Colección: Mujeres y Trabajo

Informe Nº 4

Inequidades laborales

LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y EN LOS SALARIOS

Nora Goren y Estela Díaz

Proyecto "Formación de los trabajadores y trabajadoras
en temas sindicales y de derecho laboral".
DGB Bildungswerk - CEFS – FETIA/CTA

Investigación:
CEMyT (Centro de Estudios Mujer y Trabajo)
Coordinadora: Estela Díaz

FeTIA/ CEFS - Carlos Calvo 2717 - C1230AAR
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Director: Eduardo Menajovsky
www.cefs.org.ar / www.fetia.org.ar

DOCUMENTO DE DEBATE

Abril de 2013

Diseño y diagramación doblespacio
Dirección editorial Norma Díaz
Impresión Imprimac

DGB BILDUNGSWERK

CEFS Centro de Estudios y Formación Sindical

CEMyT Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina

fetia Federación de Trabajadores de la Industria y Afines

CTA de los trabajadores

INFORME N°4

Inequidades laborales

Las brechas de género en el trabajo y en los salarios

Nora Goren y Estela Díaz

INDICE

1. Introducción

2. Condicionantes de la participación femenina

3. Diferencias salariales entre mujeres y varones

4. Territorios femeninos

5. Características de los grupos

6. Reflexiones finales

7. Bibliografía

INEQUIDADES LABORALES
Las brechas de género en el trabajo y en los salarios

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas hemos asistido a cambios importantes en el mercado de trabajo, desde mejoras en los indicadores laborales, reducción de la desocupación, la subocupación y de la no registración, así como la masiva incorporación de las mujeres a dicho mercado, con la consiguiente feminización del colectivo de asalariados. Ésta ha tenido y tiene como telón de fondo la desigualdad. Los importantes avances en la formación de las mujeres y en su interés por participar de manera continuada en el mercado laboral podrían hacer pensar en un borramiento de las tradicionales desigualdades entre mujeres y varones. Pero lo concreto es que esto no ha ocurrido. Es decir, el importante crecimiento de la oferta laboral femenina no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado laboral.

Por otro lado, es cierto que si miramos uno a uno los diferentes indicadores de la desigualdad a lo largo del tiempo veremos que la situación ha evolucionado, pero los datos muestran que las diferencias persisten. Estas desigualdades nos parecen hoy más injustas que ayer, precisamente debido al importante avance que en materia de derechos ha experimentado nuestro país, pero que no se traducen cabalmente en el mercado laboral.

En este trabajo[1] indagamos las diferencias existentes en la participación y modalidad de inserción laboral de mujeres y varones, con el objetivo de profundizar en el análisis de las brechas entre los salarios percibidos por unas y otros en el mercado de trabajo. Esto nos puede ayudar a conocer mejor no sólo la actividad laboral femenina sino el mundo del trabajo en su conjunto.

En un primer momento hacemos una descripción de las principales diferencias entre mujeres y varones de sectores urbanos, a partir del análisis de las brechas de participación. En un segundo momento nos centramos en la descripción y el análisis de las diferencias salariales entre varones y mujeres, y buscamos indagar cuáles son los factores que inciden y explican las diferencias existentes. Se consideran las diferencias salariales promedio entre ambos colectivos y las diferencias del salario horario.

El estudio de las brechas[2] nos permite aproximarnos a las diferencias existentes, en distintos aspectos, correspondientes a mujeres y varones. Cuando el valor es igual a cero, significa que el porcentaje de varones y mujeres en determinadas situaciones es similar. Cuando es negativo, quiere decir que el indicador toma un valor más bajo para las mujeres que para los varones, y cuando es positivo adopta valor más alto para las mujeres que para los varones.

1. *Los datos presentados corresponden a procesamientos de la EPH, del segundo trimestre de 2012.*
2. *La brecha es el resultado de Im/Iv -1x100.*

2. CONDICIONANTES DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA

Las mujeres son aproximadamente la mitad de la población del mundo, no obstante, en ningún país constituyen aún la mitad de la población activa. La tasa de actividad femenina es inferior a la masculina en todos los países, incluso en aquellos en los que la incorporación de las mujeres al mercado laboral fue más temprana. Los factores que han significado un impulso de la actividad laboral de las mujeres a lo largo del tiempo son múltiples y de diversa índole: cultural, política y económica.

Esta participación puede ser vista como un proceso de construcción de autonomía de las mujeres, dado que asume la potencialidad de favorecer la independencia económica y la negociación de relaciones sociales más equitativas.

Por su parte, la participación de las mujeres en el espacio extradoméstico implica distintos aspectos vinculados a la organización del espacio doméstico, pudiendo su participación dar lugar a cambios en los roles tradicionales de mujeres y varones. En este sentido, una de las tareas vinculadas a la organización familiar que cobra centralidad para analizar cómo se distribuyen y/o redistribuyen las tareas domésticas, es la del cuidado. Desde esta perspectiva nos podemos encontrar, a grandes rasgos, con dos escenarios. Uno donde se toma la decisión de que las mujeres permanezcan a cargo de estas tareas y no participen en actividades del mercado de trabajo, y la otra, que se resuelva esta actividad por distintas vías, ya sea a través de su pago, de la delegación a otros/as integrantes del hogar y/o familiares o a través de servicios brindados por el Estado, entre otros.

Al analizar el escenario dos, podemos encontrarnos, por un lado, con que van a seguir siendo las mujeres quienes continúen compatibilizando la actividad doméstica y las extradomésticas, siendo siempre ellas las encargadas de gestionar y organizar las tareas vinculadas al funcionamiento del hogar; o por el contrario se puede producir una redistribución de las responsabilidades de gestión y organización familiar que, como resultado, va a tener fuerte influencia en las cargas de las mujeres y la forma de inserción laboral.

