



EL APOORTE DEL MERCADO LABORAL A LA IGUALDAD DE GENERO

Reflexiones a propósito del Día de la Mujer

EQUIPO DE TRABAJO

ANA RAMERI – AGUSTINA HAIMOVICH

COORDINACION

CLAUDIO LOZANO – TOMAS RAFFO

6 de marzo 2014

Frente a un nuevo 8 de marzo, que conmemora el Día Internacional de la Mujer, ponemos a disposición el presente material donde analizamos la particular situación de la mujer trabajadora en nuestro país, así como el papel que cumplen las distintas políticas públicas en mantener y convalidar la desigualdad de género vigente.

A continuación se presentan una serie de indicadores en materia de empleo, ingresos y nivel educativo desagregados por género a fin de propiciar un análisis al respecto que ponga en evidencia de qué forma el género y los roles sociales construidos en función del mismo participa en la configuración de desigualdades.

Para comenzar interesa mostrar los indicadores básicos relacionados al mercado de trabajo desagregado por género.

Cuadro N° 1: Cantidad y porcentaje de mujeres y varones en el total urbano.

	Varones		Mujeres		Población Total	
	Tasas	Población	Tasas	Población	Tasas	Población
Actividad	55,5%	10.248.263	37,9%	7.459.230	46,4%	17.608.144
Empleo	52,0%	9.591.069	34,8%	6.833.634	43,1%	16.355.840
Desocupación	6,4%	657.194	8,4%	625.596	7,2%	1.267.786
Subocupación	8,1%	826.498	11,9%	886.847	9,7%	1.707.990
Subutilización Laboral	14,5%	1.483.693	20,3%	1.512.444	16,9%	2.975.776

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Resulta claro que el funcionamiento del mercado laboral argentino reproduce condiciones de desigualdad y discriminación en contra de la mujer. En efecto, en un contexto donde la inactividad es mayor en las mujeres que en los varones, como consecuencia principal del mayor sostén familiar en espaldas de la mujer, la tasa de empleo es sensiblemente menor en las mujeres respecto de los varones, al tiempo que los problemas de desempleo y subempleo afectan con mayor intensidad en las mujeres. En este contexto, no es casualidad entonces que la no registración, asociado a los puestos de trabajo con baja intensidad horaria, sea mayor en la mujer (37% de las asalariadas son no registradas) respecto de los varones (33,2%)

Cuadro N° 2: Asalariados informales según género. II trimestre 2013.

	Varones		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Asalariados registrados	4.680.537	66,8%	3.414.707	63,0%	8.079.679	65,6%
Asalariados no registrados	2.330.284	33,2%	2.004.059	37,0%	4.244.322	34,4%
Total Asalariados	7.010.820	100,0%	5.418.766	100,0%	12.324.001	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

En el caso de las mujeres en edad reproductiva, a las problemáticas generales que la informalidad supone se agrega la carencia de la licencia por maternidad prevista en la Ley de Contrato de Trabajo y los tiempos necesarios para el amamantamiento. Como consecuencia las mujeres o bien deben continuar trabajando inmediatamente luego de haber parido, sin contar con el tiempo necesario para la recuperación física, para amamantar con la periodicidad recomendada por la OMS y para establecer el lazo afectivo; o bien deben abandonar sus empleos sin ningún tipo de compensación económica, lo cual impacta de lleno en las condiciones de vida de las familias en plena expansión.

A continuación se analiza la precariedad laboral desde una perspectiva más amplia, que incorpora además de los trabajadores/as no registrados/as, los/as desocupados/as y los/as trabajadores/as familiares sin remuneración, a aquellos/as trabajadores/as del sector formal contratados por tiempo determinado, como así también a aquellos/as que perciben ingresos inferiores al salario mínimo por hora.

