



Munich Personal RePEc Archive

# **The 'architecture' of gender inequality in the Argentine labor market**

Brest Lopez, Caterina and Rapetti, Martin

CONICET, CONICET and Universidad de Buenos Aires

June 2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/123102/>  
MPRA Paper No. 123102, posted 27 Dec 2024 08:49 UTC

# La “*arquitectura*” de la desigualdad de género en el mercado laboral argentino\*

Caterina Brest López<sup>1</sup> y Martín Rapetti<sup>2</sup>

Junio 2020

## Abstract

It has been widely documented at the international level that women face various types of discrimination in the labor market. This paper contributes to characterizing “gender gaps” in the Argentine labor market. Using the Permanent Household Survey (*Encuesta Permanente de Hogares*, EPH) as its primary statistical source, the paper documents four types of obstacles that hinder the full and quality participation of women in the labor market, as identified in the literature: 1) “sticky floors”, 2) “broken ladders”, 3) “glass walls”, and 4) “glass ceilings”. The article also shows that, although these obstacles affect all women, they do not affect them equally. Gender gaps are larger for poorer women and for those with children.

## Resumen

Ha sido ampliamente documentado a nivel internacional que las mujeres sufren distintos tipos de discriminación en el mercado laboral. El presente trabajo contribuye a caracterizar la desigualdad de género en el mercado de trabajo argentino. Empleando como fuente principal de información la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), el trabajo documenta cuatro tipos de obstáculos que dificultan la plena participación de calidad de las mujeres en el mercado de trabajo y que la literatura denomina: 1) acceso y “pisos pegajosos”, 2) “escaleras rotas”, 3) “paredes de cristal”, y 4) “techos de cristal”. El artículo muestra también que, aunque estas barreras afectan a todas las mujeres, no lo hacen a todas por igual. Las brechas de género son mayores para las mujeres más pobres y también para aquellas con hijos.

---

\* Los autores agradecen los comentarios y sugerencias de Magalí Brosio, Gala Diaz Langou, Florencia Caro Sachetti y varios participantes de distintos seminarios y reuniones en donde diferentes versiones de este artículo fueron presentadas. Un parte significativa de este trabajo fue desarrollado durante la estancia de los autores en CIPPEC. Agradecemos también a esa institución.

<sup>1</sup> CONICET.

<sup>2</sup> CONICET y Universidad de Buenos Aires.

## 1. Introducción

El Reporte de Brechas de Género 2017 del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) ubicó a Argentina en el puesto 34 en el ranking de igualdad de género que incluye a 144 países (World Economic Forum, 2017). El ranking es el resultado de la agregación de cuatro dimensiones críticas para el empoderamiento de la mujer. Argentina se ubica en diferentes puestos en cada una de ellas. En Oportunidad y Participación Económica, ocupa el puesto 111; en Logros Educativos, el 44; en Salud y Supervivencia, el 1; y en Empoderamiento Político, el 21. Según el reporte y otros documentos, Argentina avanzó en cerrar brechas en el acceso y la calidad de las prestaciones de salud, como también en equiparar las oportunidades educativas de varones y mujeres. Sin embargo, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo compromete el alcance de la equidad de género en nuestro país.

Las mujeres argentinas participan en menor proporción que los varones en la fuerza laboral, aún aquellas que han alcanzado los mayores niveles educativos (World Economic Forum, 2017). Las mujeres que logran acceder al mercado de trabajo se encuentran en situaciones más precarias que sus colegas varones, ocupando puestos de menor jerarquía y con mayor incidencia de la informalidad laboral. La conciliación entre vida productiva y reproductiva recae fuertemente sobre la mujer y eso trunca el avance femenino en el desarrollo laboral. Las representaciones de género dificultan su participación en sectores económicos dinámicos y mejor remunerados, como también su acceso a puestos jerárquicos tanto en el sector privado como en el público.

Estas situaciones consolidan una estructura de desigualdad que compromete seriamente tanto el ejercicio de derechos fundamentales de las mujeres como la posibilidad de sentar bases sólidas para un desarrollo verdaderamente inclusivo. Estos derechos se encuentran establecidos en una serie de Leyes y convenios y tratados internacionales a los que Argentina suscribió<sup>3</sup>. Estos instrumentos reconocen la desigualdad de género como una injusticia que vulnera los derechos individuales y colectivos de las mujeres y, en consecuencia, requieren la intervención del Estado en la prevención y reparación de estas vulneraciones (PNUD, 2013).

Argentina todavía atraviesa el denominado bono demográfico: la proporción de personas activas es mayor que la de personas dependientes de transferencias intergeneracionales para sostener niveles de consumo (CEPAL, 2015). Se estima que el bono durará hasta 2043, por lo que es preciso llegar a un consenso público-privado sobre medidas de política para aprovechar esta ventana de oportunidad. Ampliar la fuerza laboral mediante la incorporación plena de las mujeres y garantizar medidas de conciliación que permitan el desarrollo y acumulación de capital humano de niños, adolescentes y adultos es fundamental para evitar un cuello de botella a mediados de siglo (Díaz Langou & Caro

---

<sup>3</sup> Estos incluyen: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015) y la Estrategia Regional de Montevideo (2017).

Sachetti, 2017). Es fundamental ampliar la frontera de eficiencia que resulta de la limitación del *pool* de talento masculinizado con el que actualmente cuenta nuestro sistema a través de la generación de oportunidades económicas para las mujeres. Existe evidencia de que casi un cuarto del crecimiento del PBI de varios países entre 1960 y 2010 puede explicarse por la eliminación de barreras de entrada a mujeres y minorías raciales en sectores donde estaban subrepresentados (Hsieh, Hurst, Jomnes, & Klenow, 2019).

En este contexto, es relevante considerar políticas que permitan cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo. Para ello es clave entender las características y la naturaleza de esas brechas. El presente trabajo busca contribuir en esa tarea y analiza cómo inciden las cuatro problemáticas que dificultan la plena participación de calidad de las mujeres en el mercado de trabajo y que la literatura denomina: 1) acceso y “pisos pegajosos”, 2) “escaleras rotas”, 3) “paredes de cristal”, y 4) “techos de cristal”. En las secciones que siguen, se presentan las fuentes estadísticas con las que se documentan cada uno de los cuatro conceptos y se analiza su incidencia en el caso argentino.

## 2. Datos

Para llevar adelante el diagnóstico de las brechas de género en el mercado de trabajo, la principal fuente de información utilizada fue la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Esta encuesta se realiza de manera trimestral y en el presente trabajo se trabajó con la EPH del primer trimestre de 2017 para los resultados más recientes. Para algunos resultados se armó una base empalmando todas las EPH desde 2004 hasta el primer trimestre de 2017.

La EPH es una encuesta urbana que representa alrededor del 63% de la población e incluye información de los ingresos de los hogares y de los individuos, características personales — como educación y condiciones de trabajo— y del hogar. Si bien es la encuesta más ampliamente utilizada, incluso por el mismo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) para calcular indicadores de mercado de trabajo, distribución del ingreso y pobreza, tiene la limitación de no tener cobertura nacional. Esto es importante de tener en cuenta a la hora de interpretar los resultados aquí expuestos ya que pueden no representar la realidad de todas las mujeres del país.

Asimismo, se utilizó la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo que fue un módulo que se aplicó en conjunto con la Encuesta Anual de Hogares Urbanos en el tercer trimestre de 2013. El objetivo de esta encuesta era cuantificar la magnitud del trabajo no remunerado (tareas domésticas en el propio hogar, cuidado de miembros del hogar, voluntariado y ayudas a otros hogares) que la población de 18 años y más realiza fuera del mercado de trabajo.

## 3. Resultados

Las mujeres enfrentan cuatro grandes barreras para su pleno desempeño en el mercado laboral: 1) acceso al mercado de trabajo y “pisos pegajosos”, 2) “escaleras rotas”, 3) “paredes de cristal” y 4) “techos de cristal”. La clasificación de los problemas de acceso, trayectoria y ascenso en el mercado de trabajo se consolidó en estas metáforas arquitectónicas (Bruckmüller, Ryan, Haslam, & Peters, 2013). Las metáforas proveen un marco para pensar acerca de cierta subordinación de un grupo específico (las mujeres) en un entorno particular y, además de funciones heurísticas y explicativas, cumplen una función de cabildeo. Su

popularización y poder representativo del fenómeno de discriminación de género en el mercado de trabajo permiten una discusión global en términos que, no siendo idénticos, comparten un núcleo común. Las metáforas son tan útiles como potentes en su capacidad de resumir y analizar la discriminación que las mujeres experimentan en el mercado de trabajo por motivo de género.

A continuación, se presentan cuatro fenómenos que la literatura identificó y que tienen un correlato factual en la realidad argentina y latinoamericana (ONU Mujeres, 2017). Cada uno de los cuatro son tratados individualmente en las siguientes subsecciones.

### ***3.1. Acceso al mercado de trabajo y pisos pegajosos***

En todo el mundo, la participación económica de las mujeres muestra tasas menores que las de los hombres. Lo que es más preocupante, la tendencia permite observar que desde 2008 la velocidad del cierre de esta brecha se redujo (World Economic Forum, 2017). En América Latina y el Caribe, la tasa de participación laboral femenina se estancó en torno al 53% y el 78,1% de las mujeres ocupadas lo hace en sectores definidos como de baja productividad (CEPAL, 2017). Además, desde 2015 la tasa de desempleo revirtió la tendencia a la baja que mostró durante una década y aumentó a partir de entonces hasta la actualidad, ampliándose también la diferencia entre la incidencia de este fenómeno entre hombres y mujeres (CEPAL, 2016).

En Argentina, se observa un patrón similar. Desde mediados de la década de 1970, la tasa de actividad ha experimentado un significativo aumento que se estancó a principios de los 2000s. En particular, en el Gran Buenos Aires, la tasa de mujeres de entre 15 y 64 años pasó de estar cercana al 35% en 1974 a superar el 55% en 2003 (Beccaria, Maurizio & Vázquez, 2017). Desde entonces, la participación femenina entró en una meseta (oscilando entre el 55% y el 48%<sup>4</sup>) y hoy en día asciende a 56,1% (EPH I-2017). Sin embargo, este comportamiento de la tasa de actividad es algo diferente si distinguimos a mujeres según su nivel educativo, edad y si tienen o no hijos. En particular, se desprende del análisis de Beccaria, Maurizio & Vázquez (2017) que el aumento de la participación femenina fue resultado de una mayor incorporación de mujeres de entre 25 y 54 años, principalmente, y de entre 55 y 64 años, en menor medida; en contraposición con un descenso de la participación de jóvenes de entre 15 y 24. Además, dentro de las mujeres en edad central – entre 25 y 54 años- existen diferencias de acuerdo al nivel educativo y a la tenencia o no de hijos. Así, el cambio de tendencia observado a principios de los 2000s parece reflejar el cambio en el comportamiento de aquellas mujeres que tienen hijos, independientemente del nivel educativo; mientras que, en el caso de las mujeres sin hijos, su participación ya se había estancado (en el caso de las mujeres con educación baja y media, en los noventa y en el caso de las más educadas, desde antes). Este primer acercamiento al estudio del comportamiento

---

<sup>4</sup> Notar que en 2003 la EPH experimentó varios cambios metodológicos. Se pasó de una encuesta “puntual”, que se levantaba en los meses de mayo y octubre, a otra “continua”, que brinda información para cada uno de los cuatro trimestres del año. Asimismo, hubo modificaciones en la estrategia de indagación de determinadas variables una de las cuales fue la identificación de las personas económicamente activas. En este contexto, se dificulta la comparación entre series.

de la participación laboral femenina revela el rol crucial que juega la conciliación de la vida familiar con la laboral y por ello se profundizará en este aspecto a lo largo del documento.

Actualmente, la brecha respecto de la participación laboral masculina es de más de 24 puntos porcentuales, ubicándose esta última en 80,7% (EPH I-2017). Esto implica que las mujeres manifiestan sistemáticamente una mayor propensión a ser excluidas del mercado de trabajo. Sin embargo, como es de esperar la situación varía según las características de las mujeres. Para empezar, existen heterogeneidades de acuerdo con el rango etario. Por ejemplo, la brecha de actividad se acentúa entre los jóvenes de entre 18 y 24 años y los adultos de entre 45 y 65 años (ver Tabla [1]).

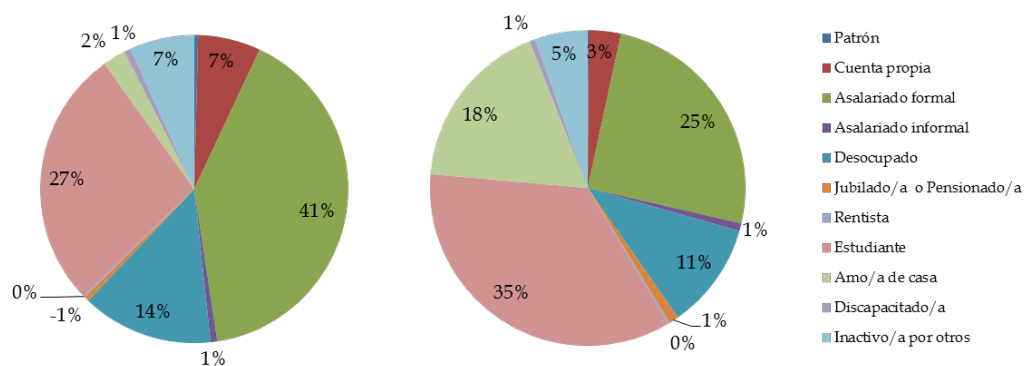
**Tabla [1]. Tasa de actividad desagregada por rango etario.**

Tasa de actividad			
	Varón	Mujer	Varones/ Mujeres
<b>Total</b>	81%	56%	1.43
<b>Entre 15 y 17</b>	4%	3%	1.43
<b>Entre 18 y 24</b>	62%	40%	1.54
<b>Entre 25 y 29</b>	88%	63%	1.39
<b>Entre 30 y 44</b>	95%	70%	1.35
<b>Entre 45 y 65</b>	87%	57%	1.53

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

En particular, si miramos en más detalle la situación de los más jóvenes encontramos que si bien la mayoría son o estudiantes o asalariados formales, existe una gran diferencia entre el porcentaje que representan aquellos que son amos/as de casa (ver Gráfico 1). Más específicamente, en el caso de las mujeres, este porcentaje asciende a un 18% (es decir, que es la segunda razón más importante para la inactividad, después del estudio), frente a un 2% en el caso de los varones. Además, de entre aquellas mujeres de entre 18 y 24 años que son amas de casa, el 87% pertenece a los dos primeros quintiles de ingreso (EPH I-2017, INDEC). Esto está en línea con los resultados de la Encuesta Nacional de Juventud (ENJ) que se realizó en 2014 y que mostraba que el 42,1% de las mujeres de entre 15 y 29 años que cuidaban niños dejaron de trabajar, de estudiar o tuvieron que trabajar menos horas para realizar esta tarea, frente a un 12,9% para el caso de los varones. Esto evidencia el obstáculo que representan las responsabilidades de cuidado, sobre todo para las mujeres, para trabajar o estudiar.