En este sentido, observemos qué ha sucedido con la participación de las mujeres en la Argentina en las últimas décadas, momento en que se evidencia un aumento de la inserción laboral (CEMyT 2011). Si comparamos la participación de las mujeres en relación con el comportamiento de los varones, observamos que los niveles de actividad económica, extradoméstica, de las mujeres para el período analizado es menor que la de los varones. Estas diferencias varían de acuerdo con el nivel socio económico, región y nivel de instrucción de las mujeres y varones.

Tal como lo hemos analizado en otros trabajos (CEMyT 2011), las mujeres de menores ingresos participan un 30% menos que las mujeres de mayores ingresos, diferencia que disminuye sustancialmente cuando hablamos del colectivo masculino, en el que desciende a un 14%. Asimismo, la diferencia de participación entre mujeres y varones de bajos ingresos es de 34%; y disminuye a un 17,2% entre los de mayores ingresos.

Por su parte, encontramos similares patro-

nes de comportamiento tanto de mujeres y varones en las distintas regiones del país, a excepción del NEA, donde la brecha se incrementa (Cuadro: 1).

Si observamos quiénes son las mujeres que ingresan al mercado de trabajo de acuerdo con el nivel de instrucción alcanzado, se evidencian grandes brechas entre quienes han alcanzado mayores niveles respecto de quienes han alcanzado menores niveles. Así, mientras las mujeres que han alcanzado los niveles más bajos (hasta secundario incompleto) la tasa de participación es del 42,8%; mientras que entre quienes completaron el ciclo universitario asciende al 84,6%. Este comportamiento se diferencia de los patrones de participación masculino dado que, si bien entre los varones se observan variaciones asociadas al nivel educativo, éstas son menos pronunciadas que en el caso de las mujeres. La brecha de participación entre los varones de menor y de mayor nivel de instrucción es de 19,2 puntos porcentuales, mientras que entre las mujeres esta cifra asciende a 41,8 puntos porcentuales.

La limitación que implica la presencia de niños/as en el hogar para la participación laboral es sustancial. La participación de las mujeres disminuye a medida que aumenta la cantidad de hijos/as. Por el contrario, en el caso de los varones, su participación aumenta cuantos más hijos hay en la familia. Mientras que la brecha de participación entre mujeres y varones que no

CUADRO Nº 1 — TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO, REGIÓN DEL PAÍS Y BRECHA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD

Región	Tasa de actividad		
	Varón	Mujer	Brecha
GBA	87,3	59,4	-32%
NOA	77,1	52,8	-32%
NEA	71,2	44,8	-37%
Cuyo	77,6	51,0	-34%
Pampeana	81,1	56,0	-31%
Patagónica	79,7	54,8	-31%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Tasas específicas de población de 16 a 65 años de edad. Segundo trimestre 2012.

CUADRO Nº 2 — TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y NIVEL EDUCATIVO Y BRECHA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Nivel Educativo	Tasa de actividad		
	Varón	Mujer	Brecha
Secundario incompleto	78,0	42,8	-45%
Secundario completo	85,2	57,8	-32%
Universitario	97,2	84,6	-13%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Tasas específicas de población de 16 a 65 años de edad. Segundo trimestre 2012.

conviven con niños/as menores es del 27%, en el caso de los que conviven con más de un menor en el hogar aumenta al 53%. Si bien los espacios de cuidado están previstos en la Ley de Contrato de Trabajo (art. 179), a pesar de no estar aún reglamentada, sostenemos que aun si se cumpliera no cubriría a las distintas modalidades de trabajo hoy presentes, y menos aún las situaciones de informalidad laboral, espacio en el que las mujeres están sobrerrepresentadas.

El mismo patrón de comportamiento se observa entre mujeres y varones que son sostén de los hogares. Mientras que entre las mujeres sostén del hogar la tasa de actividad es del 72,6%, entre las mujeres que se declaran como cónyuges -es decir, que conviven con una pareja a la que consideran el sostén del hogar- es del 51,2%. Este patrón de comportamiento se reproduce entre los varones.

Es entre los 25 y 54 años de edad en que se encuentran similares brechas de género en la actividad. Éstas se amplían a partir de los 55 años, y especialmente entre los 55 y 64 años.

La contracara de la tasa de actividad es la tasa

CUADRO N° 3 — TASA DE ACTIVIDAD, POR SEXO Y PRESENCIA DE NIÑOS/AS MENORES DE SEIS AÑOS

Menores en el hogar	Tasa de actividad		
	Varón	Mujer	Brecha
Sin menores	81%	59%	-27%
Un menor	89%	54%	-39%
Más de un menor	92%	43%	-53%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Tasas específicas de población de 16 a 65 años de edad. Segundo trimestre 2012.

CUADRO N° 4 — TASA DE ACTIVIDAD Y POSICIÓN EN EL HOGAR Y BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD SEGÚN POSICIÓN EN EL HOGAR

Posición en el hogar	Tasa de actividad		
	Varón	Mujer	Brecha
Jefe	93,8	72,6	-23%
No jefe	70,6	51,7	-27%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Tasas específicas de población de 16 a 65 años de edad. Segundo trimestre 2012.

