

¿Segregación o discriminación?

El mito de la igualdad de oportunidades

Catalina Wainerman

Del género y las ocupaciones

Catalina Wainerman, Doctora en Sociología, Universidad de Cornell. Investigadora principal, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Estudios de Población (CENEP).

En 1980, dos tercios de las mujeres trabajadoras del país estaban concentradas en un corto número de ocupaciones del sector terciario de la economía, básicamente los servicios personales (doméstico remunerado 21 %), de educación primaria y de salud (7 y 3 % respectivamente), y en el comercio (como empleadas, 21 %, y como vendedoras, 13 %). Además de estar concentradas en estas ocupaciones, tenían la casi exclusividad de su ejercicio. Es decir, estos servicios estaban mayoritariamente en manos de mujeres, eran "típicamente femeninos". Así, en el servicio doméstico el 98 % de las personas trabajadoras eran mujeres, en la enseñanza primaria lo era el 90 % y en la enfermería el 83 %. En 1993, en el área metropolitana de Buenos Aires la situación no era muy diferente. El mismo corto número de actividades concentraba cerca de los tres cuartos (71 %) de las trabajadoras. Y también como una década atrás en todo el país, aquí las mujeres eran mayoría en el servicio doméstico, en la enseñanza, en los servicios de salud y en el comercio al por menor. Fuera de estas actividades sólo en el sector de la manufactura textil y de las confecciones, trabajando como costureras en pequeños talleres o por su cuenta en sus propios hogares, alcanzaban a superar a los varones en número.

¿A qué obedecerá esta especialización de las ocupaciones por género? Algunos dicen que las mujeres son discriminadas por los empleadores en la creencia de que, debido a sus obligaciones familiares, las mujeres son menos productivas y más onerosas que los varones porque los cuidados de la casa, las enfermedades de los hijos o del marido o de los padres hace que falten, que lleguen tarde. Se dice que no tienen condiciones para ocupar cargos directivos porque están menos dispuestas a hacer horas extras o a quedarse fuera de hora cuando el trabajo lo requiere, a viajar o a rotar de sede de trabajo cuando es necesario; es decir, que se comprometen menos con el trabajo que los varones. A esto se agrega que la legislación laboral protectora de la maternidad encarece la mano de obra femenina ya que el embarazo y el parto originan gastos al empleador, en particular las que impone el reemplazo de la trabajadora durante la licencia pre y post parto. Quienes opinan así dicen que esto explica que las mujeres trabajadoras sean forzadas a concentrarse en pocas ocupaciones de escasa productividad y baja remuneración.

Otros avanzan una explicación que, aunque diversa, guarda estrecha relación con la anterior. Dicen que debido a sus obligaciones familiares, a iguales edades, las mujeres tienen menor experiencia de trabajo que los varones porque entran a trabajar más tarde en sus vidas o porque no tienen una historia laboral continua que les permita acumular práctica y saberes y que esto afecta de manera negativa su productividad laboral. Junto con esto se argumenta que los empleos más "dinámicos", que requieren entrenamiento en el puesto de trabajo y que ofrecen posibilidades de perfeccionamiento y de ascenso, no están disponibles para las mujeres, que se supone rotan más que los varones en el

mercado de trabajo cuando se casan o se embarazan. Quienes piensan así usan estos argumentos para explicar la alta concentración de mujeres en empleos "estáticos", que requieren niveles de calificación relativamente bajos y poca formación en el puesto de trabajo, empleos en los que el costo del entrenamiento es bajo.

Y aún hay otros que explican que haya ocupaciones "femeninas" a partir de creer que las mujeres tienen habilidades "naturales" que las hacen más aptas para ciertas ocupaciones o que hay ocupaciones que son más compatibles con sus demandas familiares. Estos piensan que las mujeres han sido educadas para ocuparse del hogar y de los hijos de manera que para ellas la actividad laboral tiene un carácter secundario y que, por lo tanto, pueden aceptar trabajos por menos tiempo o por menor salario, que han sido educadas para realizar tareas que requieren destreza manual, suavidad y dulzura, tareas que involucran limpiar, cuidar, alimentar o confortar. En la misma línea hay quienes argumentan acerca de la menor fuerza muscular de las mujeres y de su carencia de aptitudes para tareas de dirección y supervisión, limitaciones que las inhabilita para una serie de ocupaciones para las que se supone que los varones son más aptos.

Hace unos años, interesada por conocer cómo y cuándo adquirió su carácter "femenino" la enfermería argentina, le plantee a un grupo de mujeres y varones auxiliares de enfermería lo siguiente: "Hay ocupaciones en las que la mayoría de los trabajadores son mujeres y otras en las que la mayoría son varones, por ejemplo, enfermeras, modistas y dactilógrafas son mujeres, en cambio, plomeros, choferes de colectivo, mecánicos, son varones. ¿Por qué será?"

Para mi sorpresa, la mayoría de ellas y ellos, sobre todo entre las y los más jóvenes, invocaron como causales a la historia, la tradición, la educación, los mandatos culturales, las definiciones sociales de los roles femenino y masculino, en fin, razones de orden cultural antes que razones de orden natural, o pertenecientes a la "nurtura" antes que a la "natura". Ellas y ellos dijeron que "nos inculcaron estas ideas: las madres con las niñas... modista, los varones con los autitos... mecánicos". "Que la sociedad dice que un colectivo lo tiene que manejar un hombre porque es más despierto, más rudo, y que una costurera tiene que ser delicada para coser". O bien dijeron que "es más el tradicionalismo (lo que origina la división genérica de las ocupaciones) que las posibilidades o no de hacerlo". Una enfermera joven afirmó que "yo no tendría ningún problema en salir a manejar un colectivo o ser plomera o electricista... para mí no existe una labor específica para hombres. Por supuesto que está la fuerza, pero en este tiempo, con las maquinarias, que apretás un botón y ya está...". Muy pocas de las personas entrevistadas dijeron que las diferencias obedecen a un orden natural, a cuestiones que tienen que ver con las características y capacidades biológicas y psicológicas de las mujeres y de los varones. Así pensaba quien afirmó que "tiene que haber un orden... queda mejor visto un hombre con un fierro sacando una goma que una mujer... la mujer en el papel de la mujer y el hombre en el papel del hombre. No concibo una mujer policía o taxista".

Tras indagar por las ocupaciones en general, hice lo mismo con la ocupación de enfermería en particular. En este caso la pregunta fue: "¿Por qué será que la mayoría del personal de enfermería son mujeres y por qué hay tan pocos varones?" y "Hay gente que dice que las mujeres tienen más condiciones naturales que los varones para la enfermería, ¿Usted lo cree? ¿Por qué lo dirán?"

Las respuestas fueron en la misma dirección que las que nos habían dado con anterioridad. Casi nadie le atribuyó a la enfermería rasgos femeninos, casi nadie consideró que para ejercerla fueran necesarias las cualidades que la cultura adjudica a las mujeres. Para la mayoría la actividad puede ser desempeñada tanto por mujeres como por varones, para la mayoría lo que realmente importa para desempeñarse bien es tener vocación,

estar capacitado, tener responsabilidad, dedicación, y también buen trato, amor y respeto hacia el paciente. Según opinan, estas condiciones pueden tenerlas tanto las mujeres como los varones.

