



Comprender mejor para hacer mejor

Observatorio Social



## Serie **Informes de Coyuntura** del Observatorio Social

**Informe 43 · Agosto 2014**

*Desigualdades de género en el mercado laboral en Argentina*

## Introducción

En Septiembre del año 2000, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, 189 países adoptaron la Declaración del Milenio<sup>1</sup> que establecía una serie de objetivos económicos y sociales que se dieron por conocer como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Se fijó el año 2015 como fecha límite para lograrlos. El Objetivo 3 de los ODM busca promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Los indicadores contemplados para medir su cumplimiento son los siguientes: la relación entre niños y niñas en la enseñanza primaria, secundaria y superior; la proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola y la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales. Como se explica a continuación, los niveles exhibidos por esos dos últimos indicadores en Argentina ilustran el camino pendiente para lograr este Objetivo 3 en el país.

El presente informe se enfoca en las desigualdades de género en el mercado laboral en Argentina y establecer un breve diagnóstico al respecto. Luego se abordan las siguientes dimensiones del mercado laboral, en el cual se pueden observar desigualdades entre los géneros en el país: el nivel y el tipo de actividad laboral, el nivel de la desocupación, el nivel de la subocupación y del trabajo informal, la cantidad de horas trabajadas, el nivel de los ingresos, y el acceso a puestos de trabajo calificados, funciones directivas y jerárquicas<sup>2</sup>. La última sección presenta algunas políticas públicas que permitirían reducir estas brechas entre los géneros.

---

<sup>1</sup> Se puede encontrar la Declaración del Milenio en el vínculo siguiente:

<http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf> Para más detalles sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio en el contexto latinoamericano, véase: Observatorio Social, *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Avances y Desafíos Pendientes en América Latina y el Caribe*, Informe de Coyuntura 19, Diciembre 2010.

<sup>2</sup> Sin mención contraria, todos los datos mencionados en este informe provienen del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo y corresponden al tercer trimestre del 2012, último periodo por el cual se publicaron esas cifras en la página web del INDEC: <http://www.indec.mecon.ar/indicadores-sociodemograficos.asp>

## Participación al mercado laboral y tipo de actividad

Según los últimos datos disponibles del INDEC, durante el tercer trimestre del año 2012, la tasa de actividad era del 46.2% para las mujeres y del 71.7% para los varones. Si se descompone por grupos de edad, la brecha de género se mantiene en ese nivel en la mayoría de los casos (14 a 24 años, 25 a 29 años, 30 a 49 años y 50 a 64 años), pero se agranda para los y las de 65 años y más. En este caso, “solo” el 7.5% de las mujeres sigue económicamente activa, mientras el 22.2% de los varones lo es, lo que corresponde a una brecha de género del orden del 0.3<sup>3</sup>.

Cabe subrayar que con la presencia de menores de 6 años en el hogar, la tasa de actividad de las mujeres disminuye substancialmente, sean ellas sean Jefes del Hogar o cónyuges. Por ejemplo, según datos del tercer trimestre del 2012, para las mujeres cónyuges de 15 a 49 años, la tasa de actividad pasa del 63.5% para los hogares sin menores al 52.9% con un menor y al 40.9% con por lo menos dos menores. En el caso de las hijas, la tasa de actividad disminuiría también si hay por lo menos dos menores en el hogar<sup>4</sup>. Estos resultados sugieren que en la crianza de los hijos pequeños, el rol tradicional de los padres y de las madres sigue manteniéndose: las mujeres quedan a cargo de los menores de 6 años mientras los hombres continúan trabajando. Sugieren también la insuficiencia de servicios de primera infancia que permitan a las madres (y a los padres en el caso de que los papeles empiezan a intercambiarse) mantener su actividad cuando tienen hijos menores.

Por otro lado, cuando se analiza la distribución relativa de la población ocupada por rama de actividad, se observa que el 19.5% de las mujeres trabaja como personal doméstico, el 17.2% en el comercio, el 15.2% en la enseñanza y el 8.3% en servicios de salud y servicios sociales<sup>5</sup>. De hecho, representan el 96.9% del personal doméstico, el 77.7% del personal empleado en la enseñanza y el 66.6% del personal de los servicios de salud y los servicios

---

<sup>3</sup> La brecha de género se expresa como cociente entre las tasas femenina y masculina. El valor 1 indica igual situación para los varones y las mujeres. Ese valor de 0.3 significa que la tasa de actividad de las mujeres representa el 30% de la de los varones, para el grupo etario de 65 años y más.

