



Universidad de San Andrés

Departamento de Ciencias Sociales

Licenciatura en Comunicación

***“La brecha de género del trabajo en la Argentina: un estudio
sobre la feminización y masculinización de los trabajos”***

Autoras: Victoria De Dios, Naomi Kaplansky

Legajo: 27055, 27107

Mentora: Eugenia Mitchelstein

29 de Julio de 2020



Universidad de San Andrés
Departamento de Ciencias Sociales

Licenciatura en Comunicación

Universidad de
San Andrés
“La brecha de género del trabajo en la Argentina: un estudio sobre la feminización y masculinización de los trabajos”

Autoras: Victoria De Dios, Naomi Kaplansky.

Legajo: 27055, 27107

Mentora: Eugenia Mitchelstein

Universidad de San Andrés, 29 de Julio de 2020

Índice

1. Introducción	4
1.1 Problemática	7
1.1.1 Segregación Horizontal	6
1.1.2 Brechas de género	9
1.2 Preguntas de investigación	11
1.3 Hipótesis	11
2. Marco teórico	12
2.1 Pisos pegajosos	13
2.2 Paredes de cristal	16
2.3 Construcción de estereotipos a edad temprana	17
2.4 Presunciones y justificaciones patriarcales	18
3. Metodología	20
3.1 Imágenes	21
3.2 Sociabilidades y competencias	25
3.3 Preguntas de Control	26
3.4 Representatividad Social	27
4. Resultados	31
4.1 Primer eje de análisis: elección de imagen	32
4.2 Segundo eje de análisis: elección imagen - edad	34
4.3 Tercer eje de análisis: elección imagen – género	37
4.4 Análisis sociabilidades y competencias	40
4.5 Análisis preguntas de control	41
4.6 Análisis sección cualitativa	44
5. Conclusiones	46
5.1 Posibles acciones a tomar	47
6. Anexos	50
7. Bibliografía	53

Abstract

En este estudio, se busca analizar la brecha de género en el mercado laboral y la existencia de distintos sesgos presentes en la sociedad respecto a la feminización y masculinización del trabajo. La metodología utilizada para la realización del mismo ha consistido en una encuesta con una sección cuantitativa y otra cualitativa que han permitido, a partir de variables como el género y la edad de las personas encuestadas, estudiar la asociación de géneros a distintos trabajos, y evaluar la percepción de la sociedad actual acerca de esta temática.



1. Introducción

1.1 Problemática

En este trabajo pondremos foco en las desigualdades de género, particularmente, la desigualdad que tiene lugar en el acceso y permanencia en el mercado laboral. Nos proponemos analizar la relación entre la situación de acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y los patrones, condicionamientos o estereotipos sociales en atribución de roles basados en diferencias biológicas.

Tal como indican los autores Díaz Langou, et al (2019) en el texto "El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos", el género, entendido como las normas, características, comportamientos y expectativas asociados a una identificación determinada, condiciona las autonomías de las personas: “en el plano económico, las mujeres ven restringida su agencia por su condición de mujer: encuentran obstáculos en el acceso, la acumulación y el uso de recursos, y esto afecta su bienestar y el de los hogares” (p. 42)

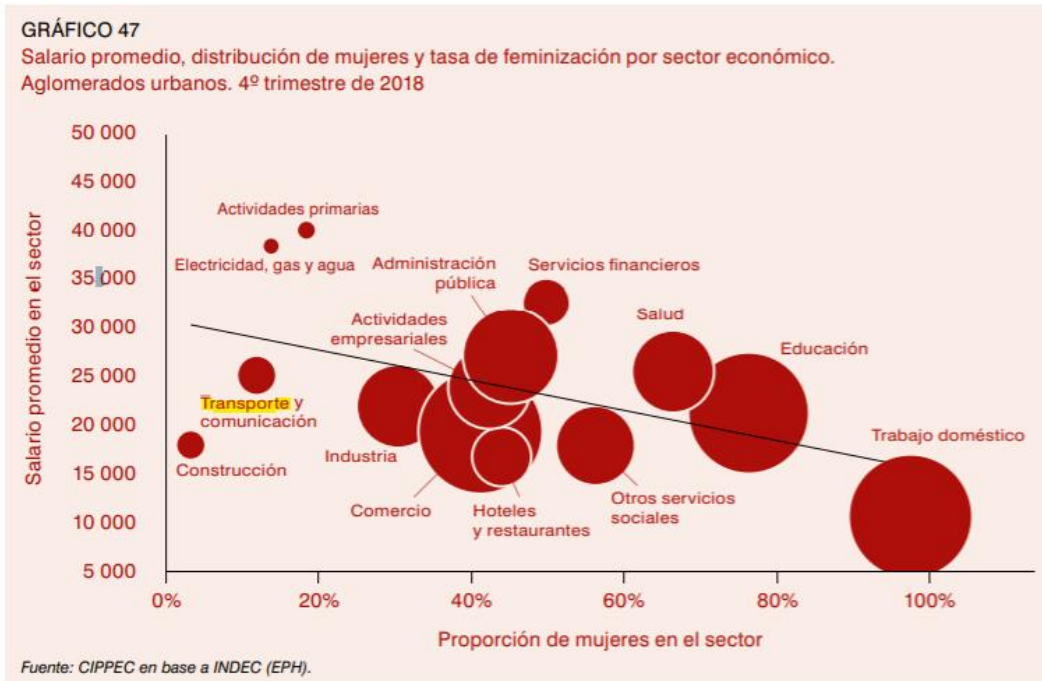
Por otro lado, para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo es sus siglas PNUD, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es la igualdad de género, en la cual se busca poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas que no es solo un derecho humano básico, sino también es crucial para el desarrollo sostenible. Como leemos en el informe: “se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial” (PNUD, 2015).

Además, las persistentes brechas de género deben ser tratadas ya que significan una vulneración a los derechos de las mujeres y el estado debería garantizarlos (Díaz Langou, et al, 2019, p. 19). Sin embargo, la desigualdad del género femenino en el mundo del trabajo es una problemática global. La brecha salarial existe aún en países con políticas claras de inclusión (Las Mujeres en el Trabajo, OIT, 2016, p. 20)

Harari (2011) explica que los siglos de cultura patriarcal han instaurado normas sociales que categorizan a las conductas como posibles, esperables, deseables o condenables según los roles atribuidos al género (Díaz Langou, et al, 2019, p. 30). Estas normas patriarcales “impiden que las mujeres gocen plenamente de la autonomía en condiciones de igualdad sustantiva. La autonomía es el reconocimiento de la capacidad y la dotación de los recursos concretos, en forma de oportunidades, para que una persona tome libremente las decisiones que afectan a su vida”. (p.30)

A lo largo de este trabajo veremos que las mujeres tienen menos oportunidades de acceso al trabajo. Y en caso de que efectivamente logren acceder a él, los empleos son de menor dedicación, peor calidad y menos remunerados. Aún en países más evolucionados en esta problemática o más inclusivos, presentan desigualdades. La brecha salarial entre varones y mujeres se estima en 23% a nivel global. En Argentina aproximadamente el 27%, y la tasa de empleo de las mujeres continúa siendo aproximadamente 25.5% menor a la de los varones (Las Mujeres en el Mundo del Trabajo, Informe Ministerio de Trabajo, p. 6).

Tal como se explica en “El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos”: "los sectores con una mayor proporción de mujeres, y en los que trabaja cerca de la mitad de la fuerza laboral femenina (trabajo doméstico, educación y salud), otorgan salarios promedio sensiblemente menores que los de los sectores más masculinizados (construcción, transporte y comunicación e industria)" (Díaz Langou, et al, 2019, p. 112). Es por esto que hay una correlación negativa entre la proporción de mujeres y el salario promedio del sector, lo que se visualiza en el siguiente gráfico:



En Argentina, las mujeres constituyen la mitad de la población, pero están subempleadas respecto de los hombres, la tasa de empleo en el primer trimestre de 2017 fue de 43.1% mujeres y 66.3% varones (Las Mujeres en el Mundo del Trabajo, Informe Ministerio de Trabajo, p. 11). A nivel global y local, las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado, es decir, más al trabajo reproductivo (tareas del hogar y cuidado de personas dependientes) que los varones, “estos aspectos dan cuenta de los roles atribuidos históricamente a varones y mujeres y su incidencia sobre el mercado de trabajo” (Las Mujeres en el Mundo del Trabajo, Informe Ministerio de Trabajo, p. 8)

Cuadro 17. Tasa de participación en las actividades del trabajo doméstico no remunerado. 3º Trim. 2013

Actividades de trabajo doméstico no remunerado	Varones		Mujeres	
	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio
	57,9 %	3,4 horas	88,9 %	6,4 horas

Fuente: Encuesta de uso del tiempo, INDEC.

1.1.1 Segregación horizontal

Estudiaremos el fenómeno de la segregación horizontal, entendido como la concentración de las mujeres en determinados sectores “feminizados” y los condicionamientos culturales y sesgos que refuerzan este fenómeno. La mayoría de los determinantes de las brechas de género: tasas de participación, diferencias salariales, segregación horizontal, están condicionados por la división sexual del trabajo y los roles que se espera que cumplan las personas según su sexo biológico.

Entendemos a los sesgos según la definición del diccionario de la Real Academia Española (RAE): “la oblicuidad o torcimiento de una cosa hacia un lado”. El concepto también se utiliza en sentido simbólico para mencionar una tendencia o inclinación

A continuación, veremos ciertos casos en la República Argentina, en donde existe una excesiva representación de mujeres y varones en una serie limitada de sectores y ocupaciones. En el cuadro, vemos que existen amplias diferencias en la participación de ambos géneros en las distintas secciones, en enseñanza la diferencia es de 47,2%, en Electricidad, gas y agua de 65,6%, por último, en Administración y comercio la diferencia es 42%. El empleo femenino se concentra en comercio al por menor, educación, salud, administración pública y trabajo doméstico remunerado o trabajo en casas particulares.

Cuadro 9. Participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad. 3º Trim. 2016.

Sector	Varones	Mujeres
Actividades Primarias	88,8%	11,2%
Industria	81,0%	19,0%
Electricidad, gas y agua	82,8%	17,2%
Construcción	94,0%	6,0%
Comercio	64,9%	35,1%
Servicios	55,6%	44,4%
■ Enseñanza	26,4%	73,6%
■ Salud	28,8%	71,2%
■ Trabajo doméstico remunerado ¹	1,3%	98,7%
Total	67,2%	32,8%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA
¹ DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH INDEC. 1er. Trim. 2017.

Por otro lado, respecto al rubro transporte, la diferencia entre la cantidad de varones y mujeres con licencia profesional en el país es elocuente. Según datos de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte, hay solo 925 mujeres con este tipo de licencia, mientras que los varones son 376.246. Del total de ellas, 454 son conductoras de transporte de pasajeros, 359 de cargas generales y 112 de mercancías peligrosas. (Las Mujeres en el Mundo del Trabajo, Informe Ministerio de Trabajo, p. 17).

Cuadro 20. Participación de mujeres y varones en los principales sectores de Formación Profesional. Línea Sectorial del MTEySS. Agosto 2016 a Agosto 2017.

Sector	Mujeres	Varones
Indumentaria	81%	19%
Hotelería y gastronomía	72%	28%
Administración y comercio	71%	29%
Software	49%	51%
Construcción	17%	83%
Metalurgia y metalmecánica	16%	84%
Mecánica del automotor	7%	93%
Total	39%	61%
	30.909	48.801

Fuente: Dirección de Información Estratégica para el Empleo - Secretaría de Empleo - MTEySS

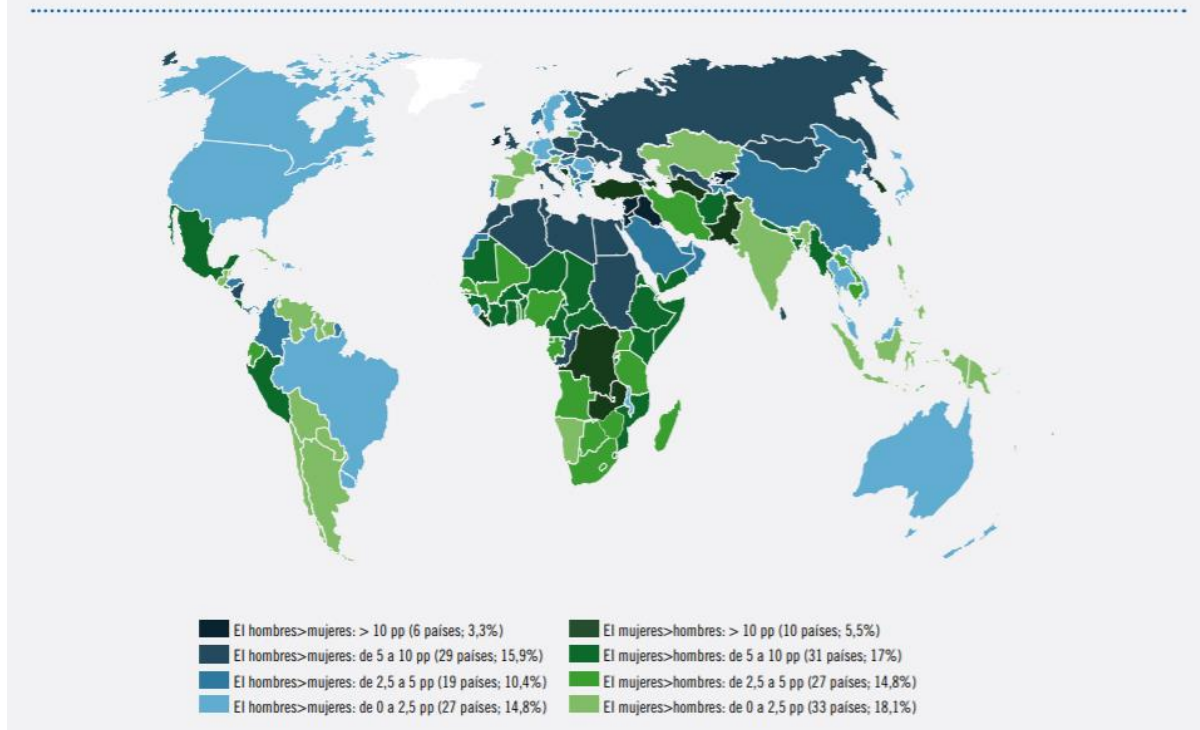
1.1.2 Brechas de género

Las disparidades de género son especialmente preocupantes, “las mujeres y los hombres siguen concentrados en ocupaciones y sectores específicos y diferentes de la economía” (OIT, 2016, p. 41). En promedio, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo; a nivel mundial, sufren un déficit de participación de más de 26 puntos porcentuales respecto de los hombres; cuando sí participan, tienen menos probabilidades de encontrar un empleo (p. 14).