Ellos dijeron: "Los sentimientos los tiene cualquiera... El hombre no puede tener instinto maternal porque no es mujer, pero puede tener esa sensibilidad que se necesita ante el que está postrado en una cama. No hace falta que sea mujer, puede ser hombre". "No sólo las mujeres pueden hacer este trabajo". "Se puede ser 'bestia' o sensato, independientemente del sexo... El hombre también tiene corazón y puede hacer cosas que hacen las mujeres". Ellas, a su vez, nos dijeron que: "No importa que sea varón o mujer; a veces una mujer está más capacitada que un hombre, y a veces lo está más un hombre que una mujer". También que, "Hay varones que tienen más condiciones, que son más responsables". En suma, unas y otros reconocieron que en la sociedad la enfermería es visualizada como femenina por razones históricas, ya que tradicionalmente las enfermeras eran mujeres como los médicos eran varones, porque así se educa a las mujeres y a los varones y así es que también se les transmite a ellos el temor a la burla y a ser considerados homosexuales.

Como dije, son pocas y pocos quienes perciben a la enfermería como femenina por naturaleza, también pocos quienes creen que existen diferencias naturales entre ambos sexos. Quienes dicen que la enfermería es una ocupación femenina lo dicen porque las mujeres "somos maternas", "sensibles", "protectoras", "cariñosas", "suaves", y porque los pacientes necesitan que se los trate con cariño, humanidad, suavidad, se los higienice, ayude y proteja como una madre a sus niños.

Estas opiniones, que revelan una concepción notablemente "moderna" acerca de la división del trabajo por género, reflejan la realidad. Es un hecho que la enfermería en la Argentina, como en muchos otros países del mundo, es una ocupación "femenina" en el sentido de que la mayoría absoluta del personal que recluta son mujeres. Esto es tan así que a comienzos de los años '90, en el ámbito de los hospitales de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, los varones no sobrepasaban el 18 % del personal de enfermería de todos los niveles (auxiliar, profesional y licenciado), una cifra que había venido aumentando a partir de un escaso 15 % a partir de comienzos de los años '80. Sin embargo no siempre las cosas fueron así. En la Argentina la enfermería no nació femenina sino que se constituyó como tal. Recorramos su historia, que es un ejemplo fascinante de cómo una ocupación adquiere su marca genérica, tras lo cual el hecho se naturaliza y se construyen explicaciones que lo hacen aparecer como un producto insospechablemente femenino.

¿Porqué la enfermería es femenina?

Algunas evidencias dispersas indican que, con anterioridad al surgimiento del entrenamiento formal, no era infrecuente la presencia masculina en actividades enfermeras. Tal es el caso de la Orden de los monjes Betlemitas. La Orden es mencionada en fuentes históricas como contribuyendo a la atención de los heridos en ocasión de las Invasiones Inglesas, en 1806 y 1807.

Cien años después, a comienzos del siglo los hospitales municipales aún contaban con numeroso personal masculino; más de la mitad del personal lo era. En total, la Asistencia Pública, de la que dependían los nueve hospitales municipales, más la asistencia médica a domicilio de urgencia, los primeros auxilios, y la asistencia en consultorios externos, contaba en 1907 con cuatrocientos diez empleados entre cabos, asistentes y enfermeros, de los cuales el 71 % eran varones. Según estadísticas recogidas por Cecilia Grierson, el personal de los nueve hospitales municipales más el de los consultorios de la Casa Central de la Asistencia Pública alcanzaba en 1908 a trescientas personas; de ellas ciento setenta y siete (59 %) eran varones y ciento veintitrés mujeres. En 1909 las cifras correspondientes, excluido el personal de la Casa Central —para la que no hay datos—, era de doscientas setenta y una personas, de las cuales ciento sesenta y tres eran varones y ciento ocho mujeres, lo que representa un 60 % masculino.

La composición por sexo del personal de enfermería reproducía muy de cerca la de la oferta de camas de los hospitales municipales, mucho más numerosas para enfermos varones que para enfermas mujeres. Esta diferencia no reproducía, en cambio, la composición genérica de la población adulta de la ciudad, en la que los varones superaban sólo por poco a las mujeres. Se adjudicaba la presencia más reducida de mujeres no a la menor morbilidad femenina sino a la resistencia natural y al poco hábito de llevar a lugares relativamente públicos la exhibición de sus males, a que las mujeres los ocultan o disimulan, prefiriendo siempre la asistencia privada. Esta visión no tomaba en cuenta que la disponibilidad de camas en los hospitales municipales era mucho menor para las mujeres que para los varones, tampoco que eran muchas las mujeres que se atendían en el Hospital de Mujeres administrado por la Sociedad de Beneficencia.

En el Cuadro 1 condense la información sobre el tamaño del personal de enfermería masculino y femenino con que contaban los nueve hospitales municipales y sobre el

Cuadro 1

Estructura de los Hospitales Municipales en la ciudad de Buenos Aires en el año 1909

Hospital	Número de camas				Personal de enfermería			Porcentaje de varones	
	Varones	Mujeres ¹	Niños	Total	Varones	Mujeres	Total	Camas ²	Enfermeros
Muñiz	460	200	0	660	39	30	69	69,7	56,5
San Roque	362	228	60	650	36	30	66	55,7	54,5
Rawson	308	196	66	570	36	18	54	54,0	66,7
Alvarez	140	105	35	280	15	9	24	50,0	62,5
Fernández	58	140	0	198	3	9	12	29,3	25,0
Pirovano ³				180	15	6	21		28,6
Crespo	125	25	0	150	6	6	12	83,3	50,0
Tornú ⁴	96	0	0	96	10	0	10	100,0	100,0
Argerich	36	0	0	36	3	0	3	100,0	100,0

1) Incluye las camas comunes y las destinadas a maternidad.

2) Excluye las camas para niños.

3) Sin datos sobre cantidad de camas según sexo.

4) El dato de personal de enfermería corresponde a 1908.

número de camas disponibles en cada uno de ellos para enfermos de uno y otro sexo. En siete de los nueve hospitales la mitad o más del personal era de sexo masculino, sólo en el Fernández y en el Pirovano los varones eran minoría. Lo mismo ocurría con las camas, la mitad o más de las cuales eran para enfermos varones en los mismos siete establecimientos.

Los hospitales municipales no eran una excepción. También los hospitales de comunidad, menos el Británico que seguía el modelo Florence Nightingale, tenían una mayoría de personal masculino. Según el censo nacional de población de 1895, en el Hospital Italiano los varones enfermeros representaban el 87,5 %; en el Hospital Francés, el 83,3 %; y en el Alemán, el 50 %. En el Británico sólo llegaban a 11,1 %. Según el mismo censo, en los dos hospitales nacionales destinados total o predominantemente a atender varones (Militar y Clínicas, respectivamente), también la mayoría del personal de enfermería era masculino (100 % y 78,8 %). Lo contrario ocurría en los dos hospitales regentados por la Sociedad de Beneficencia destinados a mujeres y a niños (Rivadavia y Niños) en los que el 100 % del personal de enfermería era femenino. Pero retomemos la historia de la constitución formal de la ocupación en el país.

Dos años después de crearse la Asistencia Pública, al inicio del período de crecimiento explosivo de los servicios de salud, en 1885, se fundó la primera escuela de enfermería del país. El hecho tuvo lugar en el marco del nacimiento de la enfermería como profesión, por iniciativa de Florence Nightingale, en el contexto de la Inglaterra victoriana de mediados del siglo XIX y en ocasión de la Guerra de Crimea. En la creencia de que existía un cuerpo sustancial de conocimientos y habilidades, Nightingale entendía a la enfermería como una profesión independiente, autónoma y honorable, aliada más que subordinada a la profesión médica. Y la concebía como una ocupación para mujeres, a las que exigía una estricta disciplina, obediencia, honestidad y dedicación total al cuidado de los enfermos.

La institución fundada por Cecilia Grierson se denominó Escuela de Enfermeros y Enfermeras. El nombre describía la composición por sexo del alumnado. En efecto, formaba alumnos de ambos sexos y, lo que es sorprendente desde la perspectiva actual, es que contaba en su matrícula con un mayor número de varones que de mujeres. Desde que se municipalizó, la Escuela tuvo por objetivo central preparar y perfeccionar al personal empleado por la Asistencia Pública que, como dije, era mayoritariamente masculino.

