

¿Por qué las mujeres ganan menos?

Las brechas de género en la economía argentina

2do trimestre 2022

Apartado especial: La brecha salarial en Argentina



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Política Económica

Dirección Nacional de
Economía, Igualdad y Género

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG)

eig@mecon.gov.ar

<https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero>

Autoras: Sol Prieto, Ximena de la Fuente, Celina Santellán, María Eugenia Fernández Scarlato, Rosario Podestá, Luciana Kirjner.

Marzo de 2023

Buenos Aires, Argentina

Se agradece el aporte de la Dirección Nacional de Investigaciones y Análisis Fiscal (DNIAF) con los datos de MECTRA para la elaboración del Apartado especial: brecha salarial.

Se autoriza la reproducción total o parcial de la información aquí publicada, siempre y cuando no sea alterada, se asignen los créditos correspondientes y no sea utilizada con fines comerciales.



Autoridades

Presidente de la Nación

Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros de la Nación

Ing. Agustín Rossi

Ministro de Economía

Dr. Sergio Tomás Massa

Secretario de Política Económica

Lic. Gabriel Rubinstein

Directora Nacional de Economía, Igualdad y Género

Dra. Sol Prieto

Índice

Resumen ejecutivo	5
Paridad salarial para más igualdad	6
Políticas para reducir la brecha salarial	8
Las brechas de tiempo y cuidados	12
Las brechas laborales	15
Actividad	15
Empleo	16
Inserción desigual en ramas de actividad (segregación horizontal)	17
Desocupación	19
Informalidad	19
Las brechas de ingresos	22
Ingreso total individual	22
Composición de deciles de ingreso	23
Ingreso de la ocupación principal	24
Ingreso de asalariados/as informales	25
Apartado especial: La brecha salarial en Argentina	27
Seguir trabajando para cerrar la brecha salarial	39
Anexo	41
Referencias	42

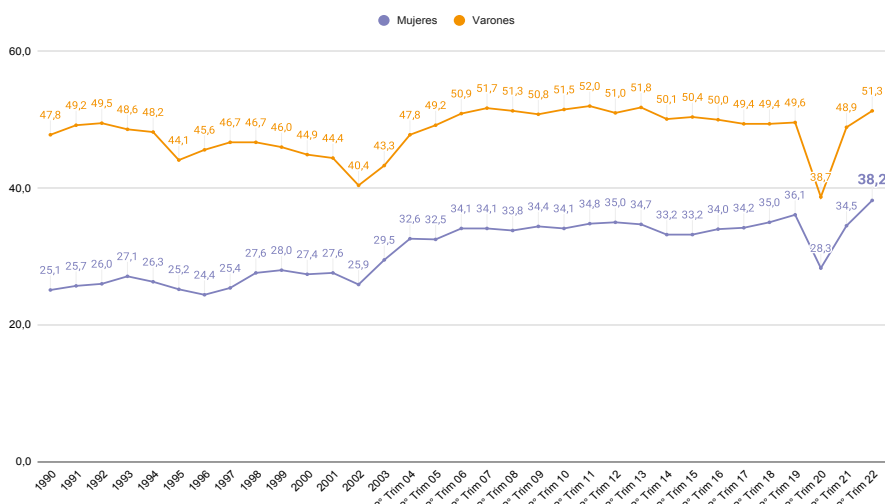
Resumen ejecutivo

- **En el 2do trimestre de 2022, la situación de las mujeres en el mercado laboral siguió mejorando. La tasa de empleo alcanzó el 47,7%, 1,7 p.p. más que el trimestre anterior, ubicándose como la tasa más alta de la que se tenga registro estadístico.** La brecha en la tasa de empleo fue de 18,2 p.p., 0,4 p.p. menos que el trimestre anterior. La tasa de desocupación de las mujeres fue de 7,8%, 0,5 p.p. por debajo del trimestre anterior, ubicándose también entre los valores más bajos desde los comienzos de la serie. **La tasa de actividad de las mujeres fue de 51,7%, un nuevo récord desde el 4to trimestre del 2021.**
- **El porcentaje de trabajo informal de mujeres asalariadas fue 39,3%**, mientras que para los varones fue del 36,6%. En junio de 2022, **sólo 1 de cada 10 mujeres en edad jubilatoria (entre 55 y 59 años) contaban con más de 20 años de aportes.**
- **Las mujeres realizan el 70,2% de todas las tareas de cuidados no remuneradas, mientras que los varones aportan solo el 29,8%.** Así, las mujeres dedican, en promedio, 6:31 horas al Trabajo No Remunerado (TNR), mientras que los varones sólo le dedican 3:40 horas.
- **La brecha de ingreso total individual fue de 25,3%., 3 p.p. por debajo del trimestre anterior.** En el decil de menores ingresos, 3 de cada 5 personas eran mujeres, mientras que en el de mayores ingresos, 3 de cada 5 eran varones.
- **La brecha salarial alcanzó el 27,7%: las mujeres ocupadas debieron trabajar 8 días y 10 horas más que los varones ocupados para ganar lo mismo que ellos en un mes.**
- La brecha entre los y las asalariados/as informales fue del 34,5%.
- Según la calificación ocupacional, la brecha salarial entre varones y mujeres profesionales fue de 27,7%, mientras que entre trabajadoras y trabajadores no calificados, fue del 37,1%. Según la jerarquía ocupacional, entre los jefes y las jefas la distancia fue del 15,0%, entre asalariados y asalariadas fue del 23,8% y, entre cuentapropistas, del 26,7%.
- **4 de cada 10 mujeres se emplearon en actividades relacionadas con los cuidados** (trabajo doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud). Las ramas más feminizadas fueron: el Trabajo en Casas Particulares (97,5% de mujeres), los Servicios Sociales y de Salud (72,3% de mujeres) y la Enseñanza (71,5% de mujeres). En estas actividades, la brecha salarial fue de 25,8%, 31,6% y 9,0% respectivamente.
- **Las ramas más dinámicas de la economía son aquellas que emplean mayoritariamente varones.** En el 2do trimestre de 2022, las ramas de actividad más masculinizadas fueron la Industria Automotriz (18,9% de mujeres), la Energía, Minería e Hidrocarburos (9,1% de mujeres), y la Construcción (3,2% de mujeres).
- **El ingreso promedio de un trabajador de Energía, Minería e Hidrocarburos, fue equivalente a casi 5 veces el ingreso promedio de una Trabajadora de Casa Particular.**
- **Dentro de la rama del Comercio, las mujeres representaron el 42,0%.** Esta fue la rama que más mujeres empleó en este período y a la vez la que cuenta con mayor brecha salarial: las mujeres ganaron un 36,0% menos que los varones.

Paridad salarial para más igualdad

La desigualdad de género es un problema estructural en nuestro país. Reconocer las características de esta desigualdad y reducir las brechas que la componen es fundamental para un desarrollo sostenible y con inclusión. Con este objetivo, la Secretaría de Política Económica, a través de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género trabaja, desde 2019, en pos de que toda la política económica tenga un enfoque transversal de género y diversidad. El análisis de las brechas de género permite reconocer de forma sencilla las distintas dimensiones de la desigualdad.

En los últimos años, cada vez más mujeres y diversidades se incorporaron al mercado laboral, alcanzando récords históricos. Sin embargo, las brechas laborales persisten: la brecha en la tasa de empleo fue, en el 2do trimestre de 2022, de 18,2 p.p. A su vez, las características de esta inserción dan cuenta de formas de participación desigual, con mayor precarización para las mujeres. Esta brecha se interrelaciona con la de ingresos (la diferencia que existe en los ingresos totales de varones y mujeres), que alcanzó, en el 2do trimestre de 2022, el 25,3%. Resulta aún más relevante la brecha salarial, es decir, la diferencia que existe en los ingresos laborales entre mujeres y varones. Esta brecha en la Argentina fue de 27,7% en el mismo trimestre. Esto significa que, en promedio, las mujeres ocupadas debieron trabajar 8 días y 10 horas más que los varones ocupados para ganar lo mismo que ellos en un mes. Esta brecha se profundizó en el caso de los Servicios Sociales y de Salud (31,6%), los Servicios Comunitarios (32,7%), el Comercio (36,0%), la Industria Manufacturera (30,1%) y las Actividades Primarias (34,6%).



Evolución histórica de tasa de empleo en mujeres y varones. 1990-2022.

Fuente: Elaboración DNElyG en base a BEL (Boletín de Estadísticas Laborales), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS), 1990 a 2022.

Nota: El insumo utilizado por el BEL-MTEySS es la EPH-INDEC, para el total de la población (y no para la población específica de 14 años y más, como la tasa que la DNElyG analiza habitualmente). Durante el período comprendido entre 1990 y 2002, la EPH tuvo una modalidad puntual (relevamiento en dos ondas anuales, en los meses de mayo y octubre). Para esta serie se consideran los datos correspondientes a la onda puntual del mes de mayo de cada año. A partir de 2003, la encuesta cambió su metodología a continua, con relevamiento ininterrumpido y publicaciones trimestrales. Para esta serie, se consideran sólo los 2dos trimestres de cada año.

Distintas problemáticas confluyen en la persistencia de la brecha salarial. Algunas de ellas son consecuencias de las brechas laborales. Más concretamente, la segregación horizontal juega un rol relevante en la diferencia de ingresos salariales entre varones y mujeres. Las mujeres se insertan con mayor frecuencia en ramas de actividad menos valoradas socialmente y menos dinámicas. Por lo tanto, en general, reciben salarios más bajos. Este aspecto está afectado por un componente cultural, que naturaliza el rol de las mujeres en tareas vinculadas a los cuidados, reproduciendo esta estructura en las oportunidades laborales: **en el 2do trimestre de 2022, 2 de cada 5 mujeres que participaron del mercado de trabajo, se insertaron en ramas de actividad asociadas al cuidado (trabajo doméstico, educación y servicios sociales y de salud)**. También se destaca la segregación vertical: las mujeres tienen más dificultad para acceder a puestos de mayor jerarquía y, por lo tanto, obtienen salarios más bajos aún en la misma rama de actividad.

Otras problemáticas que afectan la brecha salarial refieren a las brechas de tiempo y cuidados, que llevan a que las mujeres tengan menos tiempo para el mercado laboral y por lo tanto accedan a trabajos de menor carga horaria y mayor flexibilidad, que suelen tener salarios más bajos y condiciones de contratación más precarias. El Estado Nacional, en los últimos años, desplegó múltiples estrategias para reducir estas brechas y generar mayor igualdad de oportunidades.

Políticas para reducir la brecha salarial

Eje

Política



Incentivos para la reducción de la segregación vertical:

Deducción por pago de honorarios de cargos jerárquicos ocupados por mujeres y personas trans en el Impuesto a las Ganancias de Empresas.

Resolución 34/2020 en normativa de la Inspección General de Justicia para el nombramiento de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas, asociaciones civiles, asociaciones simples, fundaciones y sociedades del Estado.



Incentivos para la reducción de la segregación horizontal:

Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor.

Programa Nacional para el Desarrollo de Parques Industriales: 10% de bonificación en la tasa y ARNs para obras y proyectos orientados a cerrar brechas de género.

Programa Integral "Mujeres que Lideran": financiamiento de hasta 100% y capacitaciones a PYMEs lideradas por mujeres.

Programa Traccionar: puntaje adicional para proyectos con perspectiva de género al momento de la evaluación para la obtención de ANR.

Programa Innovación Abierta para Municipios: cupo igualitario de representantes de municipios.

Programa Nodos: mayor porcentaje de financiamientos para aglomeraciones de empresas con mujeres en los directorios o cargos directivos.

Programa Argentina Programa 4.0: mayor asignación proporcional de vacantes a mujeres e identidades no binarias.

Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento: 10 puntos porcentuales extras de bono de crédito fiscal sobre las contribuciones pagadas correspondientes a nuevos/as empleados/as sean mujeres, personas travestis, transexuales y transgénero.

Ley de Promoción de Acceso al Empleo Formal para personas travestis, transexuales y transgénero: Pago de contribuciones patronales de empleados/as/es Travestis, Transexuales y Transgénero como pago a cuenta de impuestos nacionales.

10 puntos porcentuales extras de reducciones en las contribuciones patronales de mujeres y personas travestis-trans según el Régimen de Promoción de Generación de Empleo en el Norte Grande.



Políticas para reducir la brecha de tiempo y cuidados:

Deducción de gastos en guarderías y jardines materno-paternales en el Impuesto a las Ganancias de las personas.

Pliegos con perspectiva de género del Ministerio de Obras Públicas.

Inversión en Infraestructura de Cuidados.

Proyecto de ley Cuidar en Igualdad.

