

UNIDAD DE
GÉNERO
Y ECONOMÍA

FEBRERO | 2021 | INFORME N°1

Introducción a la perspectiva de género en el mundo laboral

BRECHAS DE GÉNERO EN LA PBA

MINISTERIO DE
HACIENDA Y FINANZAS



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES



AUTORIDADES

Gobernador
Axel Kicillof

Ministro de Hacienda y Finanzas
Pablo López

Subsecretario de Coordinación Económica y Estadística
Nicolás Todesca

Subsecretaria de Hacienda
Carla Domeniconi

Subsecretario de Finanzas
Agustín Álvarez

Subsecretario de Técnica, Administrativa y Legal
Nicolás Diner

Coordinación
María Laura Lombardía
Unidad de Género y Economía

EQUIPO DE TRABAJO

Unidad de Género y Economía:

María Laura Lombardía

Ana Garriga

Sol Minoldo

Agradecemos la participación de la Dirección Provincial de Estadística en la elaboración de gran parte de los datos sobre los que se basa el presente informe.



ÍNDICE

Introducción	5
La división sexual del trabajo	6
Las mujeres en la esfera mercantil	8
La doble jornada, o la pobreza del tiempo	10
El trabajo de cuidados en el mercado y las paredes de cristal	12
El trunco camino de ascenso: Piso pegajoso, escaleras rotas y techo de cristal	14
La brecha de género de ingresos laborales	16
Los derechos sociales del trabajo (mercantil)	18
Desafíos	20
Anexo: La perspectiva de género en las estadísticas públicas	22
Anexo estadístico	23
Bibliografía	26

Introducción

La Unidad de Género y Economía fue creada en el ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA frente a la necesidad de pensar el diseño de las políticas públicas con una perspectiva que tome en consideración las profundas inequidades estructurales que afectan a la provincia de Buenos Aires. Inequidades que resultan imposibles de analizar y comprender cabalmente sin contemplar las brechas de género que las atraviesan. Consideramos necesario realizar este primer informe como punto de partida para brindar herramientas que contribuyan y den fundamento al diseño de políticas públicas con perspectiva de género, compromiso asumido por la actual gestión de la Provincia. Para ello, nos centraremos aquí en las brechas estructurales con relación al trabajo (tanto remunerado como no remunerado), en base a los datos disponibles para la provincia de Buenos Aires.

Las brechas de género que reflejan las estadísticas no tienen que ver, claramente, con experiencias individuales de inserciones laborales precarias, fallidas o de escasas competencias a la hora de obtener empleos dignos o de jerarquía. Se trata, en realidad, de un sistema de organización social en el que históricamente se les ha asignado a las mujeres el rol de cumplir con las tareas reproductivas (fundamentales para el funcionamiento social, pero invisibilizadas y no remuneradas), mientras que el trabajo productivo (remunerado y valorizado socialmente) es asignado a los varones. Según la Encuesta sobre Uso del Tiempo y Trabajo no Remunerado (INDEC, 2013), mientras que cerca del 90% de las mujeres realiza tareas domésticas no remuneradas y les dedican en promedio 7 horas diarias, solo el 59% de los varones participa de estas labores y les dedica 3,6 horas diarias en promedio. De esta manera, las mujeres tienen una menor inserción en el mercado laboral, ya que no disponen del tiempo suficiente para inserciones plenas. En tanto, cuando logran participar del mercado de trabajo lo hacen en peores condiciones.

En la provincia de Buenos Aires, las mujeres son más proclives a insertarse en empleos precarios y su inserción laboral se encuentra concentrada en ramas de actividad que se caracterizan por bajos salarios y condiciones laborales precarias. Además, el 70% del total de puestos de jefatura o dirección son ejercidos por varones. En conjunto, los ingresos de las mujeres son 25% más bajos que los de los varones y la brecha se intensifica entre las asalariadas informales, con ingresos 38% menores a los de sus pares varones. Estos indicadores traen aparejada una sobrerrepresentación de las mujeres en el decil de ingresos más bajo (7 de cada 10), mientras que son minoría en el de ingresos más altos (4 de cada 10) y le dan sentido al concepto de "feminización de la pobreza".

Estas estructuras de inequidad sobre las que se sostiene nuestro sistema económico y social hacen que las crisis impacten más profundamente entre las mujeres e identidades disidentes. En un contexto como el actual, la mirada de género en las políticas económicas que se implementan desde el Estado resulta prioritaria, y especialmente, entre las mujeres de los sectores populares.

Creemos que, para poder cerrar las brechas de desigualdad, es necesario modificar la mirada en el hacer político hacia una que tenga en cuenta las inequidades de género existentes. A medida que podamos alumbrar otras áreas de la economía que permanecen ocultas en los análisis tradicionales (como la economía del cuidado, los factores discriminatorios que pesan en el mercado de trabajo, las relaciones de género en las economías domésticas, junto con el relegamiento de las mujeres en el manejo del dinero, entre otras), podremos generar políticas públicas más justas y que promuevan la equidad.

A su vez, la perspectiva de género en la economía también permite identificar vacíos. En tal sentido, por ejemplo, es urgente la necesidad de contar con herramientas de análisis que faciliten conocer qué sucede con otras identidades no relevadas por encuestas ni otros instrumentos de recolección de datos, sobre

todo por ser colectivos que sufren exponencialmente la falta de oportunidades laborales y el consecuente deterioro de sus condiciones de vida.

Nos encontramos ante una oportunidad histórica: las banderas levantadas por los movimientos de mujeres que luchan por la igualdad desde hace décadas empiezan a abrirse espacio en diferentes ámbitos estatales. Los primeros avances dan cuenta de la posibilidad de un cambio real en la mirada de las políticas públicas: la creación de los Ministerios de las Mujeres, Géneros y Diversidad en el ámbito nacional y de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual en la PBA y la incipiente proliferación de áreas de género en distintos organismos públicos reflejan el interés por revertir históricas brechas de género, profundizadas en el contexto de la impensada crisis que nos toca atravesar. Con esta enorme responsabilidad ante nosotros/as, la decisión de crear un área de Economía y Género en el Ministerio de Hacienda y Finanzas pone de relieve la importancia de incorporar las categorías de análisis que ofrecen los estudios feministas y los desarrollos de los estudios de género para que la Economía sea una herramienta de gestión que fomente la igualdad y la justicia social.

El objetivo del presente informe es hacer una primera aproximación al análisis de las brechas de género en la provincia de Buenos Aires en lo referido a trabajo no remunerado, mercado laboral y derechos previsionales, sobre la base de la última información disponible cuyo relevamiento no se viera afectado por los efectos de la pandemia por Covid-19. Para ello se utilizan los microdatos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo para población urbana de 18 años o más (INDEC, 2013) y los microdatos de la EPH-INDEC para población urbana de 14 años y más del primer trimestre del año 2020 (INDEC, 2020).

La división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es una categoría fundamental para comprender la organización social. Se trata de una división entre las tareas reproductivas y las productivas, que tiende a replicarse en alguna medida en todas las sociedades que conocemos. Las responsabilidades para con unas y otras son asignadas diferencialmente por género, como si fueran intrínsecamente femeninas y masculinas, respectivamente. En virtud de diferentes mandatos y estereotipos suele asumirse, además, que el sexo asignado al nacer se asocia “naturalmente” con ventajas o capacidades especiales para realizar esos trabajos. De manera enormemente generalizada, se considera incumbencia de las mujeres el trabajo de tipo reproductivo, es decir, aquél principalmente vinculado con ocupaciones de cuidados de las personas.

Mientras que la división sexual del trabajo precede al capitalismo, en el marco del mismo esta división tiende a una escisión en dos esferas: por un lado, el trabajo reproductivo se produce, predominantemente, en el plano del mundo privado o doméstico; por otro, el trabajo productivo se orienta principalmente a la inserción en relaciones mercantiles, en el ámbito de lo público. Mientras el primero se realiza principalmente de manera no remunerada, por resolverse en el marco de arreglos familiares, el trabajo productivo suele dar acceso a un ingreso.

Las ciencias económicas, al analizar la economía capitalista, se han centrado tradicionalmente en las relaciones de mercado. Al hacerlo, tendieron a omitir la importancia económica de relaciones familiares, económicas y de propiedad que condicionan fuertemente las dinámicas que se configuran en el mercado. Reconociendo sólo aquello que el propio mercado valora (o valoriza), las propias ciencias replicaron una noción de trabajo que desconocía el enorme aporte económico y social del trabajo reproductivo. Un aporte que constituía, en definitiva, condición de posibilidad para el resto de la economía. En el mismo sentido, la categoría de “actividad económica” implicó enmarcar el trabajo reproductivo, realizado fuera del mercado, como “inactividad laboral”.

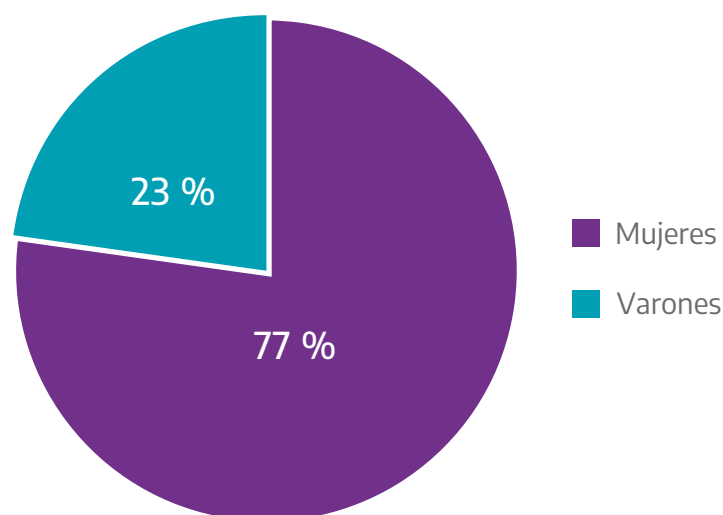
¹ El conjunto de trabajos reproductivos suele conceptualizarse también como “economía del cuidado”. Esta categoría incluye, como detalla Corina Rodríguez Enríquez, “el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían autoproversee dicho cuidado” (Corina Rodríguez Enríquez, 2015, p. 36).

