

2018

Mujeres en el mercado de trabajo argentino



Equipo de Mercado de Trabajo.
Dirección General de Estudios
Macroeconómicos y Estadísticas
Laborales – MTEySS.

Contenido

Síntesis ejecutiva	2
Introducción.....	3
La participación de las mujeres en el mercado de trabajo.....	4
Desocupación: Alcance y caracterización.....	14
Discriminación en el Mercado de Trabajo: Techo y Paredes de Cristal.	17
Calidad de la inserción ocupacional	21
Equidad salarial entre varones y mujeres en los Convenios Colectivos de Trabajo	25
Anexo Estadístico.....	27
Bibliografía.....	28

SÍNTESIS EJECUTIVA

- En el 3er trimestre de 2017, la mitad de las mujeres eran inactivas en términos económicos. De ellas, casi la mitad se encontraban jubiladas, alrededor del 20% estaba estudiando y el 31% está a cargo de las tareas del hogar y/ el cuidado de personas. De estas últimas, más de la mitad vive en hogares con presencia de niños menores de 10 años.
- De las económicamente activas, las desocupadas son alrededor del 10%, si se agregan a éstas las que ocupan puestos informales, se concentra casi el 40% de las mujeres que participan del mercado de trabajo, casi 3 millones de personas.
- La tasa de actividad de las mujeres argentinas es, como en todo el mundo, inferior a la de los varones. Sin embargo, en nuestro país la brecha de participación es mayor que en otros países de la región. El nivel de participación laboral de las mujeres está directamente relacionado con el rol asignado en la división sexual del trabajo. Asimismo, se observan diferencias muy significativas entre regiones al interior del país: en los aglomerados más grandes la participación de la mujer es superior a la que se registra en los más pequeños.
- La desocupación afecta siempre más a las mujeres que a los hombres, sin importar la edad, el nivel educativo o la posición en el hogar. Además, la duración del desempleo es más prolongada en las mujeres que en los hombres, lo cual puede relacionarse con el rol ocupado por unos y otras tanto dentro como fuera del hogar.
- Las mujeres ocupadas se concentran en el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud. De esta forma extienden en el espacio extra-doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a ellas.
- Dos de cada tres mujeres se ocupan en puestos de baja calificación. La gran mayoría se ocupa en tareas de servicios generales, comercialización o gestión administrativa. A la vez que muestran una menor presencia en cargos de jefatura y dirección.
- La tasa de empleo no registrado es mayor en las mujeres que en los hombres. Esto se explica, por la presencia casi exclusiva de mujeres en el trabajo en casas particulares, que muestra tasas de no registración del 75%. Sin considerar a este sector, que es uno de los principales empleadores de las mujeres, la tasa de no registro de los hombres resulta superior.
- Más de la mitad de las mujeres se ocupa en puestos a tiempo parcial, lo que explica la brecha en los ingresos laborales. En efecto, el ingreso mensual de ellas es el 75% del de los hombres. Al considerar el ingreso horario, la brecha desaparece.
- Sin embargo, aunque la diferencia salarial entre hombres y mujeres se matiza al observar los valores del ingreso horario, la brecha es significativa considerando el ingreso laboral total obtenido en el mercado de trabajo. Las implicancias de esta situación exceden el ámbito de lo laboral e irradian su injerencia al interior de los hogares, porque al restar independencia a las mujeres, contribuye a reproducir relaciones de género que las subordinan.

INTRODUCCIÓN¹

La desigualdad de género está presente en múltiples aspectos de la realidad social en Argentina, siendo el mercado de trabajo una de las dimensiones donde la posición desventajosa de las mujeres se manifiesta con una intensidad insoslayable. Esta situación, plantea un desafío permanente para el gobierno y la política pública, pero también para los actores sociales que integran este espacio, es decir trabajadores y empleadores y sus correspondientes organizaciones.

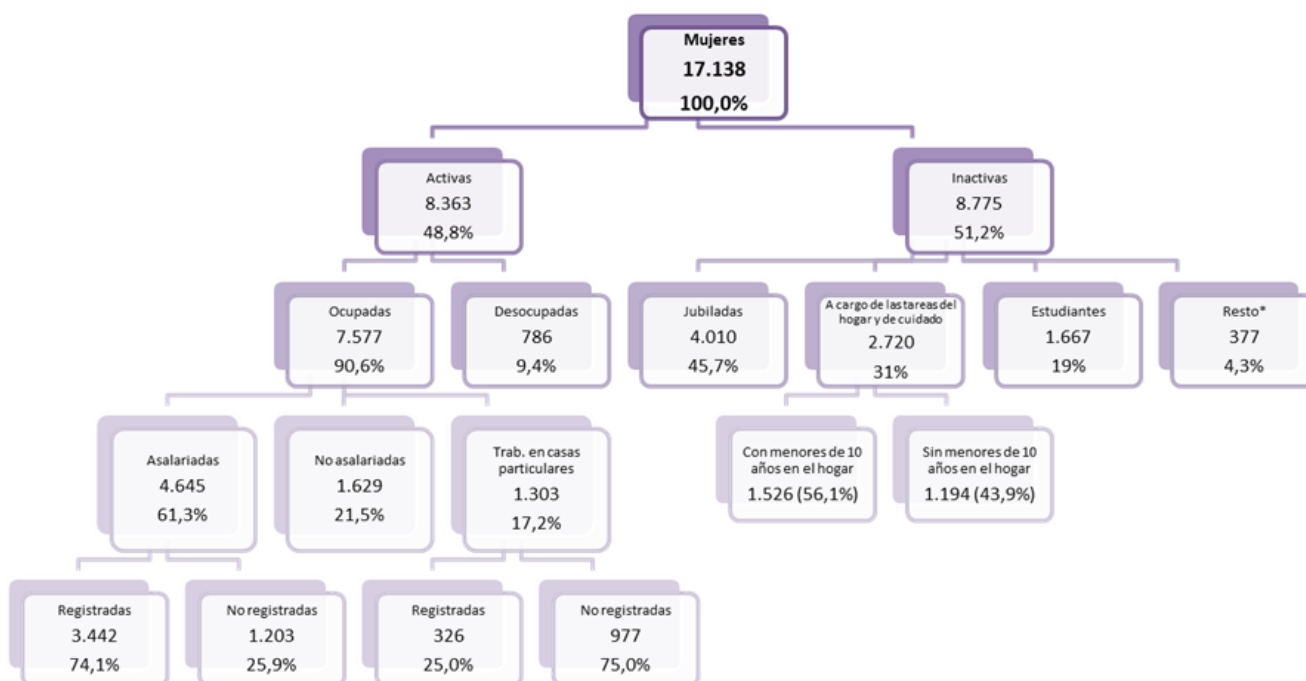
Este informe tiene por objetivo dar cuenta de la desigual inserción laboral de las mujeres, lo que se manifiesta en menores tasas de participación en el mercado de trabajo y su contraparte en la mayor carga horaria en las actividades domésticas; así como también mostrar las desfavorables condiciones laborales que padecen las mujeres ocupadas, lo que se expresa en una mayor incidencia de la informalidad y menores salarios, entre otras cosas.

A continuación, se presenta información de la estructura socio ocupacional de la población femenina de 15 años en adelante. En el esquema se observa que, en el tercer trimestre de 2017, la mitad de las mujeres estaban inactivas en términos laborales, de ellas, casi el 46% se encontraban jubiladas, el 19% estudiando y el 31% estaba a cargo de las tareas del hogar y de cuidado de personas. De estas últimas, más de la mitad vive en hogares con presencia de niños menores de 10 años.

Por su parte, observando a las mujeres económicamente activas se advierte que, sumando las desocupadas y las que ocupan puestos informales, se concentra casi el 40% de las mujeres que participan en el mercado de trabajo, es decir, casi 3 millones de personas.

¹ En este documento se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura no se incluyen recursos como “@” o “x”.

Gráfico Nº 1 | Estructura socio-ocupacional de las mujeres de 15 años y más (en miles). Total país. Tercer trimestre de 2017.



*En la categoría resto se incluyen categorías muy disímiles como personas con discapacidad y rentistas, pero se procedió a agruparlas ya que ninguna, por sí misma, resulta significativa en términos numéricos.

Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La equidad laboral, definida por la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para participar en el mercado de trabajo, es una dimensión significativa de la equidad de género en una sociedad. En ese sentido, podemos advertir que no existe país en el mundo donde la participación de la fuerza de trabajo de las mujeres no sea inferior a la de los hombres (OIT, 2016). Sin embargo, en nuestro país la

En todo el mundo, la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres, pero en nuestro país, se advierte una de las brechas más importantes.

tasa de actividad femenina, que es un 31% inferior que la masculina, es una de las más bajas comparando con otros países. Como puede observarse en la Tabla 1, sólo Italia y México cuentan con tasas más reducidas, pero comparado con la región existen diferencias significativas tanto con Paraguay, Uruguay como con Brasil, y es similar a la de Chile.

Tabla N° 1 | Tasas de actividad de mujeres y varones y brecha. Países seleccionados. Población de 15 años y más. Tercer trimestre de 2017.

