XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Hogares con jefatura femenina en Gran Mendoza: ingresos y estrategias familiares de vida.

Patricia Lecaro, Andrea Benedetto y Valeria Zamora.

Cita:

Patricia Lecaro, Andrea Benedetto y Valeria Zamora (2023). *Hogares con jefatura femenina en Gran Mendoza: ingresos y estrategias familiares de vida. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/132



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

Hogares con jefatura femenina en Gran Mendoza: ingresos y estrategias familiares de vida

Autoras: Patricia Lecaro, Andrea Benedetto, Valeria Zamora – Fac. de Cs. Políticas y Soc. de la UNCuyo.

Resumen

El presente trabajo se enmarca en un proyecto de investigación titulado "Clases sociales e ingresos de hogares con jefatura femenina en el aglomerado Gran Mendoza durante el periodo 2019-2021". Dicha investigación propone profundizar el estudio sobre las posiciones de clase en la estructura social considerando hogares con jefatura femenina. En esta oportunidad el foco se ha puesto exclusivamente en los hogares con jefaturas femeninas inactivas y con ingresos no laborales en el periodo de implementación del ASPO y DISPO durante la pandemia global de COVID-19 iniciada a principios del año 2020.
Metodológicamente se trata de un abordaje cuantitativo descriptivo a partir de los datos secundarios de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondientes a diferentes momentos puntuales del período señalado, que permiten analizar la evolución en el peso relativo de los diferentes grupos socio-ocupacionales para hogares con jefaturas femeninas en el Aglomerado Gran Mendoza.
El trabajo se ha estructurado en tres partes, en la primera se presenta el esquema por condición socio-ocupacional y se avanza en una lectura del mismo. Posteriormente se trabaja con las jefas de hogar inactivas y los ingreso no laborales de los hogares, y por último, se dejan planteadas algunas dimensiones analíticas que permiten hacer una lectura profunda para explicar la problemática de estos hogares en particular.

Palabras claves: hogares con jefaturas femeninas, inactivas, ingresos no laborales.

Introducción

El presente trabajo se enmarca en un proyecto de investigación titulado "Clases sociales e ingresos de hogares con jefatura femenina en el aglomerado Gran Mendoza durante el periodo 2019-2021". Dicha investigación propone profundizar el estudio sobre las posiciones de clase en la estructura social considerando hogares con jefatura femenina. En esta oportunidad el foco se ha puesto exclusivamente en los hogares con jefaturas femeninas inactivas, a futuro se analizarán otras posiciones ocupacionales, considerando que la mayor representación de las jefaturas femenina se encuentran en las posiciones ocupacionales de menor calificación laboral y donde las inserciones guardan especiales características, es decir las jefas de hogar se insertan mayoritariamente en ocupaciones de cuidados.

Dentro del análisis de la composición de los ingresos sólo se abordan los ingresos no laborales de esos hogares en el periodo de implementación del ASPO y DISPO durante la pandemia global de COVID-19 iniciada a principios del año 2020.

Metodológicamente se trata de un abordaje cuantitativo descriptivo a partir de los datos secundarios de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondientes a diferentes momentos puntuales del período señalado, que permiten analizar la evolución en el peso relativo de

los diferentes grupos socio-ocupacionales para hogares con jefaturas femeninas en el Aglomerado Gran Mendoza. Se codifica a partir de la correspondencia del CNO (Clasificador Nacional de Ocupaciones) con la CIUO-08 (Clasificador Internacional Unificado de Ocupaciones), como nexo que permite generar esquemas de clases ocupacionales (Chávez Molina, Bernasconi, Rodríguez de la Fuente, 2020). La variable "ocupación" cumple un papel central considerando que la desigualdad social tiene como origen la división social del trabajo (Sacco y Riveiro, 2016). En este sentido el esquema propuesto, usando el CO basado en la heterogeneidad estructural (los grupos socio-ocupacionales se construyen a partir de la combinación de la variable categoría ocupacional con la variable tamaño del establecimiento tomado como símil de productividad). Esto permite entender la desigual estructura de oportunidades al dar como resultado clases ocupacionales en relación a las ventajas derivadas del sector de actividad en el cual se insertan y dando cuenta de la desigualdad que reside en la calidad y productividad de los puestos de trabajo. Sumando específicamente al análisis la complejidad que otorga observar con diferencia lo que pasa en hogares con jefaturas femeninas.

El trabajo se ha estructurado en tres grandes partes, en la primera se presenta el esquema por condición socio-ocupacional y se avanza con una caracterización a partir de la lectura del mismo. Posteriormente se trabaja específicamente con las jefas de hogar inactivas y los ingreso no laborales de los hogares analizados, y finalmente, a modo de cierre, se dejan planteadas algunas dimensiones analíticas que se considera dan luz y permiten hacer una lectura profunda para explicar la problemática particular que envuelve a estos hogares.

