

La brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires.

Victoria Mazzeo, Fabiana Bocchicchio ¹

DGEyC-GCBA, FSOC-UBA victoria.mazzeo@gmail.com, fabianabocchicchio@gmail.com

Resumen

La igualdad de género supone que las aspiraciones y necesidades de mujeres y varones se consideren, valoren y promuevan de igual manera. En este sentido, el enfoque de género, permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo ambos, así como las asimetrías y las relaciones de poder e inequidades.

La desigualdad de género en el trabajo es una realidad que afecta tanto a países desarrollados económicamente como a aquellos que no lo están. Las mujeres están discriminadas laboralmente. La brecha de género en las tasas de empleo, en la calidad de los empleos, en los ingresos y en la participación en los niveles decisorios, se redujo muy poco.

Este trabajo se propone analizar la brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires. Se presentará la situación contextual desde mediados de la década del 80 hasta comienzos del 2000 con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y se profundizará el análisis de la actualidad utilizando la Encuesta Anual de Hogares (EAH) de la Ciudad.

Palabras clave: brecha laboral de género – ingresos – igualdad de género

Introducción

A 20 años de la Cuarta Conferencia de la Mujer en Beijing (1995) los progresos alcanzados en materia de igualdad de género y mercado de trabajo son múltiples y heterogéneos. La situación apenas ha mejorado con respecto a la igualdad en el trabajo ¿Se encuentran las mujeres en una posición mejor que hace dos décadas?, la respuesta es un sí condicional. ¿Este progreso satisfizo las expectativas planteadas en dicha conferencia? la respuesta es decididamente no. Todavía hay compromisos por saldar, y derechos por garantizar a fin de promover la igualdad económica de las mujeres frente a sus pares varones.

Antes de hablar de brecha, es conveniente definir qué se entiende por género y por igualdad de género. En principio, el género no se refiere solo a los hombres y a las mujeres, sino también a las relaciones sociales que se establecen entre ellos (PNUD, 2004). Al ser una construcción sociocultural, es específico de cada cultura y cambia a lo largo del tiempo. Las

¹ Las autoras agradecen la colaboración de la Lic. Andrea Gil en el procesamiento de los cuadros correspondientes a la EAH 2015.

relaciones de género son relaciones de poder, lo que se traduce en menores oportunidades y una menor valoración y reconocimiento a las actividades de las mujeres.

El concepto entraña la idea de que todos los seres humanos, somos libres de desarrollar nuestra capacidad personal y nuestra capacidad de decidir, prescindiendo de las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles (estrictos) de género y los prejuicios. La igualdad de género supone que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades del hombre y de la mujer se consideren, valoren y promuevan por igual. No significa que las personas de uno y otro sexo tengan que ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de que hayan nacido mujer o varón.

1. Enfoque de género

El concepto de género se extendió en las últimas décadas y se empleó cada vez más para dar cuenta del significado decisivo de los condicionamientos sociales y culturales. “El género hacía visible la construcción histórica de los sexos, toda vez que cada cultura indicaba las funciones: las actividades y las expectativas de comportamiento relacionadas con cada uno de ellos” (Barrancos, 2008, p.3).

El enfoque de género es una categoría de análisis, con base en las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que desarrollan los hombres y mujeres en la sociedad así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades (PNUD, 2004).

El concepto género se concibe como un sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades construyen en torno a la diferencia biológica entre hombres y mujeres. Es un sistema cuya finalidad es asegurar la reproducción de la especie (Szasz y Lerner, 2003).

Ahora bien, ¿qué es la brecha de género? Es una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable, Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño, ya sea económico, social, cultural, etc. Se fundan en la jerarquización de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y se expresan de distinta manera según el área de que se trate. En general, expresan la situación de discriminación que sufren las mujeres.

En palabras de Zavala de Cosío y Rozée Gomez, es “un sistema de signos y símbolos, representaciones, normas, valores y prácticas que transforma las diferencias sexuales entre los seres humanos en desigualdades sociales, organizando las relaciones entre los hombres y las

mujeres de manera jerárquica, valorando lo masculino como superior a lo femenino” (2014, p. 14).

Entonces, ¿qué es la brecha laboral de género? Se refiere a la relación entre las tasas de participación económica de varones y mujeres, subrayando las desigualdades existentes en el mercado laboral. Muestra la distancia que existe para obtener la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. La igualdad equivale a tener las mismas posibilidades de acceder a un determinado puesto de trabajo, de ser empleado/a, de ser propietario/a o directivo/a de una empresa, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de tener derecho a ciertas calificaciones, o de ser considerado/a como cualquier otro trabajador/a en el momento de un ascenso.

Un tema a destacar es la brecha de género en el ingreso laboral. Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, siendo un elemento clave de justicia social. Con posterioridad, en 1951, el Convenio 100² sobre igualdad de remuneración fue el primer instrumento internacional sobre esta cuestión.³ La aspiración de igualdad salarial para mujeres y hombres fue un primer paso hacia una mayor igualdad en la sociedad, ya que la diferencia en los salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mensurables. Este Convenio, adoptado hace 66 años, fue avanzado para su época y sigue siendo especialmente pertinente.

2. Discriminación y desigualdad en el mercado laboral

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reafirmó el consenso universal sobre la importancia de la igualdad de género. Entre los objetivos planteados se encuentra la creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección universal y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas (OIT, 2016).

Las desigualdades en el trabajo se traducen en brechas de género en lo que respecta al acceso a la protección social; en el acceso de las mujeres a más y mejores empleos; en la segregación sectorial y ocupacional y en la brecha salarial.

² http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

³No es casualidad que el Convenio se aprobara tras la Segunda Guerra Mundial, ya que las mujeres habían participado en la vanguardia de la producción durante la contienda.

Respecto a la disparidad salarial, entre los factores expuestos por los investigadores, cabe consignar: la infravaloración del trabajo femenino; las características de su puesto de trabajo; la segregación ocupacional hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido; la estructura productiva y salarial del país centrada en sectores donde predominan los varones; el modelo de comportamiento familiar (OIT, 2016).

En síntesis, la discriminación en el empleo en particular y en la ocupación en general se entiende como la aplicación de un trato diferenciado (exclusión, distinción) basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de una tarea (el sexo). La misma altera o anula la igualdad de oportunidades en el ingreso y la permanencia en el mercado de trabajo, el acceso a la formación profesional así como también a las condiciones de trabajo.⁴

En los últimos años la tasa de actividad femenina en América Latina y el Caribe, se encuentra estancada en torno al 53%, lo que indica la existencia de un techo en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado (CEPAL, 2016).

3. Consideraciones metodológicas

Se partió del interrogante ¿en los últimos años se ha modificado la brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires? buscando identificar las distintas situaciones y describir sus rasgos más distintivos. Se trata de un estudio descriptivo diacrónico, con un análisis detallado para el año 2015 sobre la brecha de ingreso laboral.

La ventana de observación son las tres últimas décadas (1986-2015), acotado espacialmente a la Ciudad de Buenos Aires. El universo de estudio es la población potencialmente activa (10 años y más), que reside en los hogares particulares de la Ciudad de Buenos Aires (CABA). Las fuentes de información utilizadas son la EPH para el período 1986-2002 y la EAH desde 2003. Ambas se encuentran armonizadas metodológicamente, y comparten los avances teóricos y las recomendaciones internacionales en consonancia con las metodologías aplicadas en el Mercosur.

El objetivo general es la descripción de la desigualdad laboral por sexo en la CABA en las últimas tres décadas y de la brecha del ingreso laboral para el último año del período.

Los indicadores seleccionados tratan de reflejar las brechas en la inserción en el mercado de trabajo con las tasas básicas de participación, empleo, desempleo y subocupación horaria

⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102536

demandante. Se considera asimismo la composición del volumen de la población económicamente activa (PEA) por sexo y posición en el hogar (Jefe/a y no jefe/a). Respecto a la brecha de ingreso laboral, se ha seleccionado el ingreso mensual de la ocupación principal. El mismo corresponde al mes calendario anterior a la efectivización de la encuesta. Se diferencia por características del hogar (tipo de hogar y porcentaje de aportes en hogares con dos proveedores) y socio-laborales (tamaño del establecimiento, rama de actividad e inserción en el mercado de trabajo formal: precariedad y acceso a seguridad social).

