

Género, empleo público y aislamiento obligatorio

Por: **Ayelén Flores, Jimena Molina, y Rafaela Lescano**



Motivadas por el protagonismo de las mujeres en la actual gestión provincial de gobierno y el hecho de que las dependencias que agrupan la mayor cantidad de agentes son las más feminizadas, comenzamos a interrogarnos sobre las particularidades del empleo en la administración pública chaqueña y sus efectos en las trabajadoras mujeres, desde una perspectiva de género. Abordamos así la tarea de precisar indicadores que nos permitieran conocer la existencia de desigualdades en lo relativo a la distribución de tareas, salarios, situación de revista, cumplimiento de horarios, compatibilización del trabajo remunerado con tareas domésticas y de cuidado, y otras variables que pudieran denotar un perjuicio real o potencial para las mujeres trabajadoras.

La repentina declaración de la COVID-19 como pandemia por parte de la OMS, como así también el DNU 297/20 que instaló el 20 de marzo de 2020 el aislamiento social, preventivo y obligatorio en nuestro país imprimieron un rumbo diferente no sólo a nuestras prácticas de investigación sino también a nuestros objetivos, resultando un factor disruptivo con respecto a los anteriores, pero también revelador de numerosas falencias y desigualdades. Decidimos poner el foco, entonces, en el escenario en donde se intersectan la gestión de la fuerza del trabajo en la Administración pública provincial, las desigualdades de género y las fortalezas y dificultades que genera el aislamiento social.

Así como el confinamiento social ofrece un campo fértil para la recogida de datos y el análisis de ciertas variables que en circunstancias normales se ven opacadas o resultan poco visibles para lxs actores (como la contabilización del tiempo de trabajo doméstico o de cuidados), también es cierto que no son pocas las dificultades que se presentan,

especialmente las relacionadas con el contacto con los equipos políticos, quienes se encuentran dedicadxs a tareas relacionadas con la mitigación de los efectos de la pandemia.

No obstante lo anterior, hemos dialogado con delegadxs gremiales, entrevistamos a varias trabajadoras y logramos realizar una encuesta en la cual más de 250 agentes del Estado provincial reflexionaron acerca de su relación con el trabajo en situación de aislamiento, la división del tiempo para las diferentes actividades y la influencia de la pandemia sobre sus ingresos. Este artículo muestra los primeros avances en este proyecto y los desafíos que aún quedan pendientes en la investigación.

Las trabajadoras públicas del Chaco

La participación laboral femenina en el sector público provincial chaqueño es particularmente relevante en un país en el que persisten brechas de unos 20 puntos porcentuales en las tasas de actividad y empleo de mujeres y varones y en el que las mujeres también tienen más probabilidades de estar desempleadas, subocupadas, o de trabajar en la informalidad o en sectores peor remunerados (Díaz Langou 2019). Esta realidad fundamenta la importancia de que desde el Ejecutivo provincial se pretenda la paridad de género en el sector público, comenzando por los cargos políticos más visibles, lo que, de todos modos, no se refleja en las direcciones, presidencias y vocalías de los organismos autárquicos.

Aunque, el aumento en la participación de las mujeres en la esfera pública ha tomado gran visibilidad en la actual gestión de gobierno a raíz de que cargos como la Vicegobernación y el Ministerio de Economía y Planificación son ocupados por primera vez por mujeres, además de la incorporación de funcionarias a cargo de cuatro de los ocho ministerios y de tres de las cinco secretarías, manteniéndose esta paridad también en las subsecretarías (Tomassella, Y. y Ossola, I. 2019).

En este sentido, es interesante destacar el peso que toma el empleo público en la inserción laboral de las mujeres a nivel provincial. Conforme a la Encuesta Permanente de Hogares, para el primer trimestre de 2019, del total de mujeres ocupadas un 42% se encuentra inserta en el sector estatal y del total de varones ocupados un 31,4%.^[1]

Según los datos publicados en la web de Gobierno Abierto y obtenidos a través del Sistema Integrado de Personal y Liquidación de Haberes (Sistema PON), la provincia cuenta con una dotación de 81.014 agentes en total, de los cuales 57.854 corresponden al personal de planta permanente, concentrando el 92% del total de agentes en sólo diez dependencias.^[2] Las mujeres conforman un poco más de la mitad de este universo (57.65%) y es posible afirmar que se concentran principalmente en las áreas sociales de gobierno, ya que las dependencias que aglutinan mayor cantidad de agentes son también las más feminizadas; en Educación un 71%, en Salud un 66% y en Desarrollo Social un 63% de lxs agentes son mujeres. Esta distribución evidencia que **las agentes ocupadas en el sector público se encuentran en mayor medida afectadas a áreas que reflejan tareas reproductivas y de cuidado**, tradicionalmente asociadas a las mujeres y a lo femenino.

Los datos tomados del sistema de Planta Orgánica Nominal (PON) también revelan que persiste una mayoría de mujeres (14.347 agentes femeninos y 10.973 agentes masculinos) en el escalafón general correspondiente a la Administración Central, excediendo incluso la proporción mencionada anteriormente, que incluye a las trabajadoras del escalafón educativo y otros entes autárquicos y descentralizados y empresas del Estado.

