

BRECHA SALARIAL

1

Programa de Género y Políticas Públicas

Observatorio de Género
y Políticas Públicas

La diferencia como
desigualdad. Brecha
salarial según género

Nora Goren
y **David Trajtemberg**



EDUNPAZ
Editorial Universitaria

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES EN CONTEXTOS DE DESIGUALDADES

Programa de Género y Políticas Públicas

Programa de Género y Políticas Públicas

Observatorio de Género
y Políticas Públicas

Goren, Nora

Programa de Género y Políticas Públicas : observatorio de género y políticas públicas : la diferencia como desigualdad : brecha salarial según género / Nora Goren ; Trajtemberg David. - 1a ed. - José C. Paz : Edunpaz, 2019.

63 p. ; 18 x 9 cm. - (Programa de Género y Políticas Públicas / Goren, Nora; . Brecha salarial 1)

ISBN 978-987-4110-37-4

1. Estudios de Género. I. David, Trajtemberg II. Título

CDD 305.42

1ª edición, octubre de 2019

© 2019, Universidad Nacional de José C. Paz. Leandro N. Alem 4731

José C. Paz, Pcia. de Buenos Aires, Argentina

© 2019, EDUNPAZ, Editorial Universitaria

ISBN: 978-987-4110-37-4

Universidad Nacional de José C. Paz

Rector: **Federico G. Thea**

Secretario General: **Darío Exequiel Kusinsky**

Directora del Instituto de Estudios Sociales

en Contextos de Desigualdades: **Nora Goren**

Director General de Gestión de la Información

y Sistema de Bibliotecas: **Horacio Moreno**

Jefa de Departamento Editorial: **Bárbara Poey Sowerby**

Diseño de colección, arte y maquetación integral: **Jorge Otermin**

Programa de Género y Políticas Públicas

Observatorio de Género y Políticas Públicas

Integrantes: **Nora Goren - Constanza Tabbush - Claudia Cernadas - Vanesa Prieto - Rosana Foresti - Mabel Nuñez - Celeste Jerez - Yamila Figueroa - Sandra Pacheco - Soraya Mingorance - Myriam Monzón - Nicolás Dzembrowski - Diego Alvarez Newman - Guillermo Ferrón - David Trajtemberg**

Publicación electrónica - distribución gratuita



Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales. Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales. Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

ÍNDICE

La diferencia como desigualdad. Brecha salarial según género	9
Introducción	11
Brecha salarial entre varones y mujeres	12
Marco de abordaje conceptual	13
Brechas salariales de género entre 2006 y 2018 en Argentina	20
Reflexiones finales	36
Bibliografía	39
Anexo I. Aspectos metodológicos	43
Anexo II. Cuadros estadísticos	49
Sobre el autor y la autora	59

**La diferencia como
desigualdad.
Brecha salarial
según género¹**

INTRODUCCIÓN

El Observatorio de Género y Políticas Públicas, que forma parte del Programa de Género y Políticas Públicas de la Universidad Nacional de José C. Paz, busca problematizar desde un abordaje integral las desigualdades de género, de diversidad y disidencia de forma tal de poder brindar insumos para formular acciones que permitan transitar un camino hacia una sociedad con mayor justicia social.

1. Una versión anterior de este documento puede verse en Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, 32.

Pretendemos que estos documentos permitan hacer visible la complejidad de las relaciones, disputas y tensiones que se observan en distintas esferas de la vida social. A lo largo de dichos documentos iremos abordando distintos temas/problemas que permitan transitar el camino propuesto.

BRECHA SALARIAL ENTRE VARONES Y MUJERES

Una de las manifestaciones visibles de la discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo se expresa a través de la percepción de un salario más bajo en relación con el que reciben los varones. Estas diferencias de remuneración según género son el resultado de múltiples factores relacionados con la discriminación directa e indirecta, que se plasman en la estructura y dinámica del mercado de trabajo.

Algunos estudios (Esquivel, 2007; Rubery y Koukiadak, 2016; Espinola, 2012; Goren y Trajtemberg, 2016) dan cuenta de los factores que subyacen a la existencia de brechas salariales entre mujeres y varones en relación con el empleo asalariado. La segregación ocupacional, horizontal y vertical,

la cantidad de horas trabajadas y la discriminación de los empleadores conforman un conjunto de factores explicativos de las desigualdades salariales.

Desde la literatura especializada en la temática, distintas corrientes informan sobre dichas desigualdades salariales, en las cuales nos detendremos en un primer acápite. Luego nos proponemos analizar la diferencia salarial entre varones y mujeres y su evolución entre 2006 y 2018 buscando dar cuenta de distintos factores que la motivan.

MARCO DE ABORDAJE CONCEPTUAL

Partimos de una perspectiva analítica que se sitúa en los enfoques de género y feminista, que buscan dar cuenta de los factores constitutivos y las formas de expresión de las desigualdades de género en el trabajo. Tradicionalmente, este terreno es abordado como espacio social *neutral*, desmarcado de las relaciones de sexo-género, es decir, pensado en términos *estrictamente económicos*.

Distintos enfoques y perspectivas teóricas,² señalan la existencia de una *división sexual del trabajo*, mecanismo que se refleja en diferencias en la participación laboral y explica las diferencias salariales entre varones y mujeres. No obstante, las explicaciones dadas para elucidar estas diferencias que configuran inequidades suelen proporcionar evidencias de los *aspectos individuales y familiares* y de las *preferencias laborales*, dejando por fuera los factores estructurales que dan lugar a esas desigualdades y que actúan en su reproducción.

