



Laboratorio de  
Políticas Públicas para el  
Desarrollo Equitativo

---

# Género, educación y mercado de trabajo en Tucumán

---

Documentos de Trabajo

[www.lapde.unt.edu.ar](http://www.lapde.unt.edu.ar)

Beatriz Álvarez  
María Florencia Correa Deza

Febrero 2020

Cita sugerida: Alvarez, Beatriz, Correa-Deza, M. Florencia (2020). Género, educación y mercado de trabajo en Tucumán.



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMAN

# **Género, educación y mercado de trabajo en Tucumán**

Beatriz Alvarez y Maria Florencia Correa Deza

(26 de febrero de 2020)

## **Introducción**

Pese a los notables avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres durante los últimos 50 años, resulta significativo que las mujeres participan menos del mercado laboral, son más propensas a ocuparse en puestos informales, trabajan menos horas que los hombres, y en tareas de menor productividad y por ende de menor salario, y se encuentran subrepresentadas en cargos jerárquicos de los sectores público y privado.

La participación económica de las mujeres ha crecido notablemente en el tiempo debido a incrementos en la educación (Gasparini y Marchionni, 2015), cambios tecnológicos en la función de producción del hogar (Greenwood, Seshadri, y Yorukoglu; 2005), cambios en las decisiones de fertilidad, cambios políticos, culturales y en las normas sociales. Sin embargo, todos estos cambios no supusieron la desaparición de las brechas que separan a hombres y mujeres en el ámbito productivo.

Disminuir las brechas de género en el ámbito productivo no sólo es necesario por razones de equidad sino también por razones de eficiencia: equiparar productivamente a hombres y mujeres puede significar mejoras en la productividad total de la economía así como una asignación de recursos más deseable. Woetzel (2015) estima que cerrar las brechas de participación laboral de hombres y mujeres podría impactar en un incremento del 26% del PIB mundial.

Sin duda estos desafíos sólo pueden ser llevados a cabo mediante políticas públicas activas con profunda perspectiva de género. Para ello es necesario contar con estadísticas confiables que nos brinden información sobre los mercados laborales, sobre el estado de la educación y la formación de capital humano y sobre las decisiones de uso del tiempo y de fecundidad.

En Argentina contamos con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), un relevamiento trimestral de variables sociodemográficas y socioeconómicas relativas a la población urbana de todo el país, que por su extensión, homogeneidad y sistematicidad nos permite encarar estudios tendientes a conocer problemáticas socioeconómicas con el objetivo de diseñar políticas públicas activas.

Este informe pretende, sobre la base de la EPH tercer trimestre de 2019, caracterizar algunas variables del mercado laboral tucumano, distinguiendo las trayectorias masculinas y femeninas y diferenciando la situación tucumana respecto de la nacional. Asimismo, se complementará esta información con otras fuentes que nos permitan indagar en algunos aspectos puntuales en torno a la situación del género en la provincia. En particular, haremos

uso de la Encuesta de Uso del Tiempo relevada por el INDEC en el año 2013, la Encuesta Nacional de la Estructura Social (ENES) correspondiente al año 2015 llevada a cabo por el Ministerio del Interior e información diversa respecto de la situación de la política y la universidad de Tucumán. Cabe destacar que todos los resultados de este informe hacen referencia exclusivamente a los ámbitos urbanos. Lamentablemente, no existen estadísticas disponibles para las áreas rurales en relación al género.

## Ingresos

El ingreso suele ser el indicador por excelencia del bienestar material, a mayor ingreso personal mayor bienestar y viceversa. Visto así, podemos aseverar sin miedo a equivocarnos, que actualmente las mujeres tucumanas poseemos menos bienestar que los hombres y que esa situación se replica a nivel nacional. Esta performance de ingresos tiene que ver, claro, con la participación laboral, pero también es resultado de dinámicas previas a la inserción laboral y que marcan el futuro de las mujeres mucho más allá de la edad productiva. Para entender las dinámicas de ingresos de hombres y mujeres es necesario considerar 3 aspectos fundamentales: educación, familia y trabajo.

Según la EPH, en el Gran San Miguel de Tucumán, una mujer de más de 14 años obtuvo durante el tercer trimestre de 2019, en promedio, \$16.546 pesos de ingreso mensual (nótese que ingreso es un concepto más amplio que salario dado que salario corresponde sólo a la retribución del trabajo mientras que ingreso puede contener otras fuentes como por ejemplo rentas, transferencias, etc.), mientras que un hombre obtuvo \$20.902, esto implica que los hombres tucumanos tienen en promedio un 26,3% más de ingresos que las mujeres. Esta situación a nivel nacional se replica en el mismo sentido pero en distinta magnitud. En la población urbana nacional y mayor de 14 años, los hombres poseen un promedio de ingresos 34,1% mayor que el de las mujeres.

La situación cambia si en lugar del ingreso promedio mensual consideramos el ingreso promedio por hora trabajada. En este caso, las tucumanas obtenemos un 2,2% más de ingresos que los hombres y a nivel nacional se mantiene la dinámica indicada en el párrafo anterior, los hombres a nivel nacional tienen un ingreso promedio por hora 6,3% más alto que el de las mujeres.

¿Por qué las brechas se achican e incluso se revierten cuando pasamos del ingreso mensual promedio al promedio por hora? Para responder a esta pregunta basta con saber en qué consiste un promedio, pero como todo número tiene un comportamiento aparejado y en este caso nos interesan ambas cosas. Empecemos por lo primero, el promedio: cuando pasamos del promedio mensual al promedio por hora, la operación matemática que hacemos es una división, en qué dividimos? dividimos la cantidad mensual en la cantidad de horas trabajadas y obtenemos el valor por hora. Que el ingreso mensual de las mujeres sea mayor que el de los varones implica que la cantidad por la que dividimos el ingreso mensual es menor en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres. Y aquí está el comportamiento aparejado: las mujeres en el Gran San Miguel de Tucumán trabajan menos horas (26 horas por semana) que los hombres (37 horas por semana) e incluso trabajan menos que las mujeres a nivel nacional (32 horas las mujeres y 41 los hombres).

Este hallazgo significa que las tucumanas disfrutamos de más ocio que los hombres? que podemos darnos el lujo de salir, descansar, ocupar tiempo en nosotras, mucho más que los hombres e incluso que las mujeres a nivel nacional? Claramente no y una de las posibles explicaciones está en el siguiente gráfico:

Distribución porcentual del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado según sexo, por jurisdicción. Población de 18 años y más. Total nacional urbano. Tercer trimestre 2013.



Fuente: INDEC

Los datos del gráfico anterior provienen de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, realizada por el INDEC en 2013. La misma tuvo como objetivo captar información respecto de la participación y el tiempo destinado por las personas de 18 años y más a las tareas domésticas, al cuidado de miembros del hogar y al trabajo voluntario. Es destacable que encuestas como estas son cruciales para cuantificar la magnitud del trabajo no remunerado, cuantificar las diferencias de género en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado, y avanzar hacia una correcta valorización de las tareas domésticas y de cuidado (cuenta satélite). También es destacable que esta encuesta no fue realizada, a nivel nacional, posteriormente al año 2013, pero que el 20 de diciembre pasado se publicó en el Boletín Oficial de la Nación la Ley 27.532 mediante la cual se incluye en el Sistema Estadístico Nacional, como módulo de la EPH, a la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.

