

Análisis de la composición laboral del Sector Público de Rosario: Un abordaje desde la perspectiva de género

En este informe:

Destacados de Prensa	- Pág. 1
Introducción	- Pág. 3
Participación Política y Leyes de Cupo Femenino	- Pág. 4
Algunos conceptos teóricos bajo análisis	- Pág. 5
Poder Ejecutivo	- Pág. 7
Poder Legislativo	- Pág. 8
Poder Judicial	- Pág. 8
Conclusión	- Pág. 9

INFORME ESPECIAL | OCTUBRE 2016

Síntesis

En el marco del 31º Encuentro de Mujeres, cabe preguntarse sobre la participación femenina en el sector público de la ciudad sede y los roles que las mujeres han asumido dentro del mismo. Desde el CESO pretendemos con este estudio realizar un aporte a la visibilización de la problemática de la desigualdad de género, tan excluido de las agendas estadísticas actuales.

Los últimos años han sido testigos de un claro avance de la mujer en muchos terrenos sociales. Las diferentes movilizaciones que se fueron suscitando y el creciente apoyo que estas han comenzado a tener por el conjunto de la sociedad, hablan de cambios en la conciencia colectiva y de una nueva (y mejor) percepción de la desigualdad de género.

Si bien existen diversos estudios sobre la temática a nivel nacional, resultan escasos los aportes a niveles más bajos de gobierno. Es por ello que, el diagnóstico propuesto aquí se basa en un análisis de la situación actual de la composición del sector público de Rosario, particularmente en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en base a la información publicada por los organismos oficiales del Municipio o la provincia de Santa Fe, según corresponda.

Composición laboral del Sector Público en Rosario Destacados Prensa

DESTACADOS

En 2015 Argentina alcanzó el puesto n° 35 del Índice Global de Brecha de Género publicado por el Foro Económico Mundial

Debido al incremento en el subíndice de empoderamiento político, como resultado de un aumento en el número de mujeres dentro de los ministerios y por haber tenido por octavo año consecutivo a una mujer como Jefa de Estado, Argentina logró un pequeño progreso con respecto al índice del año anterior (2014), en el que había sufrido una caída de 4 puestos.

Poder Ejecutivo de Rosario: la planta de personal es mayoritariamente femenina pero existe una clara segregación horizontal.

La segregación horizontal se da hacia las áreas de salud, desarrollo social, educación, turismo y economía, lo cual confirma las teorías sobre la “feminización” de ciertos sectores laborales más bien relacionados a la economía del cuidado, propia del trabajo reproductivo; mientras que la participación de los varones es mayoritaria en los sectores vinculados a la seguridad y el uso de la fuerza física.

La segregación vertical es también contundente: sólo un tercio de los espacios dependientes del Poder Ejecutivo están encabezados por mujeres.

Reafirmando esta segregación, los salarios promedio para cada género muestran una brecha negativa para las mujeres en el 76,5% de las áreas analizadas, destacándose el caso de la Intendencia donde, a pesar de estar encabezada por una mujer, el salario neto promedio de los funcionarios varones es un 50,5% mayor (54,1% si se contempla el bruto).

A diferencia del Ejecutivo, en el Poder Legislativo las mayorías absolutas la tienen los varones tanto en el Concejo actual como en la planta permanente

A pesar de ciertos avances tras las elecciones de 2015 donde se eligió a la primera Presidenta mujer del Concejo y aumentó la cantidad de legisladoras mujeres del 33% al 42% del total, sigue existiendo una gran brecha en términos de salarios y jerarquías. El sueldo neto promedio de los varones muestra una brecha cercana al 8% a favor de estos y sólo 8 de los 22 puestos de directores y subdirectores generales, están a cargo de una mujer.

Poder Judicial: mayoría femenina con gran segregación vertical

A pesar de haber mayoría absoluta en el total de agentes de la Circunscripción Rosario: 1.171 frente a 855 varones, a medida que se va ascendiendo en la pirámide de los puestos, se percibe una clara disminución de la participación del género femenino.