Los aportes de la economía feminista han llamado la atención sobre la limitación de analizar los procesos mercantiles sin abordar, integralmente, la relación entre las esferas productiva y reproductiva como parte de un mismo proceso, realizado dentro y fuera de la esfera mercantil. Asimismo, la economía feminista ha señalado el rol sistémico del trabajo de cuidado no remunerado y su papel clave en la desigualdad económica de género. En línea con esta mirada, recientemente la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación estimó que el aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al PIB es de 15,9%, lo que da una pauta de la magnitud que tiene la contribución no reconocida de este sector a la creación de valor, equivalente al aporte que realiza el sector industrial o el sector del comercio en la economía (DNElyG 2020b). En este marco, no sólo se advierte la necesidad de ampliar la restrictiva noción de trabajo (y de actividad económica) que ha prevalecido, junto con los indicadores con los que se ha observado empíricamente la realidad socioeconómica, sino también la de entender el trabajo remunerado en diálogo con el no remunerado.

Advertir la relevancia económica y social del trabajo de cuidado, así como el papel de los arreglos sociales vinculados a su desigual distribución, permite comprender algunas de las principales estructuras que reproducen la desigualdad de género. En palabras de Fraser, "el resultado es una estructura político-económica que genera patrones específicamente genéricos de explotación, marginación y privación" (Fraser 1997, en Corina 2001, p. 8).

Las encuestas de uso del tiempo son herramientas valiosas para visualizar y cuantificar las desigualdades estructurales que se han mencionado. En la provincia de Buenos Aires, el 77% del total del tiempo dedicado al trabajo no remunerado lo invierten las mujeres, mientras que los varones apenas participan en un 23% (Gráfico 1). Aproximadamente el 90% de las mujeres realiza tareas domésticas y de cuidado no remunera-

Distribución del tiempo dedicado a TNR

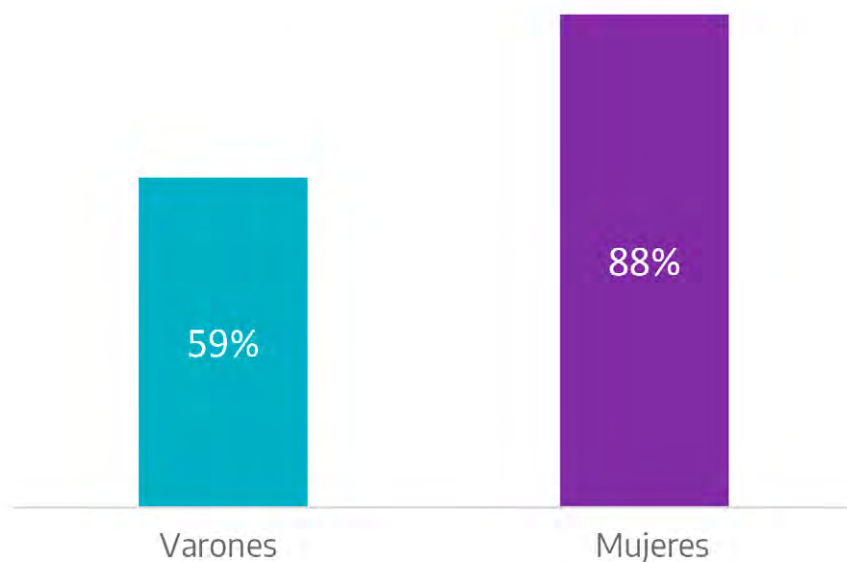


Fuente: Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC, 3er trimestre 2013)

²Sin embargo, ni el ámbito donde se realiza (doméstico o público) ni la remuneración o falta de ella es lo que define estas categorías. Como señala Corina Rodríguez Enríquez (2001), "existen tareas productivas realizadas sin remuneración al interior de los hogares, como ser la producción para el autoconsumo" y existen, asimismo, "tareas reproductivas que son ofrecidas y remuneradas en el mercado".

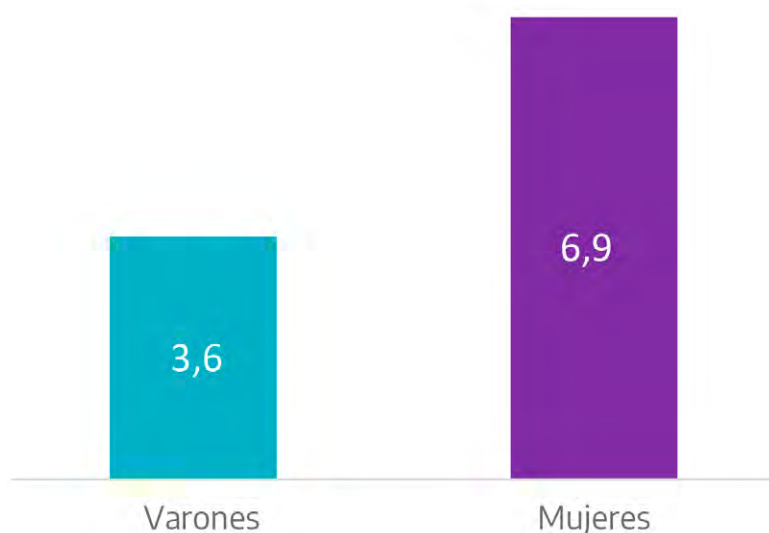
das y les dedican en promedio casi 7 horas diarias. En contraste, menos del 60% de los varones participa de estas labores, a las que les dedican 3,6 horas diarias en promedio, esto es, la mitad del tiempo que las mujeres. (Gráfico 2 y Gráfico 3).

Gráfico 2. Tasa de participación en el trabajo doméstico no remunerado por género. PBA. 3er trimestre de 2013



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo para población de 18 años o más (INDEC, 2013).

Gráfico 3. Horas promedio en el trabajo doméstico no remunerado por género. PBA. 3er trimestre de 2013



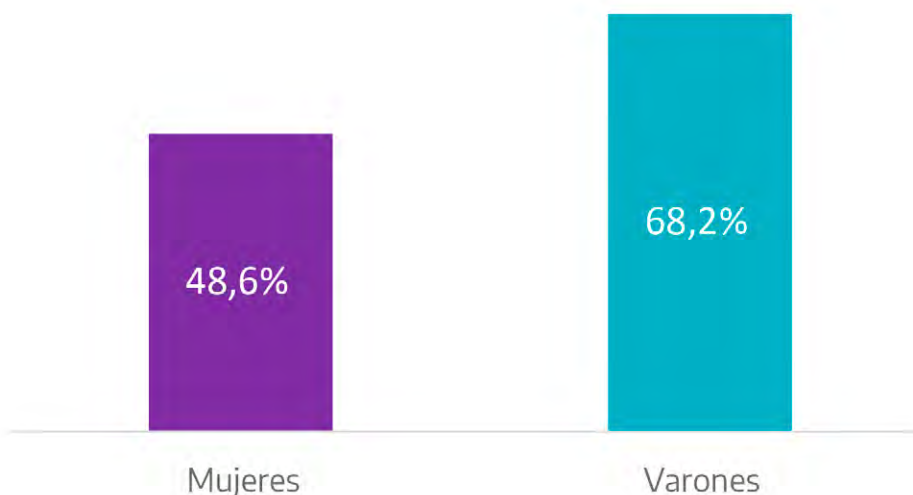
Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo para población de 18 años o más (INDEC, 2013).

³Las horas promedio refieren a la población participante.

Las mujeres en la esfera mercantil⁴

La asimetría en la distribución del trabajo no remunerado impacta en las posibilidades de participación de las mujeres en el mercado laboral. En la provincia de Buenos Aires, la tasa de participación de los varones asciende a 68,2%, mientras que para las mujeres es de 48,6%, lo que refleja una brecha de casi 20 puntos porcentuales (p.p.) entre géneros (Gráfico 4). Los resultados son similares para el resto del país donde dicha brecha es cercana a 19 p.p. (ver Anexo)

Gráfico 4. Tasa de actividad por género. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC procesada por la Dirección Provincial de Estadísticas en población urbana de 14 años y más.

En general, y en el marco de relaciones familiares tradicionales con un hombre que asumía el papel de jefe de familia proveedor, la participación económica de las mujeres se produjo principalmente como un aporte "adicional" a la economía familiar. Por ello, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral tiende a incrementarse, en hogares de ingresos medios y bajos, en contextos de crisis que afectan la estabilidad y calidad de los ingresos del conjunto de las personas asalariadas. Al respecto, Rodríguez Enríquez señala que "la fuerza de trabajo de las mujeres muestra un comportamiento 'anticíclico', con incrementos de la actividad en períodos recesivos y decrecimiento en períodos de recuperación, lo que da cuenta de su función como variable de ajuste a los ciclos económicos" (Corina Rodríguez Enríquez 2009, p. 16).

Existen también factores estructurales que han incrementado, en las últimas décadas, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, especialmente en estratos medios y altos: el acceso de las mujeres a estudios de profesionalización en algunos estratos sociales, su mayor interés en realizar carreras profesionales, cambios en las constituciones familiares, uniones de parejas menos permanentes y más tardías, así como la reducción de la fecundidad y la menor carga consecuente de trabajos de cuidados, o bien la posibilidad de contratar en el mercado el servicio de personas que realicen dichas tareas. A todo ello se han sumado, evidentemente, transformaciones culturales que han interpelado los roles de género tradicionales al menos parcialmente, con una contribución protagónica de los movimientos y estudios feministas. Sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha implicado una ruptura de los mecanismos mediante los cuales la división sexual del trabajo produce asimetrías de género. Por ello, incluso su participación en el mercado se produce en el marco de fuertes inequidades.