País	Tasa de actividad		Brecha
	Mujeres	Varones	
México	42,9%	77,8%	0,55
Italia	40,8%	59,5%	0,69
Chile	48,9%	71,2%	0,69
Argentina	48,8%	71,0%	0,69
Colombia	57,3%	80,5%	0,71
Brasil	52,9%	72,9%	0,73
Japón	51,6%	70,8%	0,73
Uruguay *	56,2%	73,9%	0,76
Paraguay	64,7%	82,8%	0,78
Irlanda	55,9%	69,2%	0,81
Perú	63,6%	78,7%	0,81
España	52,5%	64,2%	0,82
EE.UU.	57,2%	69,5%	0,82
Rusia	63,7%	76,3%	0,83
Alemania	56,0%	67,0%	0,84
Francia	51,4%	60,8%	0,85
Australia	59,7%	70,6%	0,85
Canadá	61,9%	71,0%	0,87
Noruega	61,8%	65,9%	0,94

* Datos correspondientes al cuarto trimestre de 2016.

Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de ILOSTAT - OIT.

Adicionalmente, se observan situaciones muy diversas al interior de nuestro país. En efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la tasa de actividad femenina de 15 años y más alcanza al 58,6%, superior a la registrada en países como Alemania, EE.UU., España, Japón, Brasil y Uruguay. En Formosa, en cambio, la tasa de actividad femenina alcanza al 30,3%, muy por debajo de los todos los promedios nacionales y casi 20 puntos porcentuales por debajo del promedio nacional.

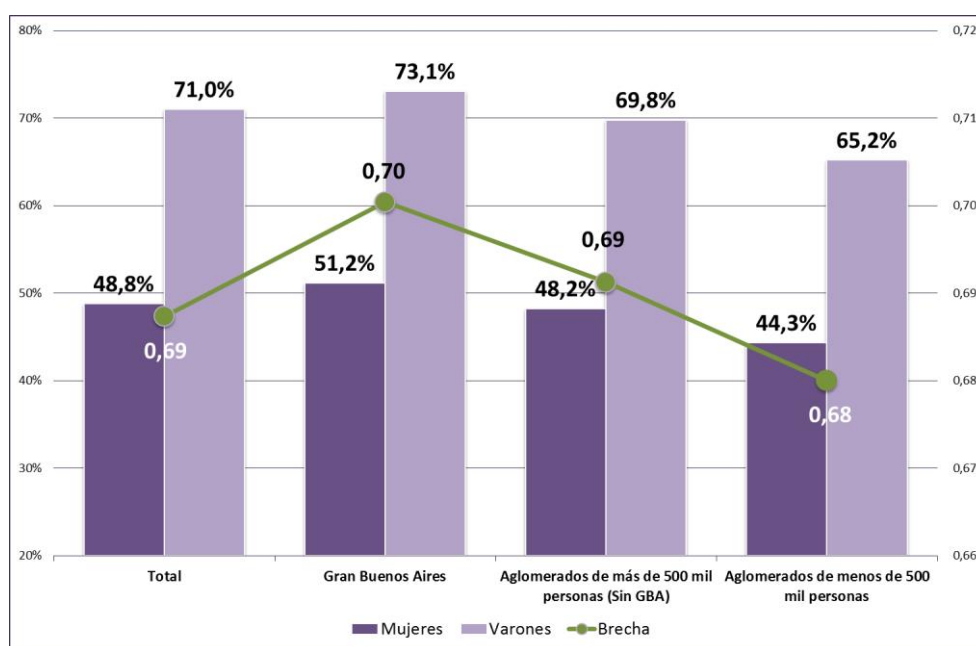
Como se advierte en el gráfico siguiente, la diferencia es importante entre los grandes

Existe una gran heterogeneidad en la tasa de actividad femenina a nivel regional. En los grandes aglomerados, la tasa es muy superior a la que se registra en los pequeños.

aglomerados (500 mil habitantes y más) y los más pequeños, la que alcanza casi cuatro puntos porcentuales. Asimismo, con respecto al Gran Buenos Aires la diferencia se eleva a casi siete puntos porcentuales.

Por su parte, la brecha de género, se mantiene en todos los tamaños de aglomerado, es decir que la participación de los hombres es más alta de manera homogénea en el país.

Gráfico N° 2 | Tasa de actividad según sexo y brecha, según tamaño de los aglomerados. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

La participación económica femenina y masculina en el mercado de trabajo ha resultado históricamente diferente tanto con respecto a su intensidad promedio, es decir en qué grado participan activamente en el mercado de empleo, como a sus variaciones a lo largo del ciclo de vida. Las mujeres muestran una mayor heterogeneidad en la participación asociada al ciclo, fuertemente condicionada por su relación con la carga de tareas domésticas, en contraposición con una mayor uniformidad en la participación masculina.

Este condicionamiento doméstico de los niveles de participación laboral femenina, observado en la investigación empírica de diversos casos nacionales, ha sido simplificado en tres casos típicos:

- Una máxima participación laboral en edades tempranas, muy alta en el período previo a la reproducción familiar (20-45 años) y con posterior descenso rápido y sostenido.
- La presencia de dos picos de participación, la primera en el período previo a la reproducción familiar; seguida de una caída importante durante el período reproductivo, y la segunda después del término de éste y la educación de los hijos, con un suave declive posterior.

- Un comportamiento similar en todos los tramos de edad, con un leve descenso durante el período reproductivo y posterior baja, que lo diferenciaría del comportamiento de la tasa de actividad masculina.

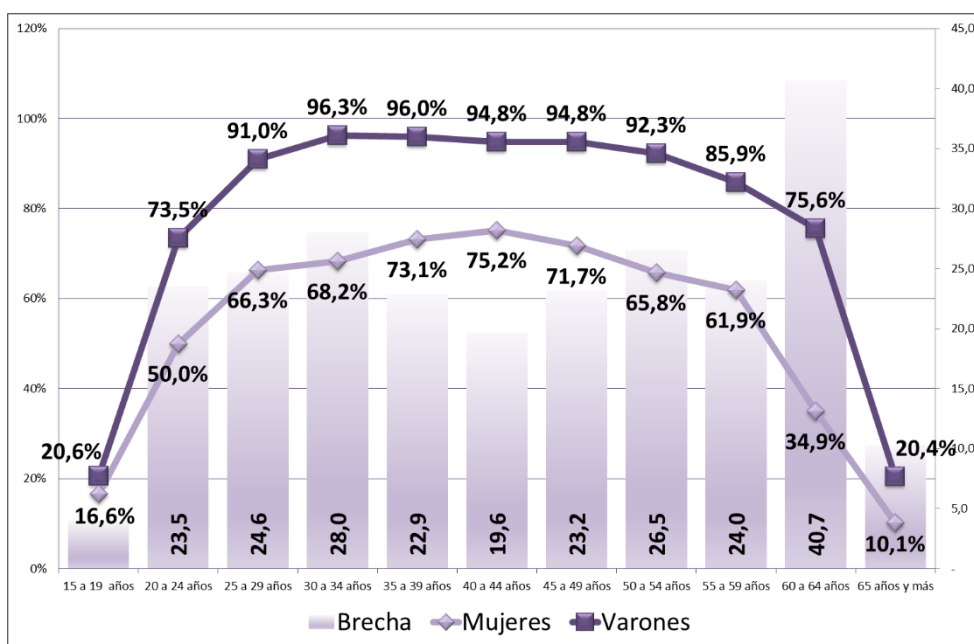
Sin embargo, el resultado empírico para la Argentina no coincide con estas tipologías. Por el contrario, se observa una participación máxima y prácticamente homogénea en las edades centrales entre los 25 y los 54 años, con un pico entre los 40 y los 44 años. Luego, se percibe un descenso (gradual pero sostenido) entre las mujeres de 55 a 59 años y una drástica contracción posterior.

En nuestro país, la participación económica de la mujer alcanza valores elevados y homogéneos entre los 25 y 54 años, para luego caer de manera más acelerada que entre los hombres.

Por otra parte, la brecha de género si bien bastante constante, presenta una disminución hasta el rango etario de 40 a 44 años, para luego revertir esta tendencia y ampliarse significativamente a la edad de retiro de la mujer del mercado de trabajo. Cabe destacar que, actualmente, nuestro sistema jubilatorio sostiene una edad inferior de retiro para las mujeres que para los hombres (60 vs. 65 años²). Adicionalmente, hay que considerar que algunas de las actividades donde se concentran un número importante de mujeres, como es la docencia, cuentan con regímenes especiales donde la edad jubilatoria se establece a partir de los 50 años.

² Vale aclarar, que la edad obligatoria de retiro se extendió, en el sector privado, a los 70 años de edad para ambos sexos.

Gráfico N° 3 | Tasa de actividad según sexo y edad. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.