La *teoría económica neoclásica* se centra en dos factores para explicarlas: por un lado, los vinculados a la oferta laboral, y por el otro, los que se relacionan con la demanda laboral. Respecto de la oferta, se señala que las diferencias se basan en las preferencias y restricciones de los/as propios/as trabajadores/as. Estas restricciones son explicadas principalmente a partir de la teoría del capital humano: dado que la productividad depende del nivel educativo y de la capacitación laboral, las mujeres son menos productivas porque invierten menos en su nivel de educación, lo cual redundante frecuentemente

2. Para un desarrollo de los debates, ver Goren (2017).

en su deserción del mercado de trabajo y en la preferencia por ciertas ocupaciones. No obstante, frente a la evidencia de la equiparación en los niveles educativos entre ambos sexos, no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral.

Desde el lado de la demanda de trabajo, los argumentos se sustentan en las preferencias de los/as empleadores/as, y se señala, entonces, que priman decisiones racionales de inversión. A esta racionalidad le subyace que la contratación de mujeres representa costos más elevados, debido a que lleva aparejada una serie de costos laborales indirectos (licencias por maternidad, espacios de cuidado infantil, etcétera).

Desde la *teoría institucionalista*, se señala que la discriminación y/o la desigualdad se originan dentro del sistema económico, motivada por la segmentación que se produce en el mercado de trabajo. Se indica que muchas empresas poseen un mercado de trabajo interno regulado (sector primario), el que se diferencia del mercado de trabajo externo (mercado secundario), competitivo, que opera bajo las leyes de la oferta y la demanda. En estos mercados internos los puestos son ocupados por los/as más ca-

pacitados/as y más especializados/as. En el mercado secundario, las mujeres realizan los trabajos menos interesantes y peores pagos. Es un sector concebido para ser ocupado por trabajadores/as que pueden ser prescindibles e intercambiables, con menores remuneraciones y con requerimiento de menores calificaciones o con calificaciones no valoradas. Desde esta perspectiva, es en el proceso de selección de personal cuando se define cuál es el segmento en que ingresan los/as trabajadores/as, y se considera que las posibilidades de movilidad entre uno y otro segmento son limitadas (Piore, 1970; Rumberger y Carnoy, 1980). Este análisis omite que, en muchos de los trabajos realizados por mujeres que cuentan con escalafones profesionales, estos presentan menores niveles de promoción respecto de los sectores masculinizados. Que las calificaciones, en tanto aspecto central para la organización del proceso de trabajo y bajo una supuesta neutralidad, se erigen como mecanismo invisible que asigna a las mujeres los puestos de menor reconocimiento social y, por consiguiente, económico.

Por su parte, la línea de *pensamiento marxista tradicional* considera que la divi-

sión sexual del trabajo responde a la lógica del capital; por lo tanto, la lucha de las mujeres para superar tal situación debería formar parte de la lucha de clases. No obstante, los aportes del feminismo han puesto en evidencia que, para entender el funcionamiento del sistema, no basta con estudiar la producción realizada en condiciones capitalistas y el trabajo allí desarrollado, sino que también se debe identificar a quienes participan en las formas no capitalistas de producción como mero ejército laboral de reserva o como trabajadores/as improductivos/as. Resulta, por lo tanto, central estudiar en la realidad concreta cuál es la contribución a la reproducción social. Así, el *feminismo socialista* (o marxismo feminista) sostiene que la subordinación de las mujeres solo puede comprenderse si se la ve simultáneamente con los lentes del sexo-género y de la clase, donde las relaciones patriarcales sobreviven y se desarrollan al lado del capitalismo. Las marxistas feministas señalan que la división sexual del trabajo es una de las causas principales del lugar subordinado que se le asigna a la mujer en la sociedad y en la familia. Así, las relaciones genéricas que se establecen en-

tre los sexos ubican a las mujeres en situaciones desventajosas frente a los varones, y uno de los ámbitos de subordinación es el de la distribución del trabajo, o sea, la división del trabajo entre unos y otras.

Los estudios que abordan la temática desde la *división sexual del trabajo según sexo/género* resaltan la interdependencia entre las esferas de la producción y la reproducción social (Hartmann, 1985; Beechey, 1994; Benería y Roldán, 1992; Harding, 1995; Ker-goat, 1998; Carrasco y Domínguez, 2003). En este marco, la división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género, así como a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, lo que se expresa en una inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de la reproducción y de la producción social (Beechey, 1994; Benería y Roldán, 2012; Goren, 2013).

De esta manera, se visibiliza que

- a) la división sexual de las tareas en el proceso de trabajo naturaliza la existencia de algunas cualidades como propias de la fuerza de trabajo femenina y otras como inherentes a la masculina y que, por consiguiente,

- van a definir los trabajos como femeninos o masculinos;
- b) los puestos de trabajo tienen *sexo*, y las *cualificaciones* no son reconocidas de la misma manera según los géneros;
 - c) existe un sesgo cultural que minusvalora el trabajo de las mujeres, que son posicionadas en tanto *fuerza de trabajo secundaria*;
 - d) la propia distinción dicotómica entre producción y reproducción es impensable por fuera del sistema sexo-générico;
 - e) las relaciones de poder y autoridad en el ámbito económico están constituidas por las relaciones de género.