Pero la enfermería como opción ocupacional para los varones en los hospitales municipales y entre el alumnado de la Escuela comenzó a desaparecer a consecuencia de una ordenanza de 1912 que limitó la inscripción en la escuela sólo a alumnas mujeres. La justificación de la decisión argumentaba que eran preferidas a los varones por el público usuario de la atención domiciliar que prestaba la misma Escuela a través de los servicios ofrecidos por la Asistencia Pública. También con argumentos que le atribuían una naturaleza femenina a la ocupación:

"La mujer es más apta que el hombre a esta clase de estudios, para esta tarea de abnegación sincera, que requiere un trato suave y labor paciente, algunos conocimientos generales, nociones de higiene, economía doméstica y cierta cultura más propia de la mujer y no del hombre de esa clase social".

O bien, como argumentaba una resolución de la Asistencia Pública:

"Que nadie puede negar la superioridad de la mujer en todo lo que se refiere al manejo de una casa. La enfermera aporta a su oficio sus conocimientos de Economía Doméstica y sus condiciones naturales, que la hacen más solícita con el que sufre, más abnegada, más minuciosa, más ordenada".

Asimismo se consideraba:

"Que la mayor parte de los hombres que se dedican a estas tareas son mucho más rústicos e ignorantes que las mujeres de igual clase social".

Entonces, en 1914, se produjo un hecho que vino a cristalizar la feminización de la enfermería: se comenzó a ensayar el empleo de enfermeras mujeres en salas de varones siguiendo el modelo vigente entonces en Europa. En agosto de 1916 el movimiento adquirió forma legal cuando la dirección de la Asistencia Pública elevó a la Municipalidad un proyecto de ordenanza cuyo primer artículo establecía que el personal hospitalario, encargado del cuidado de enfermos, con exclusión del médico y religioso, debería ser ocupado exclusivamente por mujeres con excepción de los servicios de venereología y genitourinarias masculinas.

Es difícil decir cuál fue la verdadera razón, o mejor las razones que impusieron la feminización de la enfermería. Sin duda el discurso de Florence Nightingale encontró un eco fuerte en un momento propicio a la instalación de un discurso sexista acabado. Pero es probable que haya habido otras. Quizás la demanda insatisfecha de mano de obra que aún afligía al país y que la inmigración extranjera sólo parcialmente había contribuido a paliar, procuraba derivar mano de obra masculina a otros sectores ocupacionales de mayor productividad. No habría que desechar tampoco la intención de mantener los salarios del personal de enfermería especialmente bajos, intenciones a las que tradicionalmente se someten más las mujeres.

La Escuela continuó funcionando ininterrumpidamente hasta nuestros días. Fue exclusivamente femenina hasta 1969, fecha en que volvió a incorporar alumnos del sexo masculino y así llega hasta el presente como una escuela mixta, con predominio de mujeres.

Lo que muestra esta historia es que la enfermería en la ciudad de Buenos Aires no nació sino que se constituyó como femenina, hecho que ocurrió entre 1912 y 1916. Su actual marca genérica no es, por ende, natural; obedece a representaciones culturales y a necesidades sociales que han ido cambiando históricamente. Es decir, como lo percibieron las y los enfermeros que entrevistamos, obedece más a razones de nurtura que de natura.

La segregación genérica del mercado de trabajo

La enfermería resulta un caso paradigmático de cómo funciona el mercado de trabajo para las mujeres, un mercado que concentra a la mayoría de las trabajadoras en un corto número de ocupaciones. En efecto, mujeres y varones trabajan en sectores distintos de la economía. Cuando coinciden en el mismo sector, en general se reparten las posiciones de manera desigual: las mujeres ocupan las más bajas y los varones las más altas. Esto es, por supuesto, una generalización. Habrá quienes salgan rápidamente a mostrar contraejemplos. Está quien puede exhibir a una tía ejecutiva en una empresa, quien conozca a una jueza o quien mencione la designación de una decana en la universidad. Es claro que estos casos existen. Es claro que hay mujeres profesionales que han llegado a destacarse "como un hombre". Pero son pocas. La mayoría, cuando trabaja en sectores que tienen estructuras tan jerárquicas como es el caso del sector de la salud o del de la educación, van a parar a los peldaños inferiores, como auxiliares de enfermería o como maestras de nivel primario, pero no llegan a los peldaños superiores que ocupan los varones directores de hospitales o los supervisores de escuelas o los profesores universitarios o los ministros de educación.

Es que en el mercado laboral existe "segregación por género" y es una segregación de dos tipos: horizontal y vertical. La horizontal se refiere a la distribución entre sectores de actividad, la segunda, a la distribución entre posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector. La primera es la que origina ocupaciones con fuerte concentración de mujeres o de varones, como la docencia primaria, el servicio doméstico, la enfermería o el secretariado entre las primeras, y la ingeniería, la plomería, el cuidado de plazas y jardines o las fuerzas armadas entre los segundos. La vertical alude a la concentración de mujeres en los niveles inferiores y a la de los varones en los superiores de un mismo sector de actividad.

Hay, además, otro tipo de segregación por género: la salarial, una que no respeta el principio de "a igual trabajo, igual salario". Esta última existe, pero como no hay datos fehacientes, no voy a tratarla aquí, aunque todos sabemos que los empleadores, cuando pueden, fijan remuneraciones menores a las mujeres que a los varones por iguales tareas apoyándose, o escudándose, en la creencia de que el sueldo de las mujeres es "complementario" al del marido y que, por lo tanto, ellas pueden necesitar/aceptar una remuneración menor que los varones en condiciones laborales equivalentes.

Sobre la segregación horizontal

¿Dónde trabajan las mujeres y dónde los varones? Aunque en muchos ámbitos del trabajo veamos a mujeres y a varones compartiendo oficinas y escritorios, el hecho es que hay como una especialización. Hay una división de ocupaciones de tal modo que algunas son desempeñadas exclusiva o casi exclusivamente por mujeres y otras por varones, y hay también una división de puestos de trabajo de modo que aún en ocupaciones de mujeres y varones, unas y otros están en puestos diferentes.

La situación tiene una larga historia en nuestro país. Entre mediados y fines del siglo pasado, cuando la Argentina se consolidó como nación, la participación laboral de las mujeres era elevada. En 1869, en ocasión del primer censo de población del país, la proporción de las mujeres de más de diez años de edad que estaban en el mercado de trabajo era altísima, casi 57%. Esto significa que una de casi seis estaba integrada al mundo del trabajo. A pesar de su elevado número, ya entonces estaban concentradas en una escasa media docena de ocupaciones de bajo nivel de calificación o productividad. Algo más de un cuarto eran tejedoras, otro tanto eran costureras, y algo más de un tercio estaban ocupadas en el servicio doméstico como mucamas, cocineras, lavanderas y plan-

chadoras. Pero a partir de fines del siglo, durante la presidencia de Roca, con la incorporación de la Argentina al sistema de la división internacional del trabajo, el país inició un proceso de modernización y de crecimiento verdaderamente explosivo. Desaparecieron entonces las condiciones que permitían sobrevivir a formas atrasadas de producción, lo que determinó una caída de la participación económica de las mujeres. En 1895, cuando se relevó el segundo censo nacional de población, las mujeres habían disminuido su participación en la fuerza de trabajo del 57 % al 42 % de todas las mujeres de diez o más años de edad. En el caso de la industria textil, el número de tejedoras, que según el censo de 1869 superaba las noventa y dos mil, en su mayoría asentadas en el noroeste, habían disminuido para la fecha del censo de 1895 a menos de treinta y ocho mil. Es que la producción artesanal, de baja productividad y escasa o nula competitividad en relación a los productos manufacturados en Europa, se volvió obsoleta. Las actividades de servicios alcanzaron mayor preeminencia entre las mujeres trabajadoras que las industriales, concentrando el 42% de la mano de obra femenina. De ellas, la mitad eran lavanderas y planchadoras, y más de un tercio eran domésticas no especializadas. Las restantes, en una proporción más reducida que no alcanzaba al 40 %, estaban ocupadas en la costura y la tejeduría manual, actividades de corte precapitalista sobrevivientes de la antigua estructura económica. El hecho es que la ampliación y complejización de la estructura ocupacional global, producto del comienzo de un desarrollo capitalista moderno, que dio cabida a una gama amplia de ocupaciones, desde muy calificadas hasta asalariadas del agro y la industria, dejó afuera a la mayoría de las mujeres trabajadoras.