Gráfico [1]. Composición de varones (izquierda) y mujeres (derecha) de entre 16 y 24 años.



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

Sin embargo, la edad no es la única fuente de heterogeneidad. En la Tabla [2], se compara la tasa de actividad de mujeres y varones según diferentes atributos y como es de esperarse existen diferencias. Lo primero que se analizó fue la dimensión geográfica y resulta llamativo que no sólo los niveles de actividad en general son más bajos en las regiones del Norte y Cuyo, sino que además la brecha de género es mayor en estas regiones. Por esa razón, en la Tabla [3] se entró en mayor detalle y se calculó la tasa de actividad a nivel provincial<sup>5</sup>. Consistentemente, las provincias que presentan mayores brechas de actividad son del Norte de y Cuyo, sobre todo Santiago del Estero y Formosa, en donde la tasa de actividad masculina es más de dos veces la femenina.

En la Tabla [2] también se ve claramente que el nivel educativo es otro parámetro relevante en cuanto al tamaño de las brechas. En particular, la brecha parece ser mayor para varones y mujeres con hasta secundario incompleto, dado que la tasa de actividad masculina es casi dos veces la femenina. Dado que los inactivos con hasta secundario incompleto se concentran entre los jóvenes de 18 a 24 años y los adultos de entre 45 y 65, miramos más en detalle la situación de estos grupos. En el caso de los segundos, una amplia mayoría son jubilados o pensionados como era esperable. Sin embargo, llama la atención el caso de los jóvenes. En particular, hicimos foco en aquellos jóvenes de entre 18 y 24 años inactivos, con hasta secundario incompleto y que identificamos como padres/madres<sup>6</sup> y encontramos que mientras la principal razón de inactividad de los varones con estas características es el estudio, en el caso de las mujeres es el ser amas de casa (ver Gráfico [2]). Nuevamente, vemos el problema que representa el cuidado de los hijos para las mujeres, incluso para las más jóvenes, que ven truncadas su educación y su carrera laboral. En esta misma línea, es que

<sup>5</sup> Cabe destacar que la EPH no está diseñada a nivel provincial, sino que es una encuesta de aglomerados urbanos. En consecuencia, advertimos que las estimaciones a nivel provincial deben ser tomados con precaución, en particular en el caso de aquellas provincias que tengan una proporción de población urbana.

<sup>6</sup> Dado que la EPH no tiene una pregunta que permita identificar si una persona es padre o madre, identificamos a los jóvenes padres/madres como aquellos que son los hijos/as mayores de un hogar en donde hay un/a nieto/a.

en la Tabla 2 vemos que la brecha de actividad es mayor entre personas que están juntas -es decir, casadas o en concubinato- que entre quienes están separados, viudos o solteros.

Tabla [2]. Tasa de actividad desagregada por región, calificación, situación conyugal, quintil de ingresos y tenencia de hijos/as, por género.

<b>Tasa de actividad</b>			
	Varones	Mujeres	Varones / Mujeres
<b>Total</b>			
Total	81%	56%	1.4
<b>Por región</b>			
NEA	68%	44%	1.6
NOA	77%	51%	1.5
Cuyo	77%	51%	1.5
Gran Buenos Aires	84%	60%	1.4
Pampeana	79%	57%	1.4
Patagonia	75%	52%	1.4
<b>Por nivel educativo</b>			
Hasta secundario incompleto	76%	40%	1.9
Hasta universidad incompleta	82%	58%	1.4
Universidad completa	95%	84%	1.1
<b>Por situación conyugal</b>			
Juntado/a	94%	55%	1.7
No juntado/a	66%	58%	1.1
<b>Por quintil</b>			
1er	74%	41%	1.8
2do	76%	47%	1.6
3er	80%	60%	1.3
4to	87%	68%	1.3
5to	90%	80%	1.1
<b>Por tenencia de hijos</b>			
Con hijos/as	93%	61%	1.5
Sin hijos/as	70%	52%	1.4

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

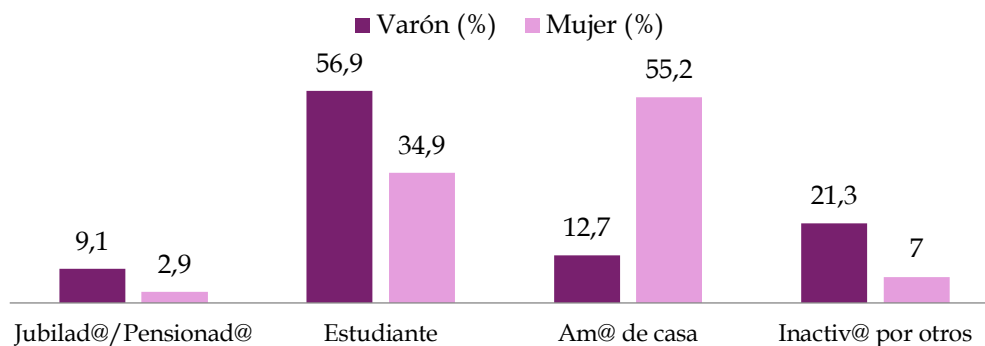


Tabla [3]. Tasa de actividad desagregada por provincia y por género.

Provincia	Varón	Mujer	Varones/ Mujeres	Región
Santiago del Estero	72%	33%	2.19	NOA
Formosa	68%	33%	2.08	NEA
Chaco	65%	36%	1.79	NEA
San Luis	75%	43%	1.73	Cuyo
Tucumán	79%	47%	1.70	NOA
San Juan	74%	45%	1.63	Cuyo
Neuquén	76%	48%	1.57	Patagónica
Tierra del Fuego	77%	52%	1.49	Patagónica
Partidos de GBA	83%	56%	1.49	Gran Buenos Aires
Corrientes	71%	48%	1.48	NEA
Chubut	75%	52%	1.45	Patagónica
<b>Total</b>	<b>80%</b>	<b>56%</b>	<b>1.43</b>	
Mendoza	77%	54%	1.43	Cuyo
Entre Ríos	75%	53%	1.43	Pampeana
Santa Fe	81%	57%	1.42	Pampeana
La Pampa	76%	54%	1.42	Pampeana
La Rioja	71%	51%	1.41	NOA
Córdoba	78%	56%	1.40	Pampeana
Río Negro	68%	49%	1.39	Patagónica
Misiones	72%	53%	1.37	NEA
Resto de Buenos Aires	78%	57%	1.37	Pampeana
Catamarca	79%	59%	1.36	NOA
Salta	80%	59%	1.36	NOA
Jujuy	74%	55%	1.35	NOA
Santa Cruz	75%	60%	1.26	Patagónica
Capital Federal	85%	72%	1.18	Gran Buenos Aires

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

Gráfico [2]. Composición de personas inactivas de entre 18 y 24 años con hasta secundario incompleto y que tienen hijos en el hogar.



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

Otra fuente de heterogeneidad que se desprende de la Tabla [2] es el ingreso. La brecha de género disminuye conforme aumenta el ingreso, lo que nos muestra que, si bien la brecha de participación es un problema para las mujeres de todos los quintiles de ingreso, las de menores recursos son las más afectadas. Este patrón se mantiene incluso cuando incorporamos la dimensión de estado civil (ver Tabla [4]), ya que, si bien la brecha se agranda en todos los casos entre aquellos que están casados o en concubinato, la brecha disminuye conforme aumento el ingreso.

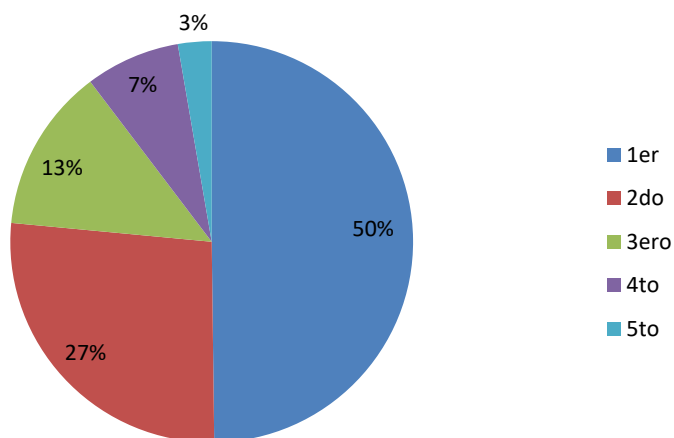
Tabla [4]. Tasa de actividad desagregada por quintil de ingreso per cápita familiar, estado civil y género.

Tasa de actividad				
	Varones	Mujeres	Varones/ Mujeres	
<b>1er quintil</b>				
No juntado/a	48%	44%	1.08	
Juntado/a	91%	37%	2.44	
<b>2do quintil</b>				
No juntado/a	55%	45%	1.22	
Juntado/a	93%	46%	2.02	
<b>3er quintil</b>				
No juntado/a	64%	58%	1.09	
Juntado/a	93%	58%	1.61	
<b>4to quintil</b>				
No juntado/a	76%	65%	1.16	
Juntado/a	95%	67%	1.41	
<b>5to quintil</b>				
No juntado/a	83%	76%	1.09	
Juntado/a	97%	80%	1.21	

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

Esto es consistente con los datos que arroja el Gráfico [3]. Allí, se ve claramente que hay una abrumadora concentración de mujeres amas de casa que tienen hijos en los primeros quintiles de ingreso y que dicho porcentaje disminuye conforme subimos en los quintiles de ingreso. Esto probablemente se deba a la posibilidad de las mujeres con mayor poder adquisitivo de tercerizar el cuidado de sus hijos, ya sea pagando a terceros o teniendo parientes que no trabajan y que pueden ayudar con el cuidado de los niños.

Gráfico [3]. Composición de amas de casa que tienen hijos en el hogar según quintil de ingreso.



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

Pero incluso las mujeres que ingresan al mercado laboral enfrentan obstáculos diferenciales que las hacen sufrir más del desempleo, de la subocupación demandante y de la precariedad e informalidad laboral. Un importante número de las mujeres activas se encuentran en puestos de trabajo de entrada en sectores de bajo dinamismo y con casi nula protección social, con pocas posibilidades de desarrollar capital humano y aprovechar oportunidades de ascenso, expuestas a formas particularmente perniciosas de subordinación y discriminación de género, y bajo el riesgo constante de ser expulsadas del mercado de trabajo. Conviven en verdaderos pisos pegajosos<sup>7</sup> que no les permiten avanzar y las amenazan con engullirlas hacia la inactividad contra su voluntad (ONU Mujeres, 2017).

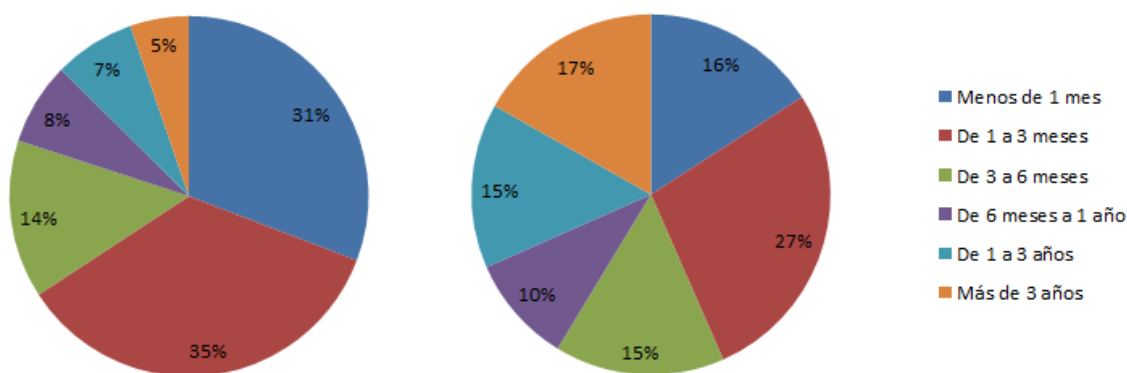
---

<sup>7</sup> En la literatura académica feminista de la escuela estadounidense, se llama pisos pegajosos (*sticky floors*) al fenómeno de estancamiento en las trayectorias laborales de las mujeres como consecuencia de factores que, aunque a primera vista podrían considerarse propios de ellas, están enraizados en la intersubjetividad colectiva y constituyen otra manifestación de condicionantes sociales, históricos y culturales. Los ejemplos pueden ser la menor disposición de las mujeres a negociar condiciones salariales, la menor participación activa en reuniones, entre otros (Chadorow, 2002). Sin embargo, aquí hemos priorizado el uso del término que hace ONU Mujeres en su capítulo para América Latina y el Caribe.

La tasa de desocupación en el período fue del 10,3% entre las mujeres de la población económicamente activa y 8,7% en el caso de los varones, mientras que la tasa de empleo femenina se ubicó en torno a 50,1%, muy por debajo del 73,7% de varones ocupados (EPH I-2017). Cabe destacar que, si bien las mayores tasas de desocupación le pertenecen a los más jóvenes (ascendiendo a 27% para las mujeres y 22% para los varones), la mayor brecha en la tasa de desocupación la presentan quienes tienen entre 30 y 44 años, ya que la tasa de desocupación femenina (7,8%) es 1,6 veces la masculina (4,8%).

