



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

CENTRO DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO Y EL
DESARROLLO (CETYD)

Año 3: Monitor #6
Marzo 2018

GÉNERO Y TRABAJO



PRESENTACIÓN

- El monitor sociolaboral de opinión pública, desarrollado por el CETyD, consiste en una medición periódica basada en una encuesta telefónica automatizada mediante la tecnología IVR. Es un relevamiento de 1.400 casos representativo de la población residente del Área Metropolitana de Buenos Aires, comprendida por la Ciudad de Buenos Aires y los 24 partidos que integran el conurbano bonaerense.
- Su objetivo principal reside en aportar evidencia empírica sobre un conjunto de actitudes y percepciones de los argentinos referidas al mundo del trabajo y a la coyuntura sociolaboral. Asimismo, su carácter sistemático permite monitorear la evolución de tales actitudes y percepciones.
- El estudio desagrega los indicadores en dos universos poblacionales distintos - población en edad de trabajar y población ocupada - y en tres bloques principales: i) cultura laboral; ii) percepciones sociolaborales; y iii) índice de incertidumbre laboral (IDIL).
- **En esta edición (marzo/18) se ha incorporado un bloque especialmente dirigido a profundizar algunas cuestiones vinculadas a GÉNERO Y TRABAJO, cuyos resultados se incluyen en esta presentación.**