En la primera década del presente siglo, la transformación estructural de la economía había llegado a la cúspide. Se habían expandido enormemente las tierras cultivadas, las vías de ferrocarriles, las exportaciones de granos y carnes, el número de establecimientos industriales, etc. Esta transformación se había apoyado en una creciente fuerza laboral que, en ocasión del tercer censo de población, en 1914, se había duplicado respecto de la del censo anterior, dos décadas antes. Pero este crecimiento se debió casi exclusivamente (88 %) a los varones y en apenas 12 % a las mujeres. Estas disminuyeron su participación económica a sólo 27 %.

La mano de obra ocupada en todo el país creció y se diversificó con la creación de ocupaciones antes inexistentes al punto que el número de las registradas por el censo pasó de ciento setenta y cuatro en 1895 a cuatrocientos veintiseis en 1914. Pero nuevamente las tres cuartas partes de las trabajadoras mujeres siguieron concentradas en la misma media docena de ocupaciones tradicionales que en las décadas anteriores. Las costureras, modistas y tejedoras, aunque habiendo mermado su volumen, sumaban 32 % y las domésticas, cocineras, lavanderas y planchadoras habían aumentado al 43 % de las trabajadoras censadas en 1914. Las maestras y profesoras casi quintuplicaron la cifra que representaban en 1895, un crecimiento que fue respuesta a la sanción de la Ley N° 1.420 de educación común y a la necesidad del sistema productivo de contar con mano de obra más calificada. Pero este grupo más calificado sólo representaba el 4 % de la fuerza de trabajo femenina.

En suma, como dijera Ernesto Kritz, la diversificación general de las ocupaciones que se produjo en esta época fue patrimonio casi exclusivo de los varones y fue acompañada por un cercenamiento de las oportunidades de las mujeres, quienes en su mayoría quedaron ausentes del proceso de modernización de la estructura ocupacional. Como habría de reiterarse posteriormente en la historia laboral de las mujeres, la pérdida de su preeminencia económica estuvo vinculada a características técnicas y sociales del proceso de modernización. Kritz sintetiza ese proceso como sigue:

"Por una parte, la apertura del comercio internacional y la integración del mercado interno destruyeron algunas actividades que en el pasado habían absorbido una elevada pro-

porción de mujeres, como fue la tejeduría artesanal. Por otro lado, el tipo de tecnologías incorporadas a las nuevas actividades, basadas en el uso masivo de la fuerza física o en el empleo de maquinarias más o menos complejas, eludieron la apertura de fuentes ocupacionales de reemplazo para las mujeres desplazadas de las antiguas actividades. Mientras el modo de producción fue primitivo, es decir, con predominio de artesanía manual tradicional, las mujeres pudieron estar presentes en el núcleo central de la estructura productiva y pesar decisivamente en él. En cuanto ese modo de producción se modernizó, en el mejor de los casos ellas pasaron a formar parte de la periferia de dicha estructura y, en muchos casos, quedaron fuera de la misma. Para la mayoría de las mujeres que deseaban o necesitaban trabajar, el camino reservado fueron los servicios domésticos."

El descenso de la actividad laboral de las mujeres prosiguió hasta fines de los años '30 y comienzos de los años '40, cuando se inició un proceso tenue pero firme de crecimiento que continúa aún en nuestros días. La reversión de la tendencia descendente ocurrió de la mano del crecimiento de las industrias textiles y de alimentos (elaboradoras de productos cárneos, de envasado de vegetales y frutas, y las derivadas del azúcar y de la harina). Ellas abrieron nuevamente las puertas del mercado del trabajo a las mujeres. Pero en la segunda mitad de los años '50 se produjo un cambio sustancial en la política de industrialización que favoreció el crecimiento de las industrias metalúrgicas, mecánicas, químicas y petroquímicas en detrimento de las de consumo. Estas industrias, denominadas "dinámicas", son "capital intensivas" y no "mano de obra intensivas", es decir, se apoyan en la tecnología antes que en el trabajo humano, no crean empleo. Entretanto, en el mundo de la industria textil, que había sido tradicionalmente empleadora de mujeres, desaparecieron muchas fábricas pequeñas y sobrevivieron las grandes que llevaron a cabo una renovación tecnológica.

Con este cambio de orientación industrial las mujeres quedaron nuevamente desplazadas. Las razones son varias. Por un lado, el cambio tecnológico demanda calificaciones que son frecuentes entre los varones y muy infrecuentes entre las mujeres que no acuden a las escuelas técnicas como ellos, porque "esos no son espacios para las mujeres". En segundo lugar, las grandes empresas textiles, que desplazaron a los pequeños talleres, tradicionalmente prefieren emplear varones porque la capacitación en el puesto de trabajo y la promoción demandan continuidad, de la que se presume carecen las mujeres por sus obligaciones y demandas familiares. El cambio fue muy grande. En 1947, fecha del cuarto censo de población, las tres cuartas partes de las obreras industriales trabajaban en fábricas textiles donde representaban el 61% de todo el personal ocupado. Para la fecha del sexto censo de población, en 1970, esa proporción había descendido a 57 %.

¿A dónde fueron a parar las mujeres desplazadas de la industria que se quedaron en el mercado de trabajo? y ¿A dónde las que en números crecientes entraron por primera vez a trabajar? La respuesta es clara: al sector denominado "terciario" que comprende las actividades ligadas al comercio, a los transportes y a los servicios. También los varones incrementaron su presencia en este sector pero en modo alguno tanto como las mujeres. La salud pública, la educación, el gobierno, el comercio, las finanzas y el servicio doméstico, demandaron mano de obra. El hecho es que, mientras a mediados del siglo (en 1947) el sector terciario daba empleo al 59 % de las mujeres trabajadoras, en 1970 había llegado a dársele al 76 %, la mayor parte de las cuales estaban ocupadas en actividades de los servicios. Esta concentración, además, "feminizó" al sector. Ya desde 1960, fecha del quinto censo de población, el sector de los servicios se había convertido en femenino, como lo muestra el hecho de que las mujeres representaban el 52 % de la mano de obra ocupada. Así es que según el censo de 1970, el 91 % de todas las maestras de preescolar y de primaria eran mujeres, también lo eran el 60 % de las profesoras de la escuela secundaria, pero sólo el 20 % de las de la universidad. En la misma fecha la absoluta mayoría (86 %) de las enfermeras, obstetras y asistentes sociales eran mujeres, lo mismo

que la mayoría (67 %) de las ópticas, dietólogas y técnicas en el área de la salud humana y animal. Pero sólo lo era una cuarta parte de los médicos, cirujanos y dentistas.