Caracterización general

El esquema con los grupos socio-ocupacionales que se ha construido queda conformad de la siguiente manera:

Tabla 1: Jefatura de hogar de acuerdo a sexo, por Condición Socio-Ocupacional en Porcentajes. Gran Mendoza, 2do. trimestre, año 2019.

	CSO Hogar	2019		
		TOTAL	Dist x Sexo en %	
			Masc	Fem
C-A	Directores de grandes empresas y altos funcionarios	2.2	86,7	13,3
C.M	Profesionales. Empleadores, cuenta propia y asalariados de los sectores privado y público	5,8	62,5	37,5
	Propietarios de pequeñas empresas establecimientos con 5 ocupados o menos.	2,5	70,6	29,4
	Cuadros técnicos y asimilados. Trabajadoras servicios salud, educativos y jefes, supervisores y capataces. Asalariados de los Sectores privado y público (no admins/jurid/com)	5,8	55,0	45,0
	Pequeños productores autónomos. Empleadores en establecimientos de hasta 5 ocupados o cuenta propia	7,5	75,0	25,0
	Empleados administrativos y vendedores. Trabajadores/as con calificación técnica u operativa de trabajo no-manual. Asalariados de los sectores privado o público y trabajador fliar. sin salario.	13,8	70,5	29,5

C.O	Trabajadores especializados autónomos. Cuenta propia del sector privado. Trabajadores manuales calificados autónomos" con categoría "patrón" o "cuenta propia" de pequeños establecimientos	7,3	88,0	12,0
	obreros calificados. Trabajadores manuales especializados asalariados de los sectores privado y público.	5,4	91,9	8,1
	Obreros no calificados. Sector público o priv. Trabajadores manuales no calificados asalariados	9.4	80,9	19,1
	Trabajadores marginales. Trabajadores manuales no calificados autónomos (comercialización ambulante y cuentapropistas)	1,2	62,5	37,5
	Empleados domésticos, servicio doméstico y ocupaciones de cuidado que se desempeña en hogares particulares del empleador.	5,4	2,7	97,3
	Inactivos. Personas que no trabajan y no están buscando activamente un empleo. Incluye jubilados y pensionados.	30,3	45,5	54,5
	Desocupados	3,0	52,4	47,6
	Total	100%	61,4	38,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por EPH- INDEC, 2019.

A partir de los análisis previos que se vienen haciendo en el marco de la investigación en curso es posible señalar que en 2012 los hogares con jefe de hogar mujer se situaban en torno al 34,5%, en 2020 y 2021 ya representaban más del 40% en Gran Mendoza. Si bien la jefatura de hogar masculina sigue siendo la más representativa con alrededor de un 60%, es interesante resaltar que el peso relativo de mujeres se incrementa suavemente a lo largo del período en análisis en los grupos profesionales, propietarias de pequeñas empresas y pequeñas productoras autónomas, también en el estrato de obreras no calificadas y, de modo muy marcado, en el estrato de desocupados a partir de 2015.

La tabla precedente muestra que para el año 2019 las posiciones más altas de la pirámide son ocupadas mayoritariamente por varones, mientras que las posiciones situadas en la base el predominio son femeninas. Teniendo en cuenta que la condición socio-ocupacional del jefe de hogar es un indicador proxy del ambiente de clase de toda una unidad familiar, puede inferirse que los hogares con jefatura femenina con mayor representación son encabezados mayoritariamente por una persona con escasa calificación laboral (CSO) que se inserta en el empleo doméstico y/o por una persona inactiva.

Por otro lado si es posible observar que la inserción de las mujeres es más intensiva en las denominadas profesiones del cuidado: docencia, salud, y trabajo doméstico (CSO - cuadros técnicos y asimilados) reproduciendo en el mercado laboral la división sexual del trabajo que opera al interior de los hogares.

Los subconjuntos más numerosos de jefes de hogar ocupados, son los de los jefes y las jefas de hogar "Obrero o empleado", seguidos por "Cuenta propia" y "Patrón". Como contrapartida, el grupo "Trabajador familiar sin remuneración" es marginal. Todas las categorías ocupacionales están masculinizadas, es decir, hay más jefes varones que jefas de hogar mujeres para cada una de estas categorías.

Enmarcando el período en estudio, la proporción de jefas de hogar ocupadas se ha incrementado sostenidamente en el Gran Mendoza, pasando de representar el 25,7% (1 de cada 4 jefes de hogar)

en 2012 al 33,8% (1 de cada 3 jefes de hogar) en 2021. A su vez, se reduce la brecha de representatividad entre géneros para cada categoría ocupacional. Un breve esbozo de estas categorías ocupacionales agrupadas indica:

- Patrón: en 2012, apenas el 8,3% de los jefes de hogar de esta categoría era una mujer, pero en 2021 las jefas de hogar ya representan al 16,1% del total de patrones.

