

## **Condiciones laborales y vida cotidiana en profesionales de Córdoba**

*A partir de una articulación entre FEPUC, la FCS y ADIUC se realizó una investigación que articula dimensiones desde una perspectiva de género en los estudios del trabajo de las y los profesionales de la provincia de Córdoba. A continuación, se presentan los resultados del proyecto, trascendentes en términos de producción de conocimiento y de posibilidades de nuevas articulaciones institucionales.*

**María Celeste Gómez (FCE-ADIUC) / Leticia Medina (FCS-UNC)**

**Alicia Soldevila (FCS-UNC) / Liliana Barbero (FEPUC)**

**Cristian Canziani (FEPUC)**

El mercado laboral de la provincia de Córdoba está atravesado por múltiples vectores de desigualdad y se configura como un escenario caracterizado por la heterogeneidad de situaciones y condiciones. Esta realidad se asocia, entre otros factores, con la distribución por género de la fuerza de trabajo en sectores de actividad, ocupaciones y jerarquías, así como en relación con las horas de trabajo y los ingresos.

En lo que refiere a las calificaciones, en los centros urbanos más grandes de Córdoba, más del 35% de las mujeres y del 23% de los varones con empleos remunerados completaron sus estudios de nivel superior.<sup>1</sup> En términos generales, las y los trabajadores profesionales se ubican en una posición relativa más ventajosa respecto de los ingresos laborales, grados de formalidad y calidad del empleo; no obstante, no se trata de un sector homogéneo ni es ajeno a las expresiones de la desigualdad y la discriminación propias de la división sexual del trabajo que estructura las sociedades capitalistas contemporáneas.

En ese marco, la Federación de Entidades de Profesionales Universitarios de Córdoba (FEPUC) impulsó, junto a la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC), una investigación para indagar distintos aspectos vinculados con la participación laboral de las y los profesionales cordobeses. El trabajo estuvo a cargo de un equipo interinstitucional e interdisciplinario conformado por referentes de las tres organizaciones participantes. Este nuevo estudio retoma una línea de indagación impulsada desde el Observatorio de Profesionales de FEPUC, y la amplía incorporando otras experiencias y aportes desarrollados por la FCS y el Observatorio de Salario y Presupuesto Universitario de ADIUC en torno al trabajo de cuidado y las violencias de género como dimensiones para el análisis de la participación laboral de las y los profesionales.

Con estos antecedentes, se propuso avanzar en el conocimiento de las características que configuran el ejercicio de las profesiones en la provincia de Córdoba y sus interrelaciones con la organización del trabajo en el

---

<sup>1</sup> Encuesta Permanente de Hogares (EPH) – INDEC - 2do trimestre 2020, período en el que se enmarca el relevamiento que sustenta este estudio.

ámbito de la vida cotidiana, atendiendo a las diferencias y desigualdades sexogenéricas. ¿Cómo se expresan en el sector profesional las desigualdades de género que atraviesan el mercado laboral? ¿Cómo se articulan estas desigualdades con la distribución de las tareas domésticas y de cuidado? ¿De qué modo se presentan el acoso y la violencia de género en los espacios laborales y la vida cotidiana de las profesionales? ¿Cómo se conectan las desigualdades de género que atraviesan el mercado laboral, la distribución del cuidado y las formas de discriminación y violencia contras las mujeres?

A través de una encuesta digital autoadministrada, que se distribuyó en el universo de mujeres, varones y otras identidades sexuales autopercebidas de la provincia de Córdoba con estudios superiores completos, se relevaron datos que nos permitieron elaborar interpretaciones sobre las desigualdades de género entre las y los profesionales atendiendo a tres dimensiones: el ejercicio profesional, la distribución de las tareas de cuidado y las experiencias de acoso y violencia en los espacios laborales.<sup>2</sup>

La muestra diseñada -de carácter no probabilístico- contó con 2877 casos efectivos, recogidos en el período comprendido entre el 9 de diciembre de 2020 y el 3 de enero de 2021. Las desviaciones en la muestra se ajustaron a través de la ponderación por sexo y disciplina profesional conforme datos

---

<sup>2</sup> Para una sistematización más clara de los resultados del relevamiento, y dado que la autoidentificación de géneros no binarios entre las/os profesionales es reducida en cuanto al número de observaciones (impidiendo arribar a conclusiones sobre el universo estadístico), se decidió incluir estos casos bajo el género “mujer”. En adelante las categorías de análisis propuestas serán binarias, aunque solo a modo de facilitar la interpretación de los datos y ante el pleno convencimiento de la necesidad de un abordaje más específico y profundo sobre el universo de otras identidades sexogenéricas.

de FEPUC, Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) y UNC. Asimismo, se recurrió a fuentes secundarias para complementar la información relevada.

### **Trabajo remunerado y vida cotidiana**

La investigación se afirmó sobre la amplia evidencia construida en el campo de los estudios del trabajo con perspectiva de género, acerca de las desigualdades persistentes en el mundo del trabajo. Tales desigualdades están asociadas a distintos factores: la inequitativa distribución de las tareas de cuidado hacia el interior de los hogares y en las familias; la débil infraestructura pública del sistema de cuidados que favorece la reproducción de un régimen familiarista y maternalista del cuidado (Esping-Andersen, 1993 y 2000; Martínez Franzoni, entre otros)<sup>3</sup>, la escasa normativa protectora del trabajo en perspectiva de género (Goren y Trajtemberg, 2018; Gherardi, Gallo y Martelotte, 2021); la segregación estructural del mercado laboral, tanto en el acceso a ciertos sectores de actividades profesionales como a determinadas jerarquías ocupacionales (Actis Di Pasquale, 2015; OIT, 2016; CTIO, 2017; MtySS, 2018; Scaserra, 2018; Pal, 2019; Paz, 2020); las desiguales formas de contratación -y más en general, las formas de ejercicio de la profesión- (Panaia, 2020); la

---

<sup>3</sup> Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del Estado del bienestar*, Valencia, Alfons el Magnanim. / (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel.

Pal, J.M.. (2019). Brechas de Género: Una Exploración Más Allá de la Media.

Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 255, Noviembre, 2019, CEDLAS-Universidad Nacional de La Plata.

Paz, J. (2020). Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina. Documentos de Trabajo RedNIE, 2020-10.

Scasserra, S. (2018). Aportes de la economía feminista desde Argentina. *Análisis*, N° 27. FES Argentina.

existencia de estereotipos de género asociados a ciertas disciplinas y profesiones, entre otros.