CUADRO N° 5 — TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO, EDAD Y BRECHA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD POR EDAD

Edad	Tasa de actividad		
	Varón	Mujer	Brecha
16-23 años	50,3	32,5	-35%
24-34 años	92,5	64,4	-30%
35-54 años	96,2	68,3	-29%
55-64 años	83,6	46,6	-44%

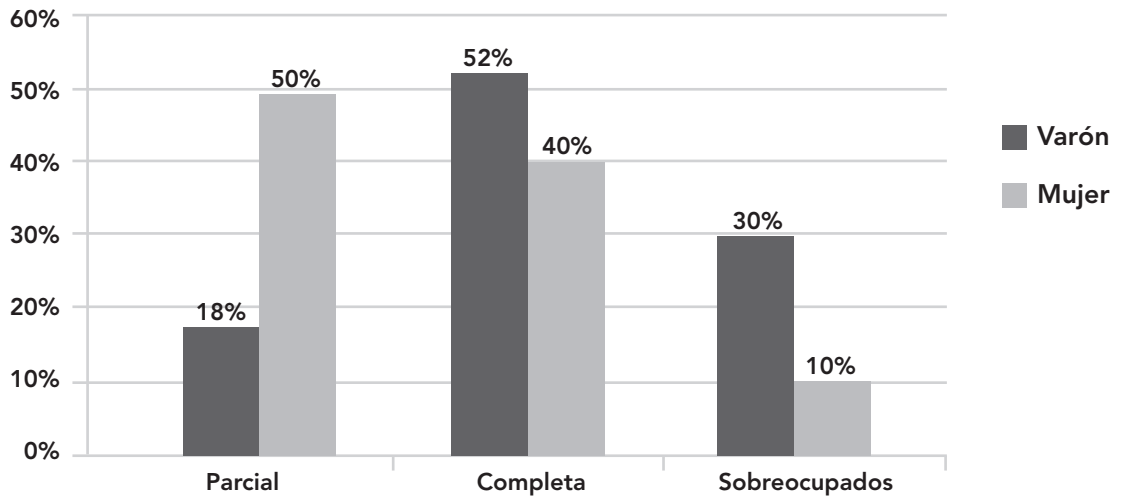
Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Tasas específicas de población de 16 a 65 años de edad. Segundo trimestre 2012.

de inactividad, tal como se observa en el cuadro 6, en el que vemos que el 43% de las mujeres no sale al merado de trabajo en busca de un trabajo remunerado. Podemos decir entonces que las mujeres participan un 156,9% menos que los varones en el mercado de trabajo.

El Gran Buenos Aires es la región del país que tiene la tasa de inactividad más baja, que es del 40,6%, mientras que en el NEA llega al 55,2%. Se evidencian además grandes diferencias de acuerdo con la etapa del ciclo de vida que se esté atravesando. Entre las/os que tienen entre 35 a 54 años de edad la inactividad se amplía sustancialmente: esa brecha se incrementa a 729%. Esto significa que la tasa de inactividad es siete veces mayor entre las mujeres que entre los varones.

Si observamos los comportamientos de acuerdo con los niveles de instrucción alcanzados se verifica que a medida que estos aumentan, la tasa de inactividad, tanto de mujeres como de varones disminuye. Se observa que las mujeres con primaria completa y hasta secundario completo es del 42,2%, mientras que entre quienes completaron el ciclo universitario o terciario desciende al 15,4%.

GRÁFICO Nº 1 OCUPADOS POR EXTENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL SEGÚN SEXO



Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

CUADRO Nº 6 TASA DE INACTIVIDAD SEGÚN EDAD Y NIVEL EDUCATIVO SEGÚN SEXO

Edad y nivel educativo	Tasa de inactividad		
	Varón	Mujer	Brecha
Edad			
16-23 años	49,7	67,5	36%
24-34 años	7,5	35,6	375%
35-54 años	3,8	31,7	734%
55-64 años	16,4	53,4	226%
Nivel educativo			
Secundario incompleto	22,0	57,2	160%
Secundario completo	14,8	42,2	185%
Universitario	2,8	15,4	450%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

3. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y VARONES

En el apartado anterior identificamos y caracterizamos las desigualdades de género presentes en el mercado del trabajo. Ahora nos centraremos en analizar cómo se traducen esas diferencias en brechas salariales. Esta es una variable que evidencia las inequidades de género que se producen y reproducen en el mercado del trabajo.

Las explicaciones para entender por qué se producen estas brechas dependen del enfoque desde el que se aborden. Desde el enfoque del capital educativo, se supondría que la distribución inequitativa entre mujeres y varones estaría relacionada con el hecho de que las mujeres acceden menos al empleo de calidad por tener niveles menores de instrucción. Éstas presentan más discontinuidades y, por lo tanto, acumulan menos experiencia y formación en el mercado de trabajo, de donde se explican las diferencias salariales con los varones, y que sus remuneraciones sean, justamente, menores.

No obstante, el aumento de los niveles de educación de las mujeres en las últimas décadas no se erigió como un elemento de ruptura de esta situación. En este sentido, nos preguntamos qué comportamiento tiene el salario según el sexo de las personas en cada uno de los niveles de instrucción alcanzados. Para ello, indagamos la relación entre los salarios promedio y los salarios horarios de mujeres y varones de acuerdo con el nivel de instrucción alcanzado.

Tal como hemos señalado al inicio del trabajo, a mayores niveles de instrucción, mayores posibilidades de inserción laboral; asimismo, el salario que perciben las personas de mayores niveles de instrucción es un 80% superior a las de menor nivel de instrucción.