- Cuenta propia: en 2012, el 23,3% de los jefes de hogar cuentapropistas era una mujer, pero en 2021 esta proporción asciende al 28,5%.

- Obrero o empleado: en 2012, el 27,8% de los jefes de hogar ocupados en relación de dependencia era una mujer, pero en 2021 esta proporción asciende al 37,4%.

Caracterización por categoría ocupacional

Obreros o empleados[1]: como ya se mencionó, la mayoría de los jefes de hogar "Obreros o empleados" son varones, pero la brecha entre sexos se reduce significativamente a partir de 2018, cuando el 27,8% de los jefes de hogar de la categoría ocupacional en análisis eran mujeres. Para 2021 esa proporción se ha incrementado en 9 puntos del total de jefes de hogar que se desempeñan ocupacionalmente en relación de dependencia.

Cuenta propia[2]: el jefe de hogar cuentapropista más frecuente es un hombre a cargo de un establecimiento unipersonal. Sin embargo, a lo largo del período este tipo de cuentapropista va disminuyendo paulatinamente su importancia porcentual en favor de las jefas de hogar mujeres: si en 2012 el 23,3% de los jefes de hogar cuenta propia era mujer, esa proporción se incrementa hasta el 28,4% en 2021.

Por otra parte, la mayoría de los jefes de hogar cuenta propia desempeña una ocupación con calificación "Operativa" en todos los momentos. Sin embargo, esta proporción va perdiendo representatividad en favor de otras calificaciones más elevadas ("Profesional" o "Técnica"), sobre todo a partir de 2019. Debe destacarse que entre 2019 y 2020 tuvo lugar una elevada variación interanual de la cantidad de cuentapropistas profesionales: estos incrementaron su volumen en un 95%, que se traduce en un aumento de su peso relativo frente a las otras calificaciones laborales del orden de los 11 puntos porcentuales. Esto podría sugerir que, ante las circunstancias impuestas por la emergencia sanitaria por COVID 19, tuvo lugar una migración hacia el cuentapropismo protagonizada por jefes de hogar con credenciales universitarias y ocupación profesional provenientes de otras categorías ocupacionales.

Patrón[3]: los jefes de hogar que integran la categoría ocupacional "Patrón" se caracterizan principalmente por ser varones y estar a cargo de establecimientos pequeños (hasta 5 ocupados). A

1. Los jefes y jefas de hogar que conforman la categoría ocupacional "Obrero o empleado" que no tienen descuento jubilatorio ni aportan por sí mismos al sistema previsional serán considerados como ocupados informales.

2 Los jefes y jefas de hogar que conforman la categoría ocupacional "Cuenta propia" serán considerados ocupados formales o informales de acuerdo a la calificación laboral y el tamaño de la unidad productiva.

3 Los jefes y jefas de hogar que conforman la categoría ocupacional "patrón", serán considerados ocupados formales o informales de acuerdo al tamaño de la unidad productiva

lo largo del período –sobre todo a partir de 2019- se incrementan las proporciones de jefas de hogar mujeres y de jefes varones patrones en establecimientos de 6 o más ocupados (exceptuando el año 2020 en el que los porcentajes por tamaño de establecimiento y sexo del jefe son muy similares a 2012. Más de la mitad de los patrones dirige establecimientos del "sector informal" –considerado por su tamaño- .

En relación a la informalidad [4] la proporción de jefes de hogar con descuento jubilatorio es la mayoritaria para ambos sexos. No obstante, existen importantes diferencias:

- Del total de jefes asalariados con descuento jubilatorio, el 40,7 % eran mujeres en 2012, pero esa proporción se incrementa al final del período, representando las jefas al 48,6% de jefes con descuento jubilatorio en 2020 y al 44,9% en 2021.

- En cuanto a los jefes de hogar que aportan por sí mismo al sistema previsional se detecta una tendencia similar, ya que mientras en 2012 sólo el 30,9% de estos jefes eran mujeres, al final del período obtenemos las proporciones de 27,3% de jefas mujeres en 2020 y de 49,7% en 2021.

- En contraposición a los asalariados formales, el conjunto de jefes asalariados sin descuento ni aporte jubilatorio es un contingente feminizado pero con tendencia a reducir la brecha entre ambos sexos: en 2012, el 71,2% de estos jefes era una mujer, mientas que en 2020 esta proporción se redujo al 62,3% en 2020 y al 60,8% en 2021.