Las mujeres tucumanas no disfrutamos de más ocio que los hombres porque dedicamos más horas que ellos al trabajo doméstico no remunerado, que incluye quehaceres domésticos, apoyo escolar y cuidado de personas. En 2013, en Tucumán, el 80% del tiempo dedicado a este tipo de tareas fue realizado por mujeres, mientras que tan sólo el 20% del tiempo fue realizado por hombres, mientras que a nivel nacional estos porcentajes fueron 76% y 24% respectivamente.

Qué significan estos porcentajes en término de horas dedicadas? Veamos...

En Tucumán las mujeres destinaron, en promedio, 7,3 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado y los hombres destinaron 3,4 horas diarias en promedio. A nivel nacional esta relación muestra que las mujeres destinaron 6,4 horas y los hombres 3,4.

Si desagregamos por tipo de trabajo doméstico no remunerado (TDNR), encontramos que en los quehaceres domésticos las mujeres destinaron el doble de horas que los hombres (4,1 vs. 2,3), mientras que a nivel nacional la relación es un poco menor (3,9 vs. 2,4 respectivamente); en el apoyo escolar las mujeres destinamos 2,1 horas diarias mientras que los hombres destinaron 1,9 (a nivel nacional la relación fue de 2,2 vs. 1,9 respectivamente); finalmente en el cuidado de personas las mujeres ocupan 6,2 horas y los hombres 3,4 (Promedio nacional: 6,0 vs. 3,8 respectivamente).

Cualquiera sea el recorte y el cruce de variables que se haga, grupos de edad, parentesco con el jefe de hogar, situación conyugal, presencia de menores y de mayores en el hogar, nivel educativo, condición de actividad y cantidad de horas semanales de trabajo, las mujeres tucumanas participan más del TDNR y dedican más horas que los hombres y además ambos promedios son sistemáticamente superiores al promedio nacional.

Estas diferencias en el reparto de las tareas domésticas parecen persistir en la actualidad. Según la EPH, en el tercer trimestre del 2019 el 86.2% de los tucumanos que declaran realizar tareas domésticas (sin ser servicio doméstico) son mujeres, mientras que para Argentina este valor asciende a 75.3%. Este fenómeno afecta particularmente a las mujeres jóvenes. Del universo de jóvenes (entre 14 y 24 años) que no estudian ni trabajan, los peyorativamente llamados “Ni-Ni”, el 66.5% son mujeres en Tucumán, mientras que 59.6% son mujeres en el país. Luego, es probable que una parte importante de estas jóvenes realicen tareas domésticas y de cuidado esenciales para el sostenimiento y la reproducción de la sociedad sin por ello percibir ninguna remuneración.

### **La participación de las mujeres en el mercado laboral**

Recapitulemos hasta aquí. Por alguna razón, que intentaremos dilucidar a lo largo del informe, las mujeres ganamos sistemáticamente menos que los hombres cuando consideramos el ingreso mensual, pero esa relación se invierte cuando consideramos el ingreso por hora. Esto puede explicarse por la cantidad de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado versus el que dedican al no remunerado. Reforcemos entonces esta idea analizando el comportamiento de los principales indicadores del mercado laboral tucumano y nacional.

Participación en el mercado de trabajo	Tucumán		Total País	
% Mujeres en la PEA	46.1%		43.6%	
Tasa de actividad de mujeres	52.1%		49.2%	
Tasa de actividad de mujeres/hombres (en %)	70.1%		72.9%	
Tasa de actividad	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<i>Por grupos de edad</i>				
Menor de 35	51.1%	65.0%	47.0%	64.0%
De 35 o más y menos de 50	80.0%	92.7%	75.7%	94.9%
De 50 o más y hasta 65	53.6%	82.4%	55.4%	84.4%
Más de 65	7.7%	22.8%	10.1%	23.8%
<i>Por nivel educativo</i>				
Hasta secundaria incompleta	35.1%	64.9%	30.8%	58.8%
Secundaria completa	63.2%	87.1%	56.0%	84.8%
Superior incompleta	59.8%	61.8%	55.0%	71.2%
Superior completa	76.1%	87.8%	77.3%	86.6%
<i>Desempleo y subocupación</i>				
Desempleo	12.7%	9.8%	10.8%	8.9%
Subocupación	16.1%	11.8%	15.0%	11.1%
<i>Informalidad</i>				
Empleo No Registrado	53.2%	51.9%	43.1%	41.1%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la EPH. 3er trimestre 2019

La Población Económicamente Activa (PEA) del Gran San Miguel de Tucumán alcanza las 428.287 personas, de las cuales el 46% (197.453) son mujeres y el 54% (230.834) son varones. Esta distribución resulta similar a nivel nacional sólo que la proporción de mujeres en la PEA nacional es 3 puntos porcentuales menor que la tucumana (spoiler alert!: durante los períodos de crisis, la participación de las mujeres en el mercado laboral se incrementa).

Hasta aquí el panorama no resulta en extremo desigual, casi la mitad de quienes trabajan o buscan activamente trabajo son mujeres y la otra mitad son hombres. Sin embargo cuando empezamos a indagar al interior de estos números las cosas cambian. Veamos.

La tasa de actividad nos informa sobre la proporción de personas que trabajan o buscan trabajo en relación a las que “teóricamente” podrían trabajar. Este indicador es muy disímil en el caso de mujeres y hombres y ha tenido una evolución muy errática desde la década de 1960. Actualmente una de cada dos mujeres del Gran San Miguel de Tucumán se encuentran trabajando o buscan activamente un trabajo mientras que en el caso de los hombres la relación alcanza a 7 de cada 10. De nuevo nos encontramos con un número superior en el caso nacional y ya estamos en condiciones de entender por qué puede suceder esto.

La tasa de actividad es un indicador sensible a dos procesos socioeconómicos. En primer lugar reacciona a los cambios culturales respecto del rol económico de la mujer. Desde 1960, década en que se produce el ingreso masivo de mujeres al mercado de trabajo, la tasa de actividad femenina ha venido creciendo sistemáticamente, más rápido incluso que la de los hombres, pero siempre por debajo. Pero dentro de ese marco reconocemos momentos en donde la Tasa de Actividad es aún más sensible a un segundo fenómeno socioeconómico: las crisis. La cosa se presenta más o menos así: durante momentos en donde la economía está bien, el ingreso masculino en el hogar resulta suficiente para

mantener determinado nivel de bienestar, sin embargo cuando sobreviene una crisis, ese ingreso a menudo resulta insuficiente y entonces se hace necesario que el resto de los integrantes de la familia salgan al mercado de trabajo en la búsqueda de un ingreso que pueda complementar el magro ingreso masculino. Quiénes son los “llamados” a salvar las economías familiares? primero las mujeres y luego los jóvenes. Por eso durante las crisis la tasa de actividad femenina suele aumentar y con ella el desempleo femenino a raíz del mismo proceso crítico que impide la generación de puestos de trabajo. Esto ocurrió, por ejemplo, en la década de 1990 en la provincia de Tucumán (Correa Deza y Alvarez, 2017).

