

[ECETSS]



DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO

[ECETSS]

Marzo 2021

DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y VARONES EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO.
ECETSS 2018

Superintendencia de Riesgos del Trabajo
Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires

Publicación realizada por equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Autoridades:

Alberto Fernández, Presidente de la Nación
Claudio Omar Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Enrique Alberto Cossio, Superintendente de Riesgos del Trabajo (SRT)

Dirección:

María Natalia Gadea

Equipo técnico:

Georgina Micaela Prizzi
Macarena Pérez Colman

Responsable de la edición:

Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Se agradecen los valiosos aportes y contribuciones de Carolina Soledad Nuñez, subgerenta de Recursos Humanos de SRT, del equipo del Observatorio SRT, del equipo de control de redacción y diseño de la SRT, Pablo Tommasi, Eliana Peloso y Fátima María Agatiello Alfano. También se agradecen los aportes del equipo del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y del equipo de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ciudad de Buenos Aires, Marzo 2021

Para consultar las publicaciones realizadas por el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo puede ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>.

Prólogo Superintendencia de Riesgos del Trabajo

A partir del 10 de diciembre de 2019, nuestro país ingresó en una nueva etapa en la cual la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de Estado se ha insertado en la agenda de todos los organismos del Estado, replicándose en los diferentes poderes a nivel provincial y local.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), como organismo rector del sistema de riesgos del trabajo, acompaña a esta agenda, entendiendo que el debate sobre la equidad de género atraviesa todos los ámbitos de la vida social y en ese sentido el espacio laboral continúa siendo un escenario privilegiado donde se despliegan estas desigualdades.

De esta manera, se impulsó la creación de una Mesa Interdisciplinaria de Género, conformada por diversos cuadros profesionales y técnicos del Organismo con conocimiento en la materia, desde donde se trabajan propuestas y se promueven contenidos para ser difundidos hacia adentro y fuera de la SRT.

En dicho marco, se propuso la elaboración del presente Informe, en el cual se evidencian las desigualdades entre varones y mujeres en el mercado laboral, con los datos disponibles que fueron obtenidos a través de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ETCSS) 2018.

Como se trasluce en este informe, las segregaciones horizontales y verticales responden a ciertos estereotipos de género que se manifiestan en la estructura de gran parte del mercado de trabajo, adquiriendo una dinámica específica en los diferentes sectores de actividad.

La segregación horizontal establece las ocupaciones y actividades que la sociedad considera adecuadas para las mujeres, los varones y las disidencias, lo que restringe las posibilidades de realización personal y profesional de cada persona. En cuanto a la segregación vertical se verifica la dificultad que tienen las mujeres para ocupar puestos de dirección o jefatura.

En el marco de una política nacional con perspectiva de género, este trabajo se suma a diferentes publicaciones difundidas por la SRT, como el "Informe sobre Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares", y los "Informes trimestrales sobre la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo".

Ahora bien, toda vez que la ECESS 2018 identifica a las personas en forma binaria como mujeres o varones, esta publicación no permite reflejar análisis que considere la diversidad de géneros y la realidad de personas LGBTI+, lo cual no implica el desconocimiento de las vulneraciones específicas que sufre este colectivo. Por ello, asumimos el compromiso de realizar las adaptaciones metodológicas necesarias para los estudios venideros.

Desde la SRT entendemos que es necesario aportar los insumos conceptuales y datos estadísticos que estén al alcance, los cuales permitirán caracterizar y visualizar estas desigualdades entre varones, mujeres y diversidades en las diferentes actividades y sectores, para elaborar propuestas de mejora en la prevención que permitan alcanzar espacios laborales cada vez más justos e igualitarios para todos y todas.



Marcelo Dominguez
Gerente General SRT

Prólogo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) hemos asumido el implacable compromiso de impulsar los derechos de las mujeres y diversidades en el mundo del trabajo. En tal sentido, consideramos prioritario el fortalecimiento del diálogo social tripartito, con políticas públicas claras y responsables en beneficio de las mujeres y diversidades en el mundo del trabajo. La creación de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral en el ámbito de este Ministerio es una muestra cabal de la importancia que da este Gobierno a la reducción de las desigualdades.

Para alcanzar esa meta es necesario poder contar con estadísticas confiables que permitan avanzar en la gestión de políticas públicas fundadas que, a su vez, permitan alcanzar la igualdad de género en el mercado de trabajo.

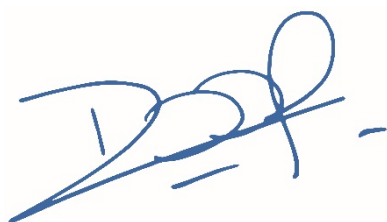
El detallado análisis que ha realizado la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en base a las estadísticas de la *Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS)* que se presenta en este documento muestra cómo las brechas de género persisten en el mercado de trabajo. Este Gobierno se ha comprometido a dar respuestas que posibiliten el cierre de esas brechas, entendiendo la importancia que ello conlleva para una equitativa y eficiente gestión de la política pública a nivel nacional.

Por ello celebramos la pertinencia de las dimensiones analizadas en este informe, en donde se examinan las diferentes dificultades que afrontan las mujeres para ingresar o permanecer en el mercado laboral, visibilizando la necesidad de tomar medidas que reviertan estos procesos acumulativos de desigualdades.

Como se demuestra en la publicación, los estereotipos de género, las brechas salariales, el uso del tiempo en tareas de cuidado no remuneradas, la edad, la feminización de ciertos sectores, los techos de cristal y los pisos pegajosos, entre otras causas, continúan impidiendo a las mujeres ingresar al mercado laboral, acceder a empleos de calidad, atentando contra su permanencia y desarrollo profesional.

En este punto, es importante resaltar que la ECETSS no solo presenta datos sobre las variables mencionadas, sino que a ellas se suma la dimensión de la violencia laboral. Nuestro país es el cuarto a nivel mundial en ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y Acoso en el Mundo Laboral, con su significativo impacto en la visión de su alcance y a quiénes abarca, ya que identifica claramente a todos los actores y actrices que conforman el mundo del trabajo.

El MTEySS es el órgano de aplicación del Convenio 190 a nivel nacional. En este sentido, se están llevando adelante acciones de articulación tripartita para su reglamentación que, junto a las estadísticas actualizadas y confiables, permitirá incluir como punto principal de la agenda política el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género para lograr un crecimiento más justo y sustentable.



Pamela Ares

Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral
Secretaría de Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Prólogo Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad

Nos enorgullece formar parte de un Estado Nacional que pone en el centro de la agenda política la transversalización de la perspectiva de géneros y de la diversidad de manera integral, multiagencial, interseccional y federal, como herramienta fundamental para alcanzar la igualdad sustantiva para todas, todos y todes. Por esto el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad celebra la producción oficial de evidencia empírica sobre las desigualdades en el mundo del trabajo.

En cuanto a la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, en las últimas décadas, se produjo un notable incremento tanto en la Argentina como en la región. No obstante, este mundo del trabajo se configura partiendo de una división sexual y social que lejos está de generar condiciones de igualdad. Por tanto, la participación está signada por desigualdades en el acceso, la permanencia y el desarrollo en el mundo del trabajo que se expresan a través de un conjunto de brechas y segmentaciones ancladas en la existencia de estereotipos de género. Para las personas LGBTI+ esta desigualdad es aún más crítica pues se trata de una población que registra tasas de informalidad muy pronunciadas y que se encuentra expuesta a constantes situaciones de discriminación y violencia.

El documento elaborado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) es un aporte fundamental para comprender cómo se conforma la desigualdad de géneros en el mundo del trabajo y cuáles son las principales barreras de acceso, permanencia y desarrollo que dan cuenta de ella. Contar con informes que abordan estos ejes permite diseñar políticas públicas situadas para reducir la desigualdad de géneros.

Es relevante señalar también que la mayoría de las estadísticas públicas presentan una lectura binaria del género en clave varón/mujer, privándonos de información necesaria para comprender las brechas y las vulneraciones de derechos de las personas LGTBI+, tal como ocurre con las fuentes de información utilizadas en el presente informe. En este sentido, confiamos en que será fundamental el trabajo y la articulación del conjunto de las áreas del Estado para que las estadísticas oficiales incorporen categorías que representen la diversidad de las identidades de géneros, no solo en el mundo del trabajo, sino en cada dimensión de la sociedad.

Como muestra el informe que presentamos, las brechas configuran un mundo del trabajo en el que las mujeres tienen menor participación que los varones, a la vez que registran mayores tasas de desempleo, de subocupación y de informalidad. Asimismo, los fenómenos de segmentación horizontal y vertical delimitan problemas de permanencia en los puestos de trabajo y de desarrollo en las trayectorias laborales de la población en cuestión.

En la conformación de las brechas y segmentaciones de género, merece especial atención la desigual distribución del trabajo no remunerado de cuidados entre los géneros, pues constituye una de las principales barreras para que mujeres y LGBTI+ participen en el mundo laboral en condiciones de igualdad.

Otro aspecto constitutivo de estas brechas se relaciona con la mayor exposición a episodios de violencia y acoso laboral, que atenta contra el desarrollo y la permanencia en el ámbito laboral. Por tal motivo, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad lleva adelante políticas integrales que contemplan una distribución equilibrada del

trabajo no remunerado de cuidados y la erradicación de la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo del trabajo.

Las desigualdades estructurales mencionadas en los párrafos anteriores se han visto profundizadas a la luz de la difícil situación sanitaria y económica ocasionada por la pandemia de COVID-19. Tal es así que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que, a nivel mundial, la crisis afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras.

En el caso de la Argentina, ese impacto desigual se evidencia en la significativa pérdida de empleo sufrida por las trabajadoras de casas particulares, en las extraordinariamente extensas jornadas de trabajo, la gran exposición al riesgo de contagio que enfrentan las trabajadoras de la salud y en la implementación de respuestas pedagógicas virtuales que debieron ensayar las docentes, muchas veces sin los medios necesarios para ello. Estas son solo algunas cuestiones que vienen transitando algunos de los sectores de actividad más feminizados.

Lo dicho acerca de las trabajadoras de la educación se vincula con el fenómeno más amplio de la irrupción generalizada del teletrabajo. Para muchas mujeres, esto se tradujo en una sobrecarga de tareas al interior de los hogares, en los que se ha vuelto aún más difícil conciliar la vida familiar con la vida laboral.

Las desigualdades en mundo del trabajo, el empleo y la producción son la base estructural de las desigualdades de género y afectan el efectivo ejercicio de derechos de mujeres y LGBTI+. Por ello el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación impulsa el Programa Nacional IGUALAR.

Sus acciones se orientan a contribuir al fortalecimiento institucional de los diferentes actores y actrices del mundo del trabajo, el empleo y la producción, tanto del ámbito empresarial, como del sindical y de la economía popular; construir acuerdos estratégicos entre las distintas organizaciones del mundo laboral y organismos públicos con injerencia en la problemática; y adecuar y/o mejorar la normativa laboral vigente para elevar los pisos de derechos adquiridos, incluyendo las acciones legales que se deriven de la plausible ratificación del Convenio N° 190 de la OIT sobre violencia y acoso por motivos de género en el mundo del trabajo.

En virtud de las misiones y objetivos que orientaron su creación es que nuestro Ministerio se complace en acompañar a todas aquellas iniciativas que, como el presente informe, apuestan a la transversalización de la perspectiva de géneros al interior del Estado Nacional, en diálogo con las y los actores del mundo del trabajo. Es ese el camino para la construcción de una sociedad más igualitaria para todos, todas y todes.



Pilar Escalante

Subsecretaria de Políticas de Igualdad.
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

RESUMEN EJECUTIVO

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y crucial para el desarrollo sostenible, sin embargo aún se observan marcadas diferencias entre mujeres y hombres en los mercados de trabajo de todos los países del mundo, con importantes efectos en la vida y la salud de las mujeres trabajadoras, así como sobre sus posibilidades de desarrollo laboral y económico.

En esta investigación se analizan distintas dimensiones y características del trabajo en Argentina que presentan inequidades de género y que, de diversas maneras, dificultan el desarrollo laboral y económico de las mujeres. Los datos empleados son los de la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018.

Se muestra cómo la participación en el mercado de trabajo es menor en el caso de las mujeres respecto a los varones -especialmente si se consideran algunas características regionales, personales y del hogar de las trabajadoras- y que un importante porcentaje se encuentra subempleada y desarrollando su actividad laboral en puestos precarios e informales.

Se identifica en el país una importante segregación, tanto horizontal como vertical, siendo evidente la feminización de algunos sectores productivos y las inequidades a la hora de alcanzar los niveles jerárquicos superiores.

Una de cada tres mujeres asalariadas en el país no se encuentra registrada ante la seguridad social, hecho que condiciona el acceso a derechos básicos y se asocia directamente con los bajos ingresos presentes y futuros.

El reconocimiento del trabajo, evaluado en términos de salarios, es desigual entre mujeres y varones, materializado en brechas de ingresos existentes en los distintos sectores de actividad y ante igual calificación de las tareas desarrolladas.

La precarización no solo impacta en la vida de las mujeres a través de un plano económico, sino que también tiene efectos sobre su bienestar a través de la salud. Especialmente, si se considera la mayor exposición y vulnerabilidad de las mujeres a riesgos derivados de determinadas formas de organización del trabajo -también llamados psicosociales- subyacentes a las actividades económicas en las que se insertan y a la mayor incidencia en situaciones de violencia laboral.

TABLA DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	11
1. CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS EN EL MERCADO LABORAL	13
2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL DEL MERCADO DE TRABAJO	16
3. SEGREGACIÓN VERTICAL DEL MERCADO DE TRABAJO	22
4. INFORMALIDAD Y VULNERABILIDAD	27
5. PROTECCIÓN SOCIAL Y ACCESO A LOS PRINCIPALES DERECHOS	29
6. TIEMPOS DE TRABAJO	30
7. BRECHA DE INGRESOS	33
8. EXPOSICIÓN A RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	38
9. VIOLENCIA LABORAL	42
10. SALUD Y PREVENCIÓN	44
11. ROL EN EL DIÁLOGO SOCIAL	50
REFLEXIONES FINALES	52

PRESENTACIÓN

Las menores tasas de empleo, el mayor desempleo, la segregación horizontal y vertical, la mayor informalidad, las brechas salariales y la división desigual del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres son algunas de las diferencias de género que se encuentran presentes en los mercados de trabajo de todos los países del mundo, con importantes efectos en la vida y la salud de las mujeres trabajadoras, así como sobre sus posibilidades de desarrollo laboral y económico.

El Objetivo 5 "igualdad de género" para el desarrollo sustentable del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca que *"poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible"* y que se ha demostrado que *"empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial"*.

Perpetuar los estereotipos y arraigar las desigualdades de género –presentes en forma estructural en las economías- limita las expectativas de las mujeres respecto de las oportunidades que puede brindarle el mercado laboral e impacta en sus decisiones respecto de sus trayectorias ocupacionales.

En esta línea, el objeto de este trabajo consiste en visibilizar y dar mejor comprensión a algunas inequidades de género presentes en el mercado de trabajo argentino, a través de la información de la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018¹.

La ECESS 2018 identifica a las personas en forma binaria como mujeres o varones, motivo por el cual no es posible realizar en estas instancias un análisis que considere la diversidad de géneros y la realidad de personas LGBTI+. En futuros estudios se realizarán las adaptaciones metodológicas necesarias para captar la perspectiva de la diversidad de géneros a fin de conocer las condiciones de empleo, trabajo y salud.

Durante el desarrollo se analiza la inserción de las mujeres a la fuerza de trabajo en términos de su participación en el trabajo remunerado y al tiempo destinado a dichas actividades. En este marco, se abordan los fenómenos de segregación horizontal y vertical, definidas como la feminización de ciertos sectores de la actividad económica -y en cierto tipo de ocupaciones- y la distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional.

Luego se presentan indicadores de las condiciones de empleo identificando vulnerabilidades ligadas a las modalidades de contratación, la informalidad y el acceso a derechos sociales previstos por la seguridad social, así como la existencia de brechas

¹ Realizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales (DGEyEL) de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

salariales. El análisis de las diferencias del uso del tiempo entre mujeres y varones ayudará a explicar algunas de las diferencias mencionadas.

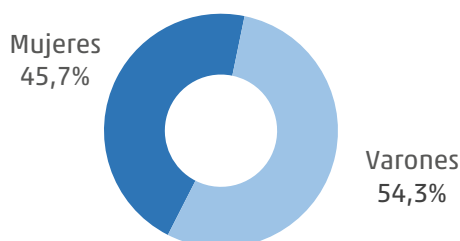
Finalmente, se analizan los efectos de condiciones de empleo y trabajo sobre la salud de las trabajadoras, prestando especial atención a los impactos ocasionados por la exposición a riesgos derivados de la organización del trabajo y violencia laboral.

1. CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS EN EL MERCADO LABORAL

La igualdad de oportunidades de mujeres y varones en el mercado de trabajo² es una de las primeras dimensiones analizadas a la hora de evaluar la equidad de género de un país. En este apartado se analizan características de la participación de las mujeres sobre el total de asalariados, análisis que es importante complementar con estadísticas relacionadas con la tasa de empleo, subempleo y desempleo para entender la fuente de las desigualdades, pero que no puede ser realizado a través de los datos de la ECETSS. Se sugiere en este punto revisar los informes de INDEC y la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

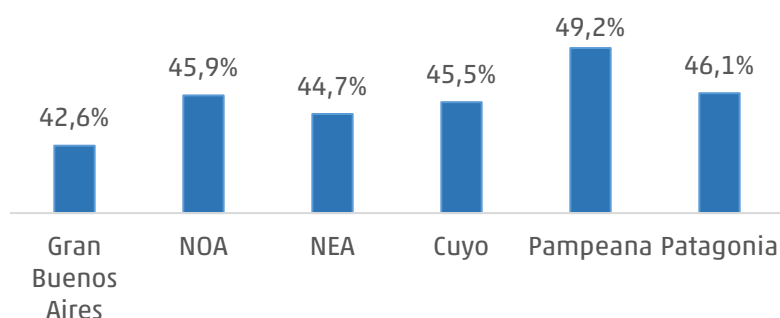
En tal sentido, de acuerdo a los datos de la ECETSS 2018, en Argentina la proporción de mujeres trabajadoras sobre la población ocupada total es de 45,7% (8,6 puntos menor a la participación de los varones).

Gráfico 1.1. Distribución de población ocupada según sexo (en %)



Ésta distribución, que para el conjunto del país presenta una diferencia de cerca de diez puntos en favor de los varones, varía en las distintas regiones del país. Las regiones Pampeana, Patagonia y NOA presentan proporciones de mujeres sobre el total de ocupados más altas, mientras que en el resto esta proporción es menor. En este punto es necesario recordar que se está realizando el análisis en relación a la proporción sobre el total de ocupados. Estas relaciones cambian significativamente si se consideran, por ejemplo, las tasas de empleo que caracterizan a la inserción de las mujeres al trabajo remunerado, en cuyo caso, y a diferencia de lo mostrado en el gráfico, la región de GBA es la que presenta las mayores tasas de inserción.

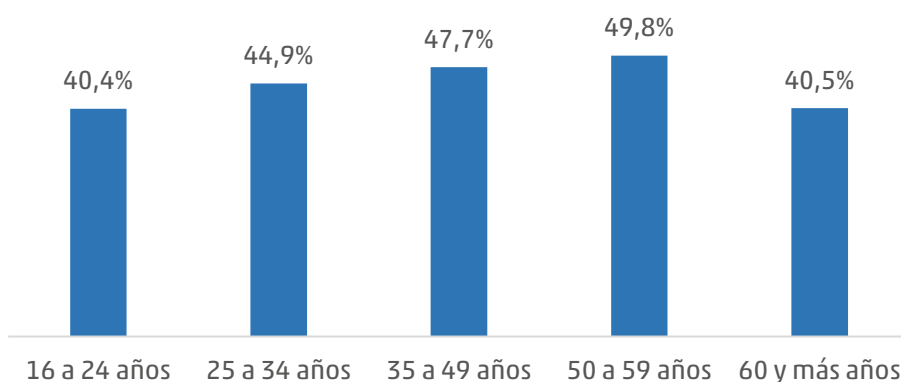
Gráfico 1.2. Proporción de mujeres sobre la población ocupada total según región (en %)



² Analizada a partir de la proporción de mujeres sobre la población ocupada total.

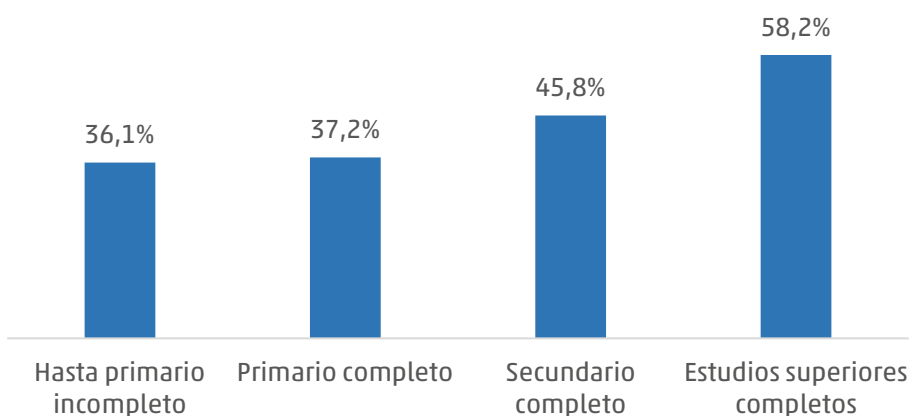
Con respecto a la edad, se observa una menor proporción de las mujeres más jóvenes (16 a 24 años) y de mayor edad (60 o más años) sobre el total de ocupados, mientras que esta distribución aumenta considerablemente en las edades centrales. La proporción de ocupadas de entre 35 y 59 años es prácticamente igual a la de varones de igual edad. La brecha observada en el rango mayor a 60 años puede ser explicada por los estándares previstos por el régimen jubilatorio del país, que establece esta edad como referencia para la jubilación de las mujeres.

Gráfico 1.3. Proporción de mujeres sobre la población ocupada total según edad (en %)



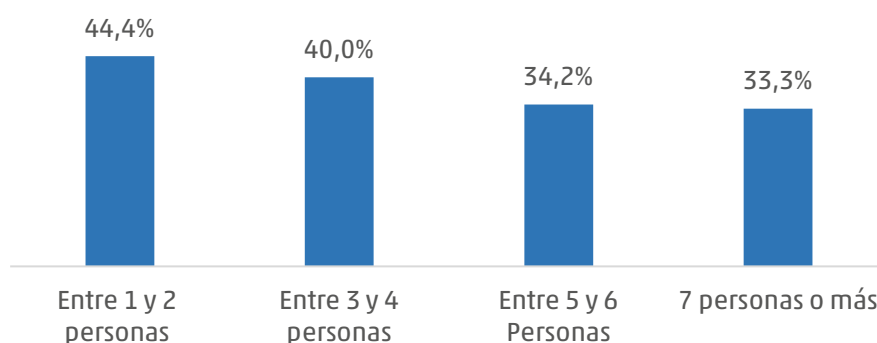
La distribución del total de ocupados también varía según el nivel de educación. A medida que las trabajadoras alcanzan mayores niveles de educación formal disminuye la brecha de distribución sobre el total de ocupados, llegando incluso a ser mayor la presencia de mujeres que de varones para niveles de educación superior completos. Esto puede deberse a que el mayor acceso a trabajos mejores remunerados genera un mayor costo de oportunidad del tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado, fuerte condicionante de la inserción laboral de las mujeres.

Gráfico 1.4. Proporción de mujeres sobre la población ocupada total según máximo nivel educativo alcanzado (en %)



La cantidad de miembros que conforman el hogar y la existencia en el hogar de hijos menores a 18 años constituyen factores que generan desigualdades en la inserción de las mujeres en el trabajo. A medida que se incrementa la cantidad de miembros del hogar disminuye la proporción de las mujeres, muy vinculado al rol que se le confiere en la realización de tareas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado.

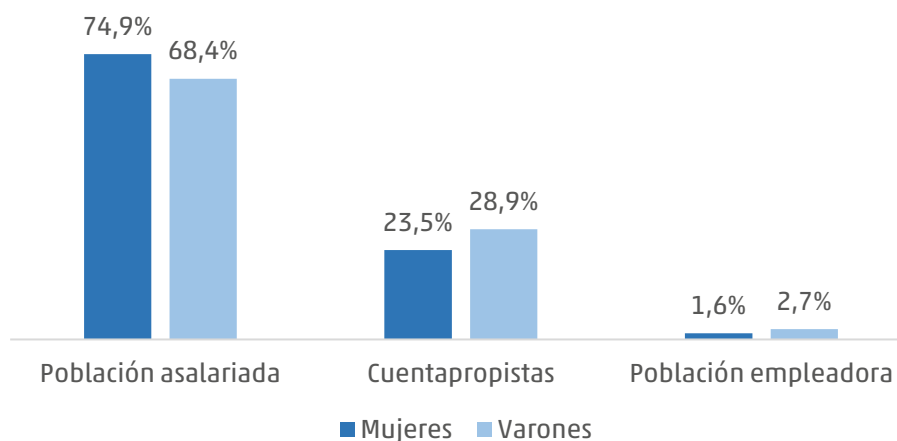
Gráfico 1.5. Proporción de mujeres sobre la población ocupada total según cantidad de miembros en el hogar (en %)



La categoría ocupacional de inserción que distingue entre trabajo asalariado e independiente también presenta diferencias entre mujeres y varones.

El trabajo en forma asalariada, tanto en unidades productivas como en casas particulares, se encuentra más presente entre las mujeres (74,9% vs 68,4% en varones). Mientras que la modalidad de trabajo independiente por cuenta propia o como empleador/a es desarrollada en mayor medida por varones.

Gráfico 1.6. Distribución de la población ocupada según categoría ocupacional por sexo (en %)



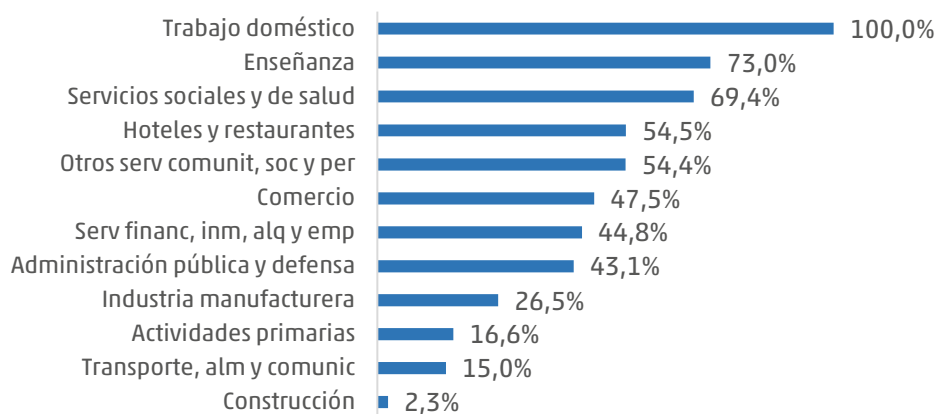
2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL DEL MERCADO DE TRABAJO

La segregación horizontal en el mercado de trabajo hace referencia a la mayor participación femenina, o feminización en ciertos sectores de la economía y en determinados tipos de ocupaciones - en contraposición a las ocupaciones o sectores en que no pueden insertarse - reproduciendo la división sexual del trabajo tradicional. Esto se expresa en una mayor tasa de feminización de esos sectores y actividades.

De acuerdo a los datos de la ECETSS 2018 en Argentina se observan diferencias en la distribución de las mujeres y los varones entre ramas de la actividad económica y ocupaciones con igual nivel de calificación. Las ramas de actividad de mayor feminización en el país son el Trabajo doméstico en casas particulares (100%), la Enseñanza (73%) y los Servicios Sociales y de salud (69,4%). Mientras que las ramas con menor participación son la Construcción (2,3%), el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (15,0%), las Actividades primarias (16,6%) y la Industria manufacturera (26,5%).

Esta segregación, como se analizará en próximos apartados, es uno de los determinantes de la existencia de brechas salariales entre mujeres y varones. Asimismo, dadas las características de los procesos productivos subyacentes y el nivel de tecnologías aplicado, determina en gran medida las condiciones de trabajo a las que están expuestas. Así, mientras los varones, en general, se encuentran más expuestos a riesgos medioambientales (físicos, químicos y disergonómicos), las mujeres presentan mayor exposición a riesgos biológicos y psicosociales.

Cuadro 2.1. Participación de las mujeres en cada rama de actividad (en %)



Distribución de personas trabajadoras según sexo y productividad de las ramas de actividad económica

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) clasifica a las distintas ramas económicas en actividades de baja, media y alta productividad laboral³. Los sectores de baja productividad incluyen a la agricultura, comercio y servicios (incluido el

³ En dólares generados, Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) con base en 2005.

<https://oig.cepal.org/es/indicadores/distribucion-la-poblacion-ocupada-segun-nivel-productividad-sexo> (visto el 24/06/20).

trabajo doméstico en casas particulares) y están caracterizados por empleos que conllevan menor nivel educativo de las personas empleadas, mayor inestabilidad, limitada cobertura en materia de seguridad social y menores ingresos. Los empleos de productividad media (construcción, manufactura y transporte) y alta (actividad financiera, la electricidad y la minería) se vinculan con mayor avance de la tecnología y nivel educativo de las personas empleadas, mejores condiciones laborales y mayor protección laboral.

De acuerdo a esta clasificación, las mujeres en Argentina se insertan principalmente en los empleos de productividad baja (74,7%), con más de la mitad de las trabajadoras en los sectores del Comercio (18,5%), el Trabajo doméstico en casas particulares (17,5%) y la Enseñanza (15,4%).

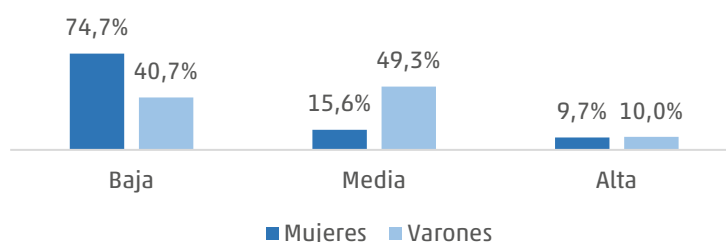
Las principales diferencias entre mujeres y varones están dadas en las actividades de productividad baja y media. La participación de las mujeres es superior en las actividades de baja productividad (74,7% vs 40,7% en los varones), mientras que la de varones es mayor en las de media productividad (49,3% vs 15,6%). Por su parte, la participación de las mujeres en actividades de productividad alta es similar a la de los varones (9,7% vs 10%).

La mayor inserción de las mujeres en actividades de baja productividad contribuye, en conjunto con las diferencias al interior de cada rama de actividad, a explicar algunas diferencias observadas en las condiciones de empleo, principalmente los menores salarios, la informalidad y el menor acceso a derechos sociales, precarización del empleo, menor capacidad de desarrollo profesional, mayor inestabilidad de ingreso, entre otros.

Gráfico 2.2. Distribución de población ocupada según rama de actividad (% columna)

	Mujeres (M)	Varones (V)
Actividades primarias	1,2%	5,0%
Industria manufacturera	5,8%	13,6%
Construcción	,5%	17,2%
Comercio	18,5%	17,3%
Hoteles y restaurantes	5,4%	3,8%
Transporte, almacenamiento y comunic.	2,2%	10,7%
Serv. financieros, inmuebles, alq. y emp	9,7%	10,1%
Administración pública y defensa	7,2%	8,0%
Enseñanza	15,4%	4,8%
Servicios sociales y de salud	9,8%	3,7%
Trabajo doméstico	17,5%	,1%
Otros serv. comunitarios, sociales y pers.	6,5%	4,6%
Otras ramas	,3%	1,1%

Gráfico 2.3. Distribución de población trabajadora según productividad laboral promedio de la rama de actividad (en %)



Asimismo, es posible identificar las diferencias entre la inserción ocupacional de las mujeres y los varones en distintas ramas de actividad económica a través del índice de disimilitud de Duncan (ID)⁴, que toma el valor cero cuando la distribución ocupacional de los varones y las mujeres es idéntica y el valor 1 cuando los varones y las mujeres no coinciden en ninguna actividad (existe segregación ocupacional perfecta).

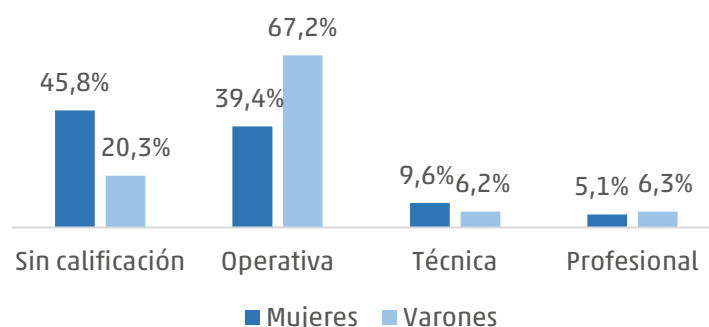
En el caso argentino el ID toma el valor 0,3884, que indica la porción de la población trabajadora que debería cambiar de rama de actividad económica para eliminar la segregación horizontal e igualar la proporción de personas de ambos sexos que trabajan en los sectores de baja, media y alta productividad.

La calificación en el puesto en que se desempeñan mujeres y varones es otro de los aspectos considerados al identificar desigualdades de género porque influye considerablemente en los salarios percibidos y las condiciones de empleo.