Encuesta Nacional de Uso de Tiempo.

Reglamentación de la Ley de Contrato de Trabajo: empresas con 100 o más personas empleadas deben contar con espacios de cuidado para infancias.

Fuente: DNElyG en base a iniciativas seleccionadas.

Para actuar contra la segregación horizontal existen políticas de promoción de mujeres y diversidades en sectores estratégicos de la economía. En el sector de la Economía del Conocimiento, donde las mujeres constituyen el 38,1% y en general realizan tareas administrativas, se vienen desarrollando varias iniciativas. Una de las más relevantes es la modificación de la Ley de Economía del Conocimiento, que incluye perspectiva de género, al ofrecer bonos correspondientes al 80,0% de las contribuciones patronales en caso de contratar mujeres y personas travestis y trans (DNElyG, 2023).

Además, se destacan otros programas que otorgan puntaje adicional en la evaluación, o bien mayor financiamiento, al incluir entre sus integrantes a mujeres y diversidades o contar con perspectiva de género en su formulación y los objetivos a desarrollar. El **Programa Traccionar** está dirigido a sociedades anónimas con participación estatal, sociedades del Estado y empresas del Estado como “traccionantes” (que presentan un desafío tecnológico a resolver) y empresas privadas como “traccionadas” (que resolverán el desafío planteado). Por su parte, el **Programa Innovación Abierta para Municipios** apunta a la resolución de problemáticas comunes a los municipios de diferentes provincias, mediante procesos de innovación abierta y utilización de EDC. Los destinatarios del programa son PyMES, start ups, universidades, centros tecnológicos y organizaciones de la sociedad civil. A su vez, el **Programa Nodos** busca generar o consolidar aglomeraciones de empresas a escala federal, otorgando ANRs a asociaciones civiles, municipios, provincias y universidades mayormente para generación de planes estratégicos y para adecuación y equipamiento de espacios de uso común a empresas usuarias. Todos estos programas ponderan la participación de mujeres en este sector clave de la economía.

En esta línea, existen becas y vacantes para formación en habilidades estratégicas, asignando un porcentaje de las mismas siguiendo un enfoque de género: el Programa **Argentina Programa 4.0** apunta a capacitar masivamente a personas en las habilidades de desarrollo y programación más demandadas por el mercado laboral, de forma gratuita. Al momento, el 60,0% de los pre inscriptos fueron varones y sólo un 38,0%, mujeres. Se tuvo en cuenta un criterio progresivo para la asignación de vacantes, al ofrecer más vacantes a mujeres y diversidades que la cantidad proporcional a las pre-inscripciones: se otorgaron 53,0% de vacantes a varones, 45,0% a mujeres y 1,0% a identidades no binarias (el restante 1% son personas que no definieron su género). Los/as cursantes aprobados de la primera etapa de Argentina Programa fueron 39,0% mujeres, 59,0% varones y 1,0% identidades no binarias.

Por su parte, el Programa para la **Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor** se propone erradicar la discriminación que padecen las mujeres en el acceso al empleo en el rubro del transporte automotor. Como parte de la política, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en conjunto con el Ministerio de Transporte, creó un registro para mujeres mayores de 21 años

que quieran trabajar como conductoras de colectivo y ya posean licencia habilitante. Este registro facilita el contacto de las mujeres con las empresas y favorece el seguimiento de los procesos de selección. Para las mujeres que desean trabajar como conductoras, pero no poseen licencia, se creó una nómina en donde pueden inscribirse para acceder a la capacitación específica en la materia y obtener la licencia correspondiente.

En el mismo sentido, el Ministerio de Obras Públicas impulsa **pliegos con perspectiva de género** que incluyen la utilización del lenguaje inclusivo, la nómina de personal de la empresa desagregada por género y funciones, la adhesión al Código de Ética y el establecimiento de las políticas de género que lleva adelante la empresa contratista, en pos de generar incentivos para la inclusión de mujeres y diversidades en el sector de la construcción.

Respecto a los incentivos para la contratación de mujeres y diversidades, el **Régimen de Promoción de Generación de Empleo en el Norte Grande** ofrece reducciones en las contribuciones patronales de los sectores productores de bienes durante tres años, para las provincias del norte argentino, que se amplían en 10 p.p. para las nuevas contrataciones de mujeres y personas travestis y trans. En el mismo sentido, el **Impuesto a las ganancias de empresas** incluye la deducción por pago de honorarios de cargos jerárquicos en un 40,0% para mujeres y un 60,0% para personas trans. A su vez, la **Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas travestis, transexuales y transgénero**, garantiza la inclusión de las personas del colectivo trans en la Administración Pública Nacional, estableciendo un cupo laboral mínimo de 1,0%, y ofrece la posibilidad de tomar el pago en concepto de contribuciones patronales por la contratación de las/os beneficiarias/os de la ley, como pago a cuenta de impuestos nacionales.

En cuanto a la segregación vertical, una acción clave es la nueva normativa de la Inspección General de Justicia (IGJ) que, a través de la **Resolución 34/2020**, determina que tanto empresas públicas como privadas, fundaciones y asociaciones civiles deben incluir en sus órganos de administración y de fiscalización una composición que respete la diversidad de género, y deben estar integradas al menos en la mitad por mujeres. Es importante destacar este tipo de acciones, en las que la transformación cultural va de la mano de la promoción del cupo femenino en los cargos.

Con relación a la distribución asimétrica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, existen distintas acciones en pos de abordar a los cuidados como una cuestión pública. Aliviar las cargas de cuidado permite que estas tareas no sean un impedimento para el acceso al trabajo remunerado y por lo tanto las mujeres, que son quienes concentran las tareas de cuidado, puedan contar con más y mejores oportunidades de formación e inserción laboral. Se destaca, por ejemplo, la **reglamentación de la Ley**

de Contrato de Trabajo, mediante el decreto 144/2022, que establece que las empresas con 100 o más personas empleadas deben contar con espacios de cuidado para infancias. En el mismo sentido, se encuentra en tratamiento el proyecto de ley **Cuidar en Igualdad**, que democratiza las tareas de cuidados a través de distintos dispositivos (MMGyD, 2022). La inversión en **infraestructura en cuidados** constituye un avance sustantivo en materia de igualdad de género, ya que contribuye a la garantía de derechos, no sólo de quienes necesitan ser cuidados, sino también de quienes cuidan (MOP, 2021). Tanto desde el Ministerio de Educación como desde los Ministerios Desarrollo Social y de Obras Públicas se prevén políticas de mejora y construcción de espacios de cuidados para niños y niñas. Esta inversión representó, a noviembre de 2022, 10,5% del Presupuesto de Obras Públicas (Mazzola, 2023).

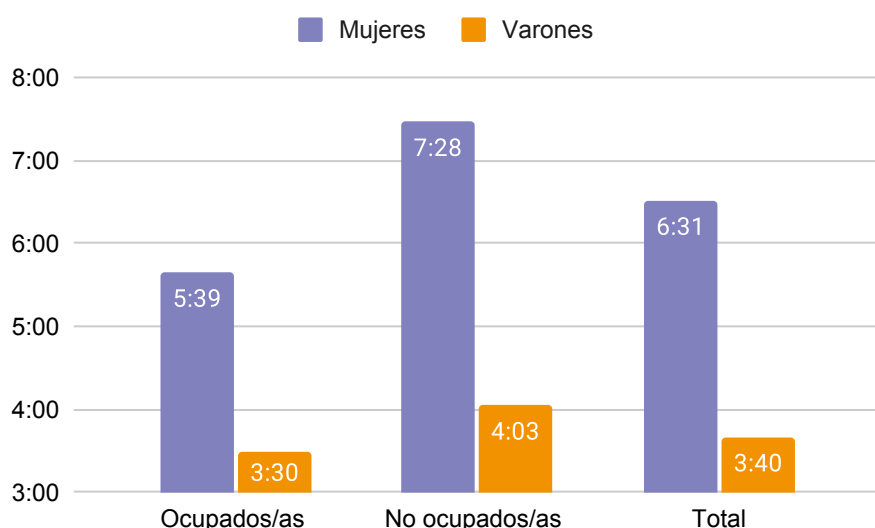
Este informe es el tercero de una serie de publicaciones de regularidad trimestral, iniciada en 2021, que aborda el seguimiento de indicadores económicos diversos con perspectiva de género. En esta entrega, se presenta un set de indicadores básicos de brechas económicas de género, con particular análisis sobre las salariales. Para ello, incluye un apartado especial sobre dichas brechas, que describe los motivos por los que se propicia su aparición y analiza en profundidad la segregación horizontal y la particularidad de las brechas salariales de género en las distintas ramas de actividad.

Nota: Es relevante aclarar que, a pesar de la vocación de trabajar desde la perspectiva de género, hasta ahora las estadísticas oficiales han reproducido el binarismo sexual. Por este motivo, el presente informe utiliza la división “mujeres/varones” en el léxico general. Si bien existe evidencia que permite asumir que otras identidades feminizadas y/o que no entran en la órbita de los varones cisgénero (tales como las lesbianas, bisexuales, trans, travestis y personas no binarias) comparten con las mujeres cis múltiples segregaciones, en Argentina aún no se cuenta con datos desagregados para un análisis pormenorizado. En ese sentido, el Censo 2022 incluyó por primera vez preguntas sobre identidad de género e identidad étnica. Este es un avance fundamental para mejorar el diseño de políticas públicas destinadas, por ejemplo, a la población travesti/trans.

Las brechas de tiempo y cuidados

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2021, las mujeres dedican, en promedio, 6:31 horas al Trabajo No Remunerado (TNR)², mientras que los varones solo le dedican 3:40 horas. Además, las mujeres participan más en el trabajo no remunerado: mientras 9 de cada 10 mujeres dedican al menos 10 minutos por día al TNR, 7 de cada 10 varones lo hacen (INDEC, 2022).

Estos valores cambian cuando se considera la condición de ocupación. Las mujeres ocupadas dedican, en promedio, 5:39 horas al TNR mientras que sus pares varones le dedican 3:30 horas. Para el caso de los/as desocupados/as, ellas dedican 7:28 horas mientras que ellos le dedican solo 4:03 horas. La diferencia que existe entre los varones (ocupados y desocupados) es de media hora, mientras que para las mujeres esta diferencia es de casi 2 horas.



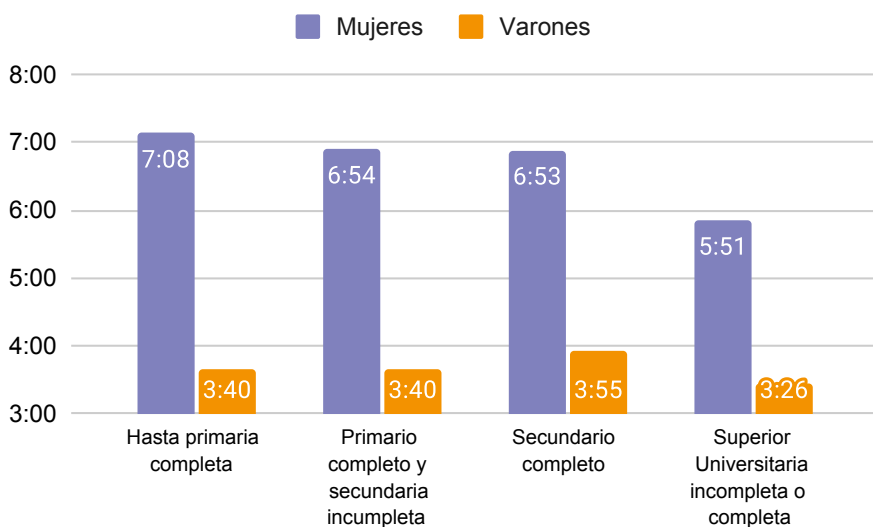
Horas promedio diarias dedicadas al TNR por condición de actividad (2021)

Fuente: Elaboración DNElyG en base a ENUT-INDEC (2021).

El nivel educativo es un factor determinante en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Mayores niveles de educación significan mejores oportunidades laborales, lo que puede llevar a más recursos y a la posibilidad de dedicar menor cantidad de tiempo al TNR, fundamentalmente por la mayor capacidad de acceso a servicios de cuidados. Esto se observa particularmente para aquellas que alcanzaron niveles de educación universitaria, ya sea completa o incompleta.

² De acuerdo con la definición de INDEC, se entiende por TNR a las actividades domésticas, de cuidado y voluntarias no remuneradas.