<sup>4</sup> Sin embargo, en este último caso, la cifra se estima con coeficiente de variación mayor al 10%.

<sup>5</sup> En cambio, si el 18.4% de los varones trabaja en el comercio, el 16% trabaja en la industria manufacturera (contra el 8.3% para las mujeres) y el 9.5% en el sector de la construcción (contra el 0.6% para las mujeres).

sociales. En otras palabras, la mayoría de las ocupaciones de las mujeres se concentra en una cantidad escasa de ramas de actividad, tradicionalmente femeninas: en solo los cuatro rubros mencionados está ocupada el 60.2% de las mujeres<sup>6</sup>.

Esa segregación horizontal se observa no solamente en términos de rama de actividad, sino también al interior de las empresas, donde se puede identificar también “territorios masculinos” y “territorios femeninos”<sup>7</sup>. Lo más preocupante es que “el patrón de segregación de varones y mujeres coincide de manera importante con el patrón de requerimientos de calificación de los puestos ya que las áreas preponderantemente femeninas agrupan puestos con menores requerimientos de calificación, respecto de las áreas masculinas.”<sup>8</sup> En otras palabras, la segregación horizontal se dobla de una segregación vertical<sup>9</sup>. Además, “no sólo las mujeres que trabajan en áreas de mujeres ocupan puestos de trabajo con menores requerimientos de capacitación, sino que también en todas las áreas ocupacionales estudiadas (femeninas, masculinas y mixtas) se observó que las mujeres se desempeñan en mayor proporción en puestos que requieren calificación baja, mientras que los varones acceden en mayor medida a puestos profesionales y técnicos.”<sup>10</sup>

## Niveles de desocupación

En el tercer trimestre del 2012, el 9.5% de las mujeres estaba desempleada contra el 5.8% para los varones, lo que llevaba a una brecha de género del orden del 1.6. Cabe subrayar que si la brecha es idéntica para el grupo etario de 14 a 24 años, corresponde a las tasas de desocupación más altas, tanto para los varones como para las mujeres, respectivamente del 14.4% y el 25.2%. Esa brecha llega al 2.1 para el grupo etario de 30 a 49 años: la tasa de desocupación de las mujeres se ubicaba en un 6.9% contra un 3.4% para los varones.

---

<sup>6</sup> Lo mismo se observa para los hombres: las cuatro principales ramas donde se concentra la actividad masculina (comercio, industria manufacturera, construcción y transporte y almacenamiento) representan el 59.1% del total.

<sup>7</sup> Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tumini, “Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de la Argentina: las Brechas Salariales”, *Revista de Trabajo*, 4:6, Agosto-Diciembre 2008.

<sup>8</sup> Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tumini, *ibidem*, página 62.

<sup>9</sup> Para más detalles sobre la magnitud de la segregación vertical, véase la sección sobre el acceso a empleos calificados y jerárquicos.

<sup>10</sup> Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tumini, *ibidem*, página 62.

## Niveles de subocupación y trabajo informal

Durante el tercer trimestre del año 2012, la tasa de subocupación<sup>11</sup> de las mujeres se ubicaba en el 11.7% contra el 7.7% para los varones, lo que correspondía a una brecha de género del orden del 1.5. Otra vez, la diferencia es mayor para el grupo etario de 30 a 49 años, llegando a 1.8. En este caso, la tasa de subocupación de las mujeres corresponde al 11.5% y la de los varones al 6.2%.

Por otro lado, según datos del INDEC, en el segundo trimestre de 2010, el 40% de las mujeres tenía un trabajo informal, 8 puntos porcentuales por encima de la tasa del trabajo informal de los hombres<sup>12</sup>.

## Cantidad de horas trabajadas

Se observan también diferencias significativas entre los géneros en términos de horas trabajadas. Se evidencian esas diferencias descomponiendo por grupos de edad o por tipo de ocupación. La brecha de género es la más amplia para el grupo de edad de 35 a 44 años: en el tercer trimestre del 2012, la cantidad de horas trabajadas semanalmente por las mujeres representaba el 73.4% de la de los hombres. Se ubicaba en el 77.6% para el grupo de edad de 25 a 34 años. Durante ese mismo periodo, la cantidad de horas trabajadas semanalmente por las mujeres profesionales representaba el 87.8% de la de los varones, mientras que esa cifra llegaba al 76.5% para los puestos técnicos y al 73% para los puestos no calificados.