El conocimiento producido en el campo nos permitió construir una propuesta de análisis empírico que reconoce la interdependencia entre *trabajo, cuidados y formas de resolución de lo cotidiano*, y que identifica en esta interacción -y en la división genérica del trabajo resultante- una “configuración problemática” (Pautassi, 2020)<sup>4</sup> atravesada por creencias, representaciones y modelos culturales con fuerte arraigo e incidencia en las trayectorias vitales y laborales de mujeres y varones. Un aspecto que resulta central en esta clase de estudios es que todo su abordaje -desde el lenguaje, la aproximación metodológica, los contenidos y el diseño de la investigación en general- debe partir desde la visibilización y reconocimiento de las desigualdades apuntadas. Entre ellas, podemos mencionar:

- La dimensión laboral y ocupacional del trabajo remunerado, considerando las dificultades que implica la segregación ocupacional por jerarquías o por naturaleza del trabajo, como también la resultante brecha salarial o de ingresos por género.
- Las relaciones laborales vigentes tanto para el trabajo asalariado como el independiente, considerando el desigual alcance del sistema de protección social según género y naturaleza del trabajo. Esto involucra, entre otros, el estudio de las maternidades y trayectorias de trabajo, la incidencia en el ingreso, tanto en la carrera dentro del sector público como en el privado.

---

<sup>4</sup> Pautassi, L. (2020). *La emergencia del cuidado en los ámbitos locales: múltiples configuraciones*. En: Pautassi, L. (dir) *La agenda emergente de las políticas sociales*. Buenos Aires: Biblos.

- La distribución de las tareas domésticas o de cuidado, con especial énfasis en los efectos que la pandemia de Covid-19 ha tenido sobre la misma.
- La participación femenina en el entramado institucional, en el ámbito de organizaciones profesionales, como sindicales, académicas o gubernamentales.
- La vivencia de relaciones atravesadas por el acoso y la violencia de género tanto en el espacio laboral como en el ámbito doméstico.

En definitiva, incorporar de manera transversal la perspectiva de género en el estudio de la participación laboral de las y los profesionales supone el desafío de atender a los múltiples factores y expresiones de la desigualdad en el ámbito del trabajo, así como sus vinculaciones con la distribución del trabajo de cuidado y con las violencias por razones de género presentes en esta intersección.

### **Inserción laboral y condiciones de trabajo de las y los profesionales**

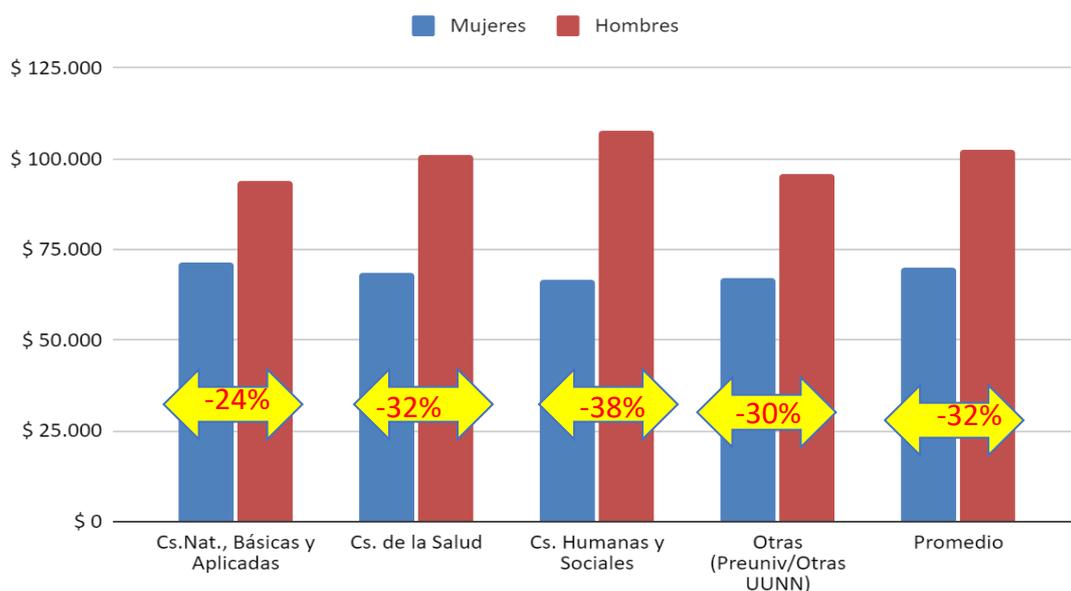
En cuanto a las características generales de la muestra, el 57% son mujeres, el 42,4% varones y un 0,5% de quienes respondieron optaron por la categoría otros/no binaries.<sup>5</sup> Un 69% reside en la ciudad de Córdoba y un 31% en el interior provincial, distribución que resulta coincidente con los

---

<sup>5</sup> Entendemos que el bajo porcentaje en la categoría otros/no binaries puede estar señalando la necesidad de repensar diseños teóricos metodológicos que posibiliten un mejor registro de las autopercepciones sexogénicas. (Cfr. “Nuevas realidades, nuevas demandas. Desafíos para la medición de la identidad de género en el Censo de Población”. Documentos de Trabajo INDEC N° 25. Abril de 2019).

datos del último Censo de Población, Hogares y Viviendas del 2010.<sup>6</sup> En cuanto al rango de edades, 84% de los encuestados/as se distribuye de manera uniforme en el rango de entre 31 y 64 años, mientras que el resto (26%) se ubica en los rangos extremos de la vida laboral (13,4% entre los 21 y 30 años y 13,4% de 65 y más años).

Respecto de los campos de formación profesional de las y los encuestados -que tiene un peso decisivo en la inserción laboral en determinados sectores de actividad- es posible dar cuenta de ciertas tendencias en su distribución según los géneros, que a su vez se articulan con desigualdades en el plano de los ingresos monetarios.



**Figura 1. Brecha de ingresos mensuales por géneros según rama académica<sup>7</sup>**

<sup>6</sup> Según datos del Censo Nacional de Población del año 2010, casi el 70% de la población argentina reside en los 31 aglomerados urbanos más grandes del país.

<sup>7</sup> Todos los cuadros y figuras incorporados en este trabajo incluyen información de ingresos nominales declarados durante el período de relevamiento. En base a la especificación de las

Al agrupar las profesiones por campos amplios de conocimiento, dos grupos muestran una brecha de género en los ingresos mensuales menor al promedio de los profesionales. En primer lugar, el grupo de ciencias naturales, básicas y aplicadas, que incluye profesiones vinculadas a las ingenierías, biología, geología, física, química y agronomía y agrimensura, entre las más numerosas, muestra que el ingreso promedio mensual de las mujeres resulta 24% menor al de los hombres. En segundo lugar, las profesiones asociadas a otras carreras que no se dictan en la UNC y de niveles terciarios preuniversitarios. En este caso, la brecha asciende a 30%. En el caso de las profesiones asociadas a las ciencias de la salud, se observa una brecha salarial en perjuicio de las profesionales similar a la brecha promedio, que se ubica en 32%.