Dato esperanzador en el Poder Judicial: mayor participación femenina en rangos etarios más bajos.

Existe mayor participación femenina en los rangos etarios de 18 a 30 años y de 31 a 40 años (cerca al 64%) y van disminuyendo a medida que aumenta la edad, lo cual podría indicar que a futuro podrían alcanzarse mejores niveles de igualdad en la participación de mujeres.

Análisis de la composición laboral del sector público de Rosario: Un abordaje desde la perspectiva de género

Introducción

Sin lugar a dudas los últimos años han sido testigos de un claro avance de la mujer en muchos terrenos sociales. Las diferentes movilizaciones que se fueron suscitando y el creciente apoyo que estas han comenzado a tener por el conjunto de la sociedad, hablan de cambios en la conciencia colectiva y de una nueva (y mejor) percepción de la desigualdad de género.

Según el Índice Global de Brecha de Género publicado en el 2015 por el Foro Económico Mundial, la Argentina se encuentra en el puesto 35, habiendo logrado un pequeño progreso con respecto al índice del año anterior, en el que había sufrido una caída de 4 puestos. Esta mejora se debió al incremento en el subíndice de empoderamiento político, como resultado de un aumento en el número de mujeres dentro de los ministerios y por haber tenido por octavo año consecutivo a una mujer como jefa de estado.

En el mismo sentido, las estadísticas nacionales, aún muy escasas, comienzan a visibilizar cada vez más la problemática de la desigualdad de género y se ven algunos cambios esperanzadores en cuanto al avance de la mujer en el mundo laboral y político.

En Argentina, el acceso de la mujer a la democracia comenzó a mediados del siglo XX, cuando ganaron el derecho al voto¹. Hoy, casi 65 años después, la participación igualitaria sigue siendo una cuenta pendiente de la democracia y vuelve la discusión sobre los cupos femeninos, a propósito de la reforma electoral que ha comenzado a debatirse.

Mientras las mujeres representan el 51% de la composición del electorado y la ley de cupo femenino contempla un porcentaje mínimo del 30% en las listas electorales, en términos reales su participación en la política sigue siendo minoritaria.

Ello tiene que ver con los obstáculos que impone el rol social en que se encierra al género femenino y los prejuicios y estereotipos culturales discriminadores que surgen a partir de esos roles. Se espera que las mujeres sean madres y trabajadoras a la vez, sin contemplar las dificultades para compatibilizar ambas ocupaciones, y la desigual distribución de las tareas domésticas y de crianza de los niños que existe entre varones y mujeres.

En el marco del 31º Encuentro de Mujeres, cabe preguntarse sobre la participación femenina en el sector público de la ciudad sede y los roles que las mujeres han asumido dentro del mismo. Se pretende también con este estudio realizar un aporte a la visibilización de la problemática de la desigualdad de género, tan excluido de las agendas estadísticas actuales.

El diagnóstico propuesto se basa en un análisis de la situación actual en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en base a la información publicada por los organismos oficiales del municipio de Rosario o la provincia de Santa Fe, según corresponda.

Los datos sobre el personal del Poder Ejecutivo se obtuvieron de la planilla de sueldos de mayo de 2016, que se publica en la página oficial de la Municipalidad.

¹ En 1947 se sancionó en Argentina la ley de voto femenino. Las mujeres votaron por primera vez el 11 de noviembre 1951.

Para estudiar el personal de la planta permanente del Poder Legislativo se utilizó la última planilla de sueldos disponible (junio de 2014). La información sobre la composición de las bancas del Concejo está actualizada a septiembre de 2016.