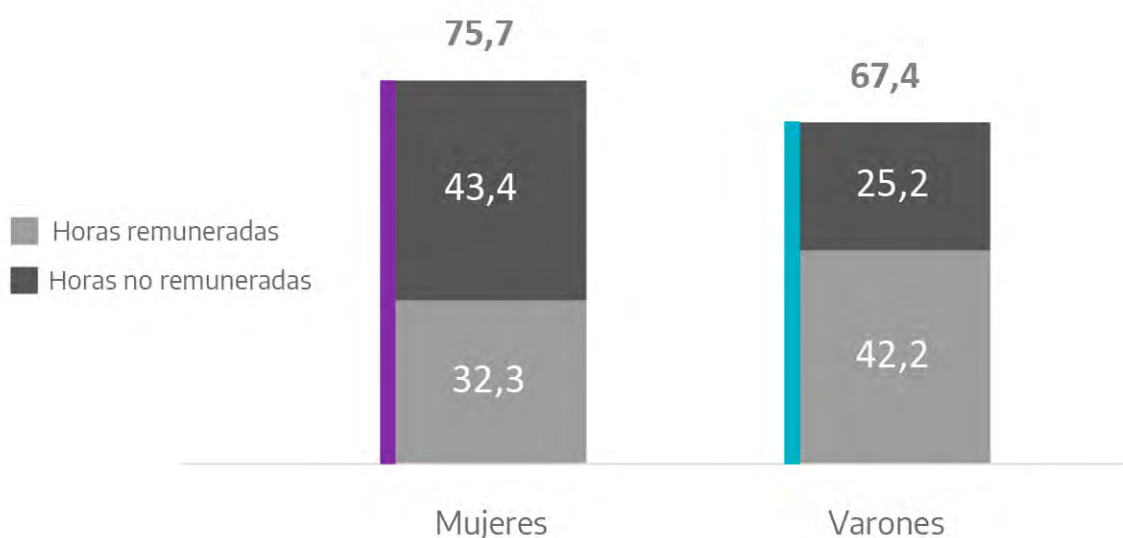
⁴Lamentablemente, al no contar aún con estadísticas oficiales que releven la situación del colectivo LGBT+, el análisis del mercado de trabajo reproduce el binarismo mujer/varón presente en las herramientas de recolección de información utilizadas.

La doble jornada, o la pobreza del tiempo

El incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo no ha tenido como correlato una redistribución de los trabajos de cuidados, ni una provisión pública que logre compensarla. Por ello, al observar el tiempo de trabajo total (remunerado y no remunerado), se aprecia que se produce para las mujeres una sobrecarga de horas de trabajo total, que suele denominarse doble jornada.

En el Gráfico 5 se observa que, entre las personas ocupadas en el mercado laboral, los varones destinan en promedio 11 horas más por semana al trabajo remunerado que las mujeres, mientras que las mujeres destinan 18 horas más que ellos a tareas no remuneradas. Si se suman las horas de trabajo pago y no pago, se obtiene que las mujeres cuentan con una jornada laboral promedio que es poco más de 8 horas más extensa que la de los varones, pero obtienen ingresos por menos de la mitad de las horas que trabajan.

Gráfico 5. Horas semanales promedio remuneradas y no remuneradas de las personas ocupadas por género. PBA. 3er trimestre de 2013



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC, 2013) y EPH-INDEC, total 6 aglomerados urbanos de la PBA, en población urbana ocupada de 18 años y más.

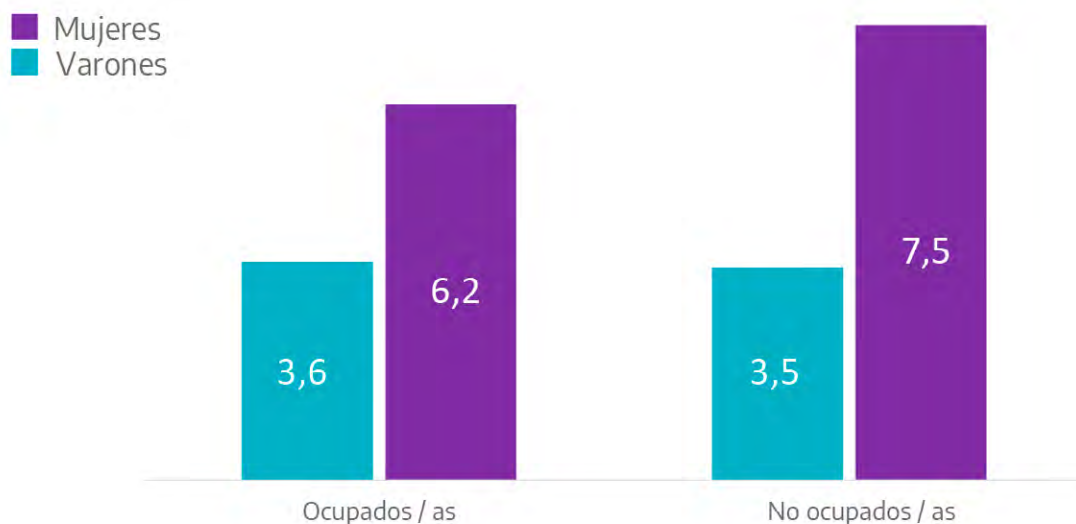
La desigual distribución de tareas no remuneradas tiene un arraigo tan profundo que la participación de los varones en las tareas reproductivas no se ve afectada por su condición de actividad (Gráfico 6). Las mujeres que tienen un empleo remunerado destinan 6,2 horas diarias al trabajo no remunerado, cerca del doble que los varones desocupados, que destinan 3,5 horas, prácticamente la misma cantidad que estan-

⁵También existe una triple jornada cuando al trabajo que se realiza en el mercado y en el hogar se le suman actividades de sostenimiento y reproducción en la comunidad o en actividades políticas y/o sociales.

⁶Cabe advertir que los datos de horas remuneradas y no remuneradas provienen de dos fuentes diferentes, cuyas poblaciones muestrales no coinciden plenamente. Así, si bien este gráfico puede proporcionarnos una aproximación a las jornadas laborales totales de varones y mujeres insertos en el trabajo mercantil, sería necesario contar con datos plenamente comparables para arribar a conclusiones más precisas.

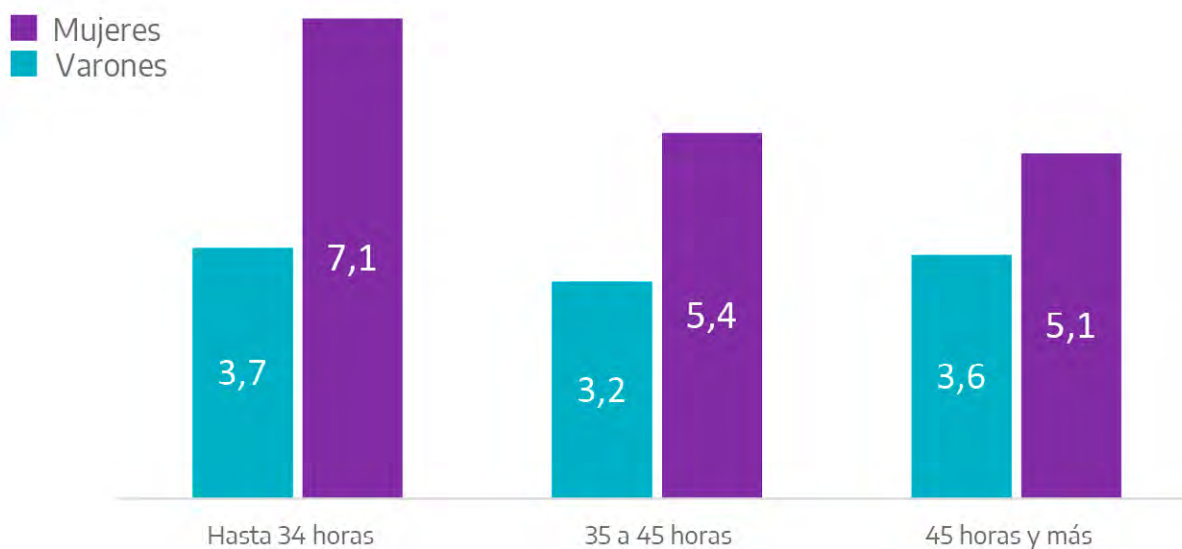
do ocupados. Asimismo, a diferencia de las mujeres, en el caso de los varones la menor cantidad de horas en empleos remunerados no se corresponde con una mayor carga de trabajo no remunerado (siempre se mantiene en torno a 3,5 horas diarias) (Gráfico 7).

Gráfico 6. Horas promedio del trabajo doméstico no remunerado según condición de actividad, por género. PBA. 3er trimestre de 2013



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo para población de 18 años y más (INDEC, 2013)

Gráfico 7. Horas diarias promedio destinadas a trabajo no remunerado según cantidad de horas remuneradas semanales, por género. PBA. 3er trimestre de 2013



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo para población de 18 años y más (INDEC, 2013)

En este marco, el tiempo que tienen que dedicar las mujeres a trabajos de cuidados implica la necesidad de ajustar el tiempo que destinan al descanso, esparcimiento, al fortalecimiento de redes sociales y afectivas, así como a las actividades de formación que podrían mejorar sus oportunidades laborales. Eso cuando no deben ajustar, en última instancia, el tiempo destinado al trabajo remunerado. Otra manera de gestionar estas tensiones en la demanda de tiempo consiste en externalizar al menos parte de las tareas de cuidados, contratando servicios de cuidados, generalmente a otras mujeres. En tal sentido, Nicole Bigdegain Ponte (2016) señala que "se constituyen cadenas globales de cuidados a lo largo de las cuales las mujeres se transfieren los trabajos de cuidados de unas a otras, sobre la base de ejes de jerarquización social según el género, la clase y el lugar de procedencia". En definitiva, para quienes no cuenten con un ingreso suficiente, o con redes sociales sólidas en las que puedan delegar los cuidados, trabajar en el trabajo remunerado mientras continúan ocupándose de los cuidados afectará dramáticamente su disponibilidad de tiempo.

