

Este documento ha sido descargado de:  
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión  
Pública *del* Conocimiento  
Académico y Científico**

**<http://nulan.mdp.edu.ar>**

## La persistencia de las brechas de género en el mercado laboral argentino. Algunas reflexiones para el debate.



**Lic. Eugenio ACTIS DI PASQUALE y Lic. Eliana ASPIAZU**

En las últimas décadas las mujeres incrementaron su participación en el mercado laboral, tanto desde el lado del empleo como en la búsqueda de trabajo. Sin embargo, lo que a simple vista puede interpretarse como una mejora en el acceso y la igualdad del derecho al trabajo, en realidad combina dos matices negativos: a) que se ocupan en empleos de “baja calidad”, desprotección social y, consecuentemente, de menor nivel de ingresos; y b) que aún continúan siendo las que realizan la mayor parte de las tareas domésticas dentro del propio hogar, lo que implica una doble carga de trabajo. Esto demuestra la existencia de *estereotipos de género* que condicionan lo que *hacen o deben hacer las mujeres y los hombres*.

En las últimas décadas las mujeres incrementaron su participación en el mercado laboral, tanto desde el lado del empleo como en la búsqueda de trabajo. Sin embargo, lo que a simple vista puede interpretarse como una mejora en el acceso y la igualdad del derecho al trabajo, en realidad combina dos matices negativos: a) que se ocupan en empleos de “baja calidad”, desprotección social y, consecuentemente, de menor nivel de ingresos; y b) que aún continúan siendo las que realizan la mayor parte de las tareas domésticas dentro del propio hogar, lo que implica una doble carga de trabajo. Esto demuestra la existencia de *estereotipos de género* que condicionan lo que *hacen o deben hacer las mujeres y los hombres*.

El análisis de los principales indicadores del mercado de trabajo da cuenta de esta situación. Por un lado, la tasa de empleo femenina (proporción del total de mujeres que se encuentra ocupada) ha crecido entre 1995 y 2011 del 25% al 34%, con lo cual representan alrededor del 43% del total de ocupados. Por otro lado, la tasa de desempleo femenina, si bien mantiene la misma tendencia descendente que la masculina, es siempre mayor, con lo cual las mujeres representan más de la mitad de los desocupados argentinos. A su vez, la tasa de subempleo (trabajar menos de 35hs semanales y desear trabajar más horas) también es superior en las mujeres, lo que indica en términos generales la menor calidad del trabajo que ellas poseen.

La registración laboral complementa el estudio de las cualidades del empleo, dado que un cierto nivel de protección garantiza derechos básicos como los aportes al sistema de seguridad social. Es decir, el estar o no registrado es la diferencia entre trabajar “en blanco” o trabajar “en negro”. Si bien el trabajo en negro total viene disminuyendo desde fines de 2003, la proporción de mujeres en esta situación continúa superando a la proporción de hombres. En Argentina, desde aquel año y hasta mediados de 2005, a más del 50% de las asalariadas no se les realizaba descuento jubilatorio. En 2011, aún el 39% de las asalariadas se encuentra en esta situación, frente al 31% de los varones.

Sin duda, esta desprotección está asociada a la rama de actividad que se emplea la mayor parte de las mujeres (la denominada segregación horizontal). Es ilustrativo observar que el 41% de las ocupaciones femeninas se encuentra concentrado en ramas como la “Enseñanza”, los “Servicios Sociales y de Salud”, y particularmente en “Hogares Privados con Servicio Doméstico”, la rama más desprotegida y que ocupa la mayor proporción de mujeres. En este sentido, el mercado de trabajo resulta asimétrico entre sexos, en relación a la proporción de mujeres y varones en cada rama de actividad. Las *ramas femeninas* están preferentemente vinculadas al cuidado, lo que deja en evidencia la continuidad de los patrones y roles socialmente asignados a las mujeres.

Por otra parte, las dificultades de ascender en la escala jerárquica ponen en evidencia la existencia del denominado “techo de cristal” (segregación vertical). La proporción de mujeres en puestos directivos se mantiene en torno al 3 y 4% en los últimos cuatro años, mientras que para los varones entre el 6% y 7%. Estos datos expresados como la proporción de mujeres en el total de puestos directivos con respecto a los varones, nos muestra que ellas tan solo representan al 36% de las escalas más altas.

Por último, las brechas de género en el mercado de trabajo argentino quedan representadas en las desigualdades respecto a la remuneración. La existencia de brechas salariales entre géneros se debe interpretar como “el indicador” que muestra la persistencia de la desigualdad en la división sexual de trabajo reproductivo y doméstico, como también las diferencias en la segregación ocupacional ya mencionadas, y también las diferencias en las jerarquías laborales. En nuestro país, 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 la mayor parte de la explicación de esta disparidad está dada por la menor cantidad de horas de trabajo remunerado que en promedio realizan las mujeres, pero esto precisamente se debe a que la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar son efectuadas por ellas.

En definitiva, si bien la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha crecido, aún no se ha llegado a manifestar en términos de igualdad de condiciones y remuneraciones con respecto a los varones. La conciliación entre el trabajo y la vida familiar, producto de la desigual distribución entre sexos de las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas, es una de las grandes dificultades que enfrentamos día a día. En este sentido, y dado que esta división sexual del trabajo es el resultado no sólo de la tradición cultural (estereotipos y construcción social de identidades de género), sino también de las normas vigentes, el desafío para la presente década es doble: por un lado, romper con ciertas prácticas que naturalizan los roles femeninos y masculinos, y por otro lado, avanzar en el tratamiento de propuestas y proyectos de ley que permitan la equiparación de derechos sin distinción de género.

*NOTA: los datos corresponden al procesamiento propio de la Base de Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares.*

© Todos los derechos reservados.

**Lic. Eugenio ACTIS DI PASQUALE:**

Licenciado en Economía, candidato a Dr. en Ciencias Sociales (tesis presentada para ser defendida). Integrante del Grupo Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata (GrET-FCEyS-UNMdP).

**Contacto:** [edipasq@mdp.edu.ar](mailto:edipasq@mdp.edu.ar)

**Lic. Eliana ASPIAZU:**

Grupo Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata (GrET-FCEyS-UNMdP).

**Contacto:** [eliaspiazu@yahoo.com.ar](mailto:eliaspiazu@yahoo.com.ar)

<http://www.unicen.edu.ar/content/la-persistencia-de-las-brechas-de-g%C3%A9nero-en-el-mercado-laboral-argentino-algunas-reflexiones>