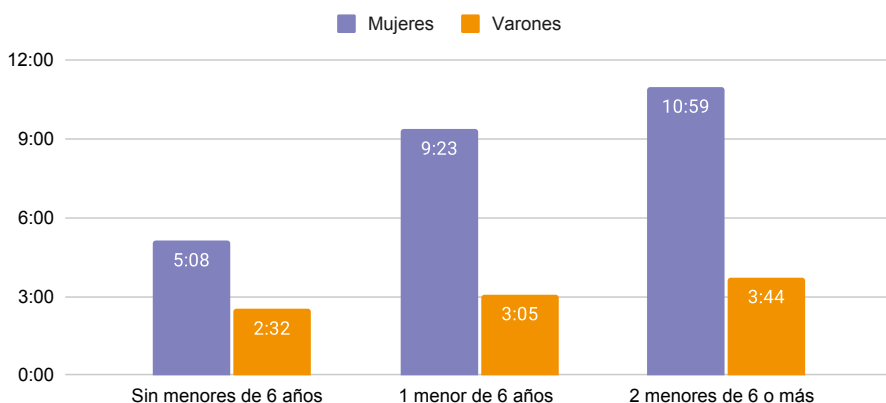
A medida que incrementan su nivel educativo, las mujeres participan menos en el TNR: mientras que aquellas que tienen hasta la primaria completa le dedican 7:08 horas, las que tienen educación superior universitaria completa o incompleta le dedican 5:51 horas. En cambio, para los varones esto no sucede: entre ellos no se observan grandes cambios en la cantidad de horas dedicadas al TNR en promedio (varía entre 3:26 y 3:55).



Horas promedio diarias dedicadas al TNR por nivel educativo por sexo (2021)

Fuente: Elaboración DNElyG en base a ENUT-INDEC (2021).

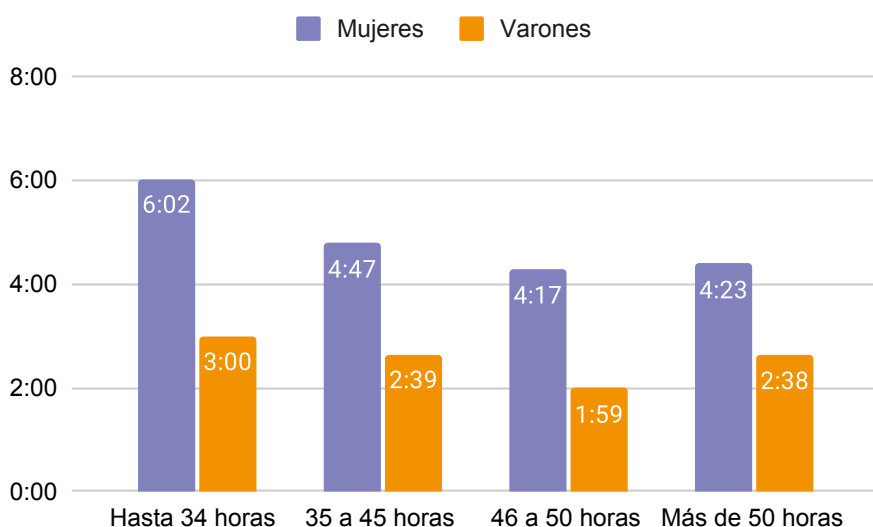
La presencia de menores de 6 años impacta fuertemente en las horas destinadas al TNR: las mujeres con 2 o más menores de 6 años a cargo dedican casi 11 horas al TNR, mientras que los varones en la misma situación sólo le dedican 3:44, casi 8 horas menos que ellas. Para el caso de la presencia de 1 menor de 6 años, las mujeres dedican 9:23 horas y los varones 3:05. Esta diferencia disminuye considerablemente cuando no hay presencia de niños en el hogar: mientras que, en este caso, las mujeres trabajan 5:08 horas de manera no remunerada, los varones lo hacen 2:32. De todas maneras, la diferencia entre la cantidad de horas dedicadas al trabajo no remunerado persiste.



Horas promedio diarias dedicadas al TNR por presencia de menores de 6 años en el hogar por sexo (2021)

Fuente: Elaboración DNElyG en base a ENUT-INDEC (2021).

La cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado es un factor relevante para ver cuántas horas se le dedica al TNR. **A mayor cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado por semana, menor cantidad de tiempo se le dedica al TNR.** Sin embargo, la distribución de las tareas sigue siendo muy desigual: más allá de la cantidad de horas que le dedican al trabajo remunerado, en todos los casos las mujeres le dedican 2 horas o más que los varones al TNR.



Horas promedio diarias dedicadas al TNR por horas semanales de trabajo remunerado por sexo (2021)

Fuente: Elaboración DNElyG en base a ENUT-INDEC (2021).

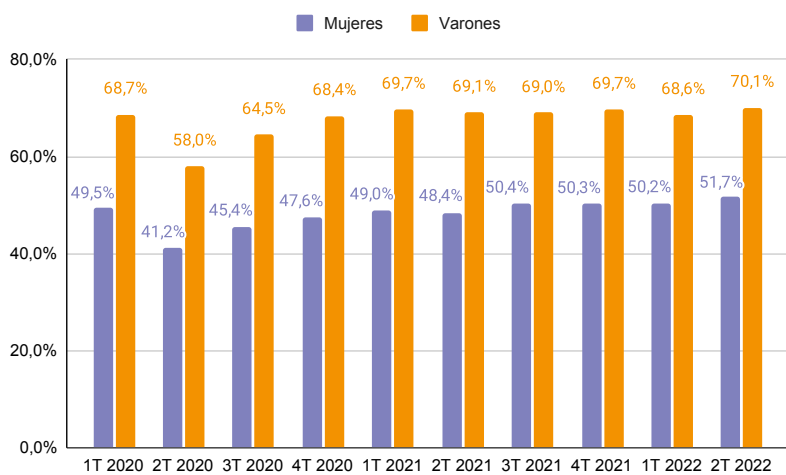
Las brechas laborales

Por diversos factores, entre ellos la distribución asimétrica en las tareas domésticas no remuneradas entre géneros, las mujeres se encuentran en situación desigual respecto a los varones en el mercado laboral. **Las brechas laborales incluyen la diferencia en la participación en la actividad, el empleo, el desempleo, la subocupación y la informalidad entre mujeres y varones, así como la segregación horizontal**, es decir, la participación de mujeres y varones en distintos sectores de la economía.

Actividad

La tasa de actividad muestra la proporción de la población económicamente activa en el mercado laboral (ocupadas/os y desocupadas/os) con respecto a la población total. **En esta definición, el TNR no es reconocido como trabajo productivo** (DNElyG, 2020).

En el 2do trimestre de 2022, la tasa de actividad de las mujeres fue de 51,7%, un nuevo récord, luego del 50,3% alcanzado en el 4to trimestre del 2021. La brecha en la tasa de actividad muestra una reducción marcada con respecto a los niveles previos a la pandemia (al 4to trimestre de 2019 ascendía a 20 p.p.). Sin embargo, aún presenta un valor de 18,4 p.p.



Evolución de la tasa de actividad por sexo

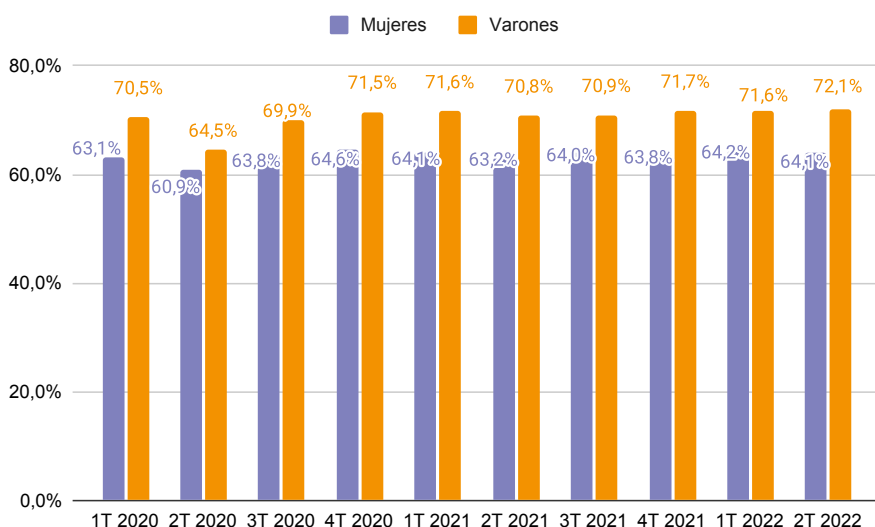
Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2020 a 2do trimestre 2022.

Actividad considerando amas/os de casa

En las estadísticas oficiales, quienes integran la categoría “amas/os de casa” son contabilizadas/os como personas “inactivas”. Es fundamental incorporar esta categoría como laboral para valorar y contemplar

los roles de género en la explicación de las desigualdades económicas.

Considerando al trabajo de los amos de casa dentro de la tasa de actividad de los varones, la diferencia entre ese indicador y la tasa de actividad calculada de manera tradicional resultó de 2 p.p. en el 2do trimestre 2022. En cambio, **para las mujeres, implicó un incremento de 12,4 p.p. de participación, lo que produce que la brecha de actividad se reduzca en 10,4 p.p.**



Evolución de la tasa de actividad considerando amas/os de casa por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022.

Nota: Se unificó el indicador al criterio de estimación de los demás indicadores analizados, tomando en consideración para todos ellos a la población específica de 14 años y más.

Empleo

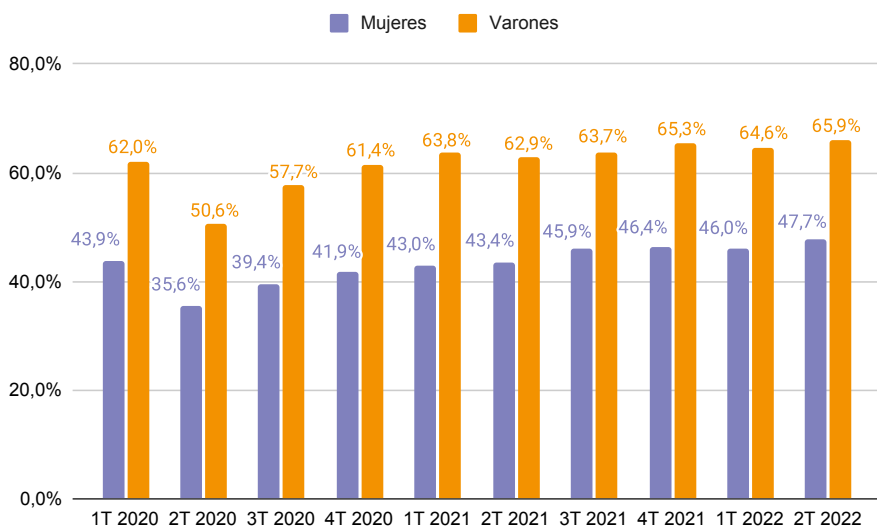
La tasa de empleo indica cuál es el porcentaje de la población ocupada sobre el porcentaje total de población. En el caso de las tasas específicas para varones y mujeres, se toma a la población de 14 años y más.

En el 2do trimestre de 2022, los varones destinaron, en promedio, **48:41 hs. semanales al trabajo remunerado, mientras que las mujeres solo le dedicaron 36:34 hs. semanales.** Esta distribución muestra una tendencia estable en los últimos 4 años.

La tasa de empleo de las mujeres alcanzó el **47,7%**, la tasa más alta en los últimos 18 años (MTEySS, 2022). **Ésta aumentó 1,7 p.p.** con respecto al trimestre anterior, y 4,3 p.p. con respecto al año anterior.

Para el caso de los varones también aumentó, en 1,3 p.p en relación al trimestre anterior, y 3,0 p.p. con respecto al año anterior.

En el 2do trimestre del 2022, la brecha en la tasa de empleo fue de 18,2 p.p., bajando 0,4 p.p. con respecto al trimestre anterior. Este valor se encuentra por debajo del año anterior, donde fue de 19,5 p.p, lo cual denota una mejora en la participación de las mujeres en la ocupación.