A menudo se suele complementar el análisis anterior con medidas de precarización del mercado de trabajo. Hablamos de precarización cuando los puestos de trabajo son cada vez menos estables y poseen cada vez menos derechos para los trabajadores. En nuestro caso podemos observar que las mujeres del Gran San Miguel de Tucumán están sistemáticamente más desempleadas que los hombres (12,7% versus 9,8% respectivamente) y también están más subocupadas, es decir trabajan menos horas de lo que estarían dispuestas a trabajar (16,1% las mujeres versus 11,8% los hombres). Si bien la situación a nivel nacional se replica, los niveles en la provincia son mayores que en la Nación. Un tercer indicador de la precarización del mercado laboral femenino es el nivel de informalidad o “empleo en negro”. En este caso dos observaciones surgen de los datos, en primer lugar que 53 de cada 100 mujeres tucumanas trabajan “en negro”, número sensiblemente mayor que el de los hombres; y la segunda es que si bien a nivel nacional la situación es la misma, los niveles de informalidad son significativamente menores, dando cuenta de una situación en extremo preocupante para la provincia.

Luego de habernos distraído relacionando crisis y participación en el mercado de trabajo, volvamos a nuestras tasas de actividad. Dijimos al principio de este apartado que al interior de las tasas de actividad había algunas cosas interesantes. Distinguir la participación femenina según la edad puede aportarnos datos interesantes. Veamos... Si tuviéramos que pensar un gráfico para representar cómo se comporta la tasa de actividad femenina a medida que las mujeres nos hacemos más grandes, la mejor alternativa sería una montaña. Esto quiere decir que a medida que crecemos vamos entrando cada vez más al mercado de trabajo hasta que alcanzamos un pico y pasado ese pico empezamos a salir de dicho mercado, a esto lo conocemos como Ciclo de Vida Laboral. En el caso de los hombres podríamos pensar en la misma gráfica, pero siempre por encima de la de las mujeres. Entre los 35 y 50 años tanto hombres como mujeres alcanzan el pico de participación laboral, en edades previas a los 35 y posteriores a 50 la participación se reduce por obvias razones, menos de 35 debería ser el momento de formación de capital humano y más de 50 empieza a sobrevolar la posibilidad del retiro.

Ahora bien, llama la atención la gran diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina de más de 65 años. Para este segmento etario la participación laboral masculina triplica la femenina, cómo podemos explicar esa diferencia? pensemos que a los 65 años una mujer ya hace 5 años que podría haberse jubilado y de hecho posiblemente muchas lo hayan hecho, por lo que salieron del mercado laboral, sin embargo a los 65 años los hombres recién podrán empezar a jubilarse. En este caso la diferencia entre hombres y mujeres puede explicarse por cuestiones institucionales (edad jubilatoria) mientras que en

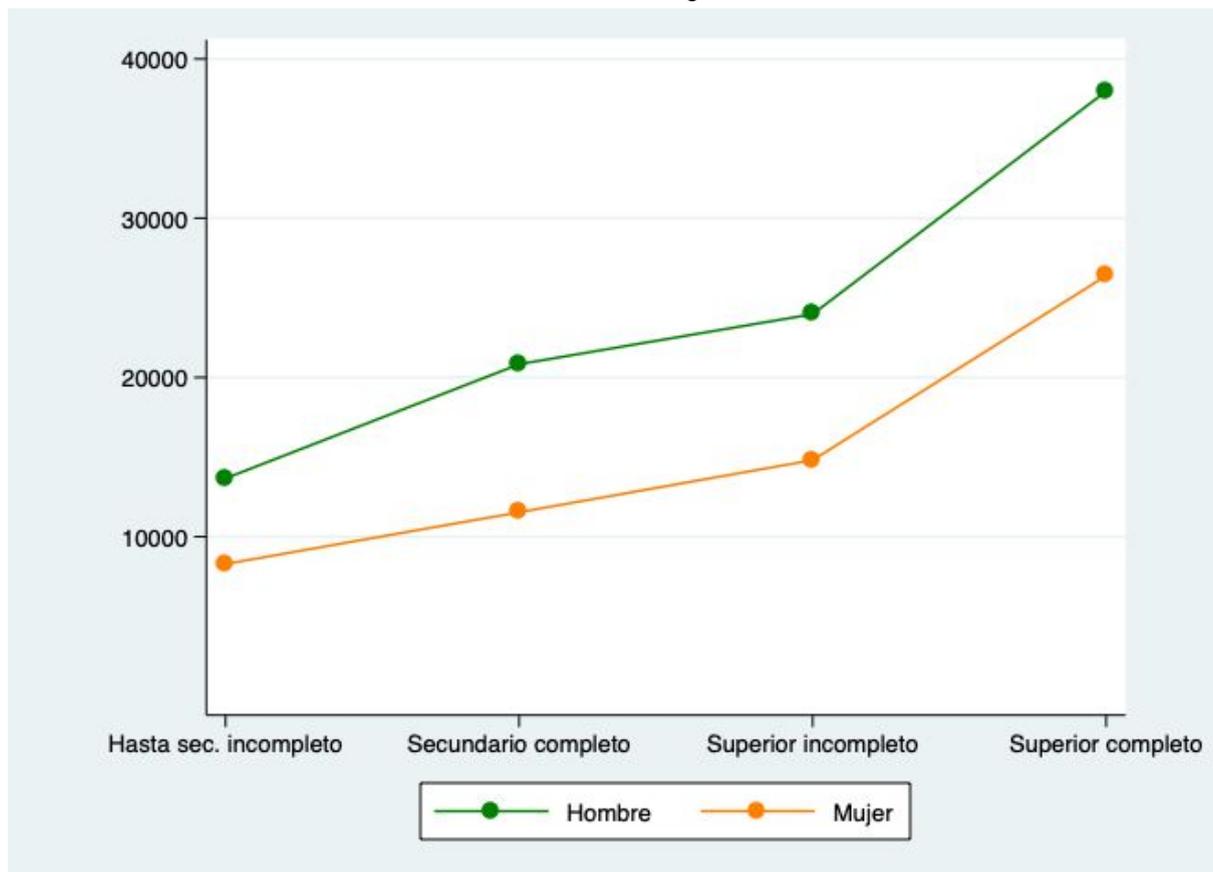
los otros segmentos etarios probablemente prevalezcan cuestiones culturales y de costumbres respecto de la participación femenina en el mercado de trabajo.