- En 2012, el 38,1% de los jefes varones tiene una ocupación informal, pero ese porcentaje alcanza el 53,3% en el caso de las jefas mujeres. En 2020, el 36,9% de los jefes varones y el 33,9% de las jefas mujeres tienen una ocupación informal, en 2021 la informalidad alcanza su valor máximo en volumen a nivel global, resultando en que el 40,8% de los jefes varones y el 49,4% de las jefas mujeres desempeñan una ocupación informal.

- Del total de jefes de hogar ocupados informales, la mayoría son hombres (explicable por la significativa diferencia de volúmenes en el contingente de jefes de hogar ocupados en favor de las mujeres). Pero la proporción de varones y mujeres dentro del conjunto de jefes informales no es uniforme en los diferentes momentos: en 2012, el 32,6% de los jefes con ocupación informal son mujeres, en 2015 el 24,6% son jefas mujeres, en 2018 el 31,2%, en 2019 el 34,6%, en 2020 el 30% y en 2021 el 38,2%. Esto muestra una tendencia al incremento sostenido del peso relativo de las mujeres sobre el total de jefes de hogar con ocupación informal a lo largo de los años a partir de 2018 (con la excepción de 2020).

Para los estratos asalariados con categorías más altas socio ocupacionales es menor la incidencia de la informalidad. Por contrapartida en el estrato autónomo es alta la proporción de jefes con ocupación informal, debido principalmente a que las unidades económicas en las que estos jefes se

4 Se define al empleo informal como el conjunto de puestos de trabajo que no son alcanzados -parcial o totalmente- por los marcos legales vigentes, pudiendo desarrollarse estos empleos tanto en unidades productivas informales como formales.

desempeñan son de tamaño pequeño (y como ya se especificó, el tamaño de establecimiento es considerado un indicador proxy para este estrato no asalariado).

Condición de actividad y condición de formalidad de la ocupación del jefe de hogar en relación a los ingresos

Para todos los momentos y todas las condiciones, con la excepción de los hogares encabezados por un jefe "Inactivo", la mayoría de las unidades domésticas del Gran Mendoza perciben tanto ingresos laborales como no laborales. Excepto en 2020, la proporción de hogares que perciben ingresos exclusivamente laborales es superior en el grupo de hogares encabezados por un ocupado informal en comparación a los otros grupos.

Con excepción de las "Rentas" y los "Créditos", todas las clases de ingresos no laborales tienen incidencia sobre una proporción mayor de hogares en el grupo de los que tiene un jefe ocupado informal.

Deben destacarse que la clase de ingreso no laboral con mayor incidencia en este grupo de jefes de hogar con ocupación informal son las "Ayudas sociales estatales en dinero". Además, tiene lugar un crecimiento acelerado de la proporción de hogares con jefe informal que perciben "Ayudas en especie" a partir de 2018 por un lado, y un incremento de la proporción de hogares con jefe ocupado formal que perciben "Otras ayudas en dinero" y que emplean "Estrategias marginales de subsistencia" a lo largo del período, culminando en 2021 con una proporción de hogares con jefe formal que casi iguala a la de hogares con jefe informal para estas clases de ingreso no laboral.

En tanto en los hogares cuyo jefe desempeña una ocupación formal, como en aquellos que no, los ingresos no laborales categorizados como "ayudas" son percibidos por una mayor proporción de unidades domésticas al finalizar el período en análisis. Esto podría indicar que, frente al incremento del costo de vida, los ingresos que se obtienen como fruto del trabajo no son suficientes para satisfacer las necesidades de los hogares, por lo que una porción significativa de los hogares –y en mayor medida que al inicio del período analizado- acude a ayudas y estrategias marginales de supervivencia para garantizar la subsistencia de las unidades domésticas.

Esto se relaciona con los informes de la ECV para los años 2019, 2020, 2021, que también muestran el crecimiento de estrategias tanta genuinas como precarias en un número cada vez mayor de hogares pobres y no pobres. Lo que indudablemente da cuenta del empobrecimiento de los hogares en general en Mendoza.

Tabla 2. Hogares urbanos según tipo de estrategia usada por condición de pobreza Mendoza, año 2019-2021

Tipo de Estrategias(1)	2019		2020		2021	
	Pobre	No pobre	Pobre	No pobre	Pobre	No pobre
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Genuinas	13,6*	31,6	16,3	34,0	13,2	26,6
Precarias	86,4	68,4	83,7	66,0	86,8	73,4

* Los coeficientes de variación se encuentran entre 10 y 20 %.

(1) Clasificación propuesta por Juan Carlos Cid:
Estrategias genuinas: Estrategias derivadas de una actividad económica presente o pasada, o de la posesión de activos.
Estrategias precarias: Estrategias que denotan una situación de debilidad o carencia por la que se presume que los ingresos corrientes y de fuente genuina no son suficientes y los miembros del hogar deben recurrir a ayudas externas, monetarias o no monetarias, endeudamiento, etc. Se caracterizan por no ser sustentables en el tiempo o depender de planes asistenciales, de decisiones de personas que no son miembros del hogar o simplemente del azar.

