

**Tendencias del empleo entre mujeres y varones universitarios:
El caso del Mercado laboral urbano en Argentina.**

Rosalía Cortés*
Lidia Heller**

Marzo 2010

*Para ser presentado en la Conferencia de IAFFE, 22 al 24 de julio
Buenos Aires, Argentina*

* Investigadora. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina.
rcortes@fibertel.com.ar

** Investigadora. Universidad de Buenos Aires, Fac. de Ciencias Económicas. lidia.heller@gmail.com

Resumen

El presente trabajo examina la evolución de la inserción en el mercado de trabajo urbano de varones y mujeres, en el período 2003-2009. Se analizan las tendencias en la participación en la actividad económica, en la distribución en sectores de actividad, en el acceso a la seguridad social, y los niveles salariales. En un segundo momento el análisis se concentra en los y las asalariadas del sector privado, graduados universitarios, analizando las condiciones de trabajo, jerarquía en la ocupación y salarios con la posición en el hogar y el nivel educativo alcanzado por varones y mujeres.

Esta descripción permitirá caracterizar la inserción laboral y niveles salariales de mujeres y varones con alto nivel educativo – profesionales – y contrastar esta información con los resultados de la encuesta a mujeres en altos cargos directivos realizada para Argentina en el marco del Proyecto MEPLA¹. Esta comparación está dirigida a detectar semejanzas y diferencias entre los dos universos: el universo de las y los profesionales asalariados-as del sector privado, relevados en las encuestas a hogares, y el universo de mujeres que detentan altos cargos directivos, a partir de la encuesta específica.

La idea es que de esta comparación puedan surgir algunas hipótesis acerca de los factores que facilitan u obstaculizan el acceso a cargos directivos.

1. Presentación

Entre 1990 y 2008, la participación laboral femenina aumentó de 32% a 53% en América Latina y el Caribe. En la actualidad, hay más de 100 millones de mujeres insertas en el mercado laboral de la región. Hay una tendencia al aumento del número de mujeres en puestos de decisión; sin embargo, esta imagen no siempre es sinónimo de igualdad y paridad, ya que las mujeres son minoría en los cargos más altos de decisión en la mayoría de las organizaciones donde se trabajan.

La participación creciente de las mujeres en niveles de toma de decisión en distintas organizaciones, que se observa en varios países de Latinoamérica, es el resultado de grandes cambios en la configuración de las familias, transformaciones sociales y culturales, la composición del mercado de trabajo. Entre estos cambios se destacan, el fuerte aumento de la participación económica y laboral de las mujeres, así como lentas modificaciones en las relaciones de género respecto al reparto de responsabilidades para el sustento de la familia y la reproducción social en general (Arango, 1995).

Este trabajo examina las tendencias en el empleo y salarios de mujeres y varones profesionales universitarios utilizando datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC) para el periodo 2003-2009. Por otra parte, se analiza una encuesta² sobre mujeres en ámbitos de decisión, que han alcanzado máximos niveles de decisión en empresas privadas. Tanto los períodos como los universos considerados fueron

¹ MEPLA: Mujeres en cargos de decisión en América Latina: resultados empíricos y reflexiones. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.2009

seleccionados teniendo en cuenta la disponibilidad, confiabilidad y posibilidad de comparar los datos.

El trabajo intenta caracterizar la inserción laboral y niveles salariales de mujeres y varones con alto nivel educativo – profesionales – y detectar semejanzas y diferencias entre los dos universos: el universo de las y los profesionales empleados en el sector privado, relevados en las encuestas a hogares, y el universo de mujeres que detentan altos cargos directivos, a partir de los resultados obtenidos en la encuesta específica realizada en dicho segmento durante 2009. Los años considerados (2003-2009), corresponden a un período de recuperación y crecimiento sostenido en América Latina (CEPAL, 2008) y en Argentina en particular.

2. La participación de mujeres en el mercado laboral: las asalariadas universitarias.

El aumento de la participación femenina se articula con un proceso de más larga duración, vinculado a diferentes factores entre los cuales son significativos el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales, económicas, sociales que influyeron en el cambio en las pautas de fecundidad (Contartese y Maceira, 2006). Sin embargo, su aceleración durante los noventa se asocia fundamentalmente con estrategias familiares, en las cuales tanto la salida laboral de las mujeres en particular como la incorporación de más miembros del hogar al mercado de trabajo en general estuvieron determinadas por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe varón. En efecto, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina, se constituyó en una herramienta para disminuir la incertidumbre de sus hogares ante la inestabilidad en la inserción laboral de los jefes varones (Cerrutti, 2002; Cortés, 2009).