Este análisis pone en evidencia, en primer lugar un alto nivel de precarización laboral para toda la PEA en su conjunto, y en segundo lugar una mayor desigualdad entre varones y mujeres: Mientras el 48,8% de la fuerza laboral masculina esta precarizada *en el caso de las mujeres lo está el 52,4%* (3,8 millones de trabajadoras precarizadas), es decir que existe entre ambos una diferencia de casi 4 puntos porcentuales. Esta distancia crece cuando se analiza la precariedad por ausencia de contratación laboral o modalidad precaria. El 32,4% de los varones se encuentra en tal categoría y el 38,8% de las mujeres. Es decir que existe una diferencia de 6 puntos porcentuales que da cuenta de la mayor situación de vulnerabilidad que experimentan las mujeres.

Un panorama distinto se observa cuando se analiza la precariedad por ingresos. Son en este caso los varones quienes experimentan en mayor medida la explotación laboral. Esta situación puede ser explicada a razón de que el salario se calcula en su relación con la cantidad de horas trabajadas, siendo los hombres quienes trabajan más horas ya que las mujeres tienen a su cargo en mayor medida el trabajo reproductivo. Motivo por el cual a pesar de que las mujeres ganan significativamente menos que los hombres, como se verá a continuación en detalle, los varones por la cantidad de horas trabajadas se encuentran en mayor medida por debajo del Salario Mínimo Vital y Móvil.

Cuadro N° 3: Fuerza laboral precarizada según modalidad y género. II Trimestre 2013.

	Varones		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Fuerza Laboral Total	9.765.764	100,0%	7.282.942	100,0%	16.941.512	100,0%
Fuerza Laboral Precarizada	4.764.445	48,8%	3.813.612	52,4%	8.485.457	50,1%
Por ausencia de contratación laboral o modalidad precaria	3.162.555	32,4%	2.823.580	38,8%	5.896.073	34,8%
Desocupados	657.194	6,7%	625.596	8,6%	1.267.786	7,5%
Asalariados No Registrados	2.330.284	23,9%	2.004.059	27,5%	4.244.322	25,1%
Trabajadores Familiares	40.285	0,4%	60.758	0,8%	116.434	0,7%
Asalariados Registrados con tiempo de finalización en su contrato	134.793	1,4%	133.166	1,8%	267.531	1,6%
Por precarizac. en los ingresos (ganan por debajo del salario mínimo)	1.601.889	16,4%	990.033	13,6%	2.589.384	15,3%
Cuenta Propia	930.000	9,5%	625.909	8,6%	1.554.914	9,2%
Asalariados Registrados (permanentes)	671.889	6,9%	364.124	5,0%	1.034.469	6,1%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

Como ya se adelantó, el análisis de los ingresos según género pone en evidencia una importante desigualdad entre varones y mujeres. *En promedio la diferencia es del 25,4%*, lo que en términos nominales constituye una diferencia de casi \$1.200, es decir que mientras los varones ganan en promedio \$4.696, las mujeres \$3.501. La diferencia se mantiene dentro de cada una de las categorías laborales. Siendo la menor diferencia la que existe entre asalariados registrados (19,2%) y la mayor entre los no registrados (41%).

Cuadro N° 4: Ingresos promedios según categoría laboral por género. II Trimestre 2013.

Categorías	Varones	Mujeres	Total	Diferencia
Patrón	\$ 6.212,3	\$ 5.020,9	\$ 5.893,3	-19,2%
Cuenta propia	\$ 3.698,0	\$ 2.653,8	\$ 3.317,7	-28,2%
Asalariados	\$ 4.911,0	\$ 3.675,5	\$ 4.372,1	-25,2%
Registrados	\$ 5.746,7	\$ 4.675,7	\$ 5.296,7	-18,6%
No Registrados	\$ 3.192,7	\$ 1.882,7	\$ 2.589,2	-41,0%
Trabajador familiar sin remuneración	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	0,0%
Total	\$ 4.695,6	\$ 3.501,4	\$ 4.198,5	-25,4%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

El panorama sobre las diferencias laborales según género se completa cuando se analiza la cantidad y porcentaje de trabajadores varones y mujeres según categoría. El caso más llamativo es el de los patrones donde mientras el 5% de los varones (482,5 mil) pertenecen a tal categoría, sólo el 2,6% (176 mil) de las mujeres se encuentra en esa misma situación.