Fuente: DEIE. Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019-2021.

En este marco, como se mencionó en la introducción el trabajo quiere hacer foco en una caracterización de los hogares con jefaturas femeninas inactivas.

Hogares con jefatura femenina, inactivas, e ingresos no laborales

Tabla 3. Tasa de actividad económica en Mendoza para los años 2019-2021

	2019			**2020**			**2021**		
	Total	Zona		Total	Zona		Total	Zona	
		Urbana	Rural		Urbana	Rural		Urbana	Rural
Total Tasa de Actividad	**45,0**	**45,6**	**43,3**	**44,2**	**44,9**	**42,1**	**46,9**	**48,0**	**43,6**
Mujeres	37,1	39,4	30,3	35,6	37,9	28,9	40,1	42,6	32,7
Varones	53,3	52,2	56,6	53,2	52,4	55,7	53,9	53,6	54,8

Fuente: DEIE en base a la Encuesta de Condiciones de Vida de Mendoza. Años 2019-2021.

Las mujeres y los varones tienen perfiles de inserción diferentes en el mercado de trabajo, esto se hace evidente en el comportamiento de la tasa de actividad. Las mujeres, tienen una menor tasa de actividad y trabajan menos horas en promedio que los varones, lo que tiene un efecto directo sobre los ingresos laborales.

Mientras que la tasa de actividad masculina es de 53,3% en 2019; 53,2 en 2020 y 53,9 en 2021 para las mujeres es de 37,1 % en 2019, 35,6% en 2020 y 40,1% en 2021%. Estos porcentajes son aún menores si observamos en la tabla 3 las tasas de actividad por zona de residencia, para la zona rural la tasa de actividad de las mujeres es de: 30,3% en 2019; 28,9% en 2020 y 32,7% 2021.

Los mecanismos causales de este fenómeno son complejos y tienen múltiples aristas pero es razonable pensar que tienen que ver con ciertas condiciones como puede ser:

- La estructura económica y las posibilidades que brinda. De acuerdo a las principales ramas de actividad y tamaño de establecimiento predominante, la matriz productiva local brinda empleos de mejor o peor calidad e ingresos en general, que serán más o menos perjudiciales para el empleo de fuerza laboral femenina.

- El lugar de residencia. La ubicación en una zona rural o urbana también influye en la tipo de oferta laboral, en lo rural por ejemplo las mujeres tienen niveles relativamente más altos de participación, asociados al trabajo familiar no remunerado y enmarcados en los altos índices de informalidad que caracterizan las labores agropecuarias. Lo productivo y lo reproductivo

se da cita en el mismo predio. El dato es muy difícil de capturar por la naturalización de las actividades en relación a las pautas culturales.

- La composición del hogar. Condiciona la baja o escasa participación laboral de las mujeres el tamaño y la cantidad de personas dependientes niña/os – en particular menores de cuatro años- adultas/os mayores. También si se trata de un hogar unipersonal, monoparental – simple o ampliado-

Los hogares en Mendoza esta compuestos de la siguiente manera: nuclear completo con hijos/as 37,5%. Nuclear completo sin hijos/as 16,4%. Unipersonales 13,8%. Monoparental 12,7% .Nuclear completo extendido/compuesto 8,8%. Monoparental extendido/compuesto 6,7%. No Conyugal 4,1%. Del total de hogares 62,6 poseen jefatura masculina.

La mayor preeminencia de jefatura femenina se da en los siguientes tipos de hogares: Monoparentales 86,6 puntos porcentuales; Monoparental extendido/compuesto 79,3 puntos porcentuales y unipersonales con un 56,1 puntos porcentuales.

En tanto por zona de residencia dos datos son llamativos el porcentaje de hogar Nuclear Completo Extendido/Compuesto con un 12,6 puntos porcentuales en la zona rural, cinco puntos más del 7,7 de representación en lo urbano. También es para indagar que los hogares unipersonales poseen una representación casi igual 13,9 puntos porcentuales tanto en lo rural como en el ámbito urbano. Pudiendo tratarse en su mayoría de adultas mayores.

Para el 2020 según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida los hogares de la provincia de Mendoza están conformados, en promedio, por 3,2 personas, siendo en la zona urbana de 3,1 y en la zona rural de 3,5 personas. Los hogares rurales tienden a ser más numerosos con un promedio de 4,2 para San Martin, 4,1 Rivadavia; 3,8, Maipú; 3,8 Las Heras; 3,7 Lavalle.