Por otra parte, si bien los valores totales de empleo informal en el mundo son superiores en hombres que en mujeres, existe mayor número de países (55.5%) en el que el empleo informal en las mujeres supera al de los hombres.

Esto se profundiza en los países en desarrollo de África, Asia Meridional y Latinoamérica en valores que van de 75 hasta 90 puntos porcentuales. En el caso de atención a personas dependientes (hijos y personas mayores), el empleo informal resulta el triple en mujeres que en hombres. Se estima que este tipo de trabajo, generalmente no remunerado, abarca a más del 30% de las mujeres dentro del empleo informal en países de ingresos medios y bajos. Esto se observa en el gráfico a continuación:

Gráfico 11. Brecha de género en la proporción de empleo informal en el empleo total, sector agrícola incluido (puntos porcentuales, último año disponible)



Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico (tercera edición) / Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018

Universidad de
San Andrés

1.2 Preguntas de investigación

- *¿Existe en la sociedad una relación de atribución de género a trabajos comúnmente considerados como feminizados o masculinizados?*
- *¿Asume la sociedad tener sesgos respecto de trabajos comúnmente considerados feminizados o masculinizados?*
- *¿Se asocian características de competencia o sociabilidad para estos trabajos?*
- *¿Existen diferencias entre la percepción de la sociedad respecto de la feminización y masculinización de ciertos trabajos y su asociación a las características de competencia y sociabilidad?*

1.3 Hipótesis

El objetivo de este estudio es investigar la existencia de sesgos relacionados al género respecto de los trabajos. Para ello se plantea la siguiente hipótesis:

H: La sociedad asocia los trabajos a un género determinado.

H0: La sociedad no asocia los trabajos a un género determinado.

Para la realización del estudio, se decidió llevar a cabo una encuesta a una población aleatoria. Para lograr visualizar el objetivo de la investigación se va a analizar la encuesta según distintos enfoques. Por un lado se va a estudiar si el sesgo respecto a la asociación de género a un trabajo determinado depende o no de la edad de la persona encuestada. Esto nos podría ayudar a comprender posibles cambios generados en la sociedad. Para ello se plantea siguiente hipótesis:

H: El rango de edad de las personas, influye en la asociación de género a un trabajo determinado.

H0: El rango de edad de las personas, no influye en la asociación de un género a un trabajo determinado.

Por otro lado, estudiaremos también, si el sesgo respecto a la categorización de un trabajo como femenino o masculino depende o no del género de la persona encuestada. Para ello se plantea la siguiente hipótesis:

H: El género de las personas influye en la asociación de género a un trabajo determinado.

H0: El género de las personas no influye en la asociación de género a un trabajo determinado.

Como parte del estudio decidimos observar qué características se asocian a los trabajos “feminizados” y “masculinizados”. Para ello, se plantea la siguiente hipótesis:

H: La sociedad vincula características asociadas al género femenino con trabajos comúnmente “feminizados” y características asociadas al género masculino con trabajos comúnmente “masculinizados”.

H0: La sociedad no vincula características personales generalmente asociadas a un género determinado a trabajos comúnmente “feminizados” y “masculinizados”.

1. Marco teórico

En este trabajo veremos la participación de las mujeres y hombres en el mercado laboral y en el fenómeno de la concentración en ciertos sectores de la economía a los que se llaman feminizados y masculinizados.

Según el diagnóstico del trabajo mundial de la OIT, en los últimos veinte años, existe una tendencia positiva global respecto al incremento de la participación de la mujer en la economía “La cantidad actual de mujeres instruidas y que participan en el mercado laboral no tiene precedentes, y hay más conciencia de la importancia crucial de la igualdad de género en las iniciativas para reducir la pobreza e impulsar del desarrollo económico.” (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, OIT, 2018, p.).

En esta línea, según otros informes, si bien en el período 2003-2017 se registró una reducción de las brechas de género, no ha sido como resultado de un avance real de las mujeres, sino porque “la menor diferencia en la tasa de actividad se dio por la reducción en la participación

de los varones, que fue superior al aumento registrado entre las mujeres” (Dí Pascuale y Savino, 2019, p. 16).

Uno de los indicadores más difundidos en relación a las brechas de género en el mercado de trabajo es la brecha salarial, entendida como la diferencia del salario de mujeres y varones (Díaz Langou, et al, 2019, p. 110). Así, las mujeres no solo tienen menor posibilidad que los hombres de acceder al empleo, sino que una vez que acceden, tienen que enfrentarse a distintas barreras y dificultades originadas en múltiples determinantes, como la segregación horizontal, vertical, las persistentes dificultades de acceso y la interrupción de las trayectorias laborales.

Otro dato importante a tener en cuenta, en relación al acceso a puestos de trabajo de calidad, es que el modelo de baja participación también tiene lugar en sectores que sí tienen acceso a educación formal. Según OIT 2018, las matriculaciones femeninas en la educación formal han crecido en los últimos años, pero la incorporación al mercado del trabajo también se ve demorada (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, OIT, 2018, p. 7). A fin de poder brindar una explicación simbólica utilizaremos dos términos que se describen por separado en la bibliografía: “Pisos Pegajosos” y “Paredes de Cristal”.

2.1 Pisos pegajosos

El término “pisos pegajosos” se utiliza para describir las dificultades de las mujeres en el acceso al mundo del trabajo, que se proyecta en términos de participación laboral. En Argentina “hoy persiste una brecha de género en la participación laboral: un 58% de las mujeres trabaja o busca trabajo, mientras un 80% de los varones lo hace” (Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad, CIPPEC en base a EPH 1t 2018).

Este fenómeno está determinado por los obstáculos que tiene la mujer para dejar el ámbito doméstico y acceder al empleo, “las exigencias abrumadoramente desiguales que pesan sobre las mujeres respecto de las responsabilidades domésticas y de atención continúan manifestándose como desigualdades en el mercado laboral en el tipo de puestos de trabajo disponibles para las mujeres y en los que pueden gozar de empleo duradero” (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, OIT, 2018, p. 13).

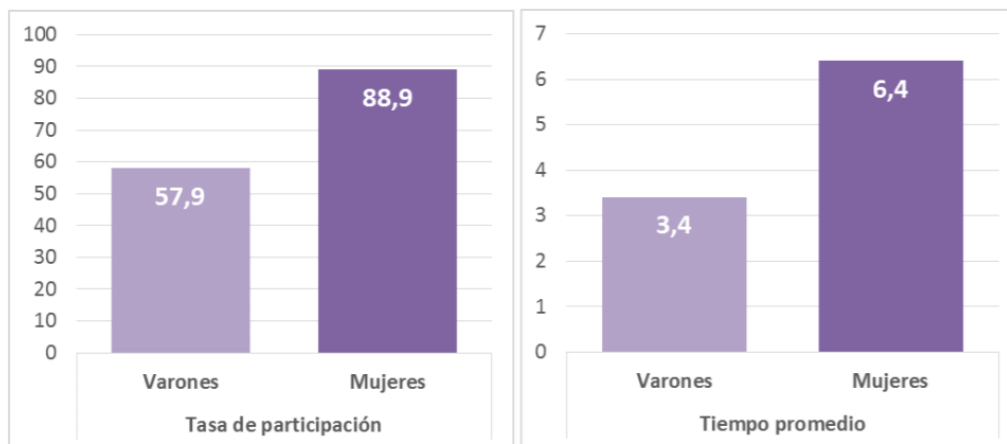
Esta situación de exclusión, según CIPPEC, se agrava en las poblaciones ubicadas en los quintiles de ingresos más bajos, con hijos menores de 6 años y menor nivel educativo. El principal factor que determina este fenómeno es la distribución inequitativa de las tareas de cuidado en el hogar. Es decir, un trabajo "oculto" y no remunerado dedicado al cuidado de otras personas en el hogar. Según el Informe del Ministerio de Trabajo (2017), las mujeres dedican 3 horas más que los varones (p. 17).

Es así que la asignación, o atribución de roles según el género, tal como dice Rodríguez Enríquez (2014) en el ámbito de lo privado, conlleva a una sobrecarga de trabajo total para la mayor parte de la población femenina (Dí Pascuale y Savino, 2019, p. 5).

En el siguiente gráfico se visualiza claramente las diferencias en participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico no remunerado: la participación de las mujeres es de un 54% más que la de los hombres en las tareas domésticas, y el cuidado y atención a niños en todo tipo de tareas.

Si tomamos en cuenta el tiempo dedicado por cada uno, la situación es aún más explícita: los varones dedican 3.4 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado mientras que las mujeres lo hacen casi un 90% más, aproximadamente 6.4 horas diarias (Mujeres en el mercado de trabajo argentino, MTEySS, p. 11).

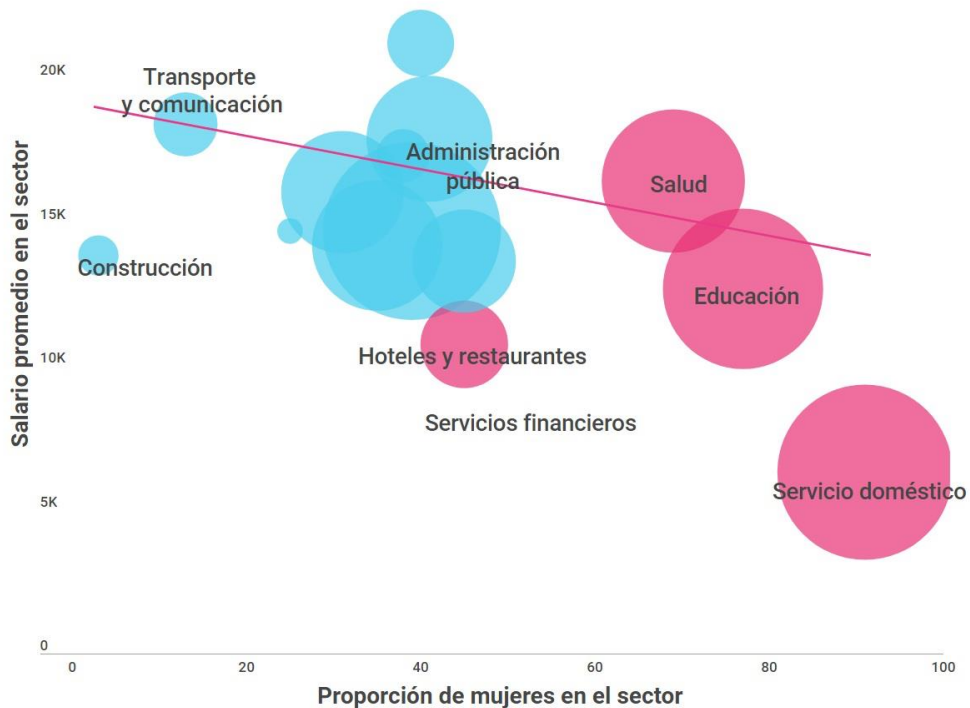
Gráfico N° 6 | Tasa de participación y horas promedio dedicadas a actividades que componen el trabajo doméstico no remunerado según sexo. Población de 18 años y más. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la Enc. sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo- INDEC.

La participación laboral está enmarcada en un contexto que incluye muchos componentes que afectan mujeres y varones: el costo de oportunidad de ingresar en el mercado de trabajo debiendo sustituir o delegar las tareas de cuidado de personas dependientes (hijos o personas mayores), y los costos sociales como la estigmatización. Por otro lado, influye la existencia de brechas salariales, la discriminación y las condiciones laborales. También Anker, Melkas y Korten (2003) explican que los factores causales de la segregación por sexo, son “Normas sociales y percepciones estereotipadas acerca de hombres y mujeres, vida familiar, responsabilidades familiares y vida laboral, educación y formación profesional, impuestos y seguridad social, estructura del mercado laboral, discriminación en el ingreso y en el trabajo”(p. 1).