Educación:

Las principales protagonistas de estos avances como observamos, son mujeres jóvenes y en especial adultas jóvenes en edad reproductiva (25 a 29 y 30 a 39 años). Estas son las edades de mayor proporción de mujeres universitarias y por otra parte es el período de iniciar la “suba de la ladera” – como se denomina habitualmente – dentro de las organizaciones, el ascenso a posiciones de decisión.

Según datos de la EPH para 2009, el 81.8% de las profesionales universitarias ocupadas, estaban empleadas como asalariadas; los universitarios varones, si bien se concentraban en el empleo asalariado, trabajaban como empleadores y en puestos jerárquicos con mayor frecuencia. Por otra parte, entre los asalariados, las credenciales educativas de las mujeres eran más frecuentes: un 30% de las asalariadas eran profesionales, frente a un 17% de los varones (EPH, INDEC, 2009).

La matrícula universitaria femenina en las últimas décadas creció aceleradamente - 6 de cada 10 estudiantes de universidades argentinas son mujeres³. Con los años de estudio estas diferencias permanecen y en algunas carreras aumenta – en Medicina, Ciencias Sociales, Psicología, Filosofía y Letras, las mujeres representan más del 70% de las egresadas⁴. Solo 4% del total de mujeres universitarias, egresan de carreras no tradicionales (Ingeniería, Ciencias Exactas, Agronomía). Un hecho destacable es que ellas

³ Anuario Estadístico, Ministerio de Educación. Año 2008.

⁴ Rectorado de la Universidad de Bs.As. Memoria Anual. 2009

son mayoría en el total de especializaciones y posgrados realizados en el 2009 en la Universidad de Buenos Aires (56% frente a 44% de varones) y entre ellas, el 18% los realizan en áreas "no tradicionales"⁵.

Gráfico Nº 2: Mujeres Universitarias según títulos obtenidos y posgrados. Universidad de Buenos Aires. 2009



FUENTE: Anuario Estadístico, Ministerio de Educación. Año 2008. Rectorado de la Universidad de Bs.As. Memoria Anual. 2009

Todavía persiste en el mercado laboral una fuerte segmentación ocupacional, de carácter horizontal, referida a distintos tipos de ocupaciones, ramas de actividades y funciones diferenciadas para hombres y mujeres, y de carácter vertical, relacionada con posibilidad de ascenso diferenciadas para mujeres, menores salarios, cargos de menor prestigio y poder para ellas.

