

#8M Participación de las mujeres en el mercado laboral y el sector público 2024

Brechas de género en la provincia de Buenos Aires

Gobernador
Axel KICILLOF

Vicegobernadora
Verónica MAGARIO

Ministro de ECONOMÍA
Pablo LÓPEZ

Subsecretario de Coordinación Económica y Estadística
Nicolás TODESCA

Director Provincial de Estadística
Diego RUSANSKY

Director de Estadísticas Económicas
Daniel BESLER

Directora de Estadísticas Sociales
Silvia TOMÁS

Director de Planificación, Metodología y Coordinación del
SEP
Federico FERELLA

Este informe fue producido por los equipos de
trabajo de:

Área Coordinación de SIPG-BA

Victoria GUTIÉRREZ
Florencia FERRO

Departamento de Relaciones Institucionales

Trinidad M. PAGELLA

Ilustraciones

Alex SERRANO
María GÓMEZ

Publicado en marzo de 2024.

Signos convencionales:

- Cero absoluto

0 Cero por redondeo

/// Dato que no corresponde presentar

s Dato confidencial por aplicación de las reglas
del secreto estadístico

Se puede visualizar este informe técnico y publicaciones
anteriores en el siguiente link:

<http://www.estadistica.ec.gba.gov.ar/dpe/index.php>

Introducción

El Día Internacional de la Mujer, celebrado el 8 de marzo, trasciende las convenciones al iluminar las sombras de la desigualdad de géneros en todo el mundo, y la provincia de Buenos Aires no es una excepción. Este informe, lejos de ser un análisis convencional, constituye un llamado a superar las barreras establecidas, desafiando la existencia del "techo de cristal" que obstaculiza el avance de mujeres talentosas hacia roles de liderazgo tanto en el ámbito laboral como en los altos cargos del gobierno. En este sentido, nos adentramos en los conceptos del "techo de cristal", "paredes de cristal" y los "pisos pegajosos", elementos que limitan sutilmente las aspiraciones profesionales de las mujeres, evidenciando que la igualdad de oportunidades aún es un objetivo esquivo.

Los estereotipos de géneros configuran la realidad laboral, enmarcando las expectativas de las mujeres de manera limitada, mientras que la persistente "brecha salarial" evidencia una disparidad económica que requiere acciones contundentes. Al explorar la "feminización de sectores" y la "informalidad laboral", descubrimos una distribución desigual de oportunidades laborales, lo que demanda una reevaluación de nuestras percepciones sobre el trabajo y el valor asignado a distintas ocupaciones. Asimismo, desafiamos la afirmación de que la educación es el único camino hacia la equidad laboral, explorando las complejidades de la relación entre el nivel educativo de las mujeres y su acceso a roles de liderazgo y toma de decisión.

Avanzamos examinando cómo las mujeres bonaerenses enfrentan desigualdades en términos de participación en el mercado laboral y acceso a roles de liderazgo, tanto en el sector privado como en el público. Confirmamos que, si bien las mujeres representan una proporción significativa de la fuerza laboral, su presencia en cargos jerárquicos y de toma de decisiones es notablemente menor en comparación con los varones, lo que refuerza la existencia del "techo de cristal". Introducimos además el concepto de "paredes de cristal" al analizar la composición de la ocupación según la rama de actividad.

Nuestro análisis se adentra en áreas laborales específicas, arrojando luz sobre las brechas más pronunciadas y revelando las complejas intersecciones que intervienen el acceso de las mujeres a roles de liderazgo, considerando factores como la edad, nivel educativo, calificaciones del puesto, jerarquía laboral y la informalidad en el empleo. Nos preguntamos además si estas brechas varían según la rama de actividad. Cabe destacar que, a pesar de la vocación de trabajar desde la perspectiva de géneros, hasta ahora las estadísticas oficiales han reproducido el binarismo sexual. Por este motivo, el presente informe utiliza la división "mujeres/varones" en el léxico general.

Este trabajo no es meramente una radiografía de las desigualdades, sino una guía hacia la transformación. A través de una síntesis innovadora, ofrecerá rutas creativas y transformadoras para construir un futuro laboral donde el techo de cristal sea solo un recuerdo, y donde el horizonte esté abierto a todas las personas, sin excepciones. El 8M no es solo un día de concientización, es un catalizador para la acción y la transformación. Por tanto, no solo buscamos comprender las desigualdades de géneros en Buenos Aires, sino también inspirar un cambio significativo en el paradigma laboral, allanando el camino hacia una sociedad más justa e inclusiva.

En primer lugar, abordaremos los conceptos principales y generales sobre temáticas de géneros. En segundo lugar, brindaremos datos sobre la realidad que enfrenta el mercado laboral bonaerense en general, abarcando tanto el sector privado como el público. Esto incluirá los principales indicadores para analizar la situación laboral en la provincia. Por último, caracterizaremos la administración pública provincial, prestando especial atención a la composición general y de puestos jerárquicos por sexo.

Entendemos que reconocer las bases estructurales de la desigualdad de géneros es primordial para pensar nuevas visiones y significaciones que posibiliten escenarios transformadores en términos económicos, sociales, políticos y culturales. Pero, primero, **¿de qué hablamos cuando nos referimos al género?** Si bien existen en la actualidad diversas conceptualizaciones, es importante destacar aquella que realiza la historiadora Joan Scott, quien se refiere al género como una forma primaria de relaciones significantes de poder, que rigen sobre la estructura económica, social, política y cultural, y la cual requiere un abordaje. En este sentido se destaca al género como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual, dado que se constituye en un proceso activo y sutil que lleva a cada persona a que haga lo que se espera de ella (OIT, 2024).

Así, cuando hablamos de desigualdad de géneros, hacemos referencia a estas relaciones desiguales de poder, que da cuenta de la existencia de un sistema sociocultural históricamente dado de relaciones jerárquicas -o mejor conocido como patriarcado- que atañe a todas las esferas de participación, que se manifiesta en la dicotomía público-privado, la división sexual del trabajo y la consecuente socialización diferenciada persistente, a partir de la existencia de normas, pautas y valores, que se imprimen desde su naturalización, y condicionan las expectativas y aquello que se espera del deber ser según el género, promoviendo la existencia de sesgos y estereotipos.

Entonces, **¿qué son los sesgos y estereotipos?** Los sesgos son aquellos preceptos, preconcepciones o prejuicios inconscientes basados en estereotipos socioculturales. Y hablamos de estereotipos cuando nos referimos a una percepción arbitraria de una persona o grupo social, según un determinado agrupamiento de características, cualidades y habilidades que buscan justificar la pertenencia de una categoría social. Que también se hace de forma inconsciente y forma parte del imaginario social. Así, la relación entre la mujer y lo doméstico, la emocionalidad y el cuidado, persiste ante la diferenciación del varón, y lo público, lo racional y lo productivo.

Ahora bien, **¿Qué es la brecha de género?** La brecha de género se entiende como una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre los indicadores referidos a mujeres y varones dentro de una variable concreta. Puede verse en la participación, acceso, permanencia, remuneración, etc. En esta oportunidad se analizan las desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral de la provincia de Buenos Aires y a la hora de acceder a altos cargos de gobierno.

¿Qué se entiende por techo de cristal o segregación vertical? Techo de cristal es un concepto surgido en los años '80 en EE.UU. que se emplea para referirse a las barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres hacia puestos de alta dirección en empresas y otras organizaciones. Es invisible porque no existen normas que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de ninguna persona, pero opera como una construcción social que establece los roles esperables de las mujeres en relación con el espacio público y el privado.

