

Hay más mujeres que varones, pero en el mundo del trabajo es al revés

Los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda del INDEC, correspondiente a 2010, dan cuenta que la participación del segmento femenino es del orden del 53%; pero su gravitación en el mercado laboral asalariado, por el contrario, es notablemente inferior a la franja masculina, con un promedio inferior a 33%. Mientras que en términos de remuneraciones promedio, las estadísticas oficiales dan cuenta también de una brecha negativa para las mujeres en términos de ingreso total, pero IDELAS detectó que ajustado por la intensidad horaria esa diferencia se torna levemente positiva, como media general

La primera lectura de la estadística oficial para un período de 23 años, da cuenta de que mientras en el total de habitantes en el país la participación de la mujer ha superado en forma casi constante el 53, en el mercado de trabajo asalariado privado registrado la proporción no es sólo sustancialmente menor, sino que pese a las tendencias internacionales, la incidencia progresa a ritmo singularmente lento, en particular desde el inicio del nuevo milenio.

Así, mientras que en el último lustro del siglo anterior la tasa de participación del género femenino en el mercado de trabajo formal privado en relación de dependencia tuvo una dinámica notablemente expansiva, pasó de 26,7% del total en 1996 a 29,9 en el 2000, y por factores fundamentalmente inerciales se sostuvo en los dos primeros años del nuevo milenio, hasta alcanzar un pico de 31,3%, luego virtualmente se estancó.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo e INDEC

Los datos surgen de un informe de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), específicamente el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, que funciona en el marco de la Dirección General de Estudios y

Estadísticas Laborales (DGEyEL) del Ministerio de Trabajo, mantiene el camino iniciado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de

Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) y la Secretaría de Empleo, “orientado a visibilizar la problemática de género en el mundo del trabajo, toma como referencia las recomendaciones desarrolladas

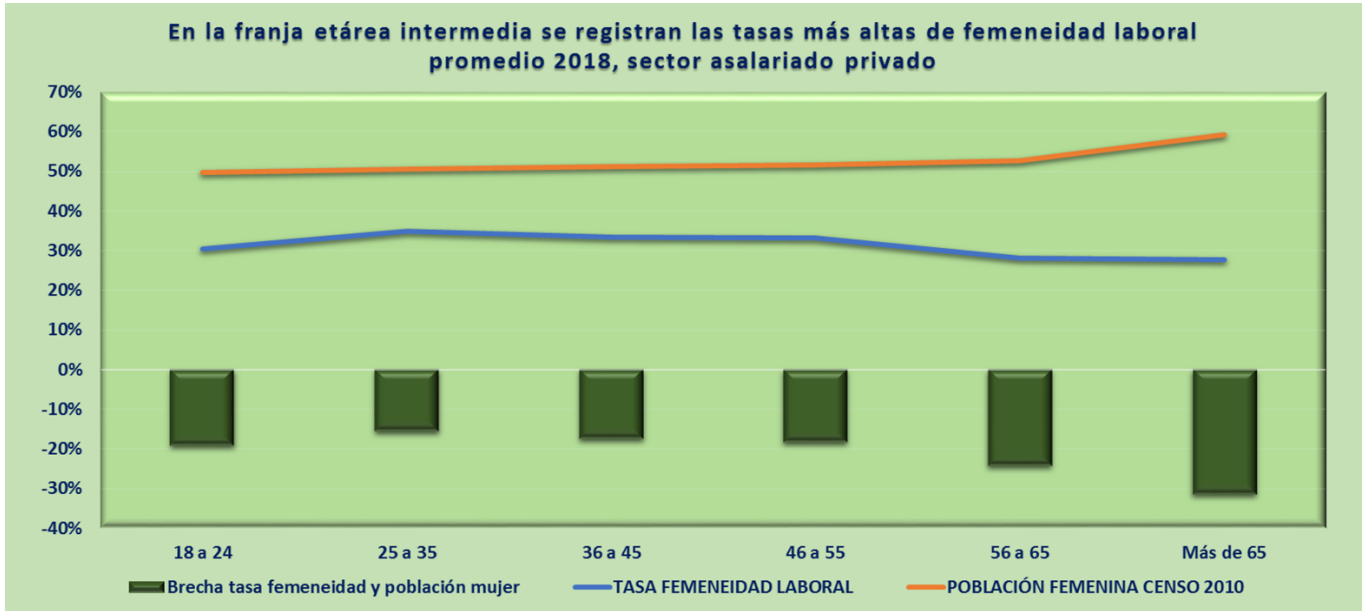
El estudio compila información estadística que da cuenta de las características de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y de las brechas de género en distintas dimensiones e indicadores. Para ello utiliza información proveniente del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, la Encuesta de Indicadores Laborales, la Secretaría de Empleo, así como la Encuesta de Uso del Tiempo y fuentes internacionales, basados en los ingresos de la franja asalariada en el sector privado por todo concepto.