Resulta interesante destacar que, si bien no parece existir una gran diferencia en la duración del empleo entre mujeres y varones, las mujeres parecen tener más dificultades para conseguir un empleo una vez que están desocupadas. En otras palabras, las mujeres permanecen desocupadas por un mayor período de tiempo (ver Gráfico [4]).

Gráfico [4]. Duración del desempleo de varones (izquierda) y mujeres (derecha).



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2004 a EPH I-2017 (INDEC).

Además, llama la atención el rol que juega el nivel educativo. Cuando descomponemos el universo de mujeres que transitan de la ocupación a la desocupación, vemos que la mayoría (47%) son mujeres con hasta terciario incompleto, en contraposición con lo que sucede con los varones, entre los cuales el 61% no han terminado el secundario (EPH 2004-2017, INDEC). Asimismo, de entre quienes están desocupados y tienen terciario completo, el 73% son mujeres. Esto probablemente habla de un rol diferencial de la educación para ambos sexos. Mientras que –y como es de esperar– para los varones se cumple que, a mayor formación, más oportunidades laborales; para las mujeres, no pareciera ser una relación tan lineal. Esto preocupa, por un lado, por los incentivos que esto puede generar a la hora de elegir formarse o no y por lo tanto a qué tipo de trabajos podrán acceder las mujeres (el 37% de las mujeres con hasta secundario incompleto trabaja en el sector de servicio doméstico y otro 22% en comercio). Por el otro lado, preocupa porque habla de un desperdicio enorme de talento y capital humano.

A su vez, al interior del conjunto de personas ocupadas también se registran asimetrías. En primer lugar, las mujeres se encuentran levemente sobrerrepresentadas en el empleo no registrado: la tasa de no registro es del 32,2% entre las trabajadoras asalariadas, 2 puntos porcentuales por encima de la masculina. Pero esta brecha varía de acuerdo con las características de las personas.

Como muestra la Tabla [5], en algunos sectores la diferencia entre la tasa de informalidad de mujeres y varones es más pronunciada que en otros. Es llamativo, por ejemplo, el caso de Servicios financieros, en donde la tasa de informalidad de las mujeres es casi 4 veces la de los varones, aunque en niveles mucho menores que el resto de la economía. También es importante tener en cuenta que el 46,8% (EPH I-2017, INDEC) de las asalariadas no registradas trabaja en el sector de servicio doméstico.

Esta relación, sin embargo, es heterogénea dado que en algunas provincias la brecha es más pronunciada que en otras e incluso, en provincias como Santa Cruz la relación se revierte (ver Tabla [6]). Además, existen también marcadas diferencias regionales en el nivel de informalidad que es importante tener en cuenta. Por ejemplo, Tierra del Fuego está rankeada como la cuarta provincia con mayor brecha en la tasa de informalidad, pero sus tasas son significativamente menores al total del país.

Tabla [5]. Tasa de informalidad desagregada por rama de actividad y género.

Rama de actividad	Varón	Mujer	Mujeres/ Varones
Servicios financieros	3.5%	13.2%	3.77
Organismos extraterritoriales	24.0%	35.7%	1.49
Industria	23.9%	32.4%	1.36
Otros servicios sociales	34.4%	44.4%	1.29
Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler	26.0%	33.5%	1.29
Salud	11.5%	14.2%	1.23
Comercio	39.4%	42.6%	1.08
<b>Total</b>	<b>30.1%</b>	<b>32.2%</b>	<b>1.07</b>
Servicio doméstico	70.9%*	74.3%	1.05
Hoteles y restaurantes	45.3%	43.0%	0.95
Construcción	69.2%	60.8%*	0.88
Transportes y comunicación	37.1%	30.1%	0.81
Educación	5.1%	3.3%	0.65
Actividades primarias	47.2%	15.4%	0.33

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

Nota: Los resultados marcados con un asterisco (\*) poseen un CV mayor al 0,10 aconsejado por el INDEC y, por lo tanto, deben ser tomados con precaución.

No obstante, la brecha no es lo único relevante. Cabe destacar que, de las mujeres informales, el 47% (EPH I-2017, INDEC) se encuentra en CABA y eso también es relevante a la hora de diseñar políticas que ataquen esta problemática. Además, es curioso que cuando restringimos el análisis a CABA, la distribución sectorial cambia sustancialmente y aunque Servicio doméstico sigue aglutinando a la mayor parte de las mujeres (un 30.5%; EPH I-2017, INDEC), el porcentaje (24,6%; EPH I-2017, INDEC) de mujeres trabajando

informalmente en Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler crece marcadamente.

Tabla [6]. Tasa de informalidad desagregada por provincia y género.

Provincia	Varón	Mujer	Mujeres/ Varones	Región
La Pampa	17.5%	24.9%	1.42	Pampeana
Santa Fe	25.3%	32.9%	1.30	Pampeana
San Luis	19.3%	24.9%	1.29	Cuyo
Tierra del Fuego	7.2%	9.2%	1.28	Patagónica
San Juan	30.4%	37.2%	1.22	Cuyo
Chubut	17.4%	20.9%	1.20	Patagónica
Mendoza	29.9%	35.2%	1.18	Cuyo
Misiones	27.4%	31.1%	1.14	NEA
Partidos de GBA	32.4%	36.6%	1.13	Gran Buenos Aires
Formosa	34.6%	38.4%	1.11	NEA
Resto de Buenos Aires	30.1%	32.5%	1.08	Pampeana
<b>Total</b>	<b>30.1%</b>	<b>32.2%</b>	<b>1.07</b>	
Neuquén	21.3%	22.6%	1.06	Patagónica
Salta	39.9%	42.0%	1.05	NOA
Tucumán	38.4%	40.3%	1.05	NOA
Corrientes	32.3%	32.6%	1.01	NEA
Río Negro	17.5%	17.3%	0.99	Patagónica
Capital Federal	22.3%	21.8%	0.98	Gran Buenos Aires
Entre Ríos	27.3%	26.2%	0.96	Pampeana
Córdoba	34.3%	32.1%	0.94	Pampeana
Jujuy	33.4%	29.8%	0.89	NOA
La Rioja	24.4%	21.7%	0.89	NOA
Chaco	26.9%	23.6%	0.88	NEA
Santiago del Estero	48.6%	41.1%	0.85	NOA
Catamarca	29.9%	25.1%	0.84	NOA
Santa Cruz	12.3%	8.1%	0.66	Patagónica

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

Una vez más, la maternidad y las responsabilidades domésticas también parecen jugar un rol ya que mientras que la tasa de informalidad de las mujeres que no tienen hijos o que no están casadas o en concubinato es menor que la de los varones, la mayor incidencia de la informalidad entre quienes si tienen hijos y/o están en pareja es la que parece conducir la diferencia existente entre las tasas de informalidad. En particular, si bien los niveles de informalidad son menores, la brecha asciende a casi 6pp entre mujeres y varones con hijos en el hogar (30,9% y 35% respectivamente; EPH I-2017, INDEC). Además, es interesante ver cómo la maternidad afecta los patrones de informalidad a nivel sectorial. Si analizamos la

brecha en la tasa de informalidad por rama de actividad sólo para aquellos que tienen hijos en el hogar, observamos algunas diferencias (ver Tabla [7]).

Tabla [7]. Tasa de informalidad desagregada por rama de actividad y género para aquellos que tienen hijos en el hogar.

Rama de actividad	Varón	Mujer	Mujeres/ Varones
Educación	1.0%	2.0%	2.00
Industria	19.0%	34.5%	1.82
Organismos extraterritoriales	20.4%	31.8%	1.56
Otros servicios sociales	22.7%	34.0%	1.50
Servicios financieros	1.1%	1.6%	1.45
Salud	8.3%	11.3%	1.36
Comercio	31.3%	41.1%	1.31
<b>Total</b>	<b>25.0%</b>	<b>30.9%</b>	<b>1.24</b>
Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler	20.8%	25.3%	1.22
Hoteles y restaurantes	38.8%	47.0%	1.21
Servicio doméstico	63.9%	74.6%	1.17
Construcción	63.8%	63.9%	1.00
Transportes y comunicación	35.1%	23.4%	0.67
Actividades primarias	42.5%	12.6%	0.30

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017 (INDEC).

La primera observación por hacer es que, afortunadamente, los niveles de informalidad descienden para la gran mayoría de los sectores. Las excepciones son Hoteles y restaurantes y Construcción, que, a su vez, presentan niveles de informalidad muy superiores al promedio. La segunda observación es que, aunque la tasa de informalidad tanto para varones como mujeres sea menor entre aquellos que tienen hijos, la brecha de género se agranda para todos los sectores salvo Transporte y comunicación y Actividades primarias. Nuevamente entonces parece claro que las responsabilidades familiares recaen sobre las mujeres en mayor medida y eso las conduce a aceptar peores condiciones laborales en pos de obtener mayor flexibilidad o trabajar menos. Así, por un lado, la tasa de subocupación demandante es de 10% para las mujeres frente al 7,6% en el caso de los varones y, por el otro lado, el 45% de las ocupadas trabajan menos de 35 horas semanales frente al 22% de los varones (EPH I-2017, INDEC). De hecho, mientras las mujeres reportan trabajar en promedio 32 horas por semana, los varones reportan hacerlo 42 horas por semana. Es probable que este deseo por una mayor flexibilidad esté emparentado con los sectores en los típicamente las mujeres se insertan ya que, por ejemplo, Educación y Servicio Doméstico, que son dos sectores altamente feminizados, reportan las cargas horarias más bajas (de 26 y 23 horas semanales respectivamente). Ambos factores -la menor carga horaria y la segmentación horizontal, que se tratará en más detalle más adelante- son fundamentales sobre todo al analizar la brecha salarial existente entre varones y mujeres.

Es imperioso notar que los problemas de precariedad laboral recaen mayormente sobre los estratos más vulnerables de la sociedad. Cuando desagregamos la tasa de informalidad y de subocupación demandante por nivel educativo y quintil de ingreso es claro que estos indicadores son peores para los menos educados y para los más pobres, no sólo porque los niveles de informalidad y subocupación demandante son mayores al promedio sino porque también se agravan las brechas de género existentes para estos sectores más vulnerables. Por ejemplo, entre las mujeres del primer quintil la tasa de informalidad alcanza el 70,8% y la de subocupación demandante un 20,5%, frente a tasas de 57% y 14,6% respectivamente para los varones (EPH I-2017, INDEC). Además, las mujeres de los quintiles más bajos también son las que menos horas por semana declaran trabajar (en promedio, 26,6 horas frente a 40,5 que trabajan los varones). Queda entonces claro que estas mujeres no sólo son las que más problemas tienen para acceder al mercado laboral, sino que además lo hacen en peores condiciones, lo cual perpetúa a las mujeres en la pobreza. En el primer trimestre de 2017, las mujeres representaron el 53,6% de las personas por debajo de la línea de pobreza de entre personas de 25 a 65 años (EPH I-2017, INDEC) y de ellas, el 83,8% tienen hijos. Asimismo, cabe destacar que si bien la brecha de participación es menor para mujeres que son jefas de hogar (la tasa de actividad de jefas de hogar de entre 18 y 65 años asciende a 68,8%; (EPH I-2017, INDEC)), el porcentaje de hogares pobres cuya jefa es mujer supera el 31% (frente a un 27% en el caso de hogares con un varón como jefe). Además, es llamativo que mientras la tasa de informalidad para el subgrupo de jefas de hogar es prácticamente la misma que la del total de mujeres (31,9% versus 32%) para el caso de los varones la misma descende marcadamente (de un 30% para el total a un 22% en el caso de los jefes de hogar). Algo similar ocurre con la tasa de subocupación dado que las jefas de hogar exhiben una tasa de subocupación de 11%, 1,1pp por encima de la tasa correspondiente para el total de mujeres, mientras que el porcentaje de varones sub-ocupados descende de 7,6% a 6,1% para el caso de jefes de hogar.

Si bien, la distribución por rama de actividad de las jefas de hogar no presenta diferencias sustanciales respecto a la del total de mujeres. Entre comercio, servicio doméstico, salud y educación se concentra casi el 60% de las mujeres jefas de hogar, lo cual, repite el patrón que se observa en la distribución para el conjunto de mujeres. Sin embargo, dentro de los sectores mencionados es interesante el caso del servicio doméstico donde casi la mitad de las mujeres ocupadas en este son jefas de hogar, y a su vez, el 80% de este subgrupo tienen hijos.

En conjunto, estos dos hechos hablan de la situación desventajosa en que se encuentran las jefas de hogar, quienes aun cuando participan más en el mercado de trabajo que el promedio de las mujeres, lo siguen haciendo en condiciones de precariedad laboral y percibiendo bajos ingresos que sumen a un elevado porcentaje de los hogares en la pobreza.

Por último, otra dimensión en la cual las mujeres que si acceden al mercado de trabajo se hallan en desventaja en relación con los varones es en el tipo de puesto. Mientras que el porcentaje de mujeres en puestos de trabajo sin calificación (ver Tabla 8) asciende a un 30% de las trabajadoras, entre los varones la proporción es casi la mitad (16%). Dado que los trabajos donde se requiere menor calificación, en general, presentan menores salarios es plausible esperar que esta distribución contribuya con la brecha salarial y la situación menos favorable de las mujeres en el mercado laboral.