Como veremos a continuación en el cuadro extraído del artículo: Las mujeres y el mercado laboral: techos y paredes de cristal del diario El Economista, los varones se concentran en el sector de transporte, comunicación y administración pública, y las mujeres en salud y educación. Esto es llamado “segregación horizontal” o segregación por sexo tal como indican Anker y otros (2003) "La segregación por sexo es también uno de los problemas más persistentes en los mercados de trabajo de todo el mundo (Las Mujeres en el Trabajo, OIT, 2016, p. 41).



Tal como se explica en el Informe de la OIT, la segregación sectorial y ocupacional puede verse como un ciclo: a medida que las mujeres y los varones se ven progresivamente confinados en ciertas ocupaciones, se consolidan los estereotipos en que se encasillan las aspiraciones, las preferencias y las capacidades de unas y otros. Esto influye tanto en la opinión (o prejuicio) que los empleadores se forman acerca las competencias laborales y las actitudes de los varones y las mujeres, como en las aspiraciones individuales de cada empleado. Así, aumentan las probabilidades de que las mujeres y los hombres se encaminen por rumbos profesionales diferenciados, integrándose en sectores y ocupaciones que se consideran respectivamente como «femeninos» o como «masculinos», y también de que tropiecen con dificultades si tratan de evitar estos estereotipos (como se cita Catalyst, 2005, y KPMG y otros, 2014).

2.2 Paredes de cristal

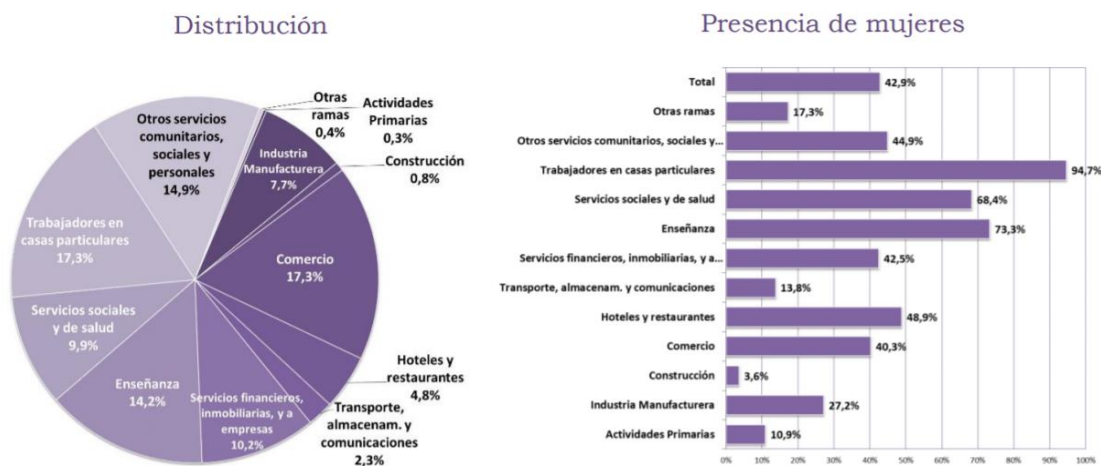
La metáfora de Paredes de cristal, hace alusión a la división sexual del trabajo que puede describirse como: “muros invisibles, que segmentan el desarrollo educativo y ocupacional de las mujeres y las concentran en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. Esta segregación surge a partir de dinámicas sociales, que comienzan en la infancia, y se ilustra en la feminización de áreas como trabajo doméstico, educación y salud, que reflejan la extensión laboral de las actividades que las mujeres realizan al interior de los hogares” (Díaz Langou, et al, 2019, p. 107).

El estudio Mujeres en el mercado de trabajo argentino (2018) realizado por el Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección general de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales (MTEySS), expone la figura central de la mujer en trabajos relacionados a hotelería y restaurantes, e indica su concentración en enseñanza (casi absoluto), trabajo en casas particulares (75%), y servicios sociales y salud (66%). Se suma a esto, las tareas usualmente asignadas a ellas en su papel de crianza y cuidado familiar.

Si bien la tecnología ha modificado en los últimos tiempos en cierta medida esta presunción, la ocupación de mujeres en tareas consideradas masculinas en las que se necesita fuerza física como construcción, transporte y almacenaje continúa siendo exigua (MTEySS, 2018).

La presencia femenina es también importante en hoteles y restaurantes y otros servicios comunitarios, sociales y personales. En el otro extremo, la presencia femenina es marginal en los sectores como construcción y transporte y almacenaje, en los que, supuestamente, los requerimientos de fuerza física son decisivos en la contratación. Este supuesto, hoy en día se encuentra relativizado, ya que el desarrollo tecnológico ha permitido, en muchos casos, anular los requerimientos del uso intensivo de la fuerza (MTEySS, 2018).

Gráfico N° 10 | Distribución de las mujeres ocupadas y tasa de presencia de mujeres por rama de actividad. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

2.3 Construcción de estereotipos a edad temprana

Son abundantes los estudios que demuestran que los estereotipos y las atribuciones de roles basados en un determinismo biológico se adquieren a edad muy temprana. La segregación de género como fenómeno social histórico comienza a advertirse en algunas áreas del conocimiento

desde los primeros años de la educación formal y se incrementa conforme niños y niñas avanzan en los distintos ciclos educativos (Sanhueza Díaz et al 2018 p. 189).

Para tratar de compensar este desequilibrio que se visualiza entre niños y adultos respecto a los estereotipos, en algunos países se han impulsado distintas campañas que apuntan a los niños y a la edad crítica en la que se definen los estereotipos de género (de los 5 a 7 años), una de ellas es “Redraw de Balance”: “Una de las mayores demandas de las escuelas primarias es ayudar a ampliar las aspiraciones e intereses de los niños sobre los trabajos y las carreras. Como muestra la investigación, los estereotipos de género se desarrollan a una edad muy temprana. Con el apoyo de Mullen Low, en 2016 lanzamos un cortometraje que explora esta temática”. Para esta campaña, se realizó un estudio en escuelas primarias en donde se les pidió dibujar trabajos o profesiones. Los dibujos que se ven son en general un reflejo de lo que sucede en la sociedad, que es la asociación de géneros a ciertos sectores, por ejemplo, hombres bomberos. Al final del video, ingresaron a la sala tres mujeres ejerciendo estas ocupaciones, una bombera, una cirujana y una piloto. Lo que se busca mostrar es que lo que los niños habían dibujado era reflejo de lo que usualmente ven, que son aquellos trabajos realizados por hombres.

Asimismo, se realizaron campañas para concientizar sobre la adquisición de estereotipos o patrones culturales. Always (marca de toallitas) lanzó una publicidad basada en el hashtag #LikeaGirl, donde se le pide a mujeres y niñas que corran, peleen o tiren “como niñas”. Las niñas peleaban con fuerza, corrían rápido y se esforzaban por tirar lo más lejos posible, y las mujeres lo hacían de manera débil y sin esfuerzo.

2.4 Presunciones y justificaciones patriarcales

Los principales argumentos para justificar la segregación ocupacional pueden centrarse en tres núcleos interconectados: las mujeres “no pueden”, las mujeres “no quieren” y las mujeres “no resisten” (Doncel y Vida, 2018, p.115).

Las mujeres no pueden: La división sexual del trabajo se refuerza a través de la percepción subjetiva al asignar competencias, roles y actividades a mujeres y varones. Así se percibe que los varones deben desarrollar la fuerza física, el dominio de la técnica y la actitud de liderazgo mientras que las mujeres se destacan por su sensibilidad, la emoción y las destrezas en el hogar

haciendo o supervisando la alimentación, la crianza y el cuidado de los miembros del hogar (como se cita en Kmec, McDonald, y Trimble, 2010; Waite y Berryman, 1985).

Las mujeres no quieren: sostiene una división basada en elecciones voluntarias de la mujer. En este caso, no se toma en consideración las determinaciones del contexto, los condicionantes al postularse a un empleo, ni las expectativas del desarrollo de su propia carrera. En un sector o carreras masculinizadas, “las estadísticas demuestran que las mujeres siguen dedicando la mayor parte de su tiempo al cuidado del hogar y la familia, lo que ilustra la vigencia de la ideología de la división sexual del trabajo” (como se cita en Sayer, 2005).

Las mujeres no resisten: la exigencia en tiempo y esfuerzo de los empleos “rudos” (empleos “de hombres”), es el discurso que pretende mostrar la normalización de los espacios de trabajo sexuados (citar) Fundando este prejuicio, encontramos que la idea subyacente es la que atribuye la “fuerza” y la “resistencia” a los hombres, asumiendo la debilidad de las mujeres: “el sexo débil”.

Estos tres ejes fueron considerados para desarrollar nuestro estudio, basándonos en la idea de que los empleos que requieren competencias interpersonales o que comprenden tareas de prestación de cuidados, se clasifican como trabajos «femeninos» para los cuales hacen falta habilidades «femeninas». Estas habilidades consideradas innatas de la mujer, y sus actividades conexas, se ven como una simple prolongación de la división de tareas familiares (como se cita en Bettio y Verashchagina, 2009). Por otro lado, vemos cómo el concepto de racionalidad, como lo contrario a lo emocional, puede percibirse como un rasgo de carácter masculino asociado generalmente a profesiones y puestos de trabajo predominantes entre los hombres tales como ingeniería o tecnología de la información y la comunicación (como se cita en Kelan, 2008).

Utilizamos como referencia el experimento “Activación automática de las dimensiones de competencia y sociabilidad en el caso de los estereotipos de género” descrito en el texto “Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual” (Lemus Martín, 2007). En él, se mide la “activación de las dimensiones estereotípicas de género, mediante un paradigma de priming como medida indirecta de la estereotipia de género, y bajo condiciones experimentales que limitaban los recursos cognitivos disponibles, maximizando el procesamiento automático”. Los rasgos que debían identificarse eran de “sociabilidad” y “competencia” y debían categorizarlos como positivos o negativos respecto a fotografías de hombres y mujeres.

En este estudio se definen estereotipos de género como un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura, acerca de los atributos o características que poseen hombres y mujeres (como se cita en Fiske y Stevens, 1993). Asimismo, las características que conforman los estereotipos de género incluyen rasgos de personalidad (amable, asertivo), roles (cuidadora, sustento económico de la familia), profesiones (secretaria, mecánico), características físicas (débil, atlético) y orientación sexual (como se cita en Deaux y Lewis, 1984). Es así que los estereotipos se clasifican a lo largo de dos dimensiones: competencia (capacidad para alcanzar metas prestigiosas) y sociabilidad (entendida como simpatía interpersonal).

Para experimentar sobre la atribución de las dimensiones, se realizó un experimento en el que se mostraban fotografías de rostros de 3 hombres y 3 mujeres con gesto neutro y luego una característica de sociabilidad o competencia que los participantes debían asociar a la imagen. El resultado mostró que la dimensión de competencia está más asociada a los varones, y la de sociabilidad a mujeres. Ésta conclusión la utilizamos para conformar una de las preguntas de nuestra encuesta, que explicaremos más adelante.

3. Metodología

Para nuestro trabajo decidimos hacer una encuesta utilizando la metodología cuantitativa como indica Bryman (2008): "La investigación cuantitativa puede interpretarse como una estrategia de investigación que enfatiza la cuantificación en la recopilación y análisis de datos y que conlleva un enfoque deductivo de la relación entre teoría e investigación, en la que se pone el acento en la prueba de las teorías; ha incorporado las prácticas y normas del modelo científico natural y del positivismo en particular; y encarna una visión de la realidad social como una realidad externa y objetiva" (p. 36). Partimos de la definición de Wrench (2008), que comprende a la encuesta como un método científico y social para recolectar información cuantificable sobre un grupo específico de personas. Se realizan preguntas para conocer acerca de actitudes individuales, valores, creencias, conducta, conocimiento y percepciones.

Elegimos esta modalidad por su característica de diseño transversal, lo que permite analizar más de un caso a la vez recolectando no solo datos cuantitativos sino también cualitativos. Se busca detectar ciertos patrones en las respuestas determinados por las distintas variables que

elegimos a la hora de realizarla. Además, es importante tener en cuenta que las investigaciones mediante encuestas tienen la capacidad de generalizar sus hallazgos a grandes poblaciones y aumentar su representatividad a través del uso de muestras aleatorias que dan validez externa a los hallazgos (Bryman, 2008).

El objetivo de la encuesta está basado en descubrir a través de una muestra aleatoria de personas la percepción de las mismas acerca de la existencia de ciertos sesgos sociales de género que influyen a la hora de categorizar como femeninos o masculinos ciertos trabajos. Para esto, decidimos dividir la encuesta en cuatro secciones que veremos más en profundidad a continuación.