Principales conclusiones (1/2)

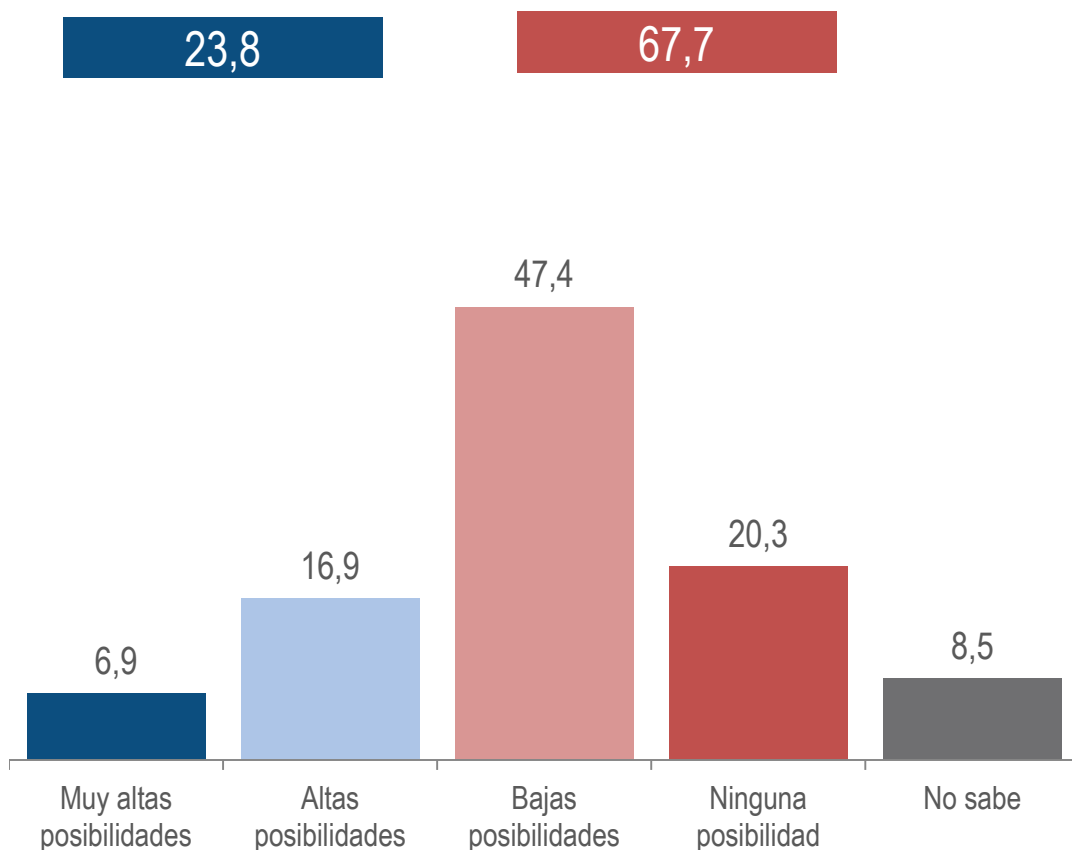
- ✓ En relación al género y las relaciones laborales pueden distinguirse tres dimensiones de análisis: las desigualdades objetivas, la percepción de tales asimetrías y las representaciones que las avalan, sostienen o cuestionan.
- ✓ En términos generales, el estudio alumbra que, más allá de las diferencias que se reflejan en los datos objetivos, la opinión pública percibe un mundo del trabajo desnivelado por género: las mujeres manifiestan más dificultades para encontrar un buen trabajo, expresan mayores riesgos de perder el que tienen y declaran soportar un menor cumplimiento de sus derechos laborales en relación a los varones.
- ✓ La brecha de empleabilidad autopercibida, por ejemplo, evidencia un pronunciado contraste: el 74% de las mujeres considera que tiene bajas o nulas posibilidades de encontrar un buen trabajo, contra el 61% de los varones.
- ✓ En el plano de las representaciones que “explican” las asimetrías surge que las razones por las que hay menos mujeres en cargos jerárquicos, la mayoría (36%) se lo adjudica a que el entorno laboral las discrimina. En este caso también se destaca que las mujeres se inclinan más que los varones a atribuir tales desigualdades a una discriminación por género.