Los hogares con niños/as son aquellos hogares particulares en los cuales hay al menos una persona menor de 14 años, en la provincia representan el 40,2% de los hogares, hay departamentos que muestran dato más elevado como: Las Heras 50,2; Lavalle 52,6; San Martín 52,9; Rivadavia 50,9; San Carlos 48,7.

En la zona este 22,1 % de los hogares son monoparentales. En el sur 18,8 de los hogares son unipersonales. En Valle de Uco 16,9.

En relación a los ingresos y pensando en el alto volumen de jefaturas femeninas en el agrupamiento inactivo, se observa que la proporción de hogares que perciben exclusivamente ingresos no laborales es mayor en hogares con jefatura femenina, aunque hay que señalar que se puede observar una tendencia a la diversificación de las fuentes de ingresos es general, pero con un ritmo más elevado en el caso de los hogares con jefa mujer.

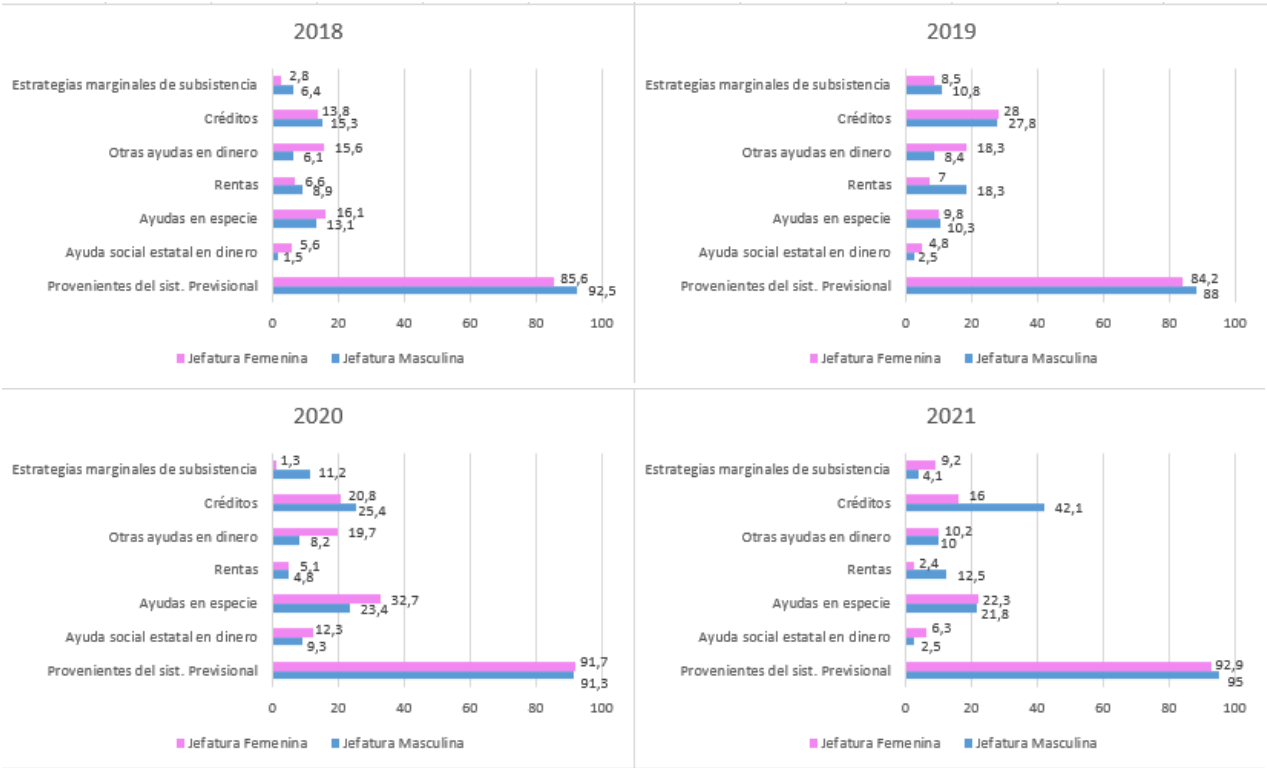
En los siguientes gráficos se observan los tipos de ingresos de acuerdo al sexo de los jefes de hogar en el primero y luego los ingresos no laborales que son sobre los que se avanza específicamente en este trabajo:

Gráfico 1: Tipos de ingresos de acuerdo a sexo de jefe/a de hogar (porcentaje). Aglomerado Gran Mendoza, 2do, trimestre, años 2018, 2019, 2020 y 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a las bases usuarias de la EPH, INDEC, 2018, 2019, 2020, 2021.