En síntesis, el mercado de trabajo no es un espacio sexualmente neutro; no se puede pensar sin relacionarlo con el espacio reproductivo, ni sin considerar la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social como dos momentos de una misma relación. De esta manera, en los trabajos se conforman y delimitan territorios femeninos y territorios masculinos que se reproducen de manera persistente; por otro lado, contienen una valoración diferencial que se traduce en relaciones sociales desiguales, con una

fuerte impronta en términos salariales en detrimento de las mujeres.

BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO ENTRE 2006 Y 2018 EN ARGENTINA

En este apartado, daremos cuenta de las brechas salariales mensuales y horarias³ entre mujeres y varones poniendo particular atención en los factores explicativos de ellas, así como en su evolución a lo largo de los últimos 12 años, entre 2006 y 2018.⁴ Este período analizado acontece en un contexto en el cual el mercado de trabajo exhibe un comportamiento diferenciado. Entre 2006 y 2011 se produce una caída de la tasa de desempleo y de la tasa de empleo no registrado; entre 2012 y 2015 dichos indicadores muestran una relativa estabilidad, con algunas leves variaciones, que no logran mostrar una clara tendencia; finalmente, entre 2016 y 2018, empeoran los indicado-

3. La brecha salarial es la diferencia relativa que existe entre el salario que cobra una mujer y el que percibe un varón. Se calcula de la siguiente manera: $BS = (Sm/Sv) - 1$, donde BS es la brecha salarial, Sm es el salario de la mujer, y Sv es el salario del varón. La brecha mensual refiere a la diferencia relativa en el salario mensual y la brecha horaria a la diferencia en el salario horario.

4. El análisis está referido al tercer trimestre de cada año, y los datos fueron extraídos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que elabora el INDEC.

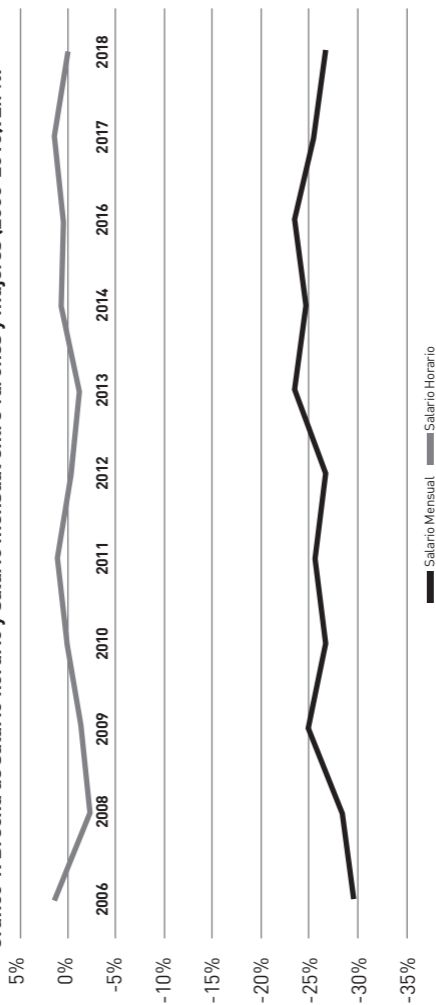
res del mercado de trabajo en términos de un mayor desempleo, aumento de la tasa de empleo no registrado, crecimiento de modalidades precarias de contratación y reducción del salario real.

En relación con el salario promedio, se evidencia que, en el año 2018, las mujeres percibían, en promedio, un *salario mensual* un 27% inferior al que cobraban los varones, en el conjunto de los aglomerados urbanos del país. Se puede observar que la brecha salarial entre 2006 y 2018 siguió una trayectoria con forma de "U", con una tendencia decreciente desde el comienzo del período y un incremento hacia el final, en 2017/18. En efecto, en el período 2006-2008, los varones cobraban un 28/29% más que las mujeres; entre 2010 y 2012, dicha proporción se redujo a un nivel del 27%; entre 2013 y 2017, se ubicó en el orden del 23/25%; y finalmente, en el período más reciente, en 2018, se eleva para alcanzar una diferencia de 27%, más cercano a los porcentajes que se encontraban al inicio del período analizado.

Cuando se analizan las diferencias de los *salarios horarios* promedio, se observa que los varones y las mujeres perciben prácti-

camente el mismo salario, oscila en el rango (-1;1), sin embargo, como veremos con posterioridad, este es un efecto de agregación, ya que cuando se analiza en función de otros atributos las mujeres siguen percibiendo menores remuneraciones que los varones. Este indicador muestra una notable estabilidad en relación con las oscilaciones que exhibe la brecha de los salarios mensuales. Considerando que las mujeres perciben un salario mensual inferior al de los varones, pero que cobran prácticamente el mismo salario horario promedio que ellos, se puede deducir que la cantidad de horas trabajadas es uno de los factores que incide sobre la brecha de ingresos laborales. Efectivamente, en el período analizado, las mujeres trabajaron en el mercado laboral un promedio de 31/33 horas semanales, mientras que los varones tenían una jornada promedio de 42/46 horas a la semana.

Gráfico 1. Brecha de salario horario y salario mensual entre varones y mujeres (2006-2018). En %.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Si bien la extensión de la jornada de trabajo es uno de los factores que explicaría la diferencia de salarios que perciben varones y mujeres en el mercado de trabajo, también están presentes otros que se relacionan con la segregación laboral, esto es, la distribución del empleo entre sectores económicos y tareas que desempeñan unos y otras, regiones del país y sector social de pertenencia. Al considerar estos otros factores, se podrá comprobar que en ciertas ramas de actividad las mujeres obtienen menores ingresos laborales que los varones, no solo mensuales sino también horarios.