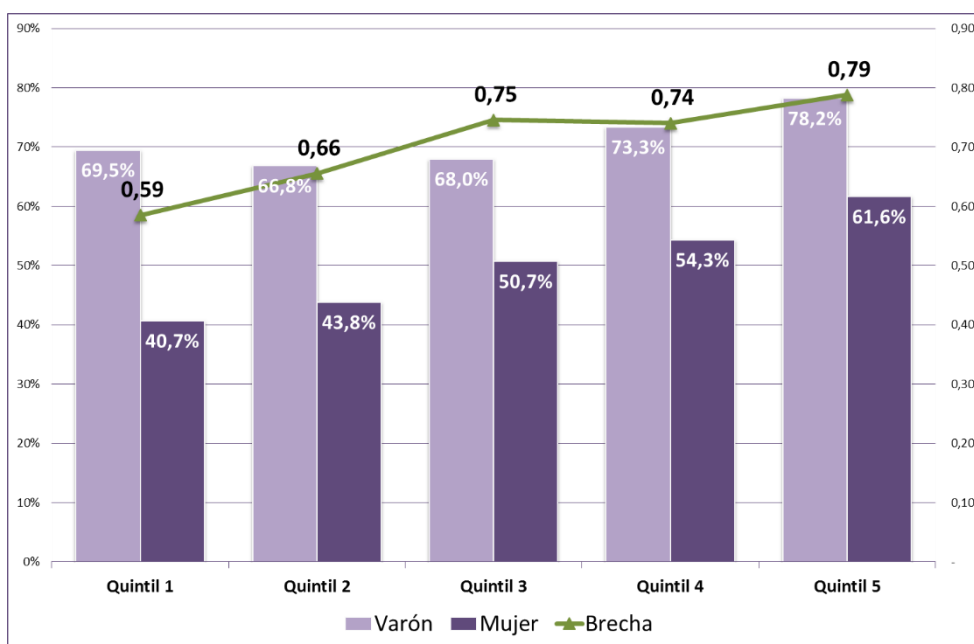


Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Los niveles y la regularidad de la actividad económica laboral de las mujeres varían en los distintos estratos socio-económicos. Utilizando el quintil de ingresos per cápita familiar alcanzado como indicador de tal estratificación, se observan diferencias relevantes.

Respecto a los niveles que alcanza tal incorporación al mercado, verificamos que en las mujeres la tasa de actividad se eleva significativamente a medida que crecen los ingresos del hogar. En efecto, mientras las mujeres ubicadas en el primer quintil cuentan con una tasa de actividad de 40,7%, las del quintil de mayores ingresos alcanzan al 61,6%.

Gráfico N° 4 | Tasa de actividad según quintil de ingreso per cápita familiar y sexo. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Este comportamiento pone en evidencia patrones diferenciados de participación femenina y masculina, ya que si bien entre los varones se observan también variaciones asociadas al nivel de ingresos del hogar, las mismas son menos marcadas que en el caso de las mujeres.

Si bien las condicionalidades para la toma de decisiones respecto al nivel de participación laboral deben ser distintas para mujeres y hombres de acuerdo al nivel de ingresos del hogar, pareciera haber un patrón similar en todos los niveles.

En este sentido, esta situación puede interpretarse en términos de la tradicional distribución de roles tanto dentro como fuera del hogar, que asigna un rol de trabajador secundario o adicional a las mujeres y de principal sostén del hogar a los hombres, lo que redunda en una mayor presión para la participación activa de los varones.

Como se verá más adelante, este marco interpretativo también permite analizar las diferencias que se observan en la duración del desempleo entre hombres y mujeres.

Las mujeres con mayores niveles educativos acceden a puestos de trabajo de mayor calidad, incentivando esto su permanencia en el mercado de trabajo.

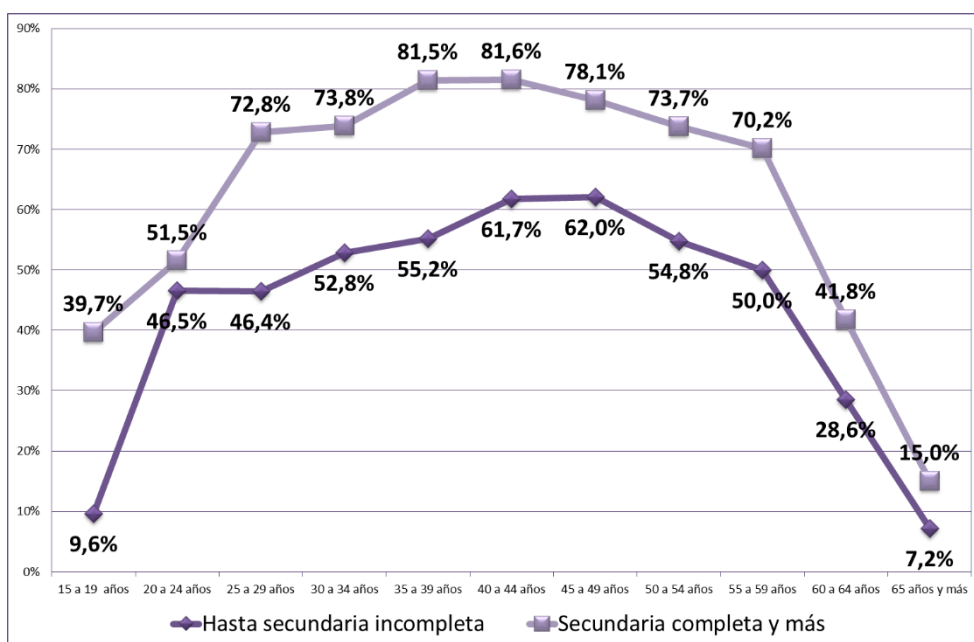
Por otra parte, también es significativa la diferente participación extra-doméstica de las mujeres cuando acceden a mayores niveles de educación formal. Esta dimensión actúa a través de distintos mecanismos: por un lado, aquellas mujeres que cuentan con niveles educativos más altos acceden a inserciones laborales de mayor calidad e ingresos, lo que incentiva su permanencia en el mercado de

trabajo. Por otro lado, un mayor nivel educativo tiende a acompañarse de niveles más altos de autonomía y mayores expectativas con respecto a su participación extra-doméstica.

Asimismo, si bien no en su totalidad, las mujeres con mayores niveles educativos provienen, y forman a su vez, hogares de estratos socio-económicos medios o altos, lo que implica también mayores recursos para sustentar, vía contratación de servicios privados de cuidados de los mayores y los niños, la participación en el mercado de trabajo de los miembros adultos del hogar.

Esto se advierte tanto en la presencia de tasas de actividad superiores como también en una mayor homogeneidad a lo largo del ciclo de vida de las mujeres con altos niveles educativos. En esta misma dirección, mientras la tasa de actividad de las mujeres con mayor nivel educativo alcanza su punto máximo durante la edad reproductiva, la máxima actividad de las mujeres con menores credenciales sobreviene con posterioridad a la misma, a partir de los 40 años.

Gráfico N° 5 | Tasa de actividad según nivel educativo y edad de las mujeres. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Es importante señalar, que la participación económica de las mujeres no se puede independizar de los condicionantes provenientes del papel que tradicionalmente se le ha asignado en la economía de la reproducción. En efecto, esto se evidencia, por ejemplo, al considerar las tasas específicas de actividad de jefas y cónyuges, las que disminuyen claramente con la presencia de niños pequeños en el hogar. Al respecto, la tasa de actividad de las mujeres jefas y cónyuges de 15 a 49 años desciende con la presencia de niños menores en el hogar y, especialmente, en aquellos hogares donde se encuentran tres o más menores de diez años.

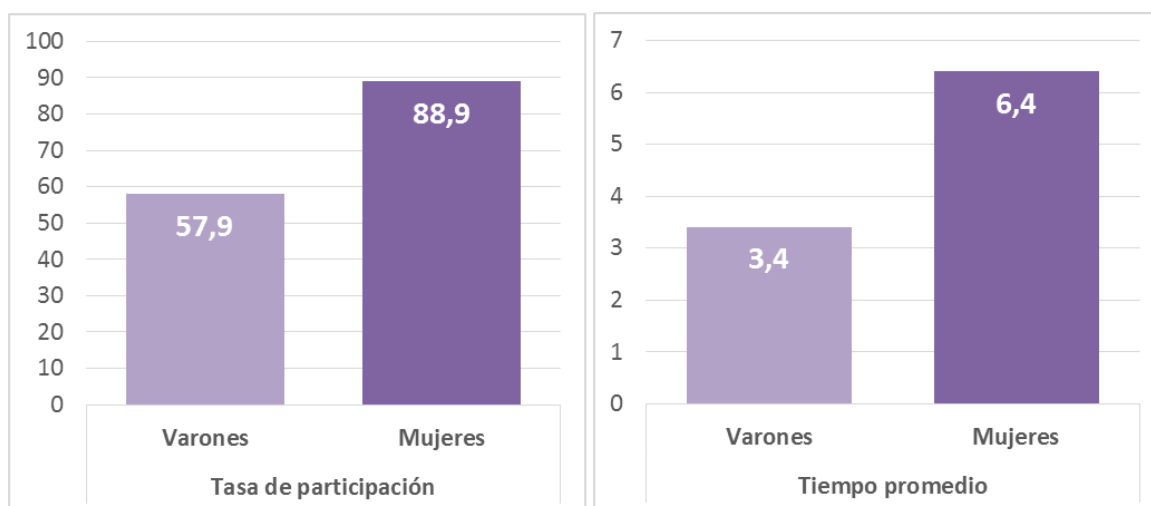
La tradicional asignación de roles por sexo se expresa en las menores tasas de participación económica de las mujeres.

El condicionamiento que la presencia de niños en el hogar impone a la actividad de sus miembros es relevante³, habida cuenta de la restringida disponibilidad de servicios para el cuidado de los pequeños, condicionamiento aún mayor para los hogares de menores ingresos. En efecto, en nuestro país, actualmente el Estado no provee dispositivos públicos generalizados de guardería para tales propósitos. En tanto, gran parte de los hogares

reproducen pautas tradicionales de uso del tiempo doméstico y no doméstico, lo que redundaría en una severa restricción para la participación económica extra-doméstica de las mujeres.