Principales conclusiones (2/2)

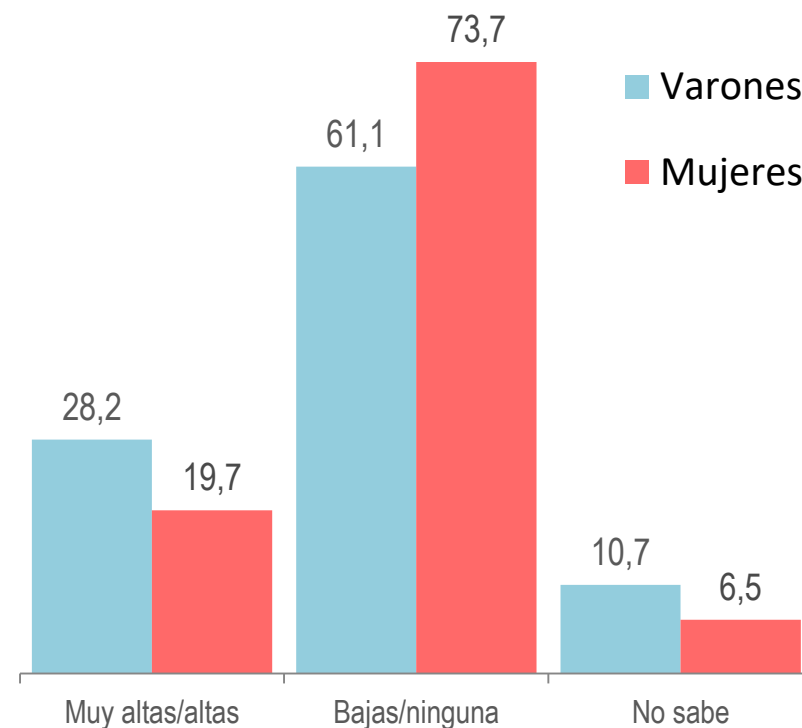
- ✓ Resulta interesante destacar que algo menos de un tercio de los encuestados piensa que esta diferencia que se produce entre varones y mujeres en el desempeño de cargos de mayor responsabilidad, se debe a que las mujeres disponen de menos tiempo debido a las cargas familiares. En este caso la proporción de las respuestas de las mujeres es similar al promedio general, aunque si se verifica un menor porcentaje de esta explicación entre los jóvenes y una mayor incidencia entre los mayores de 50 años. Indudablemente esta visión responde al paradigma del “patriarcado” que aún persiste en la cultura de nuestro país.
- ✓ Un cambio cultural en marcha? La mayoría de los jóvenes no está de acuerdo en que es más importante para los varones que para las mujeres tener un trabajo que les de autonomía, y tampoco coincide en que sea natural que en una pareja haya problemas cuando la mujer gana más que el varón. Sin embargo, la vigencia de una matriz patriarcal y machista se advierte en la mayoritaria adhesión que suscitan entre los varones estos dos tópicos evaluados, que asocian trabajo con autonomía y masculinidad.