El empleo femenino se concentra en unas pocas ramas de actividad, la más significativa de las cuales es el trabajo en casas particulares, que explicaba el 22% del empleo femenino asalariado en 2018,⁵ y que, junto con el empleo en las ramas de enseñanza y salud, explican la mitad del empleo asalariado femenino. En ellas, la incidencia del trabajo de las mujeres asalariadas, esto es, la relación del empleo femenino y del empleo total en estas tres ramas, alcanzó el

5. En el conjunto del empleo asalariado femenino registrado, la participación de las trabajadoras de casas particulares se reduce y se incrementa el peso del empleo en las ramas de la enseñanza y salud, donde prevalecen en mayor proporción relaciones laborales formales.

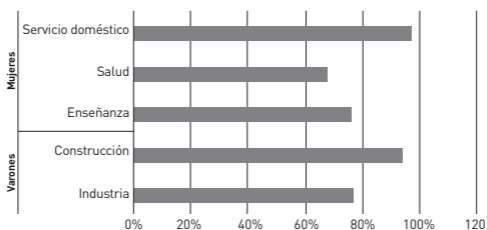
77% en 2018. Estas proporciones no se modificaron sustantivamente en los últimos 12 años.⁶ Gran parte de los empleos en los que son demandadas las mujeres en estas ramas de actividad, se asocian los estereotipos de género presentes en la sociedad, y que se relacionan con las tareas domésticas y de cuidado (adultos y menores) y, en este sentido, el ingreso al mercado de trabajo constituiría una extensión de las actividades no remuneradas que realizan en el ámbito privado del hogar.

En cambio, el 30% de los varones asalariados en 2018 trabajaban en las ramas de la industria y la construcción, sectores donde el empleo femenino representaba una proporción del 7% en el mismo período. En estos sectores operan los estereotipos negativos de género que se convierten en trabas efectivas para que las mujeres ingresen a trabajar en determinadas ramas de actividad, como en la industria y la construcción.

6. En el empleo asalariado, estas tres ramas concentran el 50% del empleo femenino, aunque con una distinta composición que en el conjunto del empleo asalariado (incluyendo también a los asalariados no registrados).

Gráfico 2. Empleo asalariado en ramas con segregación ocupacional femenina y masculina (2018).

En % de cada rama de actividad.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Las mujeres perciben menores remuneraciones, mensuales y horarias, que los varones en casi todas las ramas de actividad, fenómeno que se extiende durante todo el período analizado (ver Anexo II, para más detalle). Una de las pocas excepciones se encuentra en la construcción, donde el peso del empleo femenino apenas representa un 6% del total, seguramente a causa de que las mujeres son contratadas para desempeñar tareas administrativas y profesionales, y los varones, en tareas operativas. En el sector público también se aprecia que las mujeres perciben menores remuneraciones mensuales, pero que cuando se analiza el salario horario, la relación se invierte y las mujeres cobran mayores salarios que

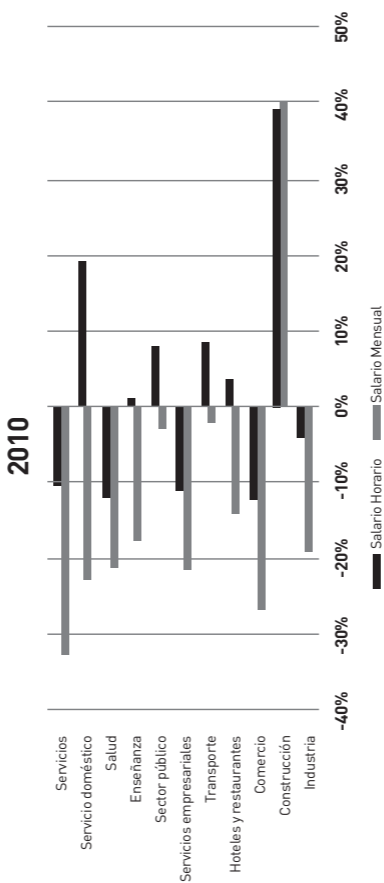
los varones (esto fue así en todo el período analizado, excepto en 2011).

En ciertas ramas de actividad, durante el año 2018 (aunque también se replica en otros períodos), la brecha salarial horaria resulta negativa pero inferior a la brecha del salario mensual; y en otros casos, donde también la brecha mensual resulta negativa, la brecha horaria se transforma en positiva. Efectivamente, en 2018, en la industria manufacturera, la brecha salarial mensual resultaba negativa, del orden del 7% desfavorable para las mujeres, mientras que se reducía al 2% cuando se consideraba la brecha salarial horaria.⁷ También se observa el mismo comportamiento en comercio (-20% la brecha salarial mensual y -8% la horaria), servicios empresariales (-18% y -10%, respectivamente), salud (-15% y -10%, respectivamente) y servicios sociales (-16% y -7%, respectivamente).