Esto se visualiza claramente, al observar la diferente tasa de participación de hombres y mujeres en actividades que componen el trabajo doméstico no remunerado. En efecto, en términos agregados las mujeres participan un 54% más que los hombres en estas tareas que incluyen los quehaceres domésticos, el apoyo escolar a los niños y el cuidado de personas. En cuanto a las horas dedicadas a estas actividades, se observa una brecha aún mayor, los varones dedican 3,4 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado y las mujeres lo hacen 6,4 horas diarias, es decir casi un 90% más.

Gráfico Nº 6 | Tasa de participación y horas promedio dedicadas a actividades que componen el trabajo doméstico no remunerado según sexo. Población de 18 años y más. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2013.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la Enc. sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo- INDEC.

Claramente, la cantidad de horas diarias invertidas por las mujeres en el cuidado y organización de sus hogares condiciona sus oportunidades de participación laboral.

³ En efecto, si se observa a las mujeres en edad fértil sin hijos, más de la mitad se encuentra económicamente activa, mientras que si se observa a las que tienen 3 hijos o más, la mitad no participa del mercado de trabajo (ver Tabla Nº 1 | en el anexo estadístico).

Adicionalmente, como se verá luego, esto impacta directamente en las brechas de ingreso laboral, contribuyendo a reproducir la desigualdad de género.

Por otro lado, se observa que la participación económica es mayor cuanto más importante es el rol de la mujer en el sostenimiento del hogar. Mientras en las jefas⁴ llega al 52,9%, la de las cónyuges es del 49,6% y las hijas mayores de 14 años participan en un 46,7%. La diferencia entre la participación de cónyuges y jefas que se observa en las mujeres no se replica para los varones, quienes mantienen en uno y otro rol, niveles similares de actividad (incluso más altos en el caso de los cónyuges varones). Como veremos, las tasas de desocupación de las cónyuges y otras mujeres no jefas son también más altas que entre las jefas, presionadas estas últimas a ocuparse, por su condición de sostén del hogar.

Diagrama 1- Tasa de actividad de mujeres jefas de hogar o cónyuges según cantidad de hijos. Población de 15 a 49 años. Total de aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



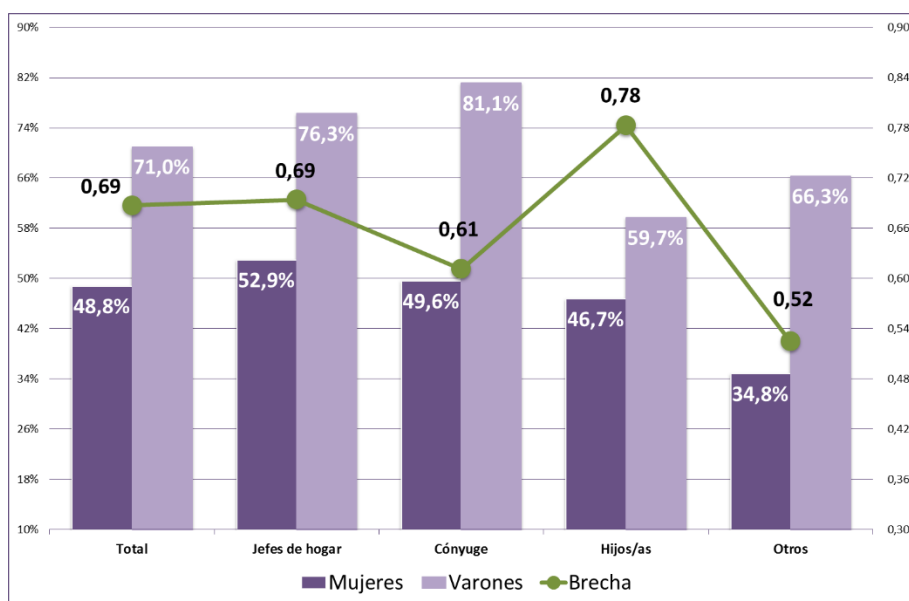
Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Las brechas de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres se achican cuando éstas ocupan el rol de jefe de hogar.

En cuanto a las brechas, se advierte que estas son mucho más importantes entre las cónyuges, ya que, como se veía anteriormente, los varones, aun cuando no se consideran jefes de hogar, tienen una tasa de actividad muy alta. Por otra parte, la brecha disminuye entre los hijos/as, si bien continúa siendo más alta la tasa de participación de los varones.

⁴ La condición de jefa/jefe de hogar es autodefinida. Es decir, que la persona en el momento de la encuesta define su posición dentro del hogar.

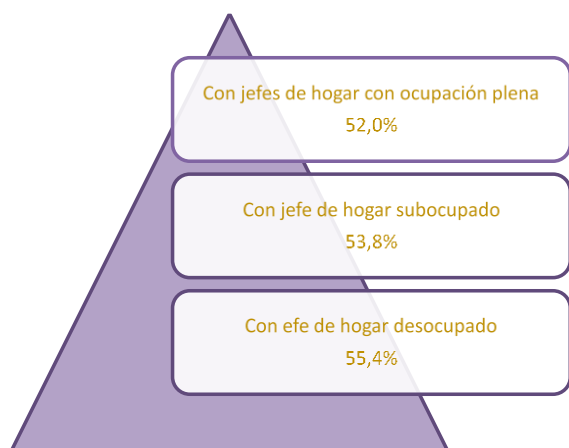
Gráfico N° 7 | Tasa de actividad según sexo y brecha de género por posición en el hogar. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Por su parte, la situación ocupacional del jefe suele ser otro de los condicionantes centrales de la incorporación de las mujeres no jefas en el mercado de trabajo. El carácter de

Diagrama 2 - Tasa de actividad de las mujeres no jefas de hogar según condición de actividad de los jefes activos. Total de aglomerados. Tercer trimestre de 2017



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

trabajadora adicional, con que gran parte de las mujeres no jefas se incorporan al mercado de trabajo, queda en evidencia al observar que las tasas de actividad generales de cónyuges y otros miembros del hogar varían en función de la situación ocupacional del jefe, siendo más altas entre las mujeres que conviven con jefe desocupado y, en menor medida, subocupado.

De todas formas, la relación existente entre vulnerabilidad de la situación ocupacional del jefe y aumento de la participación de las mujeres no jefas no es tan significativa en la actualidad como lo era en otros momentos en nuestro país⁵.

⁵ Ver Contartese, D. y Maceira, V.: Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres, Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios N° 3, SPTyEL-MTEySS, págs. 133 a 172.

DESOCUPACIÓN: ALCANCE Y CARACTERIZACIÓN

Pese a contar con una tasa de actividad más baja, la desocupación entre las mujeres es más alta. En efecto, en el tercer trimestre de 2017 alcanzó al 9,5% de las mujeres activas y al 7,3% de los hombres.

La desocupación afecta siempre más a las mujeres que a los hombres, sin importar la edad, el nivel educativo o la posición en el hogar.

Tanto entre mujeres como entre varones, la desocupación abierta afecta con mayor intensidad a los más jóvenes. La distancia entre la tasa femenina y masculina (indicando una desventaja para las mujeres) se acentúa, en las edades centrales especialmente entre los 35 y los 49 años, allí donde los niveles de participación de las mujeres son más altos. Y entre la población de 60 años y más, donde duplica a la de los varones. En cambio, la desocupación es superior entre los varones de entre 50 a 59 años, que entre las mujeres de la misma edad.

Gráfico Nº 8 | Tasa de desocupación según sexo y edad. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.

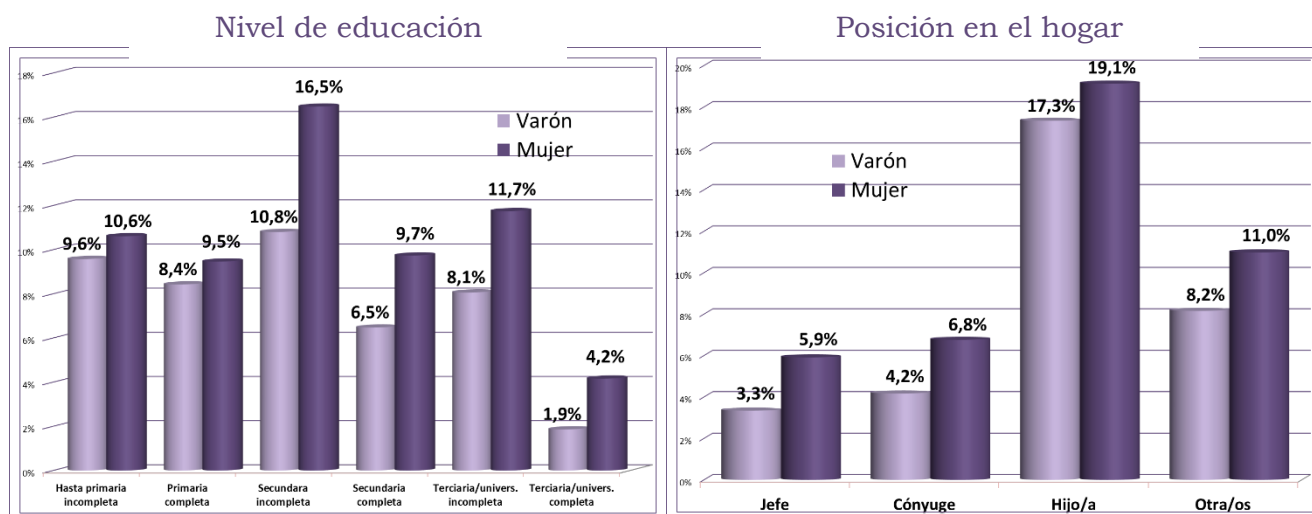


Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

El nivel educativo tampoco altera la situación desventajosa de las mujeres en cuanto a su inserción laboral. La tasa de desocupación es más importante entre las mujeres que sólo alcanzaron la secundaria incompleta, pero es importante también entre las que cuentan con secundaria completa y terciaria o universitaria incompleta. Recién se reduce de manera significativa entre las que finalizaron la educación superior, pero aún entre ellas la tasa es superior y más que duplica el valor de la de los hombres.