EMPLEABILIDAD AUTOPERCIBIDA

¿Qué posibilidades tiene una persona como usted de encontrar en la actualidad un buen trabajo?



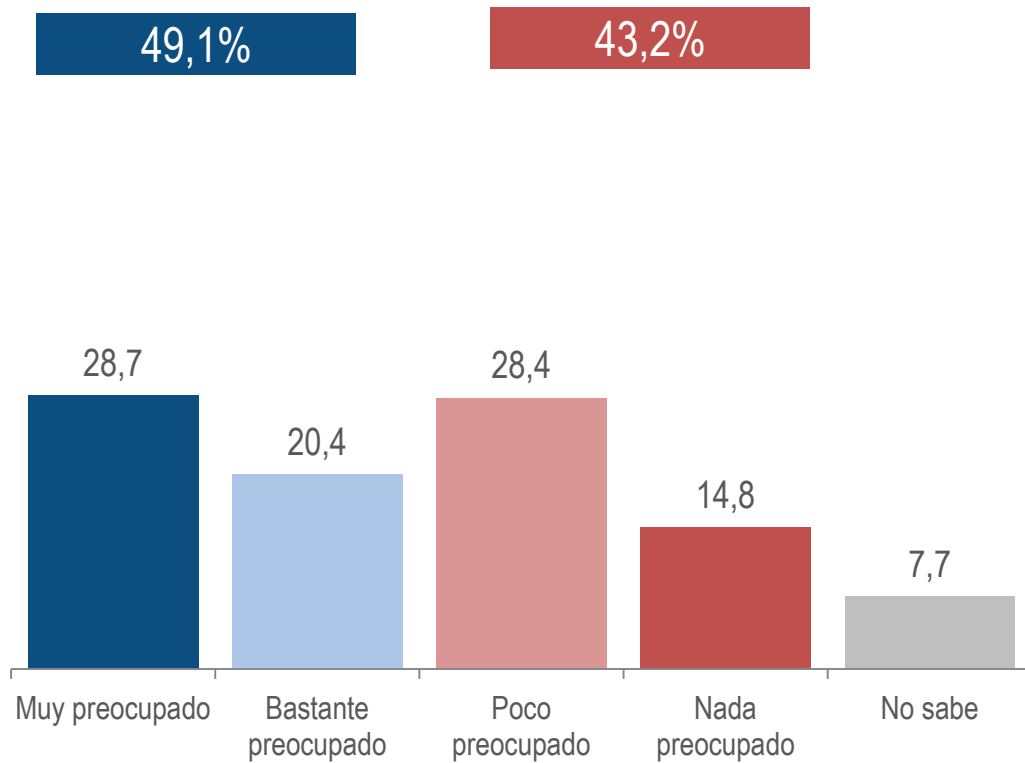
SEGÚN GENERO



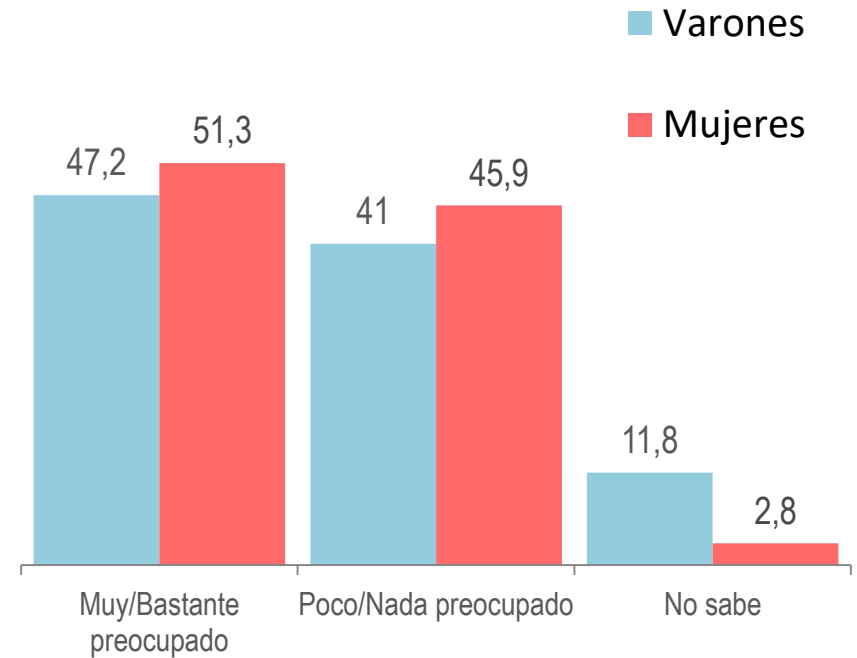
ESTABILIDAD LABORAL PERSONAL PERCIBIDA

¿Qué tan preocupado está usted por perder su trabajo actual?