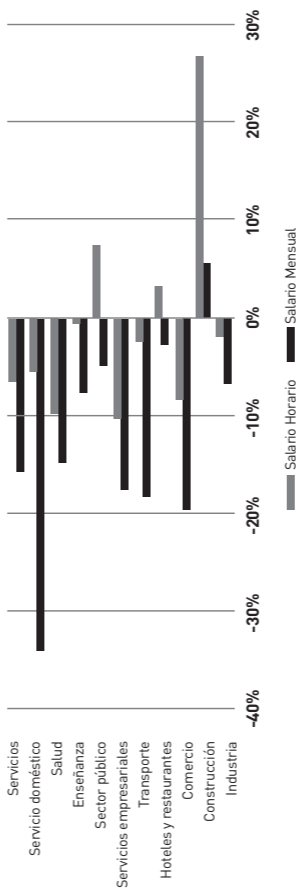
Al comparar los sectores donde se concentra el empleo de varones y de mujeres,

7. La brecha salarial de género en la industria, durante 2018, registra uno de los niveles más bajos de la serie. La situación de crisis que atraviesa este sector, que viene reduciendo su stock de empleo en los últimos años, con una profundización de la crisis en 2018 puede ser una de las causas de este comportamiento. Se requiere de nuevas investigaciones para indagar cómo afecta la retracción económica a varones y mujeres en términos de empleo y salarios.

Gráfico 3. Brecha de salario mensual y horario entre varones y mujeres, según rama de actividad (2010 y 2018). En %.



2018

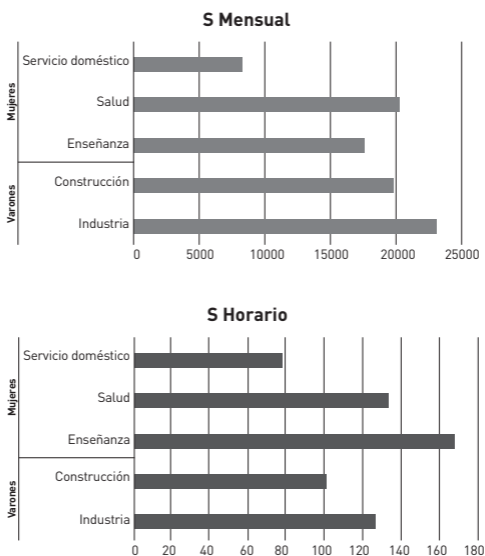


Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

se aprecia que el salario mensual de los varones de la industria supera el salario, también mensual, de las mujeres que trabajan en las ramas de salud, educación y en casas particulares. Al mismo tiempo, el salario mensual promedio de las mujeres que trabajan en la rama de salud supera por poco el salario que perciben los varones en la construcción. Además, el salario mensual de la ocupación principal de mujeres que trabajan en casas particulares resulta el más bajo de todas las ramas de actividad, tanto de varones como de mujeres (representa entre un 42% del salario masculino en la construcción).

En términos de salario horario, las mujeres que trabajan en las ramas de salud y enseñanza perciben un salario horario más alto que el que obtienen los varones en los sectores de la industria y construcción. En 2018, el salario horario de las trabajadoras de casas particulares si bien resultaba menor al que cobraban los varones de la Construcción, la diferencia mostraba una diferencia más pequeña que con el salario mensual (58% y 23%, respectivamente). Es posible que la sanción del régimen de las trabajadoras de casas particulares y la

**Gráfico 4. Salario mensual y horario en ramas con segregación ocupacional femenina y masculina (2018).
En \$.**



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

habilitación de un proceso para negociar condiciones de trabajo hayan dado un impulso a los salarios de las trabajadoras de esta rama de actividad, aunque harían falta observaciones más recientes para verificar si se mantiene o no esta observación.

Con respecto a la calificación de las tareas que desempeñan varones y mujeres, se pueden apreciar algunas diferencias sig-

nificativas: i) 6 de cada 10 varones asalariados trabajan realizando tareas operativas, cuando en el caso de las mujeres la relación es de 3,6 cada 10 asalariadas; ii) 3,6 de cada 10 mujeres asalariadas trabajan realizando tareas no calificadas; esa relación se reduce a 2 de cada 10 entre los varones; iii) 2 de cada 10 mujeres y 1,3 de cada 10 varones trabajan efectuando tareas técnicas; iv) finalmente, una proporción semejante, del 7%-8% tanto de varones como de mujeres, realizan tareas profesionales. En síntesis, las mujeres asalariadas trabajan principalmente efectuando tareas no calificadas y operativas, en tanto los varones desempeñan tareas de carácter operativas.

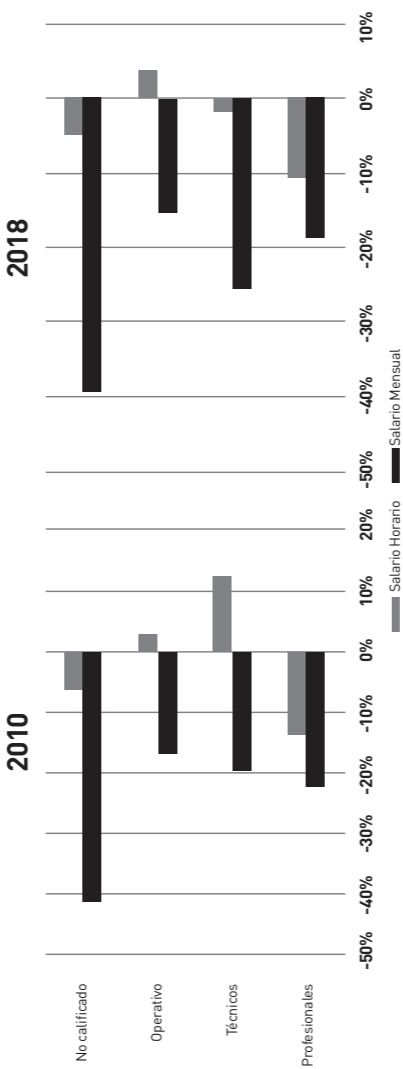
Las mujeres perciben salarios mensuales inferiores a los de los varones en todas las calificaciones de tareas, tanto en 2010 como en 2018. La brecha salarial mensual de la ocupación principal más elevada se encuentra en las tareas no calificadas, donde se concentra el empleo de las mujeres que trabajan en casas particulares. Allí, la brecha salarial mensual alcanzó un 41% en 2010 y llegó al 39% en 2018. En las tareas de calificación profesional y técnica, las mujeres perciben un salario mensual alrededor de

un 20% más bajo que el de los varones, y la brecha de menor magnitud reside en las tareas de calificación operativa (15% en 2018).