Con respecto a la posición en el hogar, se advierte que la desocupación es menor entre las jefas de hogar y se eleva entre los hijos/as.

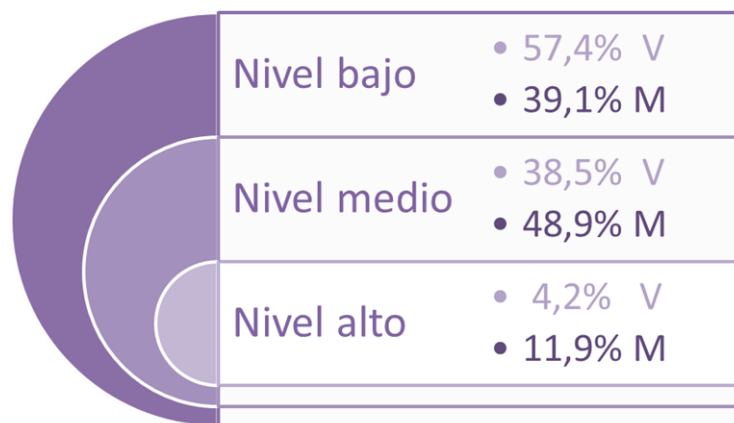
Gráfico N° 9 | Tasa de desocupación según sexo por nivel de educación y posición en el hogar. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Como se advierte en el diagrama siguiente, la mayor proporción de la población desocupada femenina cuenta con niveles educativos medios o altos⁶. El 60,8% de las mujeres desocupadas tiene por lo menos, el nivel secundario finalizado.

Diagrama 3 – Distribución de la población desocupada según sexo por nivel de educación. Total de aglomerados. Tercer trimestre de 2017



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Esto contrasta con la situación de los varones donde el 57,4% de los desocupados no ha alcanzado el nivel medio de educación formal.

Es decir, que no es el nivel educativo de las mujeres, lo que estaría determinando la mayor dificultad que presentan para obtener un empleo.

Por otro lado, ni en las mujeres sin empleo ni en los hombres desocupados, se encuentra una alta proporción de ingresantes al mercado de trabajo. Por el contrario, en una amplia mayoría provienen de

una ocupación anterior, el 87,2% de las mujeres desocupadas es cesante y el 86,6% de los hombres.

Un aspecto que es necesario destacar es la diferencia en la intensidad de la desocupación entre ambos sexos. Por un lado, se advierte que la mayor proporción de hombres padece una desocupación de muy corta duración (57,3% de los desocupados varones está en esa

⁶ Nivel bajo: Hasta secundaria incompleta; Nivel medio: secundaria completa o terciaria/universitaria incompleta; Nivel alto: terciaria o universitaria completa.

condición hace 3 meses o menos vs. 38,2% de las mujeres). Este corto tiempo de desempleo entre los hombres es explicable por la mayor proporción de jefes de hogar (25,6%), con la consiguiente presión en la obtención de un ingreso para el hogar.

El desempleo de larga duración afecta más a las mujeres que a los hombres.

En cambio, entre las mujeres, encontramos una proporción mayor de desocupadas de larga duración (29,7% vs. 17,1%), a la vez, entre éstas, se observa un mayor número de cónyuges (26,0%).

La mayor duración del desempleo femenino puede interpretarse por un lado, porque al ser en mayor proporción conyugues, es decir, trabajadoras secundarias, experimentan menos presión para la obtención de un ingreso para el hogar. Pero a la vez, aparece la necesidad de reemplazar –a través de la contratación de mano de obra de menor calificación- la realización de las tareas domésticas que habitualmente recaen sobre ellas.

En este sentido, es común que en los hogares, la evaluación del costo que conlleva la realización de las tareas domésticas se realice comparando el ingreso que la mujer obtendría en caso de trabajar fuera del hogar y el que debiera pagarse a la trabajadora que realizará el trabajo doméstico del hogar en su ausencia, es decir, que se considera “un reemplazo” de una por otra, sin involucrar en esta ecuación el ingreso masculino.

Por último, las mujeres desocupadas provienen de los sectores más pobres. El 68,1% de las mismas se encuentra en el 40% de hogares con menores ingresos. Entre los varones esta situación es más significativa, ya que el 74,3% se ubica entre los dos primeros quintiles.

Diagrama 4 – Distribución de la población desocupada según sexo por intensidad de la desocupación. Total de aglomerados. Tercer trimestre de 2017

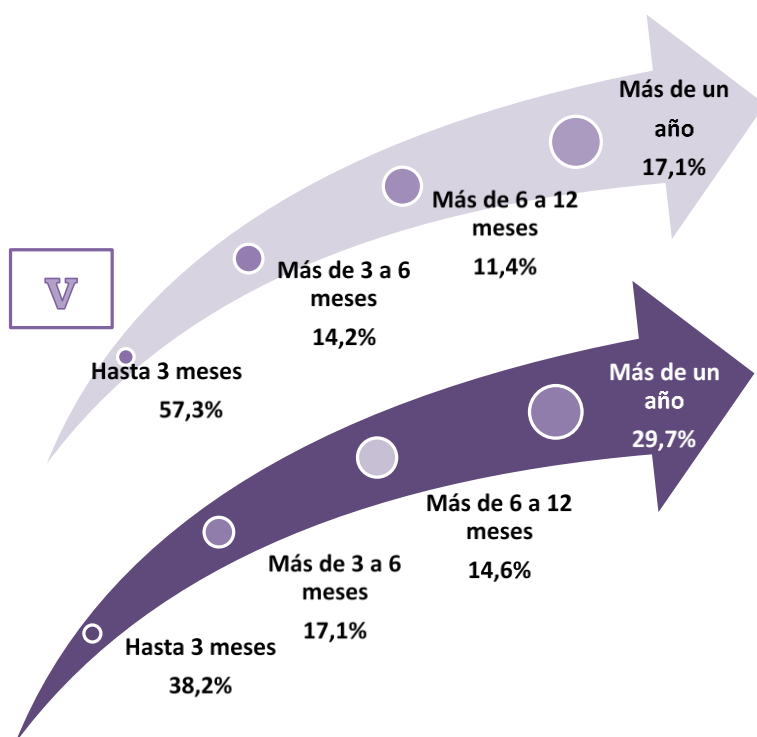


Tabla N° 2 | **Distribución de la población desocupada según sexo por quintil de ingreso per cápita familiar. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.**

Quintil de ingreso per cápita familiar	Varones	Mujeres
Quintil 1	51,8%	47,9%
Quintil 2	22,5%	20,2%
Quintil 3	12,7%	20,0%
Quintil 4	8,0%	6,9%
Quintil 5	5,1%	5,0%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Cabe advertir que entre las mujeres encontramos una proporción importante de desocupadas que se ubican en el tercer quintil de ingresos (20,0% vs. apenas el 12,7% de los varones). Es interesante observar, que en este quintil de ingresos intermedio en la estructura social, se observa la mayor proporción de mujeres con una desocupación de más de un año.

Mientras que en el promedio casi el 30% de las mujeres padece desocupación mayor a un año, en el tercer quintil, las mujeres con más de un año de desempleo ascienden al 44% (ver Tabla N° 2 | en el anexo estadístico). Es probable, que en este segmento, la ecuación de reemplazo del ingreso de la mujer versus el costo de la trabajadora que realizará el trabajo doméstico del hogar en su ausencia, tenga un resultado neto más ajustado, prolongando así el tiempo de búsqueda de empleo.

DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO: TECHO Y PAREDES DE CRISTAL.

La discriminación en el mercado de trabajo está presente en aquellas situaciones en las que dos personas que realizan las mismas tareas son tratadas de manera diferente, como consecuencia de la existencia de jerarquías en alguna de las características observables,

La presencia de mujeres dentro de las ramas económicas reproduce la división sexual del trabajo, mostrando tres actividades claramente feminizadas: el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud.