El resto de las profesiones registran brechas de ingresos superiores al promedio, y son las asociadas a las ciencias humanas (psicología, lengua, filosofía, artes) y sociales (derecho, ciencias económicas, comunicación o arquitectura y afines), que por otra parte concentran el mayor porcentaje de profesionales mujeres. Entre las ciencias humanas se identificaron en la encuesta 68% de mujeres, mientras en las disciplinas sociales, se registró un 57%.

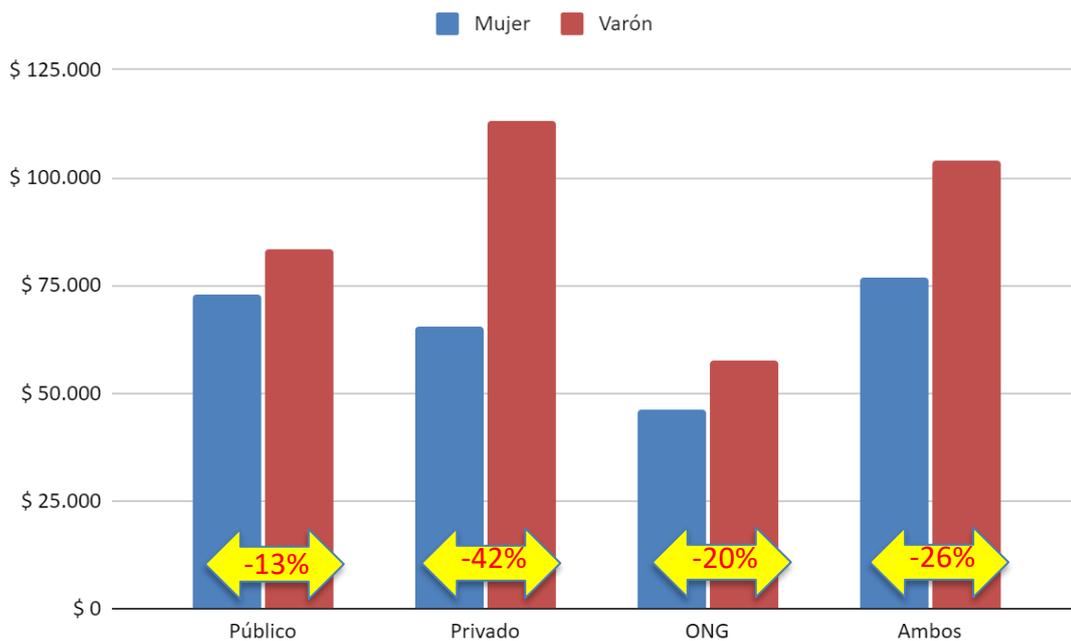
Desde los estudios feministas se destaca la incidencia de los estereotipos de género -asociados al patriarcado como sistema ideológico cultural- en las elecciones, por parte de las mujeres, de aquellas profesiones vinculadas al servicio y cuidado remunerado de otras personas. En ese sentido, las

---

preguntas sobre ingresos, se asume que los datos corresponden a los períodos de noviembre-diciembre de 2020.

vocaciones científicas y las trayectorias formativas son resultado de determinantes socioculturales que se evidencian en la distribución del estudiantado universitario (Soldevila y Domínguez, 2015) como en la segmentación del mercado laboral en cuanto a la distribución por género entre sectores de actividad y profesiones.

Otro indicador relevante para el análisis de la participación laboral de las y los profesionales es la inserción en distintos sectores -público, privado, social-, así como el desempeño en función de determinadas categorías de empleo.



**Figura 2. Brecha de ingresos mensuales por géneros según el sector donde desarrollan sus actividades<sup>8</sup>.**

<sup>8</sup> La categoría ambos se refiere a una combinación de sectores cuando se declara más de una actividad, si bien son mayoría las combinaciones entre público y privado.

Bajo esta clasificación, el sector donde los profesionales se desempeñan resulta un determinante clave en la brecha de ingresos. Con una participación femenina que no difiere entre el sector público y el privado (58% y 60% respectivamente), se evidencia claramente que el empleo público es por naturaleza igualador, dado que permite acercar las condiciones del empleo femenino a las del masculino, en particular en cuanto a ingresos. La diferencia existe, no obstante, y ronda el 13% en perjuicio de las mujeres.

Por último, el sector privado es aquel donde resulta más evidente la discriminación por ingresos, llegando a una brecha promedio de 42%. En estos términos, los ingresos promedio de las profesionales no llegan al 60% de los ingresos de los hombres.

Otra fuente de diferencias importante son las categorías de empleo, definidas por el tipo de relación laboral que establece el profesional en su carácter de trabajador/a<sup>9</sup>. A continuación, se analizan las categorías de empleo de las y los profesionales.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Siguiendo la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (cit. en Neffa, 2014), que distingue dos grandes categorías de empleados -independientes y asalariados-, en este relevamiento se identificaron categorías de empleo asociadas al contexto de las y los trabajadores profesionales, los que no necesariamente se identifican con la variable “categoría ocupacional” definida por la Encuesta Permanente de Hogares de INDEC.

<sup>10</sup> En los casos donde los profesionales declaran más de un empleo, se define para esta categoría el empleo principal.

	Categoría de Empleo							
	Relación de dependencia		Contrato Locación de Servicio (C/S/horarios)		Independiente (factura / informal)		Beca	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
INGRESO	\$ 73.385	\$ 93.022	\$ 65.218	\$ 111.510	\$ 69.657	\$ 116.718	\$ 42.486	\$ 44.488
<b>Diferencia</b>	<b>-21%</b>		<b>-42%</b>		<b>-40%</b>		<b>-5%</b>	

**Cuadro 1. Ingreso promedio y brecha de género según categoría de empleo.**

Las y los profesionales que se desempeñan de manera independiente o aquellos que trabajan bajo contratos de locación de servicio reflejan las mayores disparidades de ingresos entre géneros, rondando el 40%. Por su parte, los empleos en relación de dependencia muestran un mejor acceso al derecho a una remuneración equivalente, si bien registran diferencias de más del 20% en perjuicio de las mujeres. Una hipótesis que puede explicar esta menor brecha relativa en los empleos en relación de dependencia es que existe menos margen por parte de las/los empleadores para remunerar diferencialmente por género, gracias a la normativa laboral vigente en los empleos formales.<sup>11</sup>