En cambio, cuando se descompone la población por nivel educativo alcanzado, se observa que si la cantidad de horas trabajadas semanalmente por las mujeres corresponde al 91.9% de la de los varones para el nivel educativo alto y al 97.6% para el nivel educativo medio, pasa a ser el 108.9% para el nivel educativo bajo. En otras palabras, dentro de la población

---

<sup>11</sup> La tasa de subocupación corresponde al porcentaje de personas que trabajan menos de 35 horas semanales. Suma la subocupación demandante y la subocupación no demandante.

<sup>12</sup> Weisburd, Leopoldo Halperin, et alii, *Problemas de Género en la Argentina del Siglo XXI: Feminización de la Pobreza e Inequidad del Mercado Laboral*, 2011, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

menos calificada, son las mujeres que más trabajan en promedio. Es la relación opuesta que se observa para la población más capacitada.

Por otro lado, la brecha de género se amplía con la cantidad de menores de 6 años en el hogar, sobre todo con el primero. La cantidad de horas trabajadas semanalmente en promedio por las mujeres corresponde al 80% de la de los varones en los hogares sin menores de 6 años. Cae al 70.60% cuando un menor de 6 años integra el hogar y al 68% cuando hay más de uno. Esa evolución se observa para casi todas las franjas etarias. Estas cifras confirman lo que ya se mencionó en la sección sobre los niveles de actividad: los papeles tradicionales de las madres y de los padres siguen manteniéndose y faltan en Argentina servicios de primera infancia para que las madres (o los padres si los papeles de cada uno evalúan) puedan seguir trabajando incluso cuando tiene menores de 6 años.

## Niveles de ingresos

En el tercer trimestre del año 2012, las mujeres profesionales tenían un ingreso mensual que representaba el 87.3% del ingreso mensual de los varones profesionales. La brecha de género se profundizaba para los puestos técnicos y, aún más, para los puestos no calificados. El ingreso mensual de las mujeres ocupando un puesto técnico correspondía al 76.1% del ingreso mensual de los varones con puestos similares. Las mujeres que ocupaban un puesto no calificado cobraban por mes el 61.7% de los que cobraban los hombres ocupando un puesto similar. En otras palabras, existen diferencias salariales notorias entre los géneros en Argentina<sup>13</sup>.

Sin sorpresa, las diferencias de ingresos entre los géneros son también substanciales cuando se descompone la población por nivel educativo alcanzado y se acentúan a medida que ese nivel disminuye. Para el nivel educativo alto, el ingreso mensual de las mujeres representaba en el tercer trimestre del 2012 el 85.3% del ingreso mensual de los varones. Para los niveles educativos medios y bajos, pasaba a ser respectivamente el 75.5% y el 73.6% del ingreso mensual de los varones.

---

<sup>13</sup> Esas diferencias no son nuevas. Ya se notaban en los años 2000. Para una descripción de la situación de las mujeres en el mercado laboral entre 2003 y 2008, véase por ejemplo: Brizuela, Sofia Rojo y Lucía Tumini, “Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de la Argentina: las Brechas Salariales”, Revista de Trabajo, 4:6, Agosto-Diciembre 2008.

Esas cifras indican que las brechas salariales no se deben en Argentina a diferencias educativas, por si faltaba aclararlo. Son más bien el producto de fuertes discriminaciones que corresponden a estereotipos de género instalados en la sociedad y trasladados al mundo laboral.

En fin, como se puede observar la Tabla 1, el porcentaje de mujeres sin ingresos propios es altísimo. Más de un cuarto de las mujeres entre 25 y 59 años no tienen ingresos propios en Argentina. En otras palabras, más de un cuarto de esas mujeres no es autónomo y, en el caso de que estén casadas, quedan dependientes de las desideratas de su marido.