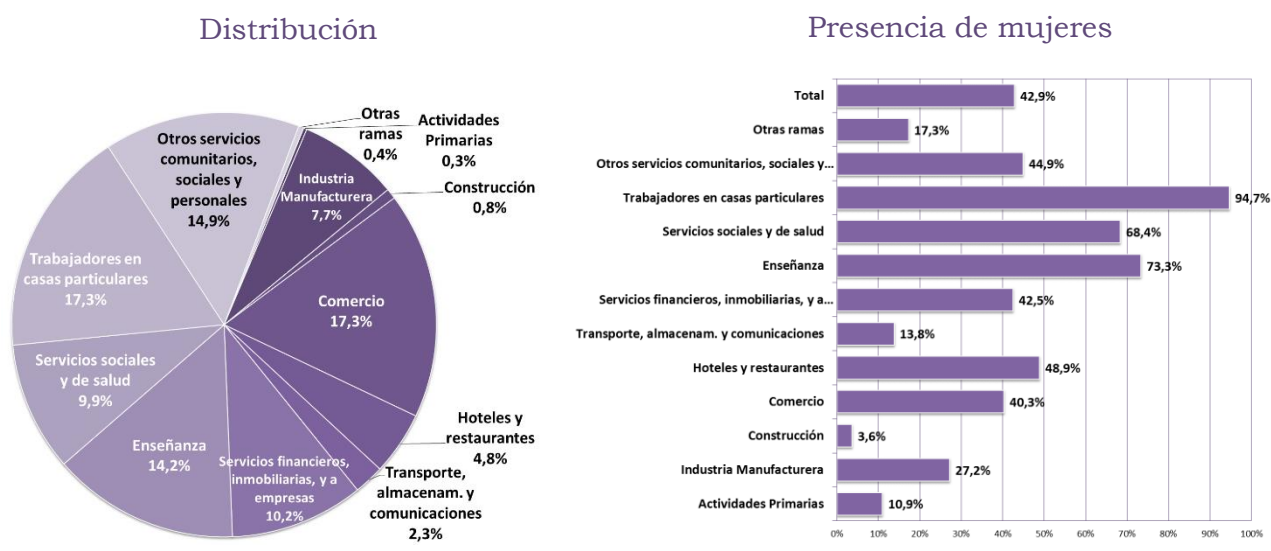
en este caso, en función del sexo. La discriminación puede involucrar una demanda ocupacional diferenciada de hombres y mujeres, esto es, segregación ocupacional, o bien afectar puntualmente los niveles salariales, expresándose en brechas salariales. La segregación puede a su vez ser de carácter horizontal, esto es, operarse entre varones y mujeres a lo largo de la estructura productiva, conocido este fenómeno en la literatura especializada

como “paredes de cristal”. Y/o de carácter vertical, esto es, la que se presenta a lo largo de distintos niveles de jerarquía, identificada esta situación con el concepto de “techo de cristal”.

La estructura ocupacional del país reproduce la división sexual del trabajo tradicional, en la cual, tanto el trabajo en casas particulares (donde la presencia femenina es prácticamente excluyente), como la enseñanza (donde tres de cada cuatro ocupados son mujeres) y los servicios sociales y de salud (con una presencia femenina de dos cada tres ocupados), son actividades claramente feminizadas. Sectores éstos en los que las mujeres extienden en el espacio extra-doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a ellas.

La presencia femenina es también importante en hoteles y restaurantes y otros servicios comunitarios, sociales y personales. En el otro extremo, la presencia femenina es marginal en los sectores como construcción y transporte y almacenaje, en los que, supuestamente, los requerimientos de fuerza física son decisivos en la contratación. Este supuesto, hoy en día se encuentra relativizado, ya que el desarrollo tecnológico ha permitido, en muchos casos, anular los requerimientos del uso intensivo de la fuerza.

Gráfico Nº 10 | Distribución de las mujeres ocupadas y tasa de presencia de mujeres por rama de actividad. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

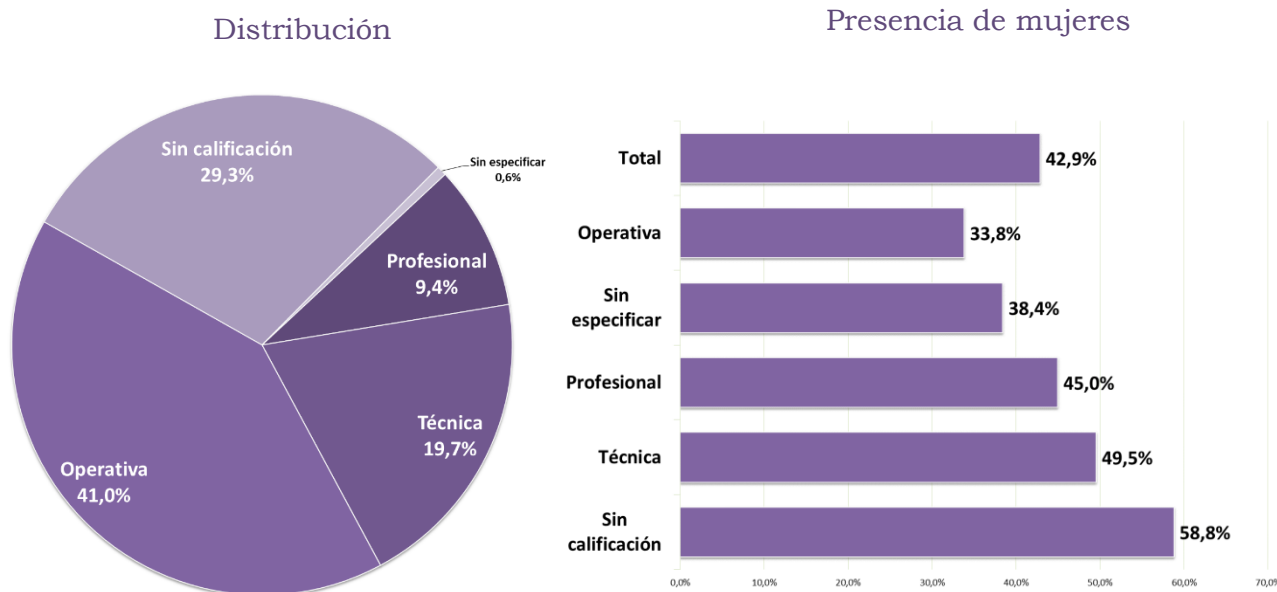
Con respecto a la distribución se advierte una importante representación en cuatro ramas de actividad que concentran las dos terceras parte de la ocupación femenina: el *trabajo doméstico en casas particulares*, el *comercio* y *otros servicios comunitarios, sociales y comunales* y la *enseñanza*.

El empleo femenino también presenta una estructura por calificación de la tarea diferente a la de los varones, la que se corresponde con su segregación horizontal. En forma consistente con el importante peso del trabajo doméstico en casas particulares en el empleo femenino, las mujeres presentan una concentración mayor en el trabajo no calificado, donde su presencia es del 29,3% (versus el 12,7% de los varones). Por ello, la participación femenina en puestos de trabajo con tareas sin requerimientos de calificación alcanza al 58,8%.

Dos de cada tres mujeres ocupan puestos de trabajo de baja calificación.

En el extremo opuesto, las mujeres también están sobre-representadas en las ocupaciones de más alta calificación (profesionales y, especialmente, técnicas), en correspondencia con su importante presencia en la prestación de servicios educativos y de salud. En consecuencia, apenas alcanzan el 33,8% de los puestos de calificación operativa, en sintonía con su menor presencia en las actividades productivas (donde la calificación operativa es la más relevante).

Gráfico Nº 11 | Distribución de las mujeres ocupadas y tasa de presencia de mujeres por rama de actividad. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

La segregación horizontal se advierte también en la repartición de las tareas. La presencia femenina es significativa en servicios varios (69,6%), servicios sociales (57,7%), las tareas jurídico legales (56,1%) y las de gestión administrativas (52,3%).

Dos de cada tres mujeres realizan tareas de servicios generales, comercialización o gestión administrativa.

En cambio, los varones cuentan con una presencia mucho mayor en: las tareas extractivas y de construcción (96,8%), las actividades agrícolas (90,9%), las de auxiliares de producción (85,3%) y las industriales (77,5%). A pesar de que hoy en día, las tecnologías disponibles no requieren, en muchos casos, de uso de fuerza física que podría justificar la contratación masculina.

Por otra parte, se advierte una concentración significativa sólo en tres tareas, si se suma la cantidad de mujeres ocupadas en las tareas de servicios varios, comercialización y gestión administrativa se agrupa al 63,5% de las mujeres ocupadas.

Tabla Nº 3 | **Distribución de la población ocupada por sexo según características de la tarea. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.**

Tareas	Varones	Mujeres	Presencia de mujeres
Dirección	5,9%	3,6%	31,2%
Gestión administrativa	10,5%	15,4%	52,3%
Jurídico-legal	3,2%	5,4%	56,1%
Comercialización	25,1%	17,6%	34,5%
Servicios sociales	11,3%	20,5%	57,7%
Servicios varios	10,0%	30,5%	69,6%
Actividades agrícolas	0,7%	0,1%	9,1%
Extractivas y de construcción	16,1%	0,7%	3,2%
Industrial	14,7%	5,7%	22,5%
Auxiliares de producción	2,6%	0,6%	14,7%
Total	100,0%	100,0%	42,9%

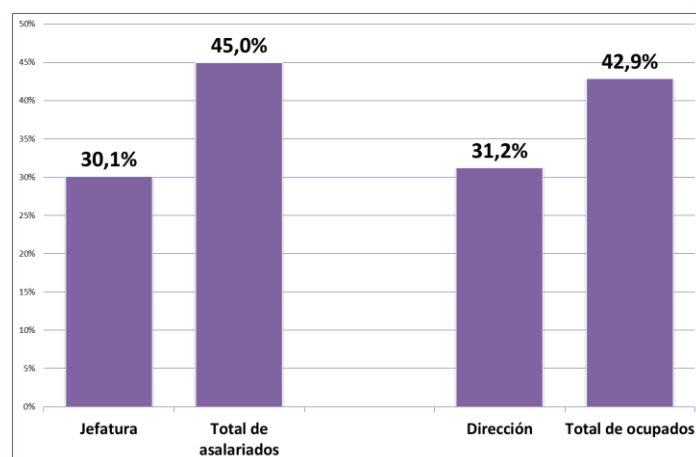
Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

En términos de segregación vertical, observamos que las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: si bien las mujeres representan el 45,0% de los asalariados sólo el 30,1% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo son mujeres.