Si se analizan la distribución de las mujeres y varones en las ocupaciones de mayor calificación se observa una pequeña diferencia positiva en favor de los varones para la calificación profesional (6,3% vs 5,1%) y una mayor proporción de mujeres con calificación técnica (9,6% vs 6,2%), lo cual, en conjunto, podría indicar una diferencia positiva en favor de las primeras. Sin embargo, si se analiza la distribución de las mujeres entre las calificaciones operativa y sin calificación, las percepciones cambian, siendo mayor la calificación de las tareas desarrolladas por los varones. Se advierte una importante proporción de mujeres que realiza tareas sin calificación, influida por su participación en el trabajo doméstico en casas particulares (45,8% de las mujeres desarrolla tareas sin calificación).

⁴ $ID = 1/2 \sum_{i=1}^n |V_i - M_i|$ donde V_i y M_i representan el porcentaje de hombres y mujeres en cada ocupación i respecto del total de ocupaciones n .

Gráfico 2.4. Calificación de la ocupación (en % de población trabajadora)



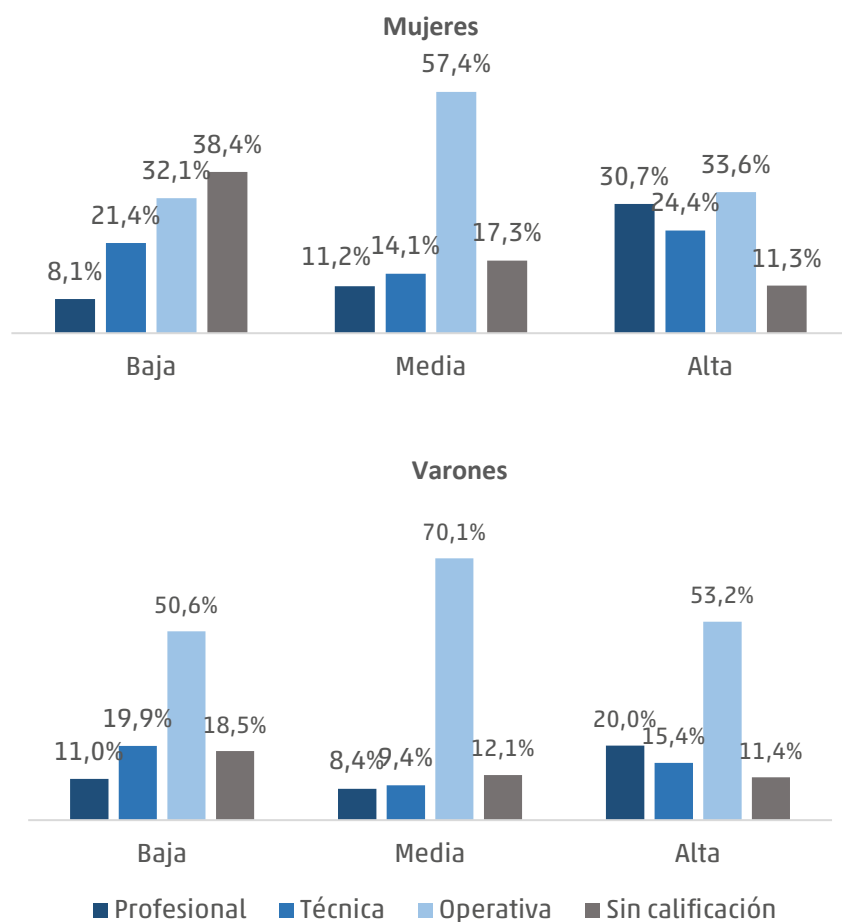
Calificación de tareas desarrolladas según productividad de la rama de actividad

Estas diferencias se ven influidas, además, por las tareas desarrolladas según rama de actividad. Si se consideran las diferencias en magnitud de salarios en actividades de baja, media y alta productividad y recordando, asimismo, la mayor participación de las mujeres en actividades de baja productividad, la consideración de la calificación de las tareas desarrolladas en cada sector explica posibles diferencias salariales entre varones y mujeres. El Gráfico, a continuación, muestra que en el caso de las mujeres, no solo su participación en tareas de baja productividad es mayor, sino que allí desarrollan mayormente tareas operativas o sin calificación. Lo mismo se repite en los sectores de media y alta productividad.

Es decir la segregación horizontal de mujeres, o la inserción en sectores de menor productividad, no es el único factor que incide en sus menores posibilidades de desarrollo. Sino que también, en esos sectores, las mujeres logran insertarse en puestos de menor calificación que los varones, aun cuando a nivel global las primeras tienen mejores niveles de calificación.

Gráfico 2.5. Calificación de las tareas desarrolladas según nivel de productividad de las actividades económicas de inserción (en % fila)

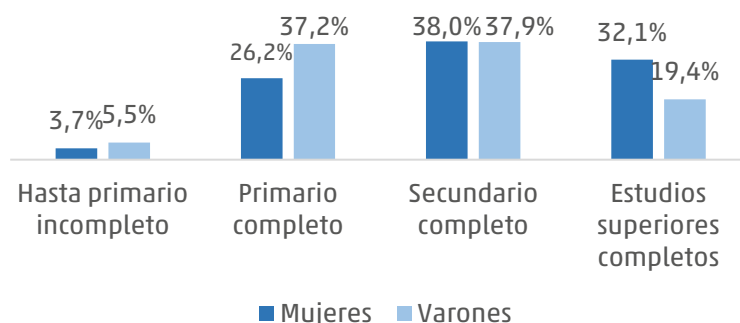
Productividad	Mujeres				Varones			
	Calificación ocupacional				Calificación ocupacional			
	Profesional	Técnica	Operativa	Sin calificación	Profesional	Técnica	Operativa	Sin calificación
Baja	8,1%	21,4%	32,1%	38,4%	11,0%	19,9%	50,6%	18,5%
Media	11,2%	14,1%	57,4%	17,3%	8,4%	9,4%	70,1%	12,1%
Alta	30,7%	24,4%	33,6%	11,3%	20,0%	15,4%	53,2%	11,4%



Capitalización de la educación de la población ocupada

Si se avanza un poco más en el análisis, surgen algunas consideraciones interesantes en relación al nivel educativo de las mujeres y varones. Las primeras alcanzan un nivel más alto de educación formal, 70,1% completaron un nivel secundario o superior, en relación al 57,3% de los varones, explicado por una mayor proporción de mujeres que finalizó estudios superiores completos (casi 13 puntos de diferencia).

Gráfico 2.6. Nivel educativo completo según sexo (en %)



Sin embargo, si se analiza la calificación de las tareas desarrolladas por las personas trabajadoras de ambos sexos según su nivel educativo, los varones tienen mejores posibilidades de inserción de acuerdo a su nivel educativo.

El Cuadro 2.1. muestra que el 72,4% de los varones que tienen hasta primario incompleto realizan tareas que requieren calificación operativas, mientras que el 62,8% de las mujeres con idénticos niveles educativos realizan tareas que no requieren calificación, con las consecuentes diferencias salariales- ya que, a mayor calificación de la tarea realizada mejor es el salario percibido. Si se observa con detenimiento, lo mismo ocurre en los niveles educativos secundarios completos y estudios superiores completos.

En el cuadro también es interesante observar que el 22,1% de mujeres que finalizaron sus estudios superiores se inserta en puestos que requieren calificación operativa, es decir que se encuentran subcalificadas o sobreeducadas. Esto mismo ocurre con el 27,4% de los varones.

Cuadro 2.1. Capitalización de la educación en términos de calificación de las tareas realizadas (en %)

Sexo	Nivel educativo	Calificación ocupacional				
		Profesional	Técnica	Operativa	Sin calificación	Total
Mujeres	Hasta primario completo	1,1%	2,2%	33,8%	62,8%	100,0%
	Secundario completo	5,0%	13,0%	50,1%	31,9%	100,0%
	Estudios superiores completos	26,6%	46,6%	22,1%	4,7%	100,0%
Varones	Hasta primario completo	2,2%	3,5%	72,4%	21,9%	100,0%
	Secundario completo	8,1%	14,7%	64,0%	13,2%	100,0%
	Estudios superiores completos	34,0%	37,0%	27,4%	1,6%	100,0%

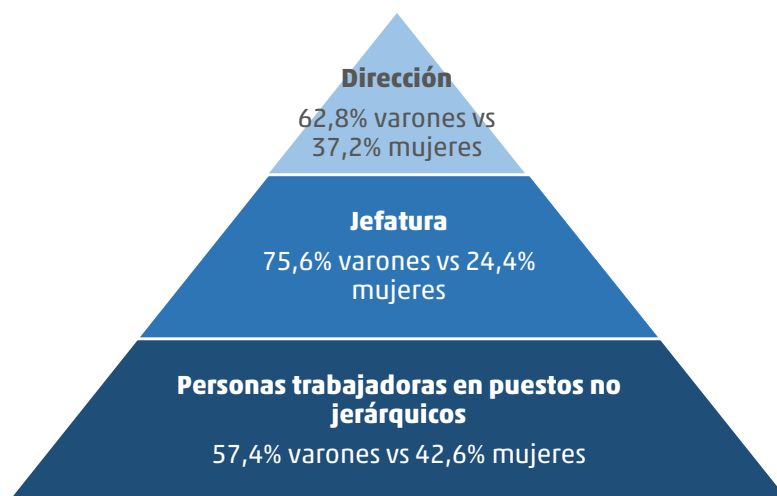
3. SEGREGACIÓN VERTICAL DEL MERCADO DE TRABAJO

La segregación vertical, otra de las dimensiones evaluadas al momento de identificar desigualdades en el mercado laboral, se refiere a una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional que genera sub-representación en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones. Este fenómeno, conocido como "techo de cristal", hace referencia a los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos, con las consecuentes implicancias en términos de la toma de decisiones, el desarrollo de carrera y las escalas salariales.

En el caso argentino, se observa una fuerte segregación vertical entre la población trabajadora que se desempeña en unidades productivas (empresas), con una disminución de la proporción de mujeres a medida que se asciende en la jerarquía piramidal.

El Gráfico 3.1 muestra que pocas mujeres se posicionan en niveles jerárquicos superiores. Sobre el total de puestos de jefatura las mujeres acceden al 24,4%, mientras que en puestos directivos el porcentaje es algo superior, 37,2%, pero ostensiblemente menor al de los trabajadores varones.

Gráfico 3.1. Pirámide de jerarquía de las ocupaciones (en %)



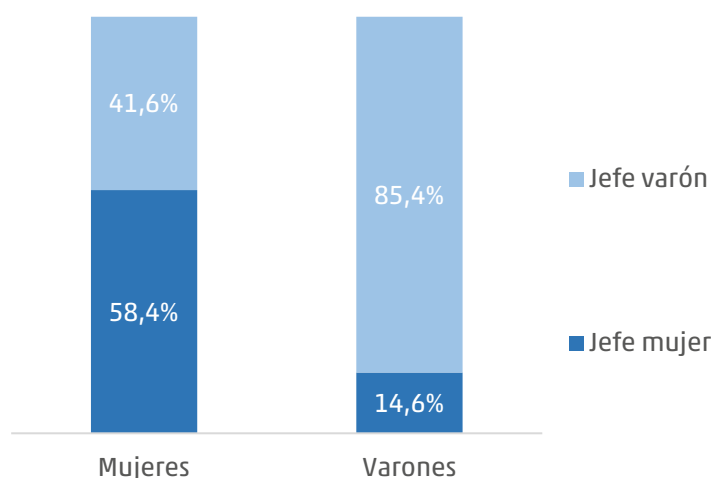
Si se considera la agrupación de sectores económicos según productividad, en los términos definidos en el apartado anterior, el sesgo en la asignación de puestos jerárquicos se da tanto en sectores de baja como de media y alta productividad, casi en igual magnitud. Esto concuerda con lo señalado en otros estudios, donde se destaca que incluso en actividades típicamente feminizadas los varones acceden a puestos de jerarquía máxima, mientras las mujeres se ubican en los niveles más bajos de la pirámide.

Cuadro 3.1. Jerarquías ocupacionales alcanzadas por mujeres y varones asalariados según productividad de las ramas de actividad económica (en % columna)

Productividad	Sexo	Dirección	Jefatura	Población Trabajadora
Baja	Mujeres	37,5%	25,3%	65,9%
	Varones	62,5%	74,7%	34,1%
Media	Mujeres	39,5%	24,0%	22,3%
	Varones	60,5%	76,0%	77,7%
Alta	Mujeres	23,7%	21,0%	49,5%
	Varones	76,3%	79,0%	50,5%

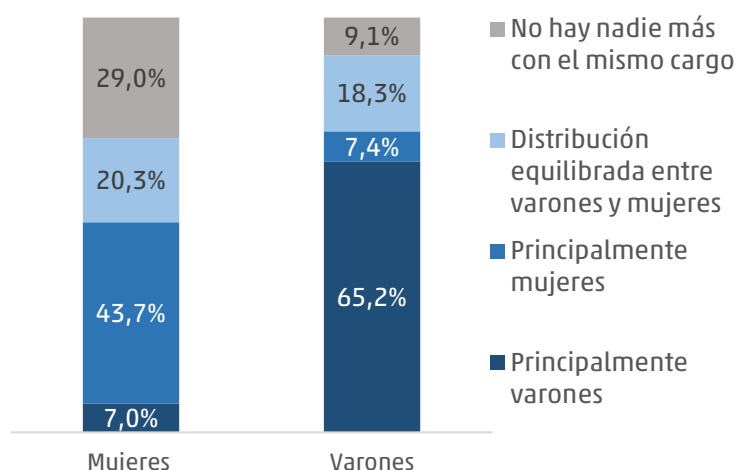
En el marco de la ECETSS se consultó a las personas trabajadoras sobre el sexo de su jefe/a directo, obteniendo interesantes resultados. El 58,4% de las trabajadoras mujeres dijeron que su responsable directo era una mujer y el 41,6% que era un varón; mientras que en el caso de los varones, se da la relación inversa, solo un 14,6% identificó a una mujer como su jefa directa, mientras que el resto (85,4%) señaló que su jefe era un hombre. Si se tienen en cuenta las segregaciones horizontales identificadas en el apartado anterior esto es un claro indicador, incluso en ocupaciones típicamente feminizadas, el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos es considerablemente bajo en relación a su participación, mientras que en actividades masculinizadas es prácticamente nulo.

Gráfico 3.2. Género del jefe directo (en %)



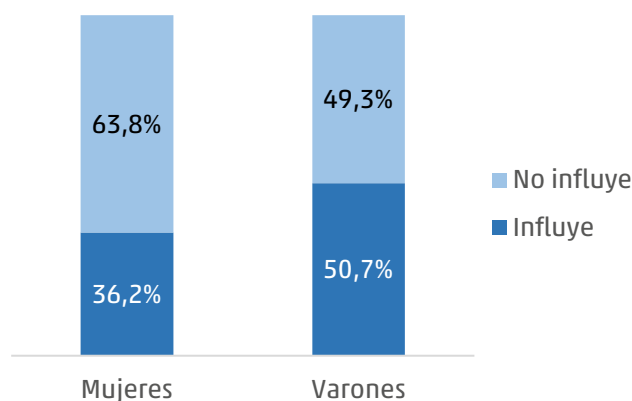
Aquí es interesante notar que la segregación horizontal, tratada en el capítulo anterior, también se observa en el indicador expuesto en el Gráfico 3.3, cuando se consultó a las personas trabajadoras sobre el género de la población trabajadora con igual cargo, los varones mayoritariamente identificaron a otras personas de su mismo sexo, mientras que en las mujeres esto se dio en menor medida.

Gráfico 3.3. Género de otras personas trabajadoras con igual cargo (en %)



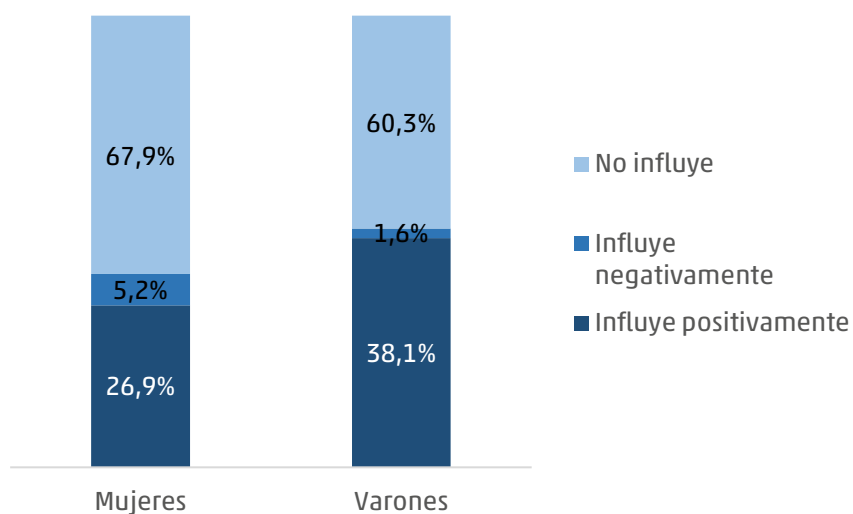
En general, la percepción de las mujeres sobre la influencia de su género en diversos aspectos de la vida laboral, como el tipo de trabajo que realizan o la posibilidad de ser contratadas, es menor que la manifestada por los trabajadores varones. El 63,8% de las mujeres considera que el hecho de ser mujer no condiciona el tipo de trabajo que hacen. Es decir, que no hay una identificación por parte de ellas de la existencia de segregaciones horizontales que condicionan su inserción en determinados sectores, hecho que sí parecen percibir en mayor medida los varones.