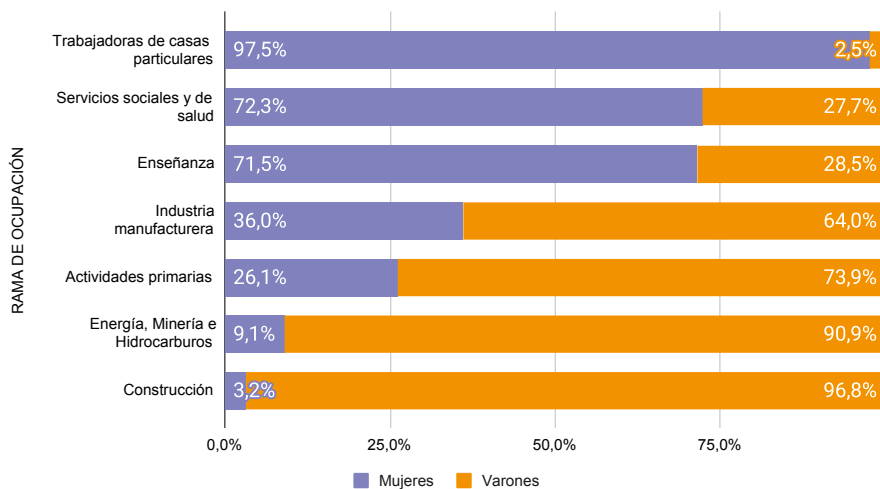
Evolución de la tasa de empleo por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022.

Inserción desigual en ramas de actividad (segregación horizontal)

Las diferencias en la distribución de las tareas de cuidado se trasladan a la inserción laboral de las mujeres: **ellas se ocupan en los sectores relacionados a los cuidados y servicios sociales, mientras que los varones se emplean en las ramas de actividad más dinámicas y estratégicas desde el punto de vista salarial y de empleo formal.**

A su vez, los varones tienen una mayor participación en la construcción, el transporte, almacenamiento y comunicaciones, la energía, las actividades primarias y la industria manufacturera. Ellos son quienes más acceso tienen a las ramas de mayores ingresos y niveles de formalidad.

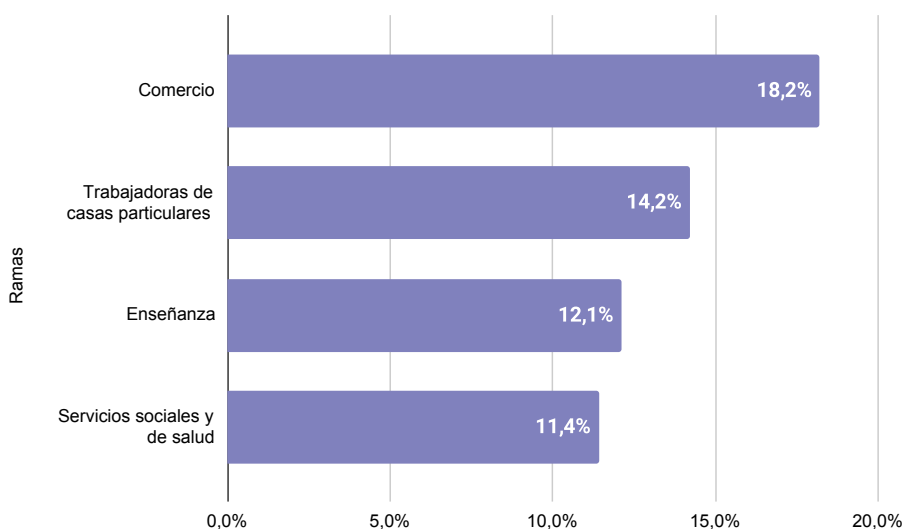


Ramas de actividad según porcentaje de ocupación por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

Las mujeres, en cambio, se concentran históricamente en las actividades más informales de la economía, es decir, en aquellas ramas con mayores niveles de inestabilidad y menores salarios. **El 38,0% de las mujeres trabajó, durante el 2do trimestre de 2022, en actividades relacionadas con los cuidados (trabajo doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud).** Particularmente, **el 14,2% de las mujeres ocupadas se empleó en el trabajo en casas particulares, el 12,1% en la enseñanza y el 11,4% en servicios sociales y de salud.**

Después de la pandemia, la estructura ocupacional de las mujeres se modificó: antes de 2020, la principal rama de actividad en la que se ocupaban era el trabajo en casas particulares, mientras que durante 2022 fue el comercio. De todas maneras, las principales ramas en las que se desempeñan ellas (luego del comercio) aún están relacionadas a las tareas de cuidados.



Composición del empleo de las mujeres en principales ramas de actividad

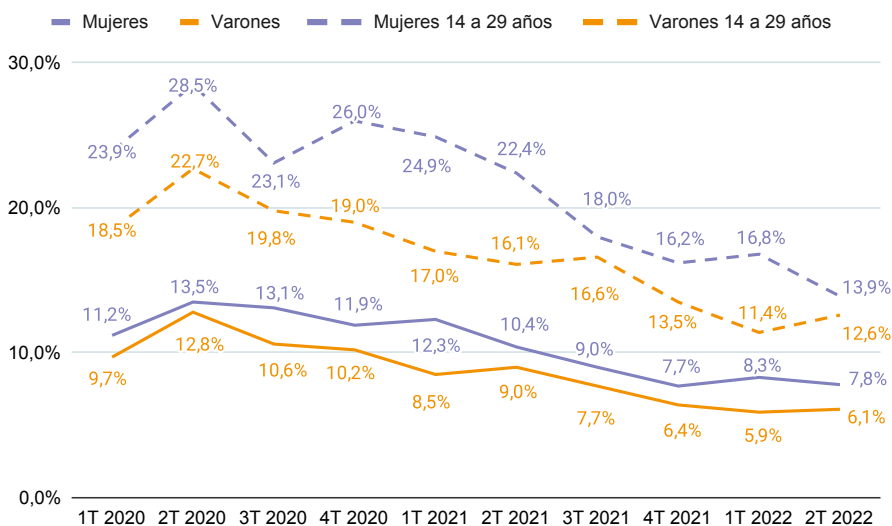
Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

Desocupación

La tasa de desocupación refiere a la población que no tiene un empleo y se encuentra en la búsqueda activa para obtenerlo. **Al 2do trimestre de 2022, la tasa de desocupación de las mujeres fue de 7,8%, 0,5 p.p. por debajo del trimestre anterior, 2,6 p.p. por debajo de la tasa registrada el año anterior, y 5,7 p.p. por debajo del nivel registrado en el período más crítico de la pandemia (2do trimestre de 2020).**

Sin embargo, la brecha entre varones y mujeres persiste: esto evidencia las mayores dificultades que ellas enfrentan para conseguir un trabajo remunerado. Aún en los actuales valores de desocupación para las mujeres (de los más bajos desde 2003), la brecha entre varones y mujeres fue de 1,7 p.p. Esta brecha disminuyó 0,7 p.p. con respecto al trimestre anterior.

Para las mujeres jóvenes, la situación es diferente: en el 2do trimestre de 2022, la tasa de desocupación para las menores de 30 años fue de 13,9%, 1,3 p.p. mayor que la de los varones de su mismo rango etario, casi duplicando la desocupación general (6,9%). De todas maneras, **la situación mejoró de manera considerable entre trimestres:** en el 1er trimestre de 2022, la tasa de desocupación de las mujeres jóvenes había llegado al 16,8%, 5,3 p.p. más alta que la de los varones jóvenes.



Evolución de la tasa de desocupación por sexo, general y menores de 30 años

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022.

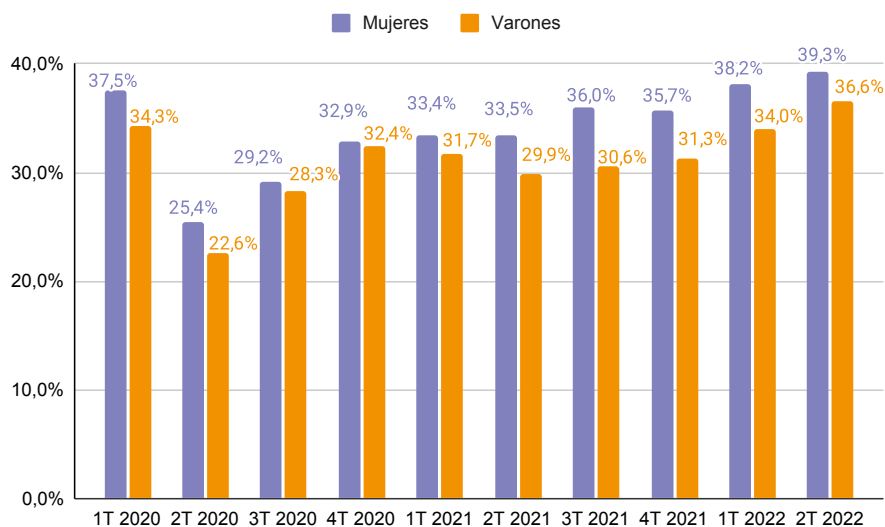
Informalidad

Como consecuencia de la mayor inserción de las mujeres en las ramas de actividad más precarizadas, **el porcentaje de asalariadas informales es mayor que el de los varones. Al 2do trimestre de 2022, el**

39,3% de las mujeres asalariadas no tenía aportes jubilatorios, mientras que para los asalariados varones este porcentaje era del 36,6%.

Estos valores son los más altos registrados históricamente, y dan cuenta de que el incremento en el empleo estuvo motorizado, en parte, por el incremento de puestos precarios o informales. Ello se enmarca en un contexto internacional de características similares: según OIT (2022), las economías de la región latinoamericana registraron tasas de crecimiento del PIB superiores al promedio mundial. Esto se explica por el aumento de la demanda interna, especialmente del consumo, así como de las exportaciones (que, a su vez, se incrementaron por el alza en los precios internacionales de las materias primas, efecto de la guerra en Ucrania) (OIT, 2022).

Este movimiento se enmarca en una tendencia más estructural de crecimiento de las ocupaciones de tipo informal: a mediados de 2022 la tasa de informalidad regional (promedio de 11 países) fue de casi 50,0%, cercano al registro de 2019. Es decir que casi uno de cada dos trabajadores/as en la región no está registrado/a (OIT, 2022).



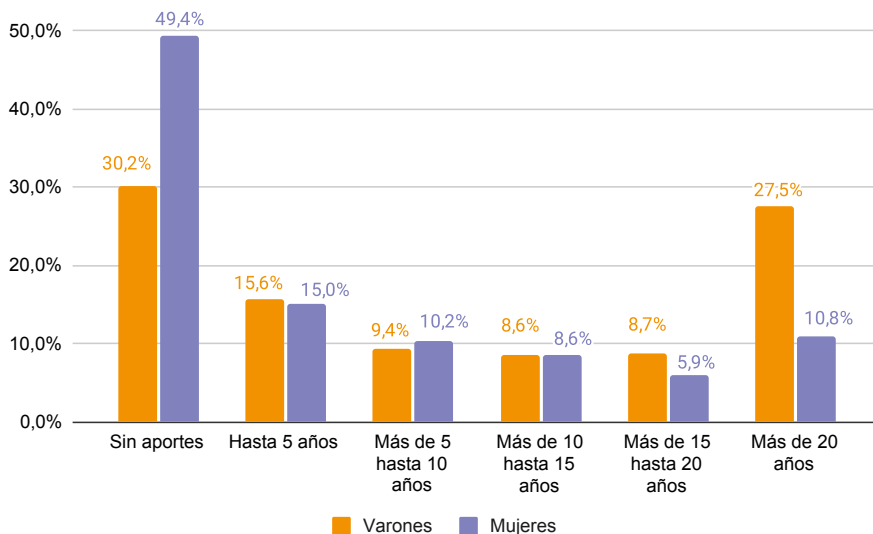
Porcentaje de asalariados/as informales por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022.

Una de las consecuencias de la informalidad laboral es que **sólo el 10,8% de las mujeres en edad jubilatoria (entre 55 y 59 años) contaba, en el segundo trimestre de 2022, con más de 20 años de aportes (BESS, junio 2022)**, mientras que para los varones este porcentaje ascendía a 27,5%.

Las brechas de género en la economía argentina

2do trimestre 2022



Porcentaje de aportantes en edad jubilatoria según años de aportes por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social (BESS-MTySS) correspondiente a junio de 2022.

Por este motivo, el **85,4% de las mujeres jubiladas accedió a la jubilación a través de una moratoria previsional** (BESS, junio 2022), mientras que en los varones este número disminuye al 50,5%. Además, el 76,8% de las mujeres jubiladas cobra el haber mínimo, mientras que solo el 28,7% de los varones recibe la jubilación mínima.