Las mujeres, a pesar de las cifras nacionales de desocupación y subocupación, representan tanto en la Administración central como en los organismos autárquicos y descentralizados y empresas del Estado chaqueño, una mayoría evidente frente a los trabajadores varones. Este dato cuantitativo, como veremos más adelante, no necesariamente se traduce en una ventaja cualitativa en favor de las trabajadoras públicas, quienes deben afrontar en muchos casos un mayor índice de precarización, además de la doble o triple jornada que implica la acumulación de tareas remuneradas formales con las tareas domésticas y de cuidado, todo lo cual se ha visibilizado y profundizado aún más durante el periodo de aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Impacto de las nuevas modalidades laborales en las trabajadoras públicas provinciales

Uno de los puntos de partida de nuestra investigación es el hecho de que la pandemia de la COVID-19 y sus implicancias hicieron más visibles las desigualdades estructurales de nuestro sistema económico y social, e incluso las agravaron. Asimismo, consideramos que varias de las transformaciones sociales que ya estaban en curso se aceleraron, exigiendo que tanto los ciudadanos como los Estados se adapten rápidamente. Uno de los casos más representativos es el del ámbito laboral, en el cual se produjeron importantes modificaciones que afectaron de manera multidimensional a un número considerable de trabajadorxs, teniendo en cuenta que el trabajo es considerado el principal ordenador de la vida individual y colectiva.

La dicotomía entre producción y reproducción, tópico clásico en la producción teórica feminista, parece volver con fuerza e instalarse en las discusiones sobre las modalidades contemporáneas de trabajo, especialmente desde la vigencia del aislamiento social obligatorio. El solapamiento entre el tiempo de realización de tareas remuneradas y las tareas domésticas o de cuidados, la borrosidad de los límites entre unas y otras, la desigual distribución de estas últimas entre varones y mujeres, se visibilizan, se problematizan en los hogares, pero también se profundizan.

En este marco, el viraje forzoso hacia el teletrabajo y la consecuente superposición de los espacios domésticos y laborales afectaron particularmente a las mujeres, considerando que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares (en relación con el Estado y las organizaciones comunitarias) y, dentro de los hogares, por las mujeres antes que por los varones. Corina Rodríguez Enriquez (2015) define “cuidado” en un sentido amplio como “todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven”. Estas personas pueden ser dependientes por su edad o capacidades, pero también personas que pueden encargarse de su propio cuidado.

La OIT (2018) advierte que ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres. Son ellas quienes realizan el 76,2% de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole tres veces más tiempo que los varones, y a ello debe sumarse que en tiempos de pandemia quienes realizan tareas de cuidado están extendiendo su jornada entre tres y cuatro horas (ATE 2020), sin contar la atomización de actividades que ello genera y el impacto en la salud, las expectativas, el bienestar y la realización laboral y profesional de las mujeres trabajadoras.

El Estado Nacional a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ha otorgado licencias remuneradas para aquellxs trabajadorxs públicxs con menores de edad a

cargo, mediante resolución N° 207/2020^[3], las cuales pueden tramitarse en el marco del artículo 14 del Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias (Decreto N° 3413/79)^[4]. Asimismo, se instó a que cada área de la Administración Pública Nacional implemente la modalidad de trabajo remoto para lxs trabajadorxs públicxs, con excepción de aquellxs que presten servicios esenciales. En el ámbito provincial, el Decreto 433/2020 del 18/03/2020 determinó el cierre de los establecimientos educativos y la implementación de una plataforma digital para continuar las trayectorias educativas de niñxs y adolescentes chaqueñxs.

Consecuencia de lo anterior es la intensificación del tiempo que las personas con hijxs a cargo dedican al apoyo escolar de niñxs y adolescentes, generando una carga excesiva en quienes asumen esa tarea. Es importante resaltar que de acuerdo a los testimonios de trabajadorxs de algunas dependencias de la administración pública central, las “licencias” o “permisos” que se otorgan para no concurrir al lugar de trabajo se tramitan de manera informal. Además, se percibe cierta confusión generalizada en el lenguaje utilizado por lxs jefes de áreas, referidos al teletrabajo y a las licencias. Por ejemplo, unx de ellxs utiliza el término “licencia” al referirse a la situación de aquellas personas que se encuentra prestando tareas bajo la modalidad de trabajo remoto.

En esta misma línea, una de las entrevistadas señaló, que a pesar de existir una resolución ministerial que indica los criterios a tener en cuenta para readecuar los equipos de trabajo durante el aislamiento, lxs directores de área interpretan de forma arbitraria los lineamientos establecidos, que refieren esencialmente a procurar la reorganización de las formas de trabajo de aquellxs agentes con menores a cargo. Cabe recordar que en el contexto de aislamiento obligatorio lxs agentes no pueden concurrir con sus hijxs a las oficinas en las que prestan servicios. En sus palabras “esto genera angustia en lxs trabajadores que tienen que ir a trabajar y no saben qué hacer con sus hijxs, pero no quieren que lxs sancionen”.