El criterio para la determinación de la ocupación principal en la EAH es el número de horas trabajadas. Se considera principal a la ocupación que insuma la mayor cantidad de horas semanales. Si existe más de una ocupación desarrollada por el entrevistado con la misma cantidad de horas semanales, se considerará principal a aquella que retribuya el mayor monto de ingresos. Si las ocupaciones desarrolladas por el entrevistado ocupan la misma cantidad de horas semanales y retribuyen el mismo ingreso, se considerará principal aquella en la que tenga mayor antigüedad.

4. La brecha laboral en los últimos treinta años (1986-2015)

Las coyunturas económicas de las últimas décadas en el mercado de trabajo en América Latina, impactaron desfavorablemente en la inserción ocupacional femenina, aún con la participación creciente de las mujeres en la PEA regional. La precariedad progresiva de los empleos disponibles repercutió sobre ellas, especialmente desde el auge neoliberal de los noventa. En el caso argentino, hubo un crecimiento relativo de la ocupación en las ramas de servicios y comercio; las cuales tienen una mayor participación femenina, causando a fines de los noventa, la “feminización de la PEA” (Halperin Weisburd et. al, 2009).

Los indicadores seleccionados para el análisis de la brecha laboral en los últimos treinta años, pretenden mostrar los efectos de los ajustes macroeconómicos neoliberales sobre el empleo femenino de la Ciudad y la consiguiente desigualdad en su situación económica.

Un hecho relevante es el aumento de la participación económica de las mujeres. En la ciudad en los años sesenta⁵ tan solo 3 de cada 10 mujeres declaraban ser parte de la fuerza laboral, medio siglo después 5 de ellas se concentran en esta condición.

⁵ Según Censo Nacional de Población 1960. Ver <http://datar.noip.me/dataset/censo-nacional-1960/resource/ba7b2fe5-a1f8-4616-9f1b-4a316f5e8e9c>

En el 2015, según la EAH, casi 6 de cada diez mujeres participan en el mercado laboral (Gráfico 01). El fuerte incremento en la participación laboral femenina no solo implica una profunda transformación en la vida diaria de miles de mujeres y familias, sino que tiene también importantes consecuencias globales sobre la sociedad y la economía.

El incremento en la participación laboral femenina responde a una amplia gama de factores. A partir de los años sesenta se asistió a la redefinición del papel de la mujer en la sociedad, en las relaciones de género y en la institución familiar. El matrimonio empezó a dejar de ser visto como un mero ámbito de reproducción. Las mujeres comenzaron a aumentar su participación laboral, a un ritmo lento hasta los sesenta y más acelerado en las décadas siguientes. La incorporación de las mujeres a los niveles más altos de educación también es un fenómeno de las últimas décadas (Mazzeo, 2010).

En una investigación reciente sobre las mujeres residentes en la Ciudad de Buenos Aires (Mazzeo, 2016) con datos de los cuatro últimos censos nacionales de población (1980, 1991, 2001 y 2010) se muestran los aumentos del nivel educativo, de las tasas refinadas de actividad, de la proporción de jefas de hogar, en especial de las solteras sin pareja conviviente en el total de jefas. Sirva como ejemplo: comparando las generaciones 1931-1935 y 1966-1970, se observa que luego de 35 años, aumentó el porcentaje de mujeres con universitario completo casi 6 veces, el porcentaje de las unidas consensuales en el total de unidas aumentó 4 veces, se duplicaron las jefas de hogar, en especial la participación de las jefas solteras sin parejas convivientes en el total de jefas y también las tasas refinadas de actividad.

En el mismo sentido, han contribuido al aumento de la participación económica femenina, los cambios económicos que favorecieron la expansión de actividades donde la presencia de la mujer es más frecuente, como el sector de servicios, y las transformaciones de las normas sociales que desalentaban el ingreso de mujeres en ciertos empleos.

En contraste con estos cambios, en la dinámica de los últimos años la participación laboral femenina se desaceleró desde comienzos de la década del 2000. La tasa de participación de las mujeres creció 8,7 puntos porcentuales entre 1986 y 1996, entre 1996 y 2002 el aumento se redujo a 5 puntos porcentuales y entre 2003 y 2015 a 4,9 puntos porcentuales. Ahora bien, el ritmo fue diferente: hasta el 2002 el crecimiento anual fue de 0,8 puntos porcentuales, mientras que a partir del 2003 descendió a la mitad (0,4 puntos porcentuales por año).

Gran parte del ascenso en las décadas pasadas responde al aumento en el nivel educativo de las mujeres, dado la elevada correlación que se ha mostrado entre dicho nivel y la tasa de participación femenina.

En contraste con ello, la participación laboral de los grupos menos educados aumentó moderadamente o incluso se frenó, lo cual implica la persistencia de importantes obstáculos para la inserción laboral de esas mujeres. Estas tendencias están presentes en todos los grupos de mujeres, pero sobre todo entre aquellas con bajo nivel educativo habiéndose reducido 5,6 puntos porcentuales entre 2004-2015 la tasa de participación de la población de mujeres con secundario incompleto.⁶

En la evolución de la tasa de empleo (Gráfico 01) se registra aumento en el ritmo de crecimiento entre 1996-2002 (0,8 puntos porcentuales por año) y un leve descenso entre 2003 y 2015 (0,5 puntos porcentuales por año).

El mercado de trabajo porteño no fue ajeno a los desequilibrios acumulativos que dieron fin al Plan de Convertibilidad en enero de 2002. Por el contrario, la regla cambiaria vigente durante los años noventa presionó particularmente sobre el mercado de trabajo, haciendo de los salarios nominales una de las pocas -sino la única- variable de ajuste. Durante los sucesivos períodos recesivos se fue elevando la tasa de desempleo promedio, que solo se revirtieron en períodos cortos de poca expansión económica. Desde 1998, las tasas de desempleo y subocupación horaria continuaron elevándose, en tanto se profundizaba la polarización en la distribución de los ingresos (Beccaria y Mauricio, 2002).

Es en este contexto, muchas veces descripto y analizado, donde las mujeres sufrieron particularmente en varios aspectos. Sus tasas de desocupación se elevaron rápidamente (Gráfico 01) y se mantuvieron en esos niveles, superiores a las ya altas tasas de sus pares varones. La tasa de desocupación en el período 1986-1996 se incrementa 13,4 puntos porcentuales (1,3 por año) y a partir de allí comienza a descender. Entre 1996 y 2002 cae 1,2 puntos porcentuales (0,2 por año) y en 2003-2015 se aceleró la reducción: 3,5 puntos porcentuales (0,3 por año).

⁶ Según la EAH, las otras categorías de estudio presentan tendencia positiva. Para la misma ventana de observación: Secundario completo/ superior incompleto: +2.73 puntos porcentuales y Superior completo: +2.9 puntos porcentuales.

Por su parte, el registro de mujeres ocupadas a tiempo parcial, medido por la tasa de subocupación horaria (Gráfico 01) aumenta 5,2 puntos porcentuales entre 1986 y 1996, y se mantiene alta hasta fines de la década del 90.⁷

Luego de este período de más de dos décadas en el que parecía emerger un paradigma de crecimiento basado en el libre funcionamiento de los mercados, sus limitaciones dieron lugar a la emergencia de un debate que aspira a la búsqueda de un nuevo modelo que supere los obstáculos generados por la desregulación, apertura y ajuste estructural que sucedieron al denominado Estado de Bienestar (Novick y Tomada, 2007). Este proceso culmina en 2001-2002 con la mayor crisis social, política y económica de la historia argentina.

Para el año 2002, en la ciudad, según la EPH puntual el 23% de las mujeres desocupadas⁸ eran jefas de hogar. Un tercio de las ocupadas no acceden al derecho de la seguridad social, situación compartida con sus pares varones para el mismo periodo y fuente de información.⁹

De esta forma, así como en los 80-90 se desnaturalizaron los institutos reguladores del mercado de trabajo mediante una política de retiro de la intervención estatal, en el período post crisis el patrón de un Estado activo promoviendo la determinación salarial a través del fomento de las negociaciones en Convenios Colectivos de Trabajo, la revalorización del Salario Mínimo como dispositivo de regulación del mercado, parece haberse traducido en la baja de las tasas de desocupación (1,6 puntos porcentuales los varones y 2,3 las mujeres) y la subocupación horaria (1,7 puntos porcentuales los varones y 3,8 las mujeres) en el período 2004-2014.

No obstante, si bien la mejora estuvo generalizada a todo el mercado de trabajo de la CABA, fueron los varones quienes alcanzaron primero la tasa de desocupación de un dígito. Lo mismo sucede con el subempleo horario, ellos nunca ascienden a los dos dígitos, sin embargo las mujeres mantienen los dos dígitos a pesar de los distintos contextos económicos.