Ahora bien, si miramos el salario mensual de varones y mujeres de acuerdo con los niveles de instrucción alcanzados, se verifica, entre quienes tienen estudios secundarios incompletos, que las mujeres tienen un salario promedio mensual de un 47% menor que el de los varones; diferencia que disminuye cuando aumenta el nivel de instrucción, aunque sigue siendo negativa para las mujeres. Por otra parte, entre lo que ganan mensualmente mujeres y varones que han concluido la secundaria y la universidad, la brecha sigue siendo negativa para las mujeres. En el caso de las que tienen el secundario incompleto es del 32%, mientras que entre las que han alcanzado el nivel universitario es del 29%.

Si miramos cuánto ganan varones y mujeres por hora trabajada, se evidencia que, al igual de lo que sucede con el salario promedio, éste disminuye a medida que aumenta el nivel de instrucción alcanzado. En este caso, las brechas son menores entre los que tienen el secundario incompleto –de un 19%-, entre quienes tienen el secundario completo es del 12% y entre quienes alcanzaron el nivel universitario, del 11%".Esta disminución de la brecha del salario horario respecto del salario mensual puede ser explicada por el hecho de que las mujeres tra-

bajan menos horas semanales que los varones teniendo en cuenta todos los niveles de instrucción alcanzados.

Si bien la brecha salarial entre varones y mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de instrucción, ésta sigue siendo negativa para las mujeres. En este sentido, las brechas de género que se producen en el trabajo productivo no pueden ser explicadas por las brechas en el nivel de instrucción, sino a partir de los argumentos que subyacen a los mercados de trabajo segmentados, que atribuyen a las características del mercado un efecto fundamental en cuanto a la reproducción de las desigualdades.

Para entender esta segmentación son fundamentales los aportes de los estudios de género, en los que la dinámica del mercado de trabajo debe explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que integra clase, género y etnia, esfera privada y pública, y aspectos materiales y culturales. En este sentido, los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias que se van complejizando como consecuencia del modelo político, social y económico bajo el cual se configura dicho mercado.

Las mujeres se insertan en las ramas de actividad consideradas "femeninas" y los varones en las consideradas "masculinas", lo cual demarca así territorios laborales para unas y otros. Por un lado, las mujeres asalariadas que se desempeñan en el servicio doméstico representan al 21% del colectivo; el 16% de ellas lo hace en el comercio, hoteles y restaurantes; otro 16% en la enseñanza; un 11% en la administración pública; y el 10% en los servicios de salud. Los varones, mientras tanto, se insertan mayoritariamente en el sector de la industria, con un 20%; en el comercio, 20%; en el transporte, el 12%; en la administración pública, un 11%.

Ahora bien, al mirar la distribución de mujeres y varones al interior de cada uno de los sectores se observa que el sector de la administración pública, es aquel en el que se presenta la menor brecha de participación entre mujeres y varones: 44% y 56% respectivamente; lo mismo sucede en los servicios sociales y personales.

Las mujeres representan el 96% del empleo en el servicio doméstico, el 76% de los asalariados en el sector de la enseñanza, el 70% de los servicios sociales y de salud y el 44% de los servicios comunitarios, sociales y personales.

CUADRO Nº 7 — SALARIO PROMEDIO, SALARIO HORARIO Y TIEMPO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS/AS ASALARIADOS/A SEGÚN SEXO POR NIVEL EDUCATIVO

	Secundario incompleto			Secundario completo			Universitario		
	Varón	Mujer	Brecha	Varón	Mujer	Brecha	Varón	Mujer	Brecha
Salario mensual	$2.882,1	$1.535,0	-47%	$3.809,0	$2.590,0	-32%	$5.867,4	$4.145,2	-29%
Horas trabajadas (semanales)	46,2	30,4	-34%	45,3	35,0	-23%	40,7	32,3	-21%
Salario horario	$14,5	$11,8	-19%	$19,5	$17,2	-12%	$33,5	$29,8	-11%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

Los varones, por su parte, representan el 75% de los trabajadores/as de la industria, el 97% de la construcción, el 86% del transporte, el 61% de intermediación financiera y el 56% de la administración pública.

Tal como lo expresan los datos, estos distintos segmentos en los que se estructura el mercado laboral agrupan diversos perfiles de

CUADRO Nº 8

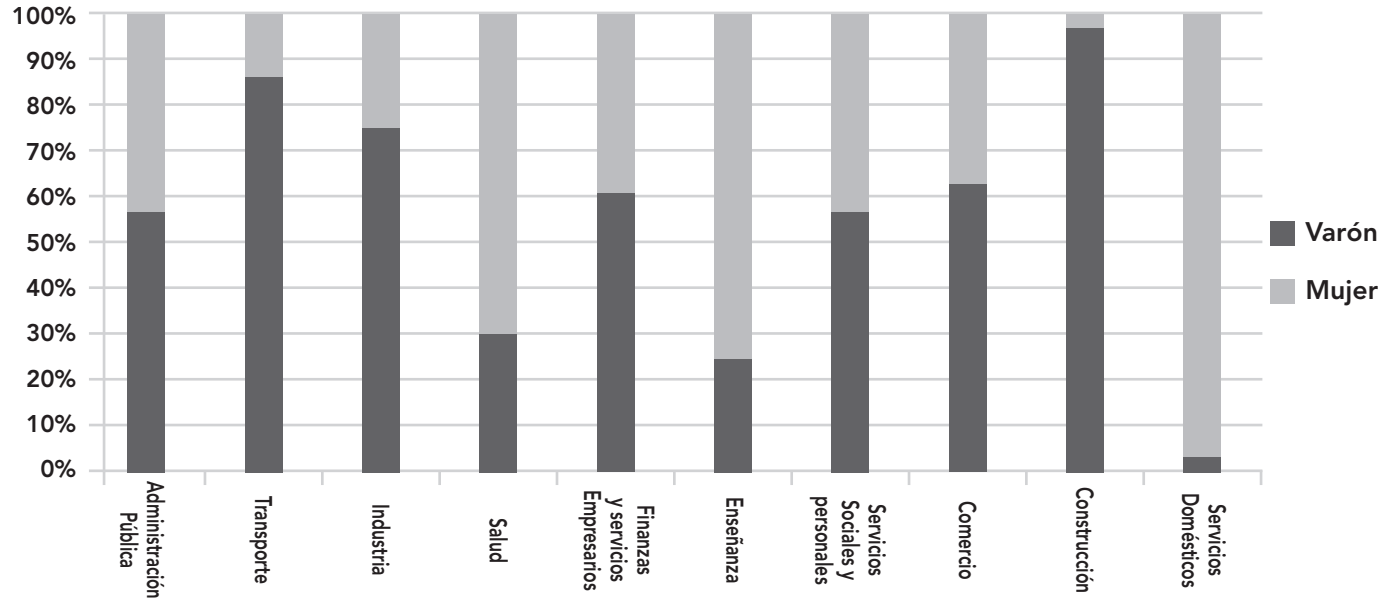
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO Y MASCULINO POR RAMA DE ACTIVIDAD