En la misma dirección, mientras el 42,9% de los ocupados son mujeres, el porcentaje de mujeres en cargos de dirección se reduce al 31,2%. Si bien el ejercicio de un cargo de dirección no está unívocamente unido a la propiedad de los medios de producción- especialmente en el caso de los establecimientos medianos y grandes-, cierto es que este bajo porcentaje de mujeres está también en sintonía con su sub-representación entre los patronos y los cuentapropistas. El 78,2% de las mujeres ocupadas, tienen una inserción asalariada y, en el mismo sentido, las mujeres se encuentran sobre-representadas entre el pequeño conjunto de trabajadores sin salario (79,1%), vinculado esto último a su participación secundaria o rol subordinado, habitualmente desempeñado en las unidades económicas de carácter familiar.

La presencia de mujeres en tareas de dirección es menor que su participación en el empleo en general.

Gráfico N° 12 | Presencia de mujeres en cargos de jefatura y dirección. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

CALIDAD DE LA INSERCIÓN OCUPACIONAL

Siguiendo con el perfil ocupacional de las mujeres, es importante incorporar al análisis la calidad de puestos de trabajo en los que se insertan. Para ello, se considerarán las siguientes dimensiones: la informalidad de los asalariados; la extensión de la jornada laboral; el tamaño de establecimiento en el que trabajan; y la remuneración de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores.

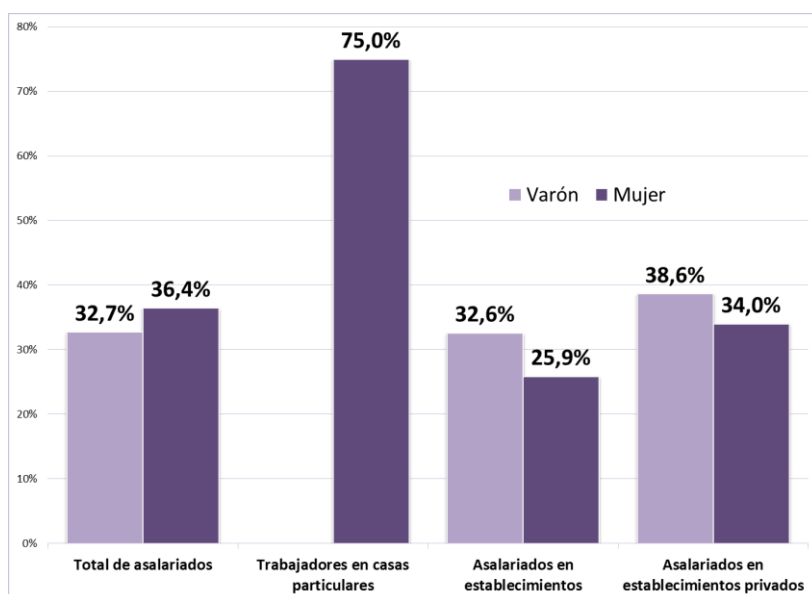
En principio, la tasa de no registro es mayor entre las mujeres que entre los varones (36,4% versus el 32,7% de los varones). Sin embargo, esto se explica por la sobre-representación de las mujeres en el trabajo en casas particulares, donde la no registración alcanza al 75,0%⁷, elevando significativamente la incidencia de la informalidad laboral en este colectivo.

Si se excluye a este sector, calculando la tasa de empleo no registrado para los asalariados que desarrollan su actividad laboral exclusivamente en establecimientos, las mujeres reducen su tasa casi 10 puntos porcentuales, ubicándose por debajo de los hombres.

La contraparte, de la sobre-representación de las mujeres en el trabajo en casas particulares de muy baja registración, es el mayor peso que éstas tienen en el empleo público (33,8% vs. 19,6%), mayoritariamente protegido en términos de seguridad social y cobertura médica. De todas formas, excluyendo a este sector, es decir, comparando la tasa de empleo no registrado para los asalariados en establecimientos del sector privado, se sigue observando una mayor incidencia de esta problemática en los hombres (38,6%) que en las mujeres (34%).

⁷ No se calcula la tasa de los varones que trabajan en casas particulares porque la cantidad de casos no permite hacerlo sosteniendo un error muestral aceptable.

Gráfico N° 13 | Tasas de empleo no registrado según sexo y tipo de establecimiento. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

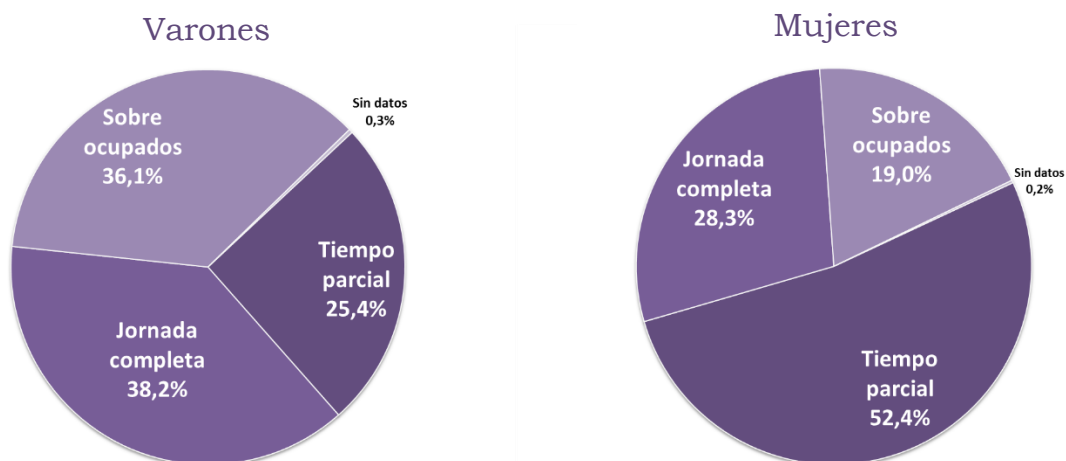
Esta brecha positiva para las mujeres en cuanto a la tasa de empleo no registrado puede relacionarse con la mayor duración del desempleo que las afecta. El ocupar, mayoritariamente, el rol de trabajador secundario o adicional, podría ejercer una menor presión para la inserción laboral. Por el contrario, los hombres, en su rol de jefe de hogar sufrirían una mayor presión para la obtención de ingresos, ocupándose más rápidamente, sin “importar” la calidad del empleo en el que se insertan.

Otra de las características que se suelen analizar para evaluar la calidad del puesto de trabajo es la extensión de la jornada laboral (completa/parcial), en tanto se relaciona la duración con la productividad relativa de los puestos y con el costo que demanda la creación de estos. Es por esto que se tiende a considerar un alto porcentaje de trabajadores a tiempo completo como un indicador de calidad en sentido positivo.

Como se advierte en el gráfico siguiente, la distribución de los ocupados según la extensión de la jornada permite observar un uso del tiempo diferenciado de acuerdo al sexo que pone en evidencia una asignación de roles jerárquica y tradicional en la economía doméstica y extra-doméstica. En efecto, entre las mujeres se contabiliza mayor cantidad de trabajadores a tiempo parcial que entre los varones (52,4% y 25,4% respectivamente). En la situación opuesta, es decir, entre los trabajadores sobreocupados, se observa una sobre-representación de los varones, donde uno de cada tres hombres trabajan más de 45 horas semanales.

Más de la mitad de las mujeres se ocupa en puestos a tiempo parcial.

Gráfico N° 14 | Ocupados por extensión de la jornada según sexo. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.

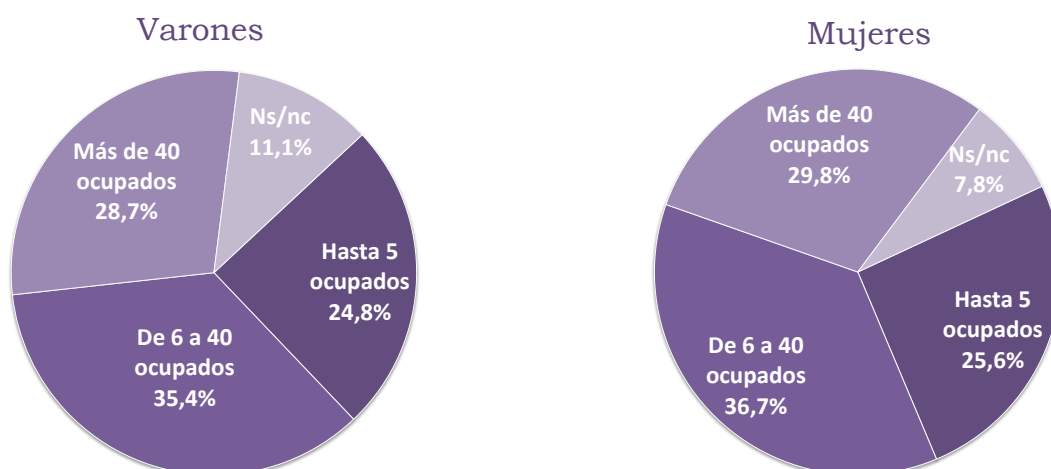


Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

También el tamaño del establecimiento suele utilizarse como un indicador aproximado de la calidad del empleo, ya que en las unidades pequeñas las condiciones de trabajo tienden a ser relativamente más desventajosas y la productividad de los puestos menor que en las empresas medianas y grandes.