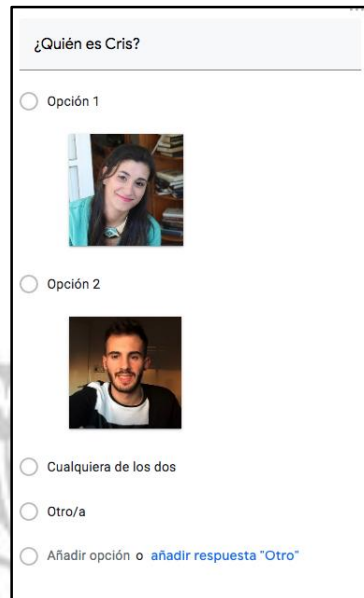
3.1 Imágenes

En primer lugar, se realizó una descripción laboral y se mostró una foto de una persona de género masculino y una foto de una persona de género femenino, y se solicitó al encuestado que elija si la descripción del trabajo correspondía a la foto del hombre o la foto de la mujer. Este mismo procedimiento se repitió con cuatro trabajos distintos. Estas cuatro pequeñas historias, que veremos más en profundidad a continuación, hacen referencia a cuatro distintos trabajos que podrían ser realizados por ambos sexos. Es por ello, que dentro de las mismas utilizamos nombres de género ambiguos para hacer referencia a quien realiza el trabajo. Además, elegimos dos fotografías con fondo neutro, con el objetivo de descontextualizar al individuo de la tarea, una de un hombre y una de una mujer para luego preguntarles a los encuestados quien creían que es la/el protagonista de esa historia.

Seleccionamos cuatro ocupaciones, dos correspondientes a trabajos comúnmente feminizados y dos a trabajos comúnmente masculinizados. Como mencionamos anteriormente, elegimos trabajos en los cuales existe un desbalance en la participación laboral de hombres y mujeres. Por un lado, educación (maestra/o jardinera/o), transporte (colectivero/a), administración (asistente de administración) y el área de servicios de electricidad, gas y agua (electricista).


El primer caso es la descripción de un maestro/a de un jardín: *Cris, 26 años, trabaja en un jardín maternal con niños de 3 y 4 años en el barrio de Belgrano, CABA. Está cursando las últimas materias en el magisterio para recibirse de docente. En su trabajo, sus principales tareas*

consisten en preparar juegos recreativos, dar talleres de arte y preparar material educativo. Luego de la descripción se le preguntó a las personas encuestadas “¿Quién es Cris?”, teniendo que seleccionar entre una foto de una mujer (primera opción) y un hombre (segunda opción), u otro (tercera opción). Visualizamos las opciones y sus correspondientes fotografías a continuación:




¿Quién es Cris?

Opción 1



Opción 2



Cualquiera de los dos

Otro/a

Añadir opción o [añadir respuesta "Otro"](#)

Elegimos este trabajo luego de analizar las búsquedas de maestro/a jardinero en el mercado laboral. Nos encontramos frente a búsquedas en su mayoría feminizadas. Se encontraron cuatro búsquedas laborales de esta índole de las cuales el 100% están orientadas a mujeres. Podremos observar las mismas dentro del Anexo 1.

En segundo lugar, decidimos hacer referencia al trabajo de chofer de colectivo: *Gabi, 32 años, trabaja en la línea de colectivo 15A. Comienza el recorrido a las 10 de la noche en la estación de Benavídez, y termina luego de 117 paradas en Puente Alsina a las 6 de la mañana. Vive en Barracas con sus 2 hijos.* En este caso, la primera opción era el hombre, la segunda la mujer, tercera “otro”.

¿Quién es Gabi? *

Opción 1



Opción 2



Cualquiera de los dos


Otro/a

Elegimos esta opción con inspiración en la historia de Erica Borda, quien luego de una lucha legal, no sólo logró que la contraten para estar al volante de un colectivo dentro de la línea 130, sino también un amparo para que tenga que haber al menos una contratación de un 30% de mujeres en este rubro. Se podrá conocer más en profundidad esta historia visualizando en Anexo 2.


La tercer historia fue la siguiente: *“Marce, 40 años, trabaja como electricista. Aprendió de este servicio ayudando a familiares cercanos que se dedicaban a lo mismo. La difusión de su contacto es a través de la recomendación “boca en boca”. Marce vive en Boulogne con su pareja y su hija de 10 años”*. Luego, de la misma manera que las descripciones anteriores, tenían que indicar quién podría ser esa persona, el hombre como primera opción, la mujer como segunda, y “otro” como tercer opción.

¿Quién es Marce? *

Opción 1



Opción 2



Cualquiera de los dos

Otro/a

En este caso, también elegimos esta labor basada en una historia real. María Rodríguez quien luego de dedicarse por quince años a la música, decide seguir con su otra pasión y convertirse en electricista. Se podrá ver más en profundidad su historia en el Anexo 3.

Por último, elegimos la labor de asistente de administración (secretario/a) luego de haber leído el siguiente estudio: *“Los estereotipos de género y el trabajo secretarial en las instituciones públicas”* (Benitez-Burgos, García Vélez, Loor Tomalá, 2016). Podemos ver que *“(…) la diferenciación de género en el área secretarial es un problema socialmente construido sobre la base de estereotipos, prejuicios y discriminaciones en los que la mujer es considerada ideal para desempeñar el cargo”*. Es por ello que decidimos describir lo siguiente en la encuesta: *Agus, 24 años, está cursando el primer año de la carrera de Recursos Humanos en la Universidad de Buenos Aires y se postuló para el trabajo de asistente de administración. El trabajo consiste en realizar funciones secretariales, recibir y manejar correspondencia y administrar la comunicación de la empresa.* En este último caso, la mujer era la primera opción, el hombre la segunda y tercera “otro”.

¿Quién es Agus? *

Opción 1



Opción 2



Cualquiera de los dos

Otro/a

3.2 Sociabilidades y Competencias

Luego de la elección de género en cada una de las descripciones, se le pidió a las personas encuestadas que tilden tres características que consideran necesarias para ese puesto, en una lista entre las cuales se encontraban: sentimental, exigente, agradable, inteligente, racional, poder de decisión, creatividad, fuerza física, eficaz, sensible, ingenio, detallista, empatía, amabilidad, flexibilidad horaria, emocional, superficial.

Tomando como referencia el estudio Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual realizado por Lemus Martín (2007) mencionado previamente en el marco teórico, decidimos intercalar características que son asociadas a mujeres y a hombres. Quienes respondieron la encuesta, debían asignar tres características, a la persona que habían seleccionado en la primer sección.

Las características de sociabilidad que tomamos del estudio para el primer trabajo (maestra jardinera) fueron: sentimental, agradable, creatividad; y las características de competencia: exigente, inteligente, racional y poder de decisión.

En el segundo trabajo, de electricista, las características de sociabilidad fueron: creatividad, agradable, sensible. Las características de competencia: racional, exigente, eficaz e ingenio. También, incluimos la característica de “fuerza física” que consideramos que podía ser interpretada como “masculina”.

En el caso de chofer de colectivo las características de sociabilidad seleccionadas fueron: sensibilidad, amabilidad, detallista, y empatía. En cuanto a las de competencia, en este caso fueron: exigente, ingenio, fuerza física y flexibilidad horaria (elegida debido a que al ser un trabajo realizado de noche, la persona que realiza el trabajo debería poder cumplir con este horario).

Por último, en el trabajo de asistente de administración se seleccionaron: emocional, superficial, detallista, creatividad (sociabilidad); eficaz, racional, ingenio, inteligencia (competencia).

3.3 Preguntas control

En la segunda sección del cuestionario, preguntamos acerca de afirmaciones sobre cada uno de los trabajos en cuestión para analizar si el encuestado estaba de acuerdo o en desacuerdo acerca estas aseveraciones. Las afirmaciones se basaron en ciertos “prejuicios” que existen en la sociedad respecto a estos trabajos, y conceptos extraídos de la bibliografía; por ejemplo, que ciertos trabajos podrían ser “peligrosos” para las mujeres, como manejar un colectivo, visitar domicilios desconocidos; “El trabajo de cooperativo es riesgoso para una mujer”, “Es menos inseguro para un hombre visitar domicilios desconocidos”.

Adicionalmente a los factores limitantes externos para acceder a un trabajo, se suma el hecho de que hombres o mujeres deciden no postularse a ellos, debido a la propia creencia de no encajar, basados los estigmas sociales de género.

Por otra parte, tomando la estadística de la concentración de mujeres en los trabajos de cuidado, se incluyó en el estudio la afirmación: “una mujer sería la indicada para un trabajo de cuidado”. Siguiendo esta línea de creencias sociales, entra en juego la disponibilidad de las mujeres para trabajar de noche ya que podría entrar en conflicto con el tiempo que dedica al hogar; “Por el cuidado de sus hijos, es más probable que las mujeres tengan menor disponibilidad para trabajar”.

También, incluimos premisas basadas en ciertos estereotipos comunes en la sociedad, “Las mujeres son más amables” (siguiendo la línea de asociar sociabilidades a las mujeres), “los hombres manejan mejor que las mujeres” y “los hombres tienen más fuerza que las mujeres”.

Por último, consideramos la posibilidad de que una mujer o un hombre, inmersos en una sociedad patriarcal podrían no postularse para ciertos puestos que no son usualmente ocupados por personas de su género: “Un hombre no se postularía para un trabajo de secretario”, “Una mujer no se postularía para el trabajo de colectivero”.

En la segunda sección las personas encuestadas debían contestar si estaban “En desacuerdo” o “De acuerdo” en una escala de 1 a 5 con determinadas afirmaciones. Éstas estuvieron basadas en identificar la posición del encuestado/a respecto a la temática general y la participación de mujeres y hombres en el mundo del trabajo y en el hogar. Las mismas fueron: “Las mujeres y los hombres deberían ganar lo mismo por el mismo trabajo”, “las mujeres y los hombres deberían dedicar al cuidado del hogar el mismo tiempo”, “los hombres y las mujeres deberían dedicar a sus hijos el mismo tiempo”, y por último, la afirmación sobre uno de nuestros ejes principales de la tesis “hay trabajos que son más masculinos y otros más femeninos”.

3.4 Representatividad social

En esta sección, mostramos a los participantes, cuatro fotos de personas ejerciendo los trabajos que describimos en la primer parte de la encuesta. En la imagen, se mostró a cada persona con su nombre completo realizando su labor, y cuestionamos acerca de la representatividad de las

mismas en la sociedad: “¿Estas fotos, son representativas de la imagen que tiene la sociedad de los hombres y mujeres?”. La respuesta debía elegirse entre “Muy en desacuerdo” a “Muy de acuerdo”. Además, dimos la opción de ampliar su respuesta brindando un espacio donde podrían volcar su opinión personal. Podremos visualizar esta sección a continuación:

Maestro jardinero



Colectivera



Electricista



Secretario



SanAndres

¿Estas fotos, son representativas de la imagen que tiene la sociedad de los hombres y mujeres? *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Poco de acuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

Justifique su respuesta en pocas palabras

Texto de respuesta larga

Esta última pregunta fue tomada del estudio “Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual”. En el estudio en cuestión, se realiza este estilo de pregunta a un grupo de participantes de un experimento, luego de mostrarles una serie de imágenes. Las mismas consisten en fotos de hombres y mujeres en el mismo contexto; por ejemplo, una mujer con delantal de cocina, sentada en una cocina, y un hombre en el mismo lugar, mismo delantal y con rostro neutro. Este procedimiento se repitió con las otras fotos, en un caso, un contexto de oficina donde la mujer y el hombre vestían traje y se le preguntó a los participantes: “¿Hasta qué punto considera que esta imagen representa la imagen que nuestra sociedad tiene de los hombres y las mujeres?” en la que debían contestar en una escala desde “Muy en desacuerdo” hasta “Muy de acuerdo” (Pág 117).

En el caso de las fotos donde se muestra a una mujer en la cocina y la que se muestra a un hombre en la oficina, los participantes del estudio realizado por Lemus Martin (2007), las percibieron como consistentes con la imagen que tiene la sociedad de “hombres” y “mujeres”. Por el contrario, en el caso de las fotos donde se muestra a una mujer en la oficina y la que se ve a un hombre en la cocina, la imagen se percibió como no representativa.

“Las imágenes que muestran congruencia de roles (es decir, mujeres presentadas en una cocina y hombres en una oficina), en los dos estudios, se perciben como consistentes con la imagen socialmente compartida de hombres y mujeres en nuestra sociedad. Por otro lado, las imágenes en las que aparecieron mujeres en el contexto de una oficina y hombres en una cocina (es decir, las que muestran incongruencia de roles) se perciben como diferentes a la imagen social actual de hombres y mujeres en la sociedad” (p. 132)

Como último paso, se requirió a los participantes datos generales tales como: edad, género, nivel educativo alcanzado, y estado civil.