Tabla 1. Porcentaje de población de 15 años y más sin ingresos propios por sexo, según grupos de edad - Brecha de género - Total nacional urbano (Argentina, Tercer trimestre de 2012)

Grupo de edad	Varones	Mujeres	Brecha de género
15 a 24	52,7	65,0	1,2
25 a 34	9,4	27,3	2,9
35 a 44	5,0	25,6	5,1
45 a 59	5,9	27,5	4,7
60 y más	4,4	8,8	2,0

### Acceso a empleos calificados y puestos jerárquicos

Cuando se examina la distribución relativa de la población por calificación ocupacional, se observa diferencias substanciales según el género. Según datos para el tercer trimestre del 2012, el 8.3% de las mujeres es profesional frente al 7.5% de los varones. El 21.4% de ellas es técnica contra el 14.5% de ellos, solo el 35.8% de ellas es operativa contra el 61% de ellos. En cambio, el 34.5% de las mujeres tiene una calificación ocupacional no calificada, contra el 17% de ellos<sup>14</sup>. El 80.7% de ellas es obrera o empleado, frente al 73.2% de ellos. En cambio, si el 5.1% de los varones es patrón, solo el 2.8% de las mujeres lo es. De hecho, si el 6.1% de los varones ocupa un puesto jerárquico, es el caso para solamente el 4.1% de las mujeres. Por 100 hombres ocupando un puesto jerárquico, solo 44.7 mujeres lo hacen.

<sup>14</sup> Esas cifras solo confirman lo que se escribió al final de la sección sobre el tipo de actividad.

Asimismo, en el tercer trimestre del 2012, el 10.7% de los varones son ocupados sub-calificados<sup>15</sup>, esa cifra llega al 20.3% para las mujeres. En otras palabras, la sub-calificación afecta dos veces más a las mujeres que a los varones. Las mujeres tienen mucho más dificultades que los varones a acceder a puestos calificados, peor aún a puestos que corresponden a su nivel de calificación.

Si se examina el acceso a altos cargos públicos, el panorama no es más alentador. Según datos del Consejo Nacional de la Mujer, a nivel nacional para el año 2012, la Magistratura está compuesta por mujeres a la altura del 40.5% y el Ministerio Público Fiscal a la altura del 38.1%. Sin embargo, conviene agregar que la presencia femenina en el Ministerio Público de la Defensa llega al 56.6%. Además, estos datos presentan fuertes disparidades según las provincias. Por ejemplo, la presencia femenina en la Magistratura oscila entre el 57.8% en el Chaco, el 55.2% en Formosa y el 29.4% en Tierra del Fuego y el 34.7% en Santa Cruz. Para el Ministerio Público Fiscal, la presencia femenina se ubica entre el 55.6% en Formosa, el 53.8% en Misiones y el 8.3% en Tierra del Fuego y el 20% en Santa Cruz.

En el Poder Ejecutivo Nacional, la presencia femenina es mucho más escasa<sup>16</sup>. Entre 2003 y 2007, hubo solamente 6 Ministras por 18 Ministros. Entre 2007 y 2011, la proporción era de 20 Ministros por 5 Ministras. Desde 2011, esa proporción empeoró: se cuenta 15 Ministros contra 3 Ministras.

En resumen, las mujeres argentinas siguen relegadas a los puestos menos calificados y su acceso a los puestos jerárquicos es todavía muy limitado. Sus legítimas ambiciones siguen rompiéndose contra el famoso “techo de cristal”, producto de las discriminaciones.

---

<sup>15</sup> Se consideran sub-calificados aquellos ocupados que han adquirido una capacidad (medida en base a su educación formal) notoriamente superior a la calificación de las tareas que desempeñan. En este caso, corresponde al porcentaje de ocupados/as que teniendo estudios secundarios completos o más desempeñan tareas no calificadas, sobre el total de ocupados de ese nivel educativo.

<sup>16</sup> A primera vista, el hecho de que las provincias de Tierra del Fuego y Santa Cruz evidencian los índices de femineidad más bajos del país no alcanza para explicar los bajos niveles de presencia femenina que presentan en esas instituciones. El índice de femineidad mide el número de mujeres por cada cien varones. En el caso de Tierra del Fuego, es del 95.3, mientras que en el caso de Santa Cruz, es del 95.1 según datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda del 2010.