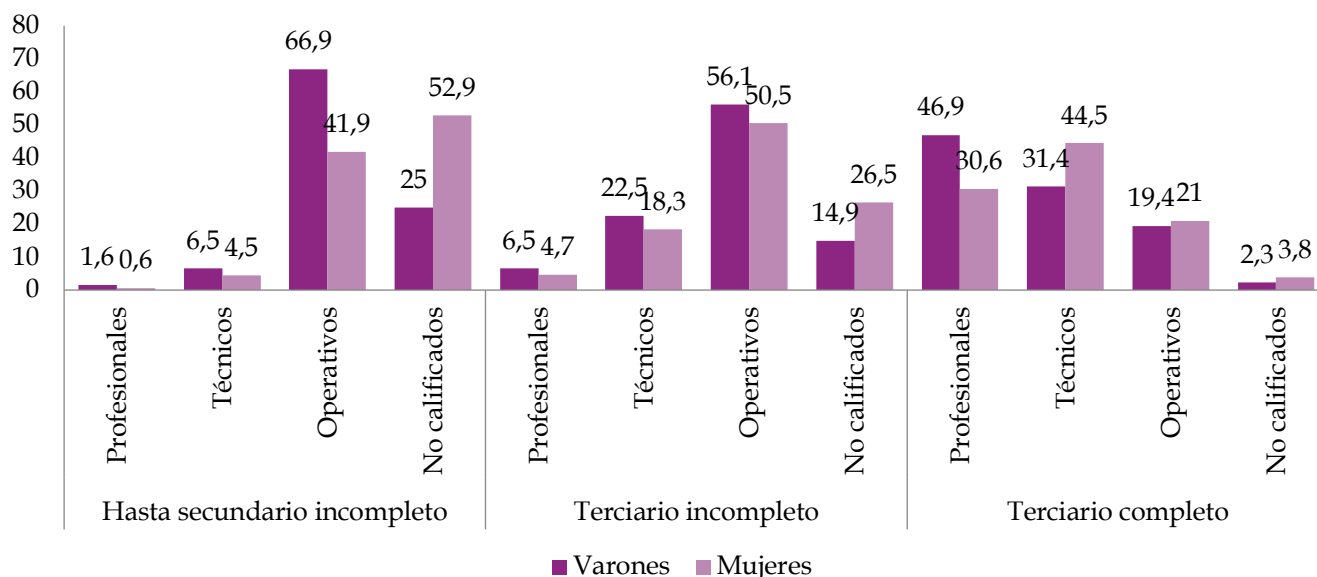
Tabla [8]. Distribución (en %) por calificación del puesto entre los/as ocupados/as, por género. Total de ocupados/as.

Sexo	Calificación			
	Profesional	Técnica	Operativa	No calificado
Varón	6%	13%	65%	16%
Mujer	8%	21%	41%	30%

Fuentes: elaboración propia en base a EPH I trimestre 2017 (INDEC).

Este tipo de empleos (sin calificación, informales, etc.) suelen asignarse a personas con bajos niveles educativos. Es curioso, sin embargo, que esta no pareciera ser esta la explicación de las diferencias observadas en términos de género dado que, en promedio, las mujeres exhiben más años de escolaridad que los varones. Entre los/as ocupados/as, el 31,4% de las trabajadoras empleadas en el primer trimestre de 2017 declaró tener estudios universitarios completos, mientras que entre los varones el porcentaje desciende hasta prácticamente la mitad: 16,6%. Asimismo, cuando cruzamos los datos de nivel educativo con la calificación, vemos que el efecto de tener una mayor educación en cuanto a obtener puestos de mayor calificación no es tan lineal entre las mujeres como entre los varones. En el Gráfico [4], se ve, por ejemplo, que entre los varones con terciario completo, el 46,9% ocupan puesto profesionales mientras que para las mujeres este número desciende a 30,6%. Así, el 44,5% de estas mujeres trabajan en puestos técnicos y un 21% en operativos. También llama la atención que mientras el 25% de los varones con hasta secundario incompleto ocupa puestos no calificados, este número asciende a 52,9% -más del doble- en el caso de las mujeres.

Gráfico 4. Distribución de varones y mujeres según nivel educativo y calificación del puesto.



Fuentes: elaboración propia en base a EPH I trimestre 2017 (INDEC).

En suma, las mujeres no sólo tienen problemas para acceder al mercado de trabajo, sino que también lo hacen, en promedio, en peores condiciones laborales que los varones, ya sea porque lo hacen informalmente, porque trabajan menos horas (incluso cuando desean trabajar más) o porque trabajan en puestos de menor calificación. El elemento que parece hallarse con mayor preponderancia detrás de ambas problemáticas es la conciliación de las responsabilidades domésticas y de cuidado con la vida laboral. Quienes sufren más de estas desventajas son las mujeres de menor educación y de menores ingresos pero también hallamos que sobre todo las más jóvenes, de entre 18 y 24 años ven sobre todo su incorporación al mercado de trabajo obstaculizado por dichas problemáticas.

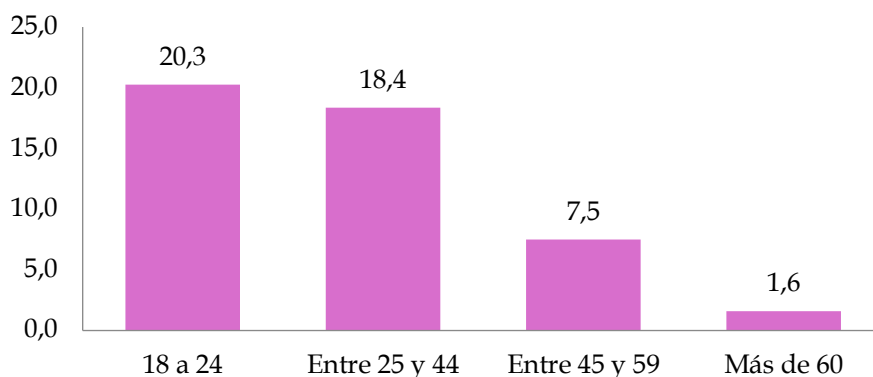
### **3.2. Escaleras rotas**

La literatura denominó **escaleras rotas al fenómeno por el que las mujeres detienen sus trayectorias laborales en el pico de la edad reproductiva** (ONU Mujeres, 2017). La tenencia de un hijo afecta diferencialmente el derrotero laboral de hombres y mujeres. Éstas cargan culturalmente con la responsabilidad social de la conciliación entre vida productiva y vida reproductiva, teniendo que hacerse cargo de los mecanismos de adaptación del hogar ante la llegada de un nuevo miembro al hogar (Neilson & Stanfors, 2014). Los mecanismos de adaptación pueden tomar dos grandes caminos: la mercantilización de las necesidades de cuidado (que viene asociada a niveles medios y altos de ingreso y credenciales educativas) y la familiarización de estos servicios mediante la reducción de la oferta de horas de las mujeres en el mercado de trabajo y/o el retiro completo en el caso de los hogares de menores ingresos (CEPAL, 2015). En ambas estrategias, no obstante, las mujeres tienden a reducir su dedicación a sus carreras laborales, lo que tiene aparejada distintas penalidades: pérdida de experiencia laboral que luego puede ser crítica para lograr un ascenso; dedicación a proyectos y/o tareas menos demandantes, menos visibilizadas y con menor desarrollo de capital humano; y delegación de funciones y responsabilidades para contar con más tiempo para las responsabilidades familiares. Utilizando múltiples fuentes de datos correspondientes a países de Europa, Abendroth, Huffman, & Treas (2014) estiman modelos de efectos fijos donde se testean múltiples hipótesis respecto a la penalidad por maternidad de las mujeres. Los modelos estimados arrojan que la penalidad asociada al nacimiento de hijos resulta negativa y significativa. Además, el aporte marginal de un hijo adicional a la penalidad es decreciente. Se argumenta, que el efecto marginal decreciente se encuentra en línea con que es el primer nacimiento quien provoca un cambio en la consideración de los empleadores respecto a la mujer como trabajadora y no así los subsiguientes.

En Argentina no existe un diagnóstico situacional representativo acerca del avance de las carreras de las mujeres ocupadas en la economía debido a la debilidad de los instrumentos de recolección oficiales en este aspecto. Sin embargo, la Encuesta Permanente de Hogares permite observar las diferencias entre hombres y mujeres con hijos en sus transiciones desde una situación laboral a otra. La brecha de transición a la inactividad entre hombres y mujeres con hijos es una constante a lo largo de toda la vida; sin embargo, su magnitud se amplía enormemente durante el pico de la edad reproductiva. Si entre los 45 años y los 60 años la tasa es de 7,5, entre los 25 y los 44 aumenta a 18,4 y entre los 18 y los 24 asciende a 20,3. Es decir que la proporción de madres jóvenes, de 18 a 24 años, que transita a la inactividad es 20 veces la de los padres en esa situación (ver Gráfico [5]). Con estas proporciones, considerando el grupo de mujeres con las mismas características, se estima que para el primer trimestre de 2017 la cantidad de mujeres de entre 18 y 24 años que transitan a la

inactividad es igual a 236.141, para los grupos de 25 a 44 y 45 a 59 años la cantidad correspondiente es igual a 855.888 y 534.166 respectivamente. Por último, del grupo de mayores de 60 son 654.772 aquellas que transitan a la inactividad<sup>8</sup>. Es decir, que el total de mujeres que transitan a la inactividad es de 2.280.967. Esto refuerza nuevamente la idea de que las mujeres en esta situación son altamente vulnerables y que al recaer sobre ellas el peso del cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas, ven truncada su participación en el mercado de trabajo. Cabe destacar, sin embargo, que la brecha de transición a la inactividad sigue siendo muy elevada para aquellas mujeres de entre 25 y 44 años y que estas representan el 46% de las mujeres madres que pasan de ser ocupadas a inactivas (frente a un 18,6% en el caso de los varones). Por lo tanto, este grupo etario es también de suma importancia a la hora de diseñar políticas que alivianen el peso del cuidado de los hijos para las mujeres (ver Gráficos [6] y [7]).

**Gráfico [5]. Brecha de género de transición a la inactividad –desde la ocupación- de personas con hijos en el hogar según rango etario (proporción de mujeres/proporción de varones).**



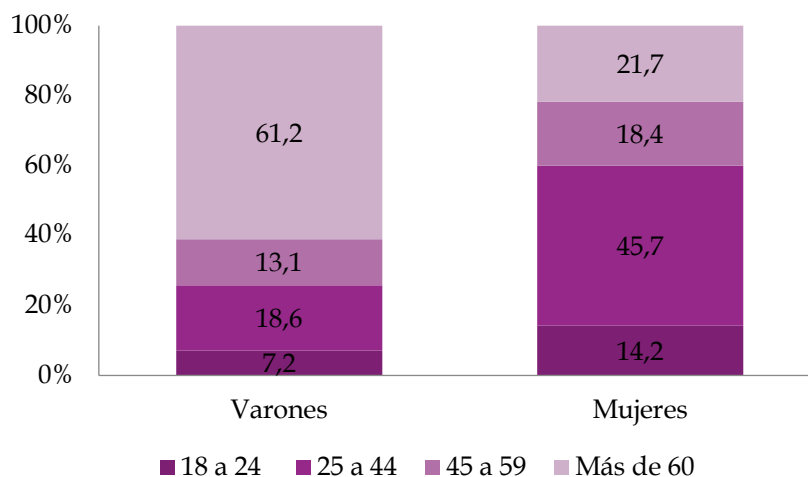
Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2004 a I-2017 (INDEC).

Asimismo, si miramos el nivel educativo de las personas con hijos en el hogar que transitan de la ocupación a la inactividad, encontramos que mientras el 77,9% de los varones tiene hasta secundario incompleto, este porcentaje se reduce a 44% para las mujeres dado que el porcentaje de mujeres con al menos secundario completo en esta situación es ampliamente superior que para el caso masculino (ver Gráfico [7]). Es decir que el nivel educativo no pareciera jugar un rol diferencial en la asignación de tareas de cuidado. Aún mujeres con mayor educación se ven empujadas hacia la inactividad con una frecuencia mayor que los varones.

---

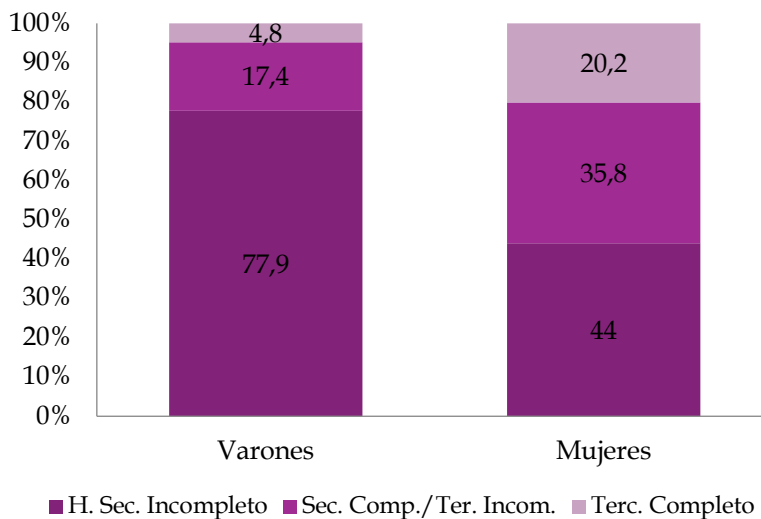
<sup>8</sup> Dichos subtotaes poblacionales fueron estimados usando como insumo el porcentaje de transiciones a la inactividad que se calculó con un pool de paneles que va desde 2004 hasta 2017. Esto implícitamente asume que dicho porcentaje se mantuvo estable a lo largo del período.

**Gráfico [6]. Composición de varones (izquierda) y mujeres (derecha) que tienen hijos y que transitan hacia la inactividad desde la ocupación por rango etario**



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2004 a I-2017 (INDEC).

**Gráfico [7]. Composición de varones (izquierda) y mujeres (derecha) que tienen hijos y que transitan hacia la inactividad desde la ocupación por nivel educativo**

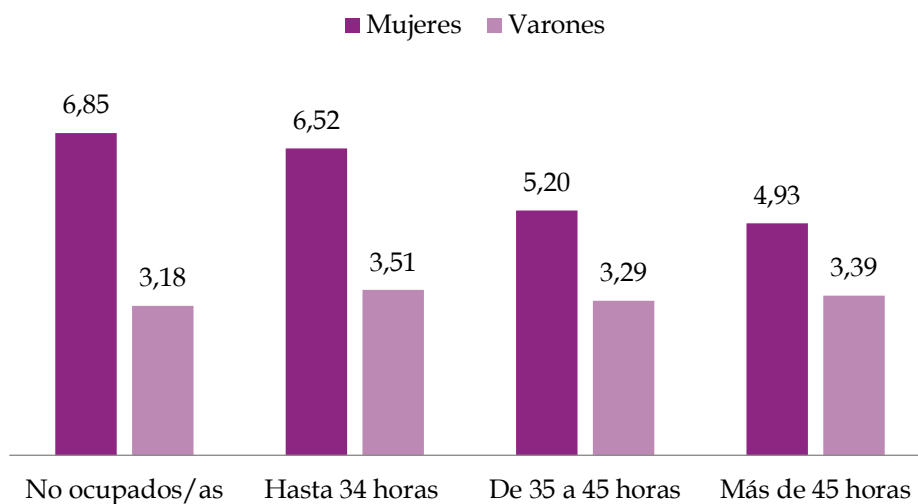


Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2004 a I-2017 (INDEC).

