

IERAL

Fundación
Mediterránea

Foco Social

Año 12 - Edición N° 45 - 8 de marzo 2024

Equidad de Género en el Mercado Laboral: Una Estrategia Esencial para el Crecimiento

Laura Caullo, Azul Chincarini y Federico Belich

lcaullo@ieral.org achincarini@ieral.org fbelich@ieral.org

Edición y compaginación
Karina Lignola y Fernando Bartolacci



IERAL Córdoba
(0351) 473-6326
ieralcordoba@ieral.org

IERAL Buenos Aires
(011) 4393-0375
info@ieral.org

Fundación Mediterránea
(0351) 463-0000
info@fundmediterranea.org.ar

Equidad de Género en el Mercado Laboral: Una Estrategia Esencial para el Crecimiento

En 1977, la ONU estableció el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer, conmemorando el trágico suceso de 1857, donde 129 obreras perdieron la vida en la lucha por condiciones laborales dignas. Este día se erige como símbolo de solidaridad y reivindicación de los derechos de las mujeres. Bajo el lema de la ONU para este año, *"Invertir en las mujeres: acelerar el progreso"*, se resalta la importancia de los recursos económicos en la igualdad de género, no solo desde un punto de vista moral, sino también como elemento esencial para el desarrollo económico y social. En este contexto, el informe examina el mercado laboral en Argentina, utilizando datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del tercer trimestre de 2023.

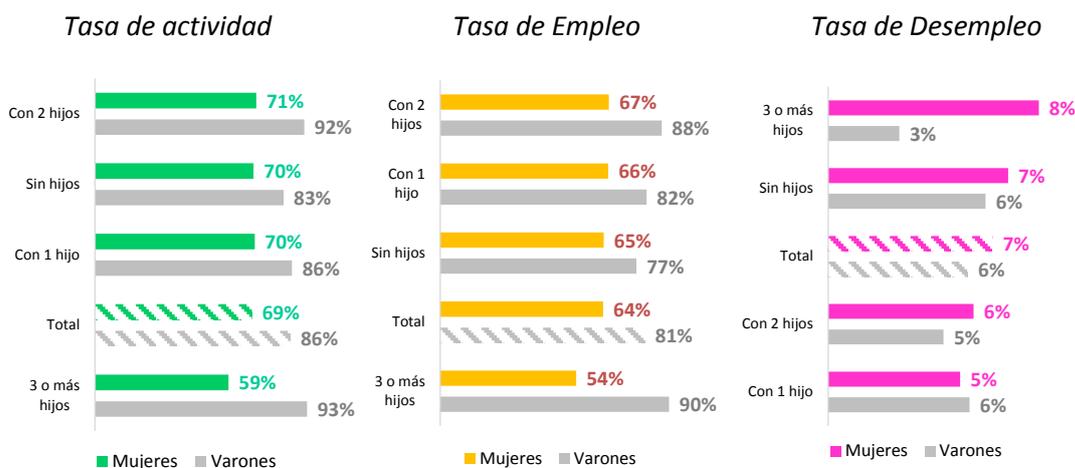
Al abordar las tasas del mercado laboral, se observa estructuralmente que los varones exhiben mejores indicadores que las mujeres. Sin embargo, el análisis se torna más revelador al considerar la variable de la cantidad de hijos. Al centrarnos en la comparación con los varones (para la población de 18 a 60 años), la disparidad de género en Argentina alcanza su punto máximo en la tasa de participación laboral entre aquellos con 3 hijos o más. En este grupo, un 59% de mujeres que son madres de 3 o más hijos participan en el mercado laboral, en contraste con el 93% de hombres en igual condición. La brecha disminuye a 21 p.p entre aquellos con 2 hijos (71% de mujeres frente al 92% de hombres) y se reduce aún más para cantidades menores de hijos. Esta tendencia revela de manera consistente que la tasa de actividad de los hombres supera a la de las mujeres, aumentando la diferencia con el número creciente de hijos. Sugiere, de manera significativa, que las mujeres sacrifican oportunidades laborales en función de la crianza.

En cuanto a la tasa de empleo, se aprecia una dinámica similar, con una consistente disminución entre las mujeres a medida que aumenta el número de hijos. Sólo el 54% de las mujeres con 3 hijos o más están empleadas, contra el 67% de las que tienen dos hijos.

La tasa de desempleo muestra un comportamiento un poco más equitativo a nivel nacional entre los dos géneros, especialmente en los últimos años. El último dato habla de una diferencia de sólo 1 p.p. (7% en las mujeres y 6% en los hombres). Entre los que no tienen hijos, el desempleo es casi el mismo (7% en las mujeres contra 7% en los hombres), y se mantiene el rango hasta dos hijos. Pero luego se acrecienta la diferencia con 3 o más hijos, llegando a una diferencia de 5 p.p. (8% en las mujeres y 3% en los varones). Esto quiere decir que se trata del grupo al que más le cuesta conseguir trabajo cuando lo busca activamente. También se verifica más volatilidad en el desempleo entre las mujeres con hijos.