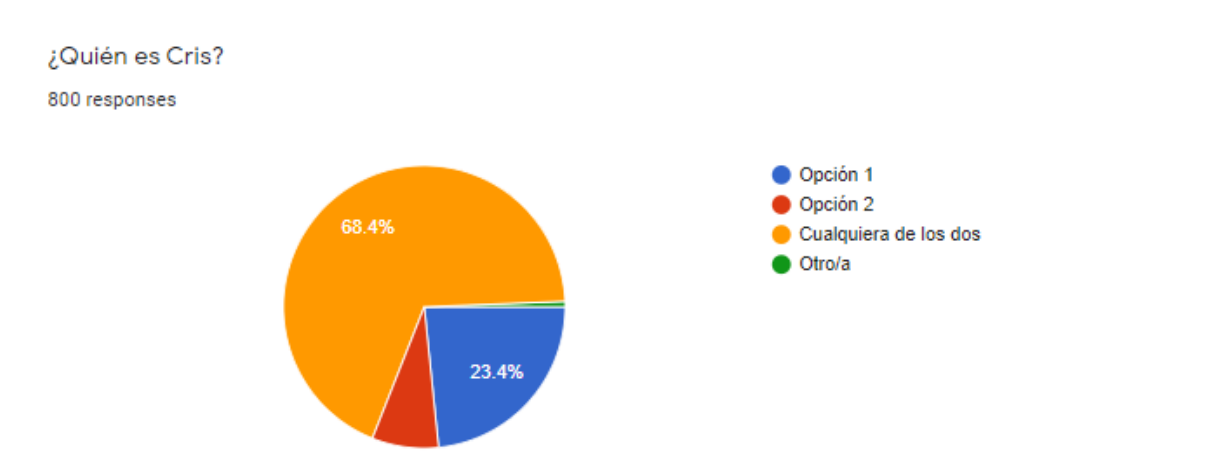
4. Resultados

En primer lugar, es fundamental tener en cuenta cómo estuvo compuesta la muestra, para comprender mejor los resultados de la encuesta. Finalmente, la misma fue respondida por 800 personas, de las cuales el 80.3% fueron mujeres y un 19.1% hombres, y el resto no respondió. En cuanto al nivel educativo de la muestra, un 54.3% alcanzaron estudios universitarios, un 16% secundario, un 15.3% terciario, un 12.5% nivel posgrado, un 1.6% nivel primario y las personas restantes eligieron no decirlo. Por su parte, en cuanto al estado civil de los encuestados, un 49.1% están solteros/as, un 24.9% casados/as, un 12% conviviendo, un 9% divorciados/as, un 3.1% viudos/as, y 1% prefirió no especificar.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, comenzaremos con el análisis de los resultados. Para la primera parte de la encuesta, que consistió en la asociación de una imagen/fotografía de un individuo a una descripción laboral, decidimos analizarlo distintos ejes. El primero consiste en los porcentajes de respuesta en cuanto a la elección de cada imagen, el segundo en las variables elección de imagen con edad, el tercero cruzar las variables elección de imagen con el género de las personas encuestadas. Luego, analizaremos lo sucedido en la sección de la encuesta de las características de sociabilidad y competencia, y la sección de preguntas de control. Por último observaremos lo que ocurrió en la sección de respuestas de carácter cualitativo.

4.1 Primer eje: elección de imagen

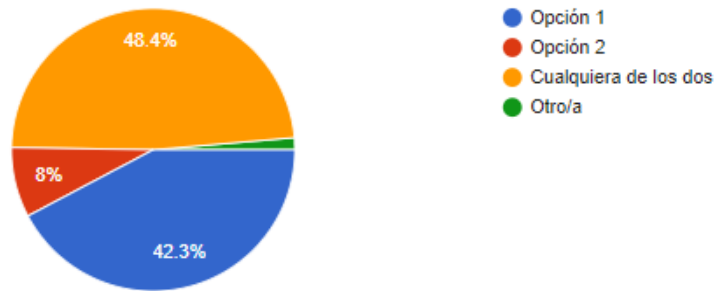
A continuación, se ven los porcentajes de elección de cada imagen, para cada trabajo/descripción. En la primera pregunta: ¿Quién es Cris?, luego de la descripción del trabajo de maestra jardinera, la elección se dividió en un 68,4% con la opción “Cualquiera de los dos”, un 23,4% la Opción 1 (foto de maestra jardinera mujer), y un 7,6% la Opción 2 (foto de maestro jardinero hombre).



En el caso de ¿Quién es Marce?, pregunta seguida de la descripción del trabajo de electricista la elección fue en un 48,4% Cualquiera de los dos, un 42,3% Opción 1 (electricista hombre) y un 8% (electricista mujer).

¿Quién es Marce?

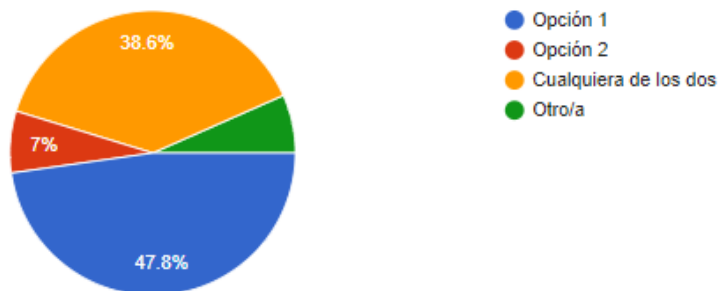
800 responses



En cuanto a la descripción de quien conduce el colectivo donde se cuestionó ¿Quién es Gabi?, obtuvimos resultados en donde un 47,8% votó la Opción 1 (colectivero hombre), un 38,6% Cualquiera de los dos, y un 7% la Opción 2 (colectivera mujer).

¿Quién es Gabi?

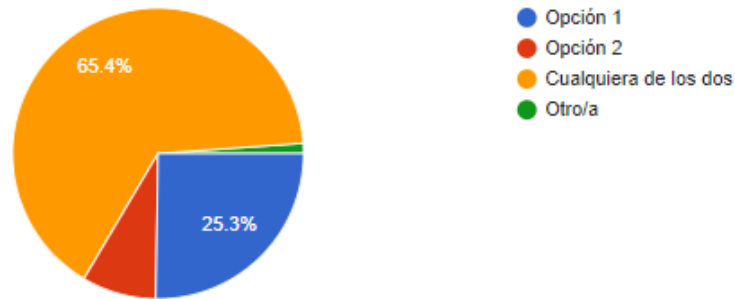
800 responses



Por último, luego de la descripción de Asistente de administración, se preguntó ¿Quién es Agus?. La opción más elegida fue Cualquiera de los dos con un 65,4%, seguido de la Opción 1 (secretaria mujer) con un 25,3% y por último la Opción 2 (secretario hombre) un 8,3%.

¿Quién es Agus?

800 respuestas



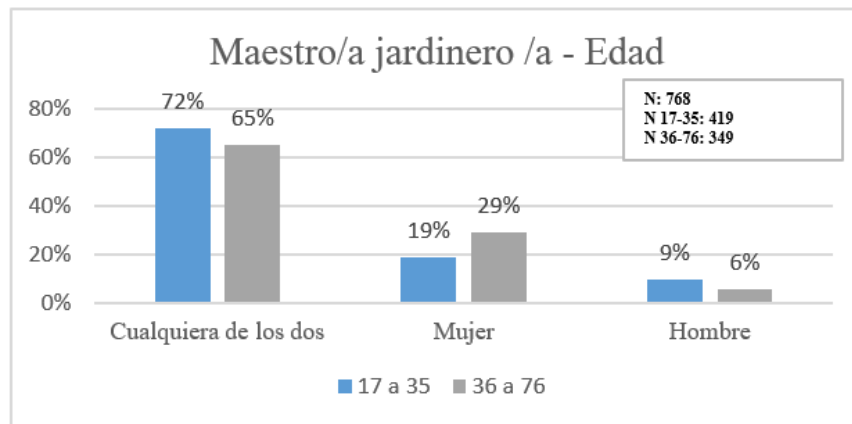
4.2 Segundo eje: elección de imagen y edad

En primer lugar, decidimos estudiar las respuestas según el porcentaje etario. Es decir, poder analizar si la edad es un factor determinante para la asignación de género al trabajo. Para cada una de las labores elegidas en la primera sección de la encuesta: docencia de jardín, chofer de colectivo, electricista, y tareas secretariales, realizamos un gráfico de barras para observar los resultados. Para ello dividimos las respuestas obtenidas en dos grupos de edades: en primer lugar, de 17 a 35 años abarcando un porcentaje de la edad “GenZ-Millennial” y en segundo lugar de 36 a 76 años. A partir de esto, evaluamos la significatividad en cada caso utilizando el test de chi cuadrado.

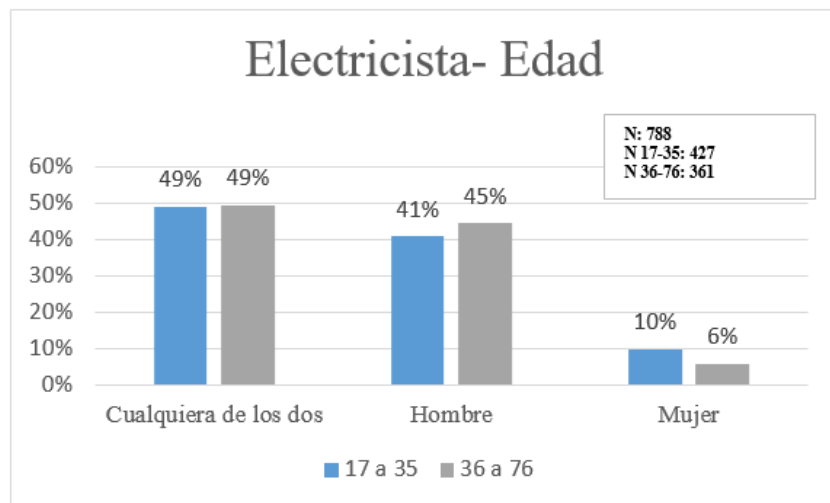
Partimos de una hipótesis de evaluación estadística en donde se comparan los datos observados (recolectados a través de la encuesta) a los valores esperados, en donde la H0 (hipótesis nula) indica que los datos observados son iguales al promedio.

En primer lugar, en el caso del trabajo de maestro/a jardinero/a comparamos en un excel las variables: Elección de género “¿Quién es Agus?”, y Edad 17 a 76. Calculamos cuántas personas eligieron la opción “Cualquiera de los dos”, “opción 1”, (Mujer), y “Opción 2” (hombre). Si bien la mayoría de las personas encuestadas eligió “Cualquiera de los dos”, hay algunas diferencias respecto a la edad que se ven reflejadas en el gráfico a continuación.

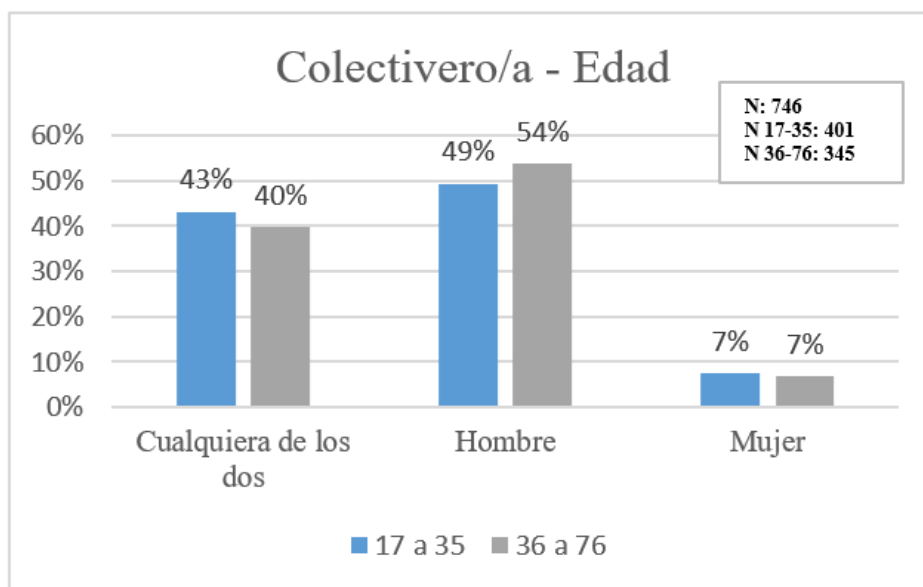
En el caso del trabajo de Maestro/a Jardinero/a, para calcular la significatividad calculamos la frecuencia observada, la frecuencia esperada, y utilizando la fórmula de chi cuadrado calculamos el p-valor. El p-valor obtenido fue de 0,00065 menor a 0,05 (α esperado). Es decir, podría rechazarse la hipótesis nula, y la de edad de los encuestados, sería influyente en la decisión de asociación de un género a un trabajo determinado. Tal como se observa en el Gráfico a continuación, la votación de la opción “Mujer” para el trabajo de maestra/o jardinera/o, fue 10 puntos porcentuales mayor para el rango de edades de 36 a 76 años y de 3 puntos porcentuales mayor de la opción hombre para la generación Millennial-Genz.