En casos de hogares biparentales, es mucho más visible la situación de las mujeres trabajadoras que permanecen en sus hogares exceptuadas de concurrir al lugar de trabajo, realizando a la vez tareas laborales asignadas y tareas domésticas y de cuidados, en tanto los varones en igual situación familiar en su mayoría asisten a la oficina. Esta disparidad, que redundante en más trabajo y menos límites para las agentes, puede verse también reflejada en la encuesta realizada (gráfico 3), donde se advierte que casi un 20% más de varones asisten a la oficina (lo cual no significa que las agentes no tengan tareas a cargo).

En otras palabras, es posible afirmar que los avatares del teletrabajo, entre otras cosas, evidencian la odisea de compatibilizar las tareas reproductivas (no remuneradas) con las tareas “productivas” remuneradas (que a menudo involucran también habilidades y saberes reproductivos), alargando indefinidamente las jornadas de trabajo para ellas e imposibilitando muchas veces su contabilización, a costa del tiempo de descanso y de ocio que en ocasiones, como afirmaron nuestras entrevistadas, se ve reducido a cero. Las mujeres así “no sólo son funcionales a un mercado de trabajo flexible, (...) sino que condensan también en sí, en un único cuerpo, la posibilidad de asumir los roles productivo y reproductivo”. (Op. Cit., p. 83).

Si bien las estadísticas previas a la pandemia ya revelaban que la mayor participación en el trabajo doméstico no remunerado la tienen las mujeres (88,9% contra el 57,9% de los

hombres – Calero, Delavalle, Zanino 2015), y al margen de la profundización de la brecha, en la desagregación de esas tareas domésticas adquiere una dimensión inusitada en tiempos de aislamiento el apoyo escolar. Al desplazarse el trabajo educativo y el rol de cuidado asumidos por el Estado y el aparato educativo en general, son las mujeres quienes en las entrevistas realizadas dicen ocuparse casi con exclusividad de acompañar a lxs hijxs en edad escolar en sus aprendizajes, lo cual les insume un tiempo considerable teniendo en cuenta, en palabras de una entrevistada, que “no siempre sabemos hacerlo”. El uso del plural en las entrevistas por parte de las mujeres al referirse a ella misma y lxs hijxs (“empezamos a las 14.30 con las tareas”; “a veces no entendemos”), excluyendo a los hombres mayores, revela también la naturalización del acto de asumir este tipo de tareas como privativas por parte de las mujeres.

Al respecto resulta pertinente señalar que una de las entrevistadas, si bien no tiene aún hijxs a cargo, es consciente de las dificultades que implicaría la tarea de compatibilizar su carrera profesional con el cuidado de menores (más aún al imaginarse el desafío que significa el contexto de aislamiento, con el consecuente cierre de los establecimientos educativos y la convivencia constante con lxs menores), haciendo una clara diferencia entre su situación como futura madre y la de su pareja conviviente, como futuro padre. Al respecto señala, que si bien en su caso se dividen las tareas domésticas de manera equitativa, “la constitución voluntaria de una familia es una decisión que la mujer piensa mucho más a razón de su carrera profesional que un varón, el hombre jamás se pone a pensar cómo se verá alterada su capacidad de trabajo por tener un hijo, como mucho hace el análisis de qué tanto de más debo ganar para mantenerlo”.

Otra consecuencia del aislamiento, especialmente en los casos de aquellas trabajadoras públicas provinciales que no asisten al lugar de trabajo ni cumplen tareas remotas pero sí deben afrontar las tareas domésticas o de cuidado, independientemente de la categoría o cargo que revistan, es cierta angustia o desconcierto frente a su futuro laboral y profesional, que en algunos casos, en términos de las entrevistadas, se traduce en “bronca” o “rabia” por no ser requeridas a prestar servicios, generando la sensación de no ser útiles o productivas pese a ser altamente calificadas.

Resulta claro que el contexto de pandemia impone la necesidad de rediscutir los derechos laborales de lxs trabajadorxs en general, y por lo tanto, consideramos que es el momento ideal para involucrar las cuestiones de género en las negociaciones colectivas. En este sentido, también aparece como prioritaria la necesidad de señalar las diversas vulnerabilidades a las cuales lxs trabajadorxs se ven expuestxs al implementarse la modalidad del teletrabajo, las cuales se relacionan por una parte con la brecha digital, ya que no todxs cuentan con conexión a internet de calidad o con dispositivos digitales adecuados para cumplir con su actividad; y por la otra, con la dificultad de conciliar las tareas domésticas y de cuidado con las actividades laborales, lo que afecta en mayor medida a las trabajadoras mujeres. En este punto es preciso valorar el hecho de que el trabajo remoto fue impuesto como medida extraordinaria ante una situación de emergencia sanitaria, motivo por el cual resulta entendible que desde el Estado provincial no se hayan atendido aún este tipo de cuestiones. Sin embargo, si se pretende instalar esta modalidad de trabajo de forma permanente es imprescindible proceder a su reglamentación, con el objeto de no desnaturalizar los derechos laborales de lxs trabajadorxs públicxs y de contemplar las circunstancias que afectan particularmente a las trabajadoras mujeres.