*ENTRE OCUPADOS



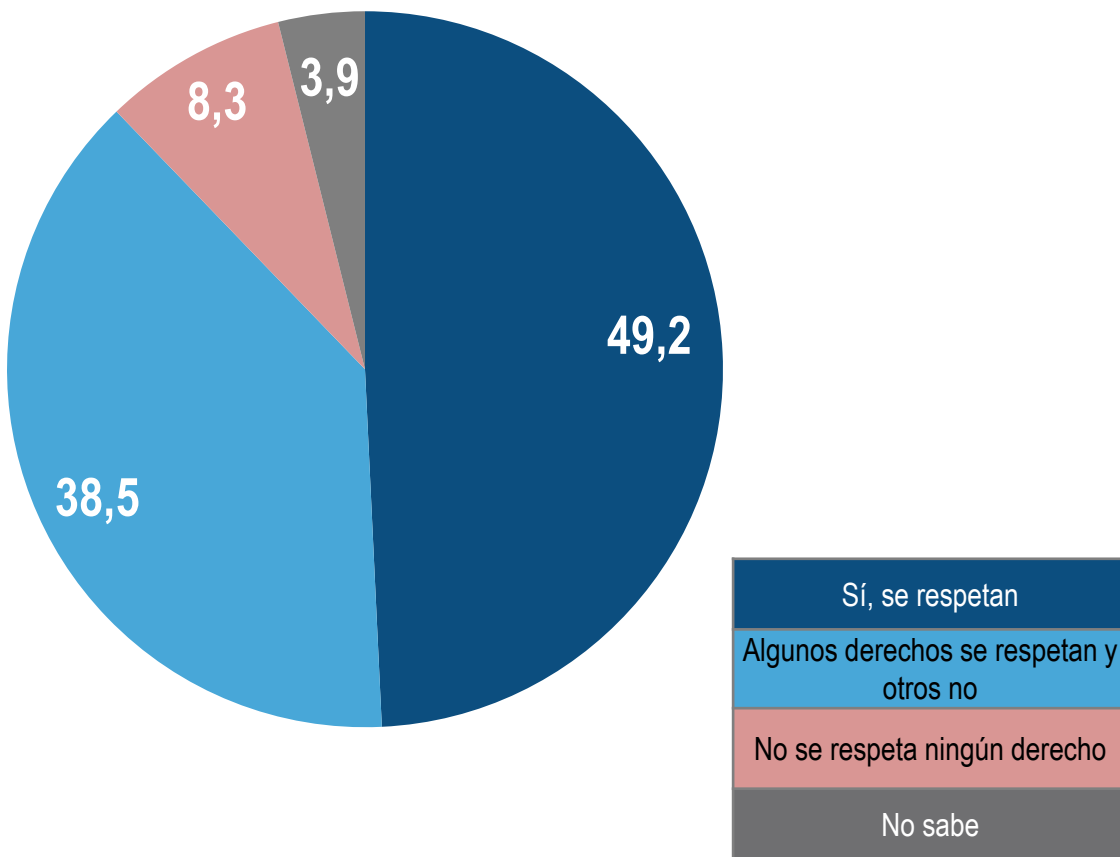
SEGÚN GENERO



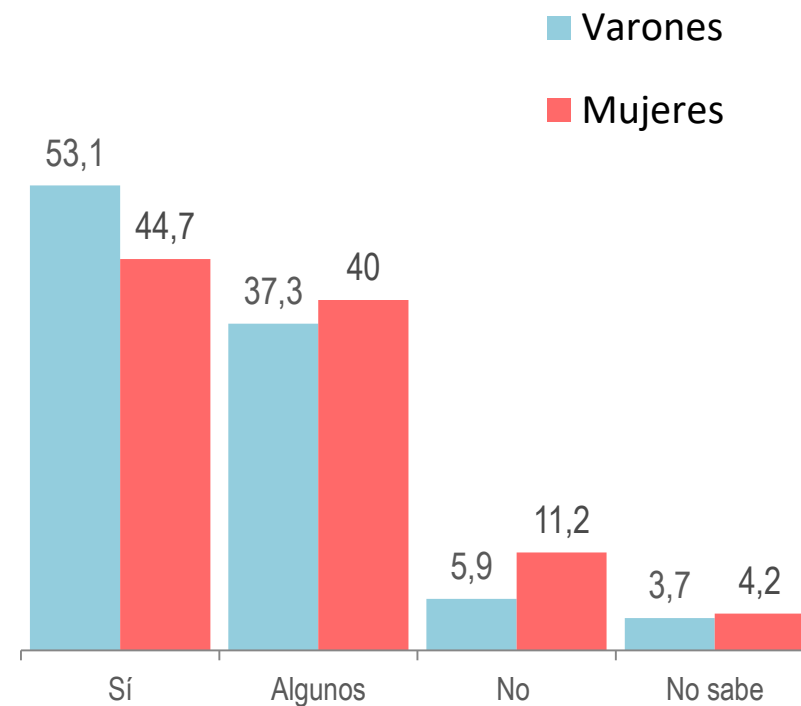
CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES

En su actual trabajo, ¿usted diría que respetan sus derechos laborales??