## La educación

La teoría económica nos enseña que la educación correlaciona positivamente con los ingresos. Esto significa que educarnos (ir a la escuela, a la universidad, hacer posgrados, etc.) debería ser considerado como una inversión: hoy gasto en educarme, consumo menos bienes hoy, con la “promesa” que en el futuro esa educación me permitirá ser más productiva y por ende ganar más dinero, “más educación hoy, mejor puesto de trabajo y más dinero mañana”.

Esta teoría supone que las tasas de retorno de la educación son iguales para hombres y mujeres, es decir que una mujer y un hombre con igual capital humano deberían ganar lo mismo. Sin embargo, cuando analizamos los datos esto no se verifica. Veamos el siguiente gráfico y pensemos posibles explicaciones.

Perfiles del ingreso individual para hombres y mujeres de 40 años asalariado o cuentapropista, por máximo nivel educativo alcanzado en el Gran San Miguel de Tucumán. Tercer trimestre 2019



Fuente: elaboración propia sobre la base de la EPH.

Nota: los perfiles del ingreso individual fueron estimados en regresiones *à la* Mincer separadas para hombres y mujeres controlando por edad, edad al cuadrado y jerarquía ocupacional (jefes o no jefes).

El gráfico anterior muestra estimaciones de ingresos para hombres y mujeres según el grado de educación alcanzado. Lo que el gráfico nos muestra es que en realidad el retorno de la educación es mayor para los hombres que para las mujeres, sistemáticamente y para todo nivel educativo que consideremos. Además, para las mujeres el menor retorno de la educación en relación al retorno de los hombres, se verifica en aquellas que poseen nivel superior completo.

Por qué sucede esto? Si a la pregunta la contestara el famoso economista Gary Becker, nos diría que cada peso gastado en la educación de los hombres rinde más que cada peso gastado en la educación de las mujeres, simplemente porque las mujeres tenemos ventajas comparativas naturales en las tareas domésticas y de cuidado mientras que los hombres tienen ventajas comparativas naturales en el trabajo fuera del hogar. Sin embargo a esta altura de la historia difícilmente podemos seguir sosteniendo esta idea de las ventajas comparativas de hombres y mujeres y entonces la explicación más sensata que podemos encontrar a estas diferencias de retornos de la educación, es la discriminación.

Pese a esta realidad tan desalentadora, las mujeres seguimos representando una proporción mayor que los hombres en los egresados universitarios. Según el Sistema de Estadísticas Universitarias, 6 de cada 10 egresados universitarios en 2017 fueron mujeres. Y esto luego permite explicar en parte el comportamiento de las tasas de actividad femenina según el nivel educativo. Lo que podemos verificar es que en general la participación femenina crece conforme las mujeres adquieren mayor preparación, sin embargo podemos aventurar algunos comportamientos interesantes. La menor tasa de participación se da en aquellas mujeres que no han completado el nivel secundario, esto podría ser consistente con un mercado de trabajo cada vez más exigente en términos de necesidad de preparación; luego hay un salto muy importante en las mujeres que completaron el secundario, 6 de cada 10 están ocupadas o buscan activamente trabajo. Este número debería ponernos en alerta porque lo que deberíamos esperar es que esas personas, que terminaron el secundario, quieran seguir acumulando capital humano, la realidad podría estar diciéndonos que las urgencias económicas están empujando a las mujeres a salir al mercado laboral de manera prematura. La baja de la tasa en aquellas mujeres que no completaron el nivel universitario es alentadora porque podría estar significando que algunas mujeres están saliendo del mercado laboral para poder completar sus estudios superiores. Finalmente 7 de cada 10 mujeres universitarias están, como es de esperarse, insertas en el mercado laboral ya sea ocupadas o buscando activamente trabajo.

### **Feminización de la pobreza**

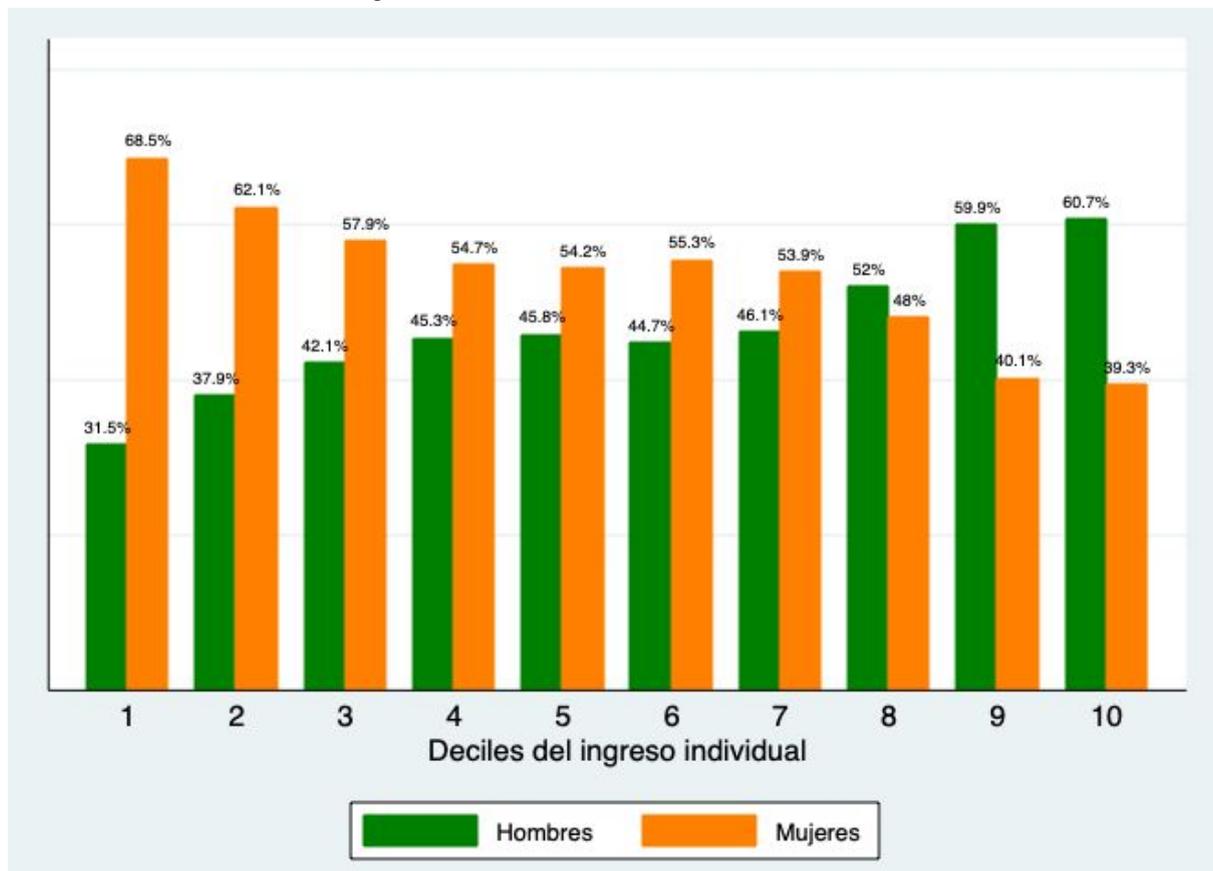
Para entender este apartado tenemos que tener claros algunos de los hallazgos previos, a saber: las mujeres trabajamos menos horas en el mercado de trabajo remunerado, participamos menos que los hombres en dicho mercado y además de esto ganamos menos en promedio que los hombres.