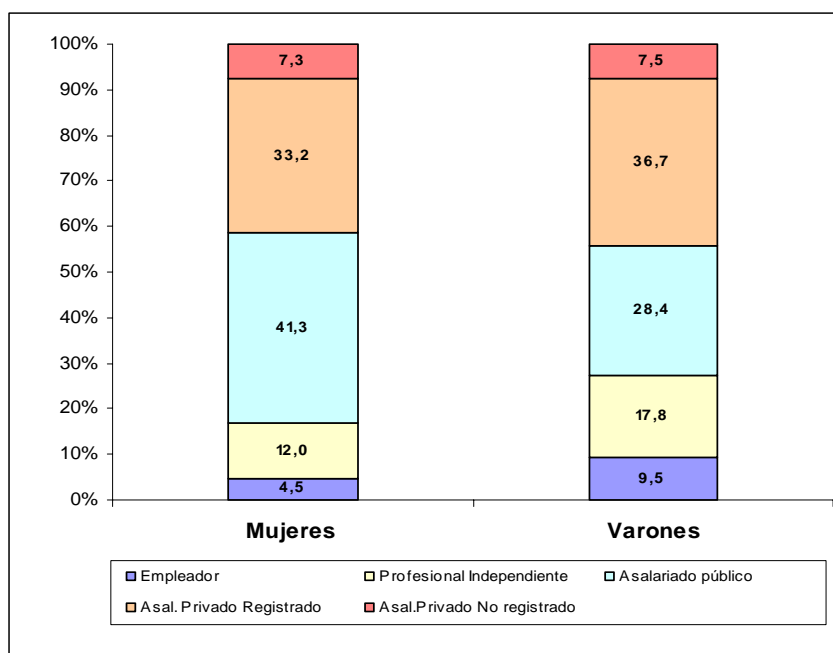
La inserción en el mercado de trabajo

En Argentina, la tasa de empleo femenina se ha incrementado desde 2003 hasta el presente: 44.2 en 2003 a 50.8 en 2009. De acuerdo a la información proveniente de la EPH para áreas urbanas en 2009, el 42% de las mujeres ocupadas, de entre 15 y 65 a. eran asalariadas, el 17% trabajaban en el servicio a los hogares, y un 20% eran asalariadas del sector público. Los varones se concentraban en el trabajo asalariado – 61% y el trabajo por cuenta propia.

Por otra parte, las mujeres universitarias, representan el 82% de las asalariadas, destacándose que el 41% se encuentra en el sector público y solo 7.3% en el sector asalariado privado no formal, mientras los varones constituyen el 72%, presentando proporciones más altas en la categoría de trabajador independiente (17.8%) y empleador (9.5%) como se aprecia en los Gráficos Nº 3 y 4.

⁵ A pesar que las estudiantes universitarias han comenzado a incursionar en áreas no tradicionales como la ingeniería, ellas se concentran todavía en materias que tienen relativamente pocas conexiones con los empleos profesionales y de dirección. Las estudiantes también tienden a tener menos aspiraciones de ascenso profesional que los hombres y dan prioridad a las materias teóricas en detrimento de las oportunidades profesionales prácticas, optando por especialidades relacionadas más a lo afiliativo y social. A los efectos del presente trabajo, se incluyen dentro de la categoría "no tradicional": Ingeniería, Ciencias Exactas y Agronomía.

Gráfico N° 3: Ocupado(as) con estudios universitarios completo según sexo y categoría de ocupación – ARGENTINA. Zonas Urbanas. Año 2009. (En porcentajes).