En 2018, las mujeres cobraron un salario horario más alto (4%) que los varones cuando realizaron tareas de calificación operativa (también fue mayor en 2010) y prácticamente el mismo salario cuando desarrollaron tareas técnicas (solo 2% más bajo, aunque en 2010 su salario fue más alto). Asimismo, en las tareas de calificación profesional, las mujeres recibieron un salario horario más bajo que el que cobraron los varones (en 2018 fue un 11% menor, pero en 2010 fue de 14%).

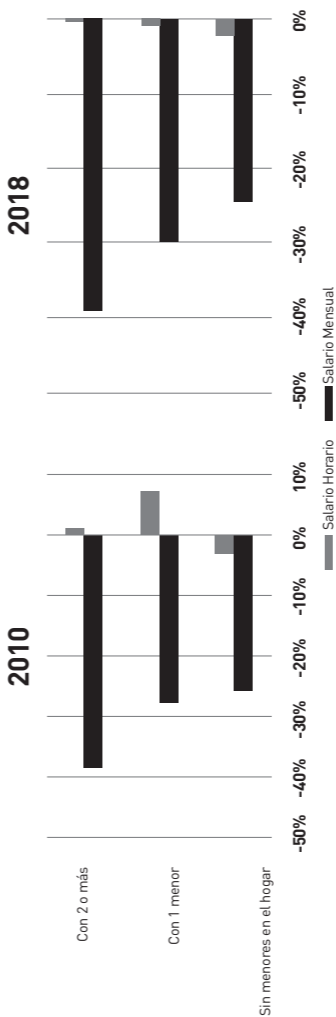
La cantidad de menores de seis años en el hogar también repercute sobre las horas trabajadas y la remuneración obtenida. Se encontró evidencia de que las mujeres que viven en hogares con dos o más menores trabajan en promedio una menor cantidad de horas que los varones que viven en hogares con las mismas características. Es así que en 2018 las mujeres que habitan en hogares con dos o más menores percibieron una remuneración mensual inferior en un 39% a la de los varones (casi mismo porcentaje que en 2010). Esa misma diferencia

Gráfico 5. Brecha de salario mensual y horario entre varones y mujeres, según calificación de las tareas (2010-2018). En %.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Gráfico 6. Brecha de salario mensual y horario entre varones y mujeres, cantidad de menores de 6 años en el hogar (2010-2018). En %



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

salarial se reduce cuando en el hogar hay un solo menor y disminuye todavía más cuando no convive ningún menor de seis años en el hogar; no obstante, se mantiene la brecha salarial. Por su parte, la brecha salarial horaria en cada tipo de hogar se reduce significativamente e incluso altera períodos con signo positivo y negativo.

REFLEXIONES FINALES

En este trabajo dimos cuenta de las diferencias de remuneración que percibieron varones y mujeres en el mercado de trabajo argentino entre 2006 y 2018. Entendemos que estas brechas salariales son el resultado de múltiples factores relacionados con la discriminación directa e indirecta, que se plasman en la estructura y dinámica del mercado de trabajo, y nos permiten señalar que las mujeres se llevan el dividendo negativo.

No es posible pensar la discriminación laboral por motivos de género sin considerar la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social, en donde los trabajos delimitan territorios femeninos y masculinos que se reproducen

de manera persistente; y por el otro, contienen una valoración diferencial que se traduce en relaciones sociales desiguales, con una fuerte impronta en términos salariales en detrimento de las mujeres.

Dimos cuenta de que las mujeres perciben un salario mensual menor al de los varones, en todo el período analizado, del orden del 27% en 2018. La brecha del *salario mensual* entre 2006 y 2018 siguió una trayectoria con forma de "U", con una tendencia decreciente desde el comienzo del período y un incremento hacia el final. La cantidad de horas trabajadas es uno de los factores que incide sobre la brecha de ingresos laborales, ya que los varones y las mujeres percibieron prácticamente el mismo salario horario en todo el período.

Las mujeres perciben menores remuneraciones, mensuales y horarias, que los varones en casi todas las ramas de actividad. Sin embargo, el empleo femenino se concentra en unas pocas ramas de actividad: casas particulares, salud y enseñanza explican la mitad del empleo asalariado femenino. En estos sectores, las mujeres cobran menores salarios mensuales que el que perciben los varones en la industria, aun-

que en términos de salario horario las mujeres obtienen mayores ingresos que los varones en la industria y la construcción.

En relación con lo señalado, la segregación del mercado laboral consiste en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su concentración en aquellas que presentan, por un lado, las peores condiciones laborales; mientras que, por otro, son las peor remuneradas.

Si bien las mujeres perciben salarios mensuales inferiores a los de los varones en todas las calificaciones de tareas, la brecha salarial mensual de la ocupación principal más elevada se encuentra en las tareas no calificadas, donde se concentra el empleo de las mujeres que trabajan en casas particulares.