Al igual que con la tasa de empleo no registrado, se observa una situación diferente si se incluye o no al servicio doméstico y al empleo público en las estimaciones. De las asalariadas que trabajan en establecimientos privados, el 25,6% lo hace en establecimientos pequeños, porcentaje similar que el correspondiente a los varones. Sin embargo, si consideramos también a las trabajadoras del servicio doméstico, el 35,4% de las asalariadas se desempeñan en unidades de hasta cinco ocupados en general pertenecientes el sector informal, en comparación con el 20,5% de los varones.

Gráfico N° 15 | Asalariados del sector privado por tamaño del establecimiento según sexo. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Por último, las mediciones del tercer trimestre del 2017, permiten ratificar una desventajosa inserción laboral de la mujer, a partir de la presencia de significativas brechas de género en los ingresos promedio de los asalariados. Un primer acercamiento señala que el salario global promedio de las mujeres de todo el país es el 75% del de los varones, trabajando éstas en promedio 32,3 horas semanales frente a las 43,4 masculinas.

En primer lugar y en consonancia con lo señalado anteriormente, esta brecha indica que persisten importantes condicionamientos para el acceso de las mujeres a empleos de tiempo completo, lo que se expresa en un número menor de horas promedio trabajadas y redundante en un menor ingreso mensual para las mujeres. Este escenario tiende a generar, en muchos casos, una mayor dependencia del ingreso del hombre para el sostenimiento del hogar, lo que contribuye a reproducir las desiguales relaciones entre hombres y mujeres al interior del mismo.

Esta situación afecta a las mujeres a lo largo de toda la estructura social, pero incide especialmente entre aquellas con menor nivel educativo, las que cobran salarios promedios mensuales que son el 59% de los percibidos por los hombres con iguales credenciales educativas.

En segundo lugar, si se considera el salario horario, se observa una aparente paridad global entre los ingresos de las mujeres y de los hombres que, sin embargo encubre brechas importantes si se consideran el nivel educativo, ya que las mujeres tienen, en promedio, niveles educativos más altos que los varones.

En efecto, considerando asalariados del mismo nivel educativo, se perciben brechas en el salario horario promedio que varían entre 0,87 y 1,05 según los distintos niveles. Estas brechas se acentúan justamente entre la población con más credenciales educativas: las mujeres que completaron el ciclo universitario o terciario ganan por hora un 13% menos que los varones con iguales credenciales.

Tabla N° 4 | **Distribución de la población ocupada por sexo según nivel educativo. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.**

	Varones			Mujeres			Brecha salarial mensual	Brecha salarial horaria
	Ingreso promedio mensual	Horas de trabajo semanales	Ingreso horario promedio	Ingreso promedio mensual	Horas de trabajo semanales	Ingreso horario promedio		
Total	15.588	43,4	92,6	11.644	32,3	93,9	0,75	1,01
Nivel educativo								
Bajo (hasta secundaria incompleta)	12.066	43,7	69,4	7.075	30,8	72,7	0,59	1,05
Medio (secundaria completa o terc. o univ. incompleta)	15.498	45,3	90,9	10.887	35,2	82,2	0,70	0,90
Alto (terciaria o univ. completa)	24.464	38,2	153,0	17.026	29,4	133,2	0,70	0,87

Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Es decir, que la brecha de ingresos entre los sexos existe en detrimento de las mujeres y, aunque se matiza al observar los valores del ingreso horario, es significativa considerando el ingreso laboral total obtenido en el mercado de trabajo. Las implicancias de esta

situación exceden el ámbito de lo laboral e irradian su injerencia al interior de los hogares, porque al restar independencia a las mujeres, contribuye a reproducir relaciones de género que las subordinan.

EQUIDAD SALARIAL ENTRE VARONES Y MUJERES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Por último, en esta sección se presenta sintéticamente la forma en que se plasma en la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores la cuestión de género.

En nuestro país, la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo otorga a las mujeres trabajadoras un marco de igualdad de trato y oportunidades a la hora de insertarse en el mercado de trabajo. En su artículo N° 172 dicha ley establece que “En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”. Por lo tanto, los acuerdos y CCT deben garantizar la equidad salarial, que significa igual remuneración por igual tarea entre varones y mujeres.

A continuación se abordan los convenios colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo entre enero de 2015 y junio de 2017. Específicamente, se relevó la información de los convenios que hacen referencia a la equidad o igualdad de salarios entre varones y mujeres. Conviene considerar que algunos convenios colectivos pueden establecer el principio de “igual salario por igual tarea”, sin hacer referencia directa a la cuestión de género, estos últimos convenios fueron incorporados al análisis.

En materia de negociación colectiva, durante el período que va desde el año 2015 hasta junio de 2017 se han homologado 109 CCT que establecen cláusulas de equidad de género (jardines maternales, declaración de no discriminación, licencia por maternidad, excedencia, igualdad de oportunidad, equidad salarial, etc.). Esto representa el 62% del total de los CCT homologados durante el periodo.

Dentro de este universo, los CCT homologados que incorporaron específicamente contenidos de equidad salarial entre varones y mujeres fueron 15.

Tabla N° 5 | **Convenios colectivos con cláusulas de equidad salarial entre varones y mujeres, según ámbito de aplicación y actividad económica (2015- jun/2017).**

	Cantidad de CCT
Total	15
Ámbito de aplicación	
Actividad	9
Empresa	6
Rama de actividad de las empresas	
Explotación de minas y canteras	1
Industria Manufacturera	8
Agua y saneamiento	1
Servicios para transporte	1
Servicios a las empresas	1
Servicios de salud	2
Servicios personales	1

Fuente: DEyRL - MTEySS en base a convenios colectivos homologados.

Con respecto a las ramas de actividad, la Industria manufacturera fue la que concentró más de la mitad de negociaciones, destacándose en su interior la Industria papelera con 5 CCT homologados.

En cuanto al ámbito de aplicación de esos convenios, sobresale que 9 de ellos fueron negociados a nivel de actividad, lo que se corresponde con un alcance mayor de trabajadores y trabajadoras comprendidos. Algunos ejemplos de estas incorporaciones son:

- El CCT 732/15 firmado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos con la Cámara Argentina del Papel y Afines fija que el salario de mujeres y menores será el que corresponda a las categorías profesionales en que se desempeñen, según la legislación vigente.
- El CCT 734/15 acordado entre la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines con la Federación Argentina de Peinadores y Afines establece como principio general el de Igual remuneración por igual tarea, prohibiéndose además toda conducta discriminatoria en razón de la edad, el sexo, nacionalidad, raza, religión, género, condición política o actividad sindical legal.
- Por último, el CCT 746/17 pactado entre la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines con Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines establece igual salario por igual trabajo, cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos y/o salarios, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

ANEXO ESTADÍSTICO

Tabla N° 1 | Distribución de mujeres de entre 15 y 49 años por condición de actividad y cantidad de hijos menores de 10 años. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.

	Sin hijos	Con 1 hijo	Con 2 hijos	Con 3 hijos o más	Total
Activas	63%	67%	55%	47%	62%
Inactivas	37%	33%	45%	53%	38%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

Tabla N° 2 | Distribución de las mujeres desocupadas según quintil de ingreso per cápita familiar y duración del desempleo. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017.

	Hasta 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 12 meses	Más de un año
Quintil 1	36,5%	16,2%	13,85%	33,5%
Quintil 2	41,5%	16,0%	18,57%	21,6%
Quintil 3	23,9%	14,8%	16,84%	44,4%
Quintil 4	43,0%	10,3%	8,11%	38,6%
Quintil 5	43,0%	15,2%	20,37%	21,4%
Total	38,0%	17,0%	14,60%	29,7%

Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

BIBLIOGRAFÍA

- Berger, Silvia y Héctor Szretter (2002). *Costos Laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina* en Abramo, L. y Todaro, R. (eds.) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*, OIT, Lima.
- Bermudez, G. y Cristini, M. (2007). *El Mapa Económico de las Mujeres Argentinas (1998-2006)*. Documento de Trabajo N° 93. FIEL.
- Cerrutti, M. (2000) *Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del área Metropolitana de Buenos Aires* en *Revista Desarrollo Económico*, Vol.39, nro.156, pp.619-636.
- Contartese, D. y Maceira, V. (2007) *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*. Trabajo Ocupación y Empleo, Serie Estudios N°3. MTEySS.
- Cortés, Rosalía (2003) *Mercado de Trabajo y Género. El caso argentino, 1994-2002* en Valenzuela, María Elena (Editora) *Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay*. Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina. OIT.
- Esquivel, Valeria y Paz, Jorge (2005). *Diferenciales de salarios horarios por género en Argentina: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico*. en Beccaria, L. y Mauricio, R. (comp.) *Mercado de Trabajo y equidad*, UNGS
- Lupica, Carina (2011). *Desigualdades y pobreza en Argentina: La importancia del empleo de las mujeres-madres para su superación*. Newsletter N°47. Observatorio de la Maternidad.
- Lupica, Carina (2013). *Madres en la actividad económica: ¿Cómo incide el trabajo de cuidado en el hogar en el empleo remunerado de las mujeres?* Newsletter N°72. Observatorio de la Maternidad.
- Marchionni, Gasparini y Edo (2017). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*, CEDLAS.
- Paz Jorge, A (2000). *En cuánto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en la Argentina*, presentado a la XXXV Reunión Anual de la AAEP, www.aaep.org.ar
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD (2014) *Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2014: Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión*. Buenos Aires.