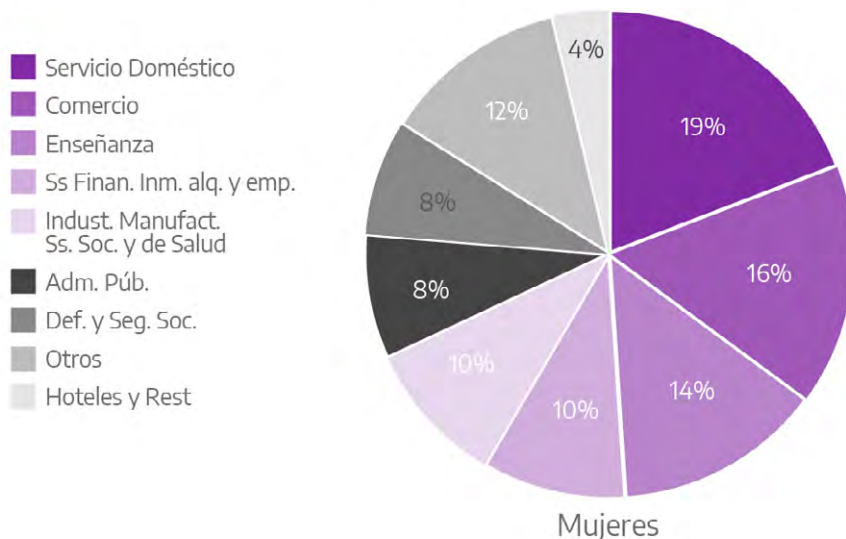
Este problema afecta en mayor medida a las mujeres de familias con mayores cargas de cuidados. Así, al considerar la relación entre el nivel socioeconómico de los hogares y su composición por edades, encontramos que estas tensiones se agudizan en poblaciones en situación de pobreza. Como señala Mónica Orozco (2018), en contextos de pobreza "la demografía de los hogares indica la presencia de más niños pequeños, por lo que las necesidades de cuidado infantil son mayores y los ingresos tan limitados que no es posible "adquirir" servicios de cuidado" (p. 90). Asimismo, es un problema que se agudiza en el caso de jefas de familia de hogares monoparentales que deben, a la vez, proveer recursos y brindar tareas de cuidados.

El trabajo de cuidados en el mercado y las paredes de cristal

La división sexual del trabajo no sólo condiciona la mayor o menor inserción de las mujeres en el trabajo remunerado, sino que se reproduce también al interior del mercado laboral. Ello implica una segregación ocupacional o segmentación horizontal: las mujeres se insertan preferencialmente en ramas de actividad tradicionalmente consideradas de incumbencia "femenina", emparentadas sobre todo con servicios de cuidados. Así, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en trabajos vinculados con la educación (en especial la de nivel inicial o la de ciertas disciplinas asociadas a lo tradicionalmente considerado "femenino"), la enfermería, el cuidado de niños/as, personas mayores y personas dependientes, la preparación de alimentos y la limpieza, sobre todo cuando se realiza en casa particulares.

El Gráfico 8 refleja que la mitad de la ocupación femenina se concentra en ramas asociadas a servicios de cuidado y tareas del hogar, como son el servicio doméstico (19%); la enseñanza (14%); los servicios comunitarios, sociales y personales (8,4%) y los servicios sociales y de salud (8,3%). El trabajo en casas particulares es la ocupación más relevante para las bonaerenses, ya que una de cada cinco trabaja en el servicio doméstico, sector que presenta una tasa de informalidad del 73,6%. Esto se traduce en un menor acceso a derechos sociales básicos (obra social, jubilación, protección y estabilidad laboral, licencias, entre otros). Aquí toma relevancia el concepto de "paredes de cristal", que hace referencia a los muros invisibles que dificultan a las mujeres el acceso a otros segmentos laborales, en general más valorados por el mercado.

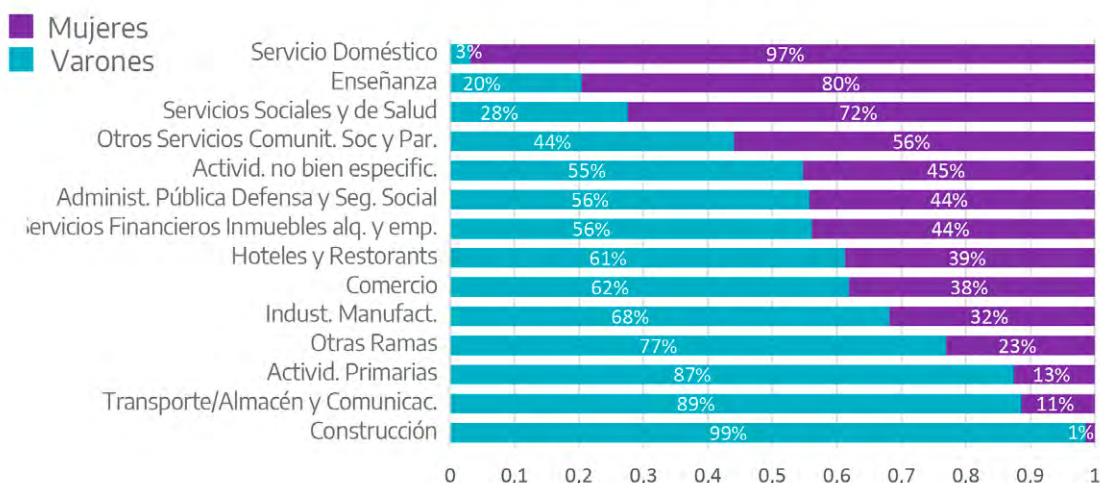
Gráfico 8. Distribución de las mujeres ocupadas por rama de actividad. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020.



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía en base a datos de la EPH-INDEC procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana ocupada de 14 años y más.

En el Gráfico 9 se observa la incidencia por género en las diferentes ramas de actividad. Las ocupaciones con mayor presencia femenina son el trabajo en casas particulares, donde es prácticamente excluyente; la enseñanza, donde cuatro de cada cinco ocupados/as son mujeres y los servicios sociales y de salud, con una presencia femenina mayor al 70%. En este tipo de ocupaciones, las mujeres extienden en el espacio extra-doméstico los roles reproductivos y de cuidado que tradicionalmente les fueron asignados. La contracara de esta situación es que la inserción laboral femenina es prácticamente inexistente en sectores como construcción, transporte y almacenaje, ramas tradicionalmente masculinizadas.

Gráfico 9. Población ocupada según género por rama de actividad. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020

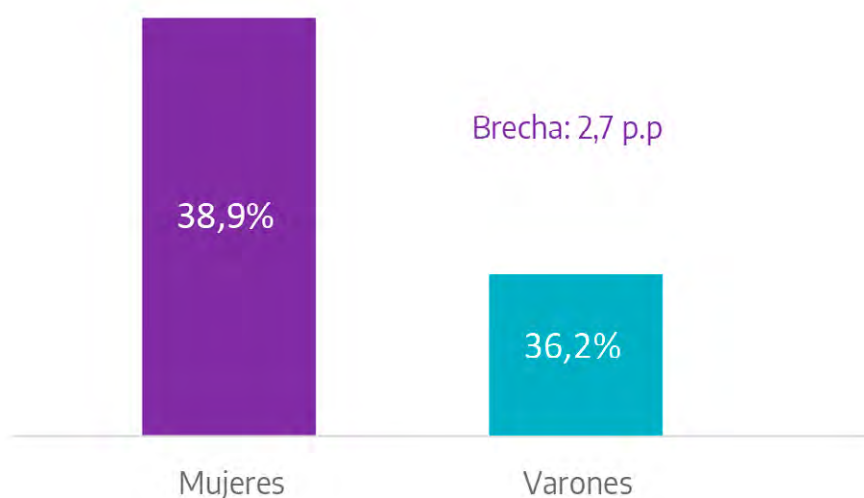


Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana ocupada de 14 años y más.

⁷Según datos de la EPH, 1er trimestre de 2020 para los 6 aglomerados urbanos de la PBA.

Por otra parte, la persistencia de la división sexual del trabajo al interior del mercado implica que esos trabajos, vinculados a tareas que en el ámbito doméstico han sido tradicionalmente consideradas sin valor económico, tiendan a ser los peores pagos y los más precarios en términos de acceso a derechos y seguridad social, estabilidad, reconocimiento de la relación laboral, oportunidades de ascenso y profesionalización. Con relación a la inserción más precaria de las mujeres en el trabajo remunerado, si bien las tasas de informalidad laboral en la provincia de Buenos Aires afectan significativamente a varones y mujeres, la de las asalariadas es 2,7 p.p. mayor que la de los asalariados (Gráfico 10).

Gráfico 10. Tasa de informalidad laboral en asalariados/as, por género. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana ocupada de 14 años y más.