En suma, el análisis destaca la influencia de la maternidad en la participación y empleo de las mujeres, subrayando la necesidad de políticas que aborden estas disparidades para lograr una igualdad de género efectiva en el ámbito laboral.

Principales tasas del mercado laboral por cantidad de hijos y por género para la población entre 18 y 60 años

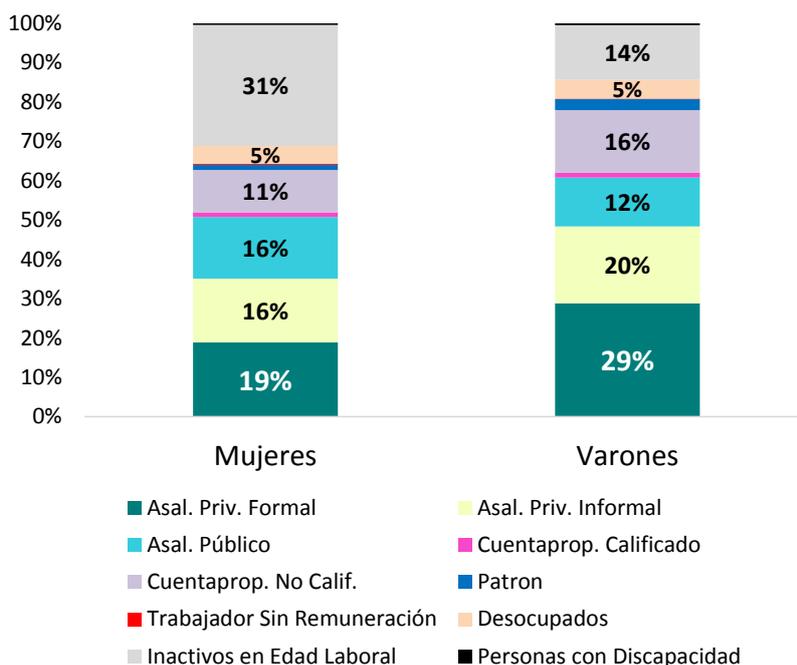


Fuente: IERAL en base a EPH-INDEC

Un segundo aspecto crucial para examinar la situación de las mujeres en el mercado laboral implica analizar la proporción que representan en cada categoría ocupacional o en la inactividad. Tradicionalmente, se considera que el sector de asalariados formales privados engloba trabajos de mejor calidad, generalmente más productivos y mejor remunerados. Por lo tanto, resulta preocupante observar una menor participación relativa de las mujeres en este sector, representando un 19% frente al 29% de los hombres. Este fenómeno cobra relevancia, sobre todo cuando se constata una mayor presencia relativa de las mujeres entre los asalariados privados informales (16% frente al 20% de los varones), sector que a menudo carece de derechos laborales básicos. En resumen, el 35% de las mujeres disfruta de un empleo formal, en comparación con el 41% de los varones.

Adicionalmente, se destaca que las mujeres ocupadas participan relativamente más en el sector público (16% frente a un 12% de los hombres). Por otro lado, un 11% de las mujeres se desempeñan como cuentapropista no profesional, mientras que los varones representan un 16%.

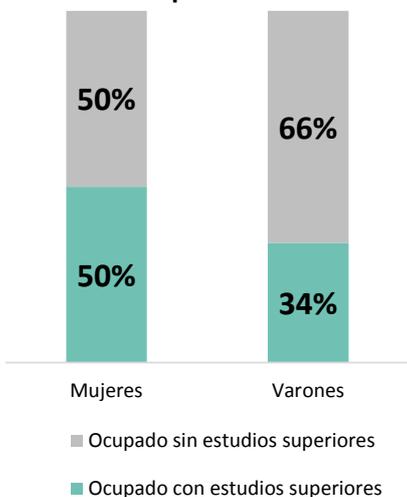
Composición de la población de mujeres y varones en edad entre 18 y 60 años



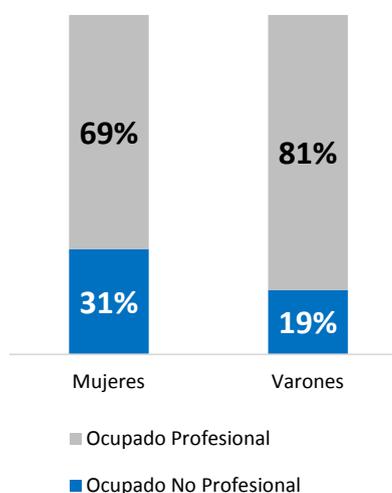
Fuente: IERAL en base a EPH-INDEC

Por otro lado, los datos del tercer trimestre 2023 provistos por la EPH, sugieren que más de un tercio de las mujeres ocupadas poseen educación superior completa, mientras que el 81% de los ocupados masculinos no. Es decir, que sólo 2 de cada 10 varones ocupados tienen estudios superiores el mismo guarismo para las mujeres es de 1 de cada 3. La disparidad de género refleja una mayor dificultad para las mujeres sin estudios en acceder a puestos de trabajos, o de otra manera, necesitan obtener una mayor calificación para obtener un puesto de trabajo. En tal sentido, las mujeres presentan una *sobreinversión* educativa en relación a los varones para alcanzar su mismo progreso.