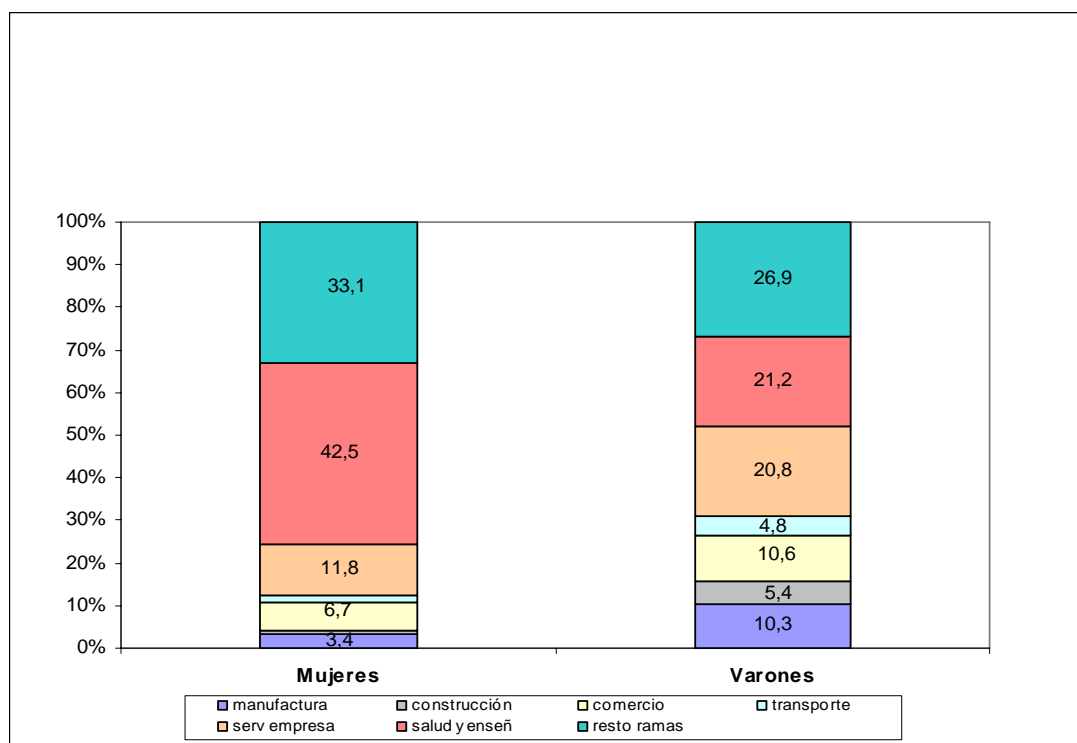


FUENTE. Encuesta Permanente de Hogares. INDEC. Primer semestre 2009

En relación al trabajo asalariado no registrado dentro del sector privado, es interesante destacar que las proporciones entre varones y mujeres son similares entre universitarios y ellos representan mayores proporciones dentro del total de ocupados (22.9%) respecto a las mujeres (17.3%).

Históricamente han prevalecido altos niveles de segregación ocupacional de género en el mercado laboral argentino; las mujeres se han concentrado en los servicios de salud, educación, y en el servicio doméstico, así como en el comercio, y los varones en manufactura y construcción. En el año 2009, alrededor del 42% de las mujeres universitarias asalariadas en el 2009 se concentraba en empleos en servicios de salud y la enseñanza (ver Gráfico N° 5) y sólo el 11,8% en servicios a las empresas.

Gráfico Nº 5: Asalariado(a)s del sector privado con estudios universitarios completos según sexo y rama de actividad Año 2009



FUENTE. Encuesta Permanente de Hogares. INDEC. Primer semestre 2009

El alto grado de segregación ocupacional vertical – cuando los hombres y las mujeres trabajan en las mismas categorías de empleo, pero los hombres desempeñan el trabajo más calificado, el de mayor responsabilidad o el mejor remunerado – es considerado como una de las razones de las diferencias salariales entre empleados y empleadas con idénticas calificaciones.

Las mujeres permanecen concentradas en los niveles subalternos de la jerarquía profesional - en el mercado de trabajo, en el seno de la empresa y en la categoría de empleo. Sin embargo, no son éstas las únicas razones que explican las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres. Las mujeres tienden a desarrollar carreras profesionales más cortas que los hombres de la misma edad, porque ellas no trabajan necesariamente a tiempo completo durante toda su vida activa. Muchas de ellas abandonan su empleo o trabajan a tiempo parcial entre la edad de 25 y 35 años para poder criar a sus niños y retoman ulteriormente un empleo a tiempo completo. Esto conduce a una progresión más lenta en cuanto a su promoción en el empleo y a remuneraciones inferiores.

Además, los puestos de dirección exigen largos horarios de trabajo, un cierto número de desplazamientos o aun de traslados. Muchas mujeres tienden a evitar este tipo de empleos en razón de sus obligaciones familiares. Obtener la misma tasa de remuneración de base por el ejercicio de un trabajo idéntico constituye solamente un elemento de la ecuación.

Las mujeres profesionales llegan a percibir 60% del salario respecto de sus colegas varones, siendo más discriminadas que las mujeres de bajos ingresos quienes perciben más del 80% (BID,2009; OIT, 2009). Entre las justificaciones más conocidas está la supuesta menor productividad de las mujeres y el mal entendido costo maternal. Al respecto, numerosos especialistas sostienen que conciliar maternidad con trabajo es un desafío difícil por la baja receptividad social y discriminación que sufre la mujer en edad fértil.⁶

Los datos referidos a asalariado(a)s universitarios del sector privado, se observan diferencias salariales en todos los sectores, excepto Salud y Educación donde las mujeres mejoraron su situación en el 2009, respecto al 2003.

Cuadro N° 1: Asalariados del sector privado con estudios universitarios completos, salario horario según rama de actividad y sexo.

RAMA DE ACTIVIDAD	2003		2009	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Manufactura	12,3	8,9	16,1	19,9
Construcción	10,9	6,9	17,1	19,2
Comercio	6,9	5,5	11	15,5
Transporte	7,9	8,5	12,1	19,2
Servicios Empresas	6,1	8,7	18,8	21,6
Salud	6	8,1	16,5	16,6
Enseñanza	7,1	7,5	27,2	18,8
Promedio	7,5	8,5	16,6	19,4

FUENTE. Encuesta Permanente de Hogares. INDEC. Primer semestre 2009

¿ En qué medida estas diferencias en el nivel de salarios están relacionadas con la calificación de la fuerza de trabajo y la cantidad de horas trabajadas?. La encuesta de hogares permite observar un incremento de la proporción de mujeres calificadas en cada categoría y tal como lo muestra el Cuadro N° 2, a pesar de los avances en cuanto a la proporción de mujeres calificadas observadas en los últimos años, todavía persisten las diferencias salariales.