Gráfico 2: Clases de ingresos no laborales de acuerdo a sexo de Jefe/a de hogar en hogares que perciben exclusivamente ingresos no laborales (porcentaje). Aglomerado Gran Mendoza, 2do. trimestre, años 2018, 2019, 2020 y 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a las bases usuarias de la EPH, INDEC, 2018, 2019, 2020, 2021.

Las clase de ingresos no laborales percibidos por las unidades domésticas a lo largo del período analizado presentan diferentes características según el tipo de jefatura de hogar y de acuerdo a si el hogar es perceptor exclusivo de ingresos no laborales o si percibe simultáneamente tanto ingresos laborales como no laborales.

Dentro del conjunto de hogares que perciben exclusivamente ingresos no laborales la lectura de los datos permite concluir:

- Se detecta que para todos los momentos las retribuciones "provenientes del sistema previsional" alcanzan a alrededor de 9 de cada 10 hogares de este grupo, con una leve preeminencia en hogares encabezados por un jefe de hogar varón.

- En términos generales, hay mayor incidencia de unidades domésticas que acuden a "Créditos" o que perciben algún tipo de "Renta" en el conjunto de hogares con jefe varón, mientras que en comparación en los hogares con jefa mujer el peso relativo de las "ayudas" (estatales en dinero, en especie u otras ayudas en dinero) es más elevado.

Para finalizar y retomando parte de las investigaciones previas, en el caso de los hogares con jefe inactivo hay un incremento de la brecha de ingreso mediano de acuerdo al sexo del jefe de hogar, a la vez que se reduce la brecha entre la mediana de ingreso de los varones respecto a la mediana de todo el aglomerado urbano, y esto no ocurre así en el caso de los hogares de jefa mujer. En 2012, el ingreso mediano de hogares con jefe varón inactivo equivalía al 81% de la mediana de ingresos familiares general y el de hogares con jefa mujer, al 75%, pero en 2020 un ingreso mediano de jefe varón equivale al 92% y uno de jefa mujer representa el 81% del ingreso mediano general. Esto implica que en 2012 el 62% de los hogares de jefe varones inactivos y el 67% de los hogares de jefa mujer percibían ingresos familiares igual o inferiores a la mediana de ingresos total, mientras que en 2020 esa proporción se situaba en el 58% de los hogares de jefe inactivo varón y el 73% de hogares jefa mujer.

Reflexiones finales: dimensiones analíticas que permiten hacer una lectura de los datos

Considerando que este avance es un primer esfuerzo de trabajo e interpretación con los datos en el marco de la investigación que le da origen, a continuación se dejan planteadas algunas dimensiones analíticas que luego del rastreo bibliográfico ayudan a entender y explicar qué es lo que están diciendo los números analizados en los apartados precedentes.

En primer lugar, rescatar que el esfuerzo que de manera incipiente se intenta hacer con el tipo de análisis de datos, tiene que ver con entender desde la perspectiva de la estructura social las desigualdades económicas de género, poniendo el énfasis en pensar las categorías de división sexual del trabajo que dan cuenta de cómo es la distribución del trabajo productivo y reproductivo o de cuidado entre los hogares, el mercado, el Estado y la comunidad; y, al interior de los hogares, entre mujeres y varones.

En este sentido son tres dimensiones imbricadas las que permiten avanzar en una interpretación de los datos cuantitativos:

1. la mayor dedicación de tiempo de las mujeres al trabajo de cuidado no remunerado;
2. las características del mercado laboral femenino (menor y peor participación de las mujeres);
3. y por ende, el menor grado de autonomía económica de las mujeres (Giosa Zuazúa y Rodríguez Enríquez, 2010).

Brevemente, en relación al primer punto, simplemente decir que el trabajo de cuidado incluye a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas y que les permite vivir en sociedad y que este recae desigualmente sobre las mujeres, siendo uno de los motivos principales para no buscar activamente o desempeñar un trabajo remunerado.

Respecto a la segunda dimensión, que hace referencia a la menor y peor participación de las mujeres en el trabajo productivo remunerado, en esta ponencia no hemos avanzado de manera específica porque el foco se ha puesto en los hogares con jefas inactivas y con ingresos no laborales. No obstante es claro que la estructura del trabajo femenino da cuenta de: menores tasas de participación y empleo, mayores tasas de subempleo horario, brechas en los ingresos y desiguales condiciones laborales (incluyendo acceso a protección social) (Alonso 2019; Alonso, 2022).

A esto es necesario complejizarlo en el marco de la heterogeneidad estructural. La desigualdad de género en el mercado laboral adquiere rasgos especiales dadas las características del funcionamiento de estos mercados (Alonso 2020). En la región el empleo en actividades de baja productividad está fuertemente atravesado por la dimensión de género. Las mujeres se encuentran, como ya se ha mencionado, representadas y concentradas en mayor medida que los varones en esos espacios. Los indicadores para el empleo muestran que las mujeres se insertan mayoritariamente en los sectores de menor productividad, con peores condiciones laborales e informales.