Gráfico 3.4. Valoración de la influencia de condición de mujer o varón en el tipo de trabajo que realiza (en %)



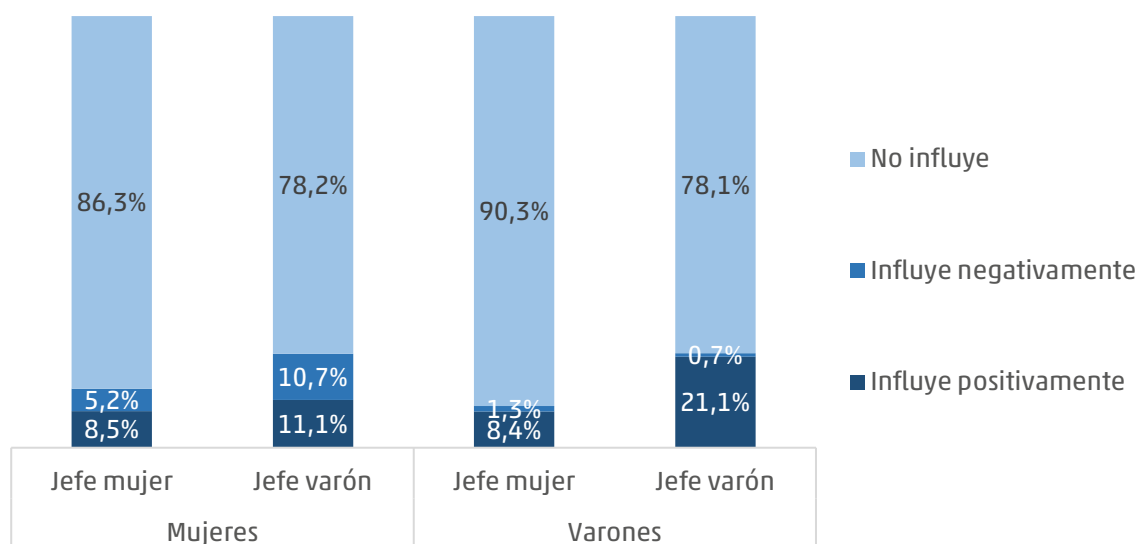
También existe una menor valoración de las mujeres en relación a la influencia de su sexo sobre la posibilidad de ser contratadas o en la posibilidad de obtener ascensos. El 29,9% de las mujeres percibe que su sexo influye a la hora de ser contratada en relación al casi 40% en los varones, aunque la percepción positiva de estos últimos es mayor.

Gráfico 3.5. Valoración de la influencia de condición de mujer o varón al momento de ser contratado (en %)



Sobre la posibilidad de ascensos se observa que, si bien la mayoría de las personas señala que no perciben que su sexo influya sobre la posibilidad de ascensos, se advierten algunas diferencias según el jefe directo sean mujer o varón. En el caso de las mujeres, su sexo influye más en la posibilidad de ascenso si su jefe es varón, y esta influencia se divide por igual entre negativa y positiva. De la misma manera, en el caso de varones también la percepción de influencia es mayor si el jefe es varón, pero en este caso es principalmente positiva.

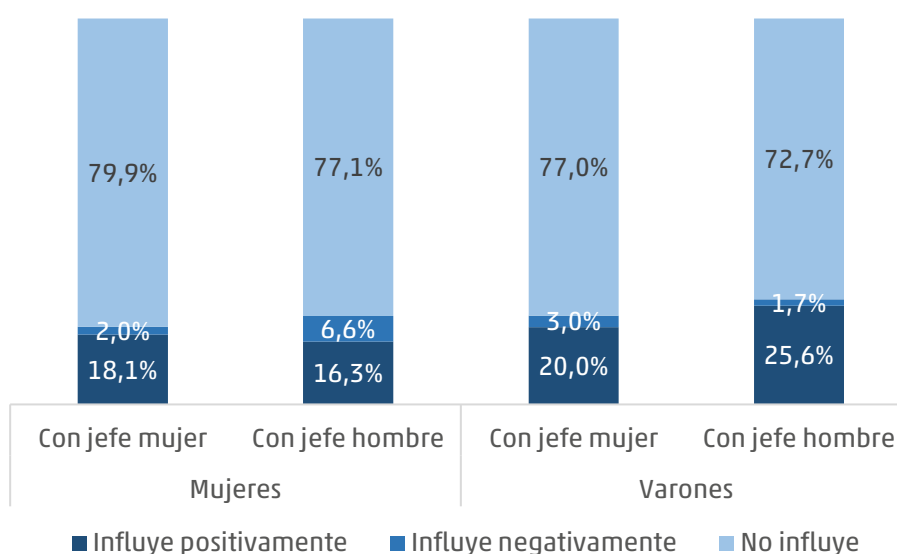
Gráfico 3.6. Valoración de la influencia de condición de mujer o varón en la posibilidad de ascensos (en %)



Finalmente, cuando se analiza la valoración de la población trabajadora sobre la influencia de su condición de varón o mujer en el trato de sus jefes y compañeros prevalece la no identificación de influencias de la cuestión de sexo, aunque se advierten algunas diferencias en la percepción de mujeres y varones.

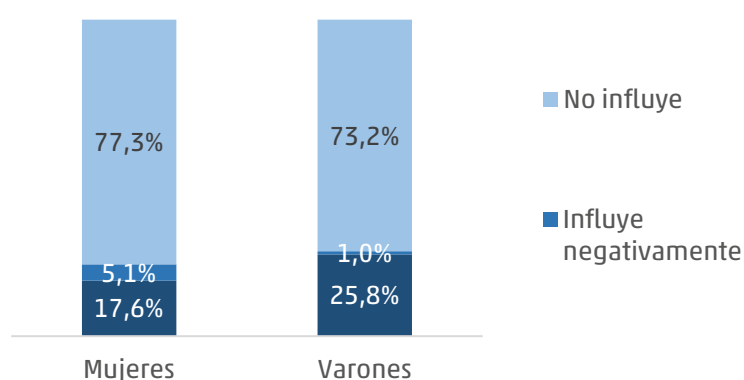
El Gráfico 3.7 muestra que, entre las personas que identifican alguna influencia de su sexo en el trato recibido de su jefe/a, la misma es fundamentalmente positiva, pero la influencia negativa es mayor cuando el superior jerárquico es del sexo contrario.

Gráfico 3.7. Valoración de la influencia de condición de mujer o varón en el trato que recibe de su jefe/a o empleador/a (en %)



Sobre el trato recibido por parte de pares, nuevamente predomina la percepción de no influencia del género. Aquellas personas que identifican que su sexo influye en mayor medida consideran que el efecto es positivo, siendo esta percepción ligeramente menor en las mujeres que en los varones. Hay que tener en cuenta que muchas veces este tipo de preguntas suele generar una sobre respuesta positiva, reflejando una negación de situaciones que pueden dar la imagen de victimización.

Gráfico 3.8. Valoración de la influencia de condición de mujer o varón en el trato de sus compañeros (en %)



4. INFORMALIDAD Y VULNERABILIDAD

La informalidad laboral⁵ se configura como una de las principales problemáticas laborales que afecta en el mercado de trabajo argentino, especialmente a mujeres, población trabajadora joven y de baja calificación profesional. Se trata de un fenómeno que genera bajos ingresos y, en muchas ocasiones, con la pobreza, así como también con situaciones de precariedad frente al ejercicio de derechos laborales, tales como contar con vacaciones pagas, obra social, seguro de ART y desempleo, pensión por invalidez y jubilación en el futuro⁶.

Al igual que las dimensiones analizadas previamente es una de las fuentes de mayores desigualdades entre mujeres y varones respecto al trabajo.

De acuerdo a la ECETSS 2018, si se considera en conjunto a la población trabajadora asalariada e independientes la tasa promedio de informalidad en Argentina es de 42,8%. Registrándose distintos niveles de esta problemática de acuerdo a la categoría ocupacional y el sexo.

La tasa de empleo no registrado en personas asalariadas asciende a 34%. A simple vista, sin realizar una diferenciación según tipo de empleador, la no registración de las mujeres (37,2%) es más alta que la de varones (31%). Sin embargo, la primera se ve influenciada por la fuerte participación de las mujeres en el trabajo doméstico en casas particulares donde el fenómeno de la informalidad se encuentra extendido (76,7%)⁷. De hecho, si se toman en consideración a las trabajadoras asalariadas en unidades productivas, excluyendo a las trabajadoras en casas particulares, la tasa de no registro es inferior a la observada en el caso de los varones (25,2% vs 30,9%).

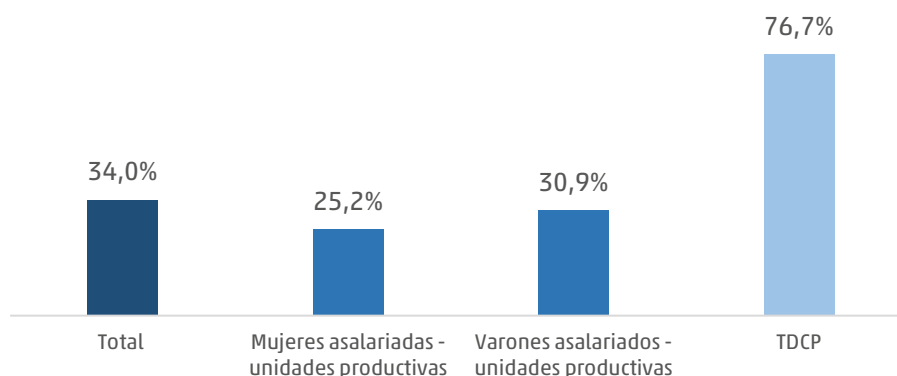
La población trabajadora independiente compuesta por mujeres y varones presenta, en promedio, las mayores tasas de informalidad que los asalariados, debido a la mayor presencia de este fenómeno entre la población trabajadora cuentapropista. Mientras que en los empleadores la informalidad es del 23%, entre los cuentapropistas la cifra alcanza el 68,3%. La informalidad en las mujeres es de 67,6% y en los varones de 62,9%.

⁵ En el marco de la ECETSS se adopta la definición de empleo formal en función de la situación frente a la seguridad social. Se identifica como un asalariado informal a aquel ocupado en relación de dependencia al que su empleador no le realiza descuento jubilatorio, es decir que no se encuentra registrado en el Sistema de Seguridad Social. En el caso de los trabajadores independientes, la informalidad se determina a partir del no pago de la jubilación (bajo ninguna de sus formas, esto es: monotributo, monotributo social, autónomos, caja provincial o profesional).

⁶ <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 25/06/2020).

⁷ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_tdcpc_-_ecetss_2018.pdf (visto 25/06/2020).

Gráfico 4.1. Tasas de empleo no registrado de la población asalariada en unidades productivas y casas particulares (en %)



Si se considera la tasa global de no registro de las mujeres asalariadas -considerando a las trabajadoras domésticas en casas particulares- según la edad, se observa que la misma disminuye al considerar rangos etarios mayores y siempre es superior a la observada en los varones. Lo mismo ocurre si se considera la calificación de las tareas, aquellas asalariadas que desarrollan tareas de mayor calificación enfrentan menores tasas de no registro, pero son mayores que en el caso de los hombres para igual calificación de tarea.

Gráfico 4.2. Tasas de empleo no registrado según sexo y edad (en % de población asalariada)

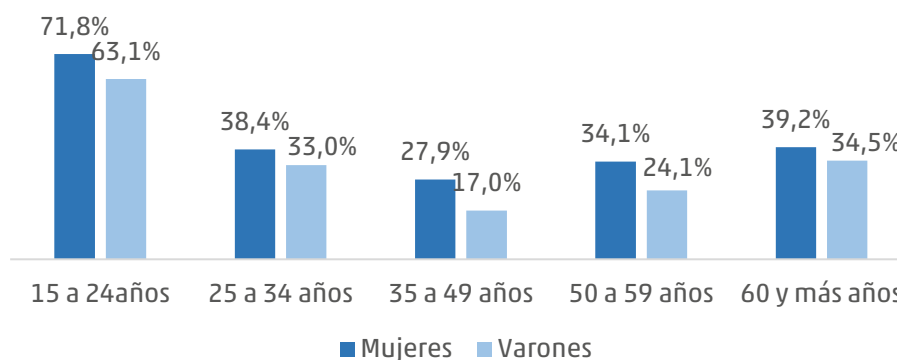
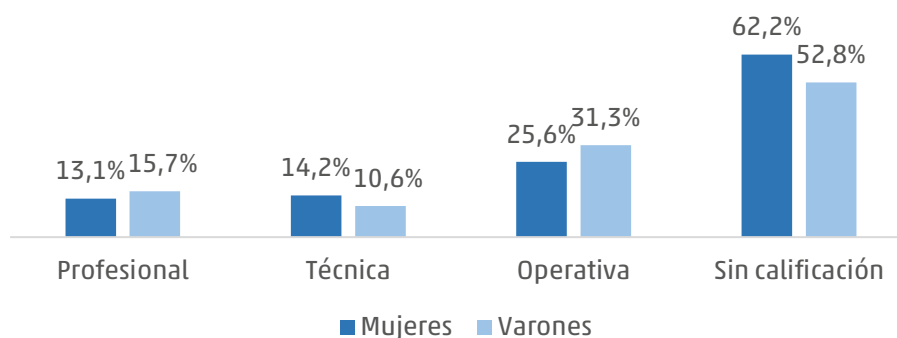


Gráfico 4.3. Tasas de empleo no registrado según sexo y calificación de la tarea desarrollada (en % de población asalariada)



5. PROTECCIÓN SOCIAL Y ACCESO A LOS PRINCIPALES DERECHOS

La mayor tasa de empleo no registrada observada en las asalariadas redonda en un menor acceso a distintos derechos laborales y sociales. En efecto, mientras que el total de asalariadas registradas tiene aguinaldo, Obra social, ART y licencias pagas, solo una pequeña proporción de trabajadoras informales accede a estos beneficios. Y es incluso menor si se considera a aquellas que desarrollan tareas domésticas en casas particulares.

Sin embargo, si se realiza una comparación entre mujeres y varones asalariados no registrados que desarrollan su trabajo en unidades productivas, se observa que las primeras perciben mayor acceso a aguinaldo y licencias, mientras que en el caso de la obra social y el seguro de accidentes el acceso es similar.

Gráfico 5.1. Acceso a derechos sociales de población asalariada no registrada (en %)

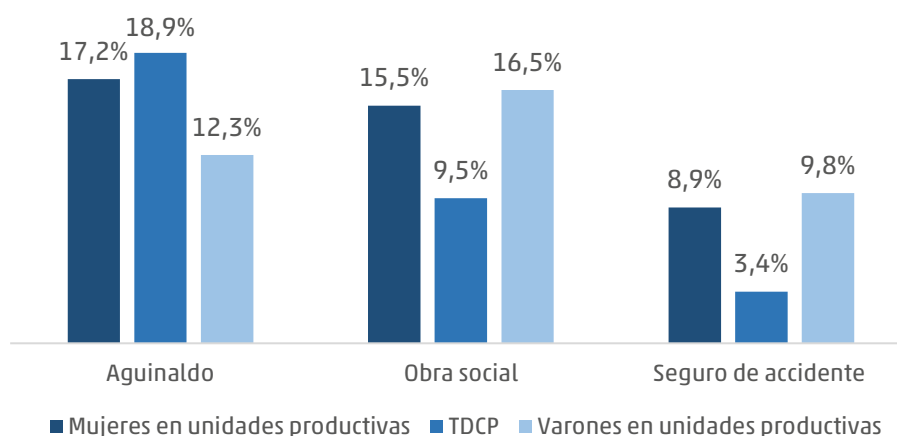
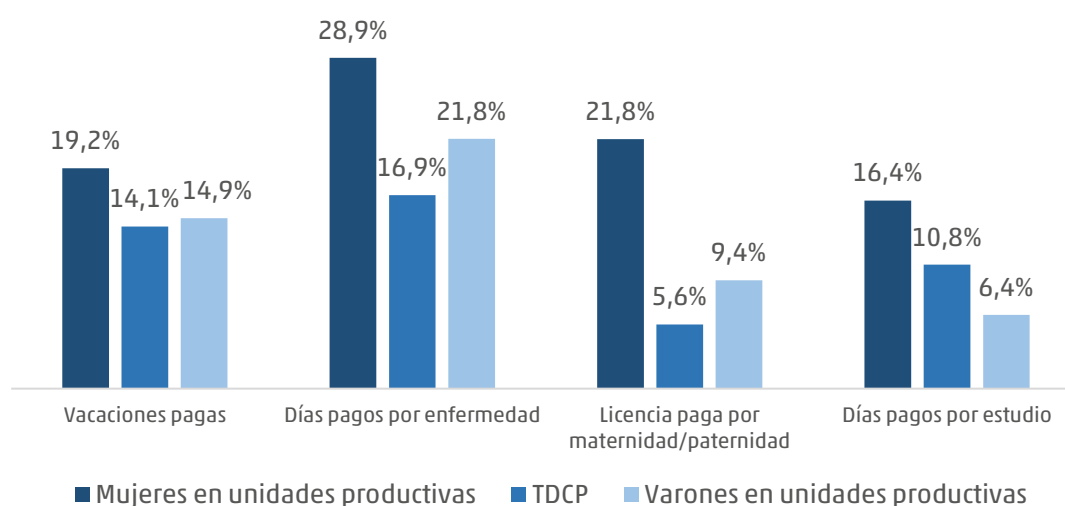


Gráfico 5.2. Acceso a licencias pagas de población asalariada no registrada (en %)



6. TIEMPOS DE TRABAJO

La diferencia entre las mujeres y varones en lo que respecta al volumen de las horas dedicadas al trabajo remunerado constituye otra de las características de los mercados laborales, encontrándose determinada por la división del trabajo socialmente establecida de acuerdo al sexo, según la cual el trabajo reproductivo le compete en mayor medida a la mujer. Dentro del trabajo reproductivo se encuentran las tareas domésticas y de cuidado.