¿Qué son las paredes de cristal? Son muros invisibles que segmentan su desarrollo educativo y profesional, concentrando a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía y manteniendo una predominancia masculina en ramas como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática.

¿Qué son los pisos pegajosos? Los pisos pegajosos representan la dificultad de las mujeres para despegarse de “la base” de la pirámide económica. Está directamente relacionado con el desigual reparto de las tareas de cuidado, ya que las mujeres acceden a trabajos más flexibles, con menos carga horaria y, muchas veces, desvinculados de la protección social, para poder compatibilizar el trabajo dentro y fuera del hogar. Debido a esto, mujeres y LGTBI+ prevalecen en condiciones precarias de trabajo, con grandes inconvenientes para salir de la situación por estar “adheridas a un suelo” que les dificulta su crecimiento laboral.

Desigualdad en el mercado laboral

Para poder visibilizar la importancia que tienen los conceptos desarrollados previamente, es importante medirlos y verlos con datos. Por esta razón, en este apartado, se dará a conocer las estadísticas del mercado laboral provincial para dar a conocer una visión general de la provincia, para luego adentrarnos en la evaluación de la administración pública provincial en particular.

Conocer la participación de las mujeres en el mercado laboral nos permite identificar el impacto de la desigualdad en el acceso de las mujeres a los puestos y cargos jerárquicos. Por ello, analizamos los datos publicados en el Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), sobre los indicadores económicos, en la provincia de Buenos Aires, Argentina. Los mismos tienen origen en la EPH continua del INDEC, 2022.

Las tasas básicas nos muestran grandes diferencias entre mujeres y varones en el mercado laboral; la tasa de actividad y de empleo son mayores en varones por una diferencia de casi 20 puntos porcentuales (p.p.). Pero si medimos la desocupación y la subocupación las tasas son mayores en las mujeres por más de 2 p.p. en la primera y casi 6 en la segunda.

 **Mujeres**

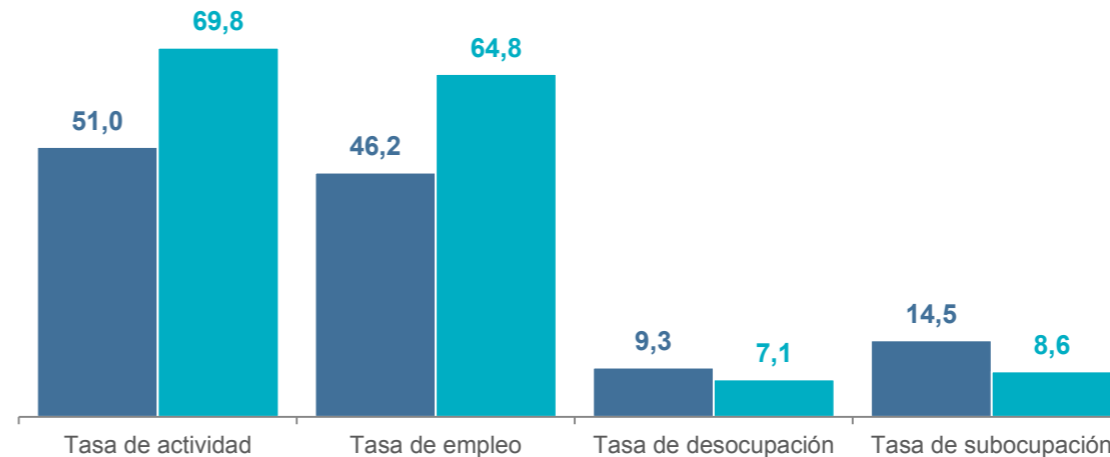
 **Varones**

Tasas básicas de la población de 14 años y más por sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Tasa de actividad	51,0	69,8
Tasa de empleo	46,2	64,8
Tasa de desocupación	9,3	7,1
Tasa de subocupación	14,5	8,6

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica (2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa básicas de la población de 14 años y más por sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de Actividad (TA)

La población económicamente activa (PEA) está compuesta por los ocupados y desocupados que presionan activamente sobre el mercado laboral en búsqueda de una ocupación.

Durante el 2022, la participación de las mujeres en el mercado laboral fue del 51% y de casi el 70% la de los varones. La diferencia se amplió al desagregar los datos por nivel educativo de la población, alcanzando los 31 p.p. en los niveles más bajos. Sin embargo, la diferencia disminuyó en los niveles educativos más altos con una diferencia de 8,7 p.p. para la educación superior universitaria completa.

 **Mujeres**

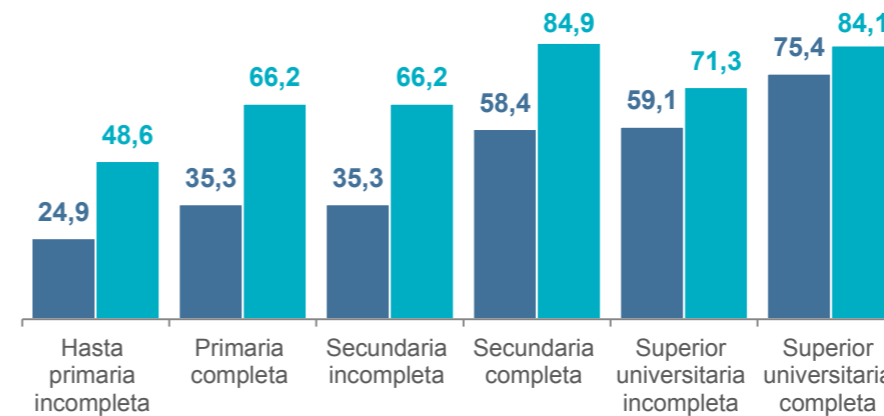
 **Varones**

Tasa de actividad de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Hasta primaria incompleta	24,9	48,6
Primaria completa	35,3	66,2
Secundaria incompleta	35,2	55,1
Secundaria completa	58,4	84,9
Superior universitaria incompleta	59,1	71,3
Superior universitaria completa	75,4	84,1
Total	51,0	69,8

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica (2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de actividad de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de Empleo (TE)

La población ocupada refiere al conjunto de personas que tienen por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia han trabajado como mínimo una hora. El criterio de una hora trabajada, además de preservar la comparabilidad con otros países, permite captar las múltiples ocupaciones informales o de baja intensidad que realiza la población.

Las mujeres ocupadas alcanzaron el 46,2% mientras que los varones ocupados eran el 65%. Como sucede con el indicador anterior, la brecha se amplió al desagregar la tasa de empleo por sexo y nivel educativo de la población: 29,6 p.p. para la población con primaria completa y disminuyó en los niveles educativos más altos: 9,1 p.p. de diferencia en la población con nivel superior universitario completo con el 72,9% para las mujeres y 82,0% para los varones.