En el Poder Judicial se analizó la composición del personal por sexo de la Circunscripción Rosario, y la participación femenina según tipo de puesto y edad en la provincia de Santa Fe. En relación a esto último, es importante aclarar que los porcentajes de la provincia no son extrapolables a la Circunscripción Rosario que, además, comparativamente pareciera tener una composición del personal bastante diferente a las demás circunscripciones.

Participación Política y Leyes de Cupo Femenino

En 1991, se sancionó en Argentina la Ley Nacional N° 24.012, conocida como la ley de cupo femenino. En ella se expresa que las listas de todos los partidos políticos "deberán tener mujeres en un mínimo de 30% de los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas" para ser oficializadas. En el mismo sentido, el artículo 37° de la Constitución Nacional demanda "la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios".

No quedan dudas de que su implementación significó un aumento real de mujeres en el Congreso. En la Cámara de Diputados la participación de las mujeres pasó de 5% a 14% tras las elecciones legislativas de 1993 y luego a un 34% en 2016, mientras que en el Senado, donde antes de la ley la proporción femenina era de menos del 5%, se llegó al 40%.

Con todo, en el Poder Ejecutivo Nacional, al día de hoy solo el 22% de los ministerios está encabezado por una mujer y aún se ve como una logro extraordinario que haya 5 gobernadoras en la Argentina.

En Santa Fe, la ley provincial de cupo femenino fue sancionada en 1992 y comprende las elecciones provinciales, municipales, comunales y convencionales constituyentes, sumando al cupo mínimo del 30%, el hecho de que la lista debe estar compuesta por mujeres en forma intercalada o sucesiva.

La ley tuvo muchas críticas en aquel entonces y la sigue teniendo hasta el día de hoy, cuando se vuelve a plantear la necesidad de aumentar el cupo femenino al 50% en el marco de la reforma electoral nacional que se está discutiendo².

Al debatir sobre la Ley de Cupo Femenino, los detractores basan sus argumentos en un supuesto bastante extendido (y errado) sobre la meritocracia en el ámbito político, que se hace aún más falso cuando no se contempla lo transversal de las problemáticas de género que subyacen en la cultura patriarcal actual.

También en contra del supuesto de meritocracia se muestran los resultados de un trabajo de ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2012) sobre las legislaturas provinciales de todo el país. Las legisladoras tienen estudios superiores en mayor proporción que los varones y similares experiencias laborales previas, lo cual significa que a las mujeres se les demandan más méritos para conseguir el mismo cargo. En algunos casos, incluso se encuentran por debajo de

² Buenos Aires, Córdoba, Río Negro y Santiago del Estero ya cuentan con leyes provinciales de cupo igualitario para la oficialización de listas electorales.

un varón en la escala jerárquica teniendo una capacitación y experiencia mayores que la que necesitan para su cargo. Y, en general, su participación en el total sigue siendo minoritaria.

En relación a la labor sindical, otra de las vetas de la participación política, la población económicamente activa de la Argentina está compuesta por un 56% de mujeres, sin embargo, según un relevamiento del Ministerio de Trabajo (2016) sobre 25 sindicatos, en ninguno de ellos hay una secretaria general o adjunta (en promedio, ocupan el 18% de los cargos de secretario, subsecretario o prosecretario) y en 5 de las organizaciones estudiadas directamente no hay mujeres en la comisión directiva.

Algunos conceptos teóricos bajo análisis

Mujeres y varones cumplen con roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el social y laboral que no están sujetos a la libre elección, porque se hallan afectados por normas y costumbres particulares para cada género y por la interacción entre las esferas de producción y reproducción.

En este sentido, la *división sexual del trabajo*, un fenómeno dinámico y cambiante, se refiere a la inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de la reproducción (alimentación, vestimenta, cuidado) y la producción (mercado), y constituye una categoría central para analizar y comprender la subordinación de las mujeres en la sociedad y el reforzamiento y perpetuación de la misma a lo largo del tiempo.