Este dato se complementa con el que arroja la última Encuesta del Uso del Tiempo que se realizó en Argentina (2013): si bien existe una brecha entre la cantidad de horas dedicadas al cuidado y las actividades domésticas por hombres y mujeres en todas las edades, durante el pico de edad reproductiva esta brecha casi se duplica. La información provista por el módulo especial de uso del tiempo elaborado por el INDEC en 2013 y la Encuesta Anual de Hogares Urbanos reflejan estas características con contundencia: la tasa de participación femenina en tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es de 89% para las

mujeres y 58% para los varones. Algo similar ocurre con el tiempo promedio dedicado a estas tareas: 6,4 horas diarias por las mujeres y 3,4 por los varones. Esta marcada diferencia en horas promedio dedicadas al trabajo doméstico no remunerado podría estar determinada por el segmento de mujeres que no participan en el mercado de trabajo. En efecto, las mujeres que no participan en el mercado de trabajo dedican en promedio casi 7 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado. Sin embargo, la asimétrica dedicación al trabajo doméstico por género se mantiene –aunque su intensidad se reduce– en el caso de los segmentos poblacionales empleados, incluso en aquellos con una carga horaria elevada. El Gráfico [8] muestra que las mujeres, cualquiera sea su carga horaria de trabajo remunerado, siempre dedican en promedio más horas al trabajo doméstico no remunerado que el hombre.

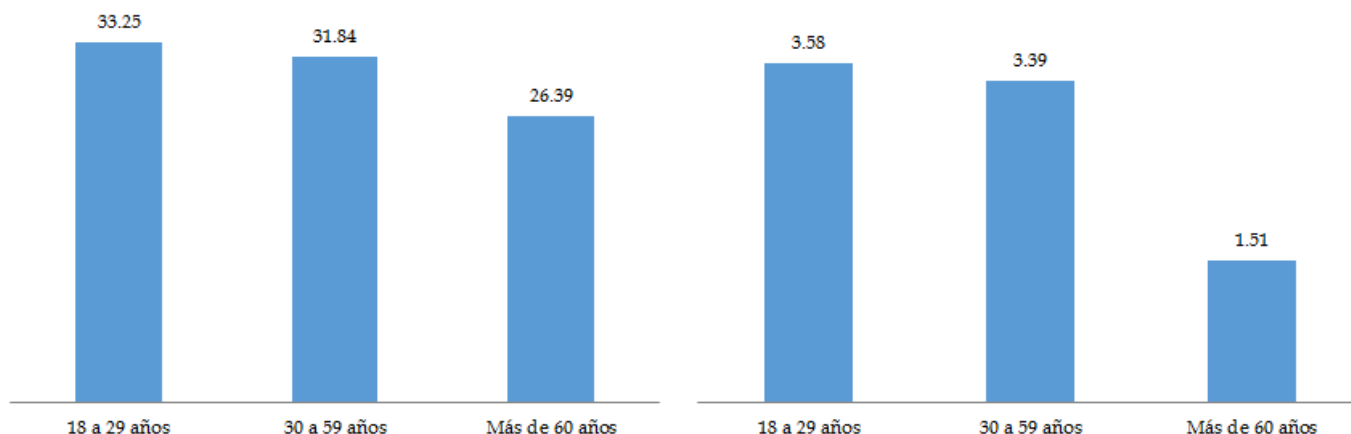
**Gráfico [8]. Tiempo promedio (en horas) dedicados al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en el hogar por género, condición de ocupación y jornada laboral (ocupados/as). Personas de 18 años y más.**



Fuentes: elaboración propia en base a EAHU III trimestre de 2013 (INDEC).

En la conciencia general pareciera prevalecer la idea de que la división sexual del trabajo que confina a las mujeres a las tareas domésticas es un fenómeno que va perdiendo peso en las nuevas generaciones. Sin embargo, los datos disponibles no se condicen con dicha percepción. El Gráfico [9] presenta la diferencia entre mujeres y varones en participación y horas destinadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en el hogar por edad. Se advierte que la brecha en vez de reducirse en los rangos etarios inferiores, se agranda. Para el rango de entre 18 y 29 años, la brecha es máxima.

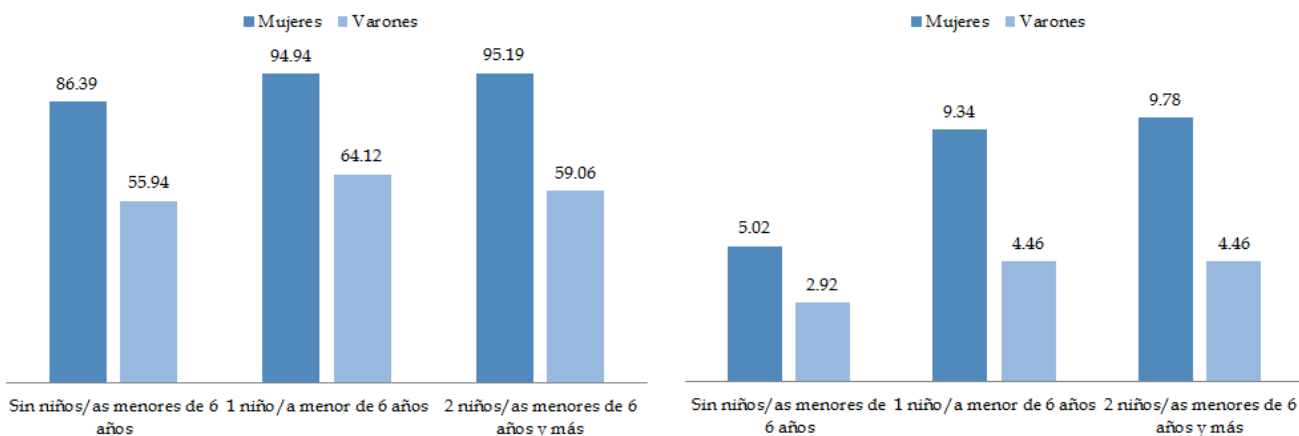
**Gráfico [9]. Brecha por género en las tasas de participación (en p.p., izquierda) y tiempo promedio (en horas, derecha) dedicados al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en el hogar por edad. Personas de 18 años y más.**



Fuentes: elaboración propia en base a EAHU III trimestre de 2013 (INDEC).

El Gráfico [10] ofrece evidencia complementaria sobre cómo el cuidado de niños recae desproporcionadamente sobre la mujer. Tanto las brechas de participación como de tiempo promedio destinado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados aumenta con la existencia y cantidad de niños/as menores de 6 años a cargo. Cuando hay dos o más niños/as en el hogar, las mujeres exhiben tasas de participación en trabajos doméstico y de cuidado del 95% y dedican en promedio 9,8 horas diarias, limitando la posibilidad de dedicar tiempo al trabajo remunerado en el mercado. La evidencia reportada en el mismo gráfico sugiere que la aparición de un niño/a en el hogar implica un aumento del tiempo dedicado por la mujer a las tareas de cuidado, pero no pareciera impactar en el comportamiento del varón.

**Gráfico [10]. Tasa de participación (en %, izquierda) y tiempo promedio (en horas, derecha) dedicados al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en el hogar según género y presencia de niños/as menores de 6 años en el hogar. Personas de 18 años y más**

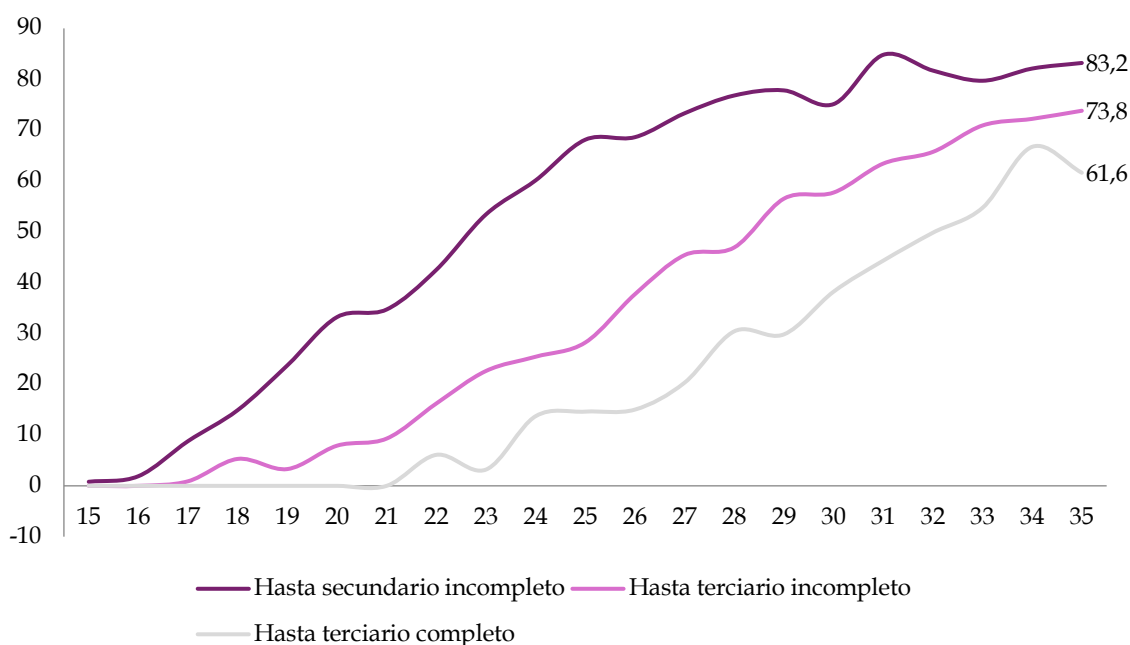


Fuentes: elaboración propia en base a EAHU III trimestre de 2013 (INDEC).

A la luz de esta evidencia, es importante también detectar qué grupos de mujeres se ven mayormente perjudicadas. Por empezar, si bien se mencionó anteriormente que la transición a la inactividad de mujeres madres es un fenómeno que atraviesa los diferentes niveles educativos, es importante notar que la educación sí parece jugar un rol importante no sólo en la edad a la que las mujeres son madres sino también en el porcentaje en que lo son. Así, por ejemplo, el porcentaje de mujeres madres de 25 años con hasta secundario incompleto es del 68% mientras este número se reduce a 28% para aquellas con hasta terciario incompleto y a 14,6% para aquellas con terciario completo (ver Gráfico [11]). Como es de esperar, las diferencias se reducen a medida que miramos mujeres mayores – evidenciando que las mujeres con mayor educación son madres más tarde- pero, aun así, a los 35 años, siguen existiendo diferencias notorias en los porcentajes de mujeres madres.

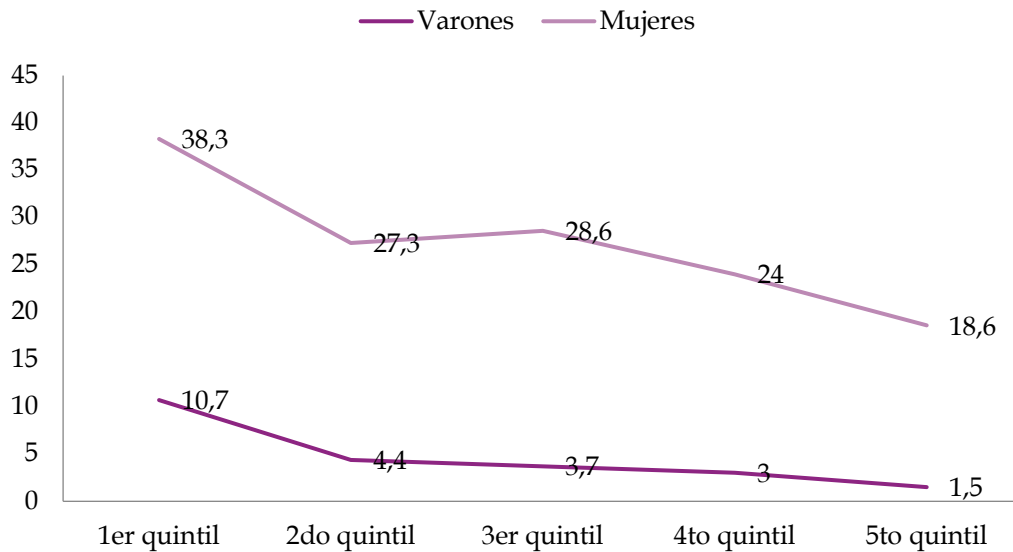
Como es de esperar, otra variable relevante en relación con el efecto que tiene el tiempo dedicado a trabajo no remunerado sobre la participación laboral femenina es el ingreso. En el Gráfico [12] se ve, por un lado, que, sin importar el quintil, las mujeres transitan con mayor probabilidad a la inactividad desde la ocupación que los varones y, por el otro lado, que esa transición se da con menos frecuencia a medida que aumenta el ingreso de las mujeres. Dada la asignación de roles y división sexual del trabajo imperantes, es probable que este comportamiento se deba a que las mujeres de mayores ingresos pueden tercerizar el cuidado de los hijos y los quehaceres domésticos, a diferencia de quienes no poseen los recursos para hacerlo.

Gráfico [11]. Porcentaje de mujeres por edad simple y nivel educativo



Fuente: elaboración propia en base a EPH I trimestre 2017 (INDEC)

Gráfico [12]. Transición de la ocupación a la inactividad por quintil de ingreso (en porcentaje).



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2004 a I-2017 (INDEC).