A su vez la teoría económica nos permite medir la pobreza por ingreso y la indigencia partiendo de una definición muy clara de la misma. Será pobre aquel individuo que no

posea un ingreso tal que le alcance para acceder a una Canasta Básica Total (alimentos y bienes no alimenticios) y será indigente aquel individuo que no posea un ingreso tal que le permita acceder a una Canasta Básica Alimentaria (alimentos que aportan las calorías necesarias para subsistir).

Teniendo claro los conceptos anteriores podemos entender el concepto de Feminización de la pobreza y ver cómo funciona ese concepto en el Gran San Miguel de Tucumán. Comencemos analizando el gráfico siguiente:

Composición por sexo de los deciles de ingreso individual de los individuos de 14 años y más. Gran San Miguel de Tucumán. EPH Tercer Trimestre 2019.



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH.

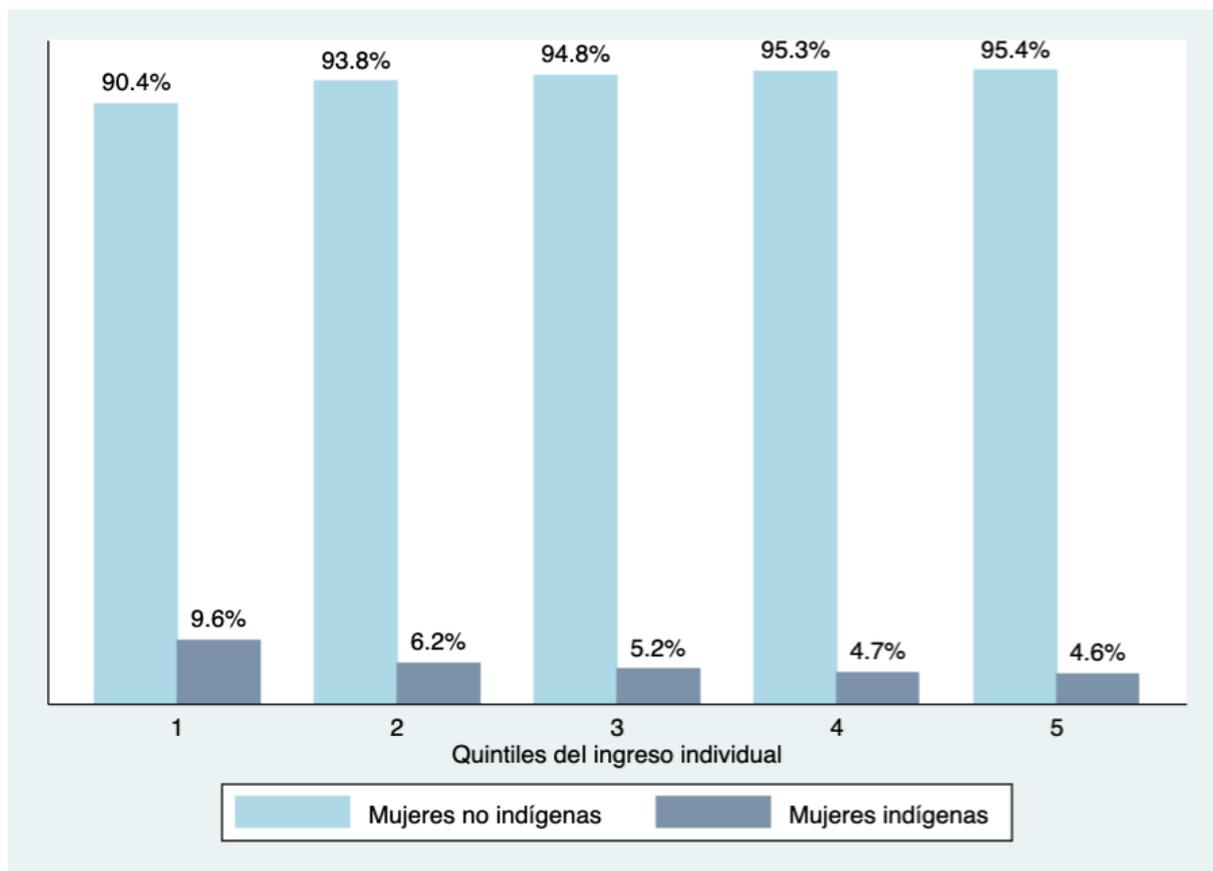
Lo que tenemos en el gráfico es la población de 14 años y más del Gran San Miguel de Tucumán ordenada desde el que menos gana hasta el que más gana agrupada en grupos (deciles) que representan cada uno el 10% de la población. Lo que queremos ver aquí es qué proporción de mujeres y de varones hay en cada decil y lo que encontramos es que en el 10% más pobre de la población (decil 1) el 68,5% de la población del grupo son mujeres y el 31,5% son hombres mientras que en el 10% más rico de la población (decil 10) esa relación se invierte y los hombres pasan a representar el 60,7% mientras que las mujeres representan el 39,3%.

Qué nos dice este gráfico sobre la pobreza y su relación con el género femenino? Si consideramos que las mujeres son mayoría en el 70% más pobre de la población (decil 1 al

decil 7) entonces podemos aseverar, sin miedo a equivocarnos, que si a este gráfico le incorporamos la línea de pobreza y la de indigencia, las mujeres también serán mayoría en todo el grupo de población que quede por debajo de esas líneas.

Tal y como veníamos encontrando en los análisis anteriores, la situación a nivel nacional sigue la misma tendencia pero a niveles más bajos. Según estimaciones de Shokida (2019) las mujeres a nivel nacional serían mayoría sólo hasta el quinto decil, a partir del sexto decil y hasta el décimo la situación se revierte. Este comportamiento sigue significando que si al gráfico le incorporamos las líneas de pobreza e indigencia, la mayoría de quienes queden “por debajo”, con certeza serán mujeres.

Cabe destacar que no todas las mujeres sufren el mismo tipo o la misma intensidad de discriminación en el mercado de trabajo. La Encuesta Nacional de la Estructura Social, efectuada por el Ministerio del Interior del año 2015 incluye en el cuestionario la pregunta de autopercepción étnica. Así, como muestra la siguiente figura, el colectivo de mujeres no es homogéneo. A medida que aumentan los quintiles de ingreso, la participación de las mujeres que se auto-perciben como indígenas va decreciendo. Luego, la mujer racializada podría encontrarse en peores condiciones en el mercado de trabajo.