Presentación datos provisorios de la encuesta

Tal como mencionamos al principio, una de las herramientas que utilizamos para conocer la realidad que pretendemos estudiar es una encuesta completada voluntariamente por agentes provinciales. La muestra que obtuvimos hasta el momento incluye en mayor medida a agentes de la Administración Pública Central y en menor medida a trabajadores de Organismos Autárquicos y Descentralizados, y de Empresas del Estado provincial.

Hay que mencionar que la encuesta fue respondida por más de 250 personas, pero para esta oportunidad se trabajó con un total de 235, de las cuales una se auto percibe como travesti/trans, 173 como mujeres y 61 como varones, lo que implica que el 73,6% del total de personas que contestaron son mujeres. En consecuencia, es necesario completar a futuro la muestra con más agentes varones, con el objetivo de representar mejor la población total; considerando que si bien las agentes mujeres son mayoría en la administración pública, ese porcentaje asciende sólo al 57.65%.

Por tal motivo, se decidió analizar la muestra en términos comparativos entre el total de varones y el total de mujeres. Como se ve en el siguiente gráfico la distribución en las distintas jurisdicciones entre ambos grupos es proporcionalmente homogénea y se concentran en la Administración Central con un 77,0% y un 77,5% respectivamente.

Gráfico Nº 1. Distribución de la muestra en la Administración Pública Provincial según género*



Fuente: Elaboración Propia en base a encuesta.

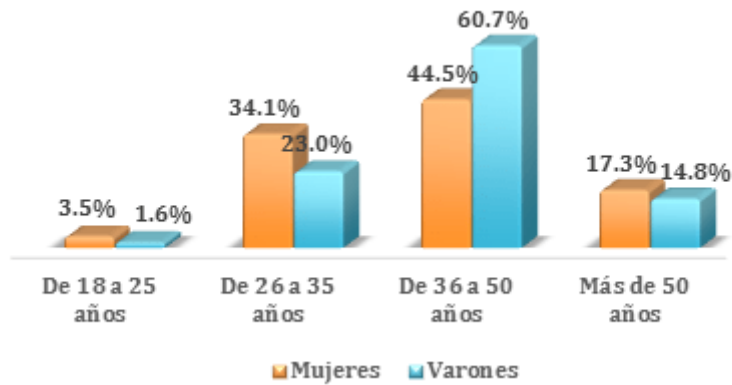
*Para este análisis se tomó el género varón y el género mujer. Donde el total para varones es 100% y el total para mujeres es 100%.

En general, las edades de lxs encuestadxs se condensan en los rangos de 26 a 35 y de 36 a 50 años, siendo menos frecuentes las respuestas de lxs jóvenes⁽⁵⁾ y de lxs adultxs de más de 50 años en ambos grupos.

Ahora bien, en el grupo de las mujeres se destaca su mayor presencia (34,1%), en comparación a la de los varones (23,0%), dentro del rango de edad de 26 a 35 años. En el caso de los varones se concentran y sobresalen en el rango etario de 36 a 50 años (60,7%), llegando a 16,2 p.p. más que las mujeres (44,5%), lo que podría resultar un indicio de la

mayor permanencia de los varones y la menor participación laboral de las mujeres, en edad reproductiva, en el empleo público.

Gráfico N° 2. Caracterización de la muestra por edades según género

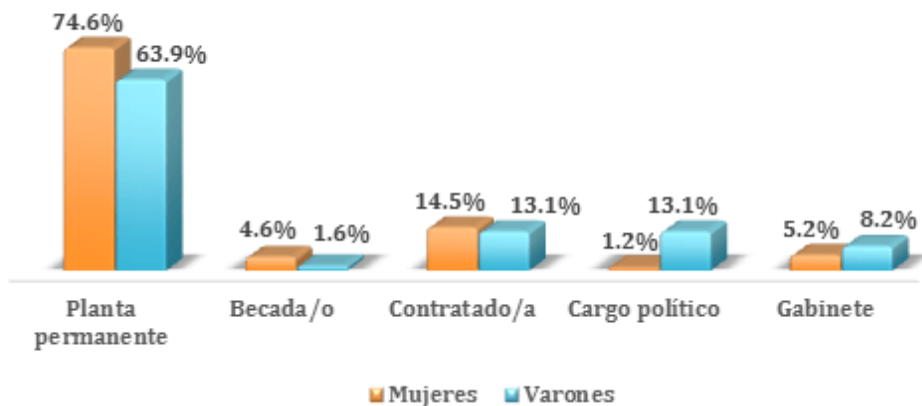


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Del total de mujeres encuestadas el 74,6% pertenecen a la planta permanente y del total de varones el 63,9%. Sin embargo, se observa una presencia importante de mujeres en modalidades de contratación más precaria como ser contratos de obra o de servicios (14,5%) y becas (4,6%) en comparación con los varones (13,1% y 1,6% respectivamente), que si bien también se cuentan en este tipo de contrataciones lo es en menor proporción y al contrario de las mujeres acceden en mayor número a cargos políticos y contratos de gabinete, lo que se traduce en un mejor salario y mayores probabilidades de continuidad laboral.