El crecimiento sostenido de la economía del que, con sólo algunas fluctuaciones, la Argentina, como el resto de América Latina, había sido testigo desde los años '50, se detuvo de manera drástica a partir de los años '80 dando lugar a una crisis muy profunda. La política económica puesta en práctica a partir de marzo de 1976 persiguió la eficiencia y la modernización de la estructura productiva y, al hacerlo, trajo aparejado paradójicamente un endeudamiento externo sin precedentes, una disminución del ritmo de crecimiento del empleo y de los salarios reales, un incremento de los precios y de la inflación, desindustrialización y terciarización de la producción y el empleo, un crecimiento significativo de la desocupación, de la subutilización de los recursos y de la informalidad y la pobreza. Las medidas iniciales del gobierno militar –liberación de precios, congelamiento de salarios, devaluación– se asociaron con una caída espectacular del salario real. A éstas les siguieron otras medidas dirigidas a la unificación del mercado cambiario y a la disminución de los aranceles de importaciones y, finalmente, otras de corte estructural como leyes de promoción industrial, de transferencia de tecnología y de entidades financieras, liberación de tasas de interés y virtual desaparición del crédito subsidiado, etc.

Los resultados de estas políticas fueron un estancamiento global y una amplia recesión industrial llevando el producto per cápita en 1983 a una cifra cercana a un 11 % inferior al de 1975. Así llegó la Argentina a un estancamiento no igualado en su historia luego de la crisis de 1930. Los resultados de la política económica no se restringieron a deteriorar fuertemente las condiciones de vida y el bienestar general de vastos sectores de la población, también se manifestaron en una recomposición sectorial de la producción y el empleo bajo la forma de un avance de las actividades terciarias (comercio y servicios) y un retroceso de las secundarias (manufacturas). Esto se tradujo en crecimiento del trabajo por cuenta propia (el kiosco de cigarrillos y golosinas, el taxi, el pequeño taller de costura, de reparaciones de automóviles o de fabricación de bolsas de plástico) y en el achicamiento del empleo industrial. Pero el impacto fue diverso para las mujeres y para los varones.

En efecto, desde la segunda posguerra hasta los años '60 y más aceleradamente después de los años '70, las mujeres habían aumentado su participación en la fuerza de trabajo, fuera como ocupadas o como desocupadas buscando trabajo. Este movimiento de la casa al trabajo actuó como una contracorriente dentro del panorama de una fuerza de trabajo global decreciente, panorama al que contribuyeron los varones reduciendo sustancialmente su participación laboral vía los jóvenes (que prolongaron su escolaridad y retrasaron su ingreso al mundo del trabajo) y los de mayor edad (que adelantaron su salida del mercado en pos de la jubilación y del retiro). A estos grupos se les añadieron, desde mediados de la década de los años '70 y más aceleradamente desde los años '80, los varones adultos jefes de hogar que redujeron su participación en el mercado laboral por efecto de la crisis. Así, mientras la presencia de las mujeres aumentaba sin interrupción pasando de 1947 a 1960 y 1970 del 21 % al 23 % y 27 %, y manteniéndose en ese nivel hacia 1980, la de los varones disminuía sin pausa en esas mismas fechas desde el 84 % al 81 % y 75 % respectivamente. La participación económica de las mujeres se debió al crecimiento del sector terciario. Este sector llegó a concentrar en 1980 al 80 %, de la fuerza laboral femenina es decir, a ocho de cada diez trabajadoras. Dentro del sector, las mujeres avanzaron sobre los puestos de trabajo disponibles en el comercio, la educación y la salud, y en los bancos y financieras. Avanzaron también sobre los puestos en la administración pública y sobre el servicio doméstico mientras prácticamente no crecían en la industria, que las había acogido en el pasado, en particular la textil y la de fabricación de

prendas de vestir. En 1980, apenas un 17 % de las trabajadoras encontraba empleo en la industria, cifra que había disminuido del 21 % que representaban en 1970. Entretanto los varones salidos de la industria, mayormente jefes de familia fueron a engrosar el ejército de desocupados y de trabajadores desalentados, los que no buscan trabajo porque anticipan que no lo encontrarán.

Estos movimientos acentuaron la concentración ya estructural de las mujeres trabajadoras en un corto número de ocupaciones, casi todas definidas como "femeninas" porque involucran tareas semejantes a las reproductivas. Se trata de los mismos tres grupos de ocupación que encontramos ya en el pasado: son las trabajadoras de los servicios personales, las profesionales y técnicas y las empleadas de oficina, grupos entre los cuales las mujeres alcanzan 64 %, 52 % y 41 % respectivamente. En el primer grupo son mayoría absoluta las empleadas domésticas, en el segundo las enfermeras y paramédicas y las profesoras y maestras, y en el tercero las oficinistas.

Con la asunción del gobierno constitucional, en 1983, se produjo una recuperación del salario real pero las dificultades económicas posteriores y los efectos de las políticas de ajuste siguieron afectando negativamente a los salarios y a la demanda de mano de obra. Los altos niveles de inflación que marcaron este período atentaron contra las posibilidades de recuperación de los ingresos reales.

El proceso de retirada del Estado como proveedor de bienes y servicios colectivos que se acentuó desde fines de los años '80, disminuyendo los aportes a la infraestructura y los salarios en las áreas de salud y educación, empujó el traslado de estos costos a las unidades domésticas con lo que los costos de la reproducción de las familias aumentaron. Como consecuencia de todo lo dicho, la sociedad argentina asistió a un paulatino aumento de la pobreza acompañado de altos niveles de desocupación, altos niveles de cuentapropismo, de informalización y de precarización laboral, alimentada por los desplazados del sector industrial.

Entre 1980 y 1990, las mujeres manifiestamente aumentaron su propensión a concurrir al mercado de trabajo y lo han hecho frente a hombres que han mantenido o han decrecido la suya. Así, es como en el área metropolitana de Buenos Aires, la proporción de trabajadoras entre las mujeres de catorce y más años de edad creció de 33 % a casi 38 %, en el Gran Rosario de 31 % a 35 %, en Neuquén de 40 % a 45 %, en Santiago del Estero de 35 % a 39 %, y en Salta de 32 % a 38 %. En suma, tanto en las jurisdicciones de mayor nivel de desarrollo (Buenos Aires, Gran Rosario y Neuquén) como en las de menor nivel de desarrollo, la propensión de las mujeres a integrar la fuerza de trabajo se incrementó en la década entre un 10 % y un 20 %, es decir, sustancialmente más que en el total del país en la década anterior. Entretanto los varones de las mismas edades mantuvieron en alrededor del 70 % su nivel de participación o lo disminuyeron, como ocurrió en Neuquén de 84 % a 77 %. Estos movimientos mantuvieron el proceso de feminización de la fuerza de trabajo que venía ocurriendo en la década anterior. Estas tendencias entre las mujeres y los varones se siguieron manteniendo en la primera parte de los años '90.

Durante esta década se acentuó la desindustrialización y fue el sector terciario el que absorbió a la mayor parte de las y los trabajadores. En dos de las jurisdicciones en las que la industria daba empleo a un número sustancial de mujeres, ellas disminuyeron su presencia en el sector, del 26 % al 18 % en Buenos Aires y del 20 % al 18 % en el Gran Rosario. También disminuyeron su presencia en el sector los varones (del 49 % a 40 % en Buenos Aires y del 43 % al 39 % en el Gran Rosario). Ambos se reubicaron en el terciario pero de modo algo diferente. Ellas fueron a los servicios, especialmente a los sociales y personales, y ellos al comercio. En otras jurisdicciones, donde la terciarización del empleo femenino ya estaba establecido a comienzos de los años '80 (Santiago del Estero, Neuquén

y Salta), la escasa proporción de empleo femenino industrial se mantuvo con pocas variantes a lo largo de la década. Hubo una reestructuración de la inserción femenina en el terciario, con aumento del empleo en los servicios y disminución en el comercio.