### **Brechas en el trabajo docente universitario**

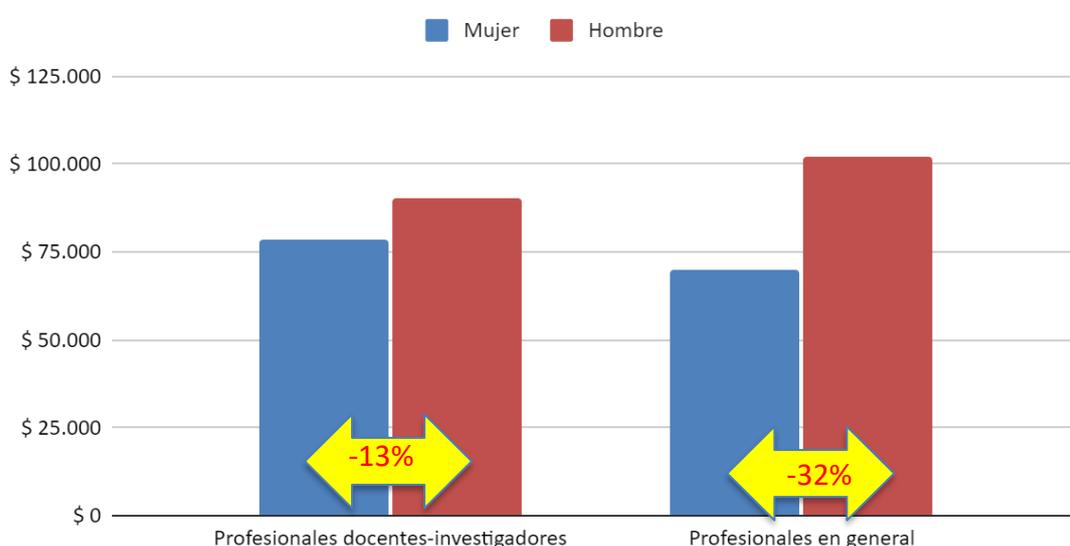
El 24% de las y los profesionales encuestados declaró poseer un cargo rentado en el sistema universitario.<sup>12</sup> En términos de la brecha de ingresos

<sup>11</sup> Los resultados de la encuesta indican que 13% de los empleos de la ocupación principal se encuentran bajo condiciones de informalidad. Similares resultados se obtienen para el sector con estudios terciarios o universitarios completos en los aglomerados urbanos de Córdoba (EPH - INDEC, 2020).

<sup>12</sup> En función del interés por reconocer la situación particular de la docencia universitaria, el relevamiento incluyó un módulo especial sobre trabajo docente en el nivel superior. La encuesta fue ampliamente distribuida en la Universidad Nacional de Córdoba y en otras universidades de

mensuales, el grupo de profesionales que realiza tareas de docencia y/o investigación en el sistema universitario revela una brecha de ingresos entre géneros del 13% en perjuicio de las mujeres. Esta diferencia resulta significativamente menor a la brecha encontrada para el conjunto de las y los profesionales de Córdoba en general (que asciende a 32% en promedio).

Brecha de ingresos por géneros. Profesionales Docentes-Investigadores



**Figura 3. Brecha de ingresos mensuales entre docentes-investigadores.**

Algunas de las causas que explican esta situación es que la modalidad de contratación en las universidades puede significar un trato más igualitario en términos económicos entre mujeres y hombres. Sin embargo, la brecha aún persiste de manera significativa en el sector de la educación superior. Un estudio con más profundidad podrá indagar en qué medida estas diferencias responden a la probada segregación vertical o discriminación

---

la provincia, por lo que se recolectaron datos de 665 profesionales que desarrollan tareas en estas instituciones educativas.

por jerarquías: el llamado “techo de cristal”, por el cual se evidencia un desigual acceso a los cargos de mayor jerarquía, perjudicando -como es de esperar- al colectivo femenino. Abonará esta línea la incorporación de la noción de “trayectoria laboral” (Rosanvallon, 1997; Bourdieu 1977)<sup>13</sup>, en tanto que posibilita la reconstrucción de los recorridos y posiciones ocupadas por profesionales en el espacio-tiempo laboral y las especificidades y interrupciones en las mismas en clave sexogenérica.

### **Usos del tiempo: trabajo remunerado, cuidados y desigualdad de género**

El tiempo de trabajo es un factor clave en la composición de los ingresos, y a la vez incide en las condiciones de precariedad en el ejercicio de las profesiones. En el caso de las y los encuestados, 37% trabaja más de 10 horas diarias, superando con creces la jornada laboral establecida en la legislación vigente para obtener un ingreso que cubra las necesidades.

La sobreocupación horaria afecta proporcionalmente más a los varones (en 61% de los casos) que a las mujeres (en el 50%).<sup>14</sup> Como veremos enseguida, en el caso de las mujeres profesionales la sobreocupación tiene otras características, vinculadas con la combinación de trabajo remunerado y no remunerado, lo que implica jornadas laborales más extensas con menores ingresos.

Por otra parte, más de la mitad de las y los profesionales encuestados debe recurrir al pluriempleo para completar sus ingresos. El 59% de los varones

---

<sup>13</sup> Fitoussi, J.P. y Rosanvallon, P. (1997) La nueva era de las desigualdades. Buenos Aires: Manantial.

Bourdieu, P. (1997) La ilusión biográfica. En: Razones prácticas, sobre la teoría de la acción, Barcelona: Anagrama.

<sup>14</sup> Cabe mencionar que al tomar los promedios de horas trabajadas en el mercado laboral (trabajo remunerado), la diferencia resulta cercana a 7%, como se indica en el cuadro 3.

profesionales declara más de un empleo, contra 48% en el caso de las mujeres. Aquí es importante destacar la situación de la docencia universitaria, población en la que se focalizó una parte del estudio. En relación a la carga laboral de los docentes e investigadores, solo 20% de los mismos definió dicha ocupación como la única que realiza, es decir a la que dedica todo su tiempo de trabajo. El resto indicó que desarrolla tareas en otras ocupaciones complementarias. Entre quienes se dedican solo a la docencia o investigación, las mujeres representan 69% de este grupo.

Nuevamente aquí es posible deducir que las mujeres encuentran obstáculos para asumir jornadas laborales más extensas o para desempeñarse en más de un empleo, modalidades que, si bien contribuyen a la precarización laboral, configuran al mismo tiempo oportunidades para incrementar los ingresos. La llamada “doble jornada laboral” -conformada por la suma del tiempo de trabajo remunerado y el no remunerado- es, como veremos, un factor que condiciona en el caso de las mujeres las posibilidades de acceder a mejores ingresos en función del tiempo de trabajo. Esta doble jornada conlleva además una “doble presencia” (Borderías y Carrasco, 1994),<sup>15</sup> en tanto que implica para las mujeres, además de la sobreocupación, el sostenimiento de ambas responsabilidades en una simultaneidad que no les permite estar presentes plenamente en ninguno de los espacios de trabajo, lo que supone una mayor carga mental y emocional.

---

<sup>15</sup> Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (1994) Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales. Madrid: Edit. Icaria.