 **Mujeres**

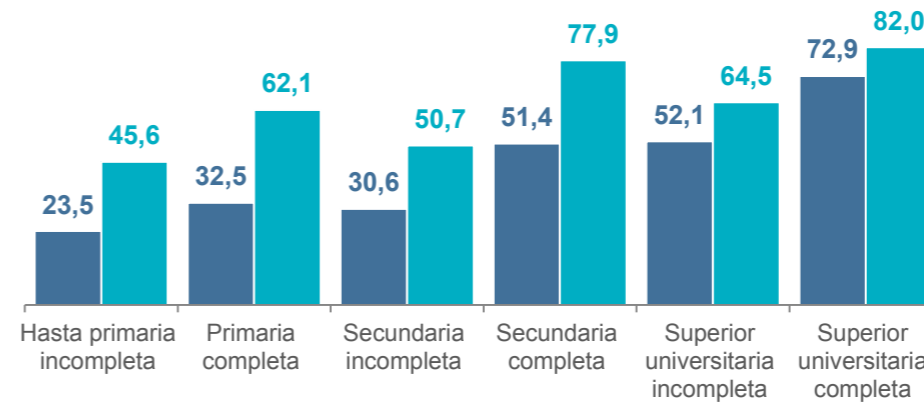
 **Varones**

Tasa de empleo de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Hasta primaria incompleta	23,5	45,6
Primaria completa	32,5	62,1
Secundaria incompleta	30,6	50,7
Secundaria completa	51,4	77,9
Superior universitaria incompleta	52,1	64,5
Superior universitaria completa	72,9	82,0
Total	46,2	64,8

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica (2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de empleo de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de Desocupación (TD)

La población desocupada está compuesta por las personas que no tienen ocupación y buscan trabajo activamente, por lo tanto, están disponibles para trabajar, es decir corresponde a la desocupación abierta.

La tasa de desocupación de mujeres en la Provincia durante el 2022 fue de 9,3% y de 7,1% para los varones. La proporción de varones desocupados fue mayor a la de las mujeres solo en el nivel de instrucción más bajo, en 0,7 p.p. La diferencia entre mujeres y varones se amplió hasta alcanzar los 5,2 p.p. en la población con el secundario incompleto y disminuyó a 0,7 p.p. en la población con educación superior universitaria completa.

 **Mujeres**

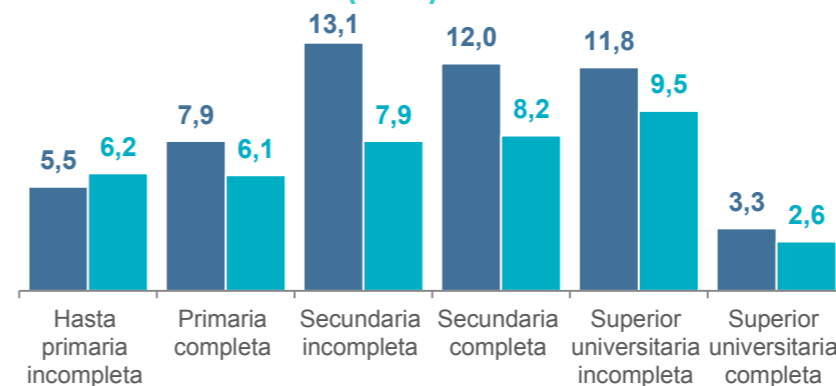
 **Varones**

Tasa de desocupación de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Hasta primaria incompleta	5,5	6,2
Primaria completa	7,9	6,1
Secundaria incompleta	13,1	7,9
Secundaria completa	12,0	8,2
Superior universitaria incompleta	11,8	9,5
Superior universitaria completa	3,3	2,6
Total	9,3	7,1

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica (2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de desocupación de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de Informalidad

La población informal refiere a las personas de 14 años y más que no presentan descuento jubilatorio en su empleo.

En la actualidad, ampliar la participación de mujeres en el mercado laboral formal representa uno de los principales desafíos, dado que la informalidad contribuye a la perpetuación de la desigualdad entre mujeres y varones. Esto se atribuye a menudo a que las mujeres suelen optar por trabajar en jornadas reducidas o pausar sus carreras para conciliar sus responsabilidades laborales con las de cuidado.

En la provincia de Buenos Aires la tasa de informalidad para las mujeres fue de casi el 37%, y del 34% para los varones. La tendencia se mantuvo al desagregar los datos por nivel educativo, alcanzando una diferencia de 16,1 p.p. en la población con nivel primario completo y descendió a 1,6 p.p. en la población con educación superior universitaria completa.

 **Mujeres**

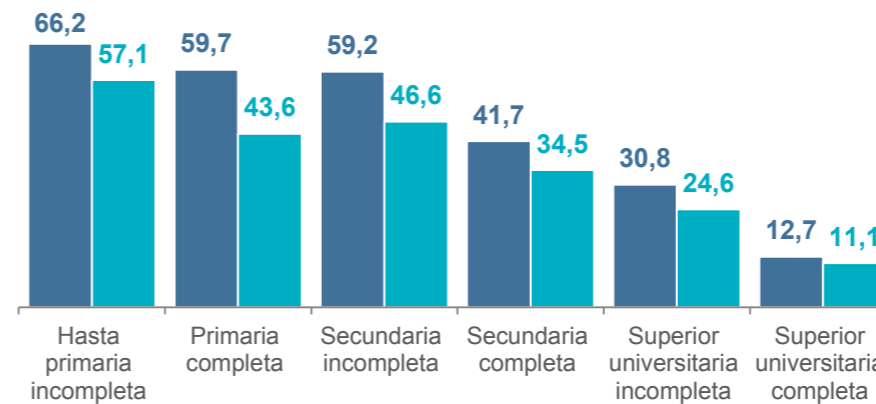
 **Varones**

Tasa de informalidad de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Hasta primaria incompleta	66,2	57,1
Primaria completa	59,7	43,6
Secundaria incompleta	59,2	46,6
Secundaria completa	41,7	34,5
Superior universitaria incompleta	30,8	24,6
Superior universitaria completa	12,7	11,1
Total	36,9	34,2

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica (2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Tasa de informalidad de la población de 14 años y más por nivel educativo y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Caracterización de la ocupación

Por calificación y sexo

La brecha entre mujeres y varones fue de más de 20 p.p. en los cargos operativos con un porcentaje del 43% para las mujeres y del 64,4% para los varones. Se revirtió en la población técnica y no calificada donde el porcentaje de varones superó al de mujeres en 5,8 p.p. y 13,9 p.p. respectivamente, mientras que en el grupo de profesionales la diferencia se situó en 2 p.p. a favor de las mujeres, con valores del 8,4% para estas y del 6,4% para los varones.

Resulta relevante destacar que el universo de mujeres trabajadoras es menor al de los varones, por lo que a pesar de que proporcionalmente hay más mujeres profesionales, en términos absolutos esta relación se invierte.

 **Mujeres**

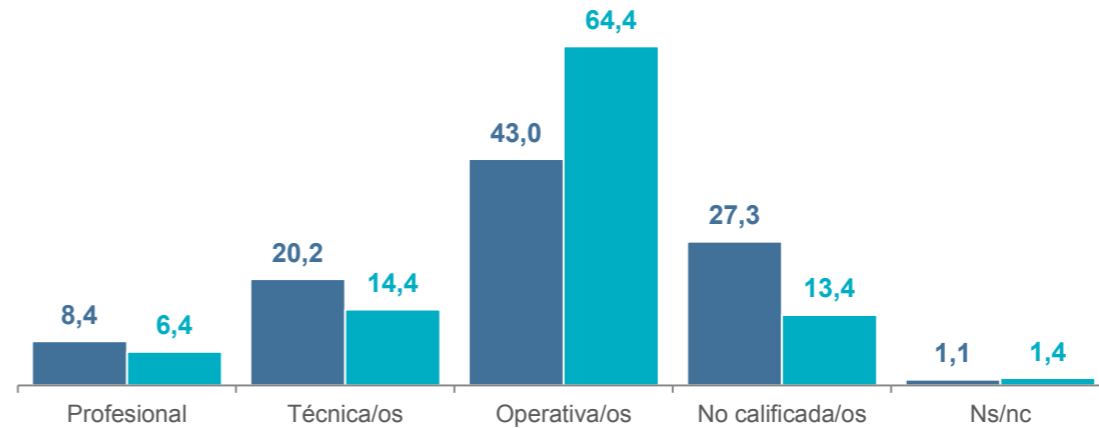
 **Varones**

Porcentaje de población ocupada de 14 años y más por calificación y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Profesional	8,4	6,4
Técnica/os	20,2	14,4
Operativa/os	43,0	64,4
No calificada/os	27,3	13,4
Ns / nc	1,1	1,4
Total	100,0	100,0

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Porcentaje de población ocupada de 14 años y más por calificación y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Caracterización de la ocupación

Por jerarquía y sexo

Al desagregar los datos de la población ocupada por jerarquía y sexo aparece el fenómeno del que hablamos anteriormente y definimos como “techo de cristal”. En la Provincia también las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos de dirección y de toma de decisiones.