Fuente: elaboración propia sobre la base de ENES 2015

### Techo de cristal y pisos pegajosos

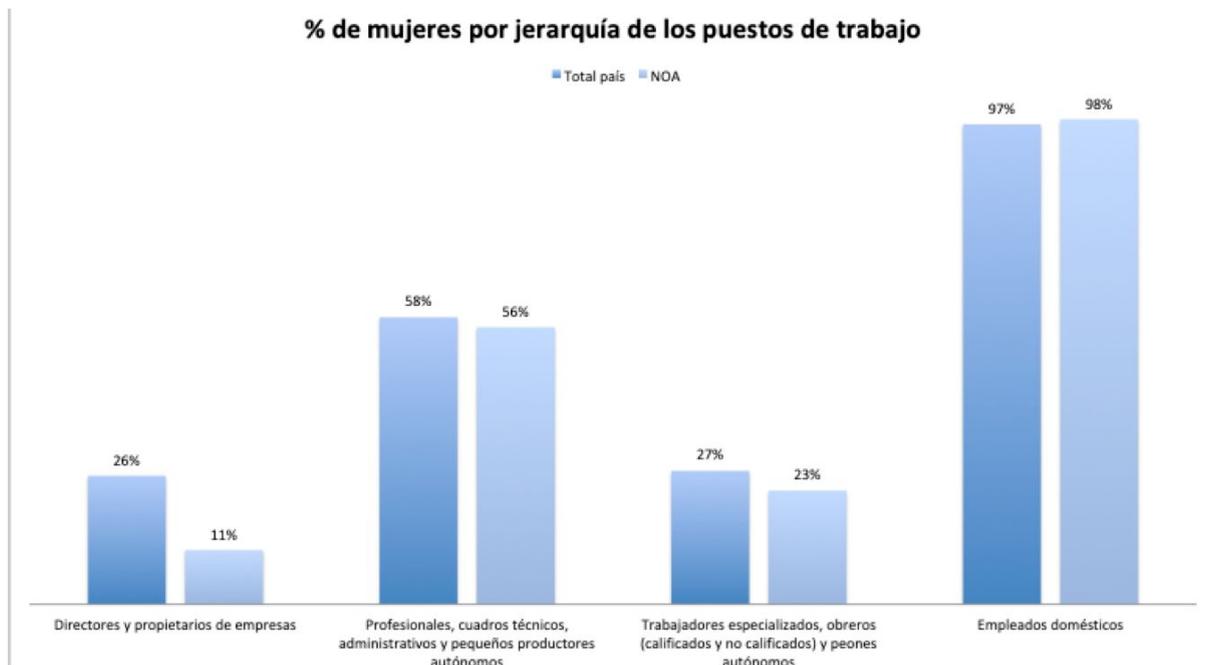
El techo de cristal y los pisos pegajosos son dos caras de una misma moneda y se refieren a las disyuntivas que se les presentan a las mujeres que desean salir al mercado de trabajo y avanzar en sus carreras laborales. Para entender estos dos conceptos veamos primero algunos datos: Según Standard & Poor, aunque en el 2016 el 45% de los trabajadores de las 500 empresas más importantes a nivel global son mujeres, representan menos del 20% del total en los directorios y sólo un 4% entre los CEOs; Ernst & Young muestra que, en las primeras 1500 empresas que cotizan en Wall Street, hay más directores varones llamados John, Robert, William o James que mujeres como directoras; según el Latin Trade Ranking, en América Latina las mujeres representan el 5% del total en los directorios y el 2% entre los CEOs de las 500 empresas más grandes (D'Alessandro, 2017).

Es posible que existan tan pocas mujeres capaces de acceder a puestos jerárquicos? es esto compatible con sociedades en donde cada vez más mujeres concluyen estudios universitarios e incluso de posgrados? Si te parece que la respuesta es no, estás en lo cierto y estamos delante del fenómeno de techos de cristal, esa “fuerza” que hace que mujeres con calificación y experiencia no puedan crecer en sus ámbitos de trabajo a la par de varones con similares aptitudes.

Qué explicaciones podemos encontrar para este fenómeno? Una posibilidad es pensar que las tareas de cuidado, culturalmente asignadas a las mujeres, actualmente se encuentran asignadas de manera asimétrica, las mujeres salimos al mercado de trabajo y dejamos un vacío de cuidado en nuestros hogares que claramente no fue cubierto por más horas por parte de los hombres, pensemos en las estadísticas que vimos al comienzo de este trabajo sobre trabajo doméstico no remunerado. Entonces, aquellas mujeres que desean ascender en sus trabajos se ven imposibilitadas de hacerlo salvo que acudan a la mercantilización de los cuidados, es decir salvo que contraten otra mujer que pueda realizar las tareas de cuidado y hogareñas que ella, por su trabajo, no puede.

Y aquellas mujeres que no puedan conciliar las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo, a menudo sufrirán la otra parte del problema, los pisos pegajosos. Este fenómeno hace alusión al proceso por el cual algunas mujeres permanecen “estancadas” en puestos de trabajo de menor calificación, *part-time*, informales y con bajos salarios, pero que son la única alternativa que encuentran para conciliar las tareas hogareñas y de cuidado con la necesidad de acceder a un ingreso. Un claro ejemplo de esto es el trabajo doméstico remunerado.

El gráfico a continuación refuerza de manera empírica lo que venimos desarrollando en este apartado. La escasa participación de las mujeres en los puestos de directores y entre los propietarios de empresas; la participación equitativa en puestos medios; y entre los sectores de más baja calificación es muy evidente la feminización del empleo doméstico y masculinización de los trabajos tradicionalmente asociados al obrero. Pareciera además que este fenómeno es más severo en la región del Noroeste (NOA) que en el resto del país, como muestra el gráfico.



Fuente: elaboración propia sobre la base de ENES, 2015

La feminización o masculinización de las ocupaciones no sólo es propia de los empleos no calificados. Un área en donde la subrepresentación femenina es significativa es en la política y en este ámbito resulta crucial contar con mujeres que incorporen la perspectiva de género, justamente porque de los ámbitos políticos emanan las instituciones y regulaciones que organizan nuestra sociedad.

La participación femenina en el ámbito legislativo nacional viene en aumento desde 1991, año de la primera ley de cupo, pero aún dista mucho de ser paritaria, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:



Fuente: Observatorio Político Electoral – Documento de Trabajo N° 1

Pese al incremento sistemático y sostenido de la participación femenina en el Congreso, la ley de cupos, a menudo, operó como un límite a las mujeres con ambiciones de ocupar cargos legislativos nacionales. Los mecanismos por detrás de esta aseveración tienen que ver con el mero incumplimiento por parte de los partidos políticos, o por restricciones mecánicas derivadas de pocos cargos en disputa que, junto con el efecto “cabeza de lista masculinas en magnitudes impares”, magnifican el efecto negativo sobre la representación femenina. Pese a esto el incremento cuantitativo tuvo sus efectos en términos de representación sustantiva, generando una agenda legislativa atenta a temas relativos al derecho de familia, a la adolescencia, a la mujer y a la niñez y a la vejez.