El desempleo de las mujeres, que durante la crisis se había igualado con el de los varones, parece no recuperarse tan rápidamente, revelando que persisten las dificultades de inserción de las mujeres en el trabajo remunerado (4 puntos porcentuales más alta su desocupación respecto a la masculina en 2015).

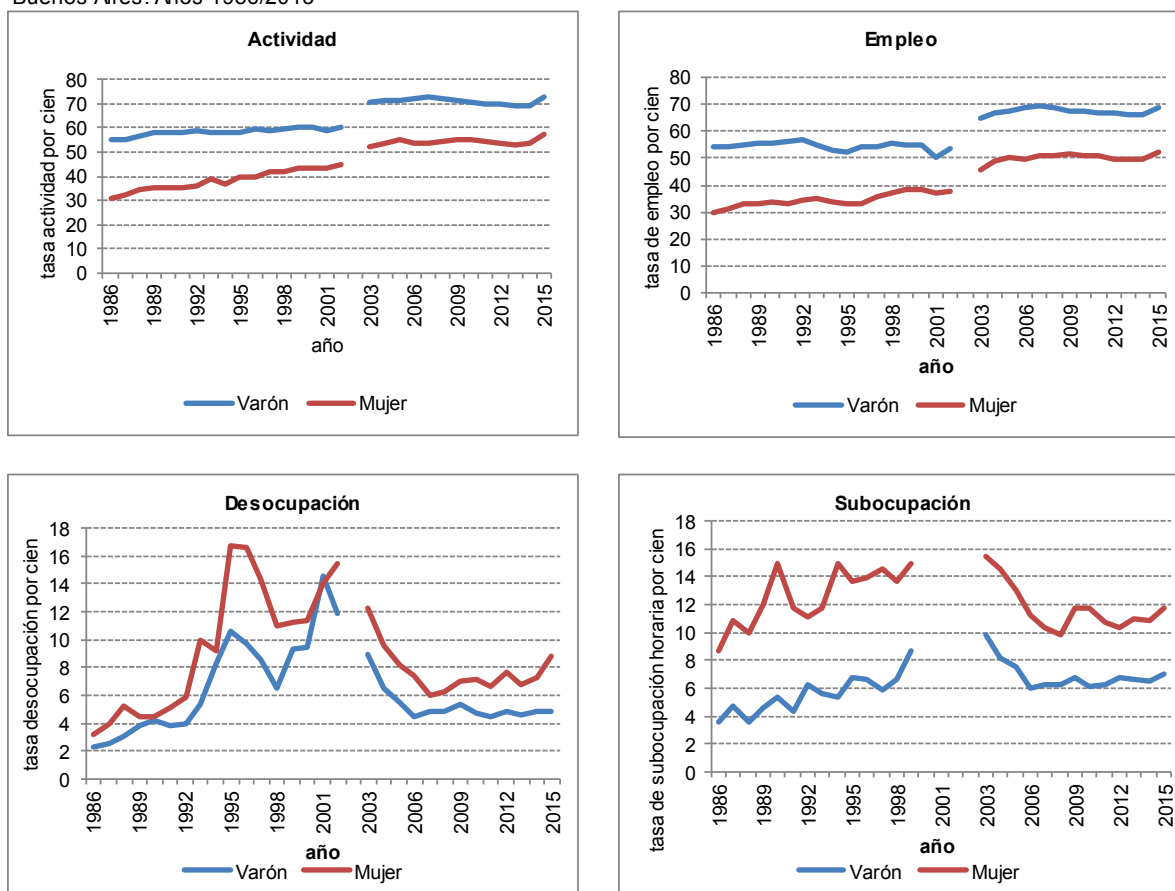
⁷ Cabe destacar que la tasa de ocupados demandantes varones se cuadruplica a largo de las dos décadas.

⁸ La PEA femenina representaba el 46,6% del total.

⁹ En el módulo de informalidad realizado en simultáneo con la EAH 2009, la incidencia de la informalidad laboral en las mujeres es de 38,6%, afectando principalmente a la franja etaria de jóvenes de hasta 25 años, siendo los niveles educativos Primario Incompleto, Primario Completo y Secundario Incompleto los que tienen los guarismos más significativos.

Por lo tanto, parece ser que en un contexto de mejoras generalizadas en el mercado de trabajo la brecha entre géneros, no sufrió modificaciones, las mujeres se han mantenido infra-representadas: el índice de feminización de la población activa se mantuvo a lo largo de 2004-2015, situación que se repite en la razón entre mujeres ocupadas con respecto a los varones, 89 de ellas por cada 100 varones.

Gráfico 01 Tasa de actividad, de empleo, de desocupación y subocupación horaria demandante por sexo. Ciudad de Buenos Aires. Años 1986/2015

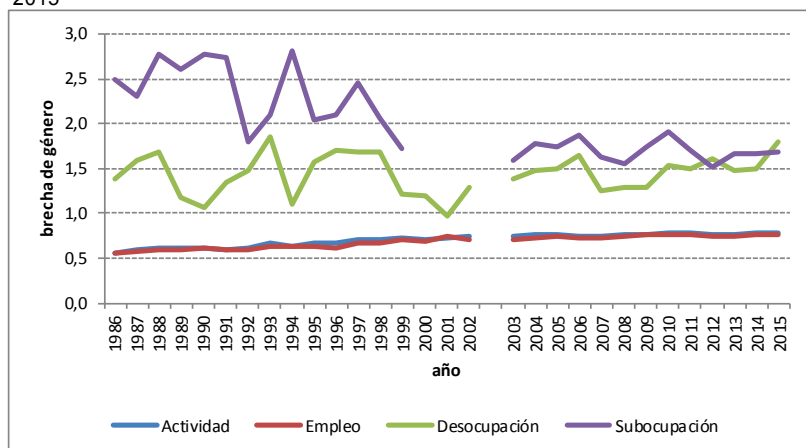


Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC (1986-2002) y EAH-GCBA (2003-2015).

Como se observa en el Gráfico 02 la brecha de las tasas de actividad y empleo se mantuvo bastante estable. Lo contrario sucedió con la brecha de las tasas de desocupación y subocupación horaria, cuya evolución fue muy vacilante.

Como resultado de un sostenido crecimiento que comienza en la década del 70, en la década de 1990 las mujeres representaban más del 40% de la PEA de la ciudad, en consonancia con los datos de la PEA urbana de América Latina para el mismo período.

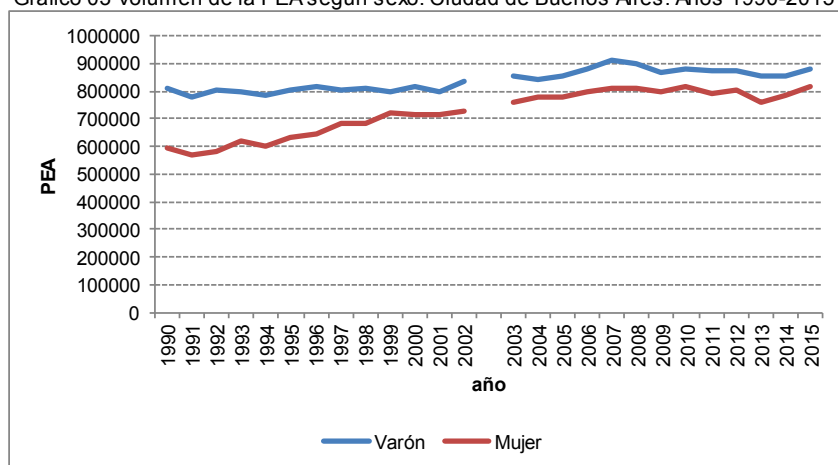
Gráfico 02 Brecha de género según indicador. Ciudad de Buenos Aires. Años 1986-2015



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC (1986-2002) y EAH-GCBA (2003-2015).

Como se observa en el Gráfico 03, el volumen de mujeres en la PEA de la CABA, crece durante todo el período, si bien con distinta intensidad: entre 1990 y 2002 el 23,2% y entre 2003 y 2015 el 7,2%. Se destaca que desde fines de los 90 la distancia entre ambas curvas se acorta, debido al crecimiento ininterrumpido de la PEA femenina y al estancamiento de la masculina (2,8% en cada período).