En el mundo del trabajo, el empleo y la producción, el porcentaje de mujeres en los cargos de jefatura y dirección fue menor que en los varones: 3,7% de jefas mujeres y 6,0% para los varones. Esta diferencia disminuyó en los cargos de dirección a menos de un punto. No obstante, este patrón se invirtió para la población asalariada, con un 93,2% de mujeres y un 90,4% de varones.

Vale resaltar que la población ocupada de mujeres es siempre menor a la de varones, por lo tanto, el universo disminuye. En este sentido, la brecha entre mujeres y varones en los cargos de dirección es sustancialmente mayor en términos absolutos. De un total de 51.045 cargos directivos en la Provincia, solo 16.806 fueron ocupados por mujeres, menos de la tercera parte.

 **Mujeres**

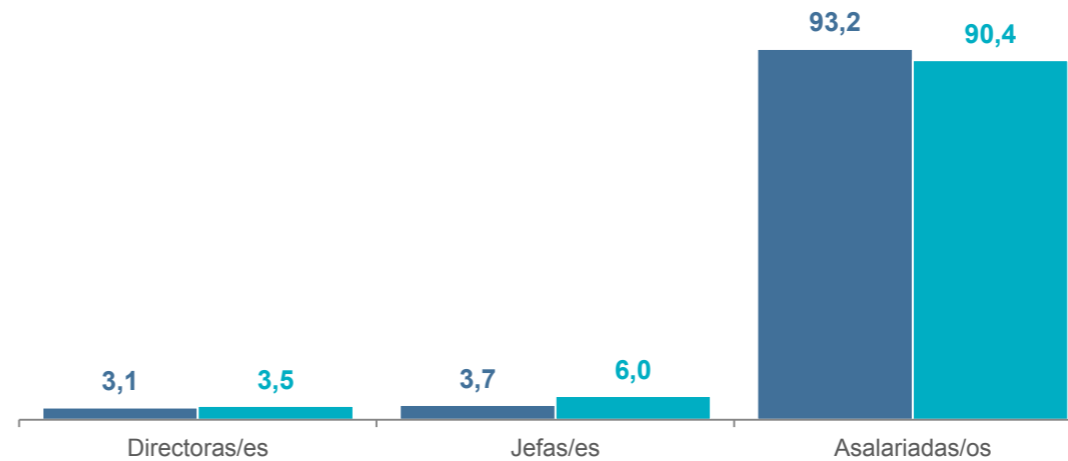
 **Varones**

Porcentaje de población ocupada de 14 años y más en empleo privado (en empresas de 10 ocupados y más), por jerarquía y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Directoras/es	3,1	3,5
Jefas/es	3,7	6,0
Asalariadas/os	93,2	90,4
Total	100,0	100,0

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Porcentaje de población ocupada de 14 años y más en empleo privado (en empresas de 10 ocupados y más), por jerarquía y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Caracterización de la ocupación

Por categoría ocupacional y sexo

También observamos diferencias en la composición por categoría ocupacional. En la categoría obrera/os empleada/os la participación de las mujeres fue mayor a la de los varones en 5,7 p.p. y de 0,2 p.p. entre los trabajadoras/es informales sin remuneración.

En cambio la diferencia fue de casi 4 p.p. a favor de los varones entre las y los cuentapropistas, con el 21,6% para las mujeres y el 25,5%. La tendencia se mantuvo para la categoría patrón/as con una diferencia en p.p. de 1,9.

 **Mujeres**

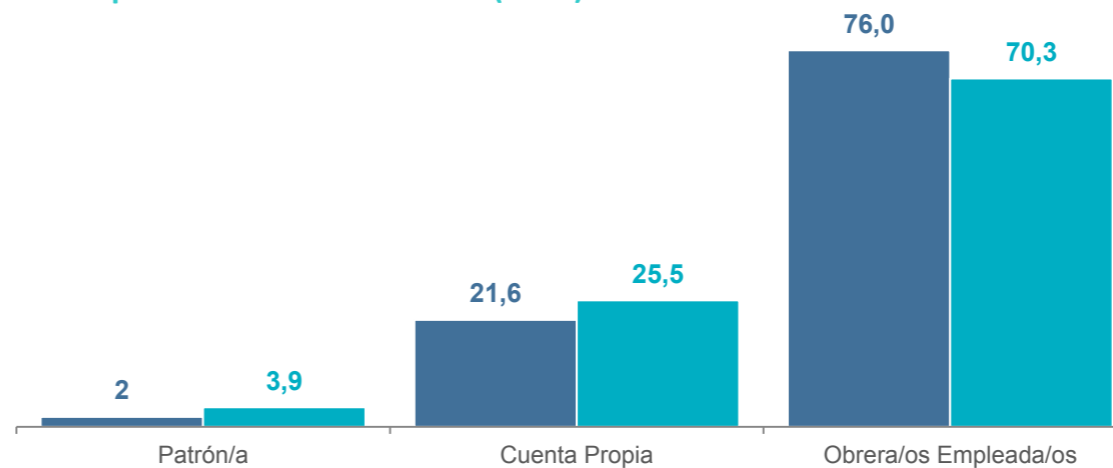
 **Varones**

Porcentaje de población ocupada de 14 años y más por categoría ocupacional y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Patrón/a	2,0	3,9
Cuenta propia	21,6	25,5
Obrera/os empleada/os	76,0	70,3
Trabajador/a informal sin remuneración	0,5	0,3
Total	100,0	100,0

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Porcentaje de población ocupada de 14 años y más por calificación y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.



Caracterización de la ocupación

Por rama de actividad y sexo

Al analizar la composición de la ocupación por rama de actividad, observamos que existe una marcada segregación horizontal, fenómeno también conocido como “paredes de cristal”. Existe una amplia evidencia sobre la composición sectorial del empleo en la Provincia que indica que esta difiere considerablemente entre mujeres y varones. Por ejemplo en las ramas de actividad vinculadas al cuidado, la educación y la salud hubo más de tres mujeres ocupadas por cada varón. En cambio en sectores relacionados a la producción se invirtió totalmente con casi 5 varones ocupados por cada mujer.

En general, se puede observar que las mujeres tienen una mayor participación en sectores laborales relacionados con servicios, especialmente en áreas como educación, cuidado y salud, donde los salarios promedio en 2022 rondaron los \$36.685. Sin embargo, su presencia fue menor en la mayoría de los sectores de bienes transables, donde los salarios promedio eran de \$55.681.