En el segundo trabajo elegido, de electricista, realizamos el mismo procedimiento calculando el porcentaje de votación entre los dos grupos de edad seleccionados. Obtuvimos como resultado un p-valor de 0,05535, mayor a 0,05 (α esperado). Gracias a esto, podemos observar que no hay evidencia suficiente para rechazar H_0 . Es decir, en este caso, la variable de edad no fue significativa. Lo que pudimos ver a través del gráfico a continuación, es que, a pesar de que no existe una diferencia significativa respecto a la edad, si la hay en cuanto a la votación de las opciones de hombre y mujer, ya que la opción de *mujer* (8%) fue menos votada que el *hombre* (42,3%), a pesar de que la mayoría de las personas encuestadas votó cualquiera de los dos (48,4%).

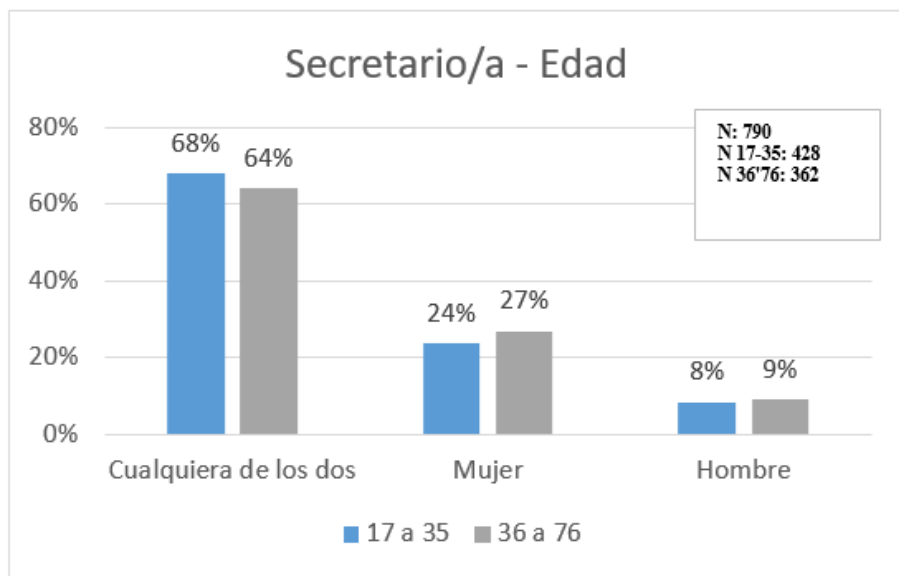


Esta tendencia se vio reflejada en los otros 2 trabajos restantes, en donde vemos que no existe una diferencia marcada en la votación por edad. En el caso del chofer de colectivo los porcentajes planteados en el gráfico demostraron que la opción más votada fue la de hombre, con un 47,8%, siendo este el único trabajo en el que vemos una tendencia a asociar cierto género a una labor. Sin embargo, no se encontró una tendencia respecto a la edad, con un p-valor de 0.5 mayor a 0,05 (α esperado). Por lo tanto, no contamos con evidencia suficiente para rechazar H_0 .



Por último, en el caso del trabajo de secretaria/o la votación de la opción "cualquiera de los dos" fue la más alta de la encuesta (65,4%), la foto de mujer un 25,3% y la de hombre un 8,3%.

Pero respecto a la edad, no visualizamos una tendencia de parte de ningún grupo, con un p-valor de 0.58575, mayor a 0,05 (α esperado).

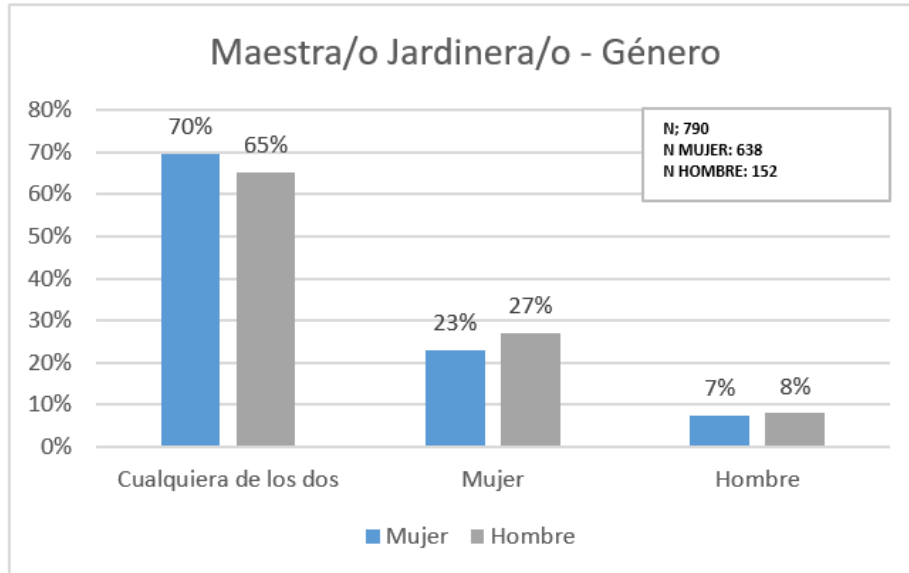


Como conclusión de esta sección, podemos decir que contrariamente a lo que podríamos suponer respecto al efecto de la evolución en los prejuicios, vemos que la diferencia entre los dos grupos de edad no es relativamente significativa. A pesar de que en el primer trabajo hay un porcentaje de diferencia respecto al grupo de 17 a 35, lo que parece ser consistente con la visibilidad que ha tenido el feminismo en los últimos años y la conciencia en la desigualdad en el género. Sin embargo, estadísticamente no es tan significativa la brecha para sostener esta información en todos los trabajos.

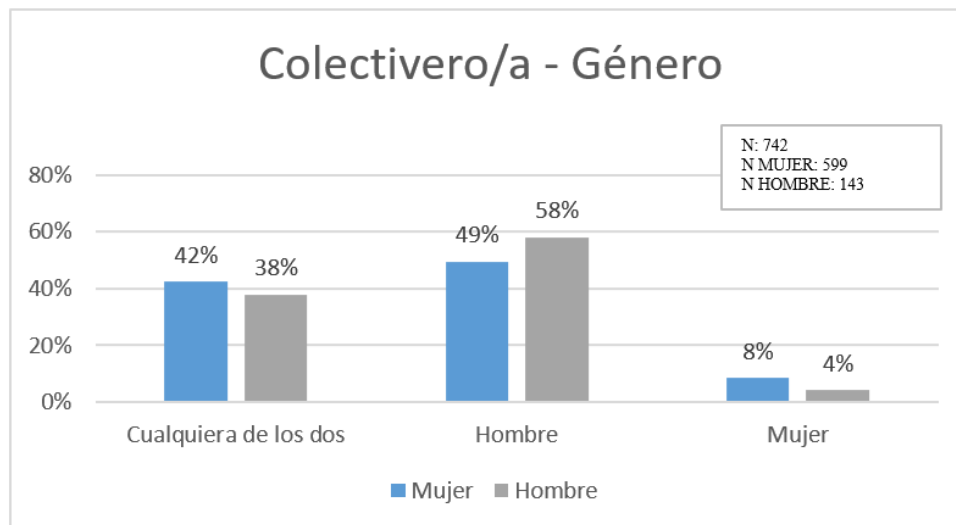
4.3 Tercer eje: elección de imagen y género

En este caso, decidimos cruzar las variables de votación y género de las personas encuestadas.

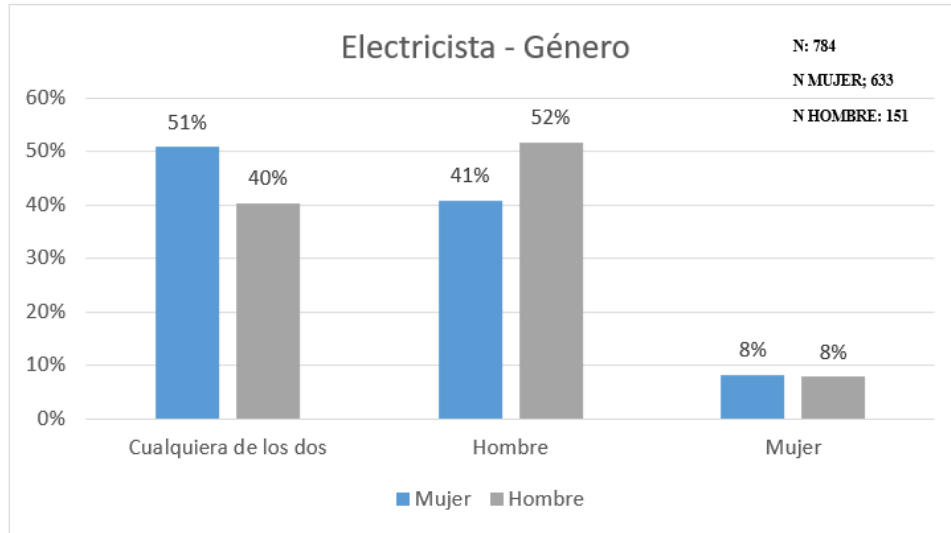
En primer lugar, para el trabajo de maestra/o jardinera/o identificamos qué porcentaje de mujeres votaron “Cualquiera de los dos”, “Mujer” y “Hombre”, y cuántos hombres votaron estas categorías. Utilizando chi cuadrado calculamos la significatividad y comprobamos que en este caso no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ya que se obtuvo un p-valor de 0.5411, mayor a 0,05 (α esperado). Vemos que no hay una tendencia marcada.



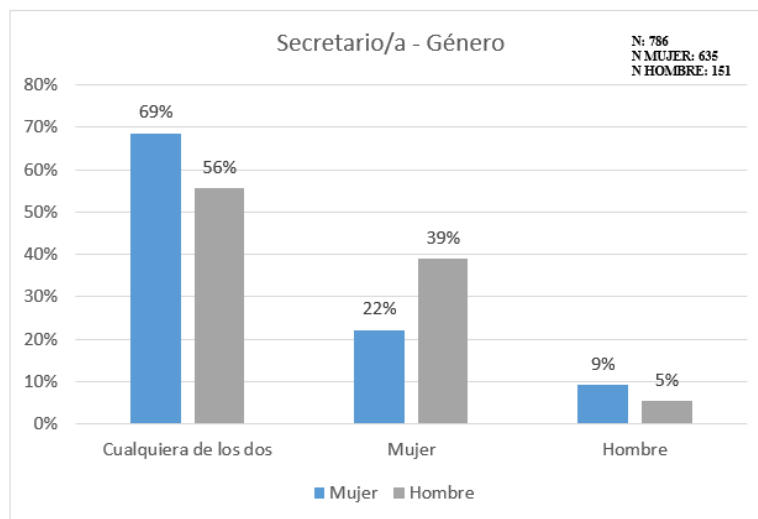
Lo mismo sucede en el caso de conductor/a de colectivo, en donde se obtuvo un p-valor de 0.08731, mayor a 0,05 (α esperado). En este caso, tampoco hay evidencia suficiente para rechazar H_0 .



Por otro lado, en el caso de electricista y secretaria/o los porcentajes en edad fueron diferentes. Tal como se ve en el gráfico a continuación, existe una distinción en la votación. En este caso, 11 puntos porcentuales más de encuestados del género masculino votaron la opción de “Hombre” para el trabajo de electricista. Se obtuvo un p-valor de 0.0493 menor a 0,05 (α esperado). En este caso, podría haber evidencia suficiente para rechazar H_0 .



Sin embargo, el caso que resalta frente a los otros es el del trabajo de secretaria/o por la significancia respecto al género. El p-valor obtenido fue de 0,000215693, menor a 0,05 (α esperado). La tendencia se visualiza en la votación de la opción “mujer” por parte de los encuestados de género masculino, quienes votaron esta opción 17 puntos porcentuales más.. También, observamos que las mujeres votaron la opción de hombre en un porcentaje de 4%.