Dados los buenos resultados cuantitativos y cualitativos de esta herramienta de discriminación positiva, el próximo paso fue la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de representación política. La Ley 27.412 establece que a partir de las elecciones legislativas del pasado mes de octubre, las listas deberán contener igual proporción de mujeres como de varones en forma intercalada. El complemento que incorpora la letra de esta ley tiene que ver con disposiciones al interior de los partidos políticos. La existencia de los mismos estará atada a la necesidad de cumplir con la paridad en la conformación de las listas de renovación de autoridades partidarias. Esta regulación al interior de los partidos busca cambiar la lógica de funcionamiento de los partidos y comenzar a erradicar las pulsiones elusorias de las leyes de cupo y de paridad.

A nivel provincial, en las pasadas elecciones, se pusieron de manifiesto algunos de los vicios emanados de las leyes de cupo que, combinados con el sistema de polarización de la oferta electoral, redundan en una profunda subrepresentación femenina en nuestra cámara legislativa.

La provincia cuenta con una ley de cupo, la ley N° 8783 del año 2015 que modifica nuestra legislación sobre el sistema electoral, la ley N° 7876. En la letra de la primera se puede distinguir el espíritu de regular que las listas no lleven más de 70% de candidatos varones y que la “forma” en la que deben elaborarse dichas listas deberá respetar dos candidatos masculinos, uno femenino y ese esquema deberá alternarse hasta cubrir todos los puestos de la lista, esto con excepción de los cargos electivos unipersonales, tal es el caso de Gobernador, Vicegobernador, Intendente y Delegado Comunal.

Una lectura de las listas de acoples de candidatos a legisladores y legisladoras provinciales por la capital tucumana, presentadas para competir en las elecciones del pasado 9 de junio demuestra algunos de los vicios que venimos encontrando en la arena política nacional.

Si nos abocamos a analizar la composición por género de las listas de la Capital, vemos que la mayoría de las mismas optaron por cumplir casi exclusivamente con la regulación del cupo del 30% y que sólo unas pocas garantizaron niveles más acordes a la paridad.

Los datos muestran el altísimo porcentaje de partidos que garantizaron listas con menos del 50% de mujeres (71%) y el escaso número de partidos que pusieron en igualdad de condiciones a mujeres y a hombres, tan sólo 10 de los 49 partidos que compitieron en la capital.

Otro elemento a considerar respecto de la conformación de las listas, tiene que ver con aquellos acoples que pusieron a mujeres como cabeza de acople. Recordemos que uno de los elementos que reduce la representación de la mujer en las cámaras, tiene que ver con no encabezar listas en esquemas en donde los cargos que efectivamente pueden obtenerse se reducen a 1 o incluso ninguno. Si se miran las 3 secciones (Capital, Este y Oeste) legislativas sólo 15 mujeres encabezaron listas de un total de 85 listas que efectivamente compitieron.

Derivado de las elecciones pasadas, la representación femenina en la nueva cámara alcanzará aproximadamente el 22%. Esto se reproduce en la composición del gabinete de ministros en donde sólo uno de los ministerios están conducidos por una mujer. En segundo lugar, es pertinente pensar también la situación de Tucumán relativo a lo que sucede a nivel nacional y en el resto de las provincias. Si bien la situación relativa tucumana no es la más desalentadora del país, podemos reconocer que la representación femenina en la cámara es menor que a nivel nacional en ambas cámaras (38% en Diputados y 41% en Senadores), menor que el promedio de representación femenina en las provincias con sistemas legislativos unicamerales (34,26%) y que si rankeamos a las provincias con sistemas unicamerales de menor a mayor según los porcentajes de mujeres en la cámara, Tucumán es la cuarta provincia con menor participación femenina.

### **Género en la universidad**

6 de cada 10 estudiantes en la Universidad de Tucumán (pública o privada) son mujeres. Las mismas predominan en todas las ramas (Humanidades, Sociales, Ciencias de la Salud

o Ciencias Básicas), con la excepción de las Ciencias Aplicadas (donde se encuentran carreras como Agronomía, Geología, Bioquímica, Arquitectura o cualquier ingeniería), ramas no alcanzan a representar el 40%. Estas estadísticas coinciden con el promedio nacional pero además muestran una dicotomía clásica arraigada en costumbres tradicionales por las cuales las mujeres se encargan de las “ciencias blandas” y los hombres de las “duras”.

Como muestra la siguiente tabla, aunque el reparto del total del cuerpo docente universitario de la provincia es igualitario, la participación de las mujeres aumenta a medida que descendemos en la jerarquía de los cargos. Aunque falta profundizar en esta investigación, este primer pantallazo ofrece un indicio de cierto techo de cristal también en el ámbito académico. Por otro lado, incluso teniendo en cuenta estas brechas en la jerarquía, es llamativo cómo la carga horaria parece estar asociada positivamente con la participación femenina. Una hipótesis a testear podría ser la posibilidad de que el plantel docente masculino tenga ventajas en el acceso a mejores puestos de trabajo en otros ámbitos del sector público o en el sector privado rechazando los cargos con mucha dedicación. Otra posibilidad, complementaria a la recién planteada, radica en la existencia de actividades feminizadas, como lo es la educación. De nuevo, estos datos para el total país no sugieren que la universidad de Tucumán sea particular en este aspecto.

Dedicación	Categoría	Tucumán		Argentina	
		Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Exclusiva	Titular	422	48.8%	9496	44.1%
	Asociado	540	61.1%	4370	51.9%
	Adjunto	925	63.6%	13304	56.3%
	JTP	661	70.0%	9759	60.9%
	Ayudante	142	65.5%	4064	60.3%
Semi Exclusiva	Titular	137	22.6%	8465	40.4%
	Asociado	236	40.7%	2272	40.8%
	Adjunto	1024	50.2%	15826	50.3%
	JTP	2225	53.1%	22619	56.2%
	Ayudante	927	56.1%	12016	57.4%
Simple	Titular	63	44.4%	16327	33.2%
	Asociado	101	53.5%	5727	29.9%
	Adjunto	323	45.8%	44894	40.3%
	JTP	594	56.9%	55906	49.2%
	Ayudante	1661	49.8%	91690	50.9%
Total		9981	54.3%	316735	48.5%

Fuente: elaboración propia sobre la base de <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home> (fecha de última consulta: 26 de febrero 2020)

Rulli, Peter y Torres Robles (2019) sugieren que a pesar de la paridad en los cargos docentes de la Universidad Nacional de Río Negro, las exigencias en la titulación de los docentes son menores para los hombres que para las mujeres. Una pequeña exploración de estos aspectos para el conjunto de profesores de la Facultad de Agronomía y Zootecnia

de la UNT sugiere que esto podría ocurrir también en la educación superior en nuestra provincia.