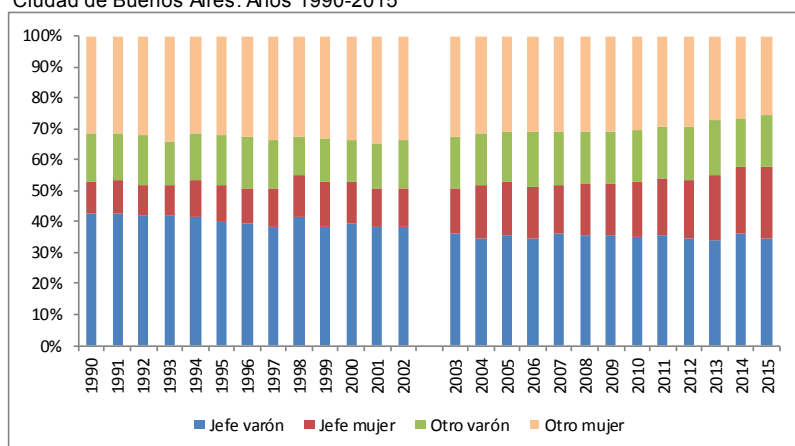
Gráfico 03 Volumen de la PEA según sexo. Ciudad de Buenos Aires. Años 1990-2015



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC (1986-2002) y EAH-GCBA (2003-2015).

La PEA total de la ciudad en 1990 concentraba 1.400.000 personas mientras que en 2015 agrupa 1.700.000. Ahora bien, se consideró de interés incorporar la participación laboral según la posición en el hogar, ya que permite una aproximación a las estrategias laborales que implementan las unidades domésticas frente a las coyunturas socioeconómicas que impactan en su desarrollo familiar (Gráfico 04). En este sentido, se destaca la participación de los jefes de hogar por la importancia asignada socialmente a su rol en el sostén económico de los mismos.

Gráfico 04 Composición porcentual de la PEA según sexo y posición en el hogar.
Ciudad de Buenos Aires. Años 1990-2015



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC (1986-2002) y EAH-GCBA (2003-2015).

La crisis económica que se instaló en la Argentina, empujó a la mujer hacia el mercado de trabajo para aportar ingresos a los deteriorados presupuestos familiares. Esta nueva situación trastoca las prácticas cotidianas que habían predominado hasta los años sesenta. “Por otro lado, fue evidente el incremento de la jefatura femenina: en la ciudad, entre los años 1991 y 2001, creció el 9 por ciento, especialmente en los hogares familiares”. (Mazzeo, 2007, p.66). También incide la mayor demanda de mano de obra femenina por la reducción de costos, ya que a igual trabajo se les paga menor salario que a los varones.

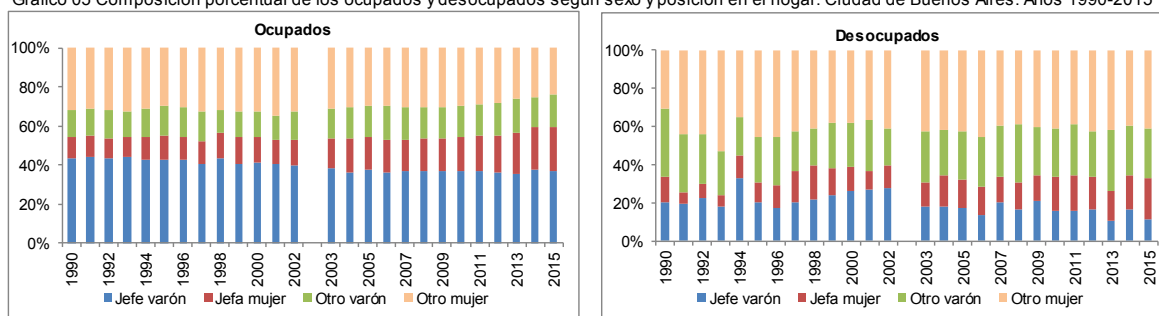
La composición porcentual por posición en el hogar y sexo muestra entre mediados de los 90 y 2015, la participación de las jefas mujeres crece 11 puntos porcentuales (de 12% a 23%) mientras que en el resto de los componentes del hogar la situación es distinta. Se reduce: 7 puntos porcentuales el resto de las mujeres (de 32% a 25%), 5 puntos porcentuales los jefes varones (de 40% a 35%) y se mantiene alrededor del 17% en los otros componentes varones. Esta misma tendencia se repite en la situación de los ocupados (Gráfico 05). El aumento simultáneo de los niveles de actividad y empleo, tras un período caracterizado por la evolución decreciente de los mismos, estaría dando cuenta de una expansión de las oportunidades de empleo, expresadas principalmente en las mujeres tanto en la mayor participación económica como en la recuperación de los niveles ocupacionales.

No obstante esta situación, ellas no han sido “des familiarizadas” (Paugam, 2015, p.92) o sea, no ha sido colectivizado el peso y las responsabilidades de la carga familiar, las mujeres entonces tienen paralelamente una vida laboral y una vida familiar, y son el soporte socialmente legítimo para asegurar las necesidades sociales de cada uno de sus miembros.

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se hizo sin gastos públicos y sin servicios sociales suficientes para apoyar las tareas de cuidado intra-hogar, sobretodo de las familias de bajos recursos. Esto llevó a que muchas mujeres pasaran a tener una doble jornada (trabajo productivo y reproductivo) o que no logaran insertarse debido a la alta carga de cuidado en el hogar, especialmente en hogares pobres que no podían mercantilizar los cuidados, esto no ha hecho más que reforzar la desigualdad entre géneros (CEPAL, 2008).

Ahora bien, la participación de los jefes de hogar varones en el total de desocupados de la ciudad (Gráfico 05) describe una tendencia fluctuante durante los primeros años de los 90 y un incremento sostenido entre 1997 y 2002 (38%). Por su parte en el resto de los componentes ocurrió lo contrario: en las jefas mujeres se redujo el 25% y en otros componentes masculinos el 9% y en el resto de las mujeres el 4%. Otra situación se presenta en el período 2003-2015, los jefes varones reducen su participación en los desocupados el 38% mientras que las jefas la aumentan el 71%, representando una quinta parte de los desocupados según posición en el hogar. Se destaca que durante todo el período las mayores participaciones la registraron los otros componentes, especialmente las mujeres, probablemente asociado a sus grupos etarios más jóvenes.

Gráfico 05 Composición porcentual de los ocupados y desocupados según sexo y posición en el hogar. Ciudad de Buenos Aires. Años 1990-2015



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC (1986-2002) y EAH-GCBA (2003-2015).

5. La brecha de género actual

Las brechas de género en el mercado de trabajo argentino se ponen en evidencia en las desigualdades respecto a la remuneración. La brecha salarial de género es el indicador que muestra la persistencia de la desigualdad para los distintos enfoques teóricos: la segmentación del mercado laboral; la división sexual del trabajo; producción y reproducción; la segregación ocupacional y las diferencias en las jerarquías laborales.

La vulnerabilidad económica de las mujeres, derivada de su desigual acceso a poder y recursos, las impulsa a aceptar empleos de menor prestigio y remuneración que aquellos ocupados por varones de calificación semejante, y esto ocurre con particular intensidad cuando se trata de mujeres migrantes (Szasz y Lerner, 2003).

En Argentina, a partir de 2005 se ha presentado un descenso de esta brecha, llegando en 2012 a valores cercanos al 25%. Hay que tener en cuenta que parte de la explicación de esta disparidad está dada por la menor cantidad de horas de trabajo remunerado que en promedio realizan las mujeres, debido a que la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar son efectuadas por ellas. Justamente el enfoque de producción y reproducción implica las interrelaciones entre el trabajo doméstico y el extra doméstico o remunerado; es decir la interdependencia entre la reproducción social y el sistema de producción (Sollova Manenova y Baca Tavira, 1999).

Las mujeres se incorporan principalmente a la actividad económica en las ramas del sector terciario, en ocupaciones altamente feminizadas y en los servicios personales. Esta incorporación se hace en su mayoría en espacios sexualmente segregados, lo que unido a la discriminación salarial, supone consecuencias desfavorables en los niveles de ingresos (Oliveira y Ariza, 1999). No sólo trabajan como asalariadas, también lo hacen como cuenta propia y como ayuda familiar no remunerada, en estos casos las mujeres tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con su empleo.

La menor participación en empleos del sector asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. Por lo tanto, la brecha de género en el mercado de trabajo, da lugar a una disparidad general entre hombres y mujeres en materia de protección social.