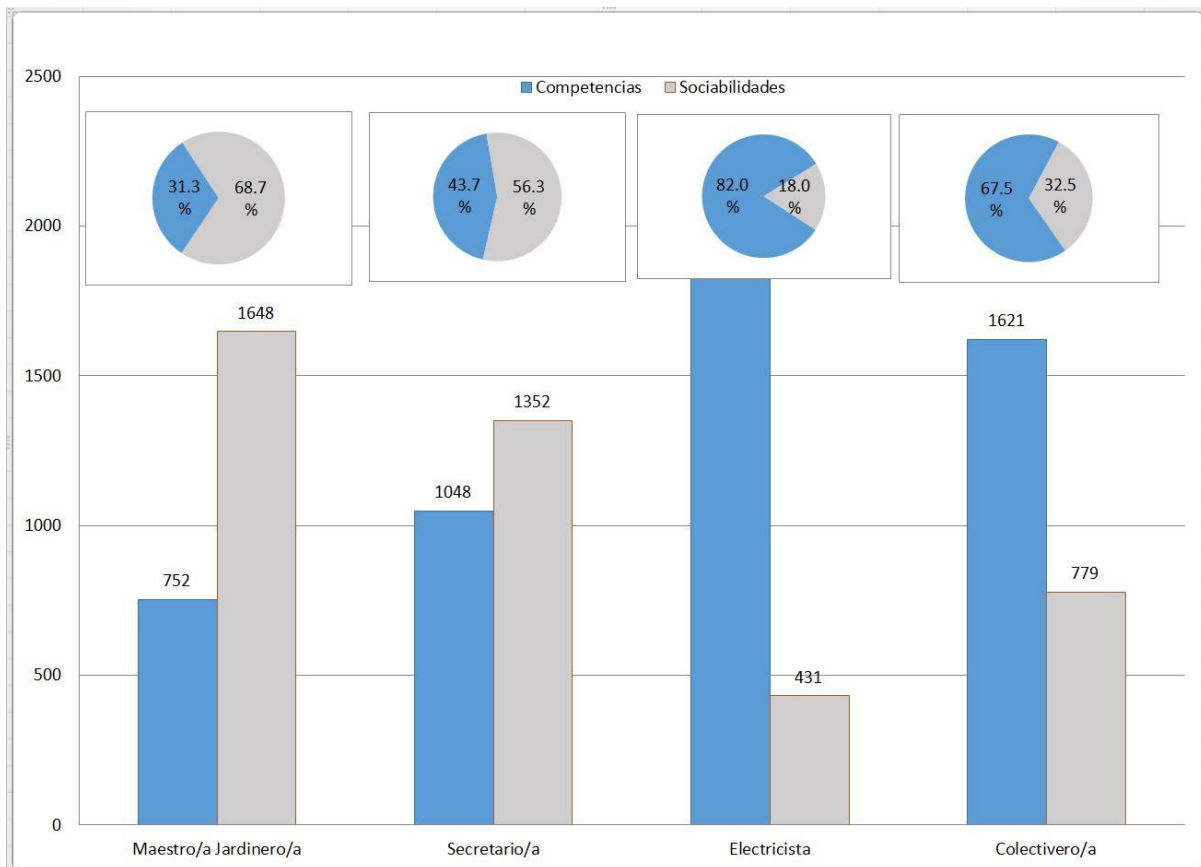


Si bien los resultados muestran una tendencia de los hombres a la masculinización de los trabajos, debemos tener en cuenta que existe mayor participación de mujeres en la encuesta por lo que creemos que esta inclinación pueden no ser conclusivos estadísticamente.

4.4 Análisis Sociabilidades y Competencias

En esta sección de la encuesta se analizó la asociación de características a la descripción que habían elegido anteriormente (que correspondía a una de las fotos elegidas). Utilizamos como referencia el experimento explicado anteriormente para dividir y cuantificar la cantidad de características que se seleccionaron. Para poder contabilizar las características que se asociaron a cada descripción, contamos cuántas características consideradas “femeninas” se seleccionaron para los trabajos feminizados, y cuántas “masculinas” para los trabajos masculinizados. En el caso de los trabajos “feminizados”, se asignó a cada característica que podría referirse a una mujer con el valor 1 y cada característica que podría referirse a un hombre con valor 0. En el caso de los trabajos “masculinizados”, se asignó con valor 1 a cada característica de hombre y valor 0 cada característica de mujer.

En el gráfico que se ve a continuación, se muestra el resultado del recuento de características asignadas a cada trabajo.



En el caso del trabajo de maestro/a jardinero/a, se distingue una clara tendencia a la selección de características asociadas a sociabilidades con 1648 sobre un total de 2400 respuestas (68.7% del total). Como veremos más adelante, los participantes eligieron principalmente características tales como “agradable” y “creatividad”.

Para el trabajo de secretario/a, se ve también una mayor selección de características relacionadas a sociabilidades (1352 o 56.3%). Las palabras más elegidas en este caso fueron: “detallista” y “emocional”.

Por el contrario, en el caso de los trabajos de electricista y colectivo/a, se encuentra una evidente preferencia por las características asociadas a las competencias. Los participantes de la encuesta eligieron rasgos tales como “ingenio” y “eficaz” (82% del total) para electricista, y “flexibilidad horaria” y “fuerza física” (67.5%) para colectivo/a.

Lo que podemos concluir en este punto es que las respuestas tienden a asociar características femeninas en los trabajos feminizados como maestra jardinera, y masculinas en los trabajos masculinizados como el de electricista y colectivo

4.5 Análisis preguntas control

Con el objetivo de lograr comprender los sesgos sociales en relación a los trabajos seleccionados para realizar el estudio en cuestión, fue que agregamos esta sección a la encuesta. En la primera parte, se presentaron 9 afirmaciones en las que las personas encuestadas debían indicar qué tan de acuerdo, o no, estaban con ellas. Los resultados que decidimos resaltar fueron los siguientes:

Las siguientes afirmaciones obtuvieron respuestas mayoritariamente “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo”: “Los hombres manejan mejor que las mujeres” (85.25%), “Un hombre no se postularía para el trabajo de secretario” (76.63%), “Una mujer no se postularía para el trabajo de colectivo/a” (69.50%), “El trabajo de colectivo/a es riesgoso para una mujer” (63.38%), “Las mujeres son más amables” (61.50%), “Una mujer sería la indicada para un trabajo de cuidado” (54.75%).

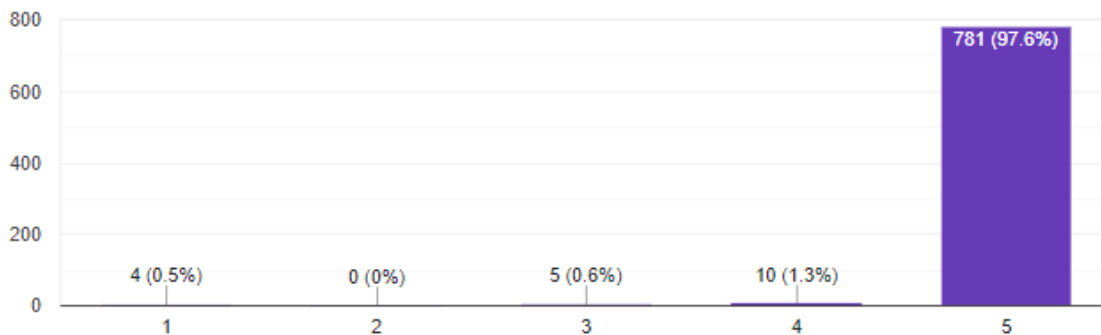
La afirmación “Los hombres tienen más fuerza que las mujeres” encontró una inclinación hacia “en desacuerdo” (43.25%) respecto de “de acuerdo” (37.75%).

Finalmente, se observaron resultados más parejos en las afirmaciones: “Es menos inseguro para un hombre visitar domicilios desconocidos” y “Por el cuidado de sus hijos es más probable que las mujeres tengan menor disponibilidad para trabajar” .

En la segunda parte de esta sección la encuesta se basó en cuatro afirmaciones cuyos resultados adjuntamos: “Las mujeres y los hombres deberían ganar lo mismo por el mismo trabajo” (97.6% de acuerdo), “Las mujeres y los hombres deberían dedicar al cuidado del hogar el mismo tiempo” (88,9% de acuerdo), “Los hombres y las mujeres deberían dedicar a sus hijos el mismo tiempo” (91,1%). La cuarta afirmación: “Hay trabajos que son más masculinos y otros, más femeninos” obtuvo más balanceados, con algo más del 45% hacia “en desacuerdo” frente al 31.8% “de acuerdo”.

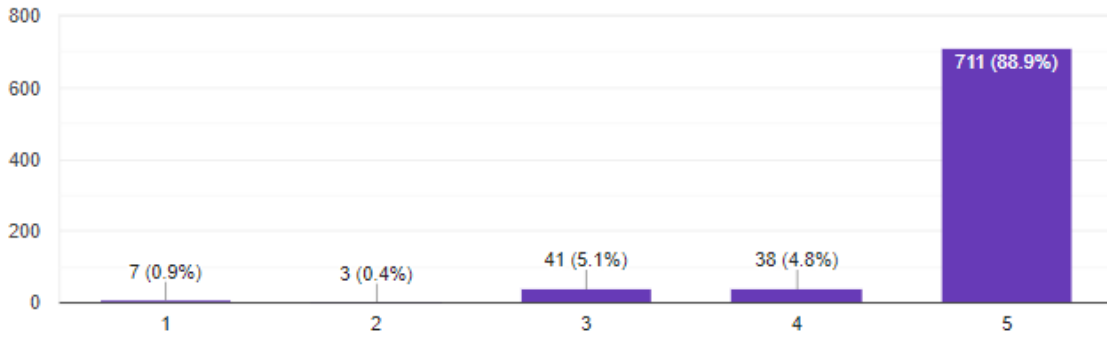
Las mujeres y los hombres deberían ganar lo mismo por el mismo trabajo

800 respuestas



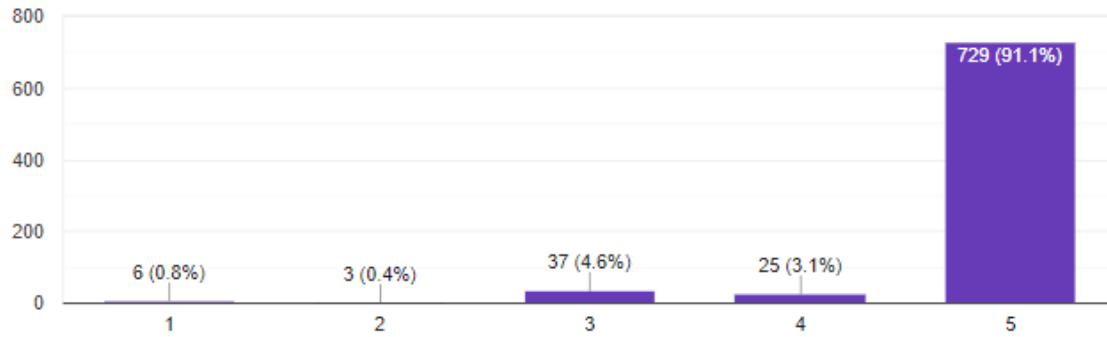
Las mujeres y los hombres deberían dedicar al cuidado del hogar el mismo tiempo

800 respuestas



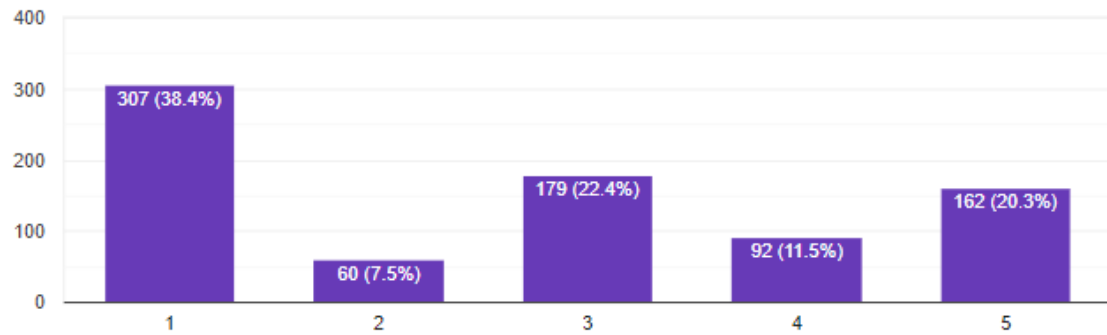
Los hombres y las mujeres deberían dedicar a sus hijos el mismo tiempo

800 respuestas



Hay trabajos que son más masculinos y otros, más femeninos

800 respuestas



Relacionando las preguntas de control con la primera parte de la encuesta, se encuentra concordancia en los resultados, ya que en términos generales los encuestados responden mayoritariamente lo “socialmente esperable”. Según las respuestas, cualquier trabajo podría ser

realizado indistintamente por cualquier género (primera parte de la encuesta) y deberían ser equitativos los salarios percibidos y las tareas realizadas por ambos géneros. Queda entonces expuesto que la sociedad cree en igualdad de géneros respecto de los trabajos.

4.6 Análisis sección cualitativas

Como parte de la investigación, indagamos la opinión de las personas encuestadas, acerca de la representatividad de ciertos trabajos en la sociedad mostrando casos reales de mujeres, una electricista y otra colectivera junto con un maestro jardinero y un secretario, ambos de sexo masculino. Nos encontramos frente a trabajos feminizados y masculinizados realizados en este caso por el sexo “opuesto”.

Notamos ciertos sesgos por parte de la muestra respecto a las labores con género “invertido”. Deducimos entonces, que las personas encuestadas son conscientes de que esto existe y que se quiere realizar un cambio social al respecto. En la sección en cuestión, sólo un 20.1% consideró que esas imágenes son representativas de la sociedad, es decir no asigna un género a un trabajo socialmente feminizado o masculinizado. El resto de los encuestados considera en mayor o menor medida, que los trabajos sí se asocian a un género determinado.

Encontramos dentro de las respuestas de opinión personal distintas reflexiones que muestran esta tendencia. Por un lado, en algunas de las respuestas respondidas por mujeres, surge la afirmación de que vivimos en una “Sociedad laboral patriarcal”, y que por este motivo en trabajos feminizados realizados por hombres como por ejemplo el de tareas secretariales se les llama “cadetes” y no secretarios, como afirma una de las encuestadas de 25 años. Por otro lado, a la hora de hablar del trabajo de docente de jardín de infantes, surge en respuestas realizadas por mujeres en su veintena el tema de abuso infantil por parte de hombres, o el "rol natural de madre", que surge en la encuesta por un hombre de 70 años. Otro impedimento surge en cuanto a características físicas, sosteniendo que la fuerza sería algo biológico por lo que se diferencian los hombres y las mujeres, y sería un impedimento para estas últimas para realizar ciertas tareas. Como vemos, un encuestado hombre de 40 años afirma: “En cuanto a lo laboral, a los estereotipos

están relacionadas las creencias colectivas de las capacidades de cada sexo”, es decir, que hay un reconocimiento de que existen creencias sobre capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres.