Ramas de actividad	Participación del empleo femenino y masculino por rama de actividad (En %)		
	Mujeres	Varones	Total
Industria	9%	20%	15%
Construcción	1%	12%	7%
Comercio	16%	20%	18%
Transporte	3%	12%	8%
Finanzas	9%	11%	10%
Adm. pública	11%	11%	11%
Enseñanza	16%	4%	9%
Salud	10%	3%	6%
Servicios sociales	5%	5%	5%
Serv. domésticos	21%	0%	9%
Total	100%	100%	100%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

GRÁFICO Nº 2

PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD



Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

trabajadores y trabajadoras que acceden a ocupaciones caracterizadas por contar con diferentes condiciones laborales y con remuneraciones que varían según el segmento en el que se inserta cada trabajador/a.

En este sentido, trabajadores y trabajadoras con ciertos perfiles -en términos de las oportunidades que ofrece el mercado- sólo acceden a ciertos segmentos y, a su vez, estos segmentos se van consolidando a partir de los perfiles de trabajadores/as que se incorporan.

Si consideramos los salarios promedio de cada uno de los sectores de actividad y los ordenamos de mayor a menor identificando cuál es el grupo más representado en cada uno de ellos, se evidencia claramente cómo esta segmentación se traduce en inequidad.

Estos datos muestran cómo los varones se insertan mayoritariamente en los sectores de actividad en que los salarios son más elevados, mientras que las mujeres se insertan dentro de los sectores donde los salarios son menores. Además, aquellos son sectores con alto grado de formalización, que se diferencian de los sectores en los que se insertan las mujeres.

Ahora bien, si observamos las brechas salariales al interior de los distintos sectores de actividad, podemos observar:

En el sector enseñanza, que es un sector altamente feminizado, un 76% de mujeres y un 24% de varones. Allí verificamos que las mujeres ganan menos que los varones: la brecha observada es del 22% en el salario mensual promedio percibido por unos y por otras. Esta brecha, si bien en menores proporciones, también se evidencia cuando observamos el salario horario, dado que las mujeres ganan un 6% menos que los varones. Esta diferencia entre las brechas puede ser explicada porque las mujeres trabajan menos horas que los varones que se desempeñan en el sector.

En la administración pública, sector en el

CUADRO N° 9 — PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN SEXO Y SALARIO PROMEDIO POR RAMA DE ACTIVIDAD

Ramas de actividad	Varón	Mujer	Salario
Administración pública	56%	44%	$ 4.345,8
Transporte	86%	14%	$ 4.070,9
Industria	75%	25%	$ 3.939,0
Salud	30%	70%	$ 3.906,3
Finanzas y serv Empresarios	61%	39%	$ 3.768,9
Enseñanza	24%	76%	$ 3.260,6
Serv. sociales y personales	56%	44%	$ 3.114,1
Comercio	63%	37%	$ 2.818,6
Construcción	97%	3%	$ 2.492,8
Servicios domésticos	3%	97%	$ 1.017,7

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

CUADRO Nº 10	SALARIO PROMEDIO, SALARIO HORARIO Y TIEMPO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS ASALARIADOS SEGÚN SEXO EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA			
Rama de actividad	**Sexo y Brecha**	**Salario mensual**	**Horas Trabajadas (semanales)**	**Salario horario**
Enseñanza	Varón	$ 3.910,6	29,9	$ 30,4
	Mujer	$ 3.058,9	24,8	$ 28,6
	Brecha	-22%	-17%	-6%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

CUADRO Nº 11	SALARIO PROMEDIO, SALARIO HORARIO Y TIEMPO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS ASALARIADOS SEGÚN SEXO EN EL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			
Rama de actividad	**Sexo y Brecha**	**Salario mensual**	**Horas Trabajadas (semanales)**	**Salario horario**
Administración Pública	Varón	$ 4.593,0	39,6	$ 27,0
	Mujer	$ 4.025,2	35,0	$ 26,7
	Brecha	-12%	-12%	-1%

Fuente: CEMyT en base a EPH, INDEC. Segundo trimestre 2012.

que se desempeñan un 56% de varones y un 44% de mujeres, observamos que las mujeres ganan, en promedio, un 12% menos que sus pares varones, mientras que la brecha en el salario horario desciende a un 1%, lo cual es explicado porque las mujeres trabajan menos horas que los varones.