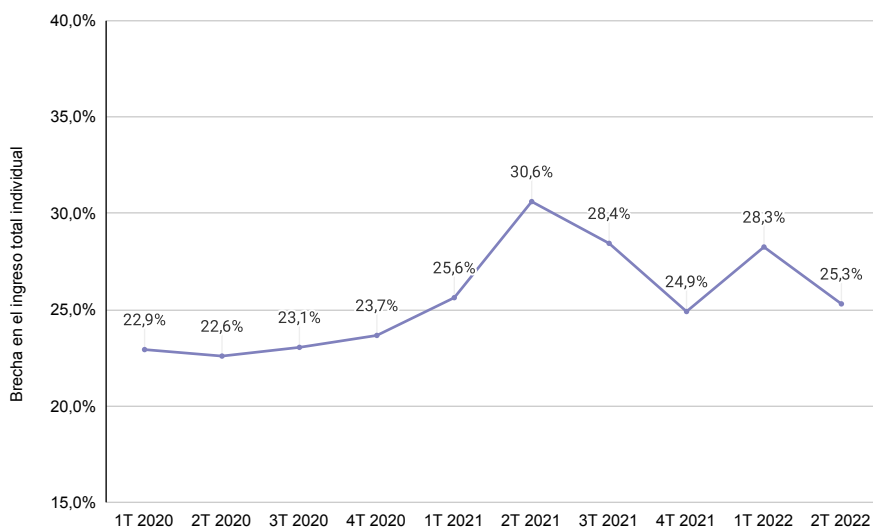
Por último, a junio de 2022, el haber jubilatorio medio para las mujeres era de \$44.616 y el de los varones \$68.633, lo que evidencia una brecha de 35,0% en los ingresos de los/as jubilados/as.

Las brechas de ingresos

Las marcadas desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, por las diferencias en la distribución del TNR, llevan a que, en promedio, **ellas perciban menores ingresos que los varones**. La inserción laboral en las ramas más precarizadas e informales se traduce en mayores desigualdades: las mujeres presentan mayores niveles de pobreza y menores ingresos monetarios.

Ingreso total individual

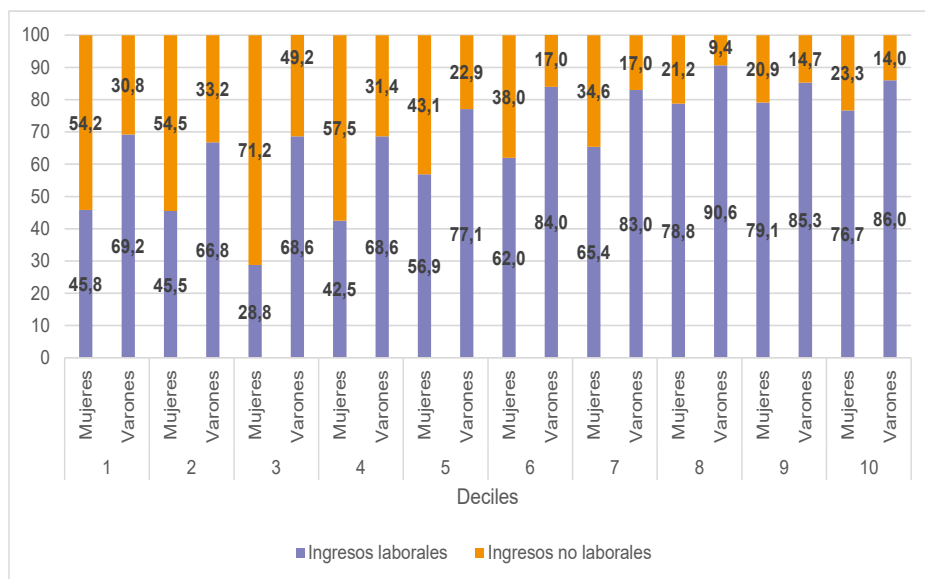
El **ingreso total individual** incluye todas las fuentes de ingreso de una persona, tanto laborales como no laborales. **En el 2do trimestre de 2022, la brecha de ingreso total individual fue de 25,3%**. Disminuyó 3 p.p. con respecto al trimestre anterior y 5,3 p.p. respecto al mismo trimestre del año anterior. Si bien anteriormente se observaron valores más bajos en la serie (1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022), se puede ver una disminución considerable en la brecha.



Evolución de la brecha en el ingreso total individual

Fuente: *Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022.*

Esta brecha se relaciona también con el origen de los ingresos. Como los varones tienen tasas de empleo más altas y además se emplean en ramas de actividad mejor remuneradas y con menores niveles de formalidad, reciben, en proporción, mayores ingresos laborales. Las mujeres, en cambio, suelen ser quienes más perciben ingresos no laborales provenientes de jubilaciones y pensiones (las mujeres tienen mayor expectativa de vida), y programas de transferencia.



Deciles de ingreso individual por fuente y sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

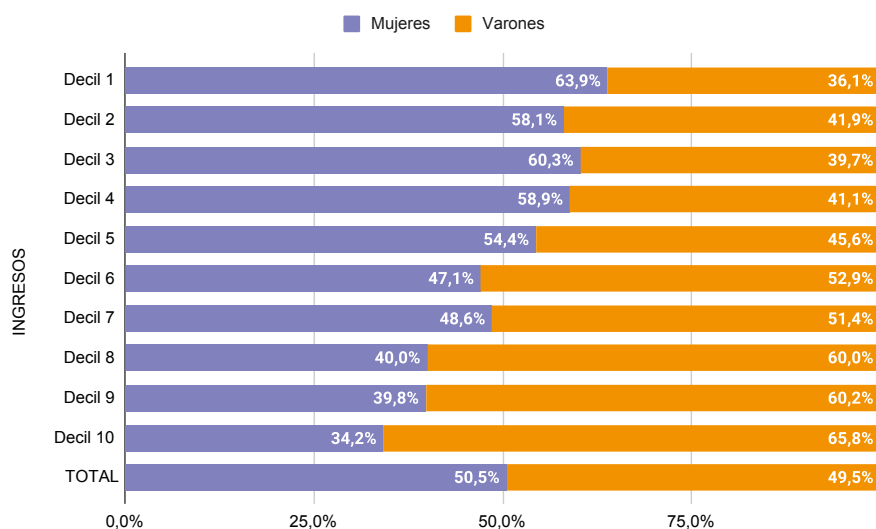
En el 2do trimestre de 2022, en decil de menores ingresos, el 54,2% de los ingresos de las mujeres provino de ingresos no laborales, mientras que para los varones del mismo decil este porcentaje fue del 30,8%. En los 4 deciles de menores ingresos, más del 50,0% de los ingresos de las mujeres fueron no laborales, mientras que en el caso de los varones, en todos los deciles tuvieron más del 50,0% de sus ingresos provenientes de ingresos laborales.

Composición de deciles de ingreso

Las desigualdades en los ingresos se pueden observar en la distribución de los deciles de ingreso. En el decil 1 se ubica la décima parte de la población con ingresos más bajos y en el decil 10, aquella que tiene los ingresos más altos.

Al ver la composición por sexo, se observa que los primeros deciles están compuestos mayormente por mujeres: durante el 2do trimestre 2022, **en el 1er decil de ingresos, 3 de cada 5 personas eran mujeres. En cambio, en el decil de mayores ingresos, esta relación fue inversa: 3 de cada 5 eran varones.** Los 5 deciles de menores ingresos tuvieron más de la mitad de mujeres, mientras que los 5 deciles de mayores ingresos, más de la mitad varones.

Esta situación denota un carácter estructural, ya que la participación en los deciles de ingreso por sexo se mantiene relativamente estable desde el comienzo de la serie: en el 2do trimestre de 2016 el 67,6% del ingreso en el 1er decil eran mujeres, y en el 10mo decil representaban el 32,8%.



Deciles de ingreso por participación por sexo

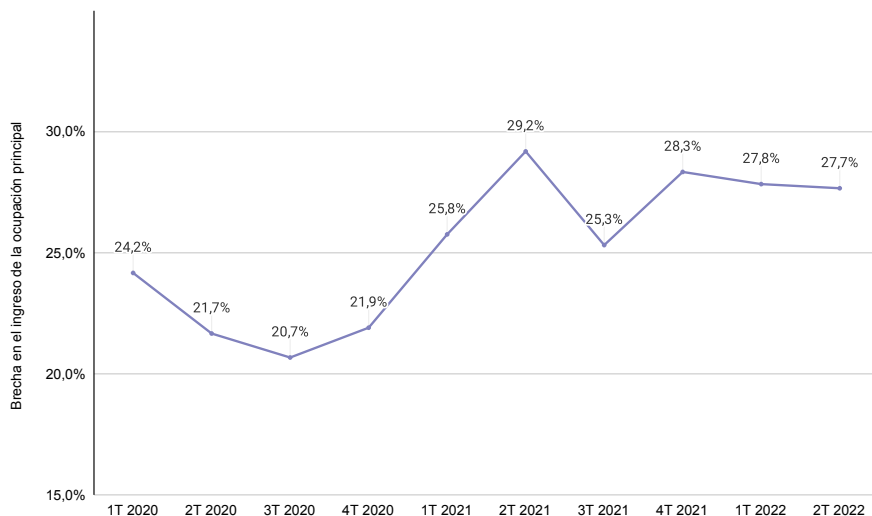
Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

Ingreso de la ocupación principal

El **ingreso de la ocupación principal** es el que se percibe por aquella ocupación que insume más cantidad de horas (en caso de tener más de una ocupación), ya sea por un empleo asalariado o independiente.

La **brecha entre varones y mujeres en sus ingresos por la ocupación principal se denomina brecha salarial**. Ésta se distingue de la brecha de ingresos, ya que sólo considera al salario percibido por la ocupación principal. Si bien la brecha salarial puede ser medida por mes o por hora, en este apartado se considerará de forma mensual. En el apartado especial se profundizará sobre las brechas salariales y se realizará un análisis por rama de actividad.

Pese a que no se observan grandes fluctuaciones en la serie presentada, se registra una leve caída en los últimos trimestres. **Al 2do trimestre de 2022, la brecha en el ingreso de la ocupación principal alcanzó el 27,7%. Esto quiere decir que las mujeres ocupadas debieron trabajar 8 días y 10 horas más que los varones ocupados para ganar lo mismo que ellos en un mes.** Si se analiza la serie desde el 1er trimestre de 2020, se observa un descenso de la brecha durante la pandemia: el 3er trimestre de 2020 cuenta con uno de los valores más bajos, de 20,7%. Luego, se registra un ascenso, hasta alcanzar un brecha de 29,2% en el 2do trimestre de 2021, manteniéndose relativamente estable hasta el 2do trimestre de 2022. Este comportamiento es consistente con la dinámica asimétrica de recuperación de los sectores más masculinizados (que se recuperaron antes) y los más feminizados (que tardaron más tiempo en recuperarse) (DNElyG, 2022).



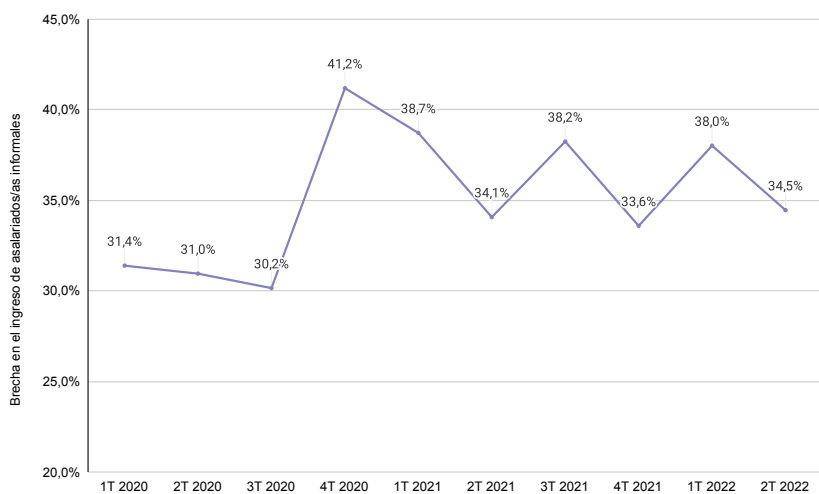
Evolución de la brecha en el ingreso de la ocupación principal

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022.

Ingreso de asalariados/as informales

La informalidad laboral es un factor muy influyente en la distribución desigual de ingresos. Las mujeres poseen mayores tasas de informalidad laboral, lo que implica peores condiciones laborales y menores salarios para ellas.

Al 2do trimestre de 2022 se registró una brecha en los ingresos de asalariados/as informales del 34,5%, 3,5 p.p. más baja que el trimestre anterior, y 0,4 p.p. por encima de la registrada en el mismo trimestre del año anterior. Esto indica que las mujeres que se encontraban en una condición laboral de mayor precariedad, debieron trabajar 10 días y 11 horas más que sus pares varones para alcanzar el mismo ingreso que ellos.



Evolución de la brecha en el ingreso de asalariados/as informales

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2020 a 2do trimestre de 2022.