En suma, en la década se mantuvo y se acentuó la segmentación genérica del mercado laboral ya que las mujeres se concentraron cada vez más en el sector terciario, especialmente en los servicios, disminuyendo su presencia en la industria. En otras palabras, la segregación horizontal parece haberse acentuado en la última década acompañando al retiro de la industria como generadora de empleo.

La segregación horizontal, como ya dije, no ocurre sólo entre sectores de ocupación diversos sino también dentro del mismo sector. En 1992, en ocasión de entrevistar a personal auxiliar y profesional de enfermería de hospitales estatales y privados para conocer sus condiciones de vida y de trabajo, nos dijeron que los varones se concentran en los servicios de alta complejidad, terapia intensiva y unidad coronaria o en traumatología, es decir, allí donde se hace un mayor uso de tecnología o de fuerza física. En las primeras hay aparatos electrónicos, cables y perillas, que se supone son elementos para los que los varones tienen más habilidades y para las que se supone las mujeres están negadas. En las segundas hay que mover y trasladar enfermos. Las mujeres, en cambio, están en obstetricia y ginecología, pediatría, neonatología y clínica médica, allí donde más se demandan cualidades maternas.

Algo similar encontró Ana María García de Fanelli en nueve de las que fueron hasta hace pocos años las más grandes empresas del estado: Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), Gas del Estado, Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (SEGBA), Agua y Energía, Ferrocarriles Argentinos, Aerolíneas Argentinas, Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL), Empresa Nacional de Correos y Telégrafos (ENCOTEL) y Obras Sanitarias de la Nación. Tanto a mediados de los años '70 como a mediados de los años '80, era evidente la existencia de segregación horizontal (por tareas) y vertical (por categorías). En estas empresas las mujeres estaban a cargo de las tareas administrativas, de archivo, de contabilidad, de taquigrafía, de mecanografía, de traducción, de atención al público, de enseñanza y de cuidado de enfermos, o en las actividades menos calificadas de las nuevas tecnologías de administración informatizadas. Los varones, en cambio, eran mayoría en las tareas que suponen toma de decisión y control de recursos humanos, materiales y financieros.

Sobre la segregación vertical

Cuando a una persona o a un grupo de personas que poseen los requisitos necesarios para desempeñar correctamente una función se les niega el acceso a la misma en razón de algún rasgo o atributo que no atenta contra ese correcto desempeño, estamos frente a un caso de discriminación laboral. Las evidencias de que, con igual educación o experiencia laboral las mujeres son víctimas de discriminación laboral y van a parar a puestos inferiores a los de los varones son muchas. Precisamente en dos estudios que realizó Ruth Sautú descubrió que, aún cuando tengan iguales niveles de educación, las oportunidades ocupacionales de mujeres y varones son diferentes. Tanto en 1970 como en 1980, Sautú encontró que las mujeres de los niveles más bajos y más altos de educación desempeñaban ocupaciones de status inferior a las de los varones. En 1970, las primeras se ocupaban en el servicio doméstico o en trabajos inestables de bajo salario y calificación, mientras sus pares masculinos tenían acceso a puestos de trabajo en la industria, a los que podían llegar a través de un entrenamiento en el propio puesto de trabajo, oportunidad que, como ya dije, los empresarios están menos dispuestos a brindarles a las mujeres. Las segundas, en el otro extremo, las mujeres con educación universitaria o superior, tenían menos posibilidades que los varones de acceder a las posiciones más jerarquizadas como las de altas autoridades políticas, altos puestos ejecutivos o similares. Sólo entre quienes tenían niveles medios de educación el logro ocupacional era parejo para ambos sexos. Diez años después, para 1980, Sautú encontró que la situación se mantenía, aunque con una distancia menor entre ambos sexos como si la discriminación hubiera disminuido en algo.

En la burocracia estatal Ana María García de Fanelli descubrió que con iguales niveles de instrucción, las mujeres tenían menores posibilidades de avanzar que los varones. En 1977 los varones triplicaban a las mujeres en los puestos más altos, los de conducción y también las aventajaban en los de asesoramiento y supervisión; ellas, en cambio, los igualaban y hasta superaban en los puestos de ejecución, los más bajos. Y esto ocurría a pesar de que en todos los niveles, la educación alcanzada por las mujeres superaba a la de los varones. Para 1985, aunque más mujeres ingresaron a estas empresas pasando de representar 10 % al 13 % del personal ocupado, el predominio masculino en las funciones de mayor calificación subsistía, aunque algo más aminorado, lo que sugiere que también en este ámbito la segregación también se había aminorado en algo.

En un estudio sobre el empleo en el Banco de la Nación Argentina en 1977 y 1987, Ana María García de Fanelli junto con Mónica Gogna y Elizabeth Jelin encontraron que la ubicación de las mujeres señalaba la existencia de claros patrones de discriminación laboral que se manifestaban, por un lado, en el tipo de puestos ocupados y, por el otro, en las perspectivas de ascenso y promoción. La diferencia de oportunidades ya se manifestaba en el ingreso: el nivel ocupacional en el que ingresaban las mujeres era considerablemente más bajo que el de los hombres con iguales niveles de educación. También constataron una sobreabundancia de mujeres en ocupaciones "sin futuro", es decir, sin perspectivas de ascenso, lo que revelaba la presencia de un mercado de trabajo interno segmentado por género. En suma, a pesar de que en los diez años que mediaron entre 1977 y 1987 la proporción de mujeres empleadas por el Banco había crecido de 12 % a 17 %, la aceptación social de las trabajadoras mujeres era relativa, y limitada a algunas posiciones y áreas. Es que a las mujeres se las considera inadecuadas para puestos gerenciales porque se entiende que estos puestos demandan un carácter agresivo, competitivo, dominante, firme, racional, rasgos que se consideran masculinos. Por el contrario, las mujeres son caracterizadas como no ambiciosas, no agresivas, dependientes, emocionales, intuitivas.

Las autoras brindan muchos datos de interés al respecto. Entre otros, que:

a) Las mujeres se encontraban sobrerrepresentadas entre los agentes de sistemas y computación (27 %), agentes administrativos (30 %), mecanógrafos (23 %), empleados contables y cajeros (27 %), y telefonistas y telegrafistas (90 %), pero estaban subrepresentadas entre los funcionarios superiores (6 %), los profesionales y técnicos (9 %), los jefes y agentes de compraventa (0 %), los jefes de personal de servicio (1 %), otro personal de servicio (1 %). Dicho de otro modo, el 67 % de las mujeres que trabajaban en el banco lo hacían como empleadas contables y cajeras; el 14 % como agentes administrativas y el 11 % como funcionarias públicas superiores;

b) entre los varones, el 36 % eran empleados contables y cajeros, el 12 % personal de servicio, y el 37 % funcionarios públicos superiores;

c) en 1989 ingresaron quinientos setenta y tres nuevos empleados (trescientos ochenta y un varones y ciento noventa y dos mujeres). El 95 % de las mujeres que ingresaron lo hicieron como auxiliares; entre los varones sólo el 60 % ingresó en ese nivel, el resto lo hizo en diversos cargos.