Como consecuencia de ello, en el mercado de trabajo se observa una marcada segregación ocupacional, que se evidencia en la distribución desigual de mujeres y varones entre sectores y ocupaciones, a la vez que desigualdades salariales entre ambos géneros.

La *segregación horizontal* se refiere a la existencia de ocupaciones “masculinas” y “femeninas”, la distribución diferente de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad, por tipo y tamaño de empresa y, dentro de ellas, por determinados procesos de trabajo, puestos y calificaciones laborales.

El término *economía del cuidado* se refiere más específicamente a ese conjunto de actividades, bienes y servicios “feminizados” necesarios para la reproducción cotidiana de las personas. Como todo el resto de los espacios sociales, la *economía del cuidado* presenta una particular configuración del género, y el impacto que sobre la misma tienen las políticas públicas en general y económicas en particular no es neutral.

La forma en que se organiza la provisión del cuidado en una sociedad tiene importantes efectos sobre la distribución del ingreso y la (des)igualdad de género. Al interior de las familias, el cuidado es socialmente visto como rol “natural” de las mujeres, por considerarse a estas tareas relacionadas con lo afectivo y maternal, lo cual resultó en la naturalización de un esquema donde las mujeres se encargan de las tareas domésticas y los varones proveen el sustento económico de las familias.

Los resultados de la Encuesta de Uso de Tiempo y Voluntariado realizada en la ciudad de Rosario durante el año 2010, muestra que la tasa de participación en trabajos de cuidado no remunerados fue del 25,1% en los varones y el 36,3% para las mujeres, quienes, además, dedicaron en promedio 03:05 horas a esta actividad, mientras que los primeros sólo 1:35 horas promedio.

Otro tipo de desigualdad es la *segregación vertical*, aquella discriminación jerárquica por la que se excluye a las mujeres de ocupaciones de mayor prestigio y salario relativo. Una derivación de este concepto es lo que se conoce como el *techo de cristal*, fenómeno por el cual las mujeres no crecen en sus ámbitos laborales a la par que los varones, aun cuando cuenten con los mismos (y en muchos casos mayores) niveles de educación y experiencia.

La construcción del *techo de cristal* es externa e interna, objetiva y subjetiva a la vez. Se trata de una limitación imperceptible pero imposible de atravesar, y es invisible porque no existen leyes, ni códigos manifiestos que impongan a las mujeres tal limitación. Son barreras implícitas, informales y difíciles de detectar.

Una barrera interna es, por ejemplo, la falta de modelos de identificación, que acentúa el estereotipo del género femenino; mientras que entre las barreras externas más importantes se destaca la desigual distribución del trabajo doméstico entre mujeres y varones.

Desde la publicidad, los medios de comunicación en general y la crianza familiar, se construye un "modelo de mujer" que la define como más "sensible" y "hormonal" que el varón, y naturalmente más apta para la crianza de los niños y el cuidado de la casa. Resultado de ello es el prejuicio de que son más capaces para desenvolverse en carreras humanísticas y sociales o en las áreas de salud y educación, y no en disciplinas que requieran características consideradas "masculinas", como la rigurosidad, el criterio y la racionalidad, propias de las ciencias exactas y naturales, los negocios y las finanzas, considerando además a lo emocional como una cualidad negativa.

Los estereotipos respecto del género femenino suponen también que las mujeres no tienen las aptitudes necesarias para desempeñarse en puestos que exijan ciertas condiciones de liderazgo, y las culturas organizacionales adoptan estos criterios patriarcales de selección y promoción de las personas para continuar reproduciéndolos en sus estructuras.

Todas estas problemáticas, son las razones que subyacen y generan en conjunto las diferencias en los ingresos laborales promedio entre mujeres y varones, lo cual se conoce como *brecha salarial*.

Si bien en la Argentina, como en muchos otros países, es ilegal discriminar por motivos de sexo a los trabajadores, lo cual implica que a igual tarea, igual remuneración, la brecha existe y surge entonces la pregunta de cómo se genera.