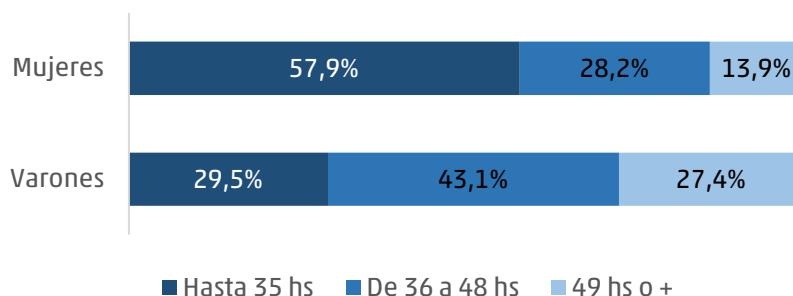
En Argentina existen desigualdades en la cantidad de horas semanales totales destinadas al trabajo remunerado por parte de las mujeres en relación a los varones. Casi 60% de las mujeres trabaja menos de 35 horas semanales (jornada reducida), teniendo en cuenta todas sus ocupaciones, mientras que esta proporción en los hombres es de 29%.

No se perciben diferencias en la participación de las mujeres en jornadas reducidas según edad o categoría ocupacional. Si se observa que esta proporción disminuye en las trabajadoras que desempeñan tareas de calificación profesional.

Aquí es interesante señalar que el fenómeno del pluriempleo, o tenencia de más de una ocupación, es mayor en las mujeres (19,1%) que en los varones (12,5%). Hecho relacionado a la participación de las mujeres en las actividades de docencia y trabajo doméstico en casas particulares que se caracterizan por estos arreglos horarios.

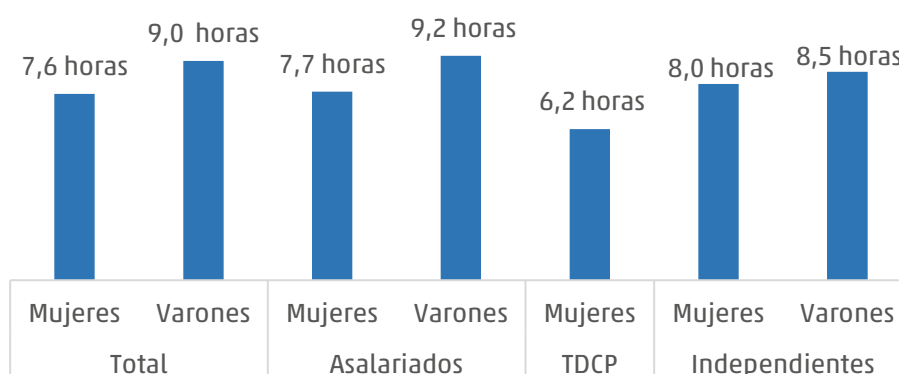
La cantidad de horas semanales trabajadas impacta de diversas maneras sobre la situación de la población trabajadora. Por un lado, está comprobado que la exposición a jornadas excesivas de trabajo tiene impactos negativos sobre la salud⁸, tanto si se consideran indicadores estrictamente relacionados al trabajo –como la ocurrencia de accidentes de trabajo– como si se toman en consideración indicadores de salud general y psicofísica. Los trabajadores varones se encuentran más expuestos que las mujeres. Por otro lado, la realización de jornadas reducidas tiene fuertes impactos en los ingresos y en la capacidad de subsistencia y se relaciona con la informalidad laboral y la precariedad de los puestos de trabajo.

Gráfico 6.1. Distribución de la cantidad de horas semanales totales trabajadas según sexo (en % de población ocupada)



⁸ Ver libro ECETSS 2019 <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto el 25/06/20).

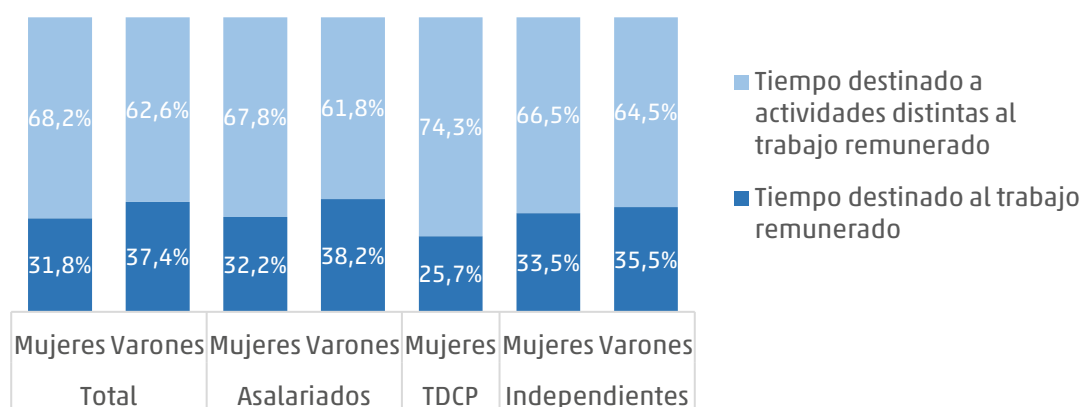
Gráfico 6.2. Cantidad de horas diarias promedio, en todas sus ocupaciones, aplicadas al trabajo remunerado (en horas)



El Gráfico 6.3. muestra la proporción del tiempo dedicado por mujeres y varones al trabajo remunerado y a otras actividades como el trabajo doméstico no remunerado, cuidados personales (incluye necesidades básicas como la alimentación y el sueño), estudios, tiempo libre, y demás actividades extra-laborales. En Argentina, la distribución del tiempo dentro y fuera del trabajo es bastante similar entre varones y mujeres (distinto a lo observado en otros países en desarrollo), aunque los primeros destinan más tiempo al trabajo que estas últimas.

Si se considera al total de personas trabajadoras, la diferencia entre el tiempo empleado en trabajos remunerados por parte de los varones en relación al de las mujeres es de 5,6 puntos. Esta distribución es similar en asalariados e independientes. El universo que presenta mayores disimilitudes es el de trabajadoras domésticas en casas particulares, completamente feminizado, donde el tiempo diario de trabajo remunerado abarca el 25,7% de horas del día.

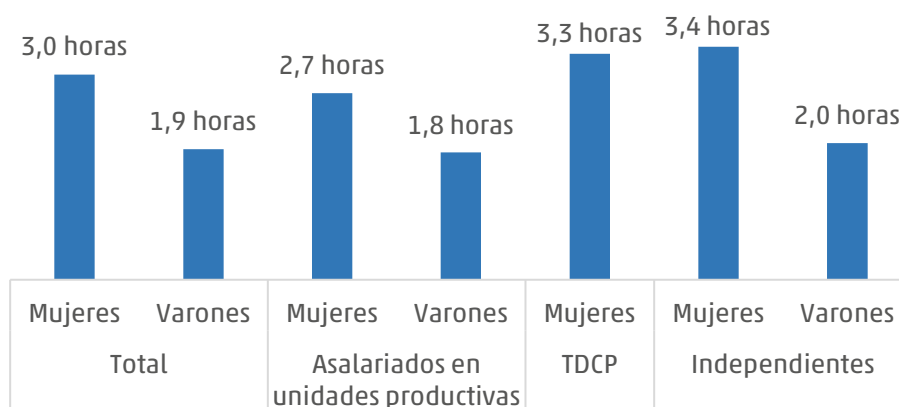
Gráfico 6.3. Asignación del tiempo en trabajo remunerado y otras actividades según sexo (en % sobre la cantidad de horas del día)



La subocupación horaria, que generalmente caracteriza a las mujeres, está relacionada con su participación en el trabajo doméstico no remunerado y las actividades de cuidado.

Mientras los varones ocupados que realizan trabajo doméstico no remunerado le dedican alrededor de 1,9 horas diarias, las mujeres que realizan estas actividades lo hacen durante 3 horas, es decir, casi un 57% más de tiempo.

Gráfico 6.4. Cantidad de horas diarias promedio aplicadas en trabajo doméstico no remunerado (en horas)



La mayor carga de las mujeres en la vida familiar y el trabajo no remunerado se ve reflejado en indicadores de doble presencia y en la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. Una de las formas de abordar esta "doble presencia" es a partir de un indicador que mide la necesidad de estar al mismo tiempo en el trabajo y en la casa. En el caso de las mujeres, esta impresión se presenta en un 30% de las ocupadas, mientras que para los varones se reduce al 21,4%.

7. BRECHA DE INGRESOS

Los salarios e ingresos de las personas dependen y están condicionados por muchas variables, algunas relacionadas a sus características personales –como el nivel de educación, las destrezas y la experiencia-, otras relacionadas a los sectores económicos donde se insertan, a las características de los mercados de trabajo y las coyunturas económicas del país. Ante iguales condiciones, cuando se observan desigualdades en grupos específicos se habla de discriminación. Es difícil, sin embargo, construir a través de análisis descriptivos grupos de comparación que permitan establecer diferencias salariales asociadas al sexo *ceteris paribus* el resto de factores.

En este apartado se realiza un análisis⁹ de la situación salarial de las mujeres teniendo en cuenta la categoría ocupacional en que desarrollan sus actividades -en forma asalariada o independiente-, el nivel de calificación de tareas que realizan, el tiempo que le destinan al trabajo productivo y edad. Asimismo, se indaga la influencia de la productividad de los sectores o ramas de actividad económica en que se insertan y los resultados de la informalidad.

En términos generales el Cuadro 6.1 muestra una mayor concentración de trabajadoras mujeres en los deciles del ingreso más bajos. En el primer decil del ingreso se concentran casi el 15,8% de las trabajadoras mientras que en el caso de los varones esta proporción es del 5,2%. En el otro extremo, mientras existe un 13,5% de varones en el decil más alto, este porcentaje es de 5,9% en las mujeres.

Cuadro 7.1. Población ocupada según deciles del ingreso neto de la ocupación principal (en %)

Deciles del ingreso	Sexo	
	Mujeres	Varones
1	15,8%	5,2%
2	13,7%	6,9%
3	13,3%	7,3%
4	9,9%	10,0%
5	9,9%	10,1%
6	9,5%	10,4%
7	8,6%	11,1%
8	6,5%	12,9%
9	6,9%	12,6%
10	5,9%	13,5%

⁹ En términos de los deciles del ingreso neto provenientes de la ocupación principal de la población asalariada e independiente contruidos a partir de los datos de la ECETSS 2018, realizada en el segundo semestre de 2018. No se hace mención a la escala de ingresos que define los valores mínimos y máximos por decil porque dado el proceso inflacionario del país la lectura no agregaría referencia de su poder de compra, pero es interesante notar que los deciles 1-4 se encuentran por debajo del Salario Mínimo, Vital y Móvil y prestaciones por desempleo definido por la Resolución 3/2018 para el período en que se desarrolló la encuesta.

Si se considera la modalidad en que las personas trabajadoras se insertan al mercado laboral surgen resultados interesantes. Dentro del trabajo asalariado se destaca la diferencia entre aquellos que lo realizan en unidades productivas (empresas) y las que se desempeñan en casas particulares realizando tareas domésticas.

Si se toma el trabajo en unidades productivas en forma asalariada, sin considerar a las trabajadoras domésticas en casas particulares (TDCP), las brechas salariales observadas respecto a los varones disminuyen. Esto se debe a que más del 50% de las TDCP se encuentran en los dos primeros deciles más bajos del ingreso, y dado el peso de este rubro sobre el trabajo total de las mujeres el efecto sobre el salario promedio es significativo¹⁰.

Entre las personas trabajadoras independientes la diferencia de ingresos de mujeres y varones es muy importante. Los dos deciles más bajos del ingreso agrupan al 50,3% de las mujeres independientes, mientras que esta proporción es del 24,2% de los varones. Esto se identifica normalmente con actividad cuentapropista de subsistencia tanto en mujeres como varones.

Cuadro 7.2. Población ocupada según deciles del ingreso neto de la ocupación principal de acuerdo a la categoría ocupacional (en %)

Deciles del ingreso	Mujeres			Varones	
	Asalariadas en Unidades Productivas	TDCP	Independientes	Asalariados en unidades productivas	Independientes
1	6,4%	27,7%	30,5%	3,3%	9,6%
2	7,7%	24,9%	19,8%	3,8%	14,6%
3	8,9%	27,3%	13,0%	6,5%	9,2%
4	10,2%	9,7%	9,6%	9,1%	12,3%
5	13,4%	6,6%	3,5%	9,3%	11,8%
6	13,5%	2,3%	5,1%	11,8%	7,0%
7	12,4%	,8%	5,4%	12,4%	8,1%
8	9,8%	,4%	3,1%	14,5%	9,2%
9	9,9%	,1%	4,8%	14,2%	8,7%
10	7,8%	,2%	5,2%	15,1%	9,5%

¹⁰ Ver en informe sobre TDCP análisis adicionales sobre los ingresos por hora https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_tdc_p_-_ecetss_2018.pdf (visto el 26/06/20).

La calificación de las tareas realizadas por mujeres y varones es otra variable que hace evidentes las diferencias salariales o de ingresos entre ambos. En el gráfico 6.4 se consideran las calificaciones más altas y más bajas, profesional y sin calificación.

Entre las personas trabajadoras que realizan tareas que no requieren calificación las brechas son muy acentuadas, los dos deciles más bajos del ingreso concentran al 42,3% de las mujeres trabajadoras y al 19,7% de los varones.

A medida que aumenta la calificación de las tareas realizadas disminuyen las brechas de ingresos entre mujeres y varones. Si se comparan los ingresos de la población trabajadora que realiza tareas que requieren calificación profesional, los últimos tres deciles concentran al 62,4% de los varones y al 52,3% de las mujeres.

La distribución de las personas que realizan tareas que requieren calificación técnica sigue un comportamiento muy similar al de los profesionales, mientras que, en el caso de los operativos, se asemeja a la de los no calificados.

Cuadro 7.3. Población ocupada según deciles del ingreso neto de la ocupación principal de acuerdo a la calificación de la tarea (en %)

Deciles del ingreso	Mujeres		Varones	
	Profesional	Sin calificación	Profesional	Sin calificación
1	9,7%	22,9%	2,9%	9,4%
2	3,2%	19,4%	7,6%	10,3%
3	7,7%	21,4%	2,8%	14,0%
4	1,0%	10,0%	4,9%	14,4%
5	3,6%	12,2%	3,1%	10,9%
6	15,0%	6,8%	8,0%	15,5%
7	7,5%	3,3%	8,3%	7,7%
8	6,8%	2,7%	11,8%	8,3%
9	20,6%	1,1%	12,6%	7,0%
10	24,9%	,2%	38,0%	2,5%

La cantidad de horas destinadas al trabajo remunerado es otra de las variables que afectan el comportamiento de los salarios mensuales. El hecho de trabajar en modalidades de subempleo, muchas veces relacionado con la mayor responsabilidad de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidado, condicionan la concentración de mujeres en los deciles más bajos del ingreso.