La evolución de la serie muestra que, las brechas salariales entre trabajadores y trabajadoras informales oscilan entre los 10 p.p. y los 5 p.p. por encima de la brecha salarial total según se trate de trimestres donde se percibe el aguinaldo o no. Durante la pandemia, se registran los valores más bajos alcanzados en la serie: en el 3er trimestre de 2020 la brecha entre los trabajadores y las trabajadoras informales fue de 30,2%. Desde el 4to trimestre de 2020, la brecha de ingresos de asalariados/as informales no alcanza valores menores al 33,6% (4to trimestre de 2021). De todas maneras, se encuentra alejada de su pico mayor: los varones asalariados informales llegaron a ganar un 41,2% más que las mujeres en el 4to trimestre de 2020.

Apartado especial
La brecha salarial en Argentina

Apartado especial:

La brecha salarial en Argentina

Los últimos años estuvieron marcados por cambios culturales y movimientos que impulsaron avances hacia la igualdad. Sin embargo, las brechas salariales persisten. A nivel mundial, la brecha salarial de género fue de alrededor del 20,0%, de acuerdo a la última estimación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). Los datos de América Latina muestran que, sin un enfoque de género, las políticas de desarrollo, fiscales, de empleo y sociales tienden a perpetuar y reproducir las desigualdades, en vez de revertirlas (Ponte, 2016). Por esto, es de suma importancia estudiar las teorías que explican la persistencia de las brechas de género, e incorporar un enfoque de género en la programación económica.

La brecha salarial no es un mito: ¿de qué depende?

Las **brechas de ingresos** se pueden medir de diferentes maneras, pero todas refieren a la diferencia que existe entre los **ingresos totales** de dos grupos (en este caso, varones y mujeres), ya sean ingresos laborales o ingresos no laborales (por ejemplo, pensiones, subsidios o ayudas sociales, o bien ganancias por negocios, ingreso por intereses o rentas, becas de estudio, entre otras). La **brecha salarial** hace referencia, específicamente, a la diferencia que existe entre géneros en los **ingresos laborales**. Así, la brecha salarial no evidencia la diferencia en las remuneraciones que dos trabajadores/as de distinto sexo perciben por el mismo trabajo sino que **capta la multiplicidad de efectos que influyen en que, en promedio, las mujeres ganen menos que los varones en el mercado laboral**.

La teoría económica neoclásica (que plantea que los mercados son eficientes y por ende los empleadores maximizan sus beneficios) sugiere que las diferencias en la oferta de trabajo de varones y mujeres explican la distinta inserción laboral y la brecha salarial por motivos de género. En otras palabras, esta teoría postula que las mujeres eligen empleos peor remunerados y no contempla la influencia de los roles de género y el tiempo dedicado por las mujeres al TNR como factores determinantes.

A su vez, la teoría del capital humano explica que existe una relación directa entre los ingresos y las competencias laborales adquiridas. Para el caso de las mujeres, la mayor carga en las tareas de cuidado limita sus posibilidades de invertir en "capital humano", generando una clara diferencia con los varones y bajando sus salarios (Brizuela & Tumini, 2008).



Sin embargo, pese a que las mujeres aumentaron su participación en el mercado laboral (en el 2do trimestre 2022 la tasa de actividad de las mujeres alcanzó el récord histórico de 51,7%) y tienen en promedio más años de educación que los varones, siguen percibiendo una menor remuneración (CEPAL, 2016). Por este motivo, las lecturas mencionadas no alcanzan a explicar la problemática en su complejidad y, por lo tanto, no permiten formular respuestas adecuadas.

Desde la economía feminista, se realizaron múltiples aportes a la explicación de la brecha salarial, que incluyen:

- **La segregación horizontal:** refiere a la participación desigual de mujeres y varones en distintos sectores de la economía, que se suelen vincular con los estereotipos. La distribución del trabajo remunerado en la sociedad está históricamente marcada por una segregación que reproduce roles de género. De este modo, las mujeres tienen mayor participación en los sectores relacionados con los cuidados y servicios sociales. Estas actividades se relacionan con su rol de cuidadoras al interior de los hogares y son menos valoradas socialmente. Por su parte, los varones se insertan con mayor frecuencia en las ramas de actividad más dinámicas, con mejor remuneración y mayores niveles de empleo formal. Estas actividades como la energía, la minería, la industria, suelen ser consideradas los “motores de la economía”. Las pocas mujeres que logran insertarse en estas ramas de actividad masculinizadas, suelen hacerlo en áreas vinculadas a la administración, la comunicación, y las tareas legales, contables y administrativas.
- **La segregación vertical:** este fenómeno refiere a la menor presencia de mujeres en puestos jerárquicos y de toma de decisión. Esto se debe a distintos factores. Por un lado, las obligaciones de cuidados muchas veces redundan en que las mujeres no puedan participar de espacios de camaradería donde se construyen vínculos centrales para la estructura de las organizaciones. Por otro lado, existen sesgos basados en estereotipos sociales que llevan a que las mujeres sean excluidas o menos frecuentemente seleccionadas para puestos jerárquicos, por ser consideradas menos aptas que los varones (por ejemplo, al asumir que no serán tan racionales o asertivas). El efecto de esta discriminación es doble: no sólo no tienen acceso concreto a esas funciones, sino que, al haber menos mujeres en puestos de decisión, se pierde la diversidad de puntos de vista a la hora de encarar distintos problemas. A la inversa, se verifica un fenómeno mediante el cual los varones ascienden rápidamente a posiciones jerárquicas en sectores feminizados, quedando sobrerrepresentados en puestos de toma de decisión.
- **La autoexclusión para optimizar la gestión de los cuidados:** este fenómeno comprende la opción,

por parte de las mujeres, de empleos de menor productividad en pos de mayor flexibilidad, a partir de la influencia de la distribución asimétrica de las tareas domésticas no remuneradas en las mujeres (Marchionni, Gasparini & Edo, 2019). En este sentido, se observa la “elección” de empleos que permitan tener más disponibilidad para cuidar, compatibilizar tareas y conciliar vida laboral y familiar (como los trabajos informales). Esta “elección” no es libre sino que está condicionada por la división sexual del trabajo. Resulta más habitual que las mujeres sean quienes prioricen esta compatibilización, ya que además de los roles construidos culturalmente, son más limitadas para ellas las posibilidades de acceder a trabajos en mejores condiciones y con mayor remuneración. De esa manera, las mujeres se emplean más en ramas con mayor informalidad y menores ingresos.

- **La penalización por maternidad:** este fenómeno se refiere a las interrupciones en las trayectorias de la vida laboral de las mujeres a causa de las tareas de cuidado. Además de afectar sus carreras al momento del nacimiento, la maternidad también tiene consecuencias en sus oportunidades futuras. Cuando las mujeres son madres se ausentan por un período del mercado laboral, lo cual repercute en su trayectoria laboral. A su vez, al ser quienes se ocupan principalmente del cuidado de sus hijos/as, cuando se reincorporan al mercado laboral lo hacen con menor intensidad horaria y, en general, con menos responsabilidades (DNElyG, 2022).
- **La discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral:** ocurre cuando las mujeres son consideradas no aptas para ciertos trabajos o puestos debido a su género. Estos sesgos pueden ser conscientes o inconscientes, por lo que las políticas de búsquedas laborales “ciegas al género” puede contribuir a limitarlas.

Por todos estos factores, la inserción de las mujeres en la actividad económica remunerada viene de la mano de condiciones desfavorables tanto en el acceso como en la permanencia para todas las jerarquías, calificaciones y niveles de formalidad. Como se mencionó anteriormente, la brecha salarial entre varones y mujeres fue en el 2do trimestre de 2022 del 27,7%. Si se observa la calificación, la brecha entre varones y mujeres profesionales fue de 27,7%, mientras que entre trabajadoras y trabajadores no calificados, del 37,1%. Desagregando los datos por jerarquía laboral, se observa que entre los jefes y las jefas la distancia fue del 15,0%, entre asalariados y asalariadas, del 23,8% y, entre cuentapropistas, del 26,7%. **En todos los casos, los varones ganaron más que las mujeres. Estas diferencias no solo se observan en el trimestre analizado, sino que se deben a una desigualdad estructural y persistente a lo largo del tiempo (DNElyG, 2020).**

Brechas salariales

Indicador	Brecha Salarial
Ocupados/as (ocupación principal)	27,7%
Trabajadores/as informales	34,5%
Por calificación	
Profesional	27,7%
Técnica	20,8%
Operativa	25,6%
No calificada	37,1%
Por jerarquía	
Jefes/as	15,0%
Dirección	9,3%
Trabajadores/as asalariados/as	23,8%
Cuenta Propia	26,7%

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

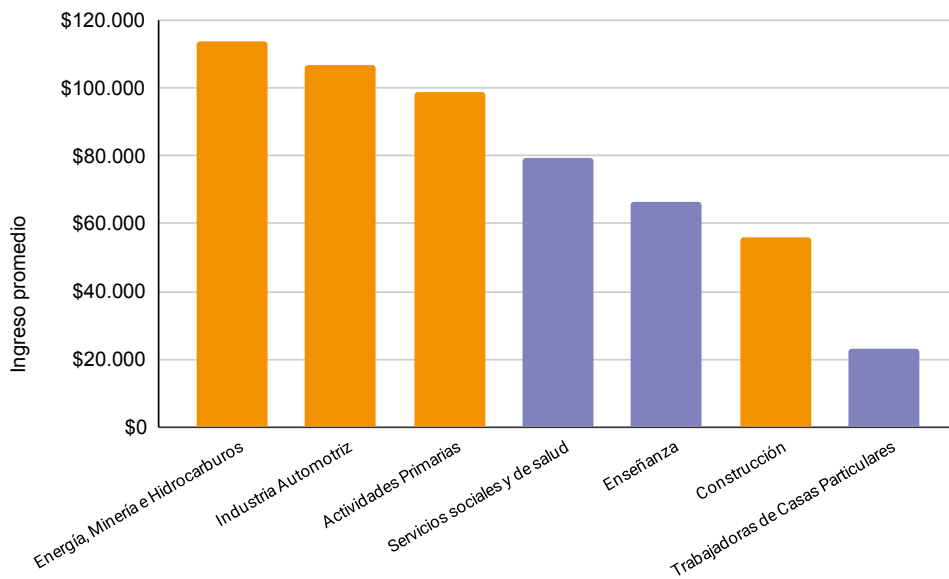
Si bien todos los factores señalados previamente inciden en la brecha salarial, la segregación horizontal juega un rol clave. Si se observa el ingreso promedio de la ocupación principal para el total de ocupados/as por rama de actividad, se verifica que las ramas que registraban promedios de salarios más altos eran, también, las más masculinizadas (y viceversa). Pero no sólo esto: **el ingreso promedio más alto de entre las ramas de actividad, al 2do trimestre de 2022, (el de Energía, Minería e Hidrocarburos) equivalía a casi 5 veces el ingreso más bajo (el de Trabajadoras/es de Casas Particulares)**. Mientras que las personas ocupadas en la primera de estas ramas (que estaba compuesta en un 90,9% por varones) ganaban, en promedio, \$113.782, quienes trabajaban en Casas Particulares (97,5% de mujeres) recibían un salario medio de \$23.001 al mes. A esta situación se agrega además que, en tanto que la rama de Energía, Minería e Hidrocarburos exhibía una informalidad del 6,1%, el Trabajo en Casas Particulares concentraba un 75,7% de trabajadoras/es informales y representaba el 17,4% de la población asalariada informal total (EPH-INDEC, 2do trimestre 2022).

Por este motivo, analizar las brechas salariales en cada una de las ramas de la producción es un paso clave a la hora de delinear estrategias para acelerar la igualdad de género en el mercado de trabajo.



Las brechas de género en la economía argentina

2do trimestre 2022



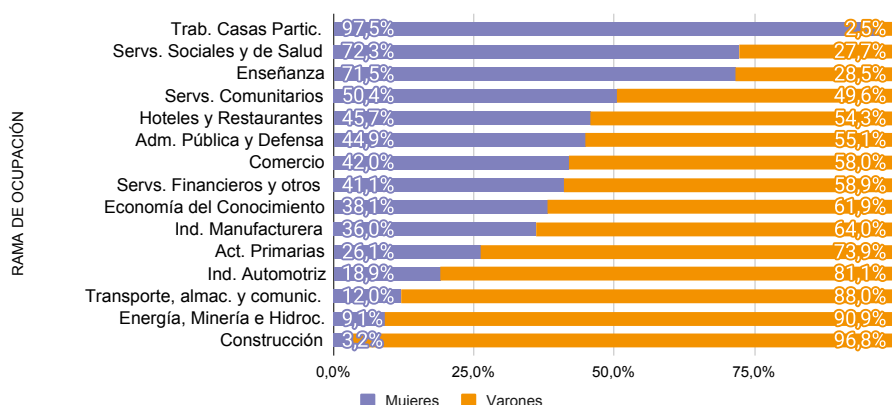
Promedio de ingresos del total de ocupados/as de ramas con mayor presencia de varones y mayor presencia de mujeres

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

Brecha salarial al interior de las ramas de actividad: empleo formal e informal

La brecha salarial ocurre no sólo entre ramas de actividad, sino también dentro de las mismas. A continuación, se observará la distribución de mujeres y varones en las distintas ramas de actividad, en relación con la brecha salarial, para identificar más específicamente las características del problema. Para este análisis, se toman como base los datos proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). Luego, se profundiza el análisis tomando en consideración los datos obtenidos por MECTRA (AFIP), que aportan una base de la totalidad de la población en condición de empleo formal.