 **Mujeres**

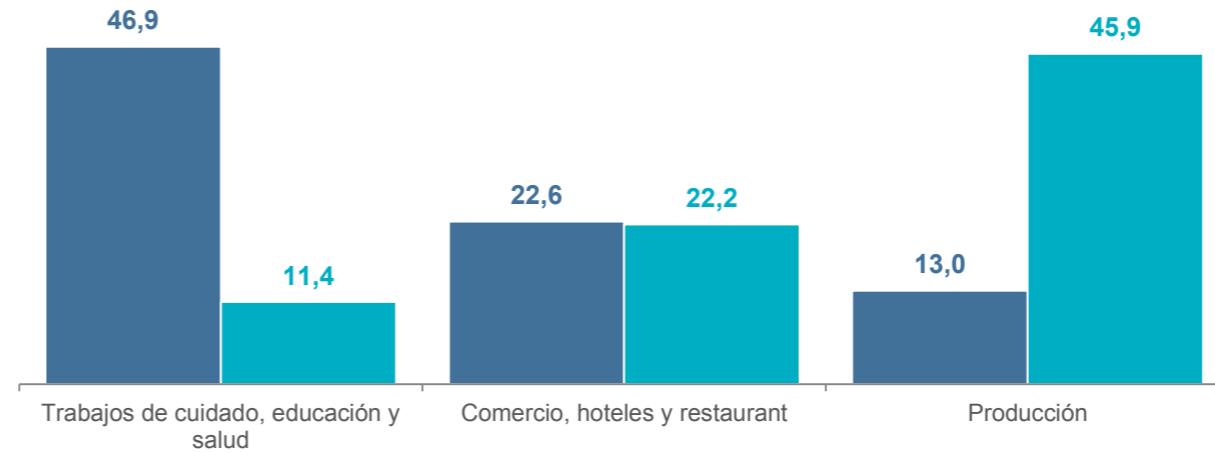
 **Varones**

Porcentaje de la población ocupada de 14 años y más por rama de actividad y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)

Categoría	Mujeres	Varones
Trabajos de cuidado, educación y salud	46,9	11,4
Comercio, hoteles y restaurant	22,6	22,2
Producción	13,0	45,9
Servicios financieros, inmuebles alq.	9,0	10,3
Administración pública, defensa y seguridad social	6,7	6,7
Otras ramas	1,9	3,6
Total	100,0	100,0

Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Porcentaje de población ocupada de 14 años y más por rama de actividad y sexo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Brecha de ingresos

Por jerarquía y nivel educativo

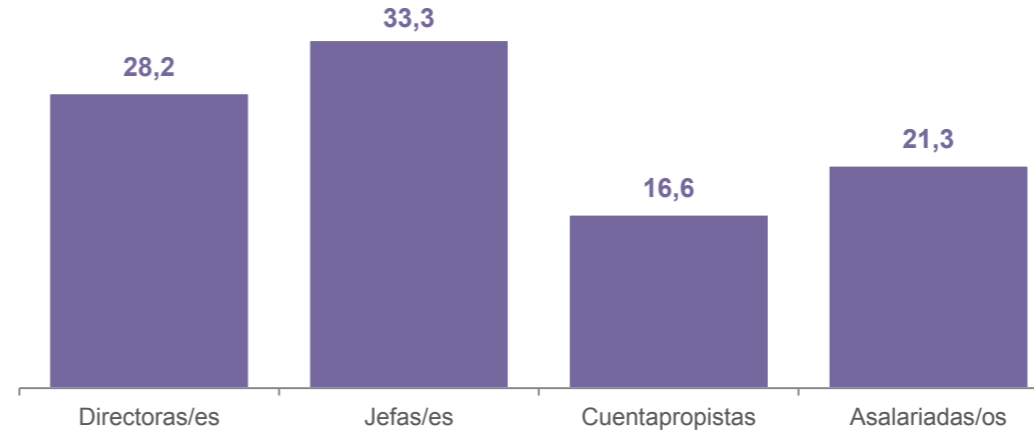
Las condiciones más desfavorables para las mujeres en relación al acceso al empleo y la permanencia en él, se ven reflejadas en la brecha de ingresos. En el 2022 las mujeres de la Provincia ganaron en promedio, un 25% menos que los varones. La brecha se amplió al desagregar los datos por jerarquía y sexo, alcanzando el 33,3% en las y los cuentapropistas y 28,3% en la población asalariada.

Lo mismo sucede al desagregar los datos por nivel educativo, la brecha fue superior al 50% en los niveles de educación más bajos y descendió al 27,3% en la población con educación superior universitaria completa.

Brecha

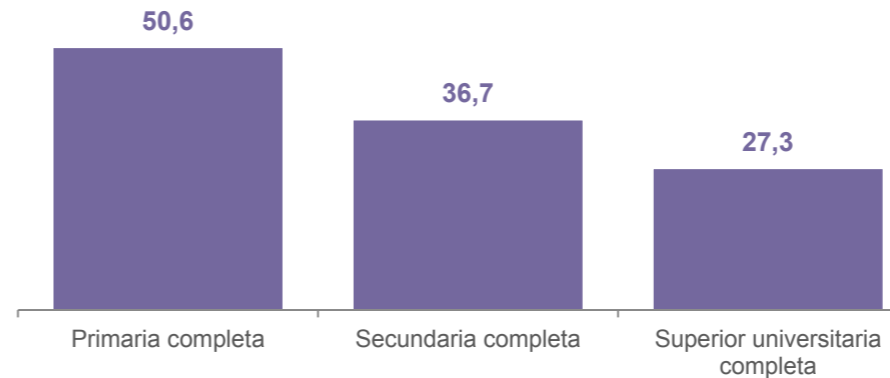


Brecha de género en el ingreso laboral de la población perceptora por jerarquía. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Brecha de género en el ingreso laboral de la población perceptora por nivel educativo. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

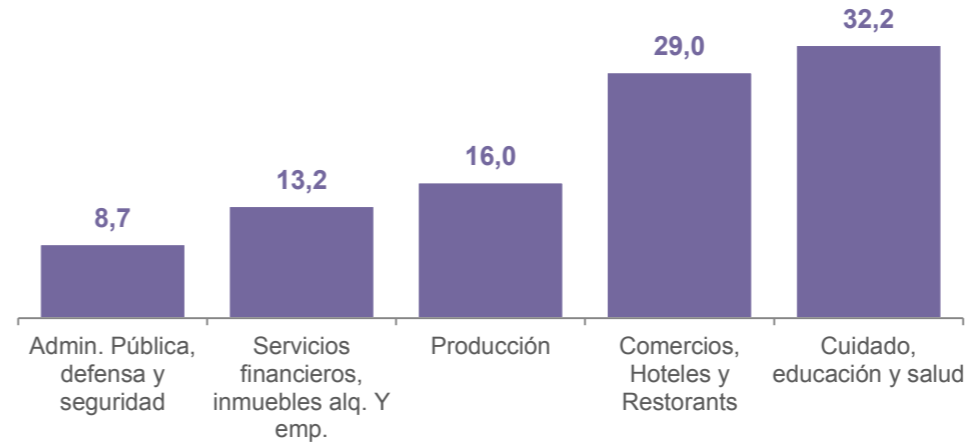
Brecha de ingresos

Por rama de actividad y clasificación ocupacional

Con respecto a la brecha de ingresos por rama de actividad, la brecha se amplió alcanzando el 29% en las áreas más informales como comercios, hoteles y restaurantes y en las relacionadas al cuidado, educación y salud con más del 30%. Sin embargo, disminuyó cuando miramos los datos desagregados por calificación ocupacional: la brecha descendió al 20,8% para las mujeres en puestos técnicos, 21,7% para puestos operativos y 23% en profesionales. Esta tendencia se profundizó en el universo de mujeres no calificadas alcanzando una brecha en sus ingresos del 42,1%.