Cuadro 7.4. Población ocupada según deciles del ingreso neto de la ocupación principal de acuerdo a la cantidad semanal de horas trabajadas (en %)

Deciles del ingreso	Mujeres			Varones		
	Hasta 35 hs	De 36 a 48 hs	49 hs o más	Hasta 35 hs	De 36 a 48 hs	49 hs o más
1	21,7%	4,7%	7,6%	10,8%	2,1%	3,9%
2	16,5%	6,0%	14,4%	14,2%	3,1%	4,8%
3	15,3%	8,4%	13,3%	11,3%	5,5%	5,5%
4	10,7%	6,3%	14,2%	13,3%	8,0%	9,8%
5	8,9%	14,7%	4,9%	9,0%	8,5%	14,7%
6	9,8%	7,2%	12,4%	7,8%	13,3%	8,2%
7	6,1%	14,7%	9,6%	10,6%	13,0%	8,5%
8	3,2%	14,0%	8,1%	7,1%	15,5%	15,1%
9	4,8%	11,8%	8,6%	7,9%	14,9%	14,7%
10	3,0%	12,2%	6,9%	8,0%	16,1%	14,8%

En otros informes¹¹ se hizo mención a las vulnerabilidades de la población trabajadora joven en términos de sus pares de mayor edad y aquí son las trabajadoras mujeres las que, en términos de ingresos, presentan más desventajas. El 30,8% de las trabajadoras jóvenes se encuentran en el decil más bajo.

Cuadro 7.5. Población ocupada según deciles del ingreso neto de la ocupación principal de acuerdo a la edad (en %)

Deciles del ingreso	Mujeres		Varones	
	Jóvenes (16 - 24 años)	Adultos (25 o más años)	Jóvenes (16 - 24 años)	Adultos (25 o más años)
1	30,8%	14,0%	14,7%	3,8%
2	17,9%	13,2%	10,1%	6,5%
3	12,1%	13,4%	13,6%	6,4%
4	14,4%	9,4%	11,5%	9,8%
5	8,6%	10,1%	17,6%	9,0%
6	9,3%	9,6%	10,2%	10,4%
7	4,3%	9,1%	8,2%	11,5%
8	1,0%	7,2%	6,2%	13,9%
9	1,3%	7,5%	6,2%	13,5%
10	0,3%	6,5%	1,7%	15,2%

¹¹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sst_trabajadores_jovenes.pdf (visto el 26/06/20).

Ya se mencionó que las mujeres se insertan, generalmente, en actividades de baja productividad lo que condiciona sus ingresos. El Cuadro 6.6 muestra que, a medida que aumenta la productividad de los sectores económicos, las brechas de ingreso entre mujeres y hombres disminuyen.

Cuadro 7.6. Población ocupada según deciles del ingreso neto de la ocupación principal de acuerdo a la productividad de la actividad económica en la que se insertan (en %)

Deciles del ingreso	Mujeres			Varones		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
1	17,6%	15,2%	7,8%	7,2%	4,1%	3,4%
2	14,6%	16,7%	7,8%	8,0%	6,5%	5,5%
3	15,7%	6,3%	6,0%	6,1%	8,2%	8,0%
4	11,1%	10,0%	5,2%	9,5%	12,5%	5,6%
5	9,3%	17,0%	8,7%	12,1%	9,9%	5,9%
6	10,4%	3,3%	8,9%	8,1%	13,2%	8,8%
7	8,0%	8,3%	11,7%	10,3%	12,0%	10,7%
8	5,1%	9,6%	11,2%	11,7%	13,6%	14,0%
9	4,6%	7,9%	16,6%	13,0%	10,1%	17,5%
10	3,6%	5,7%	16,1%	14,0%	9,9%	20,6%

Por último, el Cuadro 7.7 muestra el efecto de la informalidad sobre el salario de la población trabajadora. El 28,1% de las trabajadoras asalariadas no registradas ante la seguridad social se ubica en el decil más bajo de ingresos, mientras que en el caso de los varones de igual condición esta proporción es del 9,4%.

Cuadro 7.7. Población ocupada según deciles del ingreso neto de la ocupación principal de acuerdo a la condición de registro frente a la seguridad social (en %)

Deciles del ingreso	Mujeres		Varones	
	Registradas	No registradas	Registrados	No registrados
1	1,4%	28,1%	0,7%	9,4%
2	3,6%	25,6%	0,9%	10,1%
3	7,8%	22,6%	2,6%	15,0%
4	11,0%	8,4%	5,2%	17,6%
5	15,0%	6,5%	6,7%	15,3%
6	14,9%	4,0%	10,2%	15,0%
7	14,5%	1,5%	15,1%	6,3%
8	11,4%	1,1%	19,2%	4,1%
9	11,1%	1,6%	19,0%	3,6%
10	9,3%	,6%	20,4%	3,6%

8. EXPOSICIÓN A RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO¹²

Los riesgos derivados de la organización del trabajo –también llamados psicosociales– constituyen una subdimensión de las condiciones de trabajo. Estas últimas incluyen, además, las condiciones del espacio de trabajo y los riesgos medioambientales presentes en el establecimiento laboral.

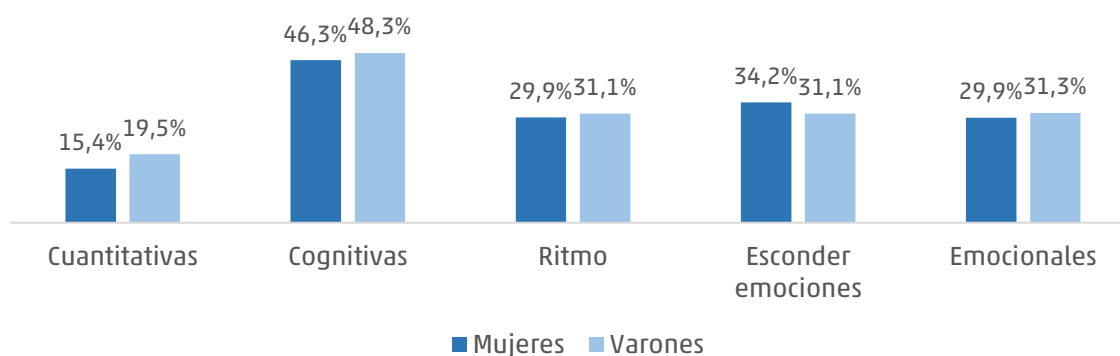
Exigencias en el trabajo

Tanto las mujeres como los varones se encuentran expuestos a exigencias de trabajo de forma bastante equilibrada, aunque los segundos tienen una exposición levemente mayor en algunas dimensiones. Las exigencias referidas a la intensidad del trabajo o de ritmo cuya exposición implica tener que trabajar siempre, o muchas veces, muy rápido son las de mayor prevalencia: afectan al 29,9% de las mujeres y al 31,1% de los varones.

La exposición a esconder emociones para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de otras personas en su lugar de trabajo, -muy presentes en actividades que involucran la atención de clientes, pacientes, alumnos u otras personas externas- afecta a las mujeres en un 34,2%. Mientras que el indicador que identifica ambientes de trabajo emocionalmente desgastadores se encuentra presente para mujeres y varones casi en igual proporción (alrededor de 30% de personas trabajadoras expuestas).

Las exigencias psicológicas cuantitativas relacionadas a no poder completar sus tareas laborales afecta más a los trabajadores varones (19,5% vs 15,4%).

Gráfico 8.1. Exposición a exigencias en el trabajo (en % de población ocupada)



¹² Los riesgos medioambientales (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad y condiciones disergonómicas del puesto) se encuentran ligados a las ramas de actividad y los procesos productivos y tareas que se desarrollan, dado el estadio de la tecnología presente. Las mujeres se insertan principalmente en actividades económicas ligadas a los servicios y el comercio, por lo que, en general, -excepto en el caso de los riesgos biológicos, presentes principalmente en las ramas relacionadas a la salud- se encuentran menos expuestas a riesgos medioambientales que los trabajadores varones. Por lo tanto, no se profundizará en la descripción de esta subdimensión, que se abordó en otras publicaciones.

En esta línea, se focalizará la atención en la exposición a riesgos derivados de la organización del trabajo y de las relaciones interpersonales, con marcada prevalencia entre las mujeres. La subdimensión violencia laboral, se abordará en apartados subsiguientes.

Autonomía y posibilidades de desarrollo

Con respecto a las posibilidades de control sobre el trabajo, si se considera al conjunto de la población trabajadora asalariada e independiente, las mujeres tienen mayor autonomía que los varones para organizar o planificar el orden de sus tareas, el método de su trabajo, el ritmo de trabajo, el tiempo de las pausas y la cantidad de trabajo asignado. Sin embargo, cuando se les consulta por la posibilidad de tomar o influir sobre decisiones que afectan a su trabajo esta autonomía es menor para las mujeres.

Asimismo, un resultado interesante si se observa la calificación de las tareas realizadas, es que las trabajadoras que desarrollan tareas sin calificación perciben mayores niveles de autonomía que los varones en iguales condiciones. Sin embargo, se da una relación inversa para las trabajadoras que desarrollan tareas profesionales o técnicas, donde los varones que desarrollan las mismas tareas tienen entre 7 y 18 puntos a su favor dependiendo del indicador considerado. En el gráfico 8.4. se ejemplifica con los indicadores de ritmo del trabajo y pausas.

Gráfico 8.2. Autonomía para organizar o planificar aspectos del trabajo (en % de población ocupada)

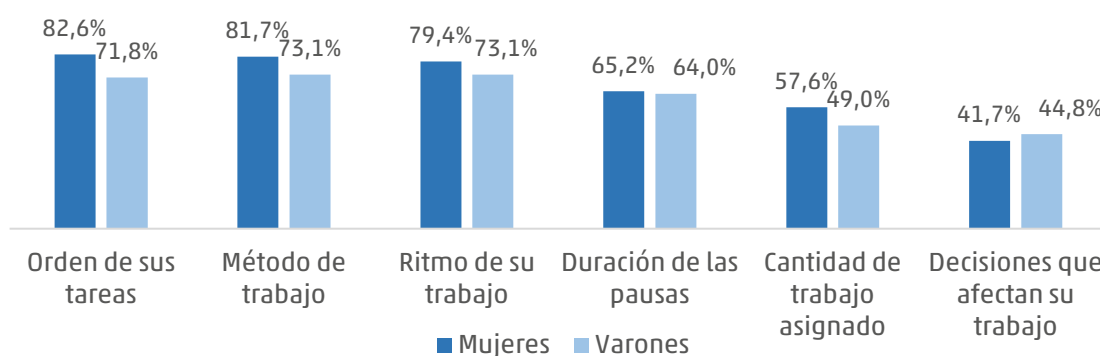
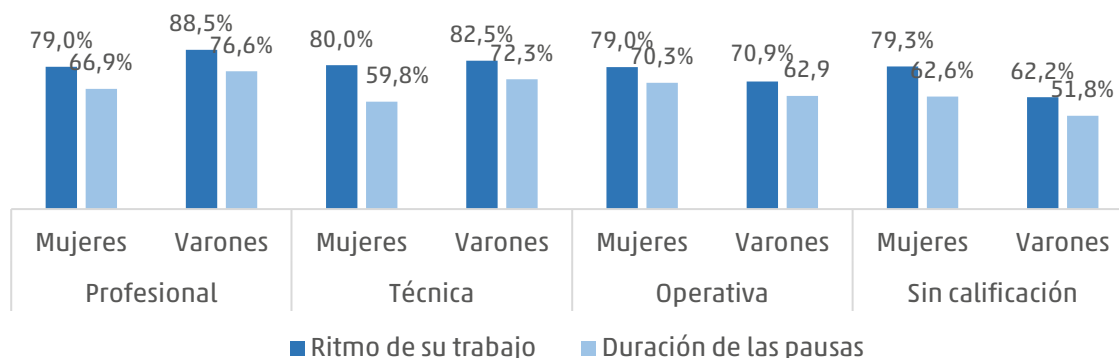


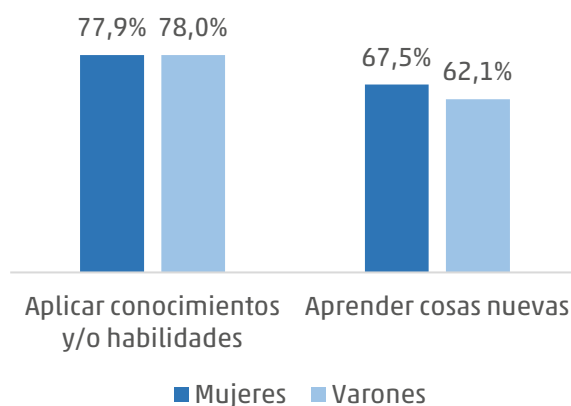
Gráfico 8.3. Autonomía para organizar o planificar aspectos del trabajo según calificación de la tarea (en % de población ocupada)



Con respecto a las oportunidades para desarrollar habilidades en el trabajo, tanto mujeres como varones, tres de cada cuatro manifiestan la posibilidad de aplicar conocimientos, y dos de cada tres de aprender cosas nuevas. Asimismo en los distintos grupos etarios, tanto para mujeres como para varones la posibilidad de aprender cosas nuevas es mayor en la

población trabajadora más joven, mientras que lo contrario se da para el indicador de aplicar conocimientos.

Gráfico 8.4. Posibilidades de desarrollo (en % de población ocupada)

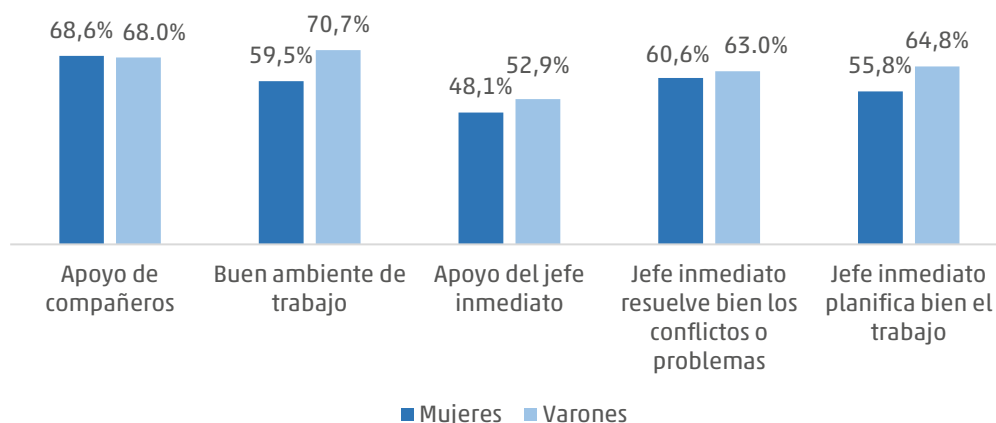


Relaciones interpersonales, liderazgo y reconocimiento

Se observan diferencias negativas en la apreciación de las mujeres respecto a los varones sobre factores que hacen a la calidad de las relaciones con sus superiores y pares, y al liderazgo que estos poseen. La mayoría de las mujeres (59,5%) manifiesta tener buenos ambientes de trabajo y apoyo de sus compañeros de trabajo para la realización de las tareas (41,3%). Sin embargo, para ambos indicadores la percepción de los varones es mejor (10 puntos de diferencia).

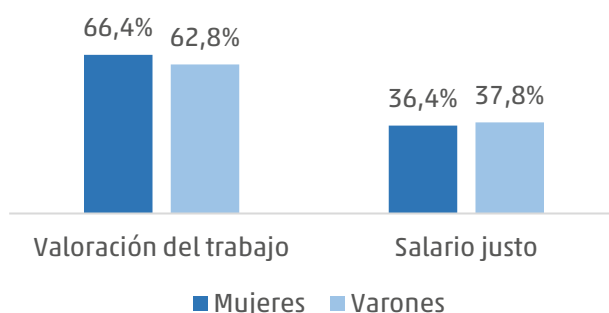
La percepción de las mujeres sobre el apoyo recibido de sus jefes inmediatos y su calidad del liderazgo es también menor a la manifestada por los trabajadores varones. En general alrededor de 60% de mujeres y varones valoran la capacidad de resolución de problemas de su jefe inmediato, sin embargo la apreciación de las mujeres sobre la capacidad de su jefe/a para planificar el trabajo disminuye al 55,8%.

Gráfico 8.5. Relaciones interpersonales y calidad del liderazgo (en % de población ocupada)



Sobre la valoración y el reconocimiento en el trabajo no se observan diferencias significativas entre mujeres y varones. Pero mientras más del 60% de las personas de ambos sexos consideran que su trabajo es valorado por sus empleadores, la apreciación sobre si su salario es justo respecto a su rendimiento salarial desciende al 36,4% en el caso de las mujeres y 37,8% en el de los varones.