El sector de la salud, uno "típicamente femenino" por la gran cantidad de mujeres que recluta entre su personal, también ha dado muestras claras de segregación vertical. En este caso los datos provienen de un relevamiento de recursos humanos del sector salud realizado en todo el país en 1980, por el Ministerio de Salud que analizamos junto con Rosa N. Geldstein. El sector salud es una pirámide de estructura claramente jerárquica, con una base ancha, formada por el personal auxiliar de enfermería, y una cúspide angosta que integran los directores de hospitales y de otras instituciones sanitarias. A pesar de ser un sector mayoritariamente femenino, las mujeres están conspicuamente ausentes del nivel profesional, a diferencia de lo que sucede con los varones. Efectivamente, éstos están concentrados en el más alto nivel jerárquico mientras las mujeres se distribuyen —como sucede por otra parte con otras actividades típicamente femeninas, como la docencia— entre los niveles intermedios y bajos de la pirámide ocupacional. Casi se podría decir que los hombres sólo se sienten atraídos por este mercado de trabajo cuando están en condiciones de insertarse en él como profesionales universitarios, ya que en 1980 éste era el nivel de calificación de ocho de cada diez hombres ocupados en el sector salud. En cambio, más de la mitad de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres correspondían a los niveles más bajos, los de auxiliares y ayudantes.

Con Rosa N. Geldstein procuramos obtener una prueba más contundente de la existencia de discriminación ocupacional por género en el sector. Partimos de la definición de discriminación que antes comenté. En este caso concluiríamos que habría discriminación laboral contra las mujeres si, teniendo las mismas calificaciones que los varones para ocupar cargos de máxima jerarquía, ellas llegaban en menor proporción que ellos a ocuparlas. Que se entienda bien. No se trata de que habría discriminación contra las mujeres si ellas llegaran en menor número que ellos a la cumbre. Esto sería una falacia porque podría ser que hubiera menos mujeres que varones en condiciones de llegar a esos puestos por no poseer los requisitos de formación, edad, experiencia laboral, etc. para hacerlo. La prueba de la discriminación existe si la presencia de mujeres y de varones en los cargos más altos es diferente a la de mujeres y de varones entre quienes tienen los requisitos para ocupar dichos cargos. Esto es lo que hicimos. Comparamos la proporción de mujeres y de varones entre el personal que poseía los requisitos para ocupar las posiciones de la más alta jerarquía, con la proporción de mujeres y de varones entre el personal que efectivamente ocupaba las posiciones de la más alta jerarquía del sector; es decir, quienes eran potenciales ocupantes con quienes eran efectivos ocupantes. Los requisitos que demandaban los puestos más altos eran tres: tener cuarenta y cinco o más años de

edad, haber alcanzado el nivel de educación superior completa y en medicina, y contar con seis o más años de antigüedad en el ejercicio del cargo. Lo que descubrimos fue que, mientras entre los ocupantes potenciales de los puestos de conducción casi un cuarto eran mujeres (24 %), entre los que efectivamente detentaban esos puestos, menos del 7 % lo eran. Esto significa que sólo una de cada tres mujeres que llenaban los requisitos para llegar a los más altos puestos del sector efectivamente habían tenido éxito en lograrlo. En cambio, mientras 76 % del personal que cumplía los requisitos eran varones, 93 % de los que ocupaban los cargos de conducción eran del sexo masculino. Es claro que podríamos preguntarnos por qué tantas menos mujeres que varones tenían los requisitos para acceder a la cumbre de la pirámide ocupacional. Esta es otra cuestión que traslada la presencia de la discriminación más atrás en el tiempo. ¿Por qué menos mujeres que varones se reciben de médicas? ¿Por qué menos llegan a acumular seis o más años de antigüedad en un establecimiento hospitalario? ¿Por qué menos entre ellos siguen en actividad después de los cuarenta y cinco años? ¿Se trata de una discriminación activa o de una autoexclusión?

En suma, en este sector de la fuerza de trabajo, en los años '80, era evidente que las probabilidades de acceder a los niveles de conducción aumentaban si el trabajador era profesional universitario (más aún si era médico), si era de edad madura, si tenía una apreciable antigüedad en el establecimiento en que trabajaba, y si era hombre. Tal discriminación ocurría en todos los subsectores administrativos. La mujer tenía mejores perspectivas de hacer una carrera si en lugar de competir con los hombres en las especialidades "típicamente masculinas" del arte de curar, se refugiaba en oficinas y gabinetes de investigación. También si se dedicaba a la enfermería y limitaba sus aspiraciones a lograr, no antes de los treinta y cinco años y varios de permanencia en un establecimiento, una función jerárquica intermedia.

Evidencias del mismo tipo de discriminación se encuentran en el sector educación, en el nivel universitario, tanto en el ejercicio de la docencia como en el gobierno de las instituciones. También aquí nos encontramos con un sector de ocupación claramente jerárquico. Guillermina Tiramonti puso al descubierto recientemente que, en la Universidad de Buenos Aires, tanto en las carreras "femeninas", como Psicología, Filosofía y Letras, Farmacia y Bioquímica, como en las "masculinas", como Ingeniería o Ciencias Económicas, la presencia de las mujeres entre el plantel docente desciende a medida que se asciende en la jerarquía ocupacional. En 1990, casi la mitad (47 %) de todo el personal docente de ocho facultades de la Universidad de Buenos Aires (Derecho, Psicología, Filosofía y Letras, Farmacia y Bioquímica, Veterinaria, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Económicas e Ingeniería) eran mujeres. Sin embargo, sólo eran mujeres un cuarto (26 %) de los profesores titulares (el nivel más alto), 36 % de los profesores asociados, 39 % de los profesores adjuntos y, finalmente 57 % de los jefes de trabajos prácticos y los auxiliares docentes, que se ubican en el nivel más bajo de la escala.

En la misma Universidad de Buenos Aires, a pesar de que superan en algo la mitad de la matrícula estudiantil, a pesar de que representan casi la mitad del personal docente, las mujeres están escasamente representadas en las funciones de gobierno, a través de los consejos directivos, de las direcciones de las agrupaciones estudiantiles y, ni que hablar, de las funciones de decanato, que sólo desempeñaban dos mujeres a comienzos de los años '90. Es cierto que las mujeres ingresaron a la universidad bastante más tardíamente en la historia que los varones, lo que podría explicar parcialmente estas evidencias de discriminación genérica. Sin embargo, desde la graduación de Cecilia Grierson, la primera universitaria mujer a fines del siglo pasado, ya han transcurrido cien años, el avance de las mujeres fue grande y llegó a equiparar en años recientes la presencia de los varones.

Conclusiones

La recorrida a lo largo de la historia inventariada de la participación laboral de las mujeres en la Argentina desde mediados del siglo pasado pone de manifiesto, sin dejar lugar a dudas, la existencia de un mercado dual en el que operan mecanismos de segregación horizontal y vertical basados en el género. Las mujeres trabajadoras han estado y siguen estando concentradas en un corto número de ocupaciones de baja productividad y escasa remuneración marcadas como "femeninas". La creciente concurrencia de las mujeres al mercado de trabajo ocurrida en las últimas dos décadas y media no ha cambiado sustancialmente esta situación: siguen siendo mayoría en el servicio doméstico, entre el personal de enfermería y el paramédico, entre el profesional y docente, y entre el que puebla el comercio y las oficinas. Tampoco ha cambiado radicalmente la acción de mecanismos de segregación vertical por los que las oportunidades de acceso a los puestos de mayor jerarquía son mucho menores para las mujeres que para los varones, a igualdad de calificación.

La historia de la enfermería en la Argentina muestra de modo paradigmático que la segmentación del mercado ocupacional según género no obedece a un orden natural, inmodificable. Muestra que las ocupaciones no son naturalmente "femeninas" ni "masculinas" sino que adquieren su marca genérica en obediencia a la acción de representaciones culturales y de necesidades sociales y económicas históricamente cambiantes.