En ese caso, la base de datos es el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) en términos brutos, es decir, es la remuneración por todo concepto, (previa a las deducciones por cargas sociales) declarada por la empresa para cada mes. Incluye adicionales de periodicidad no mensual, horas extraordinarias, viáticos, sueldo anual complementario y bonificación por vacaciones, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera que fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

en el marco del proyecto de Cooperación Técnica “Políticas de Empleo para la igualdad de género” de la OIT”, sostiene la cartera laboral en un informe especial sobre “Empleo y remuneraciones por sexo”.

Si bien el informe oficial no da pistas sobre las causas de la interrupción de ese proceso, al punto que desde entonces se retrajo de modo persistente hasta 30% del total del empleo asalariado privado registrado en 2006, pareciera que un factor clave desde la crisis de 2002 fue la difusión de planes asistenciales, con cabeza principal en las jefas de hogar para impulsar la escolarización y el cumplimiento del plan nacional de vacunación a través de la Asignación universal por Hijo a las familias que reúnan alguna de las siguientes condiciones: desocupado; trabajador no registrado (sin aportes); ocupado en el servicio doméstico; Monotributista Social; o inscrita en “Hacemos Futuro Manos a la Obra, y otros programas del Ministerio de trabajo: empleo autogestionado; interzafra; promover talleres protegidos; empleo comunitario; seguro de capacitación y empleo; jóvenes incentivo empleo independiente, apoyo a la búsqueda de empleo, talleres de orientación, terminalidad educativa, formación profesional, entrenamiento para el trabajo, entre otros.

A partir de 2009 se observa un nuevo repunte de la tasa de femeneidad en el trabajo privado asalariado en blanco, pero encuentra un punto de resistencia en 2016, donde alcanza el máximo de la serie con 32,8% del total, y se sostuvo en los últimos años.



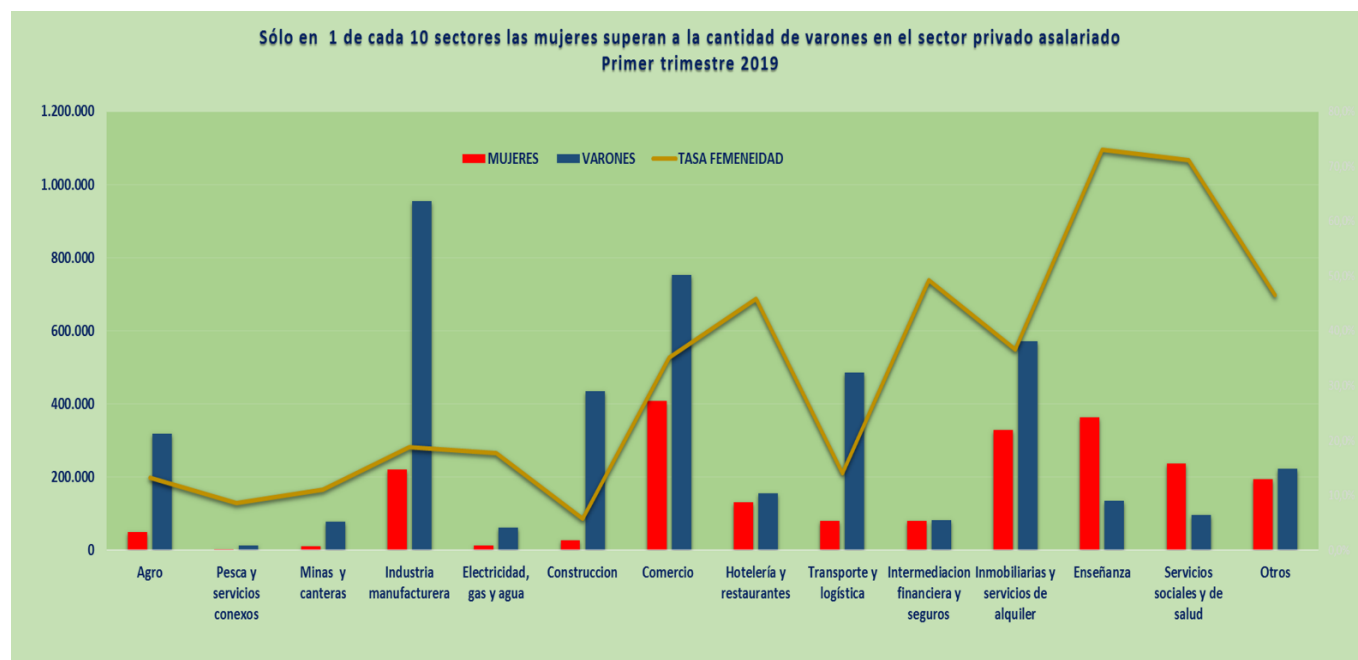
Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo e INDEC