Cuadro N° 2: Asalariados privados que aportan a la seguridad social, con estudios universitarios completos que trabajan más de 25 horas.

CALIFICACIÓN DE LA TAREA	% DE MUJERES SEGÚN CALIFICACIÓN	
	2004	2009
Calificación profesional	32,3	41,3
Técnicos	55,6	58,1
Operativos	34,8	43,1
No calificados	71,3	31,4
Total	43,3	47,5

⁶ Tobio C. Madres que trabajan: Dilemas y estrategias. Valencia, Ediciones Cátedra, 2005.

"Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brecha Salarial por Género y Etnicidad en América Latina". BID, 2009.

FUENTE. Encuesta Permanente de Hogares. INDEC. Primer semestre 2009

En función a la cantidad de horas trabajadas, para las actividades relacionadas con servicios a las empresas, las mujeres muestran un promedio de 35 hrs. semanales y los varones 40hrs., según datos relevados por la Encuesta de Hogares para áreas urbanas durante el primer semestre de 2009.

3. Los principales factores que inciden en el acceso a posiciones directivas.

Los puestos de dirección representan solamente una pequeña proporción de la fuerza de trabajo total y allí las mujeres solo ocupan entre 2 al 3% en los máximos niveles de decisión en la mayoría de los países occidentales. Si bien esta categoría de empleos se ha incrementado en el curso de las últimas décadas a nivel mundial como consecuencia fundamentalmente del crecimiento del sector de los servicios, dentro del cual las mujeres son mayoría, la expansión de este sector que a menudo les ofrece más oportunidades de empleo, no se traslada a mayores proporciones de mujeres directivas. (OIT, 2004; The Economist, 2010).

Las estadísticas a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para ellas, quienes encuentran obstáculos creados en parte por prejuicios de comportamiento en el lugar del trabajo.

En los países para los que se dispone de datos, se registran pocos o ningún cambio en relación a la proporción que acceden a niveles de decisión dentro de las corporaciones en la última década y aún en algunos casos, los porcentajes descienden en los últimos años (Catalyst, 2004).

En las profesiones normalmente reservadas a los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas. Aún en los sectores donde predominan las mujeres y en donde se encuentran más directivas, un número mayor de hombres acceden a los puestos más altos. La regla empírica en la mayoría de los países es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional menos mujeres hay. (Terjesen & Singn, 2008; OIT, 2004).

Por otra parte, es importante tener en cuenta que los datos sobre las mujeres como directoras ejecutivas de las empresas además de ser limitados son también poco claros, ya que la terminología utilizada por las organizaciones para definir los empleos ejecutivos y el alcance de estos términos, puede variar de acuerdo al contexto y al nivel de dirección. Además, las comparaciones entre los empleos del más alto nivel se ven deformadas de acuerdo a si las encuestas apuntan a las organizaciones más importantes o si engloban a toda clase de empresas.

En América Latina, existe escaso y fragmentado conocimiento teórico y empírico sobre las brechas de género existentes en las corporaciones. Los datos preliminares de una investigación comparativa realizada en 12 países de la Región⁷, enfocada a mujeres en

⁷ Mujeres Directivas en América latina –MEPLA. Facultad de Administración de la Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia. La investigación contempló la realización de 121 entrevistas a mujeres ejecutivas ocupando los más altos niveles de decisión, según la definición aportada por *"personas que tienen responsabilidades, que toman decisiones estratégicas, manejan recursos, gestionan equipos de*

cargos directivos de primero y segundo nivel, tanto presidentas como vicepresidentas de empresas privadas en doce países de América Latina, permitió describir perfiles diferenciados de estructura de oportunidades de acceso a posiciones de decisión entre mujeres latinoamericanas.