Ahora bien, tanto el sector de la construcción como el servicio doméstico son sectores totalmente masculinizados o feminizados respectivamente, por lo que no se pueden comparar los salarios al interior de la ocupación. Sin embargo, se pueden comparar entre ellos dado que muestran similares inserciones ocupacionales, vinculadas a la baja registración y los bajos niveles de instrucción alcanzados por quienes los desempeñan.

En ese sentido, si consideramos el salario promedio de la construcción -sector donde se inserta el 12% de los varones y en el que el 97% de quienes lo desempeñan son varones- respecto del servicio doméstico, que representa al 20% de las mujeres asalariadas y al 98% de las ocupadas en el sector, verificamos que el salario es de $2492,83 vs. $1017,71. Por otro lado, el salario horario que perciben los varones en la construcción es de $13,1, mientras que el de las mujeres es de $9,5. En la construcción, los

CUADRO Nº 12

SALARIO PROMEDIO, SALARIO HORARIO Y TIEMPO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS ASALARIADOS SEGÚN SEXO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y SERVICIO DOMÉSTICO

Rama de actividad	Sexo	Salario mensual	Horas Trabajadas (semanales)	Salario horario
Construcción	Varón	$ 2.470,1	43,9	$ 13,1
Servicio doméstico	Mujer	$ 1.016,5	24,4	$ 9,7
Brecha		-59%	-44%	-26%

Fuente: CEMyT, en base a EPH. Segundo trimestre 2012.

CUADRO Nº 13

SALARIO PROMEDIO, SALARIO HORARIO Y TIEMPO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO POR RAMA DE ACTIVIDAD

Rama de actividad	Sexo y Brecha	Salario mensual	Horas Trabajadas (semanales)	Salario horario
Industria	Varón	$ 4.174,0	45,3	$ 21,4
	Mujer	$ 3.237,0	40,7	$ 18,5
	Brecha	-22%	-10%	-14%
Comercio y gastronomía	Varón	$ 3.024,0	47,0	$ 15,0
	Mujer	$ 2.473,0	39,6	$ 14,5
	Brecha	-18%	-16%	-3%
Transporte	Varón	$ 4.073,4	55,0	$ 17,2
	Mujer	$ 4.055,7	43,5	$ 21,7
	Brecha	0%	-21%	26%
Intermediación financiera y servicios a las empresas	Varón	$ 4.015,9	44,2	$ 21,1
	Mujer	$ 3.383,1	37,0	$ 21,3
	Brecha	-16%	-16%	1%
Salud	Varón	$ 4.693,5	40,9	$ 26,7
	Mujer	$ 3.572,1	36,7	$ 22,7
	Brecha	-24%	-10%	-15%
Servicios sociales y personales	Varón	$ 3.471,5	39,7	$ 20,3
	Mujer	$ 2.661,0	32,0	$ 19,3
	Brecha	-23%	-19%	-5%

Fuente: CEMyT, en base a la EPH. Segundo trimestre 2012.

varones tienen una jornada 43,8 horas semanales; en el servicio doméstico, las mujeres trabajan un promedio de 24 horas semanales.

El acceso de las mujeres al empleo de calidad, expresado a través de la registración, es distinto al de los varones. Mientras el 36% de las mujeres permanecen no registradas, entre los varones ese porcentaje desciende al 30%. Eso

CUADRO Nº 14

ASALARIADOS/AS POR SEXO, TIPO DE REGISTRO Y BRECHA SALARIAL

	Registrados			No Registrados		
	Varón	Mujer	Brecha	Varón	Mujer	Brecha
Salario mensual	$ 4.380	$ 3.514	-20%	$ 2.235	$ 1.439	-36%
Horas trabajadas (semanales)	45,7	35,8	-22%	43,2	27,8	-36%
Salario horario	$ 22,3	$ 22,8	3%	$ 12,0	$ 12,1	0%

Fuente: CEMyT, en base a EPH. Segundo trimestre 2012.

CUADRO Nº 15

SALARIO PROMEDIO MENSUAL Y BRECHAS SEGÚN SEXO, REGISTRO Y RAMA DE ACTIVIDAD

Rama	Salario mensual				Brecha			
	Varón		Mujer		de registro		de género	
	Registrado	No Registrado	Registrado	No Registrado	Varón	Mujer	Registrado	No Registrado
Industria	$ 4.762,9	$ 2.262,7	$ 4.212,2	$ 1.478,0	-52,5%	-64,9%	-11,6%	-34,7%
Administración pública	$ 4.778,4	$ 2.948,2	$ 4.351,3	$ 2.535,3	-38,3%	-41,7%	-8,9%	-14,0%
Enseñanza	$ 4.031,2	$ 1.964,2	$ 3.144,7	$ 2.132,3	-51,3%	-32,2%	-22,0%	8,6%
Intermediación financiera	$ 4.375,7	$ 2.868,3	$ 3.749,1	$ 2.124,7	-34,4%	-43,3%	-14,3%	-25,9%
Construcción	$ 3.428,8	$ 1.937,4			-43,5%		-54,6%	-53,5%
Servicio doméstico			$ 1.556,0	$ 900,9		-42,1%		

Fuente: CEMyT, en base a EPH. Segundo trimestre 2012.

significa que de cada diez mujeres que trabajan, siete lo hacen bajo la condición de registro.