## Políticas para reducir las desigualdades de género

Para disminuir las desigualdades de género en el mercado laboral, se recomienda implementar un paquete de políticas públicas con una hábil dosis de políticas de incentivos y amenazas, que permitan atacar las discriminaciones que sufren las mujeres y reducir los niveles de segregación horizontal y vertical que implican.

Ese paquete puede incluir por ejemplo: políticas de incentivos para facilitar la contratación de mujeres en sectores no tradicionales, a través de la reducción de los impuestos y/o contribuciones laborales o de subsidios por ejemplo; políticas de acción positiva; políticas más agresivas para reducir la informalidad laboral en los sectores que cuentan con una predominancia de las mujeres, como en el caso del trabajo doméstico<sup>17</sup>; extensión de las licencias por paternidad para que se vuelven una alternativa a las licencias por maternidad después del nacimiento; desarrollo en cantidad suficiente de jardines de infancia públicos y privados<sup>18</sup>; y normativas antidiscriminatorias con penalidades disuasivas y controles en cantidad suficiente<sup>19</sup>.

Cabe resaltar también que “las instituciones laborales, como el salario mínimo vital y móvil y los salarios básicos establecidos en los convenios colectivos de trabajo operan como un piso igualador entre las remuneraciones percibidas por varones y mujeres en las áreas con remuneraciones bajas.”<sup>20</sup> La explicación es simple: “los convenios colectivos establecen niveles salariales básicos para cada puesto de trabajo, independientes de los atributos personales del individuo que lo ocupa (por ejemplo: la raza, la nacionalidad, la religión y el género), y también pautas para determinar sus incrementos en función de aspectos tales

---

<sup>17</sup> Para más detalles, véase: Observatorio Social, *Políticas de lucha contra el trabajo informal*, Informe de Coyuntura 42, Agosto 2014.

<sup>18</sup> Según la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos aplicada en 2007, el porcentaje de empresas que se hace cargo de los servicios de guarderías para los hijos de las empleadas, ya sea disponiendo de un lugar en la propia empresa o pagando el servicio de una guardería externa, es muy bajo. Véase Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tumini, “Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de la Argentina: las Brechas Salariales”, *Revista de Trabajo*, 4:6, Agosto-Diciembre 2008.

<sup>19</sup> Para más detalles sobre políticas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral en contextos variados, véase por ejemplo: Oficina Internacional del Trabajo, *Guidelines on Gender in Employment Policies*, 2009, Geneva.

<sup>20</sup> Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tumini, “Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de la Argentina: las Brechas Salariales”, *Revista de Trabajo*, 4:6, Agosto-Diciembre 2008, página 68. Véase en particular: Trajtemberg, David, “El Impacto de la Determinación Colectiva de Salarios sobre la Dispersión Salarial”, in *Estudios Laborales 2008: Trabajo, Ocupación y Empleo*, Mayo 2009, , Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 123-148.

como la antigüedad.”<sup>21</sup> Tener instituciones fuertes en el mercado laboral, como políticas salariales, convenios colectivos, sindicatos y direcciones del trabajo con una cantidad suficiente de inspectores, puede reducir el nivel de discriminación sufrido por las mujeres.

## Conclusión

El mismo diagnóstico sobre la situación de las mujeres argentinas en el mercado laboral que se podía hacer hace unos años atrás sigue vigente: el mercado laboral argentino sigue caracterizado por una fuerte desigualdad de género<sup>22</sup>. La inserción laboral de las mujeres es todavía mucho más precaria que la de los hombres: menor participación en el mercado laboral, mayor desempleo y subocupación, menor acceso al empleo formal, sobre-representación en los puestos menos calificados y menores ingresos. Además, su acceso a los puestos jerárquicos sigue muy limitado, sin que esto se pueda relacionar con una diferencia de género entre niveles educativos alcanzados.

Para eliminar esas desigualdades de género, se necesita un abordaje integral, compuesto de una serie de políticas de incentivos y amenazas, tal como las que se mencionan a título de ejemplo en la sección anterior. En todo caso, habrá que ser innovador. Además, convendría evaluar su impacto y adaptarlas en función de los resultados encontrados.

---

<sup>21</sup> Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tumini, *Ibidem*, página 66.

<sup>22</sup> Véase por ejemplo: Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tumini, “Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de la Argentina: las Brechas Salariales”, *Revista de Trabajo*, 4:6, Agosto-Diciembre 2008.