*ENTRE OCUPADOS

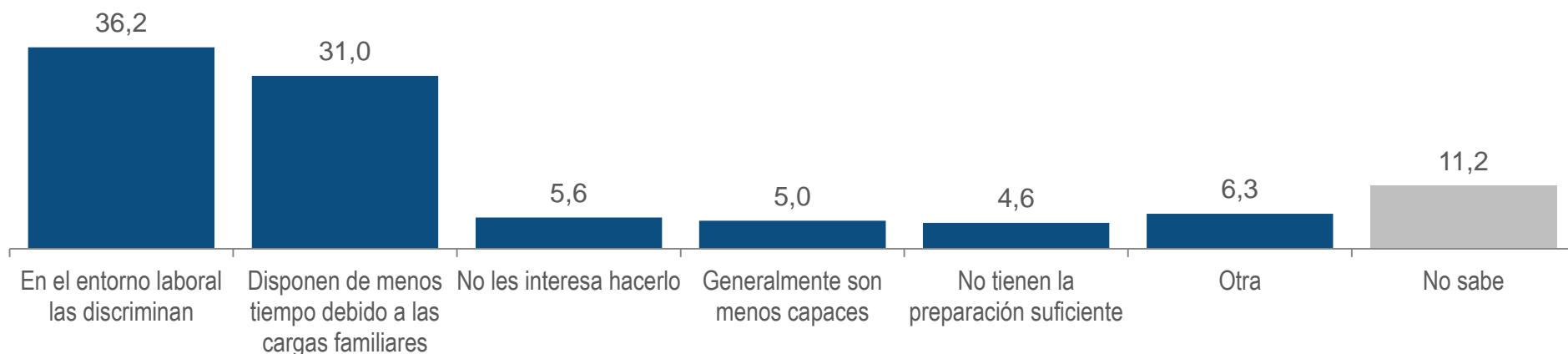


SEGÚN GENERO



JERARQUÍAS LABORALES Y GÉNERO

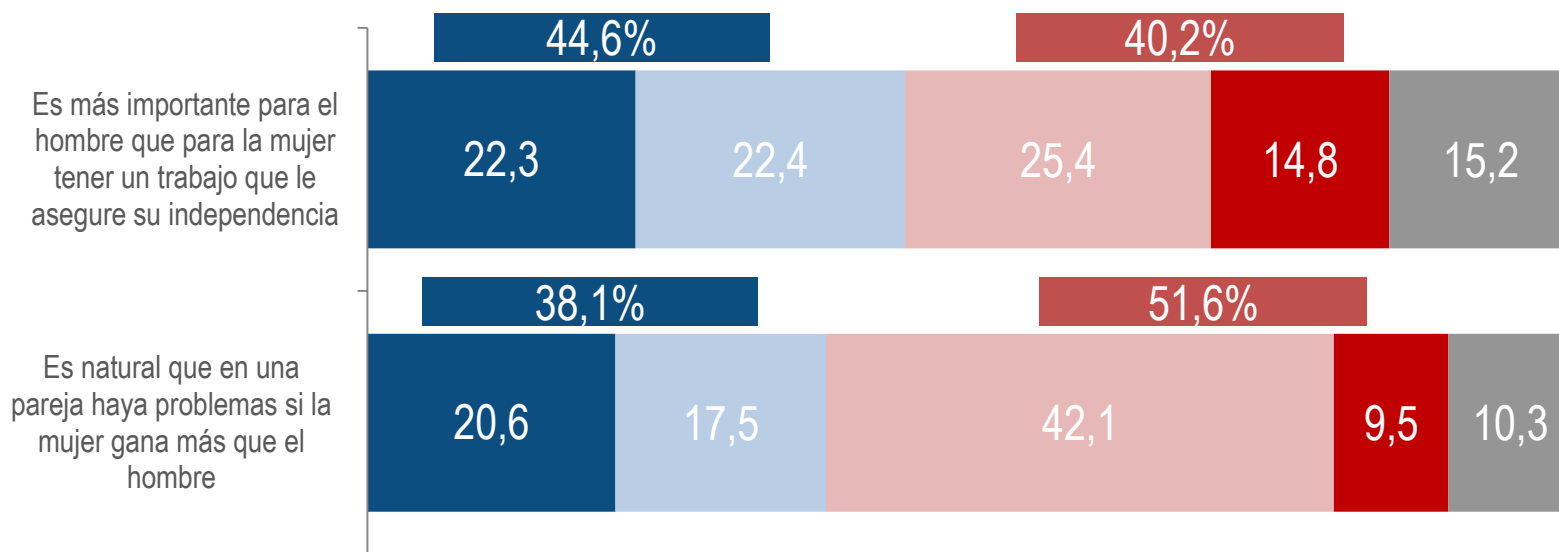
¿Cuál cree que es la principal razón por la que las mujeres ocupan menos puestos de responsabilidad que los hombres?