Al observar la participación de las mujeres en las distintas ramas de actividad, se observa que las mujeres son mayoría en Trabajadoras/es de Casas Particulares, Servicios Sociales y de Salud, Enseñanza y Servicios Comunitarios. En cambio, los varones son mayoría en ramas como la Construcción, Energía, Minería e Hidrocarburos, Transporte y Almacenamiento, Industria Automotriz, entre otras.



Ramas de actividad según porcentaje de ocupación por sexo (EPH-INDEC)

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

Rama de actividad	Varón	Mujer	Brecha
Trabajadoras/es de Casas Particulares	\$25.688	\$22.939	10,7%
Servicios sociales y de salud	\$102.872	\$70.382	31,6%
Enseñanza	\$70.885	\$64.496	9,0%
Servicios Comunitarios	\$54.481	\$36.690	32,7%
Hoteles y Restaurantes	\$55.146	\$54.462	1,2%
Administración Pública y Defensa	\$99.082	\$85.013	14,2%
Comercio	\$68.414	\$43.784	36,0%
Servicios Financieros -Inmuebles -Servicios Empresariales	\$95.473	\$69.201	27,5%
Economía del Conocimiento	\$108.796	\$84.346	22,5%
Industria Manufacturera	\$69.657	\$48.693	30,1%
Actividades Primarias	\$106.518	\$69.652	34,6%
Industria Automotriz	\$102.724	\$118.733	-15,6%
Transporte y Almacenamiento - Comunicaciones	\$91.609	\$74.299	18,9%
Energía, Minería e Hidrocarburos	\$113.975	\$111.654	2,0%
Construcción	\$51.889	\$81.554	-57,2%

Ingreso promedio de la ocupación principal según ramas de actividad por sexo (EPH-INDEC)

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre de 2022.

El Trabajo en Casas Particulares es históricamente la rama más feminizada de todo el mercado de trabajo. En el 2do trimestre, contó con un 97,5% de mujeres (aproximadamente 1.160.000 mujeres). **Es, además, una de las ramas con mayores tasas de informalidad e ingresos más bajos de toda la economía.** En el 2do trimestre de 2022, el promedio salarial de los varones en esta rama fue de \$31.208, mientras que el de las mujeres fue de \$23.143. Puede observarse entonces una brecha de 25,8%, por lo que, aunque se trata de una rama con mayor participación femenina, los varones que se ocupan en estos trabajos obtienen salarios más elevados.

Otras áreas con mayor inserción de mujeres son los servicios sociales y de salud y la enseñanza. En ambos casos, se trata de áreas vinculadas al cuidado y la reproducción de la vida en las cuales las representaciones culturales atribuyen mayor habilidad a las mujeres para estas tareas. **En el caso de los Servicios Sociales y de Salud, en el 2do semestre de 2022 la participación femenina fue del 72,3%**, y los ingresos salariales promedio fueron de \$102.872 para los varones y \$70.382 para las mujeres, lo que significó **una brecha salarial de 31,6%**. Resulta pertinente observar entonces la **calificación ocupacional**² dentro de esta rama, para identificar los efectos de la segregación vertical. En Servicios Sociales y de Salud, los puestos laborales científico-profesionales estaban, al 2do trimestre de 2022, mayormente ocupados por varones (el 38,2% de los varones ocupados en el sector pertenecía a esta categoría, vs. el 23,9% de las mujeres), en tanto que las categorías de menor calificación (técnica, operativa y no calificada) se encontraban sobrerrepresentadas por mujeres. En el caso de la **Enseñanza, la proporción de mujeres en esta rama fue de un 71,5% durante el 2do trimestre de 2022**, con ingresos salariales promedio de \$70.885 para los varones y \$64.496 para las mujeres, lo que significa **una brecha salarial de 9,0%**. En este caso, la brecha no resulta tan amplia debido a que no se observan diferencias sustanciales en la inserción de mujeres y varones en los puestos jerárquicos y/o en las diferentes categorías de calificación.

En el 2do trimestre de 2022, el Comercio fue la rama en la que más se ocuparon las mujeres, empleando al 18,2% de ellas. Sin embargo, dentro de este sector, las mujeres representaron el 42,0% de los/as ocupados/as. Se trata de la rama con mayor brecha salarial en detrimento de las mujeres, ya que percibieron un ingreso 36,0% menor que los varones. Mientras que ellos ganaban en promedio \$68.414, ellas ganaban \$43.784. Esto podría ser explicado por las heterogeneidades que presenta la rama: al observar la calificación ocupacional, podemos ver una mayor proporción de mujeres (70,7%) en tareas operativas, mientras que los varones presentaban porcentajes más altos en las categorías científico

2 La **calificación ocupacional** permite medir la complejidad del proceso de trabajo desarrollado en el marco de cada ocupación. Se trata de una característica objetiva del proceso de trabajo (y no de un atributo de la persona trabajadora), que determina los requerimientos de conocimientos y habilidades de las personas que desempeñan las ocupaciones (Clasificador Nacional de Ocupaciones, EPH-INDEC).

profesional y técnica (las de mayor calificación). A su vez, era una de las ramas con mayores niveles de informalidad (46,2%), condición que afecta en mayor medida a las mujeres, particularmente en este sector: al mismo trimestre, el 51,1% de las ocupadas no tenía descuento jubilatorio, en tanto que el 43,3% de los varones se encontraba en la misma situación.

La **Economía del Conocimiento** es una de las ramas de actividad que en los últimos años incorporó más mujeres. Sin embargo, continúa siendo un sector predominantemente de varones. **En el 2do semestre de 2022, la participación de mujeres fue de 38,1%. La brecha salarial fue de 22,5%**, ya que los varones contaron con un salario promedio de \$108.796, mientras que las mujeres obtuvieron en promedio \$84.346. En este caso existe una segregación vertical que lleva a que las mujeres cuenten con ingresos menores: al observar la **jerarquía ocupacional**³, el **10,7% de los varones que se empleó en la rama ocupaba puestos de dirección y/o jefatura, mientras que sólo el 1,4% de las mujeres ocupadas en el sector accedía a estos puestos.**

Finalmente, para comprender los efectos de la segregación horizontal sobre la brecha salarial, cabe observar el comportamiento de las ramas de actividad tradicionalmente masculinizadas, **como son la Industria Automotriz (con un 18,9% de participación de mujeres en el 2do trimestre 2022), la Energía, Minería e Hidrocarburos (que en conjunto contaron con una participación de 9,1% de mujeres), y la Construcción, cuya inserción de mujeres fue de apenas 3,2%**. Cabe observar que en estas ramas de actividad la brecha salarial parece ser baja o incluso negativa (es decir, que las mujeres obtienen salarios promedio más altos). Este dato puede resultar engañoso a primera vista, por lo que es necesario analizarlo en profundidad.

En la Industria Automotriz, que ya de por sí es una de las ramas más masculinizadas (sólo el 18,9% de quienes se ocupan en ella son mujeres) los varones tuvieron un salario promedio de \$102.724 y las mujeres \$118.733, lo que resulta en una brecha salarial de -15,6%. Al agregar la apertura de ocupados/as en esta rama por ambos sexos, según jerarquía ocupacional, se verifica que el 40,5% de las mujeres ocupaba puestos de jefatura y/o dirección, redundantes en salarios más altos (sólo el 16,7% de los varones se empleaba en estos puestos), mientras que el 83,2% de los varones se ocupaba como trabajadores asalariados (puestos sin toma de decisiones). Esto es producto de la propia segregación horizontal dentro de esta rama: las mujeres que acceden a puestos de jefatura, lo hacen en el marco de trayectorias en áreas legales, contables y administrativas, entre otras. Además, el análisis de la distribución por sexo

3 La **jerarquía ocupacional** es una clasificación que permite distinguir la existencia de las formas jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo. Esta dimensión reconoce cuatro categorías: dirección, cuenta propia, jefatura y ejecución directa (Clasificador Nacional de Ocupaciones, EPH-INDEC).

de la totalidad de los puestos de jefatura en el sector arroja que solo el 36,1% están ocupados por mujeres, mientras que el 63,9% están ocupados por varones.

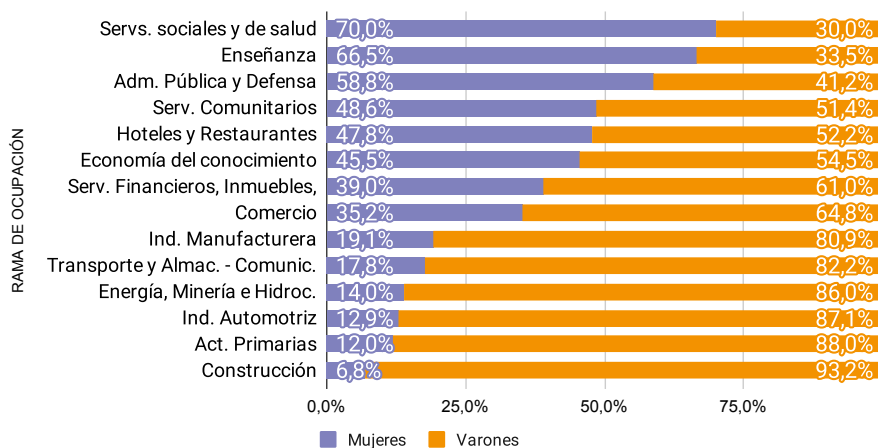
En la rama de la Energía, Minería e Hidrocarburos, los salarios promedio para varones fueron de \$113.976 y para las mujeres (que representan el 9,1% de ocupados/as del sector) \$111.654, lo que resulta en una brecha de 2,0%. Si se observa la distribución de los/as ocupados/as de los sectores en conjunto, según calificación ocupacional, se comprueba que el 56,7% de las mujeres que se empleaban en estas ramas tenía puestos científico profesionales y/o técnicos, mientras que la mayoría de los varones se ocupaba en puestos operativos y/o no calificados (70,9%). Con relación a puestos de toma de decisiones (jerarquía ocupacional), ellas también se encontraban sobre-representadas: el 16,2% de las mujeres trabajadoras del sector (y sólo el 7,1% de los varones) ocupaban puestos de dirección y/o jefatura. En estos sectores ocurre algo similar que lo que se observa en la industria automotriz: las mujeres acceden con mayor frecuencia a cargos de jefatura debido a sus trayectorias laborales, vinculadas a tareas administrativas. Además, del total de puestos de jefatura y/o dirección de Energía, Minería e Hidrocarburos, solamente el 18,7% están ocupados por mujeres.

Por último, en el caso de la Construcción, los salarios de los varones promediaron los \$51.889,2, mientras que los de las mujeres \$81.553,6, lo cual significa una brecha de -57,2%. **Cabe considerar, sin embargo, que las mujeres tienen una participación muy minoritaria en este sector.** Tal como se mencionó, en la construcción representaban sólo el 3,2%. Asimismo, al analizar la distribución de los/as ocupados/as en esta rama según calificación ocupacional puede observarse que el 45,4% de las mujeres que se ocupaban en la construcción lo hicieron en puestos profesionales y/o técnicos (lo que eleva su promedio salarial), en tanto que, entre los varones, la gran mayoría (89,3%) se empleaba en puestos operativos o no calificados (con un salario inferior). Aún más, la apertura de ocupados/as en la construcción según jerarquía ocupacional muestra que el 21,3% de las mujeres que se desempeñan en la rama detentan puestos de dirección y/o jefatura, mientras que sólo el 8,40% de los varones ocupa estos puestos jerárquicos.

Brecha salarial en el trabajo registrado: análisis por ramas de actividad

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) lleva el registro de las remuneraciones de los/as trabajadores formales del país, datos que se encuentran contenidos en la base MECTRA. Esta información se encuentra distinguida por sexo y código de actividad, lo que permite profundizar el análisis de las brechas salariales agrupadas por rama de actividad, al observar promedios y medianas de cada una de ellas según sexo.