Por otro lado, hay que considerar que un porcentaje cada vez mayor de hogares tiene jefatura femenina. Las cifras indican que en Argentina, en 2010, uno de cada tres hogares estaba encabezado por una mujer (Mazzeo, 2011 y 2013); de ellos el 28% eran hogares unipersonales y el 41% monoparentales (una mujer sin pareja pero con hijos constituye el núcleo del hogar). Es decir, en más de dos tercios de los hogares de jefatura femenina, ellas son las responsables de la sobrevivencia y del bienestar del hogar. Asimismo, existen los hogares en los cuales las mujeres aportan al ingreso familiar.

En la Ciudad de Buenos Aires, entre mediados del siglo pasado y el 2010, la jefatura femenina se incrementó 26 puntos porcentuales (de 16,7% a 42,7%), en particular los hogares unipersonales y monoparentales. En estos hogares, su composición impone restricciones a la capacidad de obtener ingresos, ya que la mujer suele ser la única perceptora, al tiempo que debe realizar el trabajo doméstico que demanda el grupo familiar (Mazzeo, 2011 y 2013). En este sentido, se consideró de interés, incorporar en la brecha de género actual, la brecha salarial en el hogar, a través de la brecha de género del ingreso per cápita familiar (Cuadro 01) y la importancia relativa de los hogares con dos proveedores en el total de hogares nucleares completos con cónyuges mujeres de 20 a 60 años, mostrando la proporción de los ingresos aportados por la mujer al ingreso de la pareja conyugal (Cuadro 02).

La evidencia empírica muestra que las mayores brechas se registran cuando la mujer es la única perceptora y responsable del bienestar del hogar. La diferencia en el ingreso per cápita familiar (IPCF) es mayor al 20% en esos casos. Se trata de los hogares unipersonales, multipersonales no familiares y familiares monoparentales (incompletos). Por su parte, el 72,3% de los hogares conyugales completos poseen dos proveedores. En ellos, más de la mitad de las mujeres aportan igual o más que sus parejas, al ingreso conyugal.

Cuadro 01 Distribución porcentual de los hogares por tipo de hogar según sexo del jefe del hogar y brecha de género del IPCF. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Tipo de hogar	Jefe de hogar		Brecha de género del IPCF
	Varón	Mujer	
Total	54,2	45,8	0,911
Unipersonal	38,5	61,5	0,798
Multipersonal no familiar	50,9	49,1	0,720
Multipersonal familiar	37,5	62,5	0,953
Nuclear con núcleo completo	79,9	20,1	0,911
Nuclear con núcleo incompleto	14,5	85,5	0,810
Extendido o compuesto con núcleo completo	77,6	22,4	0,960
Extendido o compuesto con núcleo incompleto	22,2	77,8	0,761

Fuente: elaboración propia en base a EAH 2015.

Cuadro 02 Importancia de los hogares con dos proveedores y proporción de los ingresos aportados por la mujer al ingreso de la pareja conyugal. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Proporción ingresos de la mujer respecto al ingreso de la pareja	Porcentaje
Hogares con dos proveedores	72,3
Total	100,0
< 40% del ingreso de la pareja	41,5
40 a 59 % del ingreso de la pareja	42,9
60% y más del ingreso de la pareja	15,7

Fuente: elaboración propia en base a EAH 2015.

Una de las formas más nítidas de expresión de la desigualdad de género se observa en la menor remuneración que las mujeres reciben por su trabajo. Existen distintas interpretaciones sobre esta disparidad entre mujeres y varones, entre las más citadas por la literatura académica se encuentran: 1) la subvaloración del trabajo femenino, 2) la caracterización del puesto del trabajo, 3) la segregación basada en el bajo valor agregado de los puestos de trabajo de las mujeres, 4) la percepción de la mujer como económicamente dependiente, 5) el modelo de comportamiento familiar que puede influir en el origen y mantenimiento de la disparidad y 6) la probabilidad de que las mujeres se encuentren sobre-representadas en sectores con bajos niveles de sindicalización o no organizados, entre otros.

Como ya se señalara, este punto tiene como objetivo describir la brecha de género en los ingresos, entendiendo que un elemento determinante de la desigualdad radica en la disparidad salarial entre sexos y el tipo de inserción en el mercado de trabajo (formal-precario), sabiendo de antemano que estas dos dimensiones descriptas en esta ponencia no son exhaustivas ni excluyentes para comprender el fenómeno en su totalidad.¹⁰

Así, las brechas de género en el mercado de trabajo quedan representadas por las desigualdades respecto de la remuneración. Por lo tanto, la operacionalización de la brecha se corresponde al promedio de ingreso laboral declarado para la ocupación principal.¹¹

¹⁰ No se ha tomado en cuenta el comportamiento del mercado de trabajo en las mujeres migrantes. Se destaca la existencia de una desigualdad salarial entre las mujeres, en cada uno de los distintos segmentos del empleo, además de aquellas derivadas de la discriminación étnica y racial. Para este tema ver Mazzeo, 2012, 2013b y 2015.

¹¹ Según la EAH 2015 sólo el 12.2% de la población de 10 años y más declaró tener una ocupación secundaria; no existiendo diferencias entre varones (12.6%) y mujeres (11.9%). Cabe señalar además, que si el ingreso de la ocupación principal se normaliza en horas trabajadas la brecha no sufre modificaciones significativas. En la CABA desde la década de 1990, la brecha de ingresos normalizada por las horas trabajadas osciló entre el 10% y 15%, a favor de los varones (Dirección General de Estadística y Censos, 2013).

La OIT (2016) explicita que a escala mundial se estima que la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 23%. En la CABA para la población ocupada la brecha salarial de la ocupación principal es más baja (20%). Por lo tanto, es necesario mostrar que las mujeres reciben menos ingresos que los hombres en todos los segmentos ocupacionales. Ahora bien, las diferencias alrededor de estos indicadores, se particularizan en las distribuciones específicas por tramos etarios, nivel de instrucción alcanzado, calificación de la tarea y categoría ocupacional. Como se observa en el Cuadro 03 la brecha salarial se incrementa con la edad, hasta llegar a su nivel máximo en el tope de la trayectoria laboral (a partir de los 50 años). Esto indicaría que los hombres logran mayores avances en sus carreras laborales, mientras el techo en la trayectoria de las mujeres es más bajo y sus posibilidades de ascenso inferiores. Asimismo, se observa que la mayor brecha en desmedro de las mujeres parece estar asociada a los niveles educativos inferiores al secundario completo, donde ellas ganan en promedio 43% menos que los varones. Probablemente esto se deba a la alta concentración de estas mujeres en la categoría de servicio doméstico en hogares particulares (en adelante SDHP).

Cuadro 03 Población ocupada. Relación salarial entre ingresos promedio mensual de la ocupación principal por sexo según características demográficas y laborales. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Características demográficas y laborales de la población ocupada	Ingreso laboral promedio mensual Ocupación principal		Brecha
	Varón	Mujer	
Total de población ocupada	\$ 12.938	\$ 10.355	0,80
Ocupados de 14 a 64 años	\$ 12.870	\$ 10.422	0,81
hasta 24 años	\$ 6.371	\$ 6.070	0,95
25-49 años	\$ 13.206	\$ 10.818	0,82
50-64 años	\$ 14.985	\$ 11.183	0,75
Nivel de Instrucción	\$ 12.938	\$ 10.355	0,80
Hasta secundario incompleto	\$ 8.637	\$ 4.928	0,57
Entre secundario completo y terciario o universitario incompleto	\$ 11.453	\$ 8.653	0,76
Terciario/Universitario completo y más	\$ 18.062	\$ 14.010	0,78
Calificación de la tarea ¹	\$ 12.941	\$ 10.355	0,80
Bajos niveles de calificación	\$ 9.514	\$ 7.499	0,79
Altos niveles de calificación	\$ 17.263	\$ 13.756	0,80
Categoría Ocupacional	\$ 12.244	\$ 10.180	0,83
Asalariados	\$ 11.118	\$ 8.417	0,76
Trabajadores Cuenta propia	\$ 12.568	\$ 10.562	0,84

Nota: ¹ Se excluye del procesamiento a quienes conteneron ns/nc en calificación de la tarea y a aquellos que se desconoce si tuvieron ingresos.

Fuente: elaboración propia en base a EAH 2015.

Sin embargo, a pesar de que los ingresos de los trabajadores de ambos sexos aumentan en función del número de años de estudio, la brecha de género del ingreso laboral se mantiene sin importar las credenciales educativas adquiridas.

Además, se destaca que no existen prácticamente diferencias en la brecha salarial al considerar la calificación de la tarea: 21% con ocupaciones de bajos niveles de calificación y 20% con altos niveles. Respecto a la categoría ocupacional, la brecha es mayor en los asalariados (24%).