Esta confrontación se tensiona aún más si la comparamos en números absolutos, ya que de las mujeres que realizaron la encuesta 25 son contratadas y 8 becadas en comparación a 8 contratados y 1 solo becado del grupo de los varones. Nos encontramos ante una pista para continuar indagando sobre la incidencia que podría tener el género en las diferentes modalidades de contratación de lxs agentes de la administración pública.

Gráfico N° 3. Situación de revista de la muestra según género.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

En el siguiente gráfico agrupamos a lxs agentes que respondieron y forman parte de la planta permanente de la Administración pública provincial en tres niveles, según la categoría a la cual pertenecen. El nivel operativo se compone por la categoría Mantenimiento y Servicios del cual respondieron solo dos mujeres. El nivel intermedio, que agrupa a Administrativo y técnico y a Profesionales, tuvo la mayor participación ya que el 65,1% del total de las mujeres y el 66,7% del total de los varones que contestaron pertenecen a estas categorías. Por último, el nivel superior está integrado por Jefe, Jefe de departamento, Director y Director General, de los cuales respondieron un 31,8% y un 33,3% del total de mujeres y de varones respectivamente.

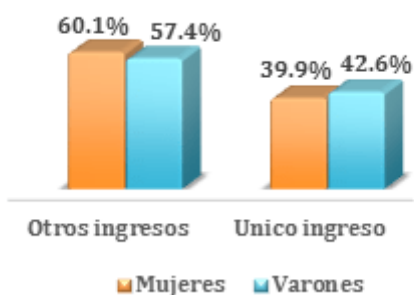
Gráfico N° 4. Categorías ocupacionales según género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

De lxs agentes encuestadxs, más mujeres con otro tipo de ingresos (60,1%) aparte de su salario como empleadas públicas. Sin embargo, como se observa en el gráfico nº 6 son menos las que llevan adelante otra actividad productiva (29,5%).

Gráfico N° 5. Percepción de otros ingresos en el hogar según género

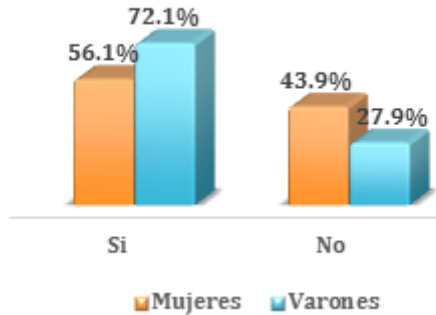


Fuente: Elaboración Propia en base a encuesta.

Uno de los aspectos que más influyó en la sobrecarga de trabajo para las mujeres en el contexto de pandemia es la cantidad de tiempo dedicado al cuidado de otras personas. Según los datos relevados el 56,1% del total de mujeres tienen hijos y el 22,5% además tiene a su cargo el cuidado de adultos mayores (a lo cual hay que agregar otros adultos no mayores ni discapacitados). Del total de varones tienen hijos un 72,1% y están a cargo de

adultos mayores un 13,1%, lo que podría llevarnos a pensar que esto es un reflejo de lo que ocurre en el mercado laboral, en el caso de los varones tener hijos no restringe su participación en él, por el contrario las mujeres que tienen un empleo muchas veces deben decidir no tener hijos o postergarlo. Sin embargo, como vemos en esta encuesta, siguen siendo las mujeres a quienes se les asignan en mayor medida las tareas de cuidado.

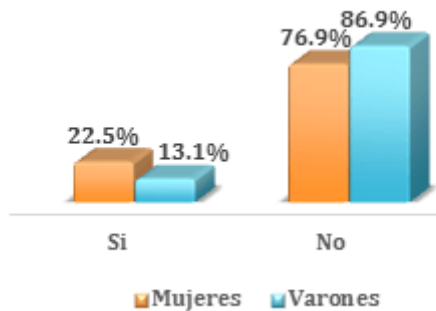
Gráfico N° 6. Agentes con hijxs según género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Si bien es un porcentaje pequeño en ambos casos, tanto varones como mujeres tienen a su cargo el cuidado de adultos mayores, pero como dijimos este se hace más preponderante en el grupo de mujeres encuestadas. En lo sucesivo debería visibilizarse y contabilizarse también el cuidado que se brinda a otros adultos no mayores ni discapacitados que integran el grupo familiar.

Gráfico N° 7. Agentes a cargo de adultxs mayores según género

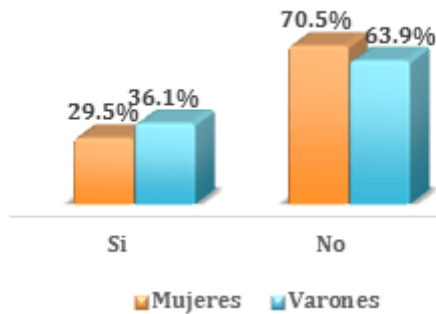


Fuente: Elaboración Propia en base a encuesta.