En primer lugar, la brecha está relacionada a factores como la precarización laboral, dentro de las cuales por ejemplo se encuentra el hecho de que gran parte de las mujeres trabajan en el mercado informal, que por supuesto, no responde a las leyes laborales vigentes.

En segundo lugar, la *segregación vertical*, actúa incrementando la brecha, al haber mujeres que, aún dentro del mercado formal, no pueden acceder a puestos jerárquicos altos y mejores sueldos promedio. Por otro lado, la *segregación horizontal* relega a las mujeres hacia ocupaciones de tipo reproductivas, que en general son remuneradas con salarios menores.

La *brecha salarial* hace también más difícil contar con ayuda para el hogar o el cuidado de los niños, lo que genera mayores tasas de inestabilidad en la permanencia de las mujeres tanto en el trabajo como en la formación profesional e incrementa la posibilidad de abandono.

Finalmente, diversas medidas (como el establecimiento de cupos ejecutivos, las licencias extendidas por paternidad y las guarderías de niños dentro de las empresas) resultan necesarias

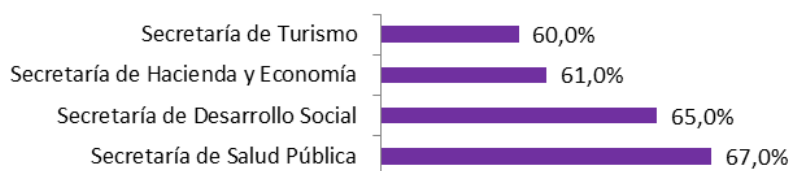
para mitigar esta situación. Asimismo es fundamental visibilizar la problemática a través de las estadísticas y desarrollar en base a ellas programas educativos que replanteen la dinámica social patriarcal que existe entre los géneros.

Poder Ejecutivo

La Municipalidad de Rosario cuenta, además de la Intendencia, con 19 sectores dependientes del Poder Ejecutivo (catorce de ellos son Secretarías). En el año 2011, Mónica Fein se convirtió en la primera Intendente mujer de la ciudad, que fue luego reelecta en 2015.

Si bien la participación de las mujeres sobre el total de la planta municipal es mayoritaria, se observa una clara segregación horizontal dentro de las áreas de salud, desarrollo social, educación, turismo y economía.

Proporción de mujeres por Secretaría

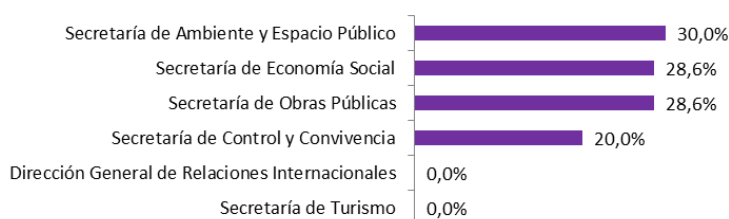


Fuente: elaboración propia en base a datos de la Municipalidad de Rosario

La proporción femenina mayoritaria en salud, desarrollo social, turismo y educación confirman las teorías sobre la *feminización* de ciertos sectores laborales más bien relacionados a la *economía del cuidado* y la atención al otro, propia del *trabajo reproductivo*, mientras que los varones ocupan puestos relacionados a la seguridad y el uso de la fuerza física. Por otro lado, la elevada participación de las mujeres en las áreas de Economía³, que suele considerarse un espacio masculino por excelencia, pareciera contradecir esta lógica. Sin embargo, al observar más detenidamente la composición de estas Secretarías se detecta que, si bien hay más mujeres en cantidades absolutas, ninguna de ellas posee el cargo máximo.