La cantidad de menores de seis años en el hogar también repercute sobre las horas trabajadas y la remuneración obtenida. Las mujeres que viven en hogares con dos o más menores de 6 años trabajan, en promedio, una menor cantidad de horas y perciben una remuneración mensual inferior en un 39% (en 2018) que los varones que viven en hogares con las mismas características, y las que viven en hogares sin menores de seis años perciben, igual, una

remuneración inferior a la de los varones de un 25% (en 2018).

En síntesis, cabe señalar que es en los sectores *feminizados* de la economía donde pueden observarse una menor cantidad de horas trabajadas y el consecuente impacto sobre los ingresos laborales recibidos; paralelamente, tanto en los sectores feminizados como en los *masculinizados*, serán los varones quienes perciban las remuneraciones más altas.

BIBLIOGRAFÍA

Beechey, V. (1994). Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 425-450). Barcelona: Icaria-Fundación Hogar del Empleado (FUHEM).

Becker, G. (1975). *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia: Columbia University Press.

Benería, L. y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Benítez, N., Contartese, D., Mazorra, X., Schachtel, L. y Schleser, D. (2011). La inserción laboral de la población desde una perspectiva dinámica. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 10. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_10_05.pdf
- Brunet, I. y Alarcón, A. (2005). Mercado de Trabajo y Familia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4(002), 115-129.
- Carrasco, C. y Domínguez, M. (2003). Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos. *Revista de Economía Crítica*, 1, 129-152.
- Espinola, N. (2012). Diferencial de ingresos y segregación ocupacional por género en el empleo sensible al sector turismo en Argentina. Recuperado de <http://www.aaep.org.ar/anales/works/works2012/Espinola.pdf>
- Esquivel, E. (2007). Género y diferenciales de salarios en la Argentina. En M. Novick y H. Palomino (coords.), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal* (pp. 363-392). Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Goren, N. (2013). Repensando el trabajo en los programas de transferencia condicionada de ingresos. En S. Yanoullas (comp.), *Trabalho e Relações de Gênero: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações* (pp. 163-177). Brasília: Abaré.

- (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(2). Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307>
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2016). Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. *Revista Laboratorio*, 27, 33-50.
- Harding, S. (1995). *Ciencia y feminismo*. Madrid: Editorial Morata.
- Hartmann, H. (1985 [1980]). El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista. *Teoría y Política*, (12-13), 5-30.
- Kergoat, D. (1998). Las ausentes de la historia. En H. Hirata y D. Kergoat, *La división sexual del trabajo. Permanencias y cambios* (pp. 139-150). Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, CEM.
- Piore, M. (1970). *Jobs and Training*. En S. H. Beer y R. Barringer (eds.), *The State and the Poor*. Cambridge: Winthrop.
- Rubery, J. y Koukiadak, A. (2016). *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Ginebra: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf

Rumberger, R. y M. Carnoy (1980). Segmentation in the US Labour Market: Its effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks. *Cambridge Journal of Economics*, 4(2), 117-132.

Yerkes, M. y Visser, J. (2005). Women's Preferences or Delineated Policies? Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/254920646_Women's_Preferences_or_Delineated_Policies

Anexo I
Aspectos
metodológicos

En el presente estudio se analizan las brechas salariales entre varones y mujeres, para lo cual se apeló a distintos criterios metodológicos para la construcción de los indicadores.

En primer lugar, por brecha salarial se entiende la diferencia relativa entre el salario de las mujeres y de los varones en un determinado momento del tiempo. Se calcula de la siguiente manera:

$$BS=(S_m/S_v)-1,$$

donde BS es la brecha salarial, S_m es el salario de la mujer, y S_v es el salario del varón. La brecha mensual refiere a la diferen-

cia relativa en el salario mensual y la brecha horaria a la diferencia en el salario horario.

En segundo lugar, las estimaciones de la brecha se estiman a partir de los datos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares que elabora el INDEC. Esta fuente de información releva las características ocupacionales de la población que reside en los principales aglomerados urbanos del país.

Las brechas salariales se computan exclusivamente para los trabajadores en relación de dependencia a partir de los ingresos laborales mensuales de la ocupación principal, declarados por cada trabajador. Al respecto, para el tercer trimestre de 2018, el 72% de los varones ocupados trabajaban en relación de dependencia y entre las mujeres esta proporción llegaba al 76%.

Por otra parte, para calcular el salario horario, se divide el ingreso mensual de la ocupación principal por cantidad de horas trabajadas en la semana de referencia, a la cual se la multiplica por 4,3 semanas para mensualizar el valor del salario.

El salario declarado por los trabajadores en relación de dependencia corresponde al ingreso neto o "de bolsillo" cobrado por el trabajo desarrollado en la actividad prin-

cial. Este concepto salarial difiere del difundido por otras fuentes de información, como el SIPA, ya que no contiene los descuentos de la seguridad social, del sindicato y los estipulados por convenio colectivo, si correspondiera.