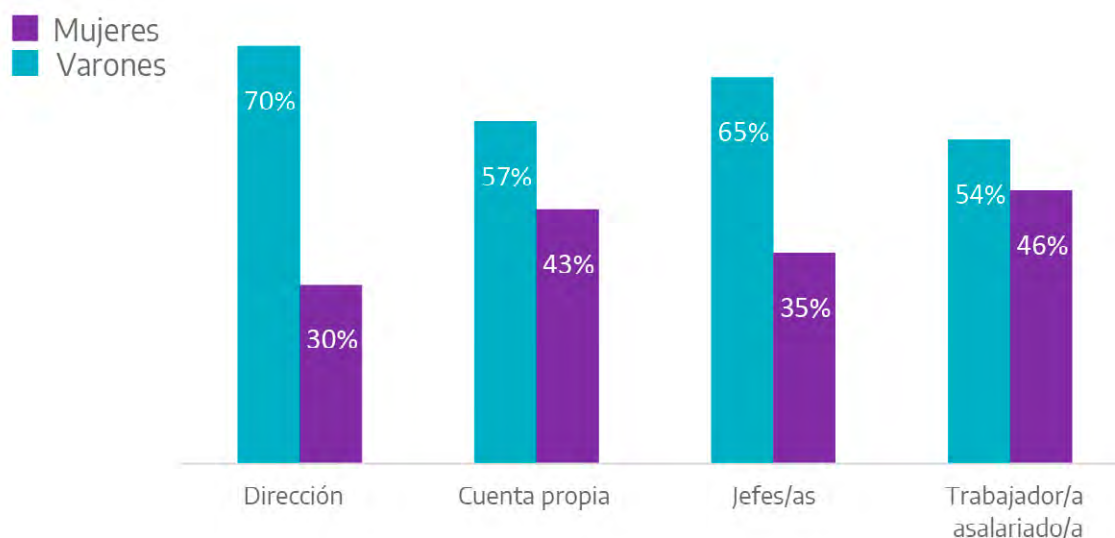
El trunco camino de ascenso: Piso pegajoso, escaleras rotas y techo de cristal

La división sexual del trabajo también condiciona las trayectorias laborales de las mujeres, mediante un proceso de segmentación o segregación vertical de género que dificulta su acceso a puestos de jerarquía y toma de decisiones, incluso en rubros de actividad considerados "femeninos". El resultado son claros niveles de subrepresentación de las mujeres en esas posiciones.

Con relación a este fenómeno se han propuesto diferentes metáforas, como la del "piso pegajoso", que refiere a la tendencia de las mujeres a quedar estancadas en la base de las organizaciones. Por su parte, la metáfora del "techo de cristal" subraya la existencia de barreras invisibles a simple vista, que les impiden ascender. Esto implica que, aún sin que haya reglas o leyes explícitas o formales que limiten su acceso, operan diversos mecanismos que impactan fuertemente en sus verdaderas oportunidades para escalar hacia puestos de mayor jerarquía, incluso cuando puedan contar con competencias y calificaciones idénticas -o hasta mayores- a las de los colegas varones con quienes compiten.

Los datos correspondientes a la provincia de Buenos Aires muestran que, si bien los varones ocupados representan el 56% del total, ocupan cerca del 70% de los puestos de alta jerarquía (direcciones o jefaturas) (Gráfico 11).

Gráfico 11. Composición de la jerarquía ocupacional por género. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana ocupada de 14 años y más.

Existen diferentes mecanismos que favorecen esta manera de segregación: estereotipos de género, mandatos y desigual distribución de género de los trabajos de cuidados no remunerados. En la base de todos ellos se encuentra, nuevamente, la incidencia de la división sexual del trabajo sobre las trayectorias y oportunidades laborales.

Por una parte, los estereotipos sexistas sobre los que se asienta la división sexual del trabajo implican que ciertas habilidades y capacidades se asocien con rasgos "femeninos" o "masculinos", que serían innatos. La profunda internalización de esos estereotipos implica que las personas empleadoras tiendan a pensar que las capacidades que requieren los cargos directivos, de responsabilidad o autoridad, sean aptitudes eminentemente "masculinas". Así, por ejemplo, se asocia lo masculino con el pensamiento racional y analítico para tomar decisiones y cumplir objetivos, mientras lo femenino tendría rasgos "más emocionales", a los que, a su vez, se valoriza negativamente.

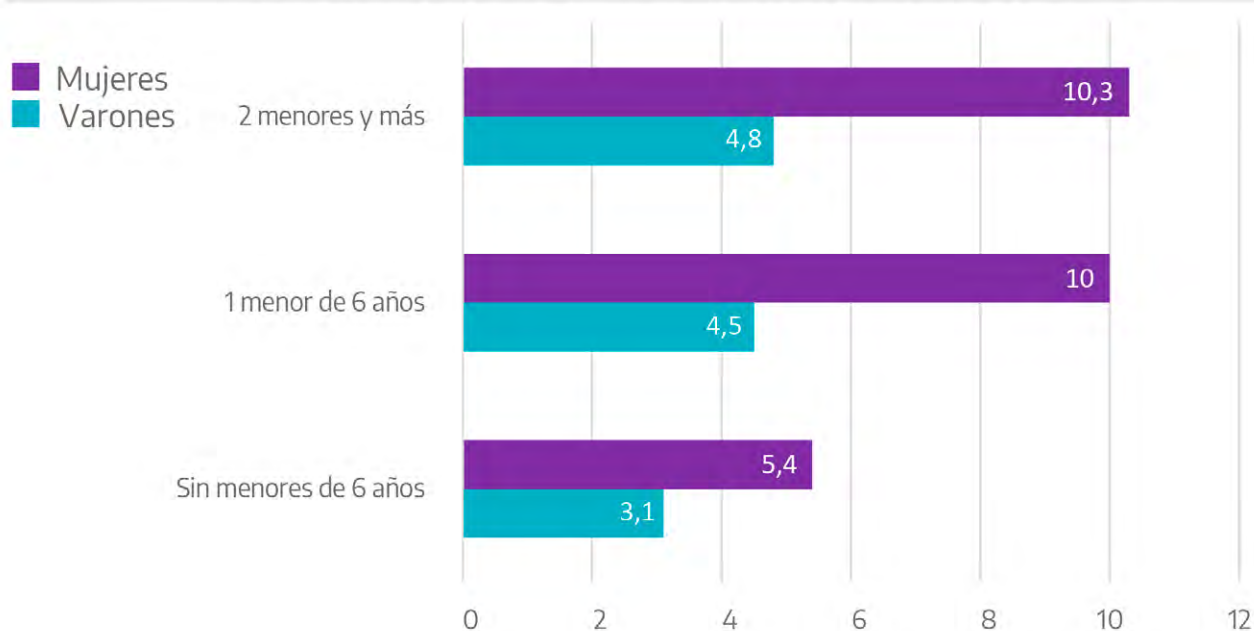
La reproducción de estos estereotipos implica, a la vez, que el objetivo de crecimiento profesional, acceso a puestos de autoridad, reconocimiento y poder sea una ambición inculcada principalmente a los hombres, mientras que adquiere una carga peyorativa para las mujeres, puesto que podría implicar relegar el interés por el cuidado de su familia. La internalización de mandatos sociales de género se refuerza por la aprobación y desaprobación social que implica cumplir o distanciarse de los mismos. Así, las propias mujeres pueden contribuir en alguna medida a la auto segregación vertical, por la presión de cumplir con las expectativas vinculadas a su rol femenino, como madres y cuidadoras. En tanto, las personas empleadoras tienden a dar por sentado tales mandatos, asumiendo que ellas tendrán mayores ausencias y limitaciones para dedicarse plenamente al trabajo, por la atención que demandará su familia. Así, la tenencia de hijos o la posibilidad de tenerlos tiende a ser considerada como una "desventaja" diferencial, en términos profesionales, de las mujeres respecto de candidatos varones. Al respecto, Carols Amira Meza Martínez (2018) señala que, "incluso cuando las mujeres incursionan en el mercado laboral como empresarias, se tiene el imaginario de que esto es posible cuando son mujeres solteras y sin hijos" (p. 24).

Por otra parte, encontramos nuevamente consecuencias de la desigual distribución del trabajo no remunerado de cuidados. En tal sentido, se ha señalado la importancia de las redes sociales que se tejen en la

contrajornada laboral para apoyarse mutuamente en la carrera profesional y que, por la diferencial carga de trabajo no remunerado, tienden a excluir de la participación a las mujeres. Asimismo, las asimetrías en la distribución de los trabajos de cuidados dan lugar al fenómeno referido como “escaleras rotas”, por el efecto de interrupciones que tienden a producirse en las trayectorias laborales de las mujeres. Son interrupciones vinculadas generalmente a la maternidad, pero también al cuidado de otras personas a cargo, y cuyo peso en las oportunidades de ascenso se acrecienta cuando existen normas, políticas o procesos de promoción que favorecen la contratación o el ascenso incorporando criterios de antigüedad.

Los datos dan cuenta de la fuerte relación que existe para las mujeres entre tener hijos pequeños y el aumento de las horas destinadas al trabajo de cuidado no remunerado. En el Gráfico 12 se observa que la presencia de un niño/a menor de 6 años en el hogar respecto a los hogares donde no hay niños/as menores de 6 años, prácticamente duplica el trabajo no remunerado de las mujeres, que pasa de 5,4 a 10 horas diarias promedio.

Gráfico 12. Horas promedio de trabajo no remunerado según la presencia de menores de 6 años en el hogar por género. PBA. 3er trimestre de 2013



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado para población de 18 años o más. (INDEC).

La brecha de género de ingresos laborales

El conjunto de fenómenos analizados tiene como consecuencia un diferencial acceso de las mujeres al ingreso laboral: la falta de participación en el trabajo remunerado o la participación en el marco de jornadas parciales, o interrumpidas en el tiempo; la segregación horizontal por la cual se insertan principalmente en trabajos más precarizados y peor pagos; el menor acceso a puestos jerárquicos, mejor pagos. Todo ello no sólo tiene un impacto sobre su reconocimiento social (en el marco de una menor valoración social respecto de los trabajos considerados "femeninos") sino que produce un acceso claramente diferencial a ingresos propios.