Del informe de la cartera laboral surge que por tramos etáreos la franja de 25 a 35 años es la que registra la mayor tasa de femeneidad en el mundo del mercado asalariado privado, con 35% del total, unos 15,6 puntos porcentuales por debajo de la participación en la población de ese segmento de edad. Le siguieron, en orden decreciente los tramos de 36 a 45 años con 33,5%; y de 46 a 55 años, con 33,2 por ciento.

Por el contrario, en los extremos, de 18 a 24 años, como de más de 55 a 65 años y más, la participación la mujer mantiene una brecha más negativa respecto de la representatividad de los varones, pese a que en los dos últimos es donde el Censo de población y Vivienda detectó la mayor presencia femenina. La estadística de 23 años muestra que esas proporciones fueron casi constantes, fenómeno que demuestra la carencia de política con incentivos para quienes deseen incorporarse al mercado de trabajo asalariado puedan concretar sus objetivos.

La tasa de participación laboral de la mujer en términos de la población económicamente activa del género se ubica en el rango del 57%, muy por debajo del 76,5% en Nueva Zelanda; 76,2% Dinamarca; 75,3% Canadá; 74,4% Alemania; 73,7% Perú; 73% Reino Unido; 72,6% Australia; 69,3% Israel; 68,8% España; y 68,7% en China y Uruguay, por mencionar sólo algunos de los 147 países que se ubican por arriba en la tabla elaborada por el Banco Mundial sobre un total de 235 Estados.

Además del mundo árabe, India y muchos países africanos registran tasas menores de femeneidad laboral que la Argentina: México 47% de la oferta laboral del género; Cuba y Honduras 49%; el Salvador 50,3%; y Venezuela y Costa Rica 52,2%, entre otras naciones. El promedio mundial, sin ponderar por el tamaño de la economía, o por la cantidad de habitantes, fue estimado por el Banco Mundial en 53% de la PEA del segmento.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo e INDEC