Sin embargo, la reproducción no es el único vector que “rompe” la escalera de las trayectorias laborales de las mujeres. La internalización de patrones de género inequitativos hace que estas estén en una posición de desventaja a la hora de negociar ascensos y aumentos salariales, liderazgo de proyectos insignia o de alto rendimiento, y manejo de equipos. En su trabajo Leibbrandt & List (2014) indagaron, en un marco experimental, cómo la extrapolación de los estereotipos de género puede modificar la toma de decisión tanto de empleadores/as como trabajadores/as respecto a la aplicación a diferentes puestos y negociaciones salariales. Estos prejuicios internalizados operan no sólo a la hora crítica de conseguir el ascenso o el proyecto de crecimiento, sino también en momentos previos de las trayectorias educativas que segmentan horizontalmente las responsabilidades entre hombres y mujeres. Los resultados del trabajo muestran que el sexo es una característica que afecta significativa y negativamente a la probabilidad de aplicar para un determinado puesto de trabajo, mientras que, la significatividad del sexo respecto a negociar salarios hacia arriba o abajo depende de las características del enunciado y también de las especificaciones con que se estima el modelo.

### 3.3 Paredes de cristal

Se denomina paredes de cristal al fenómeno de segmentación horizontal asociado al género (Reid, Miller, & Kerr, 1999). Este fenómeno atraviesa toda la arquitectura de la desigualdad de género, desde los puestos peor remunerados hasta las esferas más altas de poder político y económico (ONU Mujeres, 2017). Se llaman paredes de cristal porque la segmentación no responde a prohibiciones explícitas, sino a comportamientos aparentemente libres de elección de carreras que sistemáticamente ubican a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados, tal distribución se encuentra muy asociada a tareas tradicionalmente consideradas femeninas: servicio doméstico, educación y salud, entre otros. En Argentina, la participación femenina en estos sectores alcanza niveles del 97%, 77% y 69%,



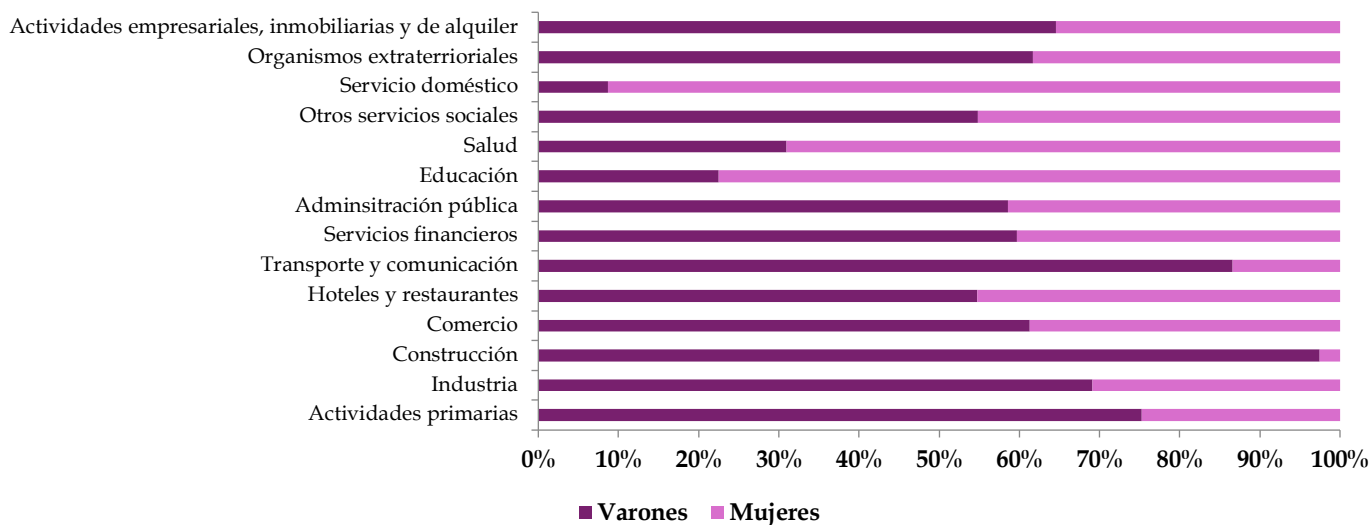
respectivamente, y si se incluye comercio, entre todas estas ramas se explica el 58% de los puestos de trabajo ocupados por mujeres.

El problema de segregación horizontal o “paredes de cristal” no radica únicamente en que prevalezca dentro de la esfera productiva una división sexual del trabajo que asigna ocupaciones específicas y distintas a varones y mujeres, sino que además los sectores fuertemente feminizados exhiben salarios que en promedio resultan menores a la media de la economía.

En términos de participación, los Gráficos [13] y [14] muestran esta característica general para el caso argentino. Dentro del primero puede notarse que aquellas ramas donde las mujeres tienen participación mayoritaria se encuentran vinculadas a tareas de cuidado y enseñanza. Esta distribución sexual del trabajo, tal como se mencionó, es reflejo del estereotipo de género que vincula a las mujeres con mejores habilidades para realizar tareas de este tipo.

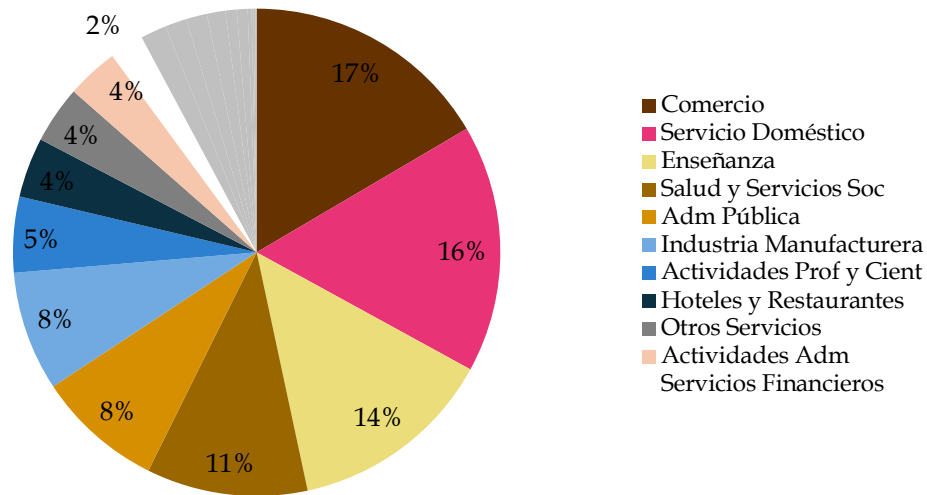
Cuando analizamos la participación de varones y mujeres dentro de las diferentes jerarquías ocupacionales, sin considerar distinción por sectores, la distribución de los primeros al interior de estas categorías posee una mayor concentración en puestos de dirección y jefatura. Mientras el 9,7% de los hombres ocupados se encuentran en puestos de dirección o jefatura, las mujeres en el mismo tipo de puesto representan un 5,6% de las mujeres ocupadas (ver Tabla [9]). En este caso, lo que se muestra es que la inserción de las mujeres en promedio está concentrada en puestos de menor jerarquía.

**Gráfico [13]. Participación femenina por rama de actividad.**



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017

Gráfico [14]. Distribución de mujeres por sectores.



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017

Tabla [9]. Distribución (en %) por jerarquía del puesto del puesto entre los/as ocupados/as, por género. Total de ocupados/as.

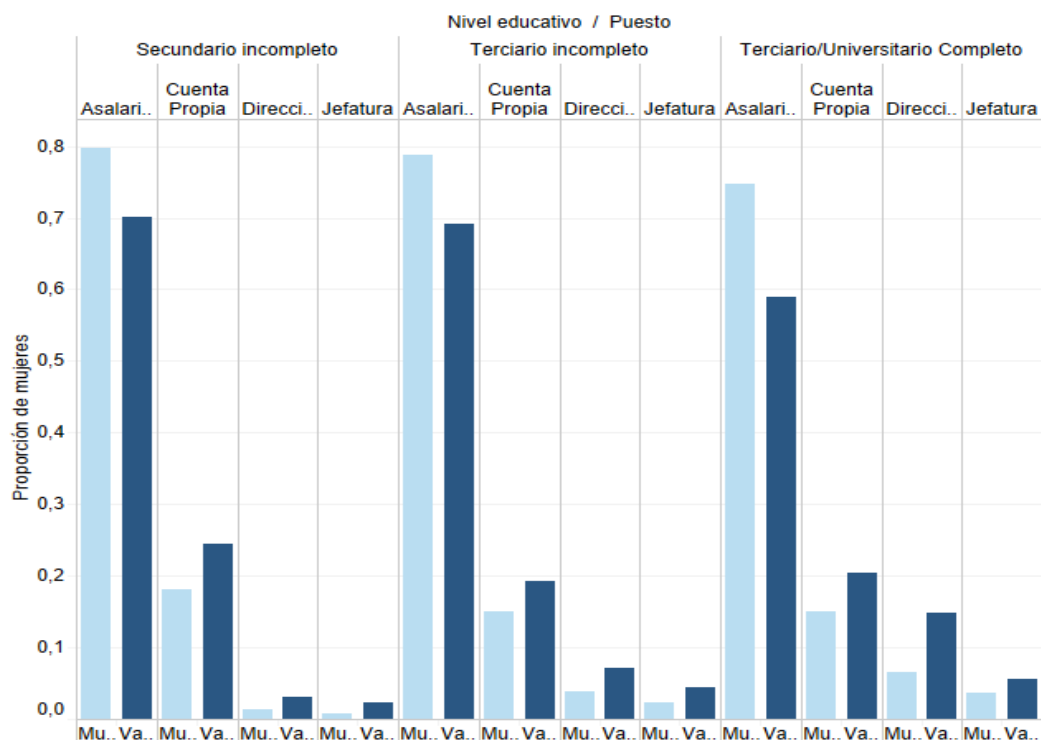
	Dirección	Jefatura	Cuenta Propia	Asalariados/as
<b>Varón</b>	6.2	3.5	22.1	68.2
<b>Mujer</b>	3.5	2.1	16.3	78.2

Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017

La distribución al interior de cada grupo empeora cuando consideramos diferentes niveles educativos y diferentes ramas de actividad, para niveles bajos de educación (hasta secundario incompleto), los varones en puestos de dirección o jefatura representan el 5,5% del total de ocupados mientras que las mujeres acumulan un 2,2% en su respectivo grupo. Si bien esta diferencia aminora a medida que incrementa el nivel educativo, la diferencia continúa siendo significativa: 20,6% para los varones y 10,25% para las mujeres con el mayor nivel educativo (ver Gráfico [15]).

Si bien existen heterogeneidades entre sectores, en general las mujeres se insertan en puestos de menor jerarquía. Casos extremos representan sectores como, actividades primarias o servicios financieros donde las mujeres en puestos de dirección no alcanzan el 1% del total de mujeres empleadas, mientras que los hombres en los mismos puestos superan el 6% en ambos sectores (EPH- I 2017).

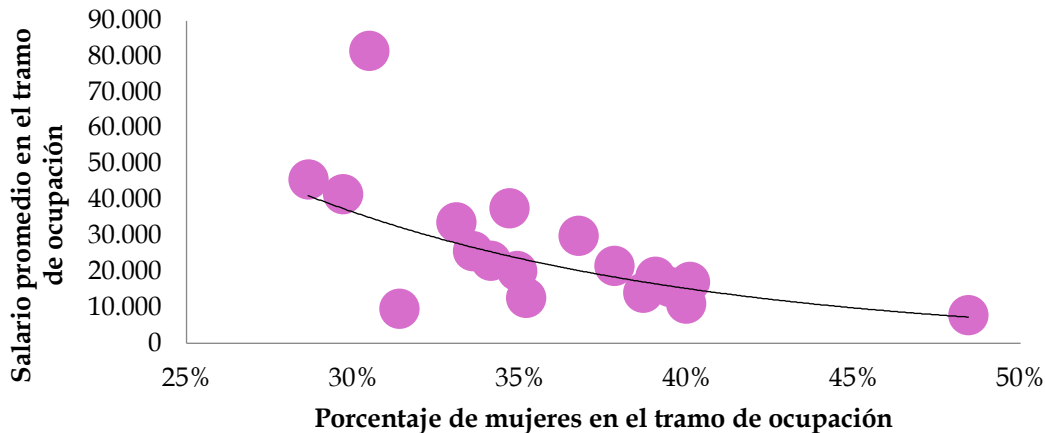
Gráfico [15]. Distribución de hombres y mujeres por tipo de puesto.



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017

Dentro del sector público también se registran heterogeneidades en la participación femenina, aunque con ciertas particularidades. En enero de 2017, las mujeres representaron el 34,8% del empleo del Poder Ejecutivo Nacional y otros entes del sector público no financiero. La participación por género es equitativa entre empleados/as de planta transitoria y contratados/as, aunque no sucede lo mismo entre trabajadores/as de planta permanente donde los varones representan a un 70% del total. De cualquier manera, si se excluye al sector Militar y de Seguridad (que constituye un 50% del total del empleo público), la distribución del empleo se torna virtualmente simétrica en todos los niveles, incluyendo a los puestos de planta permanente. Sin embargo, a pesar de que no se observan brechas en términos de participación, las mujeres se encuentran empleadas principalmente en posiciones de menores salarios (ver Gráfico [16]).

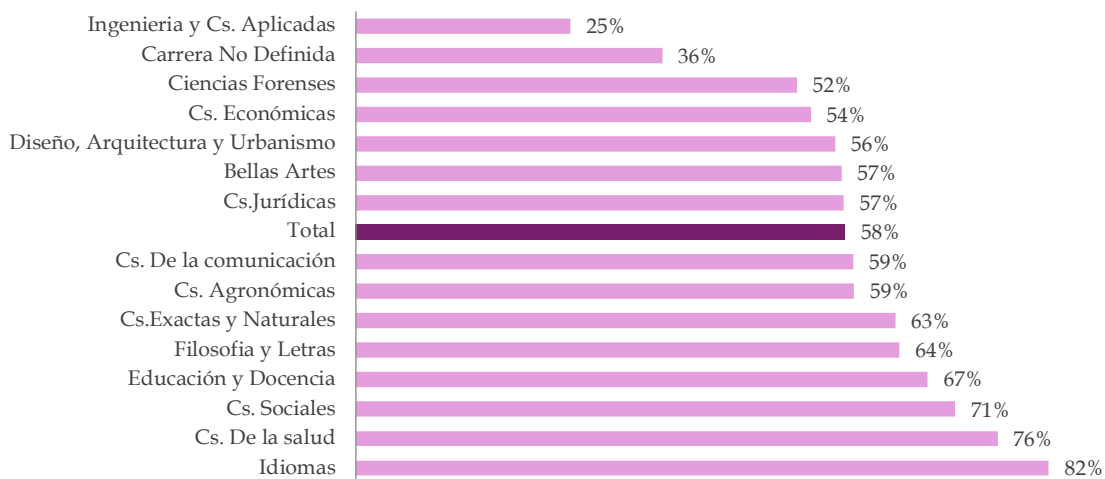
Gráfico [16]. Salario promedio por tramo de ocupación y proporción de mujeres en el tramo de ocupación.