En relación a la distribución del tiempo de trabajo remunerado, se analizó cómo incide la cantidad de ocupaciones sobre las brechas de ingreso por género:

	Ingreso promedio mensual		Horas de trabajo remunerado promedio	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Un empleo	\$ 56.432	\$ 82.141	7.7	8.1
<b>Brecha</b>	<b>-31%</b>		<b>-5%</b>	
Dos o más empleos	\$ 61.429	\$ 89.305	9.1	9.6
<b>Brecha</b>	<b>-31%</b>		<b>-5%</b>	

**Cuadro 2. Ingreso promedio y brecha de género según cantidad de ocupaciones.**

Los resultados muestran que, si bien la sobreocupación aparece más frecuentemente en los hombres, la intensidad laboral medida en cantidad de ocupaciones no se asocia a una mayor brecha de género en los ingresos mensuales, ya que la brecha se mantiene en 31% entre los ocupados que declararon una sola ocupación, como en los que declararon más de un empleo. Similares resultados arroja la carga horaria promedio, donde las mujeres trabajan (de manera remunerada) 5% menos de horas en promedio que los hombres, tanto con una ocupación como con más de una. Un aspecto a considerar respecto a las dimensiones de precarización asociadas a la intensidad laboral son los impactos que la pandemia imprimió sobre la carga y ritmos de trabajo de las y los profesionales. En este punto, del total de encuestados, 53% declaró haber trabajado más horas como resultado de la pandemia, mientras que ese porcentaje se eleva a 62% en el segmento de profesionales que trabajan en más de una actividad, y a 80% para quienes realizan actividades de docencia e investigación. En este

punto, no se identifica respecto al incremento del trabajo remunerado una diferencia significativa entre géneros.

Desde una perspectiva más amplia de la noción de trabajo, una de las dimensiones más novedosas y relevantes en los estudios laborales es la relativa a las diversas formas de trabajo que las personas realizan y que no son reconocidas como una actividad laboral. En este concepto se incluyen todas aquellas actividades necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en la que viven. Lo que nos interesa destacar aquí son dos grandes categorías del trabajo reproductivo, que englobamos bajo los conceptos de *trabajo doméstico* y *trabajo de cuidado (no remunerado)*. Dentro de la primera categoría se incluyen actividades como la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos, el mantenimiento del hogar, etc. En cuanto a la segunda noción, refiere al cuidado directo de otras personas, incluyendo coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, y supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros (Rodríguez Enríquez, 2015)<sup>16</sup>.

Esta dimensión del trabajo está fuertemente feminizada, en el sentido de que el conjunto de tareas implicadas se encuentra mayoritariamente a cargo de mujeres. En este estudio, se buscó identificar la dedicación horaria a cada una de las actividades, aquellas remuneradas en el mercado laboral y las invisibilizadas como tales, pero que resultan actividades clave para el sostenimiento de la vida en la sociedad moderna.

En el cuadro se muestra la distribución por género de horas de trabajo según las distintas categorías analizadas, incluyendo el promedio de horas destinadas a la gestión del hogar y del cuidado.

---

<sup>16</sup> Rodríguez Enríquez, C. (2015) Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, N° 256; 1-15.

	Trabajo Remunerado	Trabajo Doméstico y de Cuidados	Trabajo doméstico (gestión del hogar)	Trabajo de Cuidado (gestión del cuidado)
		No remunerado		
Mujer	8,40 hs	6,47	2,97	3,23
Hombre	9,00 hs	4,88	2,47	2,28
<b>Brecha de horas trabajadas Mujer/Hombre</b>	<b>-6,70%</b>	<b>32,60%</b>	<b>20,40%</b>	<b>41,60%</b>

**Cuadro 3. Horas de trabajo remunerado y no remunerado. Promedios y brechas de género.**

Respecto al trabajo remunerado, se observa que las mujeres profesionales dedican en promedio menos horas de trabajo, si bien en una cuantía no demasiado significativa (-6,7%)<sup>17</sup>. Ahora bien, si analizamos el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, las horas que las mujeres profesionales de Córdoba dedican a estas tareas supera en más del 32% el promedio de horas dedicado por los hombres. Dentro de este último, las tareas del hogar insumen a las mujeres un 20% más de tiempo que los profesionales varones. Finalmente, en relación con las tareas de cuidado, la diferencia se duplica respecto a la estadística anterior, con una dedicación horaria que supera en 42% el tiempo que los hombres destinan a estas tareas. Los resultados a los que arriba este estudio reflejan una realidad cotidiana en nuestro país y en buena parte del mundo: las mujeres -en este caso profesionales- dedican al cuidado de otras personas (niñas, niños, adolescentes, adultos mayores, personas en condiciones de discapacidad, entre otros) y a las tareas del hogar una porción significativamente mayor de su tiempo en relación a los hombres.

En este marco, la composición del hogar resulta un factor que incide en las condiciones de trabajo remunerado y no remunerado de manera diferencial entre los géneros. En particular, la presencia de hijas e hijos en

---

<sup>17</sup> Por razones de consistencia en los datos, se tomaron las horas de trabajo en promedio diario de lunes a viernes.

el hogar impacta en las brechas de ingresos, así como en la carga horaria de trabajo remunerado y no remunerado<sup>18</sup>.

		Mujeres	Hombres	Brecha de género
Sin hijas/os/xs	Ingreso mensual	\$ 55.011	\$ 75.742	-27.4%
	Hs. Trabajo remunerado	8.4	8.5	-1.2%
	Hs. Trabajo no remunerado	6.4	5.0	28.8%
Con hijas/os/xs	Ingreso mensual	\$ 64.602	\$ 98.853	-34.6%
	Hs. Trabajo remunerado	8.4	9.7	-13.2%
	Hs. Trabajo no remunerado	7.2	5.1	41.1%

**Cuadro 4. Ingreso mensual y horas de trabajo remunerado y no remunerado. Brecha de género según presencia de hijos/as en el hogar.**

Si consideramos el ingreso mensual promedio, las brechas de ingresos entre profesionales sin hijas/os es del 27% en perjuicio de las mujeres. Por otra parte, entre profesionales con hijas/os, la brecha asciende al 35%. Cabe mencionar que parte de esta diferencia puede deberse a la desigual carga horaria en el mercado laboral. Mientras el promedio de horas de trabajo remunerado no difiere significativamente entre géneros en profesionales sin hijas/os (cerca de 8.5 horas en promedio en ambos casos), en el caso de profesionales con hijas/os, las mujeres en promedio mantienen sus horas de trabajo remunerado y los hombres la elevan a casi 10 horas<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> En la interpretación de los resultados del siguiente cuadro debe tenerse en cuenta que la distinción de hogares con/sin hijas/os surge de la propia respuesta de cada entrevistada/o. En este sentido, puede darse la situación en la que dos profesionales que hayan respondido la encuesta compartan un hogar. Debe tenerse presente, no obstante que la encuesta es declarativa y que la consistencia hogar-individuo solo se logra en relevamientos sistematizados como es el caso de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