En comparación, los varones son más propensos a llevar adelante otra tarea remunerada. Si agregamos el cuidado de los hijos y de otros familiares al empleo en la Administración pública, queda poco espacio de tiempo para que las mujeres además desarrollen otra tarea remunerada. Como se ve en el gráfico N° 8, un 29,5% del total de mujeres encuestadas lleva adelante de forma paralela a su empleo otra actividad productiva, mientras que de los varones lo hace un 36,1%. Esta brecha se profundiza si confrontamos a las mujeres y varones con hijos que ejercen otra actividad remunerada, en el caso de las mujeres se reduce a 25,3% mientras que en el caso de los varones se reduce a 35,7%. La variación en el caso de los varones con y sin hijos que llevan adelante otra

actividad económica, además de su empleo en el sector público, es mucho menor que en las mujeres.

Gráfico N° 8. Agentes que desarrollan otra tarea remunerada por género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Las nuevas modalidades de trabajo impuestas por la emergencia sanitaria, obligaron a los trabajadores a adecuar el modo de vincularse con su lugar, jefes y compañeros de trabajo. Según las respuestas la proporción de mujeres que asisten al lugar de trabajo (31,2%) es mucho menor en comparación a la de los varones (44,3%) que también lo hacen. Es más frecuente en este primer grupo seguir trabajando de manera remota desde sus hogares (45,7%), mientras que en los varones no existe tanta diferencia entre quienes trabajan de manera remota desde sus casas (42,6%) y quienes asisten al lugar de trabajo (44,3%).

Por otro lado, del total de mujeres hay un porcentaje, al que cuanto menos le debemos prestar atención, que permanece en sus hogares sin desarrollar tareas (15,6%) compuesto en mayor medida por personal de planta permanente, en general dentro de la categoría Administrativo y Técnico de la Administración Central. En los casos de las agentes que combinan guardias y trabajo remoto (5,8%) y de quienes gozan de algún tipo de licencia (1,7%) hay mayor presencia de cargos superiores.

Gráfico N° 9. Vinculación actual con el trabajo según género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Otro dato interesante es que de las agentes mujeres con hijos que respondieron la encuesta solo el 32,3% asiste al lugar de trabajo, y el 20,2% está en la casa sin tareas. Mientras que en el grupo de los varones el 45,2% de quienes tienen hijos asiste al lugar de trabajo y solo el 7,1% está en su casa sin tareas.

Estos datos podrían dar algunos indicios para continuar investigando sobre la incidencia del cuidado de otras personas en la modalidad de vinculación con el trabajo en contexto de pandemia de las agentes de la Administración pública, ya que se identifica una mayor proporción de mujeres con hijos que permanece en sus hogares realizando trabajo remoto, sin tareas laborales e incluso con con licencias en comparación al grupo de varones con hijos.

Gráfico N° 10. Vinculación con el trabajo de agentes con hijxs según género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

El tiempo que los encuestados le dedican a la ejecución de tareas relacionadas a su trabajo en la Administración pública provincial presenta marcadas diferencias en los grupos de mujeres y de varones, sobre todo en los que dicen dedicarle mayor cantidad de horas. En este sentido, más de la mitad (54,3%) del total de mujeres les dedica entre 4 y 8 horas, mientras que de los varones, el 34,4% le otorga un tiempo dentro de este rango de horas al trabajo. Otro aspecto que podría ser sugerente para seguir indagando en sus causas, es que el 42,6% de los agentes varones menciona que le dedica 8 horas o más a su trabajo, mientras que proporcionalmente la cantidad de mujeres que les dedica más de 8 horas al trabajo es menor (24,9%).

Gráfico N° 11. Tiempo de trabajo según género

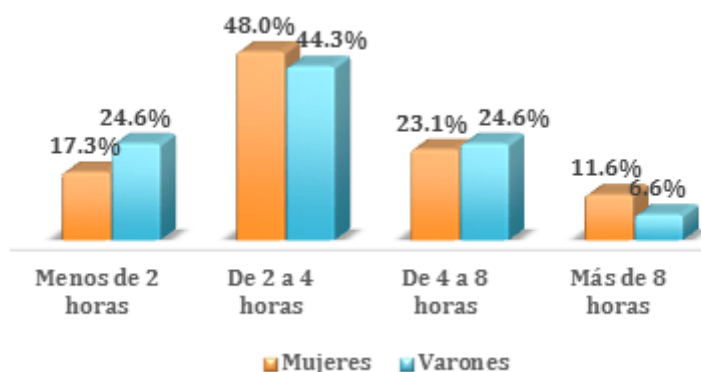


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Se aprecia que de los agentes que contestaron la encuesta, en general tanto varones (44,3%) como mujeres (48,0%) les dedican alrededor de 2 a 4 horas por día a la realización de tareas domésticas. Sin embargo, los varones son más preponderantes en relación al grupo de mujeres en el segmento que le dedica menos de 2 horas (24,6% y 17,3% respectivamente), mientras que las mujeres se destacan en el que le dedica 8 horas o más (11,6%) en relación a los varones (6,6%).