	Sexo		Edad			Nivel Educativo				Actividad			Ocupación		
	M	F	18-30	31-50	51 y más	Bajo	Medio Bajo	Medio	Alto	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Empleador	Asalariado	Cuenta Propia
En el entorno laboral las discriminan	31,9	40,2	36,2	41,4	31,7	34,2	32,8	41,7	36,5	35,6	49,2	37,1	24,0	38,6	32,3
Disponen de menos tiempo debido a las cargas familiares	28,5	33,4	21,7	30,6	36,1	31,2	27,1	30,3	34,5	32,2	25,6	29,5	32,7	32,2	35,1
No les interesa hacerlo	8,4	3,0	12,3	2,3	5,1	10,7	2,0	3,0	3,8	6,1	1,7	5,6	25,8	2,6	2,6
Generalmente son menos capaces	7,9	2,3	3,5	4,9	5,9	7,1	9,4	4,1	1,2	3,9	7,7	7,0	,5	4,3	4,9
No tienen la preparación suficiente	4,7	4,6	3,6	4,2	5,5	4,5	6,8	3,1	4,9	4,1	4,3	6,2	4,3	3,9	4,5
Otra	6,5	6,1	9,0	4,9	6,0	1,3	1,9	6,8	11,5	6,5	5,5	4,3	5,6	5,2	11,7
No sabe	12,1	10,4	13,8	11,7	9,6	11,1	20,0	11,1	7,5	11,6	5,9	10,3	7,0	13,2	9,0

SIGNIFICADOS DEL TRABAJO SEGÚN GÉNERO

Está de acuerdo con la siguiente frase....



Es más importante para el hombre que para la mujer tener un trabajo que le asegure su independencia

	Sexo		Edad			Nivel Educativo				Actividad			Ocupación		
	M	F	18-30	31-50	51 y más	Bajo	Medio Bajo	Medio	Alto	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Empleador	Asalariado	Cuenta Propia
De acuerdo	51,5	38,3	33,4	41,3	53,2	57,7	47,2	40,8	29,7	46,2	33,6	43,4	56,1	45,5	38,7
En desacuerdo	34,7	45,4	51,9	42,9	32,0	18,9	43,9	41,8	62,1	43,6	55,0	32,0	34,9	44,7	49,6
No sabe	13,9	16,4	14,7	15,9	14,8	23,4	8,8	17,4	8,3	10,2	11,4	24,5	9,0	9,9	11,7

Es natural que en una pareja haya problemas si la mujer gana más que el hombre

	Sexo		Edad			Nivel Educativo				Actividad			Ocupación		
	M	F	18-30	31-50	51 y más	Bajo	Medio Bajo	Medio	Alto	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Empleador	Asalariado	Cuenta Propia
De acuerdo	51,5	38,3	33,4	41,3	53,2	57,7	47,2	40,8	29,7	46,2	33,6	43,4	56,1	45,5	38,7
En desacuerdo	34,7	45,4	51,9	42,9	32,0	18,9	43,9	41,8	62,1	43,6	55,0	32,0	34,9	44,7	49,6
No sabe	13,9	16,4	14,7	15,9	14,8	23,4	8,8	17,4	8,3	10,2	11,4	24,5	9,0	9,9	11,7

FICHA TÉCNICA

Trabajo de campo	13 y 14 de marzo de 2018
Ámbito	Área Metropolitana de Buenos Aires
Diseño muestral	Muestra probabilística estratificada por población. Datos ponderados según sexo, nivel educativo y edad.
Universo	Población mayor de 16 años residente en hogares particulares.
Nivel de confianza	95%
Error muestral	+/- 2,6
Tamaño de la muestra	1.400 casos
Instrumento de recolección	Cuestionario de preguntas cerradas
Sistema de consulta	Telefónica IVR



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

CENTRO DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO Y EL
DESARROLLO (CETYD)

www.cetyd.unsam.edu.ar/monitor.asp