Asimismo, se observa que son las mujeres mayoría dentro de la categoría de trabajadoras familiares sin remuneración.

Cuadro N° 5: Cantidad de trabajadores/as según género por categoría ocupacional. II Trimestre 2013.

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Patrón	482.499	5,0%	176.288	2,6%	682.114	4,2%
Cuenta propia	2.057.465	21,5%	1.177.822	17,2%	3.233.292	19,8%
Asalariados	7.010.820	73,1%	5.418.766	79,3%	12.324.001	75,3%
Registrados	4.680.537	48,8%	3.414.707	50,0%	8.079.679	49,4%
No Registrados	2.330.284	24,3%	2.004.059	29,3%	4.244.322	25,9%
Trabajador familiar sin remuneración	40.285	0,4%	60.758	0,9%	116.434	0,7%
Total	9.591.069	100,0%	6.833.634	100,0%	16.355.840	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

Estos indicadores dan cuenta de que la situación desigual que sufren las mujeres se mantiene actualmente tal cual la reflejamos hace un año atrás, en el informe “*Aportes para romper el Techo de Cristal*”¹, que elaboramos en ocasión del Día Internacional de la Mujer de 2013. Allí mencionábamos que el cuadro expuesto en relación a los ingresos y cantidad de trabajadores/as por categoría, son algunos de los indicadores que ponen en evidencia el fenómeno denominado como “techo de cristal”. Término con el que se hace referencia a la existencia de barreras socioculturales invisibles y exclusivas de las mujeres en tanto no afectan al varón, que impiden a las mujeres ascender a pesar de estar capacitada para hacerlo, o bien que en el marco de un mercado laboral desigual, sean ellas las que llevan la peor parte. Entre dichos obstáculos se identifica la necesidad de las mujeres para desplegar estrategias de conciliación entre trabajo productivo y reproductivo que en muchos casos las llevan a elegir trabajos part - time o de menor jerarquía a fin de tener disponibilidad física y mental para ejercer junto con sus roles de trabajadoras, el de madres, amas de casa y esposas. Esta situación se da en tanto que la inserción de la mujer en el mercado de empleo no fue acompañado de una redistribución compensatoria de las tareas domésticas y de cuidado, lo que dio origen al concepto de la “doble o triple jornada femenina”. El mismo hace referencia a las múltiples tareas que asume en el día la mujer.

Como consecuencia mientras las mujeres disponen del tiempo extralaboral para el cuidado de sus hijos con el desgaste físico y emocional que tal tarea supone, los varones cuentan con mayor disponibilidad para el trabajo y para continuar con su formación.

¹ Disponible en www.ipyp.org.ar

En línea con lo que se viene argumentando, se presenta a continuación un cuadro que muestra que existe una significativa brecha de ingresos entre varones y mujeres a igual nivel educativo. La misma se encuentra en torno al 47,2% y 40,8% para los casos de primaria completa y secundaria incompleta, respectivamente, y su menor diferencia se observa en el caso de superior universitario completa con el 27,4%.

Cuadro N° 6: Ingresos según máximo nivel educativo alcanzado y género. II Trimestre 2013.