En Argentina, las características socio demográficas de las entrevistadas muestran que el promedio de edad es 49 años, la mayoría son casadas (60%) y solo un 10%, solteras. Todas tienen hijos, el promedio de hijos es 2 y la edad promedio de ellos es de 12 años. 7 de cada 10 ejecutivas se casaron antes de los 30 años. Las carreras profesionales están relacionadas mayoritariamente con la Economía y la Ingeniería (Química y Civil). El 70 % realizaron maestrías y la mayoría completó especializaciones y estudios de posgrado.

En lo relacionado con las remuneraciones, las entrevistadas perciben un salario mensual promedio de US\$ 13.000. Estas cifras presentan grandes dispersiones según el sector y tamaño de la empresa donde se desempeñan. Las remuneraciones más elevadas se encuentran en los sectores relacionados con la tecnología, servicios financieros (bancos y seguros), y petroleras.

Las entrevistadas asumen más del 50% de los gastos mensuales de sus hogares y en promedio destinan menos del 10% de sus ingresos mensuales al pago del servicio doméstico.

4. Diferencias de género y diferencias entre mujeres: supuestos y perfiles diferenciales.

A partir de la información disponible presentada, resulta interesante indagar acerca de los factores y variables que producen situaciones de disparidad entre los sub universos analizados, para poder identificar aquellos condicionantes del medio y/o intrínsecos que contribuyen a facilitar u obstaculizar las asimetrías de género dentro del mercado laboral.

En la literatura se han examinado distintos factores que explicarían las barreras al ingreso de mujeres a puestos de dirección. (Adler, 1997; Acker, 1990)

1: La prevalencia de segregación ocupacional de género, en términos de la existencia de "territorios de hombres y de "territorios de mujeres" en la estructura del empleo, contribuye a aumentar las diferencias en cuanto a las condiciones laborales de lo(a)s trabajadores (brechas salariales, acceso a capacitación, posibilidades de ascenso).

2: La segmentación vertical de género dentro del mercado de trabajo está asociada a los niveles de educación alcanzados y al tipo de carrera profesional.

3: Las variables socio demográficas (edad, número de hijos, estado civil) tienen escasa incidencia en el acceso a niveles de decisión en las corporaciones.

trabajo, dentro de corporaciones multinacionales" en 12 países de AL: Argentina, Bolivia, Brasil Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. En Brasil Bolivia, Paraguay y Uruguay.

4: La carga de doble jornada laboral como consecuencia de los estereotipos de género que imponen obligaciones sociales relacionadas con las tareas domésticas y de cuidado siguen pesando sobre las formas en que las mujeres pueden participar en cargos de decisión.

5: Los modelos de carrera de las directivas tienden a asemejarse a las de los asalariados universitarios en cantidad de horas trabajadas, especialización y sector de actividad.

A continuación se sintetizan las principales variables analizadas en el estudio y las variaciones observadas en los distintos sub universos:

PRINCIPALES VARIABLES	MUJERES	VARONES	MUJERES DIRECTIVAS
Profesión sobre el total de graduados universitario(a)s	<ul style="list-style-type: none"> • 17% Ciencias Económicas • 13% Psicología • 11% Ciencias Sociales • 1 % Ingeniería 	<ul style="list-style-type: none"> • 25% Ciencias Económicas • 24% Derecho • 8% Ciencias Sociales • 7% Ingeniería 	<ul style="list-style-type: none"> • 43% Ciencias Económicas • 20% Ingeniería • 9% Derecho
RAMA DE ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • 42% Salud y Enseñanza. • 11.8% Servicios a Empresas • 6.7% Comercio 	<ul style="list-style-type: none"> • 21% Salud y Enseñanza. • 20.8% Servicios a Empresas • 10.6% Comercio 	<ul style="list-style-type: none"> • 22% en TIC´s • 22% Servicios • 23% Comercio • 11% Finanzas
CANTIDAD DE HRS. TRABAJADAS	• 36 hrs. semanales en Servicios a Empresas	• 40hrs. semanales en Servicios a Empresas	• 55 hrs. semanales promedio

VARIABLES SOCIO DEMOGRAFICAS	UNIVERSITARIAS	EJECUTIVAS
Edad al tener 1º hijo	27	25
Tasas de fecundidad	2	1.9

FUENTE: Encuesta Permanente de Hogares. INDEC. Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina. 2009

De acuerdo a la información analizada, podemos apreciar que el modelo de carrera de las ejecutivas argentinas que han accedido a los máximos niveles de dirección, se asemeja a un modelo masculino: más de 55 hrs. semanales de trabajo, profesiones relacionadas con la Economía y la Ingeniería y sectores de actividad semejantes a los de los asalariados universitarios varones: Servicios a Empresas, Finanzas.