Al observar los ingresos medios en el mercado de los y las trabajadores/as de la provincia de Buenos Aires (Tabla 1), se verifica que los ingresos medios de los ocupados son un 27,1% más altos que los de las mujeres ocupadas. La brecha se acentúa notoriamente para el sector de los/as asalariados/as informales, donde asciende a 38,3%. Es decir, la brecha de género por ingreso se profundiza en los sectores más vulnerables. Como correlato de estas desigualdades, de la totalidad de la masa de ingresos que generan los y las trabajadoras bonaerenses, tan solo poco más de una tercera parte es apropiada por mujeres (36,2%).

A su vez, las bonaerenses se encuentran en una situación relativa más desfavorable respecto al promedio de las mujeres del resto del país (ver Anexo estadístico), donde la brecha salarial entre ocupados/as es de 21,6% y entre asalariados/as informales es de 24%, es decir, 5,5 y 14,3 p.p. de diferencia respectivamente.

Cabe señalar que, al descomponer la brecha de género, no sólo se encuentra el impacto de los fenómenos recién explicados, sino que se aprecia también una parte de la brecha salarial que suele ser denominada "no explicada" y estaría causada por una discriminación directa en función de la cual se paga de manera desigual, por género, ante la realización de igual tarea, o de tareas con iguales niveles de calificación.

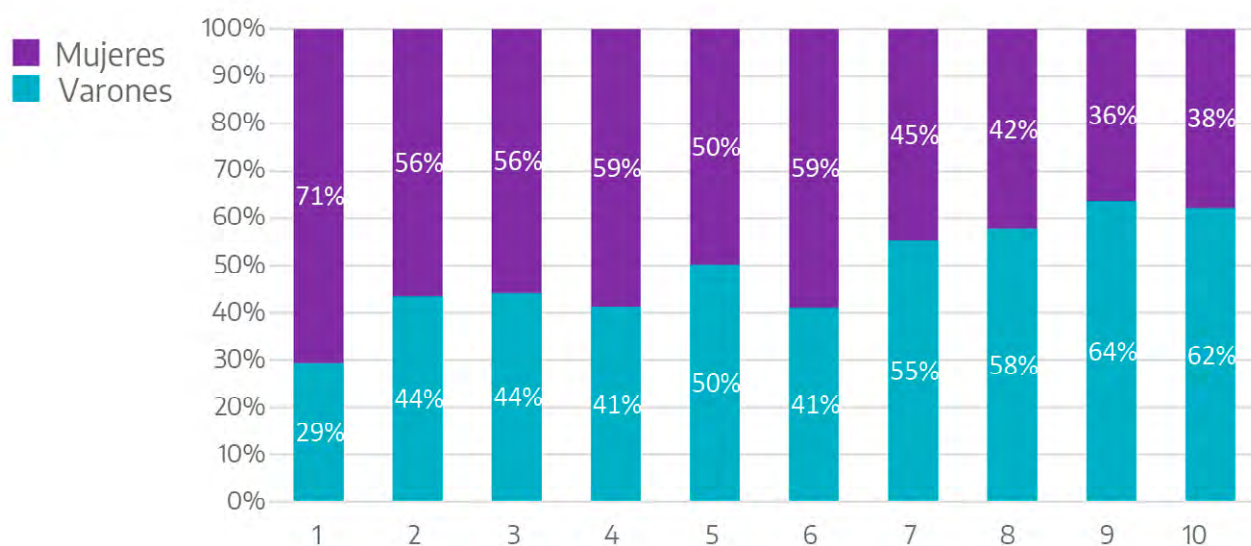
Tabla 1. Ingresos promedio (en pesos corrientes) y brecha de ingresos por género. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020

Ingresos	Varones	Mujeres	Brecha
Total	\$ 34.979	\$ 26.259	24,90%
Población ocupada	\$ 30.535	\$ 22.267	27,10%
Asalariados/as	\$ 31.815	\$ 24.097	24,30%
Asalariados/as formales	\$ 38.742	\$ 31.127	19,70%
Asalariados/as informales	\$ 19.315	\$ 11.927	38,30%

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población de 14 años y más.

Si se agrupa a la población en deciles, se refleja en los datos el concepto de "feminización de la pobreza". Como se observa en el Gráfico 13, existe una sobrerrepresentación de las mujeres en el decil de ingresos más bajo, donde 7 de cada 10 personas son mujeres. A medida que se asciende en los deciles de ingreso, su participación disminuye. Entre el 10% de la población de mayores ingresos, sólo cerca de 4 de cada 10 personas son mujeres.

Gráfico 13. Composición por género de la distribución por decil del ingreso total individual. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC procesada por la Dirección Provincial de Estadística.

Los derechos sociales del trabajo (mercantil)

La desigualdad de género enraizada en la distribución sexual del trabajo ha implicado, también, un desigual acceso a los derechos sociales. En la medida en que los mismos se han erigido como derechos principalmente laborales, en función de una definición mercantil del trabajo, la dedicación a tareas no remuneradas ha constituido una limitación para acceder a los mismos. Asimismo, dado que la provisión de los derechos sociales se ha organizado principalmente en torno a sistemas contributivos de seguridad social, su acceso ha reflejado las desventajas de una inserción en el trabajo remunerado fuertemente atravesada por la precarización de las relaciones laborales.

Esta desigualdad se hace especialmente evidente en el caso particular del sistema previsional de tipo contributivo. El acceso condicionado a largas trayectorias laborales en el mercado puede constituir, en los hechos, un fuerte factor de exclusión para quienes se dedican total o principalmente al trabajo no remunerado, o han tenido interrupciones en sus trayectorias en el trabajo mercantil, o bien se han insertado pero en condiciones de precariedad que no garantizan el acceso a la seguridad social.

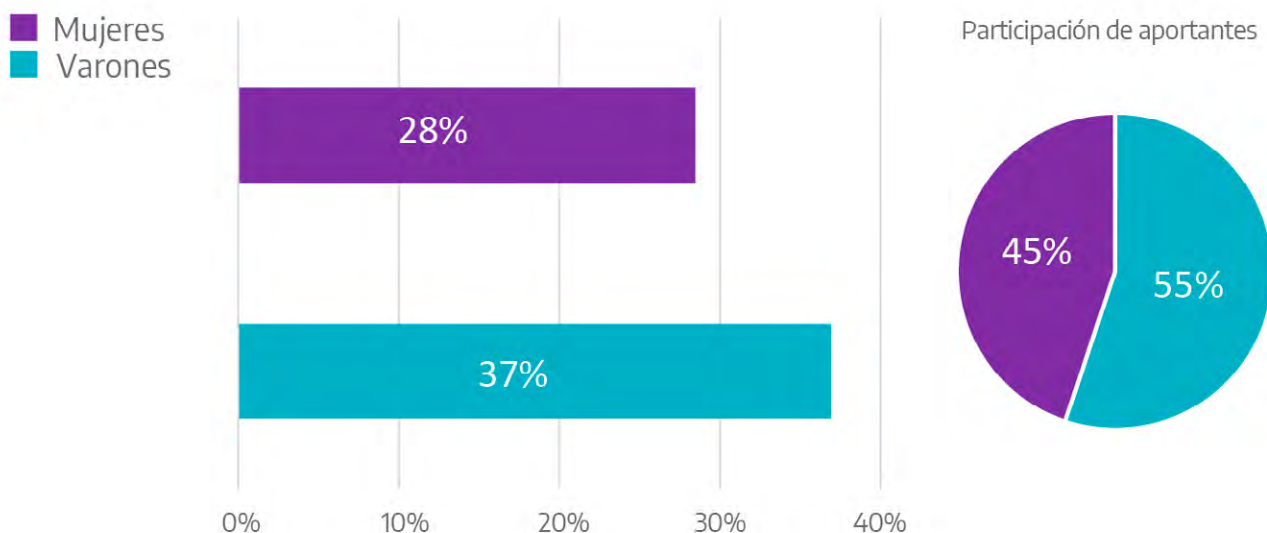
Mientras tanto, entre aquellas mujeres que consiguen completar sus trayectorias laborales para acceder a una prestación, la brecha salarial implica menores montos para sus haberes cuando los mismos se definen con relación a los ingresos laborales previos o a la cuantía de aportes. Así, como resultado del diseño de los sistemas previsionales y como efecto también de las desigualdades en el empleo ya expuestas, tienden a producirse brechas de género en la cobertura previsional y en los montos de las pensiones, sólo suavizadas por la introducción de mecanismos de acceso distanciados de la pauta contributiva y de mecanismos redistributivos entre los ingresos jubilatorios.

En este sentido, la moratoria previsional que se implementó en el país en la primera década del siglo XXI, se configuró como una de las políticas públicas con perspectiva de género más importantes que se han

desarrollado en nuestro país, al permitir el acceso a la jubilación sin condicionarlo a una efectiva trayectoria en el mercado de trabajo formal. Ello permitió que muchas mujeres que se dedicaron al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados, tradicionalmente excluidas por el propio diseño institucional de la seguridad social, pudieran jubilarse. De acuerdo a datos de 2019, el 73,4% de las jubilaciones por moratoria corresponden a mujeres (DNElyG 2020).

Pero si bien las moratorias y otras formas de acceso no contributivo cierran las brechas de género con relación al acceso, lo cierto es que la brecha se sigue reproduciendo en los niveles de cobertura de las personas que hoy están en edad de trabajar y, de no modificarse el sistema, no podrán acceder a la protección, o lo harán de manera segmentada. Si bien la participación de aportantes al sistema contributivo es alarmantemente baja de manera general, la cobertura entre varones es 32,1% mayor que entre mujeres (Gráfico 14).