Conviene considerar la estructura ocupacional por categoría y sexo para el año en estudio. En la distribución de las mujeres ocupadas, se destaca que cerca del 80% de ellas posee un trabajo asalariado (se incluyen también las mujeres ocupadas en SDHP)¹², seguido en importancia por el 17% que se desempeña como cuentapropista. Al compararla con la estructura de los varones se constata una menor prevalencia de ellos como asalariados (73%) y mayor importancia de cuenta propia (21%). Se destaca que los varones en la categoría ocupacional “patrón” más que duplican la participación de las mujeres, lo cual señala una vez más, una distribución de la riqueza inequitativa y estereotipos culturales que lo avalan. Cuando se analiza la brecha de ingresos según categoría ocupacional (Cuadro 04), si bien la asalarización reduce la distancia (8% contra 24% para cuenta propia), la misma tiene comportamientos distintos dependiendo del tamaño del establecimiento, indicador reconocido por la literatura científica como “*proxy*” de la formalización de la unidad económica contratante.

Se observa que la brecha salarial aumenta 11 puntos porcentuales en establecimientos con hasta cinco trabajadores (76% contra 87%). En estos establecimientos, el ingreso promedio de las mujeres ronda los 6.500\$. Aún mayores desvíos se registran en el trabajo por cuenta propia, en el cual la brecha de ingreso se encuentra entre el 24% y 28%, según el tamaño del establecimiento; aunque el ingreso promedio es mayor que entre las asalariadas del sector privado.

Un párrafo aparte merece la población asalariada del sector público. Aquí la brecha salarial es la menor (apenas 7%) y el monto de los ingresos promedios los más altos para ambos sexos.

¹² Para más información sobre la descripción de la población de mujeres en SDHP residentes de la Ciudad de Buenos Aires ver: “Servicio doméstico en hogares particulares: condiciones de vida y características socio laborales. Buenos Aires. Año 2014” DGEyC <http://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=52460>

Como ya se señalara, el aumento de la participación de mujeres en el mercado laboral ha significado un avance muy importante en la equiparación de las oportunidades entre los géneros, aunque todavía hay un largo camino por recorrer para lograr el desarrollo laboral igualitario de mujeres y varones. Otra evidencia se encuentra en la composición por rama de actividad.

Se ha afirmado que “la presencia de puestos de trabajo estratificados de acuerdo a la identidad de género en gran parte del conjunto de ramas económico-productivas conlleva una sobre representación femenina dentro de las capas más bajas de la estructura piramidal del ámbito laboral, lo que demuestra que la participación de las mujeres desciende a medida que se consideran los estatus jerárquico superiores” (Weisburd, 2011:64).

Cuadro 04 Población ocupada asalariada y cuenta propia. Relación entre ingresos promedio mensual según sexo, tamaño y sector de gestión de establecimiento. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Población asalariada y cuenta propia, sector de gestión y tamaño del establecimiento	Ingreso laboral promedio mensual		Brecha
	Ocupación principal		
	Varón	Mujer	
Población asalariada ¹	\$ 12.578	\$ 11.592	0,92
Población asalariada en establecimientos sector privado ²	\$ 11.805	\$ 10.309	0,87
En establecimientos con hasta 5 ocupados	\$ 8.579	\$ 6.550	0,76
En establecimientos con más de 5 ocupados	\$ 12.994	\$ 11.347	0,87
Población asalariada en establecimientos del sector público	\$ 15.588	\$ 14.541	0,93
Población cuenta propia	\$ 11.118	\$ 8.417	0,76
En establecimientos con hasta 5 ocupados	\$ 10.957	\$ 8.346	0,76
En establecimientos con más de 5 ocupados	\$ 17.745	\$ 12.746	0,72

¹ Se excluye a la población asalariada que tiene como rama de actividad servicio doméstico.

² Se excluye a la población asalariada que tiene como rama de actividad servicio doméstico. Se excluye a los casos en los que no se aportó información sobre la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento.

Fuente: elaboración propia en base a EAH 2015.

Por su parte, la segmentación horizontal del mercado del trabajo produce que sea mayoritaria la participación de mujeres en un determinado sector económico: el terciario. Esto implica que ellas están presentes mayormente en las ramas referidas a servicios. Sin embargo, esto no es diferencia significativa con sus pares varones ya que ellos se encuentran ocupados en un porcentaje similar en el mismo sector.

No obstante, al observar los niveles del ingreso medio de ambos sexos (Cuadro 05), los estimadores muestran que las mujeres registran un ingreso 18% menor que los varones en el sector de servicios. Sólo parecen tener una situación mejor que la de ellos en la rama administración pública, defensa y seguridad, definitivamente asociado a los mayores niveles de organización y sindicalización de este segmento (brecha +4%). Otro dato: es conocida la

feminización de la rama Educación, servicios sociales y salud, sin embargo sus remuneraciones son 9% menores.¹³

La mayoría de los indicadores tomados en cuenta para analizar la precariedad laboral (Cuadro 06), llegan a la misma conclusión: si todos los demás indicadores se mantuviesen iguales, las mujeres están más expuestas que los varones.

La probabilidad de obtener un contrato sin aplicación de los derechos básicos que aporta la seguridad social es más alta para ellas que para ellos. Además, si se observa probabilidad de experimentar desempleo, las mujeres parecen tener mayor posibilidad de sufrirlo que sus pares varones.

Cuadro 05 Población ocupada asalariada. Relación entre ingreso promedio mensual por sexo según rama de actividad seleccionada. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Población asalariada y rama de actividad	Ingreso laboral promedio mensual		Brecha
	Ocupación principal		
	Varón	Mujer	
Total	\$ 12.568	\$ 10.562	0,84
Sector productor de bienes ¹	\$ 10.659	\$ 10.154	0,95
Sector productor de servicios	\$ 12.981	\$ 10.591	0,82
Rama de actividad			
Industria	\$ 11.460	\$ 9.581	0,84
Construcción	\$ 8.576	a	...
Comercio- Hoteles y restaurantes	\$ 9.496	\$ 8.415	0,89
Transporte y comunicaciones	\$ 11.925	a	...
Actividades financieras, inmobiliarias, empresariales, de alquiler, informáticas y de investigación o desarrollo	\$ 15.239	\$ 12.541	0,82
Administración pública, defensa y seguridad social	\$ 16.617	\$ 17.210	1,04
Educación- Servicios sociales y de salud	\$ 12.153	\$ 11.001	0,91
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 10.904	\$ 8.309	0,76
Servicio doméstico	a	\$ 3.821	...

Notas: a) Cantidad de asalariados subrepresentados.

1) Sector productor de bienes: incluye Industria y construcción. Del sector productor de servicios se excluye: Administración pública, defensa y seguridad social; Educación y servicios sociales y de salud; Otros servicios comunitarios, sociales y personales; Servicios doméstico y Otras ramas

Fuente: elaboración propia en base a EAH 2015.

Estas desigualdades entre varones y mujeres, no se deben (como se pensó en su momento) a que ellas están menos implicadas en la búsqueda de un trabajo permanente, idea sustentada por la importancia que el Estado de Bienestar dio a la construcción de modelos familiares. Se

¹³ Queda pendiente un estudio de brecha laboral por grupo ocupacional y jerarquía ocupacional que excede a los objetivos de esta ponencia.

debe, especialmente, al modo de regulación del mercado de empleo que es distinto por sexo y que las expone más a la precariedad que a los varones.

Se ha reconocido que “la doble discriminación de las empresas (mantenimiento de estereotipos y la instrumentalización del cuidado) y la asignación del trabajo reproductivo en las familias, determina la segmentación laboral de los hombres y las mujeres en cuanto a las ramas de actividad, el tipo de ocupación, la ubicación jerárquica y el perfil de la carrera profesional” (CEPAL, 2012:32).

La brecha de género en el empleo y en la calidad del mismo significa que las mujeres tienen un acceso limitado a los derechos provenientes de la protección social. Estas desigualdades reflejan, en parte, relaciones sociales que atribuyen un papel específico a la mujer, centrado en las tareas de reproducción, las brechas en los activos, la institucionalidad del mercado de trabajo diseñada según las pautas del hombre como sostén económico de la familia y los mecanismos de discriminación (Giosa y Rodríguez, 2009).