Fuente: elaboración propia en base a Boletín Fiscal, MECON 2016

La segmentación horizontal también se observa en la educación universitaria: áreas como idiomas, ciencias de la salud y ciencias sociales tienen una amplia mayoría de estudiantes mujeres mientras que carreras como las ingenierías y ciencias aplicadas permanecen siendo dominadas por la participación masculina, que alcanza al 75% (ver Gráfico [17]). Sin embargo, con el constante incremento de las mujeres en universidades, que hoy alcanzan al 58% del total de los/as estudiantes y a la mayoría de los/as graduados/as de acuerdo con el último censo, se verifica cierta tendencia hacia la homogenización en las proporciones en un importante número de áreas.

Gráfico [17]. Proporción de estudiantes mujeres en universidades por área. Total de estudiantes mujeres.



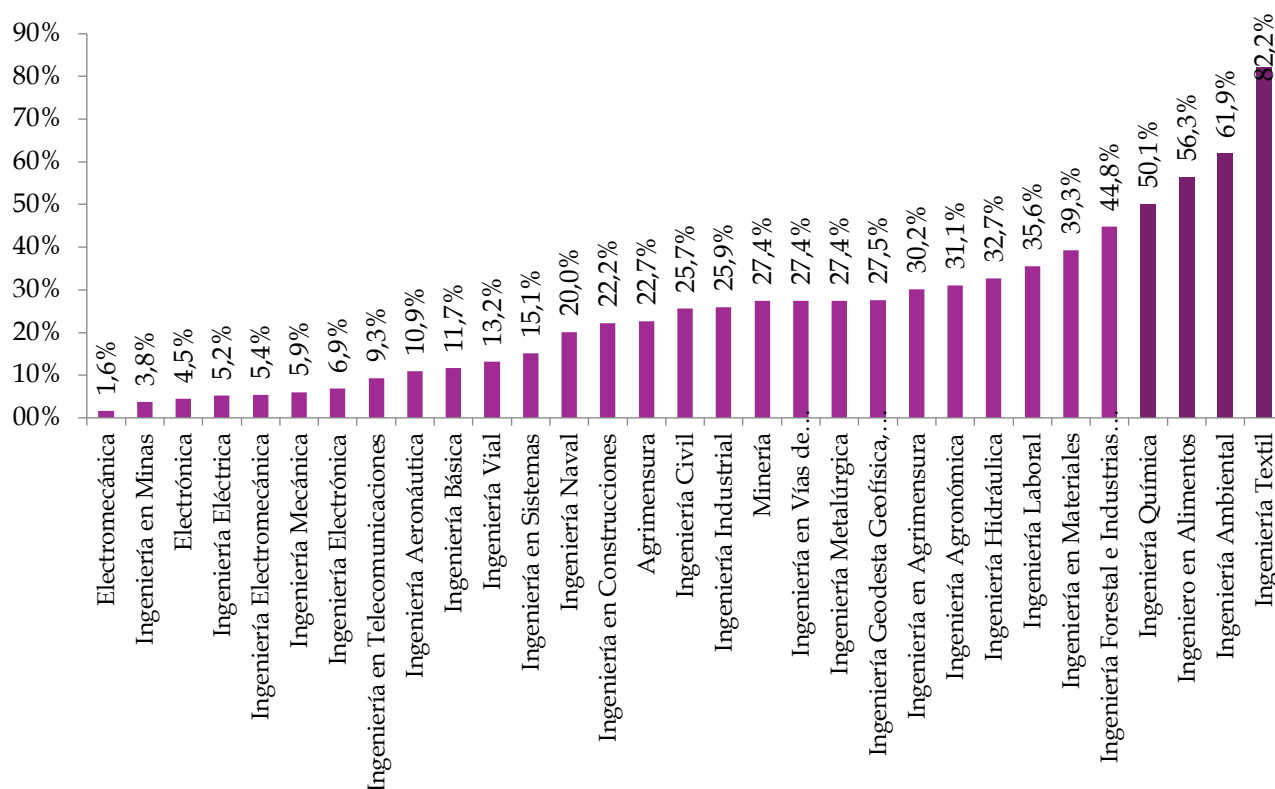
Fuente: Departamento de Información Universitaria, Secretaría de Políticas Universitarias (2015).

Nota: Carrera No definida incluye Teología y Actividad Física y Deportes.

Cuando focalizamos en el grupo de carreras relacionadas con ciencia, matemática, ingeniería y tecnología (STEM por sus siglas en inglés) encontramos que la participación de las mujeres resulta minoritaria en más del 70% de las carreras aquí consideradas tal como se muestra en los gráficos siguientes. Como se desprende del Gráfico [17.a], la situación de las mujeres es particularmente desfavorable en las carreras de ingeniería, apenas cuatro de las treinta y una consideradas se encuentran pobladas por 50% o más de mujeres. Para el caso de Ciencias Aplicadas, Exactas y Naturales la situación es diferente, en este subgrupo el 47% de las carreras tienen una proporción de mujeres mayor al 50%. Sin embargo, existen heterogeneidades al interior del grupo, el 75% de las carreras consideradas dentro de ciencias aplicadas se encuentran masculinizadas mientras que para el caso de ciencias exactas y naturales el porcentaje de carreras con mayoría de hombres desciende a 36% (ver Gráfico [17.b]).

Respecto al segundo problema mencionado al inicio de esta sección, los sectores donde se insertan mayoritariamente las mujeres no solo están caracterizados porque sus tareas y requerimientos están asociados a características socialmente vinculadas a “lo femenino”, sino también porque sus remuneraciones se encuentran por debajo de la remuneración promedio, lo cual, contribuye significativamente a la brecha salarial entre varones y mujeres. En el Gráfico [18], se muestra como la participación femenina por sector se correlaciona negativamente con el salario promedio del mismo.

Gráfico [17.a]. Proporción de mujeres en carreras de Ingeniería.



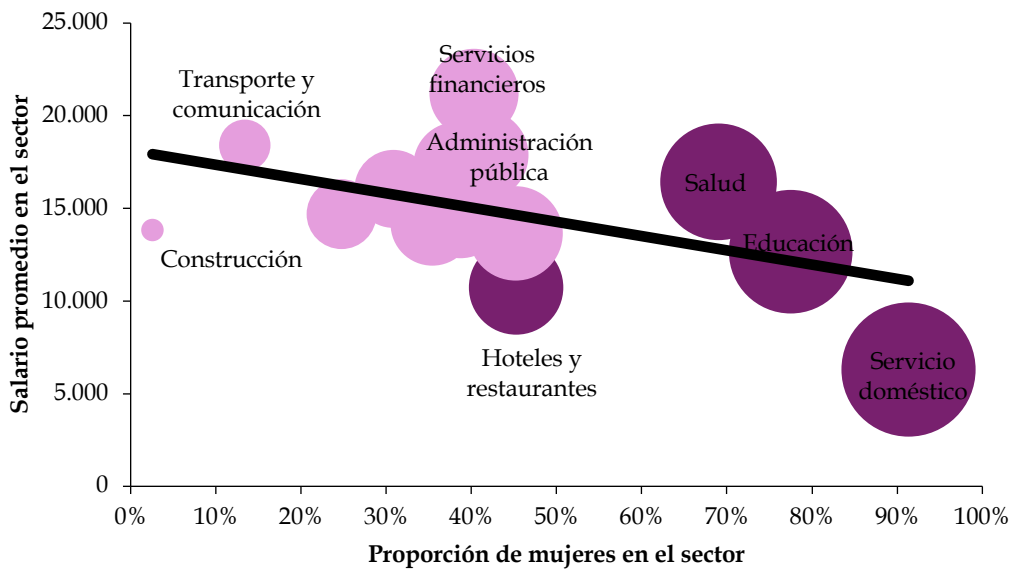
Fuente: Departamento de Información Universitaria, Secretaría de Políticas Universitarias (2015)

Gráfico [17.b]. Proporción de mujeres en carreras de Ciencias Aplicadas, Exactas y Naturales.



Fuente: Departamento de Información Universitaria, Secretaría de Políticas Universitarias (2015)

Gráfico [18]. Empleo registrado: participación femenina por sector y salario promedio. Total de trabajadores/as registrados/as



Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017.

Nota: Rosa: varones sobrerrepresentados. Violeta: mujeres sobrerrepresentadas. El tamaño de las burbujas es proporcional al porcentaje que representan las mujeres en dicho sector con respecto al total de mujeres ocupadas.

Es interesante notar que los sectores feminizados se encuentran ubicados en el tramo de salarios medios y bajos, pero no necesariamente por los bajos requerimientos de calificaciones. No es claro, por ejemplo, que la calificación promedio requerida en la rama de transporte y comunicación sea mayor a la requerida en educación. Tampoco es claro que la demanda de calificaciones sea particularmente más exigente en la construcción que en el servicio doméstico. Sin embargo, en ambos casos la remuneración promedio es menor a varias de las ramas masculinizadas.

Actividades con salarios relativamente altos –como servicios financieros e industria manufacturera– muestran bajas tasas de participación femenina (40% y 31%, respectivamente). Por contrario, Salud y Educación –donde la proporción de mujeres supera el 50%- podrían agruparse como sectores de salarios medios, mientras que Hoteles y restaurantes, al igual que servicio doméstico entran en el tramo de salarios bajos dentro de los sectores considerados. Particularmente servicio doméstico es el sector con peores salarios y con mayor participación femenina.

Otra característica que resulta relevante considerar es que, en cada uno de los sectores considerados, si bien existen diferencias, generalmente aquellos que se encuentran masculinizados presentan brechas salariales que exceden al promedio de la economía. Por ejemplo, los casos antes mencionados de industria y servicios financieros poseen brechas de 22% y 23%, respectivamente, vs 20% para el total del empleo registrado. Esto indica que las mujeres encuentran barreras a la entrada en estos sectores y, además, su inserción en dichos sectores se realiza en puestos que en promedio reciben menor remuneración.

Sin embargo, esta inserción asimétrica también puede encontrarse en sectores feminizados como Salud donde la brecha salarial se encuentra en 24%. Como puede apreciarse en la Tabla [10] consideraciones respecto a la formalidad del empleo profundizan las brechas salariales. Por ejemplo, en actividades primarias, industria, salud o transporte y telecomunicaciones las condiciones de registración generan saltos discretos de más de 10pp en la brecha salarial.

Tabla [10]. Brechas salariales de género por rama de actividad.

	Asalariados	Registrados	No registrados
Actividades Empresariales, inmobiliarias y de alquiler	22%	20%	20%
Actividades primarias	13%	22%	44%
Administración pública	10%	8%	20%
Comercio	21%	15%	38%
Construcción*	-5%	-30%	14%
Educación	10%	10%	31%
Hoteles y Restaurantes	9%	12%	10%
Industria	31%	27%	41%
Organización extrat.*	32%	33%	30%
Otros servicios Sociales	22%	21%	14%
Salud	24%	22%	32%
Servicio Doméstico*	-45%	-57%	-56%
Servicios Financieros*	25%	23%	-45%
Transporte y comunicaciones	17%	14%	42%

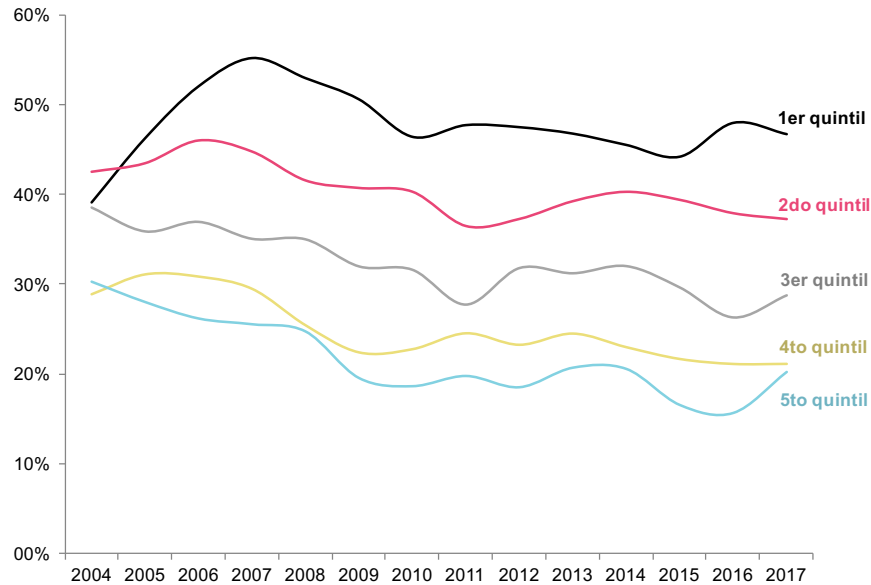
Fuente: elaboración propia en base a EPH I-2017.

Nota: los sectores marcados con un asterisco (\*) deben ser tomados con cautela dada la baja representatividad de algunos de los subgrupos considerados para estos cálculos.

En conclusión, además de una inserción sesgada hacia sectores asociados a “lo femenino” la segmentación horizontal contribuye a la brecha salarial que se observa entre varones y mujeres. En nuestro país, la brecha salarial bruta de género promedio, es decir, sin controles por nivel educativo, experiencia laboral previa y modalidad contractual, es de 27%. Se amplía a 36% cuando se toman en cuenta estos elementos, dada la mayor cantidad de años promedio de educación entre las mujeres (EPH, I-2017). Sin embargo, cuando se controla por sector de actividad y por tamaño de empresa, se reduce nuevamente hasta el 21%. Por lo tanto, además de la diferenciación en términos de dinamismo, las paredes de cristal contribuyen poderosamente a la brecha de ingresos en Argentina que, a su vez, se profundiza entre hombres y mujeres con menos credenciales educativas y provenientes de hogares de menores ingresos (EPH, I-2017), como muestra el Gráfico [18]. En este último, es claro no sólo que la brecha es menor cuanto mayor es el quintil de ingresos, sino que además esta relación se ha mantenido relativamente estable en la última década.