Gráfico 14. Cobertura previsional de personas en edad de cotizar. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020

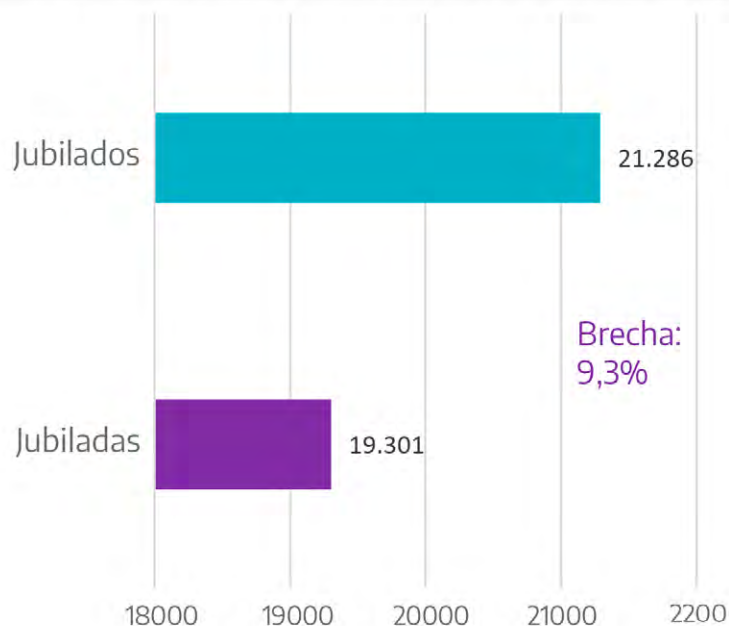


Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC

La brecha de género en los haberes previsionales se explica en parte por las diferencias salariales registradas durante la etapa activa, pero también puede producirse por un acceso segmentado. En tal sentido, cabe señalar que un acceso por moratoria sin cotizaciones previas implica percibir los haberes mínimos, a la vez que el acceso no contributivo que rige desde 2016 proporciona ingresos menores a los de la jubilación mínima. En la provincia de Buenos Aires los ingresos medios para jubilados ascienden a \$21.286 y para las jubiladas a \$19.302, reflejando una brecha de 9,3% (Gráfico 15).

⁸El cálculo de aportantes se hizo contemplando a las personas a las que les hacen descuento jubilatorio o que aportan a algún sistema. No se considera a los/as cuentapropistas dado que no es posible identificar su condición de formalidad en la EPH.

Gráfico 15. Ingresos medios por jubilaciones (en pesos corrientes) según género. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 1er trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de la EPH-INDEC en mujeres mayores de 60 años y varones mayores de 65 años, en ambos casos con ingresos jubilatorios.

Desafíos

La creación de la Unidad de Género y Economía en el Ministerio de Hacienda y Finanzas se enmarca en un proyecto más amplio, con eje en la transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública de la Provincia. Esta última se plasmó, a su vez, en el Presupuesto 2021, constituyéndose en uno de sus ejes estratégicos.

La Unidad tiene por objetivo transversalizar la perspectiva de género en los instrumentos de diseño, análisis y gestión de las políticas públicas que se desarrollen en el Ministerio de Hacienda y Finanzas, para lo cual trabajamos de manera coordinada con las diferentes áreas que lo conforman.

Entre los proyectos más relevantes que estamos desarrollando se encuentra la implementación de un Presupuesto con Perspectiva de Género, tarea que estamos llevando adelante con la Dirección de Presupuesto Público. Ese trabajo nos lleva a preguntarnos acerca del impacto de género de cada uno de los programas que integran el Presupuesto Provincial.

Por otra parte, la falta de indicadores con enfoque de género es una deuda pendiente en la Provincia. Por eso estamos desarrollando con la Dirección Provincial de Estadísticas el primer Sistema Provincial de Indicadores con Perspectiva de Género. Se trata de una herramienta fundamental que permitirá identificar y cuantificar las desigualdades basadas en el género, para poder planificar e implementar políticas públicas basadas en evidencia empírica que tiendan a erradicarlas. También tenemos el desafío de incorporar a las estadísticas públicas un enfoque no binario, que permita conocer la situación y medir el impacto de las políticas públicas en el colectivo LGBT+.

⁹El hecho de que la brecha de haberes sea considerablemente más pequeña que la que observamos más arriba como brecha salarial se explica por la existencia de algunos mecanismos redistributivos: el haber mínimo, el haber máximo, un componente unificado de los haberes (PBU) e incluso el impacto de la doble prestación (jubilación sumada a pensión) que tiende a mejorar la posición relativa de las mujeres en los ingresos previsionales.

En este primer informe buscamos poner de manifiesto las desigualdades estructurales que organizan el mundo del trabajo, haciendo foco en la división sexual del trabajo como categoría usualmente ignorada en los análisis económicos tradicionales, organizadora de un asimétrico reparto de tareas. Tal y como está planteada hoy, la organización social del cuidado resulta en sí misma un vector de reproducción y profundización de la desigualdad. Por ello, necesitamos entender el trabajo remunerado en diálogo con el trabajo no remunerado y a este último como una actividad fundamental que permite el sostenimiento de la economía (y de la vida misma).

A su vez, observamos que las desigualdades por género se producen en el acceso, la permanencia y la salida del mercado de trabajo. Las mujeres no sólo participan menos en el ámbito del trabajo productivo o remunerado, sino que cuando logran acceder a un trabajo lo hacen bajo peores condiciones: mayor inestabilidad, jornadas más reducidas, altas tasas de desempleo, salarios más bajos, entre otras. Por eso, es fundamental analizar la economía y particularmente el mundo laboral con perspectiva de género, recuperando y reconociendo las experiencias estratificadas que condicionan el acceso al bienestar. Asimismo, será necesario introducir una mirada interseccional que contemple en qué medida las brechas se profundizan en función de la etnia, edad, nivel educativo, situación económica, condición de migración, discapacidad, ruralidad/urbanidad.

En adelante, será necesario tener presente el rol de las políticas en dejar de reproducir y, en cambio, revertir, las brechas de género que persisten en la Provincia. Al respecto, es importante subrayar algunos ejes:

En primer lugar, planteamos la necesidad de desfeminizar los trabajos de cuidados y desarrollar políticas que tiendan a un reparto democrático de estas actividades, especialmente fuera de la esfera mercantil.

En segundo lugar, debe ser prioritario derribar paredes de cristal y estereotipos de género, estimulando políticas públicas que promuevan y acompañen la inserción de las mujeres y diversidades en áreas tradicionalmente masculinizadas. Así, por ejemplo, si la obra pública será uno de los pilares de la recuperación 2021, la mirada de género deberá estar necesariamente presente en ese sector, como en otros que estén a la cabeza de la recuperación económica.

A su vez, será necesario perforar los techos de cristal, no solo para que las mujeres y diversidades obtengan mejores ingresos, sino porque su acceso a cargos y lugares de jerarquía permitirá introducir nuevas perspectivas, nociones, problemáticas, formas de decidir y priorizar, y esto probablemente redunde en mejoras en las condiciones laborales de las mujeres y diversidades en general.

En definitiva, desarrollar una economía al servicio de las personas implica que las mujeres y diversidades sean también protagonistas de las transformaciones que el Gobierno de la Provincia planea poner en marcha para afrontar la crisis que estamos atravesando y mejorar las condiciones de vida de los y las bonaerenses.

Anexos

La invisibilidad o naturalización de las desigualdades socioeconómicas entre varones y mujeres es una característica que atraviesa a nuestra sociedad, por lo que resulta necesario producir estadística con perspectiva de género para difundir información empírica con rigurosidad metodológica que contribuya a medir dichas desigualdades, monitorear su evolución y desarrollar políticas públicas que tiendan a erradicarlas.

Este informe presenta una primera instancia de trabajo en este sentido, exponiendo la situación actual de las desigualdades de género en el mundo del trabajo (remunerado y no remunerado) en la PBA a partir del análisis de variables socio-económicas pre-existentes en las encuestas. Esto trae aparejadas dos cuestiones: por un lado, los datos de trabajo no remunerado datan del tercer trimestre de 2013, momento en el que se incorporó (por única vez) el módulo sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Por otro lado, el análisis se remite a una visión binaria de los géneros (varones/mujeres) quedando pendiente la inclusión de otras identidades de género. Sin embargo, como consecuencia de la creciente demanda de los movimientos de mujeres y LGBT+, hubo en los últimos tiempos avances concretos en ambas dimensiones.

En este sentido, a fines de 2019 se sancionó la Ley 27.532 en la que se estableció la inclusión de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) en el Sistema Estadístico Nacional de forma permanente, bajo un esquema de periodicidad de dos años. Esta herramienta permitirá acceder a datos para cuantificar y valorizar las tareas de cuidados y poder estimar la demanda de este tipo de trabajo, información de base a la hora de pensar en la conformación de un Sistema Integral de Cuidados que reorganice la injusta distribución vigente en relación con estas tareas.

La puesta en marcha de este relevamiento estaba prevista para el segundo trimestre de 2021 y la difusión de los resultados provisorios para los últimos meses de ese mismo año. Sin embargo, debido al difícil contexto asociado a la pandemia por COVID-19 se estima que dicho relevamiento podría ser postergado.

También se están gestando transformaciones en pos de superar el binarismo de género (mujer/varón) heteronormativo que caracteriza a las estadísticas públicas. Según se explica en el Documento de trabajo N°25 publicado por el INDEC, en el próximo Censo de Población se incorporará la variable "identidad de género" que contendrá las siguientes categorías: "mujer", "varón", "mujer trans/travesti", "varón trans", "otro" e "indefinido". Esta modificación en la forma de relevar información resulta un avance en términos de otorgarle visibilidad y reconocimiento a estas poblaciones y la posibilidad de diseñar políticas públicas acordes.

En la provincia de Buenos Aires también se están desarrollando políticas públicas para incorporar la perspectiva de género en el Sistema de Estadísticas.

En esta línea, junto con la Unidad de Género y Economía, la Dirección Provincial de Estadística está desarrollando un Sistema Provincial de Indicadores con Perspectiva de Género para poder identificar, medir y monitorear las brechas de género y proveer de herramientas de planificación para el diseño de políticas públicas.