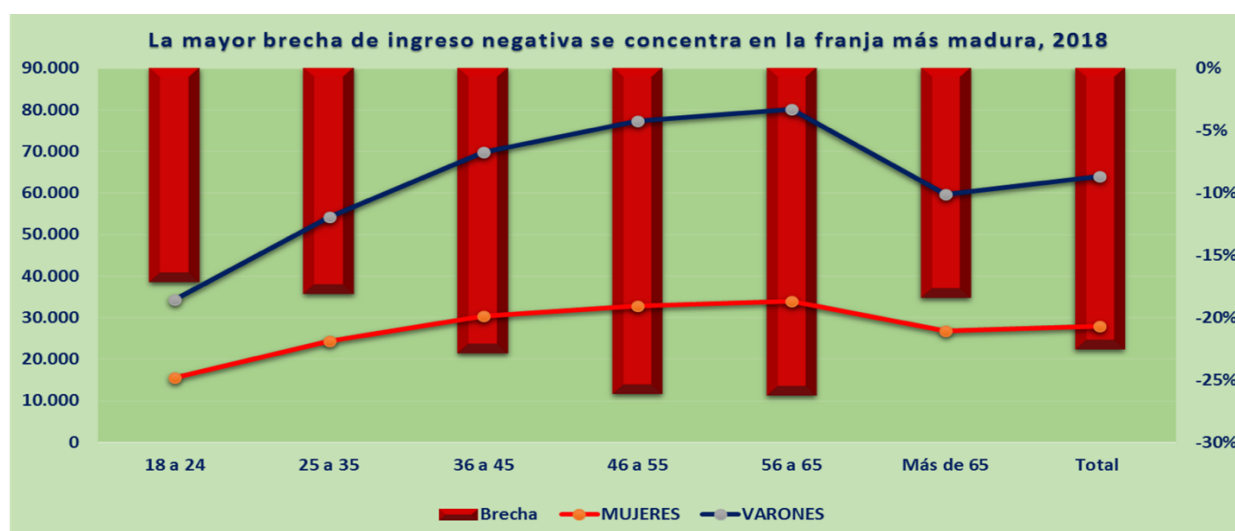
Sobre 14 grandes rubros de actividad, el informe del Ministerio de trabajo detectó en 2018 que sólo en 2 la mujer superó con holgura a la presencia del varón en el sector privado asalariado formal, fueron los casos del sistema de enseñanza 73,1% del total y de los servicios sociales y de salud 71,1%, mientras

que se observó una cuasi paridad en la intermediación financiera y seguros, 49,3%; y en hotelería y restaurantes 45,9%. De ahí surge una relación de 1 por cada 7 sectores donde la participación en el mercado laboral del sexo femenino es superior al masculino.

Esa proporción se reduce a 1 por cada 10, aproximadamente, cuando se observa la tasa de femeneidad en un conjunto de 56 subramas de actividad, sobresalen en el servicio de enseñanza privada con 73,1%; y en los servicios sociales y de salud 71,1%; y en menor medida en la producción de confecciones con 56,8%; servicios de organizaciones empresariales 56,4%; servicios

auxiliares a la actividad financiera 52%; investigación y desarrollo 51,8 por ciento.

Mientras que se aproxima a la paridad con la cantidad de varones asalariados en la actividad privada registrada en Intermediación financiera y otros servicios vinculados; seguros en general y de retiro en particular; hotelería y restaurantes; y en el Comercio minorista.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo e INDEC

La estadística también confirmó los datos anticipados por el INDEC de un notable rezago en la media salarial de las mujeres respecto de los varones, de casi 23% o un 29,3% de distancia, aunque no considera el efecto de la intensidad laboral.

Los últimos datos difundidos por el INDEC de promedio de horas semanales trabajadas por género corresponden al segundo trimestre de 2015, con 43 para los varones y 32 para las mujeres. De ahí que, si se ajusta la brecha de ingreso medio por esa diferencia en la intensidad laboral, surge que en la media general el segmento femenino percibe un salario total horario 3,9% superior al de la media de la franja masculina.

Si esa brecha horaria se repitiera en los 56 grandes sectores de actividad analizados, la distancia negativa de ingreso horario, como promedio general se reduciría a sólo seis sectores: pesca y actividades relacionadas; extracción de petróleo crudo y gas natural; transporte marítimo y fluvial; transporte

aéreo de cargas y de pasajeros; servicios auxiliares a la actividad financiera y servicios inmobiliarios.

La mayor brecha negativa en el nivel de ingresos brutos se registra en el segmento más maduro, de 56 a 65 años, con 26,2% inferior al que perciben el sexo masculino; similar al del grupo previo de 46 a 55 años; y el de 36 a 45% con 22,8%; mientras que por rama actividad se registran sólo 6 sobre 56 donde la rama femenina supera al varón: silvicultura y extracción de madera 42,8%; construcción 24,1%; maderera 17,5%; equipos especiales de transporte 4,9%; agricultura y ganadería 1,5%; y enseñanza 1,4 por ciento

Mientras que por rama de actividad las diferencias de ingreso absoluto más significativas entre trabajadores mujeres y varones se registran en el sector pesquero 56,4%; transporte marítimo y fluvial 41,1%; servicios auxiliares de la actividad financiera 38,6%; servicios inmobiliarios 32,4%; transporte aéreo y de carga 32,2%, y agencias de empleo temporario 25,8%, entre otras