* El siguiente trabajo práctico irá con nota y será entregado luego de finalizada la suspensión de las clases por emergencia sanitaria

*Tp1 diagnostico y ESI*

*Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales por Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini\**

Introducción

Uno de los rasgos característicos de los mercados de trabajo de América Latina en general y de Argentina en particular es la desigualdad, donde las inequidades que se producen entre varones y mujeres constituyen una de las dimensiones más importantes que deben ser conocidas y consideradas cuando se pretende lograr una sociedad más igualitaria, cohesionada e incluyente. Desde la década del 60 se desarrolla en Argentina un proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, vinculado a diferentes factores entre los cuales se destacan el acceso a mayores niveles educativos y las transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Este proceso avanzó de manera gradual hasta los 80, acelerándose durante los 90 asociado al aumento del desempleo y al deterioro de los salarios reales de los jefes varones (Barrancos, 2007; Contartese y Maceira, 2006; Cerrutti, 2000). Superada la crisis de fines de la década de los 90, las mujeres mantuvieron las relativamente elevadas tasas de participación, es decir llegaron al mercado de trabajo para quedarse. Sin embargo, la recuperación económica y laboral les resultó menos favorable: el desempleo femenino se redujo menos, los salarios de las mujeres crecieron menos y se detuvo el proceso de feminización del empleo que se observara durante los 90, como resultado de un mayor crecimiento en las ramas de actividad tradicionalmente masculinas (Castillo et al., 2008). Por lo tanto, hacia el año 2007 se observó un mercado de trabajo con elevada inequidad de género. El ingreso laboral de las mujeres es menor que el de los varones, producto de una inserción laboral más precaria: menor participación en el mercado de trabajo (38% y 55%), mayores tasas de desempleo (12% y 8%), menor acceso al empleo asalariado registrado (54% y 64%) y menor ingreso por hora trabajada . Las trabajadoras acceden en menor proporción a cargos de conducción, aun presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas. Asimismo, el grado de desigualdad laboral entre sexos varía según los sectores económicos, las ocupaciones, las regiones del país y el nivel educativo de los trabajadores. (Barrancos, 2007; Castillo et al., 2008; Contartese y Maceira, 2006; Cortés, 2003; Gálvez, 2001). Desde un enfoque tradicional, las brechas salariales de género son el resultado de una distribución inequitativa del capital educativo, que explicaría por qué las mujeres acceden menos al empleo de calidad y están peor remuneradas que los varones3 . No obstante, la educación, que ha constituido el gran logro de las mujeres en las últimas décadas, no ha sido un elemento de ruptura de esta situación, ni ha cambiado significativamente los prejuicios y la cultura que todavía impiden a las mujeres obtener puestos de trabajo acordes con su mayor preparación formal. En efecto, hacia el año 2006, la brecha salarial entre varones y mujeres, expresada en términos del déficit de ingreso mensual promedio, era del 20% para el total de los asalariados4 . Es importante destacar que estos menores ingresos percibidos por las mujeres, tienen efectos inmediatos sobre el bienestar de sus hogares (Rodríguez Enríquez, 2007; Giacometti, 2005). Desde la perspectiva de los derechos individuales, dado que el derecho al trabajo remunerado está expresado como un derecho ciudadano y que el trabajo es la principal fuente de ingresos, es importante examinar hasta qué punto difieren las remuneraciones que se pagan a varones y mujeres. Al adoptar este enfoque, se está reconociendo que el ingreso permite o facilita la independencia económica y es expresión de ciudadanía de la cual no deberían estar excluidos los adultos de ambos sexos. En este contexto, el presente artículo tiene por objetivo mostrar uno de los rasgos más sobresalientes de la inequidad del mercado de trabajo de Argentina -las brechas salariales de género-, identificando las causas que las originan con la idea de aportar elementos a la discusión sobre las políticas de igualdad de oportunidades para varones y mujeres. Asimismo, se reflexiona en torno al rol que estarían jugando las instituciones que regulan el mercado laboral sobre la equidad de género. La complejidad del estudio de las brechas salariales y de sus determinantes lleva a la necesidad de recurrir a fuentes y enfoques metodológicos complementarios entre sí, que permiten construir una mirada más completa. El artículo se apoya en los resultados de tres estudios realizados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)5 basados en encuestas permanentes de hogares, registros administrativos de la Seguridad Social6 – y en las encuestas de Gestión de Recursos Humanos y de Remuneraciones (ER-EIL) realizadas por el Ministerio de Trabajo. El artículo comienza presentando un ejercicio de medición de las brechas de género para el total de los trabajadores asalariados, donde se identifican situaciones de discriminación y de segregación ocupacional7 (Esquivel, 2007). Posteriormente, recorta su objeto de análisis en el empleo asalariado registrado privado, para mostrar de qué manera los patrones de especialización del empleo en ramas de actividad “tradicionalmente femeninas” contribuyen a explicar la brecha salarial observada (Castillo et al., 2008). Estos análisis se complementan con los resultados de un estudio más específico que aportan una mirada a la organización del trabajo en cuatro ramas de actividad seleccionadas. Para ello, se indaga en los procesos de gestión productiva y de recursos humanos que producen las brechas salariales observadas. Los patrones de inserción laboral de varones y mujeres, en términos de familias ocupacionales y de cargos de conducción, también son estudiados, explicando en qué medida éstos originan las brechas salariales de género. Con el propósito de aportar elementos a la discusión, se analiza si las diferentes prácticas de gestión productiva (innovación, vinculaciones con el entorno, gestión de calidad) y de recursos humanos de las empresas llevan a diferenciales en el empleo y si las mejores prácticas organizacionales generan mayor equidad. La mirada respecto del rol que ejercen las instituciones que regulan el mercado de trabajo, sobre las brechas salariales de género se enriquece a partir de algunos resultados de la Encuesta de Remuneraciones que se realiza desde el año 2007 en el MTEySS

Guía de preguntas:

1. Caracterice el mercado que deben afrontar las mujeres de Argentina
2. Describa la evolución proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo
3. ¿Por qué el ingreso laboral de las mujeres es menor que el de los varones?
4. ¿Por qué cree que las trabajadoras acceden en menor proporción a cargos de conducción?
5. ¿Cuáles profesiones la sociedad en general considera ramas de actividad “tradicionalmente femeninas”?