Maniero y Sullivan (2006) en investigaciones realizadas, analizan cómo las nuevas generaciones buscan fórmulas para conciliar familia y trabajo, intentando realizar arreglos que les posibiliten lograr el equilibrio entre trabajo y familia. Tal como sostienen las autoras, el diseño organizativo de las empresas está adaptado al modelo masculino, que no les permite llevar una vida equilibrada e integrada.

En la mayoría de los países, el número de mujeres en los puestos de decisión es significativamente menor que el de los hombres, a pesar de que actualmente cuentan con igualdad en credenciales educativas y trayectorias. Este fenómeno de pérdida de talentos a medida que se asciende en la pirámide organizacional ha sido descrito como el símil de la tubería- *pipe line*- que gotea: al comienzo de la carrera profesional, entran en el circuito tantos varones como mujeres, pero poco a poco por los agujeros de la cañería van cayendo más mujeres que hombres. Al final del tubo uno se encuentra con una población reducida y altamente masculinizada.

Por qué llegan tan pocas y tan lentamente? Existen diversas maneras de analizar este fenómeno: desde una perspectiva psicosocial, se consideran fundamentales los factores de socialización diferenciada de varones y mujeres y las cuestiones actitudinales (Henning y Jardim, 1977); otras corrientes enfatizan la presencia de factores externos: estructura del mercado laboral y de las organizaciones (Kanter, 1977). Una tercera variante, incorpora ambas perspectivas teniendo en consideración características individuales, composición del mercado laboral, estructuras organizativas y sistemas socio institucionales.

4. A modo de síntesis.

Hacer referencia a las mujeres ocupadas en cargos de decisión, implica analizar una serie de factores y condicionantes que dan cuenta de la heterogeneidad de las situaciones en cuanto a cargos y sectores donde se desempeñan, condiciones laborales, edad y niveles educacionales, que tienen consecuencias significativas sobre sus trayectorias laborales (Luci, 2009), como así también a condicionantes del medio en el cual ellas actúan. De esto se desprende además, que al pensar en acciones, estrategias o políticas públicas que favorezcan la equidad de género y la mejora de las condiciones laborales, no es posible considerar a las trabajadoras como un todo homogéneo y no se debería continuar aplicando estrategias y políticas supuestamente neutrales cuando en realidad son sesgadas desde su concepción.

El análisis de las variables planteadas en el presente estudio, pretendieron poner en evidencia la necesidad de seguir explorando los distintos factores- internos y externos- que inciden en el acceso de las mujeres a posiciones de decisión. Es un paso necesario para ir acercando conocimiento de una realidad heterogénea y compleja en relación a las asimetrías de género que aún persisten entre los y las profesionales en el mercado laboral.

Los condicionantes enunciados deberán ser precisados con información estadística más depurada que posibilite aportar mayor especificación y claridad de estas realidades y por otra parte, resulta necesario medir otros determinantes que a nivel macro social, económico e institucional están incidiendo para que las inequidades de género sigan existiendo dentro del mercado laboral. Estas primeras aproximaciones, reflejan la necesidad de profundizar a través de variables más específicas, cuáles son los condicionantes que inciden directamente para el acceso de mujeres a posiciones decisión.

La profundización de estudios que incorporen una serie de datos más amplios y a su vez específicos en diferentes sectores de actividad, tamaño de las firmas, tipo de ocupaciones, posibilitará mejores acercamientos a la realidad laboral de mujeres profesionales y por otra parte, no debe dejar de tenerse en cuenta ciertas cuestiones de medición de los datos a la hora de elaborar conclusiones.

Por otra parte, los datos sobre niveles de educación y tipo de profesiones aquí presentados, proveen sólo una primera aproximación al análisis de disminución de brechas, ya que corresponden a información relevada para la Universidad de Buenos Aires y resulta necesario profundizar estos datos con otras Universidades- públicas y privadas- del país, para ponderar efectivamente la importancia de dicha variable, clave para el acceso a puestos de decisión.