Un dato quizás de los más impactantes en este punto son las respuestas de los varones, sobre todo en la sección de 4 a 8 horas en el gráfico N° 11 considerando que contradice el marco teórico desarrollado. Sin embargo, es preciso considerar que la población masculina que respondió la encuesta se encuentra subrepresentada, motivo por el cual entendemos que es demasiado pronto para efectuar conclusiones. Por otro lado, también se podría empezar a cuestionar en cómo están conformados los hogares de estos agentes y si esta variable podría ser una determinante en los resultados.

Gráfico N° 12. Tiempo de trabajo de cuidado según género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

En el caso tanto de varones como en el de mujeres la mayor parte de lxs encuestadxs respondieron que destinan entre 2 y 4 horas al día a su tiempo libre, 41,0% y 43,9% para cada uno. Sin embargo, del total de mujeres encuestadas el 37,6% posee menos de 2 horas libres, es decir menos de 2 horas al día en las que no está trabajando ni realizando tareas domésticas y de cuidados, en el caso de los varones la proporción es un poco menor (32,8%).

Si bien es nimio, el rango de 4 a 8 horas libres al día continúa siendo bastante sugerente, ya que si comparamos a las mujeres que dicen tener esta cantidad de horas libres (16,8%) es bastante menor a la de los varones (23,0%). Por último, un porcentaje similar entre ambos grupos dice tener más de 8 horas libres al día, no obstante, en cada caso particular mencionan también dedicarle entre 4 y 8 horas al trabajo; es probable que ello se deba a una dificultad o un error en la contabilización del tiempo, ya que la autopercepción del tiempo libre es particularmente difícil de lograr.

En síntesis, aunque por una diferencia no significativa, los varones que respondieron la encuesta poseen una mayor disponibilidad de tiempo para dedicarse a actividades de esparcimiento y ocio que sus pares mujeres.

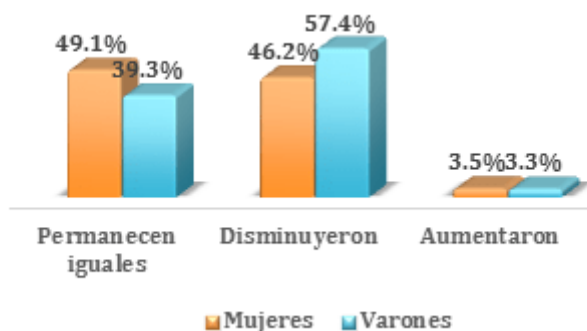
Gráfico N° 13. Tiempo libre según género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Es posible advertir que el impacto en los ingresos afecta alrededor de la mitad de las mujeres (46,2%) y de los varones (57,6%), aunque de un modo más desfavorable al grupo de varones. Teniendo en cuenta que la mayor parte de lxs entrevistadxs son personal de planta permanente, es decir que gozan de estabilidad y deberían continuar percibiendo sus salarios regularmente, esta percepción de disminución en sus ingresos podría estar relacionada al aumento generalizado de los precios, o bien a la no percepción de adicionales salariales relacionados al presentismo. Otro motivo que puede explicar la disminución de los ingresos en el hogar es el hecho de que otrxs integrantxs del mismo hayan perdido su puesto de trabajo en el sector privado, hayan sido suspendidxs o la remuneración que perciben en ese sector se haya reducido (ya sea a través de la vía de la suspensión acordada mediante negociación colectiva o de manera informal).

Gráfico N° 14. Percepción de ingresos según género



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Cuestiones para continuar indagando

Tal como desarrollamos al principio, el trabajo de investigación que actualmente estamos llevando adelante intenta indagar y describir la interacción entre la gestión de la fuerza del trabajo en la Administración pública provincial, las problemáticas derivadas del aislamiento obligatorio y las desigualdades de género. En el presente artículo decidimos concentrarnos en los impactos del aislamiento y sus consecuencias en las trabajadoras públicas mujeres, y a partir de los primeros hallazgos que hemos presentado, estimamos pertinente continuar profundizando algunas cuestiones.

En primer lugar, puesto que los decretos provinciales relacionados al aislamiento obligatorio disponen que cada área de gobierno debe organizar sus recursos humanos teniendo en cuenta las actividades consideradas esenciales y lxs agentes que pertenecen a grupos de riesgo, resulta necesario estudiar cómo se redefinieron y reestructuraron los equipos de trabajo de la Administración pública central durante la pandemia. Esto en virtud de que conforme a los resultados provisorios de nuestra encuesta, los varones continúan asistiendo al lugar de trabajo en mayor proporción que las mujeres (brecha que se acrecienta si la comparación se realiza entre varones y mujeres que tienen hijxs) y que las mujeres con hijxs en general no asisten al lugar de trabajo o lo hacen en proporción ínfima, es decir, son las que más se quedan en sus casas trabajando de forma remota e incluso algunas de ellas sin tareas asignadas.

Otro resultado llamativo que arrojó la encuesta es la presencia mayoritaria de mujeres con contrataciones más precarias, en comparación con los trabajadores varones. En este sentido, pretendemos expandir la muestra de encuestadxs y recurrir a datos históricos, con el objeto de evaluar si existe una cierta tendencia hacia la feminización de las modalidades más precarias de contratación.