Cuadro 06 Población ocupada asalariada. Relación entre ingresos promedio mensual por sexo según características según inserción laboral. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Población asalariada e inserción laboral	Ingreso laboral promedio mensual		Brecha
	Ocupación principal		
	Varón	Mujer	
Asalariados según registro	\$ 12.467	\$ 10.609	0,85
Le descuentan o aporta por sí mismo	\$ 13.839	\$ 12.365	0,89
No le descuentan ni aporta	\$ 6.249	\$ 3.669	0,59
Precariedad laboral	\$ 12.567	\$ 10.570	0,84
No precaria (1)	\$ 13.839	\$ 12.365	0,89
Precaria (2)	\$ 8.595	\$ 5.578	0,65

(1) Incluye "le descuentan".

(2) Incluye "aporta por sí mismo" y "no le descuentan ni aporta".

Nota: Se excluye a la población asalariada que no aportó información sobre descuentos o aportes jubilatorios

Fuente: elaboración propia en base a EAH 2015.

Por otro lado, resulta inquietante esta brecha de género en las condiciones de trabajo, pues el gran contingente de mujeres que ingresan hoy al mercado de trabajo se convierte en una reserva de mano de obra susceptible de ser explotada en condiciones que contradicen tanto la legislación laboral como los avances en la legislación sobre igualdad de género. Tal “es el caso de la aplicación del nuevo Régimen Especial de Contrato de trabajo para personal de

casas particulares a partir de la Ley 26.844¹⁴ promulgada en el año 2013, se reformuló la regulación de las relaciones laborales entre los hogares contratantes y los/las trabajadores/as del servicio doméstico. La nueva ley implica avances en el camino hacia la igualdad de derechos. Se trata de un régimen diferencial que da un marco de protección por fuera de la legislación general del trabajo productivo o con valor económico en el mercado” (Roggi, Seivach y Bocchicchio 2016, p.4).

Esta asimetría en las condiciones laborales de varones y mujeres obstaculiza doblemente la igualdad de derechos. Como muestran los indicadores obtenidos, a la hora de la pérdida de derechos laborales para ambos sexos, las mujeres pierden más, en términos de brechas de ingresos.

La falta de derechos laborales afecta de manera diferente a los varones y mujeres de la Ciudad. Se destaca que entre 2004-2014 se ha reducido en cerca de 10 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres asalariadas no registradas y en 9 puntos porcentuales el porcentaje de precarias, excluyendo en los dos casos el SDHP.¹⁵ No obstante esta mejora, ellos pudieron acceder al mercado formal de trabajo en mayor medida que ellas.¹⁶

Así, examinadas en términos de calidad de empleo, las oportunidades laborales se presentan en forma segmentada según sexo, pero también entre las propias mujeres (motivo de exclusión de SDHP).

Claramente las condiciones son más desventajosas y menos reguladas para las mujeres, situación que comparten con migrantes, algunos grupos ocupacionales y jóvenes de ambos sexos. Formas seculares de discriminación concurren en la segmentación ocupacional, tanto horizontal como vertical, lo que hace que trabajadores con capacidades o responsabilidades similares perciban un trato y un salario distinto. La precarización del mercado laboral incluye no solo la informalidad, sino también la pérdida de garantías legales del sector formal. Esta pérdida de garantías se ha producido por cambios legalmente establecidos, por formatos y acuerdos ilegales dentro del sector formal (CEPAL, 2010).

La protección de los actores sociales estructuralmente más débiles del mercado de trabajo, se asimila al concepto acuñado por la OIT (2004) que ha identificado varios componentes de

¹⁴La promulgación de esta ley implicó la derogación del Decreto Ley 326/56 Estatuto de los trabajadores domésticos y su Decreto Reglamentario 7979/56 y sus modificatorios, ambos emitidos por un gobierno de facto.

¹⁵ Se ha excluido el SDHP debido a la naturaleza de la unidad contratante: unidad doméstica.

¹⁶ Ver Día Internacional del Trabajador, publicación de la DGEyC
<http://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=53546>

relevancia, a saber: a) seguridad de los ingresos (nivel y mecanismos de pago de los ingresos provenientes del trabajo), b) seguridad en el mercado de trabajo (que se refiere a los niveles de ocupación que deberían aspirar o alcanzar para el pleno empleo), c) seguridad del empleo (que consiste en empleos permanentes, protegidos y de tiempo completo), d) seguridad en las capacidades (que se refiere a las posibilidades de adquirir conocimientos para ser aplicados a mundo del trabajo), e) seguridad en el puesto (que se refiere a la posibilidad de trayectorias ascendentes) y f) seguridad en la representación (referido a los niveles de organización colectiva).

De esta manera, las mujeres residentes en la Ciudad enfrentan un marco institucional complejo, que tiende a reproducir la desigualdad en sus diferentes vertientes. Los valores del Cuadro 07 muestran que las mujeres cargan con desventaja en el acceso a aspectos de la seguridad de los ingresos y la seguridad en el empleo.

En primer lugar, la condición de precariedad de ellas implica una diferencia negativa en el ingreso de los asalariados total de 21% menos con respecto a sus pares. Ahora bien, al no ser precarias esta brecha se reduce a 7%.

Cuadro 07 Población ocupada asalariada. Relación entre ingresos promedio mensual según sexo y precariedad laboral. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Trabajo precario y aportes a la seguridad social	Ingreso laboral promedio mensual Ocupación principal		Relación precario/ no precario	Ingreso laboral promedio mensual Ocupación principal		Relación no aportes/ aportes
	Precario	No precario		No le descuentan ni aporta	Le descuentan o aporta por si mismo	
Varón						
Población asalariada en establecimientos sector privado (1)	\$ 8.525	\$ 13.025	0,65	\$ 6.199	\$ 13.025	0,48
En establecimientos con hasta 5 ocupados	\$ 6.722	\$ 10.221	0,66	\$ 5.438	\$ 10.221	0,53
En establecimientos con mas 5 ocupados	\$ 10.141	\$ 13.696	0,74	\$ 7.016	\$ 13.696	0,51
Total de asalariados excluido servicio domestico en hogares particulares (privado + publico)	\$ 8.621	\$ 13.839	0,62	\$ 6.272	\$ 13.839	0,45
Mujer						
Población asalariada en establecimientos sector privado (1)	\$ 6.295	\$ 11.597	0,54	\$ 4.118	\$ 11.597	0,36
En establecimientos con hasta 5 ocupados	\$ 5.095	\$ 7.895	0,65	\$ 3.672	\$ 7.895	0,47
En establecimientos con mas 5 ocupados	\$ 7.209	\$ 12.235	0,59	\$ 4.584	\$ 12.235	0,37
Total de asalariados excluido servicio domestico en hogares particulares (privado + publico)	\$ 6.790	\$ 12.831	0,53	\$ 4.145	\$ 12.831	0,32
Servicio domestico en hogares particulares	\$ 3.149	\$ 5.137	0,61	\$ 3.094	\$ 5.137	0,60
Brecha de género						
Población asalariada en establecimientos sector privado (1)	0,74	0,89		0,66	0,89	
En establecimientos con hasta 5 ocupados	0,76	0,77		0,68	0,77	
En establecimientos con mas 5 ocupados	0,71	0,89		0,65	0,89	
Total de asalariados excluido servicio domestico en hogares particulares (privado + publico)	0,79	0,93		0,66	0,93	

Nota: Se excluye a la población asalariada que tiene como rama de actividad servicio doméstico. Se excluye a los casos en los que no se aportó información sobre la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento.

(1) Se excluye servicio domestico en hogares particulares

Fuente: elaboración propia en base a EAH 2015.

Si controlamos este análisis por sector, en el privado al ser precarias reciben 26% menos que los varones. Al mirarlo por tamaño de establecimiento se puede observar que en establecimientos con más de 5 ocupados, a igual situación de precariedad, ellas perciben un 29% menos de ingresos que los varones.

Cabe destacar la situación especial de las mujeres en SDHP¹⁷ donde la brecha de ingresos entre la inserción o no al mercado de trabajo protegido implica 39% a favor de las no precarias.¹⁸

Una segunda mirada es la condición de registro en la seguridad social¹⁹, la brecha de ingresos entre varones y mujeres, no obstante ser siempre en desmedro de ellas, es más reducida cuando le descuentan o aporta por sí misma (11% en las asalariadas del sector privado y 7% cuando se suma al sector público) .

Por otro lado, la institucionalidad laboral, tampoco deja a las mujeres en igualdad de condiciones con sus pares; se destaca que en establecimientos con hasta 5 ocupados ellas perciben ingresos 23% menores.