Las personas encuestadas plantean algunas causas de la feminización y masculinización de los trabajos. Mujer de 29 años: “Los empleadores ejecutan la feminización y masculinización de los rubros laborales”, Mujer de 23 años: “Son representaciones que se nos imponen socialmente y nuestro imaginario las asocia sin pensarlo”, Hombre de 25 años: “tanto hombres como mujeres tomamos para insertarnos en el mercado laboral: variables como mandamientos paternos, ideales a cumplir, creencias y esquemas de la sociedad, la opinión de los demás, lo que se ve bien, las consecuencias que puede llegar a tener trabajar en un rol percibido como más femenino o masculino”. Vemos con esto último como el rol del individuo está influido por construcciones sociales y como se ve vería haciendo algo “socialmente incorrecto”.

Asimismo, es constante el reconocimiento de que hay una estructura mental adoptada a partir de constructos sociales impuestos. Como dice una encuestada de 33 años: “Nos han inculcado muchos estereotipos que a veces son difíciles de quitar de nuestras estructuras mentales. Es importante ser consciente de eso y hacer el esfuerzo para deconstruirnos en aspectos errados”; así como otra encuestada de 22 años: “La sociedad me enseñó a pensar sin pensar”. Destacamos a su vez, que en muchas de las respuestas aparecen las expresiones “si bien debería ser así” o “lamentablemente no lo es”, haciendo referencia a un estado “negativo” respecto al pensamiento general de la sociedad.

Además, resulta interesante mencionar que en 65 oportunidades, se mencionó la palabra “rol” haciendo alusión a que existen roles definidos en la sociedad respecto a las mujeres y hombres. Asimismo, 55 personas mencionaron “machismo” o “sociedad machista”, como la característica de la sociedad en la que vivimos.

Por último, a pesar de que algunas personas en un rango etario de 26 a 35 años creen que estos trabajos no podrían ser realizados por las personas de las imágenes anteriores: “No me convencen”, “Muestran lo opuesto”; se encontraron respuestas positivas respecto a la sociedad y el género con una conciencia de necesidad de cambio. Como leemos: “por el crecimiento de la

igualdad de género si la perspectiva de género está cambiando y vamos camino a ello”, “hay trabajos que están muy asociados al género pero de a poco se van rompiendo esas fronteras”, “se está deconstruyendo y en algunos años quizás ciertos empleos no estén asociados a un género”. Es decir, hay cierto reconocimiento de que en los últimos años la perspectiva de género fue cambiando respecto a los roles asignados históricamente para la mujer y el hombre.



5. Conclusión

En este estudio hemos intentado comprender la existencia de estereotipos de género en relación al mercado laboral.

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se puede observar que ante una pregunta directa respecto de la asociación de género a un trabajo, la tendencia en las respuestas fue mayoritariamente “Cualquiera de los dos”. La reacción natural demostrada por los encuestados ante un posible prejuicio fue una respuesta “socialmente correcta”.

Lo anterior también se cumplió en las preguntas control, donde se le preguntó a las personas encuestadas sobre la feminización y masculinización de los trabajos y acerca de prejuicios que existen en la sociedad. También en este caso, las respuestas fueron poco sesgadas y en general predominó la respuesta “esperada”.

Es importante destacar que, si bien en tres de los cuatro trabajos descriptos la opción de preferencia fue “Cualquiera de los dos”, los trabajos convencionalmente aceptados como masculinos o femeninos, en todos los casos superaron el 20% de las respuestas. Por ejemplo, en los trabajos de jardín maternal y secretaria entre el 20% y 30% supuso que quien los ejercía era una mujer, y en los casos de electricista y chofer de colectivo, más del 40% los señaló como masculinos.

Por otra parte, al estudiar los resultados de la sección de la encuesta en el cual se solicitó a los encuestados que elijan características de cada uno de los trabajos, observamos que las características de competencia (generalmente vinculadas a los hombres) fueron asociadas a los trabajos comúnmente masculinizados, y las características de sociabilidad (generalmente vinculadas a las mujeres) fueron en su mayoría asociadas a los trabajos comúnmente feminizados.

En cuanto a los resultados que se vieron en la sección cualitativa en donde los encuestados tuvieron su espacio para expresar opiniones acerca de cuán representativas fueron las imágenes mostradas de la sociedad en que vivimos, se aprecia una expresión de deseo de cambio. Sin

embargo, como vimos en muchas de las respuestas esto todavía no sucede y queda un largo camino de cambio por recorrer.

Otra observación que obtuvimos a partir de la encuesta fue que las diferencias de respuestas en cuanto a la edad no fueron significativas. Tal como mencionamos previamente, a pesar de que en el primer trabajo hay un porcentaje de diferencia respecto al grupo etario de 17 a 35, lo que parece ser consistente con la visibilidad que ha tenido el feminismo en los últimos años y la conciencia en la desigualdad en el género. Sin embargo, estadísticamente no es tan significativa la brecha para sostener esta información en todos los trabajos. Lo mismo sucedió en cuanto al género del encuestado y la asociación de género a un trabajo.

Tal como se puede apreciar en la bibliografía, se explica que contrariamente a lo que se cree, los millennials no están tan deconstruidos: “Los Millennials, a menudo se representan como concientizados, pero los datos complican esta imagen: las encuestas han demostrado que los más jóvenes pueden estar aún menos comprometidos con el concepto de igualdad que sus mayores” (Harvard Business Review, 2020).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, y a partir de los resultados obtenidos en este estudio en particular puede deducirse que, cuando la pregunta es directa las respuestas fueron menos sesgadas, y al momento de dar una respuesta generalizada, se puede reconocer que los sesgos existen. Se puede concluir entonces, que las personas consideran que no poseen esos sesgos, sin embargo reconocen que la sociedad si los tiene. Si bien las personas son conscientes de que existen los sesgos, y estos son identificables, tienden a atribuirselos a los demás y no a ellos mismos; es decir, los sesgos se presentan de manera inconsciente.

5.1 En camino al cambio

Para poder evolucionar sobre la brecha de género respecto al trabajo, se debe entender las causas de las diferencias en el acceso al trabajo. Se debería trabajar sobre los sesgos, prejuicios y

percepciones establecidas en la sociedad, que son determinantes para dificultar el acceso de las mujeres y hombres a trabajos tradicionalmente masculinizados o feminizados.

Un ejemplo podría ser las postulaciones anónimas para los trabajos. Esto debilitaría los sesgos a la hora de seleccionar a una persona para un empleo, evitando el desbalance de representación de los géneros (Harvard Business Review, 2020). En este estudio, se comprueba que el anonimato al aplicar a un trabajo puede mitigar el sesgo de género en la revisión de las aplicaciones de investigación científica. Es decir, que cuando se eliminan de las solicitudes de empleo las indicaciones del género de los postulantes (por ejemplo, su nombre de pila), las mujeres fueron seleccionadas a una tasa más alta que cuando su género era evidente en la solicitud. En el estudio se analizó la tasa de contratación de los hombres respecto a las mujeres, en los casos que se incluía el nombre en la postulación, y en los casos en que las postulaciones eran anónimas. En el primer caso, la contratación de los hombres superó en un 5% a la de las mujeres. Cuando las aplicaciones resultaron completamente anónimas, la contratación de mujeres fue mayor a la de los hombres en un 1%. Este estudio nos indicaría que los sesgos inconscientes que mencionamos anteriormente, afectan las decisiones de los empleadores.

Es claro que desarrollar la igualdad entre los géneros es importante. Para ello, es fundamental trabajar para identificar el origen de su brecha, ya que influyen sobre el acceso a los trabajos y a la remuneración. Hacer visible las cifras de las brechas de género, y la imagen que tiene la sociedad respecto al género y el trabajo, constituye un paso adelante para la deconstrucción y evolución de la sociedad.

6. Anexos

Anexo 1 - Búsqueda laboral maestro/a jardinero/a

docente nivel inicial maestra jardinera - recibida excluyente

En busca del sol
Buenos Aires

Postular en Computrabajo

Over 1 month ago Tiempo completo

jardín En busca del Sol incorpora maestra jardinera, docente de nivel inicial recibida , viva por la zona de Paternal o cercanías indispensable que sea RECIBIDA, no contrataremos a estudiantes,
Se ofrecen 2 puestos, uno turno mañana y otro jornada completa. Mandar CV , incorporación inmediata

<https://g.co/kgs/u7EZXq>

Maestra jardinera

EL GATO CON ZUECOS
ACA, Buenos Aires

Postular en Jobrapido.com

Over 1 month ago 18 min Tiempo completo

maestra jardinera EL GATO CON ZUECOS Buenos AiresCapital Federal experiencia0 años educación temporaljornada completa salario no especificado publicado hace más de 60 días maestras Jardineras Para entrevista laboral,(use el botón)Docentes siempre ahora nivel inicial recibidas y con disponibilidad horaria díselo a un amigo valoración

<https://g.co/kgs/8CDCPS>

maestra jardinera

GUARDAR 

J jardin tirtuga viajera
Buenos Aires, CABA (y 1 ubicación más)

Postular en Ar.fidanto.com

🕒 hace 11 días  Medio tiempo

Se busca maestra jardinera recibida. para turno tarde. buen clima sus tanto laboral, remuneracion por convenio.

<https://g.co/kgs/LAKh4v>

Maestra Integradora Turno mañana

GUARDAR 

S Santé integraciones
Buenos Aires (y 1 ubicación más)

Postular en Ar.fidanto.com

Postular en Trabajo.org

Postular en Neuvo

🕒 hace 11 días  ARS 24,241 por mes  Tiempo completo

Centro de Apoyo a la Integración Escolar esta entrevistando Lic./Psicopedagogas, Maestra de Educación Especial, Lic. en Psicología, para acompañar a un niño de 3° grado en el turno de la mañana de 8.00 hs a 13.00 hs en la zona de Palermo. Con experiencia en adaptaciones curriculares

Se abona por nomenclador, julio y diciembre completos. Se realizan supervisiones mensuales.

<https://g.co/kgs/uEHNVF>

Anexo 2

Caso Érica Borda - Colectivera



<https://www.lanacion.com.ar/sociedad/erica-borda-la-mujer-que-le-cambio-la-cara-al-colectivo-y-ya-es-chofer-en-la-linea-130-nid2246891>

Anexo 3

Caso María Rodríguez - Electricista



<https://www.lasargentinastrabajamos.com/trabajan/red/maria-rodriguez>

7. Bibliografía

- Ballesteros Doncel, M. & Vida, M. (2018). Explorando las barreras de la segregación ocupacional. *Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción.*
- Benitez-Burgos, G., García Veléz, J. & Loor Tomala, M. (2016). *Los estereotipos de género y el trabajo secretarial en las instituciones públicas.*
- Bryman, A. 2008. *Social Research Methods.* New York: Oxford University Press.
- Campaña Always. (2014). Our Epic Battle #LikeAGirl. Recuperado de <https://always.com/en-us/about-us/our-epic-battle-like-a-girl>
- Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad.* CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/>
- Diaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A. & Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos.* Buenos aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.
- Di Pasquale & E., Savino, J (2019). *Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿Evolución o estancamiento?.* Buenos Aires: IX Congreso iberoamericano de estudios de género.
- Equipo de de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales - MTEySS. (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino.* Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ar/>
- Johnson, S. & Kirk, F. (2020, 5 de marzo). *Research: To Reduce Gener Bias, Anonymize Job Applications.* Recuperado de <https://hbr.org/>

- Las mujeres y el mercado laboral: techos y paredes de cristal. 8 de marzo de 2018. *El Economista*. Recuperado en <https://eleconomista.com.ar/>
- Lemus Martín, S. (2007). *Estereotipos y prejuicio de género: automatismo y modulación contextual*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017). Las mujeres en el mundo del trabajo. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/>
- MullenLowe Group. (2016, Agosto 11). Redraw The Balance. Recuperado de <https://www.inspiringthefuture.org/>
- OIT. (2016). Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016 Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016 (ISBN 978-92-2-331089-9). Recuperado de <https://www.ilo.org/>
- OIT. (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico (tercera edición) / Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018 (ISBN 978-92-2-030965-0). Recuperado de <https://www.ilo.org/>
- OIT. (2018). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018 Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018 (ISBN 978-92-2-328479-4). Recuperado de <https://www.ilo.org/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. PNUD. Recuperado de <https://www.undp.org/>
- Sanhueza Díaz, L., Fernández Darraz, C. & Montero Vargas, L. (2018). *Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/>

- Wrench, J.S., Thomas-Maddox, C., Richmond, V.P., & McCroskey, J.C. (2008). Quantitative research methods for communication: A hands-on approach. Oxford University Press (10: survey search)



Universidad de
San Andrés