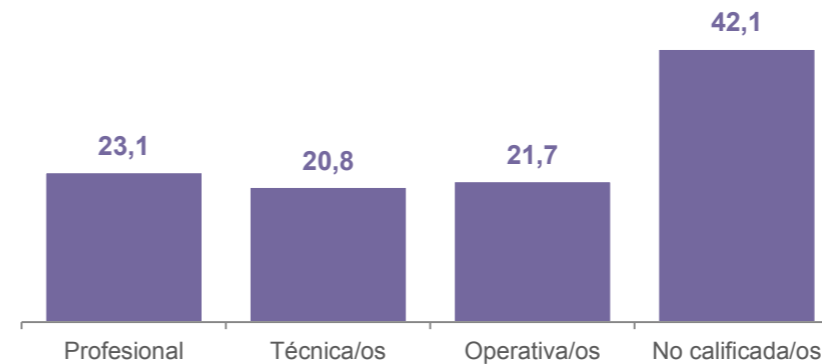
 Brecha

Brecha de género en el ingreso laboral de la población perceptora por rama. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Brecha de género en el ingreso laboral de la población perceptora por calificación. Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires (2022)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Caracterización del sector público provincial



Por estructura

Es esencial comprender la organización y distribución de responsabilidades gubernamentales. Para ello, nos centramos en el personal jerarquizado superior durante el período 2022-2023.

Durante el período se observa la brecha de género en los cargos de alta dirección pública y en las autoridades superiores¹. Esta brecha se acrecienta a medida que se asciende en la escala jerárquica de los cargos y el “techo de cristal” comienza a manifestarse tempranamente: se advierte a partir de los cargos de base donde las mujeres superaron a los varones en más de 40 p.p. En las autoridades superiores; en los cargos de ministra/os y mayores a subsecretaria/os la brecha se amplió en 6 p.p. alcanzando una diferencia de 46 p.p. y descendió a sólo 2 p.p. en los cargos mayores a subdirectora/es y menores o equivalentes a directora/es.

La brecha continuó disminuyendo en los cargos mayores a subdirectora/es y menores o equivalentes a directora/es y se amplió en los cargos de ministra/os y superiores a subsecretarías o equivalentes a directora/es provinciales.

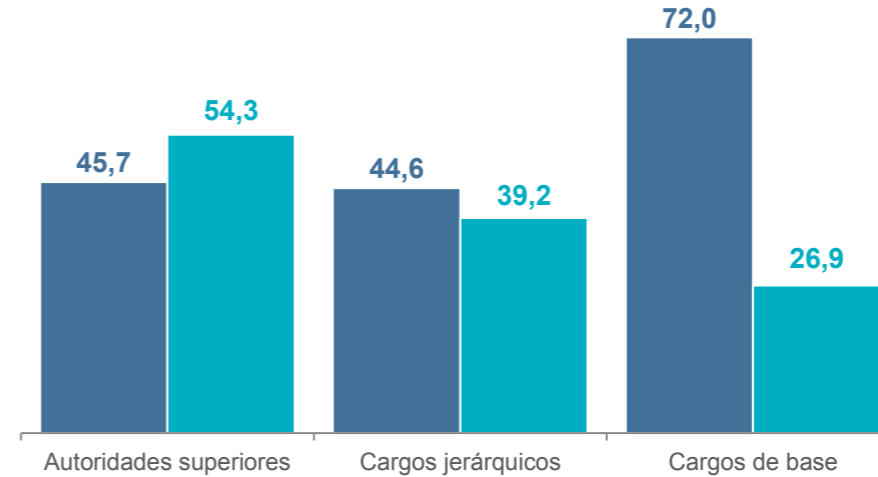
Es importante resaltar que en los últimos años ha habido una mejora en la brecha de cargos jerárquicos. En el año 2022, la proporción de mujeres ocupando cargos superiores a Directores/as Provinciales y equivalentes o inferiores a Subsecretarios/as aumentó del 33,1% al 35,4% en 2023. No obstante, aún queda camino por recorrer para romper completamente el techo de cristal en la Provincia².

 **Mujeres**
 **Varones**

¹Autoridades Superiores: Cargos del personal jerarquizado superior como ministras, subsecretarías, directoras y subdirectoras.

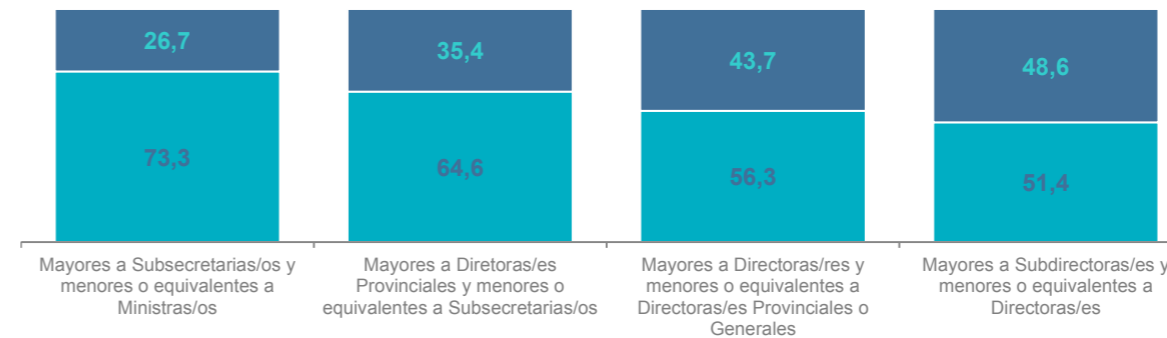
² Los datos pueden diferir de la información suministrada por el SIAPE debido a cuestiones metodológicas.

Personal de la Administración Pública Provincial, por sexo (2023)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Distribución de funciones en personal jerarquizado superior, por sexo (2023)



Fuente: Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la provincia de Buenos Aires (SIPG-BA), dimensión económica(2022). Provincia de Buenos Aires, Argentina.