En relación a los mandos altos y medios, las menores participaciones se dan en las Secretarías de Turismo, de Control y Convivencia, de Obras Públicas, de Economía Social, de Ambiente y Espacio Público, y en la Dirección General de Relaciones Internacionales, proporción en todos los casos inferior o igual al 30%, como se aprecia en el siguiente gráfico:

Proporción de mujeres en mandos altos y medios



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Municipalidad de Rosario

³ Contempla las Secretarías de Economía Social, y Hacienda y Economía.

La evidencia de segregación vertical es contundente. Además de la Intendencia, sólo un tercio de los restantes espacios están encabezados por mujeres: las Secretarías de Ambiente y Espacio Público, de Obras Públicas y de Transporte y Movilidad, el Instituto Municipal de la Mujer, la Dirección General de Comunicación Social y la Agencia Municipal de Inversiones y Planificación Estratégica.

Reafirmando la tendencia de segregación vertical, los salarios promedio para cada género muestran una brecha negativa para las mujeres en el 76,5% de las áreas analizadas, destacándose la Intendencia donde, a pesar de estar encabezada por una mujer, el salario neto promedio de los funcionarios varones es un 50,5% mayor (54,1% si se contempla el bruto).

Poder Legislativo

Con la renovación de bancas correspondiente a los resultados de la última elección, el 10 de diciembre de 2015, Daniela León fue elegida para el cargo de Presidenta del Concejo Municipal, la primera mujer en alcanzar ese cargo.

A pesar de ello, a diferencia del Ejecutivo, en el Poder Legislativo las mayorías absolutas la tienen los varones tanto en el Concejo actual como en la planta permanente de junio de 2014⁴.

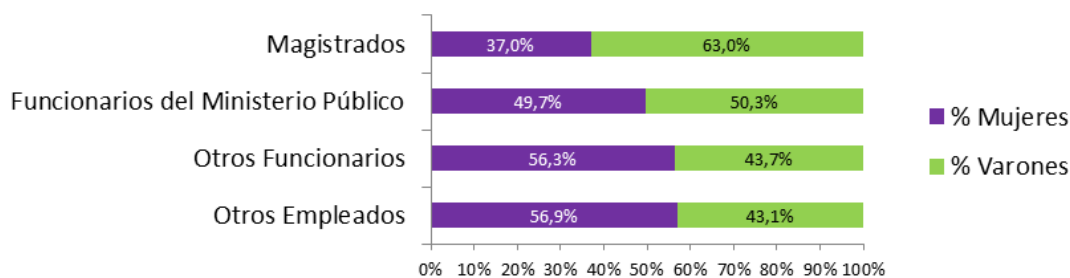
Entre los legisladores, 12 de los 28 concejales (el 42,8%) son mujeres. En este sentido, se evidencia una mejora en términos de participación femenina comparando a junio de 2014, cuando sólo 8 de los 24 concejales eran mujeres.

De la misma manera que en el Poder Ejecutivo, el sueldo neto promedio de los varones muestra una brecha cercana al 8% a favor de estos. Y sólo 8 de los 22 puestos de directores y subdirectores generales, están a cargo de una mujer.

Poder Judicial

En el Poder Judicial vuelve a aparecer la mayoría absoluta de mujeres en el total de agentes de la Circunscripción Rosario (1171 frente a 855 varones) que, además de ser la de mayor tamaño (casi el 50% del total de agentes del Poder Judicial Provincial), tiene la proporción femenina más elevada (57,8%).