<sup>19</sup> En este punto es importante una aclaración. El análisis no presupone que un mayor número de horas de trabajo remunerado son el ideal a seguir en cuanto a la distribución por género, sino plantear que, ante la precariedad de las condiciones laborales combinadas con las exigencias presupuestarias de una familia más numerosa, los datos permiten sugerir las diferentes

El panorama se completa al observar el tiempo promedio de trabajo no remunerado en cada caso. Si bien la brecha de horas de trabajo se da en ambos tipos de composición familiar, indicando que las mujeres dedican mayor porción de tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado, en las familias con hijas/os la mayor carga horaria no se reparte de manera equitativa, incrementando el tiempo promedio en las mujeres (de 6,4 a 7,2 horas) y manteniendo el tiempo en hombres en alrededor de 5 horas en promedio. En términos relativos, las mujeres sin hijas/os dedican 29% más de horas que los hombres, mientras en hogares con niños/as a cargo dedican 41% más que sus pares masculinos.

### **Discriminación y violencia por razones de género en el ámbito de trabajo**

Otro abordaje novedoso en este estudio fue comenzar a medir la *percepción de violencia y discriminación* en los lugares de trabajo, relacionada con las identidades sexogenéricas.

En nuestro país contamos con la Ley Nacional N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, sancionada en 2009 y reglamentada en 2010. Allí se define la violencia directa y la indirecta, esta última vinculada a las prácticas discriminatorias, y se identifican ámbitos y tipos de violencia, entre las cuales se reconoce a la violencia laboral. Acompaña esta normativa el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (2019) sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que entró en vigor en nuestro país mediante la Ley N° 27.580 sancionada en junio de 2021.

---

opciones disponibles entre los géneros a la hora de cubrir condiciones de vida medianamente dignas.

La violencia y el acoso en el espacio laboral son una expresión de las desigualdades y asimetrías estructurales derivadas del sistema patriarcal, y que se produce y reproduce, al decir de Cockburn (2004)<sup>20</sup> en un “*continuum* de la violencia” que atraviesa todos los espacios sociales (domésticos, laborales, institucionales, etc.). La violencia de género es un problema estructural, sistémico y generalizado en el que se expresan también las múltiples interseccionalidades sexogenéricas, de clase, etnia y edad, entre otras, en los cuerpos feminizados y subalternizados. En ese marco, la construcción de conocimiento sobre la violencia de género en el espacio laboral profesional constituye una tarea compleja, en tanto entraña visibilizar las desigualdades y asimetrías en las relaciones entendidas como relaciones de poder.

El proceso histórico de acceso de las mujeres a las universidades y a ciertos campos de conocimiento -vinculados generalmente a los cuidados y servicios- les ha implicado e implica superar obstáculos diversos, que vienen siendo estudiados (Morgade, 1997<sup>21</sup>; Palermo, 2012, entre otros),<sup>22</sup> y que tienen relación con el origen de las barreras y dificultades también presentes en el campo laboral. La división sexual del trabajo ha naturalizado, fragmentado y jerarquizado los espacios y en ellos a las/os sujetoa/os en términos binarios femenino/masculino, público/privado;

---

<sup>20</sup> Cockburn, C. (2004) *The Continuum of Violence: A Gender Perspective on War and Peace*. En: Giles y Hyndman (eds.) *Sites of Violence: Gender and Conflict Zones*, University of California Press, Los Ángeles.

<sup>21</sup> Morgade, Graciela (1997) “La docencia para las mujeres: una alternativa contradictoria en el camino hacia los saberes ‘legítimos’”, en Morgade, Graciela (comp.), *Mujeres en la educación. Género y docencia en la Argentina. 1870-1930*, Buenos Aires: Miño y Dávila Editores

<sup>22</sup> Palermo, I. (2012) Estrategias y proyectos profesionales de las estudiantes de carreras “masculinas”. *Cuadernos de Ciencias Sociales*, N° 1, UNNE.

producción/reproducción, doméstico/laboral, entre otros. En esta distribución, el espacio reproductivo, privado y doméstico es por excelencia de incumbencia femenina, y las actividades que allí se despliegan se significan como “no trabajo”. Como ya se ha señalado abundantemente, el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral en el siglo XX no implicó una redistribución del trabajo doméstico y de cuidado, que continúa siendo una responsabilidad femenina. Junto con ello, la creciente participación de las mujeres a la actividad laboral remunerada se representa todavía como un “intrusismo” en el mundo masculino (Osborne, 2009)<sup>23</sup>. En esta línea, es posible identificar las maneras en que dicha representación acerca del lugar de las mujeres -en nuestro caso, profesionales- en el mundo laboral puede estar habilitando ciertas prácticas discriminatorias, así como mecanismos de poder y control, que se inscriben en un *continuum* de violencias en el ámbito del trabajo. La percepción de “intrusión” en un campo antes exclusivo del mundo masculino hegemónico, es una experiencia y un registro que fragiliza, expone y vulnera derechos y que pueden constituir, siguiendo a Castro (2008),<sup>24</sup> “mecanismos de contra-empoderamiento”, es decir, dispositivos que intentan minar los esfuerzos de autonomía de las mujeres.

En el estudio se incluyeron preguntas específicas al conjunto de profesionales para recoger las percepciones y registros acerca de la presencia de estos mecanismos de subordinación. La consulta apuntó a

---

<sup>23</sup> Osborne, R. (2009). Apuntes sobre violencia de género. Barcelona: Bellaterra. PNUD (2016). Agenda de Desarrollo Sostenible 2030

<sup>24</sup> Castro, R. y Vázquez García, V.(2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género: un estudio de caso en la Universidad Autónoma Esplugues José Sanmartín (2006) ¿Qué es violencia? Una aproximación al concepto y a la clasificación de la violencia. Daimon. Revista de Filosofía, nº 42.

identificar en qué medida las y los encuestados vieron o vivieron una serie de situaciones de violencia directa y/o discriminación en sus lugares de trabajo. Las respuestas por la afirmativa o por la duda fueron tomadas como afirmativas, y de esa manera se construyó un indicador general considerando todos aquellos profesionales que vieron o vivieron al menos una situación de violencia o discriminación.