Los salarios de las mujeres que están registradas son un 20% menores que los de sus pares varones, mientras que entre las/os trabajadoras/es no registrados esa brecha se incrementa al 36%. Si miramos el salario horario, lo que se evidencia es que la brecha entre los trabajadores y las trabajadoras se explica porque las mujeres trabajan menos horas semanales que los varones. En el caso de los trabajadores registrados, las mujeres trabajan **un 22% menos horas que los varones; y en el caso de los no registrados, trabajan un 36% menos.**

CUADRO Nº 16	SALARIO PROMEDIO, SALARIO HORARIO Y HORAS TRABAJADAS SEGÚN SEXO Y CALIFICACIÓN PROFESIONAL

Calificación profesional		Salario mensual $	Horas Trabajadas (semanales)	Salario horario $
Profesionales	Varón	$ 7.216,30	40,6	$ 41,40
	Mujer	$ 5.245,20	35,5	$ 34,30
	Brecha	-27%	-13%	-17%
Técnicos	Varón	$ 4.505,30	41,0	$ 25,60
	Mujer	$ 3.331,40	29,3	$ 26,50
	Brecha	-26%	-29%	4%
Operarios	Varón	$ 3.551,60	47,0	$ 17,60
	Mujer	$ 3.166,90	37,8	$ 19,50
	Brecha	-11%	-20%	11%
No calificados	Varón	$ 2.281,70	42,6	$ 12,50
	Mujer	$ 1.437,20	29,7	$ 11,30
	Brecha	-37%	-30%	-10%

Fuente: CEMyT, en base a EPH. Segundo trimestre 2012.

Por otro lado, el hecho de estar desempeñándose en tanto registrados/as implica ganar en promedio un 55% más que los no registrados. Las mujeres que no están registradas ganan un 60% menos que las mujeres que están registradas, mientras que los varones que no están registrados ganan un 49% menos que los varones que están registrados.

La brecha salarial es explicada en este caso porque, tanto en los empleos registrados como en los no registrados, las mujeres trabajan menos horas que los varones. Parece ser una clara expresión de cómo los patrones socioculturales que se les asignan a las mujeres, compatibilizar vida pública y vida privada, atraviesa todos los sectores.

Al analizar la estructura de calificación de las mujeres se evidencia que la presencia femenina se concentra en puestos no calificados en un 36%; en puestos operativos, un 32%; y un 21% en técnicos. Mientras que los varones se concentran mayoritariamente en los puestos de tipo operativos, 62%. En este sentido, si observamos el salario promedio mensual que ganan mujeres y varones en los puestos de tipo operativo se evidencia que las mujeres ganan en promedio un 11% menos, dado que trabajan menos horas que los varones. No obstante, el salario horario de las mujeres es un 11% mayor que el de los varones.

En relación con los puestos profesionales, es decir, aquellos a los que acceden las personas con mayores niveles educativos y entre los que los salarios son más altos, observamos que las mujeres ganan menos que los varones, tanto en el salario promedio mensual -un 27% menos-, como en el salario horario -un 17%-. Esto podría suponer que las mujeres acceden a puestos de menor jerarquía institucional.

4. TERRITORIOS FEMENINOS

Con el objetivo de hacer una síntesis del análisis de las diferencias salariales entre mujeres y varones asalariados, hemos elaborado diferentes perfiles de mujeres, en función de atributos similares, de modo de poder elaborar una tipología.

Los grupos se han elaborado a partir de la aplicación del análisis de cluster, que es una técnica de análisis exploratorio de datos para elaborar una clasificación. Hemos definido tres grupos conformados por características lo más homogéneas posible. Para ello hemos considerado a las mujeres asalariadas comprendidas entre los 15 y 64 años de edad. Los aspectos/variables que tuvimos en cuenta fueron los mismos que luego desagregamos en el análisis de las diferencias salariales entre varones y mujeres. Estos son: jornada de trabajo, registración, calificación del puesto de trabajo, nivel de instrucción, rama de actividad, edad y presencia de niños menores de seis años en el hogar.

5. CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS

- Las mujeres del **grupo uno** tienen entre 55 y 64 años de edad, perciben bajos salarios, no están registradas, se desempeñan en trabajos no calificados, han alcanzado bajo nivel de instrucción y se desarrollan en el ámbito de los servicios comunitarios y en el trabajo doméstico.

- Las mujeres del **grupo dos** tienen entre 15 y 34 años de edad, son mujeres que perciben salarios medios, que trabajan una jornada de 48 hs semanales o más. Los tipos de trabajo que realizan son los que requieren de una calificación operativa, tienen secundario completo y se desarrollan en el ámbito del comercio, y en transporte e industria.

- Las mujeres del **grupo tres** son mujeres entre 35 y 55 años de edad, perciben salarios medios y altos, son mujeres ocupadas plenas, están registradas, tienen una calificación técnica y profesional y secundario completo. Se desempeñan en la administración pública, defensa y seguridad social, enseñanza e intermediación financiera.