A lo largo de este año se desarrollará, además, un proceso de revisión de las diferentes fases de conformación del Sistema Estadístico Provincial, desde la construcción de los instrumentos de medición hasta el proceso de validación y publicación de los mismos, para que se integre el enfoque de género en las diferentes etapas.

Asimismo, en marzo de 2021, la DPE lanzará el operativo para relevar la Encuesta de Hogares y Empleo (EHE), donde por primera vez se indagará acerca de la identidad de género de las personas encuestadas, utilizando las mismas categorías que se implementarán en el próximo Censo Nacional 2021.

Tabla 1. Principales indicadores del mercado laboral. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA y Total resto de los aglomerados. 1er trimestre 2020

Mercado Laboral	Provincia de Buenos Aires			Resto del País		
	Mujeres (%)	Varones (%)	Brecha p.p	Mujeres (%)	Varones (%)	Brecha p.p
Tasa de actividad	48,6	68,2	19,7	50,4	69,2	18,8
Tasa de empleo	42,8	60,1	17,3	45,1	64	18,9
Tasa de desocupación	11,9	11,9	0	10,5	7,5	-3
Tasa de desocupación hasta 29 años	25,5	21,5	-4	22,4	15,3	-7,1
Tasa de informalidad de asalariados/as	38,9	36,2	-2,7	36,1	32,5	-3,7
Tasa de subocupación	15,3	10,1	-5,2	12,2	10	-2,3

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de EPH-IN-DEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana de 14 años y más.

Tabla 2. Brecha de ingresos. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA y Total resto de los aglomerados. 1er trimestre 2020

Ingresos	Provincia de Buenos Aires			Resto del País		
	Varones ingresos medios (a)	Mujeres ingresos medios (b)	Brecha (a+b)/ (a)	Varones ingresos medios (a)	Mujeres ingresos medios (b)	Brecha (a+b)/ (a)
Total	\$ 34.979	\$ 26.259	24,90%	\$ 38.383	\$ 30.240	21,2%
Población ocupada	\$ 30.535	\$ 22.267	27,1%	\$ 33.204	\$ 26.017	21,6%
Asalariados/as	\$ 31.815	\$ 24.097	24,3%	\$ 35.305	\$ 27.769	21,3%
Asalariados/as formales	\$ 38.742	\$ 31.127	19,7%	\$ 42.714	\$ 35.625	16,6%
Asalariados/as informales	\$ 19.315	\$ 11.927	38,2%	\$ 18.265	\$ 13.884	24,0%

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de EPH-IN-DEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana de 14 años y más.

Tabla 3. Principales indicadores del mercado laboral. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 2dos trimestres 2010-2019

Mercado laboral	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tasa de actividad - Mujeres	46,3	47,3	47,4	47,0	43,9	44,1	46,2	46,2	48,3	49,6
Tasa de actividad - Varones	73,9	74,1	73,0	74,0	70,8	71,3	70,5	70,6	70,9	71,2
Tasa de empleo - Mujeres	41,2	42,5	43,0	42,3	39,6	40,3	40,5	40,6	41,9	43,1
Tasa de empleo - Varones	68,2	68,8	67,5	68,6	65,8	66,4	63,6	63,7	63,3	62,8
Tasa de desocupación - Mujeres	10,9	10,3	9,2	10,1	9,8	8,6	12,3	12,1	13,3	13,2
Tasa de desocupación - Varones	7,6	7,2	7,6	7,3	7,1	6,9	9,8	9,8	10,7	11,9
Tasa de desocupación h/29 años - Mujeres	20,2	19,4	15,4	20,5	17,5	16,8	24,8	24,0	24,1	26,0
Tasa de desocupación h/29 años - Varones	14,1	11,2	14,9	14,2	14,1	14,3	17,6	17,6	21,2	20,8
Tasa de informalidad asalariadas- Mujeres	44,9	44,0	42,6	41,0	42,3	39,6	39,5	39,5	40,5	37,9
Tasa de informalidad asalariados - Varones	34,0	33,0	33,0	35,5	30,5	33,5	35,3	33,1	31,4	33,8
Tasa de subocupación - Mujeres	9,2	8,1	10,1	10,3	10,9	10,2	16,8	15,1	16,2	17,5
Tasa de subocupación - Varones	5,9	4,7	6,5	6,9	6,6	5,6	10,7	10,4	9,1	11,4

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de EPH-IN-DEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana de 14 años y más.

Tabla 4. Principales indicadores del mercado laboral. Total 25 aglomerados urbanos (no incluye PBA). 2dos trimestres 2010-2019

Mercado laboral	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tasa de actividad - Mujeres	47,8	48,8	48,1	48,0	48,6	47,3	48,1	47,4	48,7	50,1
Tasa de actividad - Varones	71,1	71,5	70,5	70,5	70,1	68,9	68,6	67,8	68,1	69,1
Tasa de empleo - Mujeres	44,2	45,3	44,9	44,7	44,8	44,0	43,9	44,1	44,7	45,5
Tasa de empleo - Varones	66,7	67,4	66,4	66,6	65,8	65,6	63,8	63,4	63,7	63,3
Tasa de desocupación - Mujeres	7,5	7,1	6,7	6,9	8,0	6,9	8,8	7,0	8,3	9,3
Tasa de desocupación - Varones	6,2	5,7	5,9	5,5	6,1	4,7	7,1	6,4	6,5	8,4
Tasa de desocupación h/29 años - Mujeres	15,3	14,4	14,4	14,3	16,0	15,8	19,8	15,3	18,5	20,7
Tasa de desocupación h/29 años - Varones	12,7	11,5	11,7	11,9	12,5	11,4	15,4	13,0	12,8	16,1
Tasa de informalidad asalariadas- Mujeres	37,5	34,4	34,1	32,5	32,2	31,3	30,7	33,2	33,9	34,3
Tasa de informalidad asalariados - Varones	32,1	29,1	30,2	30,3	30,0	29,8	28,9	30,4	32,3	32,4
Tasa de subocupación - Mujeres	7,6	6,7	7,3	6,2	7,2	6,5	11,2	11,7	12,6	13,9
Tasa de subocupación - Varones	5,2	4,3	4,0	4,4	4,0	4,2	7,6	7,8	8,3	10,9

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de EPH-IN-DEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana de 14 años y más.

Tabla 5. Brecha de ingresos. Total 6 aglomerados urbanos de la PBA. 2dos trimestres 2010-2019

Ingresos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total individual	34,7	35,1	31,0	29,9	35,0	30,4	32,8	35,2	32,4	31,8
Población ocupada	30,5	30,4	27,8	30,1	31,4	26,5	28,3	31,2	30,9	30,7
Asalariados/as	31,2	31,9	30,3	30,7	33,0	28,0	28,4	29,6	32,1	29,3
Asalariados/as formales	21,0	22,0	20,9	23,6	24,4	20,5	20,8	21,3	23,1	22,2
Asalariados/as informales	41,9	40,5	40,8	41,5	39,5	40,1	42,3	40,7	38,6	41,0

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de EPH-IN-DEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana de 14 años y más.

Tabla 6. Brecha de ingresos. Total 25 aglomerados urbanos (no incluye PBA). 2dos trimestres 2010-2019

Ingresos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total individual	27,8	26,8	24,6	24,9	25,4	23,4	25,4	22,9	20,6	23,2
Población ocupada	22,2	21,2	19,9	21,5	21,4	18,8	21,9	22,3	20,0	21,9
Asalariados/as	19,5	21,7	19,8	21,2	20,6	18,2	20,6	22,7	18,9	18,8
Asalariados/as formales	11,8	14,5	14,2	14,5	14,9	14,5	16,8	20,8	14,4	13,7
Asalariados/as informales	33,5	37,0	32,8	41,7	39,9	30,5	33,4	24,5	31,8	35,7

Fuente: Elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA en base a datos de EPH-IN-DEC, procesada por la Dirección Provincial de Estadística en población urbana de 14 años y más.

BIBLIOGRAFÍA

- Amira Meza Martínez Carols (2018). "Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal", en *Equidad y Desarrollo* n° 22. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>
- Bidegain Ponte Nicole (2016). "Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina", revista *Nueva Sociedad* n°265. <https://nuso.org/articulo/desigualdades-de-genero-y-brechas-estructurales-en-america-latina/>
- DNElyG (2020): "Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos", Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, marzo de 2020. https://argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf
- DNElyG (2020b): "Los cuidados, un sector económico estratégico: Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto", Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, agosto de 2020. https://back.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_un_sector_economico_estrategico_0.pdf
- INDEC (2020): "Nuevas realidades, nuevas demandas. Desafíos para la medición de la identidad de género en el Censo de Población", en Documento de trabajo INDEC N°25, abril de 2019. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/identidad_genero_censo_2020.pdf
- Orozco Mónica E. (2018). "El trabajo, los cuidados y la pobreza", en *ONU Mujeres: El trabajo de cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. https://www.researchgate.net/profile/Mariaizquierdo/publication/325038609_Consideraciones_recientes_del_debate_sobre_cuidados/links/5b17d61c458515cd61a9d93d/Consideraciones-recientes-del-debate-sobre-cuidados.pdf#page=85
- Rodríguez Enríquez Corina (2015). "Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad", revista *Nueva Sociedad* n° 256. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rodríguez Enríquez Corina (2009). *La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino*, en *Observatorio de Género y Pobreza en Argentina*. <http://generoypobreza.org/index.php/archivo-doc/item/124-la-crisis-econ%C3%B3mica-mundial-el-empleo-de-las-mujeres-y-las-respuestas-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-una-observaci%C3%B3n-del-caso-argentino>
- Rodríguez Enríquez Corina (2001). "Todo por dos pesos (o menos): Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral", Documento del trabajo del Centro Interdisciplinario para el estudio de Políticas Públicas (CIEPP). <https://www.ciepp.org.ar/index.php/documentosdetrabajo1/406-documentos-31>