Esta situación no hace más que confirmar que frente a situaciones iguales en términos de acceso a derechos, las mujeres parecen tener un plus de desventaja con respecto a los varones, persistiendo la discriminación en los ingresos laborales.

Como puede verse, parece poco desatinado afirmar que algunos colectivos requieren de medidas especiales para fomentar su inserción laboral protegida. Específicamente, en el caso de las mujeres son indispensables políticas de conciliación de la vida laboral y la familiar para reducir las brechas tanto del acceso al mercado de trabajo como de las condiciones de inserción (OIT/PNUD, 2009).

6. A modo de síntesis

Sin lugar a dudas, el análisis realizado permite concluir que aún existe una amplia brecha laboral de género. El objetivo de igual remuneración por igual trabajo es una promesa incumplida. La distancia con los varones es todavía importante, y demuestra que la inversión

¹⁷ La débil inserción al mercado de trabajo formal que estas mujeres sufren es significativamente elevada: solo un quinto de las trabajadoras domésticas con cama afuera accede a todos los derechos laborales concebidos por la ley como derechos fundamentales del trabajo para el mismo año 2015. No se compara con los varones ya que la feminización de la actividad es casi total: 99% para el mismo año.

¹⁸ Es ente segmento ocupacional las distinciones hechas en los indicadores de acceso a los derechos laborales no tienen diferencias significativas.

¹⁹ Comprende a la población asalariada no registrada que no realizan aportes por sí mismos ni le descuentan para la jubilación.

en educación y formación profesional de las mujeres no las acerca a los ingresos de los varones con la misma formación.

La tasa de desempleo de las mujeres residentes en la CABA, reflejó la evolución económica en general, con un importante incremento entre 1990-2003 y su posterior descenso a guarismos de principios de los años noventa. No obstante, las mujeres sufrieron más que los hombres el desempleo abierto y se beneficiaron menos de su descenso posterior, de manera que la brecha de desempleo entre hombres y mujeres se amplió en ambas fases económicas. Las tasas más bajas de empleo asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. Como consecuencia, la cobertura (tanto legal como efectiva) de los regímenes contributivos obligatorios de protección social es menor para las mujeres que para los hombres, lo que da lugar a una disparidad general entre hombres y mujeres en materia de protección social.

Al observar los niveles del ingreso medio de ambos sexos, los estimadores muestran que las mujeres asalariadas registran un ingreso 8% menor que los varones, que trepa al 13% en el sector privado y a 24% en los cuenta propia. Tanto la segmentación vertical como horizontal conlleva a un sobre representación femenina en las capas más bajas de la estructura piramidal del mercado de trabajo.

En síntesis, como ya se afirmara, hay compromisos por saldar y derechos por garantizar a fin de promover la igualdad económica de género.

7. Referencias bibliográficas

- Barrancos, Dora (2008). Mujeres entre la casa y la plaza. Buenos Aires. Ed. Sudamericana.
- Beccaria, L., Maurizio, R. y Vázquez, G. (2015). El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000. Mimeo.
- Beccaria, L., Maurizio, R. Editores (2005). Mercado de trabajo y equidad en Argentina. 1ra edición. Prometeo libros. Buenos Aires.
- Dirección General de Estadística y Censos (2013). Objetivos del Milenio. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Comisión Económica para América Latina (2010). La dinámica del empleo y la institucionalidad laboral como clave de la igualdad de oportunidades y la inclusión social. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

_____ (2012). El Estado frente a la autonomía de las mujeres. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

_____ (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Documento presentado en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

Giosa, Noemí y Corina Rodríguez (2009). “Estrategias de desarrollo y equidad de género en América Latina y el Caribe: una propuesta de abordaje y una aplicación al caso de la IMANE en México y Centroamérica”, serie Mujer y desarrollo, N° 97 (LC/L.3154-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.09.II.G.127.

Halperín Weisburd, Leopoldo et. al. (2009). Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso Argentino (Proyecto UBACYT E014). Documentos de Trabajo 13. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo.

Halperín Weisburd, Leopoldo et. al. (2011). Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral. Documentos de Trabajo 11. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo.

Mazzeo, Victoria (2007). Los cambios en la organización familiar: el incremento de las familias monoparentales en la Ciudad de Buenos Aires a partir de los ochenta en Revista Población de Buenos Aires N° 6. Año 4 N° 5. Abril. Dirección General de Estadística y Censos. GCBA.

_____ (2010). “Nupcialidad y familia” en Alfredo E. Lattes (Coord.) Dinámica de una ciudad: Buenos Aires 1810-2010. Dirección General de Estadística y Censos. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

_____ (2011). “Las familias monoparentales en Argentina: la importancia de la jefatura femenina. Diferencias regionales, 1980-2001”. Artículo en Binstock, G. y J. Melo Vieira (coord.) Nupcialidad y familia en la América Latina actual. Serie Investigaciones N° 11, ALAP Editor, Río de Janeiro, Brasil, 2011, pp. 179-200.

_____ (2012). “La participación de la migración interna en el crecimiento de la Ciudad de Buenos Aires. ¿Sus características sociodemográficas son diferentes a las de los nativos de la ciudad?”. Ponencia presentada en el V Congreso de Asociación Latinoamericana de Población - ALAP, Montevideo, Uruguay.

_____ (2013a). Cambios en la organización familiar en Argentina: el aumento de las familias monoparentales. Diferencias regionales, 1980-2010 en Revista Población y Desarrollo. Argonautas y Caminantes, Vol. 9, 2013, pp. 9-17.

_____ (2013b). La participación de la migración en el crecimiento de la Ciudad de Buenos Aires en el nuevo milenio. Ponencia presentada en el XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología – ALAS. Chile. 29 de setiembre al 4 de octubre de 2013.

_____ (2015). La participación reciente de los migrantes externos en Buenos Aires. Ponencia presentada en las XI Jornadas de Sociología de la UBA. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. 13 al 17 de Julio de 2015.

_____ (2016). Las mujeres de las Ciudad de Buenos Aires ¿redujeron o postergaron su paridez? Ponencia presentada en el VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población – XX Encuentro Nacional de Estudios Populacionais. ALAP – ABEP – Foz de Iguazú – Brasil – 17 al 22 de octubre de 2016.

Novick, Marta y Tomada, Carlos (2007). “Argentina 2003-2006: Crecimiento económico con empleo decente ¿Un nuevo modelo para América Latina?”, en Novick, M., Tomada, C., Damill, M., Frenkel, R. y R. Mauricio, Tras la Crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto. Serie de Investigación 114, Instituto Internacional de Estudios Laborales: Ginebra.

Oliveira, Orlandina de y Ariza, Marina (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. En Papeles de Población. vol. 5. Núm. 20. abril-junio. pp. 89-127. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. México.

Organización Internacional del Trabajo (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencia 2016. Resumen ejecutivo. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). Trabajo y familia en América Latina y el Caribe. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Perú

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2004), Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País. El Salvador.

Paugam, Serge (2015). El trabajador de la precariedad, las nuevas formas de integración social. Fundación de Educación y capacitación para los Trabajadores de la Construcción.

Roggi, Cecilia, Seivach, Paulina y Bocchicchio, Fabiana (2016). Calificaciones ocupacionales y certificaciones educativas. Un dilema mirado desde las Ciudad de Buenos Aires. Ponencia presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. 3 al 5 agosto de 2016. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Bs. As. “La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos”. ALAST.

_____ (2016). Servicio doméstico en hogares particulares. Sus características en la Ciudad de Buenos Aires y sus condiciones de vida según el acceso a la Canasta total de consumo en el año 2014. Ponencia presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. 3 al 5 agosto de 2016. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Bs. As. “La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos”. ALAST.

Sollova Manenova, Vera y Baca Tavira, Norma (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. En Papeles de Población. vol. 5. Núm. 20. abril-junio. pp. 69-88. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. México.

Szasz, Ivonne y Lerner, Susana (2003). Aportes teóricos y desafíos metodológicos de la perspectiva de género para el análisis de los fenómenos demográficos. En Alejandro I. Canales y Susana Lerner Sigal (Coord.), Desafíos teóricos-metodológicos en los estudios de población en el inicio del milenio (pp. 177- 209). Ciudad de México: El Colegio de México.

Zavala de Cosío, María Eugenia y Rozée Gomez, Virginie (2014). Introducción. En María Eugenia Zavala de Cosío y Virginie Rozée Gomez. (Coord.). El género en movimiento. Familias y migraciones (pp. 13- 137). Ciudad de México: El Colegio de México.