Sindicato	1	2	3	Total empleo
Subocupado	20%	56%	35%	37%
Ocupado pleno	63%	35%	59%	53%
Sobreocupado	17%	9%	6%	10%
Bajo	32%	78%	19%	40%
Medio	42%	16%	44%	35%
Alto	26%	6%	37%	25%
Si	63%	29%	86%	63%
No	37%	71%	14%	37%
Profesional	3%	2%	17%	9%
Técnico	9%	6%	38%	21%
Operativo	52%	11%	35%	33%
No calificado	34%	80%	9%	36%
Sec. Incompleto	26%	62%	10%	29%
Sec. Completo	56%	32%	36%	41%
Universitario	18%	6%	54%	30%
Actividades primarias	1%	0%	0%	0%
Industria manufacturera y EGA	31%	0%	0%	9%
Construcción	2%	0%	0%	1%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo; hoteles y restaurantes	57%	0%	0%	16%
Servicio de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	9%	0%	0%	3%
Intermediación financiera y servicios inmobiliarios, empresariales y alquileres	0%	0%	20%	9%
Administración pública, defensa y seguridad social	0%	0%	25%	11%
Enseñanza	0%	0%	37%	16%
Servicios sociales y de salud	0%	7%	17%	9%
Servicios comunitarios, sociales y personales	0%	18%	0%	5%
Servicios de hogares privados que contratan servicio domésticos	0%	73%	0%	21%
15-23	18%	11%	6%	11%
24-34	37%	25%	32%	31%
35-54	39%	48%	51%	46%
55-64	6%	16%	11%	11%
	100%	100%	100%	100%

Fuente: CEMyT, en base a EPH. Segundo trimestre 2012.

6. REFLEXIONES FINALES

Con este artículo buscamos brindar herramientas que permitan pensar en políticas para promover la igualdad entre mujeres y varones, dando cuenta de quiénes son las mujeres que participan y cuáles las que no participan en el mercado de trabajo, y cuáles son los factores que inhiben o habilitan su participación.

El nivel de instrucción alcanzado, las responsabilidades familiares, el cuidado de niños, niñas y adultos mayores, entre otros, condicionan y/o inhiben la participación de las mujeres. La forma que asume su participación, los tipos de trabajo en los que son demandadas y a los cuales acceden, el sector social de pertenencia y el ingreso por ellas percibidos son variables que, de manera conjunta y sinérgica se deben considerar a la hora de evaluar la modalidad y el tipo de inserción femenina en el trabajo remunerado.

Las mujeres no perciben el mismo salario, sobre todo porque no ocupan los mismos empleos que los varones, lo que puede ser explicado por la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Mujeres y varones no hacen los mismos trabajos, ni en la casa ni fuera de ella, así como tampoco trabajan la misma cantidad de horas en el trabajo remunerado. De ahí la importancia de no reclamar salarios iguales por el mismo trabajo sino salarios iguales por trabajos de igual valor.

En trabajos anteriores hemos aportado una serie de iniciativas orientadas a generar políticas, reformas legislativas y acuerdos tripartitos en pos de enfrentar estas desigualdades. Sabemos del componente estructural y estructurante de la división social y sexual del trabajo, pero también existen experiencias que han logrado reducir significativamente las asimetrías presentes. No habrá cambios significativos en la histórica desigualdad en el mundo laboral si no se abordan políticas activas para su reducción.

7. BIBLIOGRAFÍA

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso a las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, N° 3, pp. 343-370.

Arriagada I. (2007), Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. En M. A. Gutiérrez (comp.), *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política,* pp. 23-48. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Berger S. y H. Szretter (2002), Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina, en L. Abramo y R. Todazo (eds.), *Cuestionando un mito: costos laborales de hombre y mujeres en América Latina*, pp. 45-70. Lima, OIT.

Castillo, V., M. Novick, S. Rojo (2008). Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad. En *Trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007,* pp. 45-84. Cepal, Santiago.

Centro de Estudios Mujeres y Trabajo (2010), Caracterización de la inserción laboral de las mujeres en el período 2003-2009, Estela Díaz (coord.). *Informe Nro: 1*. Cemyt, Buenos Aires.

Situación laboral de las mujeres, período 2009-20102. Informe Nro: 3. Cemyt, Buenos Aires.

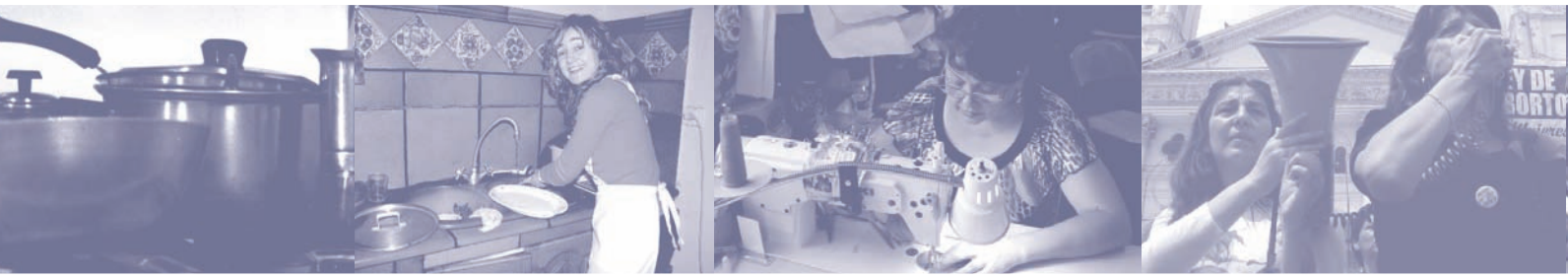
Contartese, D. y Maceira, V. (2006), Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005, en *Trabajo, Ocupación y Empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad.* Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

Cortés, R. (2003), Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002, en Valenzuela, M. E. (comp.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay.* Santiago de Chile, OIT.

Río, C. del y O. Alonso-Villar (2007). Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salario. *Documentos de traballo N° 2.*

Inequidades laborales

HACIA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES



DGB BILDUNGSWERK

CEFS
Centro de Estudios
y Formación Sindical

CEMyT
Centro de Estudios Mujeres y Trabajo
de la Argentina

fetia
Federación
de Trabajadores
de la Industria
y Afines

CTA
de los trabajadores