Anexo II

Cuadros estadísticos

Brecha de salarios entre varones y mujeres. III Trimestre del período 2006-2018		
Brecha	Salario mensual	Salario horario
2006	-29%	1%
2008	-28%	-2%
2009	-25%	-1%
2010	-27%	0%
2011	-26%	1%
2012	-27%	0%
2013	-24%	-1%
2014	-25%	0%
2016	-23%	0%
2017	-25%	1%
2018	-27%	-1%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Nivel educativo	2006		2010		2018	
	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario
Secundaria incompleta	-53%	-17%	-47%	-13%	-48%	-12%
Secundaria completa	-31%	-9%	-35%	-19%	-33%	-12%
Universitaria incompleta	-29%	-11%	-29%	-10%	-34%	-19%
Universitaria completa	-35%	-14%	-28%	-8%	-25%	-8%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Rama	2006		2010		2018	
	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario
Industria	-28%	-15%	-19%	-4%	-7%	-2%
Construcción	63%	85%	40%	39%	6%	27%
Comercio	-24%	-8%	-27%	-12%	-20%	-8%
Hoteles y restaurantes	-16%	-5%	-14%	4%	-3%	3%
Transporte	-20%	-5%	-2%	8%	-18%	-2%
Servicios empresariales	-12%	-0%	-21%	-11%	-18%	-10%
Sector público	-8%	27%	-3%	8%	-5%	8%
Enseñanza	-13%	-1%	-18%	1%	-8%	-1%
Salud	-31%	-30%	-21%	-12%	-15%	-10%
Servicio doméstico	-28%	-15%	-23%	19%	-34%	-6%
Servicios	-33%	-8%	-33%	-11%	-16%	-7%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Nivel Educativo	2006		2010		2018	
	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario
Profesionales	-34%	-16%	-22%	-14%	-19%	-11%
Técnicos	-25%	13%	-20%	12%	-26%	-2%
Operativo	-19%	4%	-17%	3%	-15%	4%
No calificado	-41%	-1%	-41%	-6%	-39%	-5%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Menores en el hogar	2006		2010		2018	
	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario	Salario mensual	Salario horario
Sin menores en el hogar	-28%	1%	-26%	-3%	-25%	-2%
Con 1 menor	-32%	-2%	-28%	7%	-30%	-1%
Con 2 o más	-41%	-1%	-38%	1%	-39%	0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Rama	Salario mensual				Salario horario				Empleo		
	III Trimestre 2018								% de empleo femenino en la rama	% del total de empleo femenino	
	Varón	Mujer	Brecha	Varón	Mujer	Brecha	Varón	Mujer			
Industria	\$ 23.166	\$ 21.620	-7%	\$ 127	\$ 124	-2%			23%	6%	
Construcción	\$ 19.818	\$ 20.945	6%	\$ 101	\$ 128	27%			6%	1%	
Comercio	\$ 22.770	\$ 18.294	-20%	\$ 119	\$ 109	-8%			38%	12%	
Hoteles y restaurantes	\$ 16.559	\$ 16.108	-3%	\$ 84	\$ 87	3%			43%	4%	
Transporte	\$ 25.424	\$ 20.750	-18%	\$ 131	\$ 128	-2%			12%	2%	
Servicios empresariales	\$ 24.866	\$ 20.500	-18%	\$ 143	\$ 128	-10%			41%	9%	

Sector público	\$ 25.227	\$ 24.009	-5%	\$ 149	\$ 161	8%	43%	10%
Enseñanza	\$ 19.207	\$ 17.707	-8%	\$ 169	\$ 168	-1%	76%	18%
Salud	\$ 23.861	\$ 20.344	-15%	\$ 148	\$ 134	-10%	68%	11%
Servicio doméstico	\$ 12.682	\$ 8.365	-34%	\$ 83	\$ 78	-6%	97%	22%
Otros servicios	\$ 23.143	\$ 19.494	-16%	\$ 140	\$ 131	-7%	44%	4%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Nota: las celdas marcadas con color poseen un coeficiente de variación mayor al 20%, por tanto, deben ser tratados con cautela .

Sobre el autor y la autora

Nora Goren

Doctora por la Facultad de Filosofía y Letras (UBA). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA) y Licenciada en Sociología (UBA). Investigadora Adjunta del Centro de Investigaciones Científicas (CIC). Investigadora categoría II del sistema de incentivos. Actualmente dirige el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) y el Programa de Género y Políticas Públicas (UNPAZ). Es Docente titular regular, en la materia Empleo, Territorio y Desarrollo Local (Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales-UNPAZ); Docente

Asociada regular en la materia Cultura y Sociología del Trabajo, en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ICSA-UNAJ). Dicta cursos de posgrado a nivel nacional e internacional. Sus líneas de investigación se sitúan en el cruce entre los temas de trabajo, políticas públicas y género.

David Trajtemberg

Economista (UBA). Ha realizado estudios de posgrado de Economía en la UBA, de Estadística en la UNTREF, de Relaciones Laborales en la Universidad de Bolonia, la Universidad de Castilla-La Mancha y el Centro de Formación de la OIT. Se desempeñó como Director de Estudios en Relaciones del Trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y actualmente es Docente de la UNLAM e integra un proyecto de investigación (IESCODE-UNPAZ). Ha realizado investigaciones y publicado artículos para revistas especializadas en el campo de la economía laboral y las relaciones del trabajo.

El Observatorio de Género y Políticas Públicas, que forma parte del Programa de Género y Políticas Públicas de la Universidad Nacional de José C. Paz, busca problematizar desde un abordaje integral las desigualdades de género, de diversidad y disidencia de forma tal de poder brindar insumos para formular acciones que permitan transitar un camino hacia una sociedad con mayor justicia social.

Pretendemos que estos documentos permitan hacer visible la complejidad de las relaciones, disputas y tensiones que se observan en distintas esferas de la vida social. A lo largo de dichos documentos iremos abordando distintos temas/problemas que permitan transitar el camino propuesto.

[Extracto de la Introducción]