La pregunta que queda planteada es: ¿cuánto tiempo habrá de transcurrir y qué circunstancias deberán darse para que el creciente aumento de la fuerza de trabajo femenina, en gran medida debido al aumento de las jefas de hogar convertidas en principales proveedoras económicas de hogares antes encabezados por varones, se acompañe de una igualación de las oportunidades de acceso de las mujeres a una amplia gama de ocupaciones y al ejercicio de posiciones y cargos sobre la base exclusiva de la capacidad y no de los estereotipos de género que han sido siempre discriminadores de las mujeres? Los instrumentos legales existen. Forman parte de la nueva Constitución Nacional sancionada en 1994 que reconoce los tratados y convenciones sobre derechos humanos, entre otros la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la facultad del Congreso Nacional de promover las medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos.

Notas

Sección "Del género y las ocupaciones"

Las entrevistas a las que aludo al comienzo de esta sección fueron realizadas en el marco de dos investigaciones sobre el personal de enfermería, sus condiciones de vida y de trabajo y los cambios ocurridos en las últimas dos décadas en la composición por sexo de su personal. Los resultados de ambas investigaciones están contenidas en dos obras: Wainerman, Catalina H. y Geldstein, Rosa N., "Condiciones de vida y de trabajo de las enfermeras en la Argentina", Buenos Aires: CENEP, Cuaderno del CENEP N° 44, 1990, y Wainerman, Catalina H. y Binstock, Georgina P., "Ocupación y género. Mujeres y varones en enfermería", Buenos Aires: CENEP, Cuaderno del CENEP N° 48, 1993.

Sección "¿Por qué la enfermería es femenina?"

La historia de la "feminización" de la enfermería está basada en los trabajos de Wainerman, Catalina H. y Binstock, Georgina P., op. cit. 1993 y en "El nacimiento de una ocupación femenina: la enfermería en Buenos Aires," Desarrollo Económico, Vol. 32, No. 126, 1992.

Para reconstruir la historia de la ocupación utilizamos numerosos libros, artículos, documentos, memorias, informes y archivos. De entre estos materiales vale la pena mencionar: Mayo, Carlos A., Los novicios y terciarios del convento-hospital Santa Catalina de Buenos Aires (1780-1820), Academia Nacional de Historia, Congreso Internacional de Historia de América, 1980; Mayo, Carlos A., "Iglesia y esclavitud en el Río de la Plata. El caso de la Orden Betlemita (1748-1822)", Revista de Historia de América, México, 102, 1986; Meyer Arana, Alberto, "La beneficencia en Buenos Aires", Censo General de la Ciudad de Buenos Aires, Tomo III, Buenos Aires: Cía. Sudamericana de Billetes de Banco, 1910; Molina, Teresa María, Historia de la enfermería, Buenos Aires: Inter-Médica, 1973; Kohn Loncarica, Alfredo G. Grierson, Cecilia, "Vida y obra de la primera médica argentina", Buenos Aires: Stilcograf, 1976; Jamieson, Elizabeth M.; Sewall Mary F.; Suhrie, Eleanor B. y Maza Brito, María Elena, "Historia de la enfermería", México: Editorial Interamericana, 6ª edición, 1968; Coni, Emilio, "Memorias de un médico higienista", en: Coni, E., "Contribuciones a la historia de la higiene pública y social", Buenos Aires: Biblioteca Médica Argentina, 1918; González, Ricardo, "Caridad y filantropía en la ciudad de Buenos Aires durante la segunda mitad del siglo XIX", en: Armús, Diego y otros, "Sectores populares y vida urbana", Buenos Aires: CLACSO, 1984; González Leandri, Ricardo, "Médicos, damas y funcionarios. Acuerdos y tensiones en la creación de la Asistencia Pública de la ciudad de Buenos Aires", s.d.; Libros Copiadores del archivo de la Escuela de Enfermería Grierson Cecilia.

El Cuadro 1 es una elaboración propia en base a información contenida en notas de Grierson, Cecilia, Copiador de la Escuela N° 95, 1909; Penna, José y Madero, Horacio, "La Administración Sanitaria y la Asistencia Pública de la Ciudad de Buenos Aires", Buenos Aires: Imprenta G. Kraft, 1910, p.143; y Coni, Emilio R., "Asistencia Pública Nacional. Proyecto de creación", La semana médica, XXIV, N° 28, 1917.

Los argumentos acerca de por qué habrían de preferirse mujeres a varones en enfermería están contenidos en el libro de Resoluciones dictadas por la dirección de la Asistencia Pública, transcripto en el copiadador N° 98 de la Escuela Cecilia Grierson, 1912-1918, y en el Informe del Movimiento Estadístico de la Escuela de Enfermeras y Masajistas del año 1914.

Sección "Sobre la segregación horizontal"

Los cambios en la inserción ocupacional de las mujeres entre mediados del siglo pasado y comienzos del presente están basados extensamente en el estudio de Kritz, Ernesto, "La formación de la fuerza de trabajo en la Argentina: 1869-1914", Buenos Aires: CENEP, Cuaderno del CENEP N° 30, 1985. En él están minuciosamente expuestas las transformaciones que revelan los tres primeros censos de población del país: de 1869, 1895 y 1914. La cita transcripta es de la página 77.

El panorama de las transformaciones acaecidas entre la Segunda Posguerra y 1970 se basa en los trabajos de Sautú, Ruth, "El mercado de trabajo: la mano de obra femenina", Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, El país de los argentinos, 183, 1980; y de Recchini de Lattes, Zulma, "La participación económica femenina en la Argentina desde la Segunda Posguerra hasta 1970", Buenos Aires: CENEP, Cuaderno del CENEP N° 11, 1980.

Para las últimas décadas, que van de 1980 al presente, he utilizado extensamente los trabajos siguientes: García de Fanelli, Ana María, "Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los años '60 a la crisis de los años '80", Desarrollo Económico, Vol. 31, N° 123, 1991; CEPAL, "Política económica y procesos de desarrollo. La experiencia argentina entre 1976 y 1981", Estudios e Informes N° 27, 1983; Tokman, Víctor, "Crisis, ajuste económico y cambio social", El Trimestre Económico, Vol. 53, N° 209, 1986; Carlos Alasino, "Estancamiento económico e inserción femenina: el caso del mercado de trabajo en la Ciudad de Córdoba", en María del Carmen Feijóo (comp.), Mujer y sociedad en América Latina, Buenos Aires: CLACSO, 1991; Cortés, Rosalía, "El mercado de trabajo en los ochenta: ¿homogeneización o fragmentación de la fuerza de trabajo?", ponencia presentada en el taller "La mujer en la agenda política parlamentaria" auspiciado por el CEADEL, Buenos Aires, 23-24 de noviembre de 1992.

Los datos sobre la segregación en enfermería provienen de la investigación de Catalina, H. Wainerman y Georgina, Binstock ya citada, de 1992. Los encontrados en las nueve empresas del estado provienen de un trabajo de García de Fanelli, Ana María, "Mujeres y empleo público: el caso de las empresas estatales", Buenos Aires: CEDES, Documento CEDES 1, 1988.

Sección "De la segregación vertical"

Los datos sobre el Banco Nación fueron recogidos en el estudio de García de Fanelli, Ana María; Gogna, Mónica y Jelin, Elizabeth, "El empleo femenino en el sector público nacional", Buenos Aires: CEDES, Documento CEDES N° 33, 1990; los de las oportunidades ocupacionales según niveles de educación pertenecen a los estudios de Sautú, Ruth, "Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en la República Argentina", Buenos Aires: CENEP, Cuaderno del CENEP N° 10, 1979 y "Oportunidades diferenciales por sexo en Argentina 1970-1980", Estudios del Trabajo N° 1, 1991; los del sector de la salud, de la investigación ya citada de Wainerman, Catalina, H. y Geldstein, Rosa N. de 1989.

El caso de la Universidad de Buenos Aires fue investigado por Tiramonti, Guillermina, "Incorporación y promoción de las mujeres en el circuito formal de educación nacional", Desarrollo Económico, Vol. 35, N° 138, 1995.