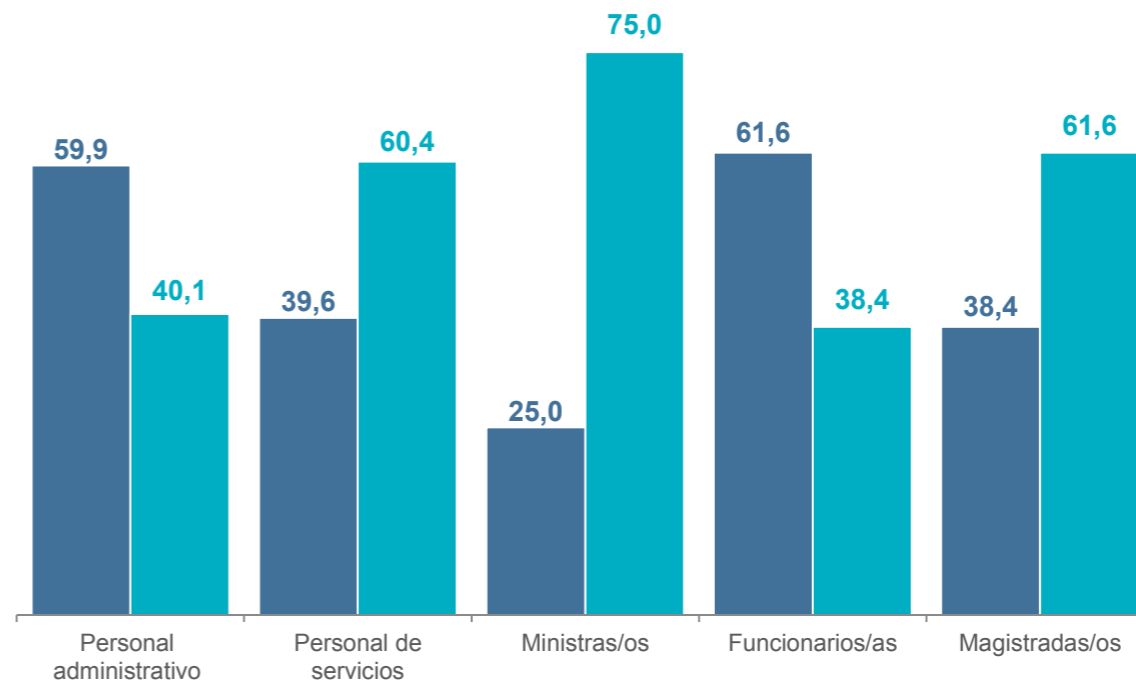
Caracterización del sector público provincial

Tribunales y juzgados

Los cargos en el nivel inferior estaban mayormente ocupados por mujeres, mientras que en los niveles superiores predominaban los varones. Esta disparidad de género confirma la existencia del techo de cristal, donde los varones ocupan los puestos jerárquicos más altos, relegando a las mujeres a roles subordinados.

En consecuencia, la presencia desproporcionada de varones en los cargos de mayor autoridad dentro de estas instituciones perpetúa la desigualdad de géneros y dificulta el avance profesional de las mujeres.

Cargos en tribunales y juzgados por tipo y por sexo (2022)



Fuente: Departamento de Estudios Socio Demográficos a partir de datos de la Unidad de Recopilación de datos. Oficina de la Mujer. Corte Suprema de Justicia de la Nación. República Argentina

 Mujeres

 Varones

Caracterización del sector público provincial

Ministerio Público Fiscal y Consejo de la magistratura

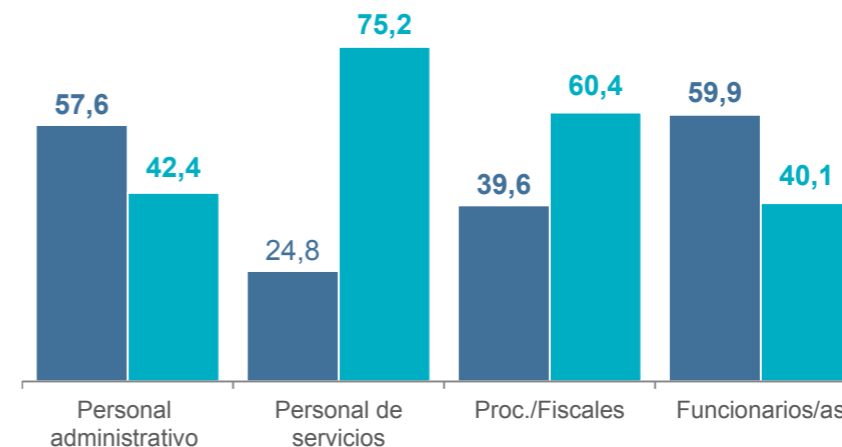
Durante el 2022 las mujeres representaron en el Ministerio Público Fiscal en promedio el 45,5% de los cargos. El porcentaje se amplió al analizar los datos por tipo de cargo: las mujeres representaron casi el 60% de las funcionarias y disminuyeron a casi el 25% en el personal de servicios.

Sin embargo, al examinar la composición en el Consejo de la Magistratura, las mujeres representaron en promedio sólo el 19% de los cargos en el periodo 2019-2022, subiendo más de 5 p.p. en los últimos 2 años, alcanzando el 22,2% de representación.

 **Mujeres**

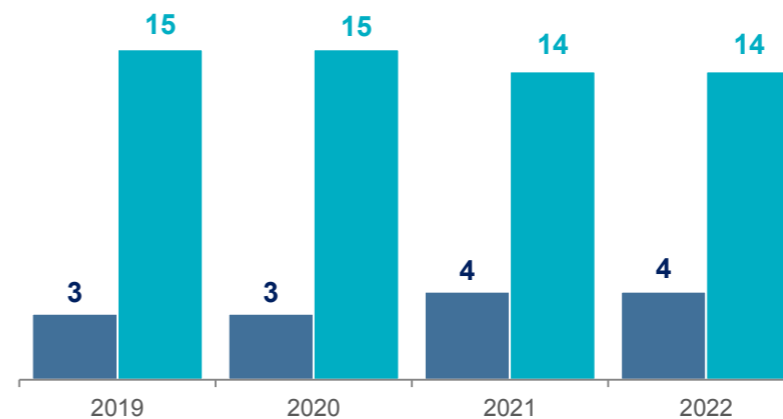
 **Varones**

Cargos en el Ministerio público fiscal por tipo y por sexo (2022)



Fuente: Departamento de Estudios Socio Demográficos a partir de datos de la Unidad de Recopilación de datos. Oficina de la Mujer. Corte Suprema de Justicia de la Nación. República Argentina

Cargos en el Consejo de la Magistratura por año y por sexo (2022)



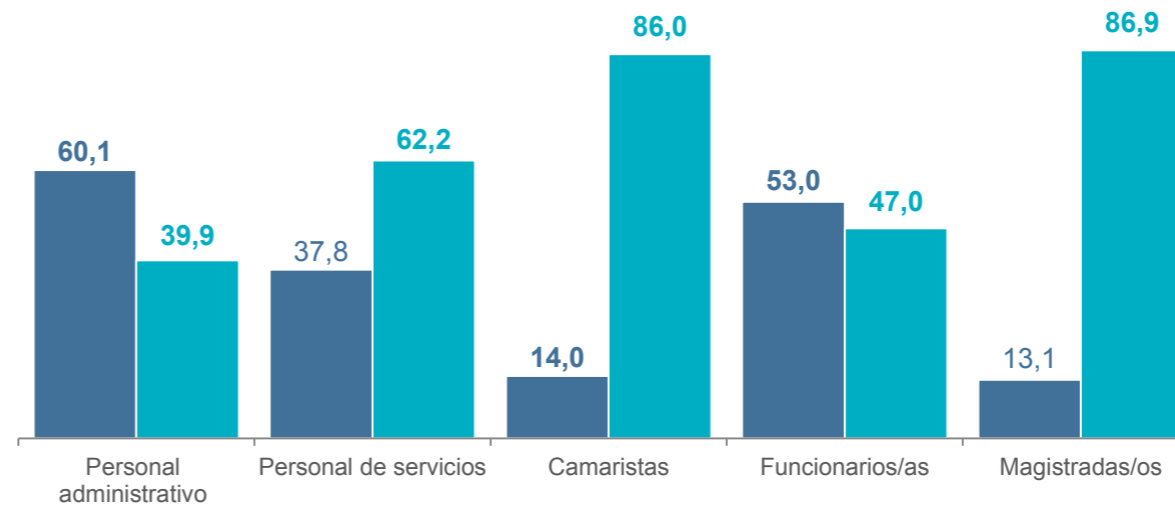
Fuente: Departamento de Estudios Socio Demográficos a partir de datos de la Unidad de Recopilación de datos. Oficina de la Mujer. Corte Suprema de Justicia de la Nación. República Argentina

Caracterización del sector público provincial

Cámara Federal de Apelaciones

Los cargos de base mostraron una mayor presencia de mujeres en comparación con los varones y se refieren a cargos mayoritariamente ocupados por personal administrativo. Sin embargo, a medida que se asciende en el nivel jerárquico, se evidenció una alta presencia de varones en las esferas jerárquicas superiores.