El análisis de los datos provistos por esta fuente de información constata la existencia de la brecha salarial en las diferentes ramas de actividad. Sin embargo, los valores de las brechas salariales según los datos provistos por esta base son, en muchos casos, menores a los observados en la EPH. Esto se debe a que, tal como se analizó en el apartado sobre Informalidad, las mujeres tienen mayores tasas de informalidad que los varones, y los puestos laborales informales no se encuentran comprendidos en los datos relevados por MECTRA. Al contemplar tanto al trabajo asalariado formal como al informal, las brechas salariales observadas en función de los datos provistos por EPH-INDEC suelen ser más pronunciadas. De esta manera, los datos que se exponen a continuación, por mostrar la particularidad de los empleos formales, no son comparables con las brechas presentadas en el apartado precedente.



Ramas de actividad según porcentaje de ocupación por sexo (MECTRA-AFIP)

Fuente: Elaboración DNIAF en base a datos de MECTRA (AFIP). Julio de 2022.

Rama de actividad	Varón	Mujer	Brecha
Servicios sociales y de salud	\$183.471	\$152.487	16,9%
Enseñanza	\$114.504	\$101.080	11,7%
Administración Pública y Defensa	\$158.856	\$147.632	7,1%
Servicios Comunitarios	\$155.712	\$121.288	22,1%
Hoteles y Restaurantes	\$83.695	\$73.680	12,0%
Economía del Conocimiento	\$216.733	\$209.922	3,1%
Servicios Financieros -Inmuebles -Servicios Empresariales	\$195.333	\$184.838	5,4%
Comercio	\$146.157	\$124.003	15,2%
Industria Manufacturera	\$182.205	\$164.229	9,9%
Transporte y Almacenamiento - Comunicaciones	\$225.029	\$213.798	5,0%
Energía, Minería e Hidrocarburos	\$376.598	\$303.332	19,5%
Industria Automotriz	\$265.860	\$215.309	19,0%
Actividades Primarias	\$107.455	\$88.732	17,4%
Construcción	\$112.436	\$143.869	-28,0%

Ingreso promedio de la ocupación principal según ramas de actividad por sexo (MECTRA-AFIP)

Fuente: Elaboración DNIAF en base a datos de MECTRA (AFIP). Julio de 2022.

Al analizar los datos de MECTRA, que considera sólo a las/os trabajadoras/es registradas/os de la economía, se observa que las ramas⁴ más feminizadas son Servicios sociales y de salud, que a julio de 2022 contaron con un 70,0% de mujeres, Enseñanza con un 66,5% de mujeres y Administración Pública y Defensa con un 58,8%. A julio de 2022, estas ramas de actividad tuvieron brechas salariales de 16,9%, 11,7% y 7,1% respectivamente.

La rama de Economía del Conocimiento es una de las que tuvo una proporción más balanceada de mujeres y varones (45,5% de mujeres y 55,5% de varones) y una de las brechas más bajas: 3,1%. Este valor, debido a que solo aplica al recorte de trabajadores/as formales, se encuentra sustancialmente por debajo de la brecha reportada por EPH. A julio de 2022, las mujeres percibieron un ingreso salarial promedio de \$209.922 y los varones \$216.732. Esta rama es una de las que cuenta con mejores remuneraciones.

Las ramas más masculinizadas de acuerdo a esta base fueron: Industria Automotriz con 12,9% de mujeres, Actividades Primarias con 12,0% y la Construcción con 6,8%. Las primeras dos tienen brechas salariales relativamente altas (19,0% y 17,4% respectivamente) y, en el caso de la Construcción, se observa una brecha salarial negativa, lo que implica que las mujeres ganaron más que los varones. Esto, que coincide con los datos arrojados por EPH, podría deberse (tal como se verificó en el apartado anterior) a que, si bien esta rama tiene menor porcentaje de mujeres, ellas están empleadas en puestos de mayor jerarquía.

⁴ Para el presente análisis se conformaron las ramas consolidando los códigos de actividad contenidos en la CAES (Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas) utilizada por el INDEC con el CLAE (Clasificador de Actividades Económicas) que utiliza AFIP para su base MECTRA.

Seguir trabajando para cerrar la brecha salarial

A lo largo de este informe se desarrolló un diagnóstico sobre las brechas de género relativas al mercado laboral, los ingresos y el tiempo y cuidados, prestando especial atención a la brecha salarial. En el 2do trimestre de 2022 los niveles de actividad alcanzaron valores récord: las mujeres tuvieron una tasa de actividad del 51,7%, el valor más alto registrado en los últimos años.

Sin embargo, las brechas por motivos de género persisten. Las mujeres siguen teniendo mayores niveles de informalidad (el 39,3% de las mujeres asalariadas, contra el 36,6% de los varones asalariados) y se siguen insertando en las ramas de actividad más precarizadas: casi 4 de cada 10 mujeres se encontraba empleada en sectores relacionados con el cuidado y la reproducción de la vida.

Estas diferencias se ven evidenciadas en los ingresos, y en particular las remuneraciones: la brecha en los ingresos totales fue del 25,3% y la brecha salarial en los ingresos de la ocupación principal fue del 27,7%. Analizando la feminización y la brecha salarial de cada rama de actividad, se observó que en el 2do trimestre de 2022 las de mayor participación femenina fueron Trabajadoras de Casas Particulares, Servicios sociales y de salud y Enseñanza. Además de tener mayores niveles de informalidad y menores salarios, estas ramas exhiben altas brechas salariales, lo que da cuenta de que las mujeres ganan menos que los varones, aunque son mayoría en estos sectores.

Las ramas más dinámicas, consideradas “los motores de la economía” son las tradicionalmente masculinizadas. El 2do trimestre de 2022 no fue distinto: la Industria Automotriz contó con una participación femenina del 18,9%; Energía, Minería e Hidrocarburos con un 9,1% y la Construcción con apenas un 3,2%. Es prioridad buscar mecanismos a través de los cuales se logre una mayor inserción de las mujeres en estas ramas de actividad para generar mayor igualdad, tal como las iniciativas de beneficios impositivos diferenciales para la contratación de mujeres. Es relevante, también, impulsar la incorporación de las mujeres en puestos de toma de decisión, que les impliquen más oportunidades de crecimiento laboral y mejores salarios.

Registrar y medir en detalle las brechas de género permite observar que, aún cuando la tasa de empleo para las mujeres está creciendo, ellas se encuentran en peores condiciones laborales: mayores tasas de informalidad y menores salarios.



Las políticas no son neutrales al género. Comprender que hay desigualdades basadas en el género de las personas permite diseñar políticas que contribuyan a reducirlas y por eso, la incorporación de un enfoque de género y diversidad es clave para que las mujeres sean parte del crecimiento a la vez que un elemento crucial para la sostenibilidad del plan económico. Por eso, desde el Gobierno Nacional se vienen desplegando consistentemente a lo largo de los últimos años una serie de políticas orientadas a reducir la brecha salarial. Algunas de ellas tienen por objetivo principal generar incentivos para la reducción de la segregación vertical (a través de reducciones en contribuciones patronales para la incorporación de mujeres y personas trans en cargos jerárquicos y la obligación de incluir mujeres en los directorios de las empresas y otras asociaciones). Otras, se focalizan en generar incentivos para reducir la segregación horizontal, sumando a más mujeres a sectores estratégicos de la economía como la economía del conocimiento, el transporte y la construcción, entre otros. Finalmente, las políticas para reducir las brechas de tiempo y cuidados tienen un efecto (aunque más indirecto) sobre la brecha salarial, dado que las mujeres encuentran obstáculos en sus trayectorias profesionales vinculados a la imposibilidad de compatibilizar su vida laboral con la intensa carga de cuidados que deben gestionar. Una distribución más democrática de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas implica, por lo tanto, más oportunidades para ellas.

Las mujeres producen y trabajan. Pero al hacerlo no parten de las mismas condiciones que sus pares varones. Incluir a las mujeres y diversidades en políticas con enfoque de igualdad es incorporar más talento y más valor agregado a la economía. El resultado final es positivo para el conjunto de la sociedad.

Anexo

Indicadores laborales y de ingresos por sexo. 2do trimestre de 2022

Indicadores laborales	Mujeres	Varones	Brecha
Tasa Actividad	51,7%	70,1%	-18,4 p.p.
Tasa de Actividad considerando amas/os de casa	58,5%	70,7%	-12,2 p.p.
Tasa Desocupación	7,8%	6,1%	1,7 p.p.
Tasa Desocupación en menores de 30 años	13,9%	12,6%	1,3 p.p.
Tasa Empleo	47,7%	65,9%	-18,2 p.p.
Tasa Subocupación	13,3%	9,4%	3,9 p.p.
Tasa de Informalidad	39,3%	36,6%	2,7 p.p.
Indicadores de ingresos			
Ingreso total individual	\$56.997	\$76.306	25,3%
Ingreso de la ocupación principal	\$54.830	\$75.801	27,7%
Ingreso de asalariados/as informales	\$30.193	\$46.068	34,5%
Indicadores de tiempo y cuidados			
Tasa de participación en el Trabajo No Remunerado	91,7%	75,1%	17,7 p.p.
Horas diarias promedio dedicadas al TNR	6,5 hs.	3,7 hs.	2,8 hs.
Distribución porcentual de tiempo dedicado al TNR	70,2%	29,8%	40,4 p.p.

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 2do trimestre 2022 (indicadores laborales y de ingresos). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT-INDEC 2021) (Tasa de participación en el TNR y hs. diarias promedio dedicadas al TNR y Distribución porcentual de tiempo dedicado al TNR).

Referencias

Boletín de Estadísticas Laborales. 2022. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/boletin-de-estadisticas-laborales/mercado-de-trabajo>

Boletín Estadístico de la Seguridad Social. 2022. Sistema previsional - 09/2022. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/bess>

Boletín Oficial de la República Argentina. 2021. Decreto N° 191/2021 Régimen de Promoción de Generación de Empleo en el Norte Grande. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/242261/20210324>

Boletín Oficial de la República Argentina. 2022. Decreto N° 144/2022 Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>

Brizuela, S., & Tumini, L. 2008. Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. Revista de trabajo, 4(6), 53-70.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. 2020. Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. 2022. Las brechas de género en la Argentina. El costo de cuidar. 1er trimestre 2022. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero/el-costodecuidar-las-brechas-de-genero-en-la-economia-argentina-1er>

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. 2023. Más mujeres para el desarrollo argentino. Informe de la Mesa de políticas económicas con perspectiva de género del Ministerio de Economía. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/02/mas-mujeres-para-el-desarrollo-argentino.pdf>

Esquivel, V. 2007. Género y diferenciales de salarios en la Argentina. En M. Novick y H. Palomino (coord.), Estructura productiva y empleo: un enfoque transversal. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Esquivel_Salarios.pdf

INDEC. 2018. Clasificador Nacional de Ocupaciones. Definiciones conceptuales. Recuperado de:

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/clasificadores/definiciones_conceptuales_cno.pdf

INDEC. 2022. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 Resultados definitivos. Recuperado de:

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

INDEC. 2022. Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2do trimestre 2022. Recuperado de:

<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1>

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF. Recuperado de: <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>

Mazzola, R. 2023. Ministerio de Obras Públicas con enfoque de género. Página12. Recuperado:

<https://www.pagina12.com.ar/515250-ministerio-de-obras-publicas-con-enfoque-de-genero?ampOptimize=1>

Ministerio de Economía. 2022. Nuevo Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento. Recuperado de:

<https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero/regimen-de-promocion-de-la-economia-del-conocimiento#:~:text=La%20modificaci%C3%B3n%20de%20la%20Ley,industria%20del%20software%20en%20Argentina>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). 2022. Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”. Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/05/sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf

Ministerio de Obras Públicas (MOP). (2021). 10 motivos para invertir en infraestructura del cuidado. Recuperado de:

<https://bit.ly/3pMHKgC>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2022). Mujeres en el mercado de trabajo al segundo trimestre de 2022. Recuperado de:

<https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/empleoyremuneracion.asp>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018. Informe Mundial sobre Salarios. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2022. Wage inequality in the context of the COVID-19 crisis and rising price inflation. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862690.pdf

Penner, A. M., Petersen, T., Hermansen, A. S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M. M., ... & Tufail, Z. 2022. Within-job gender pay inequality in 15 countries. Nature human behaviour, 1-6. Recuperado de: <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z>

Ponte, N. B. 2016. Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina. Nueva Sociedad, (265), 50-57. Recuperado de: <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2016/no265/5.pdf>



*primero
la gente*



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Políticas Económicas

Dirección Nacional de
Economía, Igualdad y Género