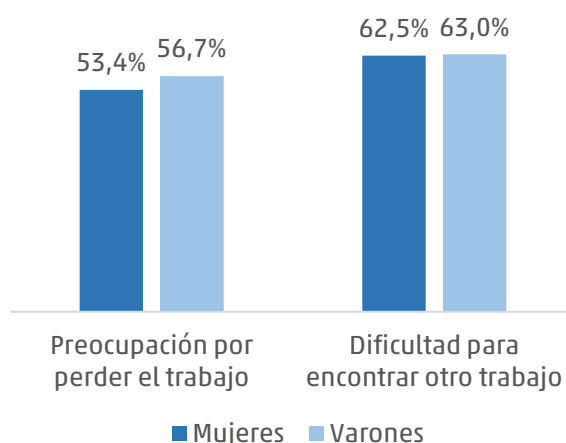
Gráfico 8.6. Reconocimiento en el trabajo (en % de población ocupada)



Inseguridad respecto al futuro del empleo

La inseguridad respecto al futuro, en relación al mercado de trabajo, afecta por igual a mujeres y varones, advirtiéndose una pequeña diferencia en favor de las primeras, influida por las trabajadoras que se desempeñan en casas particulares que manifiestan una percepción menor que sus pares en unidades productivas. Poco más del 50% la población trabajadora se encuentran preocupados por perder sus trabajos o por cuán difícil sería conseguir otro si esto ocurriera.

Gráfico 8.7. Inseguridad en el empleo (en % de población ocupada)



9. VIOLENCIA LABORAL

La ECETSS ayuda a dimensionar algunas de sus aristas y a establecer algunas comparaciones entre mujeres y varones a través de distintos indicadores relacionados a la exposición a episodios de violencia de la población trabajadora en sus ámbitos laborales.

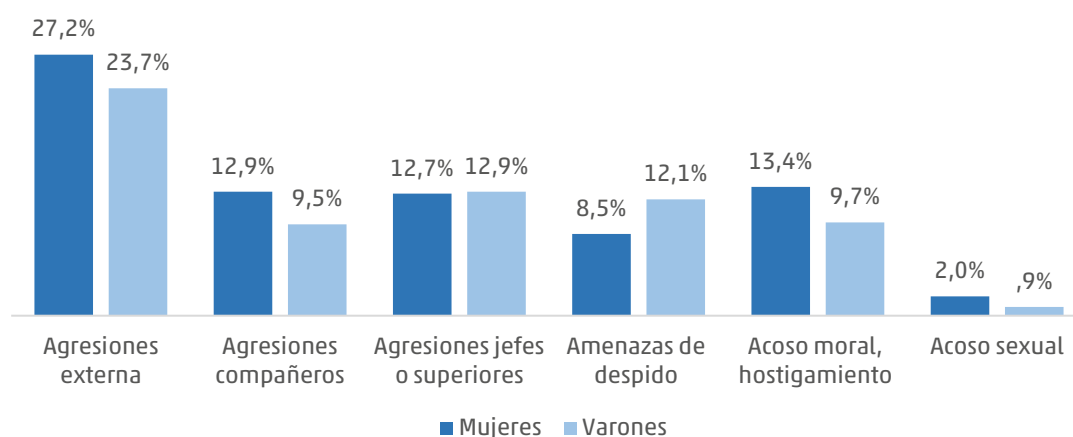
La principal fuente de agresiones, o de mayor prevalencia, tanto hacia las trabajadoras mujeres como varones, proviene de personas externas al establecimiento laboral: 27,2% de las trabajadoras sufrieron al menos una agresión de clientes, pacientes, alumnos u otras personas ajenas a la empresa; mientras que este porcentaje es algo menor para los varones con una exposición de 23,7%.

Con respecto a la violencia laboral impartida por superiores se obtuvieron dos medidas. La primera identifica situaciones de agresión por parte del jefe/a o empleador/a, mientras que la segunda, refiere a amenazas de despido. En la primera la exposición es prácticamente igual entre mujeres y varones (12,7 vs 12,9%), en cambio los varones sufrieron en mayor medida amenazas de despido (12,1% vs 8,5%).

La percepción de agresiones por parte de compañeros de trabajo es mayor en las mujeres. El 12,9% de las mujeres y el 9,5% de los varones manifiesta haber sufrido una situación de este tipo.

La exposición a situaciones de acoso moral, hostigamiento y/o maltrato psicológico es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres (13,4% vs 9,7%), asimismo, las trabajadoras sufrieron mayor exposición a situaciones de acoso sexual (2,0% vs 0,9%).

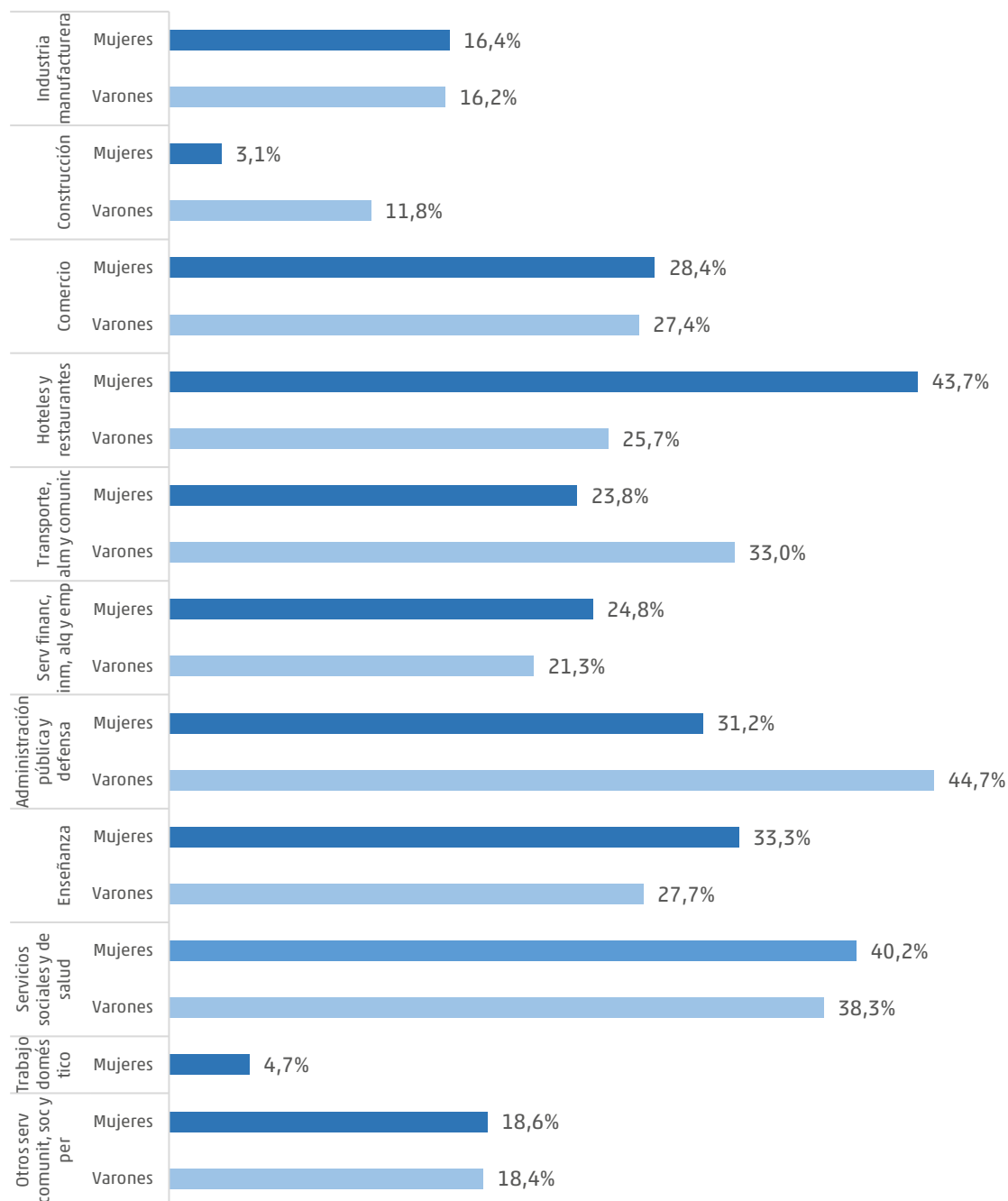
Gráfico 9.1. Violencia laboral según sexo (en % de población ocupada)



Cuando se analiza el indicador de agresión externa según rama de actividad económica se advierten sectores donde las mujeres padecen mayor exposición, como Hoteles y restaurantes (43,7% vs 25,2% en varones) y Enseñanza (33,3% vs 27,7% en varones); y sectores donde son los varones los que enfrentan mayor exposición, como en la Construcción (11,8% vs 3,1% en mujeres), Transporte y comunicaciones (33% vs 23,8% en mujeres), Administración Pública y Defensa (44,7% vs 31,2% en mujeres). En el resto de sectores la exposición es prácticamente igual entre mujeres y varones.

Otro indicador que está relacionado a la violencia laboral es el respeto por las ideas o forma de pensar de las personas trabajadoras. En general existe una valoración positiva por parte de ambos sexos, alrededor del 75% de mujeres y varones considera que en sus trabajos se valora su forma de pensar.

Gráfico 9.2. Agresión externa según rama de actividad (en % de población ocupada)¹³



¹³ No se incluye la rama de Actividad primaria debido a cantidad de casos en la muestra.

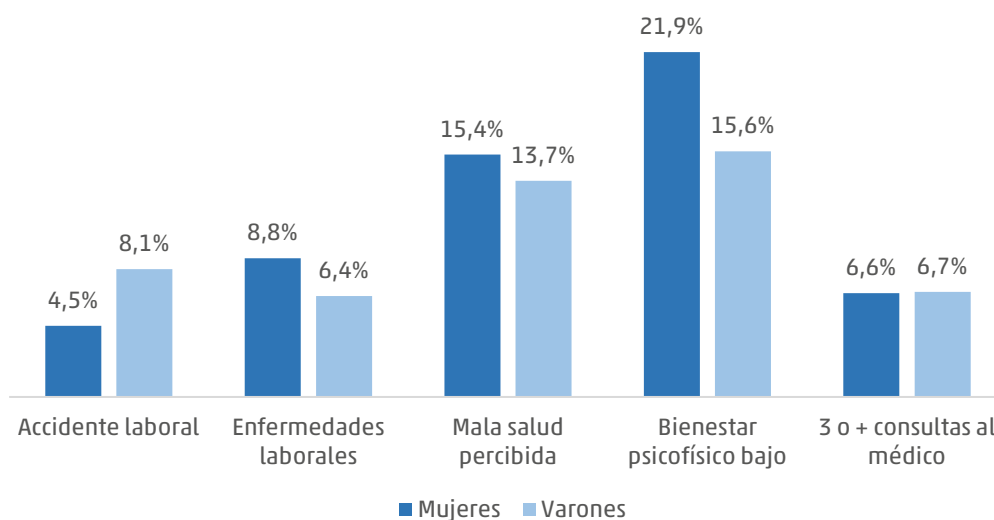
10. SALUD Y PREVENCIÓN

Las desigualdades e inequidades laborales entre mujeres y varones, no solo tienen repercusiones sobre las posibilidades de desarrollo laboral y económico de las trabajadoras, sino que también impactan sobre su bienestar a través de la salud. La ECETSS permitió analizar estos efectos por medio de indicadores que analizan la relación trabajo-salud en forma directa (ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionadas), y otros referidos a la salud general¹⁴.

Cuanto más profundas son las deficiencias en materia de empleo y condiciones de trabajo, mayores son los eventos negativos en la salud de las personas trabajadoras. La intención de este apartado es sumar, a los análisis ya realizados en otras publicaciones del Observatorio, algunos hallazgos de este estudio sobre los efectos sobre la salud de las mujeres.

De acuerdo a los datos de la ECETSS los accidentes prevalecen más entre los varones (8,1 vs 4,5%) y las enfermedades relacionadas al trabajo son más reportadas por las mujeres (8,8 vs 6,4%). En relación al estado de salud general, las mujeres declaran que su salud es mala o regular en el 15,4% de los casos, mientras que los hombres en el 13,7%. Asimismo, dos de cada diez mujeres se percibe con un bienestar psicofísico bajo (menor a un score de 50), mientras que esta condición afecta al 15,6% de los varones.

Gráfico 10.1. Indicadores de salud (en % de población ocupada)



¹⁴ La ECETSS incluye: i) consultas sobre la ocurrencias de accidentes de trabajo o diagnóstico de enfermedades relacionadas al mismo; ii) auto-percepción de estado de salud general de la población trabajadora; iii) preguntas del método WHO-5 Index para estimar el status de bienestar subjetivo; iv) la identificación de signos y síntomas que incluyen entre otros cansancio mental, depresión, ansiedad, trastornos en el sueño.

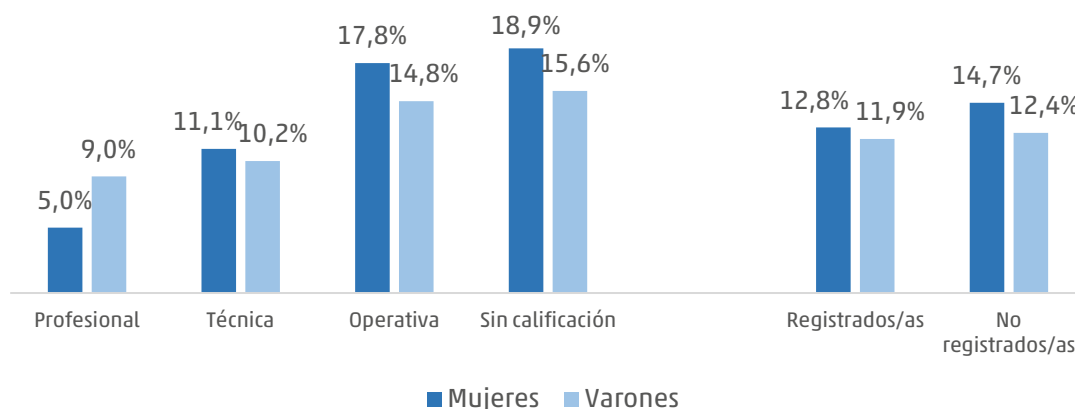
Las ramas de actividad con mayor proporción de trabajadoras que perciben niveles de salud general y psicofísica bajos son el Comercio, el Trabajo doméstico en casas particulares y la Enseñanza.

Gráfico 10.2. Indicadores de salud general y bienestar psicofísico en las mujeres según rama de actividad (en %)

Rama de actividad económica	Mala salud percibida	Nivel psicofísico bajo
Comercio	22,3%	20,1%
Trabajo doméstico	21,4%	15,1%
Enseñanza	13,6%	12,6%
Servicios sociales y de salud	10,0%	9,8%
Otros serv comunit, soc y per	8,3%	7,7%
Industria manufacturera	7,7%	7,7%
Hoteles y restaurantes	4,4%	5,3%
Administración pública y defensa	4,4%	7,3%
Serv financ, inm, alq y emp	4,3%	8,5%
Transporte, alm y comunic	1,9%	2,9%
Otras ramas	0,8%	0,0%
Actividades primarias	0,8%	2,7%
Construcción	0,1%	0,3%

El tipo de tarea realizada influye sobre la percepción del nivel de salud de las personas trabajadoras, tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones. Mientras solo 5% de las mujeres que realizan tareas que requieren calificación profesional percibe que su salud es mala, el 18,9% de las trabajadoras que lo hacen en tareas que no requieren calificación –entre las cuales se encuentran las trabajadoras domésticas en casas particulares– manifiestan ésta condición. Asimismo, las mujeres asalariadas no registradas manifiestan peor estado de salud que las que si lo están.

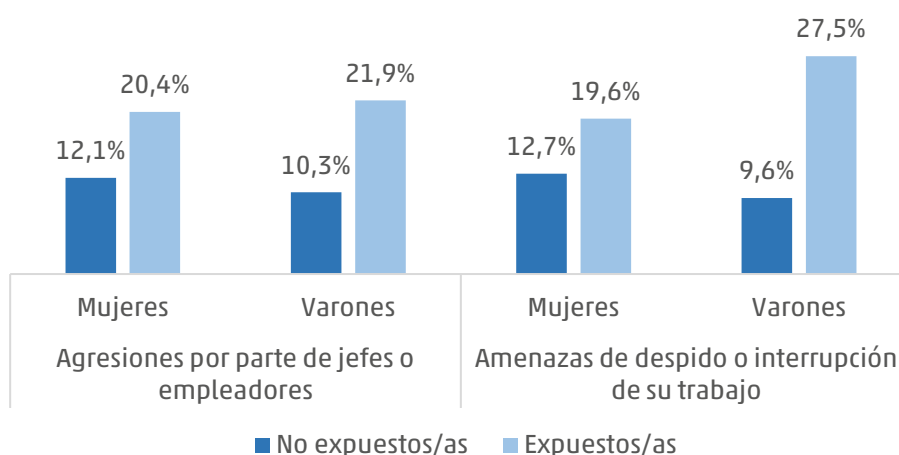
Gráfico 10.3. Indicador mala salud percibida según calificación de las tareas realizadas y situación de registro ante la seguridad social (en % de población ocupada)



En el libro de resultados de la ECETSS¹⁵ se analizaron, en forma exhaustiva, los efectos negativos producidos sobre la salud por algunas condiciones de empleo y trabajo deficientes, como la exposición a jornadas extendidas de trabajo, las características de su organización y la exposición a riesgos del medioambiente laboral. Por lo tanto, en lo que resta del apartado se dejarán de lado estas cuestiones, para hacer hincapié en cómo las trabajadoras que estuvieron expuestas a situaciones de violencia laboral y riesgos psicosociales tienen peores percepciones sobre su estado de salud general.