Proporción de ocupados con estudios superiores



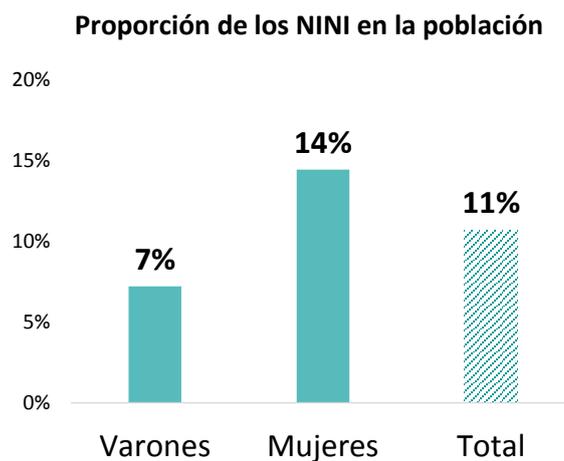
Proporción de ocupados profesionales



Fuente: IERAL en base a EPH-INDEC

Históricamente, la responsabilidad del cuidado del hogar, niños y/o adultos mayores ha recaído principalmente en las mujeres, limitando su participación en el mercado laboral y, en ocasiones, comprometiendo su independencia económica. Si bien esta tendencia se está revirtiendo lentamente, en Argentina se observa que un tercio de la población femenina entre 18 y 60 años se encuentra inactiva laboralmente, a pesar de estar en una franja etaria propicia para el empleo.

Este grupo no solo abarca a mujeres que se dedican al estudio, sino también a aquellas que, por diversos motivos, no participan ni en el ámbito laboral ni académico, los denominados "NINIs". En este contexto, las mujeres representan en el total de la población el doble de proporción que los varones, con un 14% de mujeres en comparación con el 7% de hombres NINIs.



Fuente: IERAL en base a EPH-INDEC

Finalmente, se analiza la proporción de ingresos laborales y no laborales por quintil de ingresos. Los ingresos no laborales, son aquellos que provienen de jubilaciones/pensiones, subsidios, entre otros. Aquí se observa que 5 de cada 10 pesos que reciben las mujeres, provienen de fuentes no laborales en el primer quintil. Al respecto, cabe destacar que las mujeres ocupan el 93%¹ de los titulares de la AUH y dos tercios de los beneficiarios del Potenciar Trabajo.

En tal sentido, la atención en los quintiles más bajos de ingresos no solo es una medida de asistencia social sino también de atención a las disparidades existentes entre varones y mujeres.

¹ Estos datos fueron extraídos de SIEMPRO (2021) y UNICEF (2022)

Proporción de ingresos laborales y no laborales por quintil

Fuente: IERAL en base a EPH-INDEC

Conclusiones

El desafío en el mercado laboral no radica en una discriminación directa contra las mujeres, sino en las decisiones familiares relacionadas con el cuidado de los hijos, que llevan a que las mujeres opten por trabajos más flexibles o con menor carga horaria. Este fenómeno repercute en la productividad y remuneración de las mujeres, resultando en ingresos laborales inferiores en comparación con los varones. Esta conclusión se alinea con las investigaciones de Claudia Goldin, galardonada con el Premio de Ciencias Económicas del Banco de Suecia en Memoria de Alfred Nobel, quien evidencia la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y en estudios superiores en las últimas décadas, impulsada por el aplazamiento del matrimonio, la maternidad y la reducción del número de hijos.

En la dinámica de los ingresos familiares, inicialmente, las trayectorias entre hombres y mujeres suelen ser paralelas. Sin embargo, tras el nacimiento de los hijos, las mujeres tienden a sacrificar dedicación al trabajo remunerado para el cuidado de los hijos. Esta elección da lugar a una brecha de género que se amplía con el tiempo, dificultando su cierre a lo largo de la carrera profesional.

A pesar de los debates actuales sobre las brechas y desigualdades de género, persisten en nuestra sociedad. Es imperativo trabajar en la reducción de estas diferencias a lo largo del tiempo. La Academia Sueca de las Ciencias destaca que "reducir la brecha de género en el empleo y mejorar la asignación del talento femenino podría conducir a aumentos significativos en el Producto Interno Bruto (PBI)". En consecuencia, cerrar estas brechas no solo es una cuestión de equidad, sino también una estrategia económica clave para el crecimiento y desarrollo sostenible.