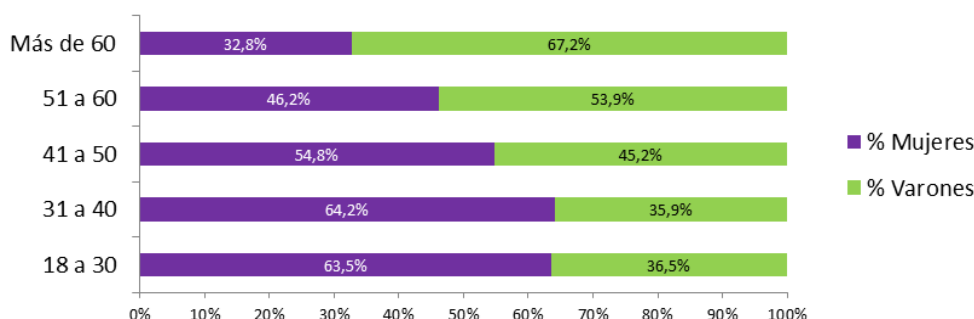
Sin embargo, resultan llamativos los datos sobre la participación de mujeres y varones según el cargo a nivel provincial. A medida que se va ascendiendo en la pirámide de los puestos, se percibe una clara disminución de la participación del género femenino, como se ve reflejado en el siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del Poder Judicial de Santa Fe

⁴ Por el prácticamente nulo recambio en puestos de planta permanente, se espera que ello no haya variado de forma significativa.

A pesar de ello, resultan esperanzadores los datos de mujeres y varones desagregados por edad, donde hay una mayor participación femenina en los rangos etarios de 18 a 30 años y de 31 a 40 años (ambos cercanos al 64%), y va disminuyendo a medida que aumenta la edad. Ello podría estar indicando que a futuro puedan alcanzarse mejores niveles de igualdad en la participación de mujeres en los distintos estratos del Poder Judicial.



Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del Poder Judicial de Santa Fe

Conclusión

La inserción desigual de las mujeres en el mercado laboral es sólo una de las facetas resultantes de la cultura patriarcal que subordina al género femenino. Y a pesar de los claros avances que se han suscitado en los últimos años, continúa evidenciándose una sub-representación de las mujeres en el ámbito político, convirtiendo a la participación igualitaria en una cuenta pendiente de la democracia.

En el marco del 31º Encuentro de Mujeres y a propósito de la discusión sobre la necesidad de una reforma electoral a nivel nacional que asegure una distribución más equitativa de los cargos representativos entre mujeres y varones, resulta interesante la contribución a la visibilización de esta problemática a través de los datos sobre participación femenina en el sector público de Rosario.

Dentro del Poder Ejecutivo Municipal, aunque la planta del personal está mayoritariamente compuesta por mujeres, se observa una clara *segregación horizontal* de las mismas hacia las áreas de salud, desarrollo social, educación, turismo y economía, lo cual confirma las teorías sobre la *“feminización”* de ciertos sectores laborales más bien relacionados a la *economía del cuidado*, propia del *trabajo reproductivo*; mientras que la participación de los varones es mayoritaria en los sectores vinculados a la seguridad y el uso de la fuerza física.

La elevada proporción de mujeres en las áreas de economía, entendidas tradicionalmente como espacios típicamente “masculinos”, pareciera contradecir la lógica de la *segregación*. Sin embargo, una mirada más detallada hacia el interior de estas Secretarías permite detectar dentro de su estructura la existencia de *segregación vertical*: si bien hay más mujeres en cantidades absolutas, ninguna de ellas posee el cargo máximo.

En el resto de las Secretarías la evidencia de *segregación vertical* es también contundente: sólo un tercio de los espacios dependientes del Poder Ejecutivo están encabezados por mujeres. Reafirmando esta *segregación*, los salarios promedio para cada género muestran una *brecha* negativa para las mujeres en el 76,5% de las áreas analizadas, destacándose el caso de la Intendencia donde, a pesar de estar encabezada por una mujer, el salario neto promedio de los funcionarios varones es un 50,5% mayor (54,1% si se contempla el bruto).

En el Poder Legislativo las mayorías absolutas las tienen los varones, tanto en el Concejo como en la planta permanente. Sólo 12 de los 28 concejales (el 42,8%) son mujeres y entre el personal restante la participación de éstas no llega al 47%. En relación a la *segregación vertical*, las mujeres ocupan 8 de los 22 puestos de directores y subdirectores generales y, al igual que en el Ejecutivo, se reafirma la *segregación* con los datos sobre el sueldo neto promedio de los varones, que muestra una *brecha* a favor de estos cercana al 8%.