	Mujer	Hombres	Total de Profesionales
Vio o vivió alguna situación	75.14%	64.61%	70.57%
NO	21.04%	30.39%	25.9%
Ns/Nc	3.82%	5.01%	4.33%
Total	56.63%	43.37%	100%

**Cuadro 5. Profesionales que identificaron al menos una situación de violencia en su espacio laboral.**

En la tabla se observa que 71% de las y los entrevistados indicaron haber presenciado o sufrido una situación de discriminación o violencia en el ámbito laboral. No obstante, se evidencia la percepción diferente entre los géneros respecto de este problema: mientras más del 75% de las mujeres declaran haber estado expuestas a una experiencia de este tipo, 64% de los hombres identificaron estas situaciones.

Las respuestas obtenidas pueden estar dando cuenta de un registro y/o vivencia mayor por parte de las mujeres profesionales acerca de las violencias y discriminaciones observadas, así como también de las que fueron sujetas destinatarias. Asimismo, refiere a una presencia generalizada de estas situaciones en los espacios y relaciones laborales, evidenciando el origen estructural de este problema.

En cuanto a los varones, el porcentaje de respuestas afirmativas es significativamente alto, lo cual deja planteado el interés de profundizar acerca de las interpelaciones y posicionamiento que frente a esta problemática asumen los varones, así como la incidencia de los debates sobre las masculinidades y las violencias que se vienen impulsando desde el feminismo.

“Que minimicen o ridiculicen los reclamos de una trabajadora”	<b>51.6%</b>
“Que un compañero no reconozca y se adjudique el crédito del trabajo de una/e colega”	<b>45.4%</b>
“Que una/e trabajadora/e reciba comentarios, chistes machistas o miradas desubicadas por parte de un compañero”	<b>45.5%</b>
“Que a una/e trabajadora/e no se le asignen tareas laborales claras o se modifiquen sin justificación”	<b>37.1%</b>

**Cuadro 6. Reconocimiento de situaciones de discriminación o violencia más frecuentes en el espacio laboral.**

Entre las causas más frecuentes que se mencionan como fuente de discriminación o violencia por razones de género en el espacio laboral, más del 50% de las encuestadas/os respondió episodios donde se minimizaron o ridiculizaron reclamos de una/e compañera/e debido a su condición de género. La falta de reconocimiento y crédito del trabajo de una/e compañera/e es la segunda causa más frecuente, indicada por más del 45% de los y las profesionales. La misma frecuencia se observa en aquellas situaciones asociadas a chistes o comentarios ofensivos hacia una/e trabajadora/e.

Un último caso a destacar remite a la falta de asignación de tareas de manera clara o los cambios en las rutinas y tareas asignadas sin justificación. Estas situaciones también resultan de una frecuencia preocupante, si

reconocemos que obliga a las mujeres o personas de géneros no binarios a trabajar en un ambiente de hostilidad y tensión.

## **CONCLUSIONES**

A partir de los datos recolectados a través de la encuesta a las y los profesionales cordobeses, fue posible avanzar en la caracterización respecto de su participación en el mercado de trabajo remunerado y establecer algunas correlaciones entre las desigualdades de género que atraviesan el mercado laboral, la distribución del cuidado y las formas de discriminación y violencia contras las mujeres.

La transversalización de la perspectiva de género en el presente estudio permitió una lectura articulada de las condiciones laborales, la vida cotidiana, el acoso y la violencia de género, que aporta nuevas evidencias sobre las desigualdades y asimetrías presentes en el mundo del trabajo, y en particular en el segmento de las y los profesionales. Las percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en los ámbitos laborales, ponen en evidencia la necesidad de avanzar en estudios que reconstruyan las trayectorias profesionales según las diferencias sexogenéricas, así como las expresiones que asume la violencia laboral en cada uno de los sectores. El análisis vinculado al espacio laboral profesional permitió hacer visibles las estrategias diferenciales de varones y mujeres en torno al pluriempleo y al tiempo de trabajo remunerado. La distribución por género en la docencia universitaria como ocupación exclusiva reforzó los datos generales en torno al uso del tiempo, al mostrar que son las mujeres las que optan por sostener un solo empleo y encuentran barreras para incrementar su jornada laboral remunerada, fundamentalmente en hogares con hijas e hijos a cargo.

Como en otros grupos y tipos de empleo, en el sector profesional se evidencian brechas de género en diversos planos: ingresos, modalidades de contratación, carga horaria y acceso a puestos son algunos de los indicadores que permiten dar cuenta de esta realidad. Estas brechas se explican en parte por la desigual distribución del tiempo y las responsabilidades de cuidado entre géneros hacia el interior de los hogares y en el espacio social general, y se articulan con diversas formas de violencia y acoso contra las mujeres en los ámbitos familiares y laborales.

Entre todas las dimensiones laborales que pueden incrementar la brecha de ingresos entre géneros, las condiciones de contratación muestran una incidencia importante. Como ya se apuntó, los empleos en relación de dependencia garantizan un piso de derecho a las mujeres que repercute sin dudas en las condiciones salariales y laborales en general. La brecha de género entre ingresos mensuales, si bien existe, se muestra significativamente reducida respecto a otras categorías de empleo. En contraposición con esto, las y los profesionales que trabajan de manera independiente, con locación de servicios y becas, están más expuestos a las contingencias del mercado laboral por carecer de regulaciones y mecanismos suficientes de protección del trabajo. El acceso del sector profesional a la seguridad social y otras formas de protección del trabajo queda también pendiente para futuras indagaciones.

## **“Las desigualdades laborales no se limitan a una brecha de ingreso”**

**Por: Lic. Nora Vilches - Presidenta de FEPUC e Integrante de la Mesa de Seguimiento del Convenio FEPUC-ADIUC-FCS**

Desde hace más de 5 años la Federación de Profesionales Universitarios de Córdoba (FEPUC), mantiene monitoreos periódicos sobre los principales temas que preocupan a los 33 colegios, consejos y asociaciones profesionales que la conforman. Tarea que a la vez permite visibilizar las realidades que viven miles de mujeres y hombres profesionales cordobeses de todos los sectores. Estos estudios y análisis siempre profundizan en las condiciones laborales del sector, las problemáticas de ingreso y la sostenida brecha de género en perjuicio de las mujeres.

Este estudio que llevaron adelante estas tres instituciones, permitió profundizar en análisis con perspectiva de género y abordar otras dimensiones, mostrando que las desigualdades laborales entre hombres y mujeres no se limitan sólo a una brecha de ingreso. También se confirma el avance de mecanismos de precarización en la modalidad de contratación. Desde hace varios años, la diferenciación entre “profesionales independientes”, y aquellas/os que trabajan bajo la modalidad de relación de dependencia, no alcanza para analizar la realidad del sector. El avance de la “monotributización” -modalidad de contratación por medio de facturación mensual con monotributo, ya sea en locación de servicio o relación de dependencia encubierta- del mercado laboral en el sector, es una realidad que bien puede identificarse como un “cambio de época”, una transformación negativa -de hecho- en las condiciones laborales, que dejan a trabajadoras y trabajadores profesionales sujetos a las asimetrías de poder del mercado de la oferta y la demanda.