Finalmente, la tercera dimensión que de alguna manera resulta ser el corolario de las dos anteriores es la que habla de la autonomía económica, entendida como la capacidad de acceder y controlar bienes y servicios necesarios para satisfacer necesidades y deseos, de manera independiente, a través de diversas formas: participación en el mercado laboral, propiedad y control de activos económicos, acceso a recursos mediante intervenciones públicas como transferencias monetarias, entre otras (Alonso, 2020). La intensidad de tiempo destinado al trabajo no remunerado y el tipo de participación en el mercado laboral en el marco de la heterogeneidad estructural inciden directamente en esa falta de autonomía económica de las mujeres que genera la desigualdad que los datos devuelven a la hora de analizar el mercado laboral, como espacio bisagra, donde se estratifican empleos e ingresos.

Las bajísimas posibilidades de autonomía económica quedan claramente retratadas en aquellos hogares con jefatura femenina ubicados como “inactivos” o “desocupados” pero también en los de las ocupadas con ingresos laborales. La falta de autonomía económica, explica por ejemplo que:

- para que exista una dotación de trabajo asalariado disponible, es necesaria una dotación de trabajo de reproducción social de las personas que no es tenido en cuenta en los análisis económicos convencionales.

- la división sexual del trabajo, que comprende la distribución del trabajo productivo y reproductivo entre los hogares, el mercado y el Estado, implica una subordinación económica de las mujeres que como ya se mencionó se expresa en una menor participación en el trabajo remunerado y mayor en el no remunerado y una peor participación en el mercado laboral (Alonso, 2020). A su vez, es importante mencionar como la participación de las mujeres en el mercado laboral está mediada por pautas culturales y por la posibilidades que dan los distintos niveles socioeconómicos, sentando el precedente para determinar cuánto tiempo resta (o se puede destinar) del trabajo doméstico al trabajo remunerado.

- la consecuencia más significativa de lo expresado anteriormente, se evidencia en esta falta de autonomía que tiene que ver con peor calidad y oportunidades de vida de las mujeres. En este sentido es interesante el planteo de Alonso (2022) cuando suma al análisis la falta de reconocimiento que existe en relación al valor del trabajo no remunerado en los procesos de compensación de las dificultades de una inserción social desventajosa. Existe una presión permanente por cubrir la brecha entre las condiciones del trabajo asalariado y las condiciones de vida, es decir el trabajo no remunerado intenta cubrir entre los recursos distribuidos y los consumos familiares.

Las múltiples limitaciones que atraviesan a las mujeres por la baja o nula autonomía económica derivan en enormes situaciones de desigualdad. Esto es significativamente determinante a la hora de pensar los hogares con jefaturas femeninas, con trabajo remunerado y mucho más en el caso de aquellos que sólo cuentan con ingresos no laborales o son parte del grupo "Inactivo".

Bibliografía

Alonso, Virginia. (2020). Desigualdad de género en un marco de heterogeneidad estructural. El caso argentino durante la posconvertibilidad [Tesis doctoral], Universidad Nacional de Cuyo.

Alonso Virginia, Marzonetto Gabriela y Rodríguez Enríquez Corina (2022). La configuración de la desigualdad económica de género dada la actual organización social del cuidado infantil y la heterogeneidad estructural en los países del Cono Sur. Pág 81 a 128 en Nudos críticos sobre la desigualdad de género /Martha Patricia Castañeda Salgado ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires .CLACSO, 2022.

DEIE 2019 Encuestas de Condiciones de Vida https://deie.mendoza.gov.ar/#!/repositorio-de-novedades/encuesta-de-condiciones-de-vida-informe-anual-2019-286

DEIE 2020 Encuesta Condiciones de Vida. https://deie.mendoza.gov.ar/#!/repositorio-de-novedades/encuesta-de-condiciones-de-vida-informe-anual-2020-326

DEIE 2021. Encuesta Condiciones de Vida 2021. https://deie.mendoza.gov.ar/#!/repositorio-de-novedades/encuesta-de-condiciones-de-vida-informe-anual-2020-326

Giosa Zuazúa, N. y Rodríguez Enríquez, C. (2010). Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

ITP (Instituto de Trabajo y Producción) (2021). Informe Observatorio Laboral. Universidad Nacional de Cuyo. El trabajo de mujeres en Mendoza 2019-2021 Brechas en la participación y en las condiciones laborales de las mujeres: el impacto de la pandemia por COVID-19.

Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., & Bustelo, M. (2019). Participación laboral femenina en México y Perú:¿ Qué explica las diferencias? (Vol. 636). Inter-American Development Bank.