Consideramos este estudio como una primera aproximación al análisis de las asimetrías de género dentro del mercado laboral actual, ya que los resultados presentados no controlaron el impacto de otros posibles determinantes que intervienen en la participación de mujeres profesionales en la fuerza de trabajo tanto a nivel macro social (realidades culturales, legislación), institucional, económico e individual.

A medida que se logre identificar y cuantificar más precisamente dichas realidades a través de variables específicas, los diagnósticos acerca de las asimetrías de género que persisten en el mercado laboral serán cada vez más cercanos y posibilitarán instrumentar acciones más efectivas en pos de la equidad de género. Por otra parte, estudios de tipo cualitativo que permitan "escuchar" las voces de mujeres y varones, también contribuyen a acercar mejores conocimientos sobre estas realidades.

4. Bibliografía

ACKER, J. 1990. *Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations*, Gender and Society 4 (2), 139-148.

ADLER, N.J. 1997. *Global Leadership: Women Leaders*, Management International Review 37 (1), 171-196.

Anuario Estadístico, Ministerio de Educación. Año 2008.

CEPAL, 2007. *Estadísticas para la Equidad de Género. Magnitudes y Tendencias en América Latina*. Junio.

CEPAL, 2008. *Panorama Social de América Latina*.

Cárdenas de Santamaría, M.C. 2008. En Colombia las Mujeres Hacen la Tarea (2008). En Maxfield, S., Cárdenas de Santamaría, M. C. y Heller, L. (Eds). *Mujeres y Vida Corporativa en Latinoamérica. Retos y Dilemas*. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Cerrutti, 20002. *Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires*. En *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*. UNICEF, Fondo de Cultura Económica.

Chen, M, Sebstad, J. y O'Connell, L. 1999. *Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers*. World Development 27(3), 603-610.

Cortés. R. 2009. *Labour regulations' ambiguity and quality of working life: domestic servants in Argentina*. Conference on Regulating Decent Work, Geneva, 8-10 July 2009.

Eagly, A. y Carli, 2007. *Through the Labyrinth: the truth about how women become leaders*.

Fanelli, A. M. 1991. *Empleo Femenino en la Argentina: De la modernización de los '60 a la crisis de los '80*. IDES. N° 123. Vol 31. Oct-Dic.

Fels, A. 2004. *Necessary Dreams. Ambition in women's changing lives*. Anchor Books. New York.

Global Gender Gap Report 2009, 2008, 2007, 2006. *Measuring the Global Gender Gap*. World Economic Forum.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*. Buenos Aires. 2009.

Joshi y Paci, 1998. *Unequal pay for women and men*. The MIT Press. Cambridge, Massachusetts.

Luci, A. 2009. *The impact of macroeconomic growth on women's labour market participation: Does panel data confirm the "feminisation U" hypothesis?*. Institut National d'Etudes Démographiques, Paris.

Maxfield, S., Cárdenas de Santamaría, M. C. y Heller, L. (Eds). 2008. *Mujeres y Vida Corporativa en Latinoamérica. Retos y Dilemas*. Bogotá: Ediciones Uniandes. 2006. *Women Business Leaders in Latin America*. Simmons College.

Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brecha Salarial por Género y Etnicidad en América Latina". BID. 2009.

Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina. 2008/2009.

OIT, 2009. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*.

OIT, 2004. *Romper el Techo de Cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra.

Osborne, R. 2004. *"Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad"*. Política y Sociedad, 2005, Vol. 42 Núm. 2: 163-180. Política y Sociedad, 2005, Vol. 42 Núm. 2: 163-180.

Rectorado de la Universidad de Bs.As.. Memoria Anual. 2009

The Economist, 2010. *Briefing Women in the Workforce. Female Power*. January, 2nd. Tobio C. 2005. *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Valencia, Ediciones Cátedra.

Wainerman, C. 2002. *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*. UNICEF, Fondo de Cultura Económica.

Wright, E., Baxter, J. Birkelund, G. 1995. *The gender gap in the workplace authority: A cross-national study*. American Sociological Review, 1995. Vol. 60 (June: 407-435).