Nivel educativo	Varones	Mujeres	Total	Diferencia
Primaria Incompleta (incluye educación especial)	\$ 2.842,3	\$ 1.765,3	\$ 2.513,2	-37,9%
Primaria Completa	\$ 3.703,9	\$ 1.956,8	\$ 3.122,1	-47,17%
Secundaria Incompleta	\$ 3.677,4	\$ 2.175,7	\$ 3.170,3	-40,8%
Secundaria Completa	\$ 4.788,7	\$ 3.254,8	\$ 4.176,7	-32,0%
Superior Universitaria Incompleta	\$ 5.065,2	\$ 3.403,8	\$ 4.329,3	-32,8%
Superior Universitaria Completa	\$ 7.246,2	\$ 5.257,7	\$ 6.112,9	-27,4%
Total	\$ 4.695,6	\$ 3.501,4	\$ 4.198,5	-25,4%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

A su vez, se observa que mientras en los niveles educativos inferiores es mayor la proporción de varones, a medida que se asciende en la escala educativa tal distribución se va invirtiendo hasta llegar al superior o universitario completo con un 15,9% en el caso de los varones y un 29,5% en el caso de las mujeres. Tales porcentajes ponen una vez más en evidencia la existencia del techo de cristal que le impide a las mujeres ascender por más que cuenten con mayor formación que los varones.

Cuadro N° 7: Porcentaje de mujeres y varones según máximo nivel educativo alcanzado. II Trimestre 2013.

Nivel educativo	Varones		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Primaria Incompleta (incluye educación especial)	440.126	4,6%	193.478	2,8%	630.889	3,9%
Primaria Completa	1.842.619	19,2%	919.326	13,5%	2.750.171	16,8%
Secundaria Incompleta	1.852.271	19,3%	943.550	13,8%	2.783.914	17,0%
Secundaria Completa	2.666.717	27,8%	1.769.029	25,9%	4.417.083	27,0%
Superior Universitaria Incompleta	1.232.083	12,8%	978.983	14,3%	2.201.845	13,5%
Superior Universitaria Completa	1.524.941	15,9%	2.018.987	29,5%	3.529.530	21,6%
Total	9.591.069	100,0%	6.833.634	100,0%	16.355.840	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

La situación descrita reproduce y refuerza gracias a la falta de infraestructura de cuidado y la legislación laboral vigente. En relación al primer punto existe a nivel nacional un

importante déficit del sector público en guarderías, jardines de infantes y escuelas de doble jornada. Como consecuencia las posibilidades del cuidado son atravesadas por el poder adquisitivo de las familias reforzando aún más las diferencias sociales. Es decir, las familias de ingresos medios y altos contratan de forma privada escuelas de doble jornada y personal de cuidado lo cual les asegura una atención adecuada de sus hijos así como horas liberadas para el trabajo, la formación, los intereses culturales y las actividades lúdicas. Por su parte las familias de bajos ingresos o bien optan porque la mujer se dedique a las tareas de cuidado imposibilitando entonces la doble percepción de ingresos, o dejan los hermanitos menores a cargo de los mayores. Esta práctica, muy habitual en los sectores populares como estrategia laboral supone exponer a los niños/as a riesgos domésticos debido a la sobrerresponsabilidad que implica para los hermanos/as mayores; al tiempo que los priva de los momentos para el juego, estudio y asistencia a la escuela requeridos para el desarrollo infantil.

En relación a la legislación se observa que las leyes laborales reproducen la división tradicional de género en función de la cual se naturalizan las tareas de cuidado como propias y exclusivas de las mujeres. Tal situación sobrecarga a las mujeres, al tiempo que priva a los varones del derecho de cuidar a sus hijos, y a éstos también de disfrutar del cuidado de sus padres varones. Dos ejemplos concretos de lo sostenido son: el Art. 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, el que refiere a la licencia por necesidad de cuidar a un hijo enfermo menor de edad a cargo. La opción se encuentra en principio establecida únicamente para la madre; y el Art. 158 que establece para los hombres licencia de únicamente 2 días por nacimiento del hijo/a. Dejando a las mujeres dos días después del parto en soledad sin serle posible repartir las tareas de cuidado y negándole a los varones la posibilidad de contar con el tiempo necesario para establecer el nexo afectivo con su hijo/a recién nacido/a. La legislación vigente resulta sumamente cruel para las madres, padres e hijos/as, al tiempo que reproduce los estereotipos sexistas.