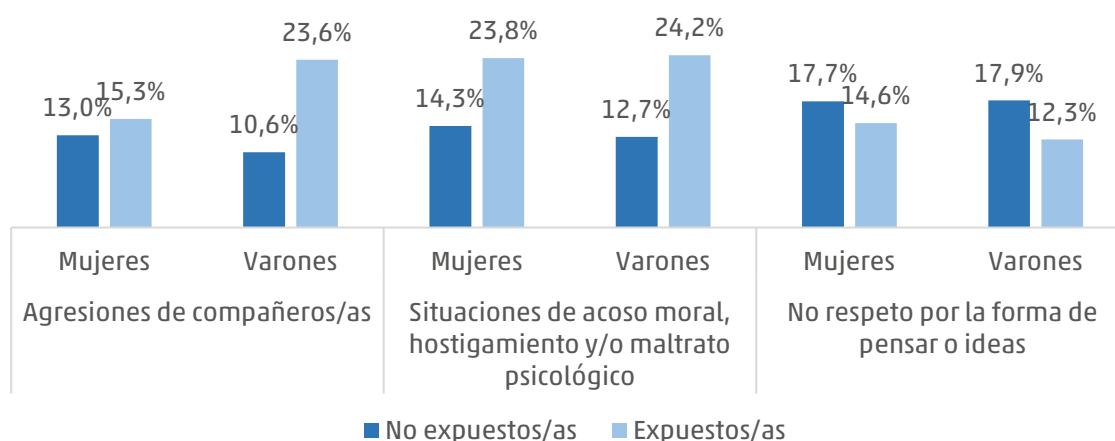
El gráfico a continuación muestra que las trabajadoras que recibieron agresiones por parte de empleadores o jefes o amenazas de despido enfrentan 70% más posibilidades de tener mala salud. Mientras que en el Gráfico 10.5. se advierte que esto mismo ocurre en el caso de las mujeres que enfrentaron situaciones de acoso moral y hostigamiento y en menor medida entre las que han recibido agresiones por parte de sus compañeros o compañeras de trabajo.

Gráfico 10.4. Indicador mala salud percibida según ocurrencia de agresiones por parte de jefes o empleadores y amenazas de despido (en % de población ocupada)



¹⁵ Ver libro ECETSS 2019 <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto el 25/06/20).

Gráfico 10.5. Indicador mala salud percibida en relación a exposición a hechos de violencia laboral (en % de población ocupada)



La necesidad de esconder emociones para mantener una apariencia neutral, así como el hecho de trabajar en ambientes emocionalmente desgastadores incrementa las posibilidades de sufrir consecuencias sobre la salud. Del mismo modo, aquellas trabajadoras que poseen malos ambientes de trabajo, que sienten que su trabajo no es valorado o que no están conformes con su salario en relación a su desempeño laboral, tienen una percepción de su salud más deficiente.

Gráfico 10.6. Indicador mala salud percibida en relación a exposición a exigencias de esconder emociones y ambientes emocionalmente desgastadores (en % de población ocupada)

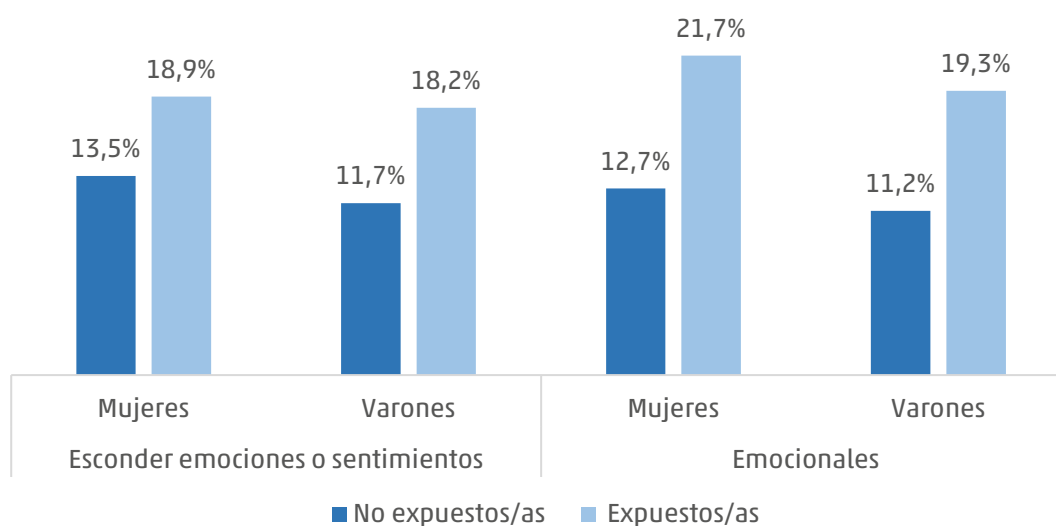
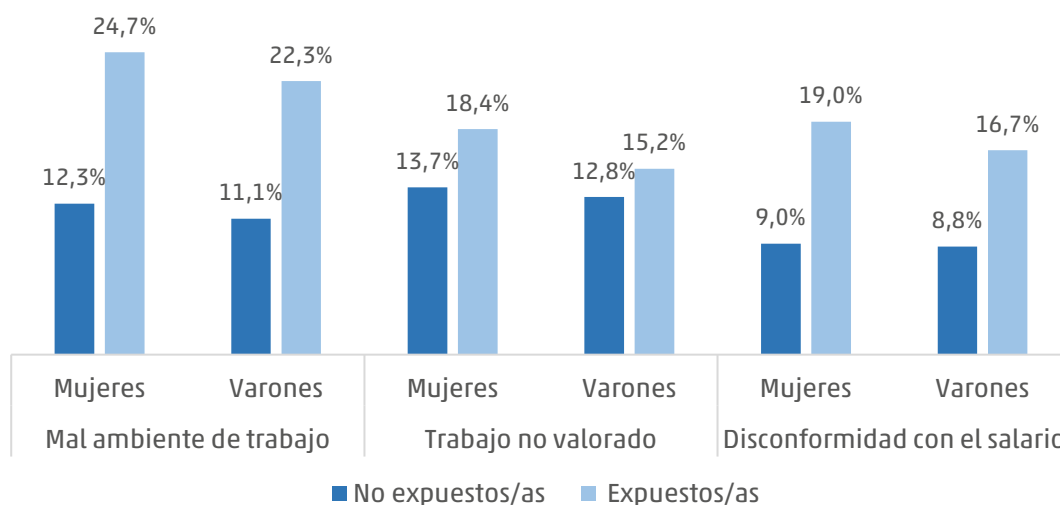
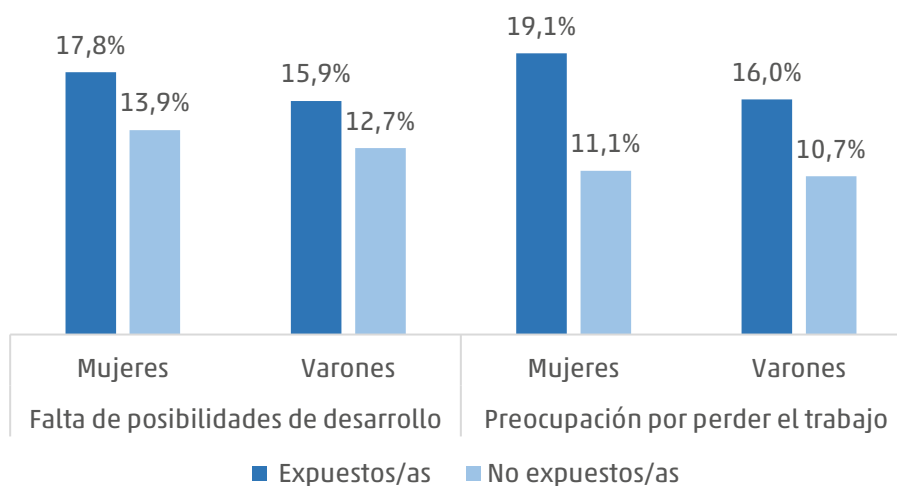


Gráfico 10.7. Indicador mala salud percibida en relación a los ambientes de trabajo y la valoración del trabajo (en % de población ocupada)



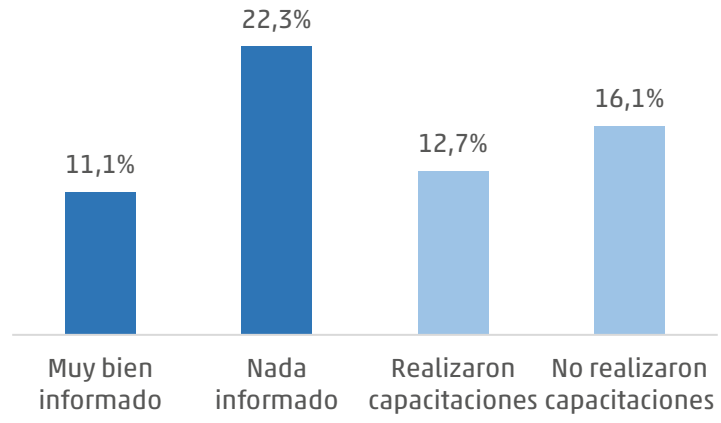
La preocupación por la estabilidad en el mercado laboral, manifestada a través del miedo a perder el empleo y la falta de posibilidades de desarrollo aumentan las posibilidades de percibir mala salud.

Gráfico 10.8. Indicador mala salud percibida en relación a las posibilidades de desarrollo y la seguridad en el empleo (en % de población ocupada)



Finalmente, es interesante notar que aquellas trabajadoras mejor informadas sobre los riesgos de su trabajo y que recibieron capacitaciones para prevenirlos tienen una mejor percepción de su salud.

Gráfico 10.9. Indicador mala salud percibida en relación a las posibilidades de desarrollo y la seguridad en el empleo (en % de población ocupada)

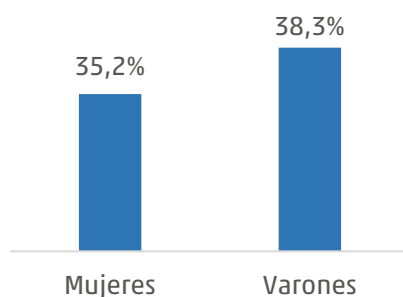


11. ROL EN EL DIÁLOGO SOCIAL

Por último, teniendo presente que muchas de las políticas dirigidas al mercado laboral se discuten en un ámbito de diálogo social tripartito –entre gobiernos, sindicatos y empleadores– en este capítulo se analiza la participación de las mujeres, en términos de afiliación sindical, participación e información.

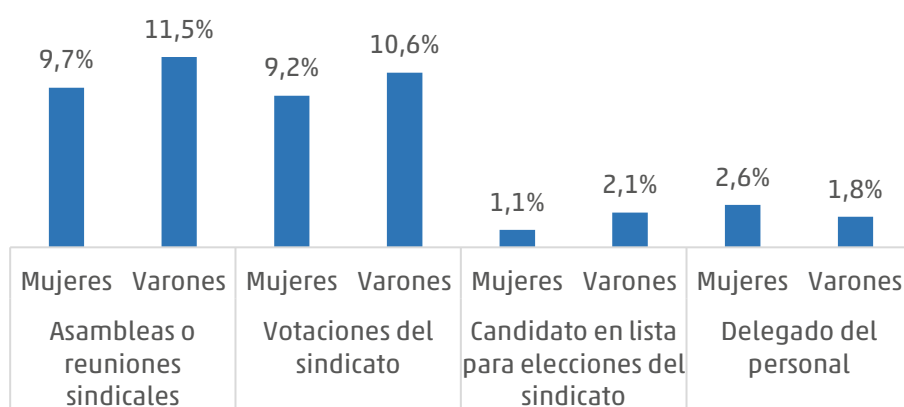
En promedio la afiliación de las mujeres asalariadas formales (35,2%) a un sindicato con respecto a la observada en los varones (38,3%) es menor. La mayor afiliación de las trabajadoras se da en las actividades de Enseñanza, Servicios sociales y de salud, Administración Pública y Servicios financieros, alquileres y empresariales. La afiliación de las trabajadoras domésticas en casas particulares, a pesar de ser uno de los sectores más presentes dentro del trabajo de las mujeres, es muy baja, esto está muy relacionado a la alta informalidad de este grupo.

Gráfico 11.1. Afiliación sindical de población asalariada registrada (en %)



En términos generales la participación de las mujeres en asambleas o reuniones sindicales, así como en votaciones del sindicato es menor que la de los varones. Estos últimos manifestaron mayor participación en términos de haber sido candidatos en listas para elecciones del sindicato. Sin embargo la proporción de mujeres delegadas del personal es mayor.

Gráfico 11.2. Participación y relaciones laborales de población asalariada registrada (en %)



Al consultar a la población trabajadora sobre la existencia de delegados de personal, comisión interna u otra representación sindical en su establecimiento, el desconocimiento es mayor entre las mujeres.

Asimismo, se observa mayor desconocimiento sobre la cobertura de un convenio colectivo en las mujeres que en los varones. El 15,2% de las trabajadoras manifestó no conocer si se encuentra cubierta por un Convenio colectivo, frente al 11% de los varones. De las que dicen estar cubiertas, 21,8% consultó alguna vez el convenio frente a un 31,9% de los varones.

La participación de mujeres (38,7%) y varones (36,2%) en conflictos -huelgas, trabajo a reglamento, asambleas o protestas- se da en similares proporciones.

REFLEXIONES FINALES

Durante el desarrollo de este informe se visibilizaron dimensiones y características del mercado laboral argentino que presentan inequidades de género y que, de diversas maneras, dificultan el desarrollo laboral y económico de las mujeres.

Se mostró como la proporción sobre el total de ocupados es menor en el caso de las mujeres respecto a los varones -especialmente si se consideran algunas características regionales, personales y del hogar de las trabajadoras- y que un importante porcentaje se desempeña dentro de la categoría del subempleo. Esto se traduce en la existencia de un reparto desigual del trabajo que refleja que son las mujeres las que asumen la mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Se observa en el país una importante segregación, tanto horizontal como vertical, siendo evidente la feminización de algunos sectores productivos y las inequidades a la hora de alcanzar los niveles jerárquicos superiores. Muchas mujeres se desempeñan en sectores de menor productividad, caracterizados por menores niveles de implementación de tecnologías, menor nivel educativo de las personas empleadas, reducidos ingresos, mayor inestabilidad e informalidad y limitada cobertura en materia de seguridad social.

Una de cada tres mujeres asalariadas en el país no se encuentra registrada ante la seguridad social, hecho que condiciona el acceso a derechos básicos y se asocia directamente con los bajos ingresos presentes y futuros. Esto redundará en mayores niveles de pobreza, porque afecta en mayor medida a las trabajadoras de menor calificación profesional.

El reconocimiento del trabajo en forma de salarios es desigual entre mujeres y varones, materializado en brechas de ingresos existentes en los distintos sectores de actividad y ante igual calificación de las tareas desarrolladas. La segregación horizontal y vertical, así como la mayor informalidad, contribuyen a incrementar las desigualdades.

La precarización no solo impacta en la vida de las mujeres a través de un plano económico, sino que también tiene efectos sobre su bienestar a través de la salud. Especialmente, si se considera la mayor exposición y vulnerabilidad ante determinadas formas de organización del trabajo subyacentes a las actividades económicas en las que se insertan y a la mayor incidencia en situaciones de violencia laboral.

Estas distintas manifestaciones de discriminación por razones de sexo -que se encuentran presentes a lo largo de la carrera laboral- tienen claros efectos sobre el ciclo de vida de las personas, tienden a acumularse e intensificarse con el tiempo y tienen repercusiones negativas para las mujeres, las familias y finalmente las sociedades.

El haber identificado a la igualdad de género como derecho humano fundamental hace necesario implementar medidas que disminuyan las desigualdades identificadas y cambien los estereotipos de género, que permitan modificar los costos y beneficios de la especialización de género, que compensen las desigualdades de las oportunidades de

empleo entre hombres y mujeres -especialmente en relación a los impactos negativos de la interrupción de la vida laboral- y que equilibren la división del trabajo remunerado y no remunerado. En este marco, es esperable que la creación del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad suponga un avance en nuestro país respecto a la implementación de políticas específicas a las problemáticas identificadas.

Por último, bajo el entendimiento que las mejores políticas y medidas a implementar en el mundo del trabajo y la seguridad social deben surgir del diálogo social tripartito es muy importante fortalecer la participación de las mujeres en ámbitos de representación y participación de la población trabajadora.

En próximas publicaciones se profundizará en relación a algunos hallazgos del presente documento así como en la identificación de políticas diseñadas e implementadas en Argentina y otros países.