Cargo	Hombres				Mujeres			
	Grado	Especialización	Master	Doctorado	Grado	Especialización	Master	Doctorado
Titular	0	0	1	0	3	0	3	0
Asociado	2	3	4	2	3	0	2	6
Adjunto	7	3	3	1	7	3	4	4
JTP	10	2	2	1	8	1	0	4
Auxiliar de 1°	5	0	2	1	11	1	0	1
Ayudante graduado	12	1	0	0	13	2	2	1
Total	36	9	12	5	45	7	11	16

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información publicada en el sitio web de la Facultad de Agronomía y Zootecnia: <http://www.faz.unt.edu.ar/> (fecha de última consulta: 26 de febrero 2020)

En relación a las autoridades de la Universidad Nacional de Tucumán (compuestas por el rectorado, el HCS y las facultades), nuevamente, aunque en el agregado se observa paridad, la descomposición permite advertir un sesgo favorable a los hombres en los cargos de mayor jerarquía. La siguiente tabla muestra que tanto el rector y vicerrector como la mayoría de los decanos son hombres. La incidencia femenina entre las vicedecanas si es más elevada. De nuevo, destacan en participación femenina las autoridades en facultades asociadas a artes, ciencias sociales o humanidades y la Escuela de Enfermería, esta última que provee profesionales del cuidado, ocupación altamente feminizada.

<b>Composición autoridades UNT</b>	Total	% de Mujeres	Rector	Vicerrector	Mujeres en Secretarías
<i>Rectorado</i>					
Autoridades (rector, vicerrector, secretarios y subsecretarios)	17	35.3%	Hombre	Hombre	6 de 15
HCS	32	43.8%			
<i>Facultades</i>	Total	% de Mujeres	Decano o Director	Vicedecano o Subdirector	Mujeres en Gabinete
Agronomía y Zootecnia	17	23.5%	Hombre	Mujer	2 de 4
Arquitectura y Urbanismo	20	50.0%	Hombre	Mujer	5 de 7
Artes	20	70.0%	Mujer	Mujer	5 de 7
Bioquímica, Química y Farmacia	26	69.2%	Hombre	Mujer	3 de 7
Ciencias Económicas	18	22.2%	Hombre	Mujer	2 de 5
Ciencias Exactas y Tecnología	17	17.6%	Hombre	Hombre	0 de 4
Ciencias Naturales	17	41.2%	Hombre	Mujer	1 de 4
Derecho y Ciencias Sociales	13	69.2%	Mujer	Mujer	6 de 10
Educación Física	18	27.8%	Hombre	Hombre	2 de 5
Filosofía y Letras	23	69.6%	Mujer	Hombre	6 de 10
Medicina	33	42.4%	Hombre	Mujer	3 de 8
Odontología	17	47.1%	Mujer	Hombre	2 de 5
Psicología	16	68.8%	Mujer	Mujer	1 de 3
Escuela Universitaria de Cine, Video y Televisión	4	25.0%	Hombre	.	1 de 3
Escuela de Enfermería	5	80.0%	Mujer	Mujer	2 de 3
Total	313	47.3%	-	-	47 de 100

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información publicada en el sitio web de la Universidad Nacional de Tucumán: <http://www.unt.edu.ar/> (fecha de última consulta: 26 de febrero 2020)

## Reflexiones finales

En este informe hemos encontrado indicios de discriminación por género en el mercado de trabajo provincial que pareciera ser algo más severo que en el resto del país. En particular, las mujeres tucumanas ganan, en promedio, menos que los hombres y la brecha es mayor en la provincia en relación al promedio nacional. Una razón es que las tucumanas trabajan menos horas que los tucumanos y que las mujeres en Argentina en general. Esto se debe a que participan más en las tareas domésticas no remuneradas.

Pese a contar con un elevado nivel de capital humano en relación a los hombres, la participación en el mercado de trabajo también es menor para las tucumanas para todos los grupos de edad y niveles educativos. Además, todos los indicadores analizados revelan cierta penalización por residir en la provincia: enfrentan mayores índices de desocupación, subocupación e informalidad.

Otra de las penalización a las que nos enfrentamos las mujeres tiene que ver con el retorno de la educación. Para los hombres la educación parece reportarles mayores niveles de ingresos que a aquellas mujeres con igual stock de capital humano. Esto es particularmente verificable y resulta más preocupante en altos niveles educativos.

En este trabajo pudimos documentar la feminización de la pobreza en Tucumán, constatando que la participación de las mujeres es muy elevada en los primeros deciles del ingreso individual y decrece continuamente. No se alcanza la paridad sino hasta el octavo decil. Este hallazgo es también más grave que para el promedio nacional. Cabe resaltar que el grupo de mujeres no es un homogéneo, esta feminización de la pobreza afecta más a los colectivos más vulnerables como el de las mujeres racializadas.

Así como la feminización de la pobreza, hemos documentado los techos de cristal y los pisos pegajosos. Haciendo uso de los datos de la ENES pudimos sugerir que los techos de cristal parecen ser más bajos y más fuertes y los pisos más pegajosos en el NOA que en el total nacional, esto podría suceder como resultado de la baja participación femenina en los puestos de alta jerarquía y más elevada feminización de trabajo doméstico entre las mujeres. Sin embargo, como decíamos, la feminización de las ocupaciones no se observa sólo entre los puestos laborales de baja calificación. La representación femenina en la cámara y en los ministerios también se encuentra por debajo de los promedios nacionales

Como parte de un tópico particularmente interesante, hemos analizado la composición por género de los estamentos de estudiantes, docentes y autoridades de la universidad. Entre los estudiantes, aunque predominan las mujeres, la distribución se encuentra sesgada por áreas feminizadas (artes, humanidades, sociales) y otras masculinizadas (ciencias aplicadas). Por otro lado, tanto entre las autoridades como entre los docentes, aunque los agregados son relativamente igualitarios, la descomposición de los mismos en cuanto a jerarquía favorece a la población masculina.

## Referencias

Correa Deza M. F. y Alvarez, B. (2017). Entre la recuperación de derechos, el aumento del desempleo y la caída del poder adquisitivo (1983-2003). En *El trabajo: actores, protestas y derechos*. Florencia Gutiérrez y María Paula Parolo (compiladoras). Colección Historias Temáticas de Tucumán, siglos XIX y XX. Eds. Imago Mundi

D'Alessandro, M. (2017). *Economía feminista: cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Sudamericana.

Gasparini, L., & Marchionni, M. (2015). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America: An overview* (No. 185). Documento de Trabajo.

Greenwood, J., Seshadri, A., & Yorukoglu, M. (2005). Engines of liberation. *The Review of Economic Studies*, 72(1), 109-133.

Rulli M., Peter G. y Torres Robles S. (2019). (Des)igualdades de género, avances normativos y políticas de igualdad en la Universidad Nacional de Río Negro (Patagonia, Argentina). *Universidades*, 70(79), 7-18. Disponible en: [https://issuu.com/espaciospoliticos/docs/revista\\_ep\\_12\\_-\\_o\\_2016](https://issuu.com/espaciospoliticos/docs/revista_ep_12_-_o_2016) (fecha de consulta: 26 de febrero de 2020)

Shokida, N. (2019). *La desigualdad de género se puede medir*. Disponible en: <https://economiafeminista.com/la-desigualdad-de-genero-se-puede-medir-3/> (fecha de consulta: 26 de febrero de 2020)

Woetzel, J. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (No. id: 7570).