Cargos en el Cámara de apelaciones por tipo de cargo y sexo (2022)



Fuente: Departamento de Estudios Socio Demográficos a partir de datos del Mapa de Estado de la provincia de Buenos Aires

■ Mujeres

■ Varones

Caracterización del sector público provincial

Poder Ejecutivo

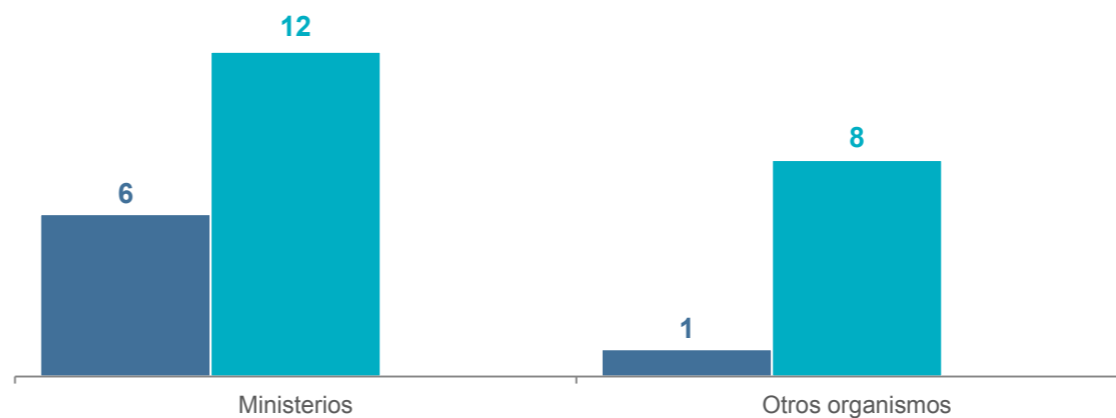
Históricamente los principales cargos en el Poder Ejecutivo provincial se encuentran ocupados por varones. Aunque la brecha se viene cerrando, si se tiene que en cuenta que en el período 2015-2019 todo el gabinete estaba compuesto por varones, queda un importante camino que recorrer para cerrarla.



Mujeres

Varones

Máxima autoridad por organismos del Poder Ejecutivo de la administración pública provincial por sexo. (2022)³



Fuente: Departamento de Estudios Socio Demográficos a partir de datos del Mapa de Estado de la provincia de Buenos Aires

³Dentro de la categoría "Otros organismos" se encuentran incluidos los siguientes organismos y entidades: Asesoría General del Gobierno, Contaduría General de la Provincia, Coordinación General, Unidad Gobernador, Dirección General de la Cultura y Educación, Fiscalía de Estado, Gobernación de la Provincia de Buenos Aires, Honorable Tribunal de Cuentas, Tesorería General de la Provincia y Secretaría General.

Conclusiones

Aunque se han hecho esfuerzos para promover el desarrollo pleno de mujeres y personas LGBTI+ y reducir desigualdades durante los últimos años, persisten expectativas preconcebidas de géneros que limitan sus opciones profesionales. Por ello, dismantelar estos estereotipos se erige como una necesidad esencial para la reconfiguración de un entorno laboral desvinculado de prejuicios de géneros. En la provincia de Buenos Aires, contamos con normativas que promueven la inclusión y permiten avanzar hacia la paridad como la Ley 14848: Paridad entre géneros para todos los cargos públicos y la Ley 14783: Cupo Laboral travesti-trans en el sector público provincial.

Sin embargo, se evidencian "pisos pegajosos" y "paredes de cristal" tanto en el sector público como privado bonaerense donde encontramos cargos jerárquicos con mayor presencia de varones y áreas y ramas de actividad compuestas casi totalmente por mujeres. A su vez, dentro de cada uno observamos diferencias verticales en la composición de géneros, es decir, entre el escalafón de los empleados públicos y las autoridades superiores dando lugar a la existencia de los "techos de cristal". Esto se debe a que existen algunos factores que limitan la participación de mujeres en los cargos jerárquicos y de autoridades superiores. En este sentido, la reproducción de los criterios de reclutamiento con sesgo de géneros nos permite explicar cómo los cargos más altos se ocupan mayoritariamente con varones. Por otra parte, las formas masculinizadas del ejercicio del rol derivado de los cargos nos indica que como las posiciones son ocupadas tradicionalmente por varones, el ejercicio del rol se asocia al género y podrían resultar menos atractivos para las mujeres o ponerse en tensión con la dinámica doméstica y/o familiar. A pesar de ello, es importante mencionar que durante los últimos años hubo una reducción en las brechas en los cargos jerárquicos en el ejecutivo provincial.

La presencia de mujeres en cargos de toma de decisión no es una condición suficiente para que incluyan perspectiva de géneros. Tampoco garantiza la reducción de otras desigualdades en los espacios de trabajo ni elimina otras dificultades para el ingreso, ascenso y desarrollo de las carreras en la administración pública. Sin embargo, la participación de mujeres en las distintas jerarquías se presenta como una condición fundamental para tener un Estado que no reproduce hacia adentro las desigualdades de géneros y que puede implementar políticas que no las reproducen en la sociedad.

En particular, en el ámbito del Poder Judicial, la persistencia de prejuicios de géneros constituye un desafío adicional que afecta la igualdad de oportunidades. Este desafío se agrava desde el inicio del proceso, es decir, desde la evaluación y selección de magistradas/os, donde la perspectiva de géneros suele estar ausente. Una de las claves para abordar esta problemática radica en la implementación de procesos judiciales que incorporen esta perspectiva, garantizando un acceso equitativo a la justicia. Asimismo, es fundamental proporcionar capacitaciones a quienes trabajan en este sector, con el fin de evitar la revictimización de las personas implicadas en los casos. De esta manera, se busca romper con la perpetuación de resultados predecibles y favorecer una justicia más inclusiva y sensible a las diversas realidades de géneros.

La importancia de repensar la existencia de sesgos, estereotipos y discriminaciones por motivos de género radica en que todos ellos inciden en la merma de igualdad de oportunidades, la dificultad en la sostenibilidad de la vida y la pérdida de reconocimiento de los derechos que existen y persisten en los marcos normativos nacionales e internacionales, generando una brecha entre la igualdad formal y sustantiva.

En conclusión, aunque se ha logrado una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, el desempleo en todo el mundo tiene tasas mayores en mujeres jóvenes, en parte debido a sesgos en los procesos de selección. Para ejemplificar este punto, es importante destacar que la tasa de empleo de las mujeres aumentó del 41,3 p.p. en el año 2016 al 46,2 p.p. en el año 2022. Por ello, proponemos pensar otras posibilidades de análisis que busquen cambiar el paradigma en la comprensión de la realidad, introduciendo la noción de perspectiva de géneros, para poder visualizar los géneros y las relaciones jerárquicas como una construcción sociocultural.