La evidencia reflejada en este estudio y en otros del sector, da cuenta de que las actividades profesionales sujetas a marcos regulatorios proporcionan mejores condiciones laborales, estabilizan la duración de la jornada laboral y acorta la brecha de género en el ingreso. Por lo tanto, el contexto y la evidencia revelada, obliga a las entidades que nuclean al sector a reforzar las acciones tendientes a garantizar los derechos laborales consagrados en marcos normativos internacionales como en la Constitución nacional, recordando el carácter alimentario que revisten los honorarios de mujeres y hombres profesionales de Córdoba.

## **“Un proyecto que permite cruzar agendas desde las preocupaciones de cada institución”**

**Por: Dr. Javier Blanco - Secretario General de ADIUC e Integrante de la Mesa de Seguimiento del Convenio FEPUC-ADIUC-FCS**

Este proyecto realizado en conjunto por tres instituciones que usualmente no trabajan juntas es novedoso y en un sentido promisorio, ya que permite ver dimensiones compartidas y cruzar agendas de las preocupaciones que atraviesan las distintas miradas funcionales y conceptuales de cada institución. Creemos que este tipo de trabajos son muy valiosos en dos sentidos. Por el lado del debate público, para intervenir en las diferentes coyunturas políticas actuales, claramente alteradas por la pandemia. De ahí que los resultados que arroja el trabajo se vuelven más relevantes que nunca a la hora de proponer o evaluar políticas públicas asociadas a las dificultades enormes que han transitado las y los profesionales universitarios en este último tiempo. Además, por el lado de la identificación e interpretación de las necesidades del sector, la sistematización de las respuestas a este relevamiento, con casi 3 mil personas de este universo, da una idea mucho más cabal acerca de las dificultades que atraviesa el sector. No solo referidas a los problemas laborales y las condiciones de precariedad en el empleo más allá de las dificultades salariales que aquejan a todo el sector, sino también a la evidencia de microviolencias o violencias de género tanto en los espacios de trabajo como domésticos. Todo esto hace que el cruce de perspectivas y las distintas posibilidades de agenda de las instituciones participantes lleve a enriquecer el debate y el trabajo en sí. A futuro, esto amerita diversas formas de continuidad y de profundización en algunas de las dimensiones de este trabajo. Para ADIUC, este tema es siempre

interesante. Nuestro propio imaginario del o la docente o investigador/a universitario/a suele poner poco énfasis en la vida profesional como una de las principales actividades que realizan nuestros docentes. Por todo esto, creemos que es muy promisorio este comienzo, al mostrar no solo la realidad de un sector, sino también las posibilidades como sujetos de conocimiento y de acción política de poder establecer nuevos nexos, que se han mostrado muy adecuados para dar cuenta de situaciones complejas que no se restringen a un ámbito específico. Por último, creo que las compañeras que estuvieron a cargo de este proyecto han trabajado con una profundidad y un compromiso muy fuerte, lo que da una fuerza particular y una consistencia conceptual, teórica y metodológica al trabajo.

## **“Una alianza singular y potente en términos de producción de conocimiento”**

**Por: Dra. Liliana Córdoba - Secretaría de Investigación de la FCS e Integrante de la Mesa de Seguimiento del Convenio FEPUC-ADIUC-FCS**

Suscribir un convenio desde la Facultad constituye siempre una alegría y un desafío para la gestión, en tanto implica promover y desarrollar mecanismos de colaboración con otros, aunar esfuerzos y recursos disponibles, construir objetivos y acciones coordinadas, acompasar estilos y ritmos de trabajo diferentes, desafiarnos a lo nuevo.

En el acuerdo firmado entre la Facultad de Ciencias Sociales de la UNC, la Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba y la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba en diciembre de 2020 nos propusimos construir un espacio de intercambio y producción conjunta para diseñar y desarrollar proyectos de investigación orientados a profundizar el conocimiento de la realidad de las y los profesionales que se desempeñan en la provincia de Córdoba.

Teníamos claro, desde el inicio, que la singularidad de esta alianza que conjuga universidad, gremio y ejercicio profesional en la lectura y el análisis de las condiciones de trabajo con perspectiva de género en la provincia de Córdoba resultaría potente en términos de producción de conocimiento y articulaciones institucionales. Los resultados que se presentan en este artículo no dejan dudas al respecto y muestran la relevancia de los datos obtenidos, así como la necesaria profundización de diversos aspectos de la cuestión.

Por ello, quiero usar estas líneas para remarcar otras cuestiones que constituyen, a mi entender, significativos aprendizajes institucionales en y

para la investigación -actividad muchas veces reacia a las articulaciones interinstitucionales con organizaciones no académicas-.

En primer lugar, destacar el carácter inter y transdisciplinar del proyecto, lo cual implicó dejarse interpelar y cuestionar por conocimientos producidos en otras instancias y por otros actores. Tanto el objeto como las preguntas de investigación, las metodologías y los instrumentos para la construcción de datos, las perspectivas teóricas y conceptuales para las interpretaciones, todo fue co-construido en el equipo de trabajo y en diálogo con y entre las autoridades de las instituciones participantes. Aprendimos, todos, sobre la complejidad y la potencia de una investigación así diseñada, conjugando preocupaciones, intereses y saberes diversos.

En segundo lugar, destacar la importancia de constituir un equipo de trabajo que también sea interinstitucional y que integre perfiles complementarios. Cada institución convocó a dos expertos en la temática y cada uno de ellos fue una pieza invaluable en el proceso. En particular, quiero destacar el trabajo de las investigadoras Lic. Alicia Soldevilla y Dra. Leticia Medina, de la FCS, que no sólo aportaron su gran conocimiento sobre el tema, sino que dedicaron muchas más horas de las pautadas para que la investigación pueda desarrollarse aún en medio de las restricciones impuestas por la pandemia.

En tercer lugar, rescatar el aprendizaje que significó el trabajo articulado de las áreas de comunicación de las tres instituciones, que unificaron sus recursos para que la comunicación de los resultados de la investigación tuviera un gran impacto en la agenda pública y mediática.

Por último, reconocernos, como Facultad de Ciencias Sociales, el haber dado un paso muy importante para saldar algo que en nuestras Jornadas de

Investigación aparecía como una deuda: “la escasez de investigaciones vinculadas a sectores y organizaciones de trabajadores en un momento en el que la problemática del desempleo y el trabajo informal alcanza índices alarmantes en nuestro país”. Gracias a este trabajo, esa afirmación ya no es tan cierta.

Queda, claro, mucho por hacer. Por ello es que esperamos, en lo que sigue, dar a este campo de estudios una continuidad y un apoyo institucional que permita consolidarlo.