Dentro del Poder Judicial vuelve a aparecer la mayoría absoluta de mujeres en el total de agentes de la Circunscripción Rosario (1171 frente a 855 varones) pero, a nivel provincial, a medida que se va ascendiendo en la pirámide de los puestos, se percibe una clara disminución de la participación del género femenino, reflejando una vez más una estructura con *segregación vertical*.

La problemática de la participación de las mujeres en trabajos fuera del hogar y remunerados no se reduce simplemente a la participación igualitaria, sino que debe complementarse con una posibilidad real y equitativa de ascenso.

Evidentemente la oportunidad de que las mujeres alcancen puestos políticos de decisión se encuentra aún bastante limitada y el hecho de tener una Intendente mujer responde más a la idea de “excepción que confirma la regla” que a avances reales significativos que den cuenta de una transformación social definitiva.

Diversas medidas resultan necesarias para paliar esta situación. Es fundamental desarrollar estrategias educativas y de concientización en general que replanteen de manera más igualitaria las formas de socialización entre mujeres y varones. Y como cambios más inmediatos, una mayor desagregación de los datos estadísticos para avanzar hacia una mejor visibilización del problema, el establecimiento de cupos igualitarios, las licencias extendidas por paternidad y las guarderías de niños dentro de las organizaciones laborales.

Por el alto grado de precarización del colectivo laboral femenino, debería contemplarse también la necesidad de incrementar la participación de estas en las cúpulas sindicales y ampliar de esta manera el acotado espectro político al que los roles tradicionales las han reducido.

INFORME ESPECIAL

| OCTUBRE 2016

Centro de Estudios Económicos y Sociales Scalabrini Ortiz – Regional Santa Fe

CONTENIDOS TÉCNICOS DEL INFORME

Virginia Brunengo
María Celina Calore

Integran el CESO Santa Fe:

María Belén Basile, Mateo Bork, Gonzalo Brizuela, Virginia
Brunengo, Ma. Celina Calore, Facundo López Crespo, Sol
González de Cap, María Alejandra Martínez, , Cristian Andres
Nieto, Paula Rodriguez, .



Centro de Estudios Económicos y Sociales
Scalabrini Ortiz



www.ceso.com.ar



[/cesoargentina](https://www.facebook.com/cesoargentina)



[@cesoargentina](https://twitter.com/cesoargentina)

Centro de Estudios Económicos y Sociales Scalabrini Ortiz

DIRECTOR

Andrés Asiain

Vice-DIRECTOR

Miguel Cichowolski

Integran el CESO:

Agustín Crivelli, Angel Sabatini, Ariel Cunioli, Alejandro Demel, Carina Fernández, Cecilia Maloberti, Cristian Nieto, Christian Busto, Diego Martín, Diego Caviglia, Diego Urman, Ernesto Mattos, Estanislao Malic, Estefanía Manau, Federico Castelli, Gabriel Calvi, Javier Lewkowicz, Jorge Zappino, Juan Cruz Contreras, Juan José Nardi, Laura Di Bella, Leonardo Llorente, Lorena Paponet, Lorena Putero, Luciana Sañudo, Lucía Pereyra, Mahuén Gallo, María Laura Iribas, Mariela Molina, Martin Burgos, Maximiliano Uller, Nicolás Hernán Zeolla, Norberto Crovetto, Pablo García, Rodrigo López, Sabrina Iacobellis, Sebastián Demicheli, Valeria D'Angelo, Valeria Mutuberría, Celina Calore, Daniela Longas, Candela Ruano.



Centro de Estudios Económicos y Sociales
Scalabrini Ortiz

 www.ceso.com.ar

 [/cesoargentina](https://www.facebook.com/cesoargentina)

 [@cesoargentina](https://twitter.com/cesoargentina)