Cuando se pasa del análisis de la legislación laboral al del diseño de los programas de transferencia condicionada de ingresos para quienes se encuentran por fuera del mercado de trabajo formal de empleo se observa un mayor rasgo sexista. Estas políticas establecen en Argentina y, prácticamente en toda América Latina, que las receptoras sean las “madres” para, según se espera, contribuir con el empoderamiento femenino. Estos diseños se basan en el supuesto de que la mujer hará un mejor uso de la prestación en favor de los hijos, al mismo tiempo que se reconoce que son ellas quienes resultan más vulnerables en el mercado de empleo.

Con relación a este punto, una vasta literatura pone en cuestionamiento el hecho de que las transferencias se otorguen a las “madres”, con el argumento de que esto significa una mayor carga para ellas. ¿De qué forma las políticas que establecen a priori la titularidad femenina esperan mejorar la situación de las mujeres si recargan sobre ellas el

cumplimiento de las condicionalidades y, por ende, les dificultan el ingreso al mercado laboral?²

En esta línea es de interés hacer una breve referencia a la Asignación Universal por Hijo (AUH), en dos sentidos contrarios. Por un lado, la misma supone más allá de los señalamientos ya realizados en otros materiales³ una mejora de la situación inmediatamente anterior en la que se encontraban las familias con hijo cuya condición laboral era de informales y desocupadas. Pero al mismo tiempo, al priorizar la titularidad de las madres (en 2010 el 88% de las transferencias de la AUH se encontraba en cabeza de las mujeres), se reproducen y refuerzan los modelos que asocian de forma casi exclusiva a las mujeres con las tareas reproductivas. Limitando de esta forma la posibilidad de que sea al interior de las familias donde se resuelva quién es el titular de la prestación como ocurre en el caso de las Asignaciones Familiares para trabajadores formales.

Sería deseable que se diseñen políticas que busquen propiciar la igualdad de trato y de oportunidades de género de los miembros de las familias a la vez que garanticen el reconocimiento y compromiso de hombres y mujeres respecto a la educación y el desarrollo de sus hijos, y de esta forma evitar la reproducción de estereotipos sexistas. El abogar por diseños de este tipo no supone desconocer que aún se encuentra en gran medida presente el modelo de familia tradicional el cual redundaría en que sean mayoritariamente las mujeres quienes realizan las tareas domésticas y quienes se responsabilizan en mayor grado por la crianza de los/as hijos/as; pero se considera que es importante que el Estado les brinde autonomía a las familias empoderándolas para tomar las decisiones. Las tensiones resultantes del proceso de transformación deben ser acompañadas por una mayor participación del Estado y cambios legislativos que colaboren en el proceso, y no deben ser eliminadas a través de la negación de mayor autonomía de las mujeres bajo el pretexto de su protección. Políticas de éste tipo irían en línea con los principios establecidos por el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que sostiene que: “Los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales”.

² ARCIDIÁCONO, Pilar, CARMONA B., Verónica, PAURA Vilma, y STRASCHNOY, Mora: “La Asignación Universal por Hijo: ¿Una vía de transformación en la política social argentina?”. En PAUTASSI, Laura y GAMALLO, Gustavo (Coord.) ¿Mas derechos menos marginaciones? Políticas sociales y bienestar en argentina 2003-2009, Buenos Aires: Biblios, 2012

³ Lozano y otros (2011.), *Actualización de la cobertura “Asignación Universal por Hijo para la Protección Social” (AUH) y “Asignación Universal por Embarazo para la Protección Social” (AUE)*, Buenos Aires, YPyPP, junio; Lozano y otros (2012.), *Aumento o reforma del Sistema de Asignaciones Familiares*, Buenos Aires, YPyPP, junio