Gráfico [18]. Brecha salarial por género desagregada por quintil de ingresos. Asalariados/as entre 16 y 65 años.



Fuente: elaboración propia en base a EPH 2004-2017 (INDEC).

### 3.4. Techos de cristal

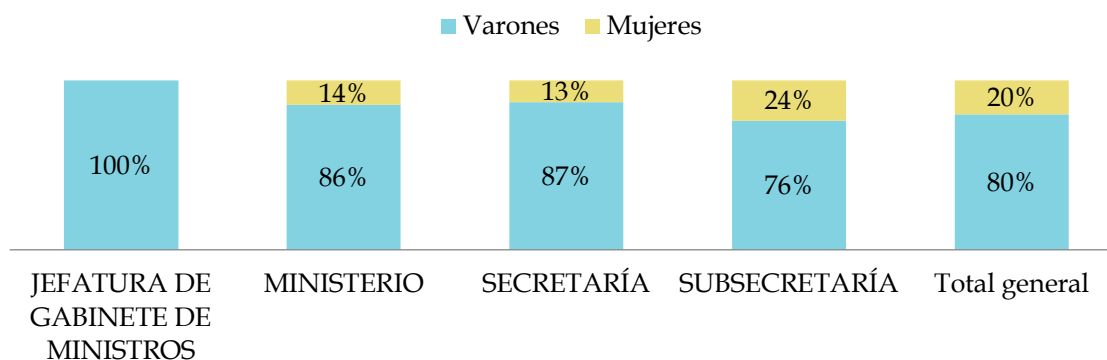
El cuarto problema identificado se refiere a la situación de las mujeres en relación al acceso a puestos de decisión. En la literatura especializada, éste se denomina “segregación vertical” y en particular, la dificultad de acceso a empleos jerárquicos, con mayores remuneraciones y responsabilidades, es lo conoce como “techos de cristal”. Burín (2003) indica que el rasgo de invisibilidad está asociado a que no existen leyes, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construida sobre la base de otros elementos que son difíciles de detectar.

La evidencia indica que, en Argentina, a pesar de que las mujeres con altos niveles educativos y de altos ingresos padecen brechas laborales relativamente menores, aun así se enfrentan a techos de cristal. En el ámbito empresarial, por ejemplo, la participación femenina en puestos de decisión continúa siendo baja. De acuerdo con información del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en el tercer trimestre de 2016 las mujeres ocupaban solo un 34% de los cargos directivos y un 28% de las jefaturas. Además, aun cuando las mujeres logran acceder a puestos jerárquicos se verifica que persiste la lógica de segregación horizontal que impera en el resto de la economía, por lo que las mujeres ocupan cargos en gerencias con menores remuneraciones (administración, recursos humanos, etc.) que aquellas típicamente masculinas (finanzas, ventas, etc.). Asimismo, aquellas que alcanzan este tipo de puestos están en promedio más calificadas que los varones en igual posición: el 53% de las mujeres que ocupan empleos de jefatura o

dirección tienen educación universitaria completa o superior, mientras que para los varones el porcentaje cae a un 35%.

Esta dinámica no es exclusiva de la esfera privada: en el sector público también se verifica la presencia de techos de cristal. Dentro del Poder Ejecutivo Nacional, por ejemplo, solo el 31% de los cargos de alta dirección están ocupados por mujeres y la participación femenina cae a 20% entre ministros/as, secretarios/as y subsecretarios/as (conjunto denominado como “autoridades superiores”; ver Gráfico [19]). A su vez, también se observa la prevalencia de segregación horizontal a nivel ministerial, ya que las mujeres se encuentran concentradas fundamentalmente en aquellos vinculados a lo “social” (como por ejemplo Desarrollo Social, Salud, Cultura y Justicia y Derechos Humanos) al tiempo que no hay ninguna mujer entre los cargos superiores de ministerios como Ciencia y Tecnología, Defensa, Hacienda, Finanzas y del Interior. De hecho, en estos últimos dos ministerios las mujeres también se encuentran ausentes de los cargos de alta dirección (directores/as nacionales, directores/as generales y coordinadores/as). Finalmente, de un total de 51 empresas públicas, solamente 2 son presididas por mujeres.

**Gráfico [19]. Proporción masculina y femenina entre autoridades superiores del Poder Ejecutivo Nacional (2016).**



Fuente: elaboración propia en base a las designaciones en el Boletín Oficial.

Dentro del Poder Legislativo, la dinámica no ha cambiado demasiado desde 2007. En 1994 se implementó la Ley de Cupo Femenino, momento a partir del cual se incrementó la participación femenina hasta alcanzar un 35-40% para luego estancarse (ONU, 2017). En este sentido, en las elecciones de 2017, las mujeres representaron el 21% de las cabezas de lista para la Cámara de Diputados y el 22% en el caso del Senado.

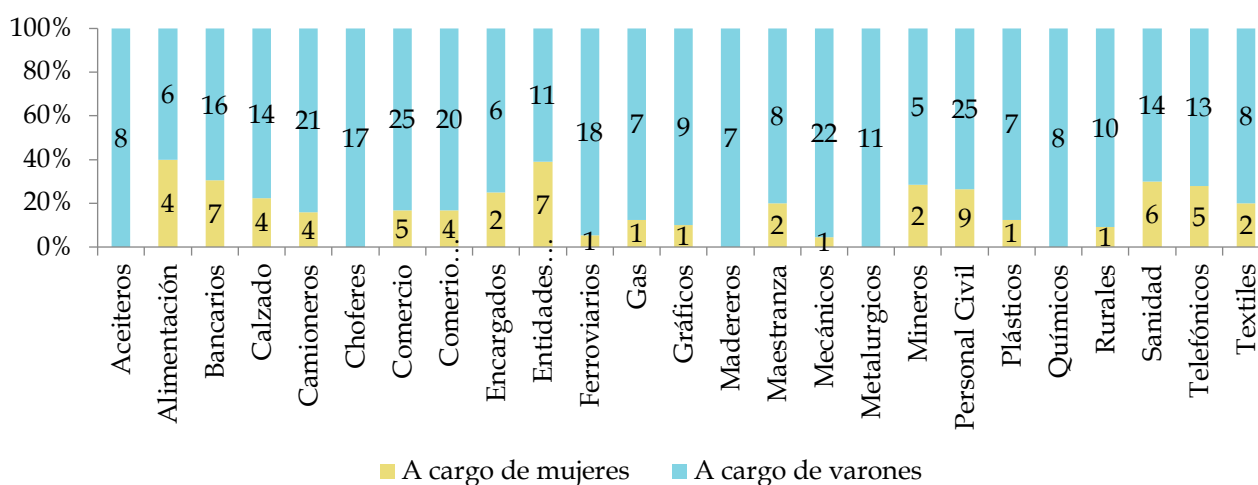
Por su parte, la proporción de diputadas y senadoras que presiden comisiones permanentes es notablemente menor a la de sus pares masculinos, exhibiendo sus niveles más altos cuando estas están vinculadas a áreas de reproducción. Por el contrario, cuando se trata de comisiones relacionadas al ámbito de la producción el porcentaje cae significativamente (25% en caso de diputados/as y 0% en senadores/as). Asimismo, las mujeres están a cargo de solamente el 29% de las presidencias de bloques en el Senado y del 37% en la Cámara de Diputados.

En el Poder Judicial también es posible constatar la presencia de techos de cristal. Si bien el porcentaje de mujeres dentro del personal administrativo o incluso el que ocupa puestos de funcionario/a es comparable al de los varones, en los cargos más altos sigue existiendo una sub-representación de las mujeres. Resulta ilustrativo el hecho de que solo hay una mujer entre los/as cinco miembros que tiene la Corte Suprema de Justicia de la Nación. De manera similar, solamente el 24% de los/as Procuradores/as y fiscales en el Ministerio Público Fiscal son mujeres.

Entre los cargos electivos del sector público se exhibe un comportamiento similar. Desde la vuelta a la democracia en el año 1983 a la fecha, en Argentina solamente hubo 9 gobernadoras provinciales mujeres de un total de 202 (menos de un 5%). A ello se suma el hecho de que estas 9 mandatarias estuvieron divididas en un total de 5 provincias (Buenos Aires, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Catamarca y Santiago del Estero), por lo que hay 19 provincias que aún no han tenido mujeres a la cabeza de la gobernación.

En los ámbitos sindicales también se observan techos de cristal. La Ley de Cupo Sindical Femenino (Ley N°25.674) fue sancionada en 2002 con el objetivo de constituir una acción afirmativa para garantizar la presencia de al menos un 30% de mujeres en los cargos electivos, así como también su participación en comisiones negociadoras. Sin embargo, en las dirigencias sindicales sigue extendiendo una amplia mayoría de varones. Según un análisis de casos realizado por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales del MTEySS, se encontró que las mujeres están a cargo solamente del 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías y que hay cuatro sindicatos (aceiteros, choferes, madereros y químicos) que no tienen a ninguna mujer en puestos de decisiones. A su vez, prevalece una segregación horizontal entre los puestos femeninos y masculinos: el 74% de las Secretarías, Subsecretarías y Prosecretarías a cargo de una mujer están vinculados a temas “femeninos” como por ejemplo género, igualdad, servicios sociales, familia y niñez, etc.

Gráfico [20]. Participación de mujeres y varones en Secretarías y Subsecretarías sindicales por actividad.



Fuente: elaboración propia en base a MTEySS (2017)

Las mujeres también exhiben una participación mucho menor en las comisiones de negociación colectiva. De acuerdo con la información relevada, un 30% de las Comisiones Negociadoras del sector sindical carece de participación femenina, al tiempo a que este porcentaje sube a 49% en el sector empresarial.

## 4. Conclusiones

El presente trabajo contribuye a caracterizar la desigualdad de género en el mercado de trabajo argentino. Encuentra que los cuatro problemas presentados concentran gran parte de las brechas por género que existen en el mercado laboral, pero lo hacen de diferente forma.

El problema del acceso al mercado laboral y los pisos pegajosos afecta a casi 6.625.000 mujeres en nuestro país. Del total de mujeres en edad laboral (entre 16 y 65 años), 44% están en la inactividad.

Las escaleras rotas afectan fundamentalmente a las mujeres ocupadas en edad fértil (unas 4.710.000 mujeres) y, con aún mayor incidencia, a aquellas que tienen hijos (unas 2.600.000 mujeres). Un 22% de las mujeres ocupadas en edad fértil transita a la inactividad. Es decir que los determinantes del fenómeno de escaleras rotas se centran en la feminización de la responsabilidad de conciliar la vida laboral y la vida familiar y la discriminación sistémica en el mercado de trabajo por género.

El problema de las paredes de cristal afecta al grueso de la fuerza de trabajo femenina: casi 4.510.000 mujeres trabajan en los sectores de comercio, salud, educación y servicio doméstico (58% de las mujeres económicamente activas). Entre sus determinantes aparece como clave la segmentación en la educación (tanto la que comienza desde la escuela como la que acontece en la educación superior). La reproducción (desde la educación inicial) de estereotipos de género que asignan roles diferenciales a mujeres y varones contribuye desde una edad temprana a la internalización de un determinado conjunto de alternativas de proyecto de vida y ocupación que minan el potencial de las niñas y adolescentes de identificarse con proyectos de vida ligados a profesiones tradicionalmente concebidas como "masculinas".

Solamente unas 975.000 mujeres lograron atravesar el techo de cristal (tomando como proxy la pertenencia al quinto quintil en la distribución de ingresos por generación de ingresos propios). Representan al 16% de las mujeres frente al 25% de los varones.

Nuestro trabajo también muestra que, aunque estos problemas afectan a todas las mujeres, no afectan a todas por igual. Tanto la brecha en el acceso como en los ingresos disminuye conforme aumenta el nivel de ingreso. Son también las mujeres de menores ingresos las que exhiben mayores transiciones de la ocupación a la inactividad. Es decir que las brechas de género se acentúan para las mujeres más pobres.

Por otro lado, las brechas también son mayores para las mujeres con hijos. El tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en el hogar casi se duplica para las mujeres con al menos un niño a cargo. Esto agranda la brecha de participación en el mercado laboral para este conjunto de mujeres, así como también la disponibilidad horaria para trabajar. Esto hace que opten por trabajos más flexibles, de menor carga horaria resultando en salarios más bajos y muchas veces optando por trabajadores no registrados.

## Referencias

- Abendroth, A.-K., Huffman, M., & Treas, J. (2014). The parity penalty in life course perspective: Motherhood and occupational status in 13 European countries. *American Sociological Review*, 993-1014.
- Bruckmüller, S., Ryan, M., Haslam, A., & Peters, K. (2013). Ceilings, cliffs and Labyrinths: Exploring metaphors for Workplace Gender Discrimination. In SAGE, *The SAGE Handbook of Gender and Psychology* (p. 450). New York: SAGE.
- CEPAL. (2015). *Instrumentos de protección social. Caminos latinoamericanos hacia la universalidad*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2016). *Balance preliminar de las economías 2016*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2017). *Nota para la igualdad 22: Mujeres, las más perjudicadas por el desempleo*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Díaz Langou, G., & Caro Sachetti, F. (2017). *Más días para cuidar: una propuesta para modificar el régimen de licencias*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Hsieh, C. T., Hurst, E., Jones, C. I., & Klenow, P. J. (2019). The allocation of talent and us economic growth. *Econometrica*, 87(5), 1439-1474.
- Neilson, J., & Stanfors, M. (2014). It's about time! Gender, parenthood and household division of labor under different welfare regimes. *Jornal of Family Issues*, 1066-1088.
- ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Ciudad de Panamá: ONU Mujeres.
- PNUD. (2013). *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*. Buenos Aires: PNUD.
- Reid, M., Miller, W., & Kerr, B. (1999). *Glass walls and glass ceilings: The case of municipal bureaucracies*. New York: Praeger.
- World Economic Forum. (2017). *2016 Global Gender Gap Report*. WEF.
- World Economic Forum. (2017). *Global Gender Gap Report 2017*. Washington DC: WEF.