En tercer lugar, sería interesante estudiar y entender el proceso de elaboración e implementación de las políticas salariales en el ámbito público provincial, teniendo en cuenta que algunos de los ministerios más feminizados de la provincia (Desarrollo Social y Salud), que a su vez fueron considerados esenciales durante el aislamiento, constituyen al mismo tiempo los sectores más rezagados en términos salariales y los que reportan una mayor cantidad de trabajadorxs revistando en modalidades precarias (becas, contratos). Es importante profundizar en las variables en juego y establecer en particular si el género

constituye un determinante significativo en el reclutamiento y sistemas de organización del trabajo en estas áreas.

Por otra parte creemos oportuno, por un lado, reflexionar si resulta útil y justo analizar el rendimiento de lxs trabajadorxs que optaron por la opción de trabajar de forma remota durante el aislamiento, considerando la brecha digital y la dificultad para compatibilizar las tareas domésticas, de cuidados y de apoyo escolar; y por otro, profundizar en el estudio de los efectos subjetivos que acarrea el no concurrir a los lugares de trabajo, ya sea en el caso de lxs agentes que teletrabajan como en el de aquellxs a quienes no se les asignaron tareas durante el aislamiento.

En síntesis, dado que conforme a los resultados provisorios que arrojó nuestra investigación las mujeres le dedican menos tiempo a su actividad laboral y al tiempo libre y más horas al trabajo de cuidados en comparación con los varones, es posible afirmar que para ellas las tareas domésticas y el cuidado de lxs hijxs y otrxs miembrxs del grupo familiar aparecen como factores determinantes tanto para la distribución de sus tiempos laborales y de ocio como para el modo en que se vinculan con su trabajo en el contexto de la actual pandemia.

En consecuencia, entendemos que el eje de nuestras reflexiones futuras continuará girando alrededor de las siguientes cuestiones: *¿es posible sostener que el aislamiento obligatorio permitió que al interior de las familias se visibilice y reconozca que los cuidados están mayoritariamente a cargo de las mujeres?, ¿es válido afirmar que el aislamiento coadyuvó a reforzar los estereotipos patriarcales que asocian las tareas domésticas y los cuidados a los sujetos feminizados?*

Estos interrogantes, así como también una profundización en los efectos de las dinámicas propias del empleo público provincial en las vivencias de las trabajadoras públicas mujeres, serán abordados con mayor profundidad en informes posteriores, con la certeza de estar aportando una valiosa mirada que contribuirá a una mejor formulación de políticas públicas en recursos humanos y a una reflexión deconstructiva en lxs propixs agentes de la Administración.

Referencias bibliográficas

Calero, A., Delavalle, R. y Zanino, C. (2015) "Uso del tiempo y economía de cuidado". Documento de trabajo N° 09- Ministerio de Economía de la Nación. Recuperado de: https://www.economia.gob.ar/peconomica/basehome/DT_09_uso-del-tiempo_03.pdf.

CEPAL (2020) "La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe", recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>.

Díaz Langou, G., De León, G., Et. Alt. (2019) "El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos". Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD. Recuperado de: https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/BrechasMercadoLaboral.html

INDEC (2019) Encuesta Permanente de Hogares. Recuperado de [Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina](https://www.indec.gov.ar/).

Morini, C. (2014). *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*, Traficantes de Sueños, Madrid.

Rodríguez Enríquez, C. (2015) "Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad", en: *Revista Nueva Sociedad*. Número 256. Marzo-Abril.

Tomasella, Y. y Ossola, I. (2019) "Informe preliminar: Análisis del perfil sociológico del gabinete inicial del Chaco – 2019". Escuela de Gobierno de la provincia del Chaco. Recuperado de: <http://escueladegobierno.chaco.gov.ar/files/documentos-de-trabajo/gabinete-chaco-2019.pdf>

Tomasella, Y. y Ossola, I. (2020) "Análisis del perfil sociológico del gabinete inicial del Chaco – 2019. Parte 2: Subsecretarías". Escuela de Gobierno de la provincia del Chaco. Recuperado de: <http://escueladegobierno.chaco.gov.ar/files/documentos-de-trabajo/gabinete-segundo-informe.pdf>

^[1] Las ocupadas en el sector estatal se concentran en las actividades de Adm. Pub., Defensa y Seguridad Social (49,8%), Enseñanza (30,0%) y Servicios Sociales y de Salud (13,6%). La participación, en estas actividades, del total de los varones ocupados en el estado es de 69,0%; 14,4% y 2,0% respectivamente.

^[2] (en orden descendente) Ministerio De Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología; Ministerio De Salud Pública; Policía Provincial; Poder Judicial; Ministerio De Desarrollo Social; la Secretaría De Desarrollo Territorial y Ambiente; el Poder Legislativo; el Servicio Penitenciario Provincial; el Ministerio de Gobierno y Trabajo y la Secretaria General de Gobernación.

^[3] Resolución N° 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación del 16/03/2020 [207.pdf](#)

^[4] <https://www.argentina.gob.ar/noticias/solicitud-de-licencia-por-covid-19-y-por-menores-cargo>

^[5] Según la EPH son jóvenes las personas que tienen entre 14 a 29 años.