



Laboratorio de
Políticas Públicas para el
Desarrollo Equitativo

Género y Mercado Laboral en Tucumán

Análisis de las brechas económicas de género existentes en el mercado laboral tucumano para el tercer trimestre del año 2022.

Documentos de Trabajo

www.lapde.unt.edu.ar

Beatríz Álvarez

Franccesca Berarducci

María Florencia Correa Deza

Eugenia Formoso

María Paula Mejail

Isolda Salas

Marzo 2023

Cita sugerida: Álvarez, B., Berarducci, F., Correa Deza, F., Formoso, E., Mejail, P., Salas, I. (2023). Género y Mercado Laboral. Documentos de trabajo del LAPDE, Universidad Nacional de Tucumán.



Género y Mercado Laboral en Tucumán

Área de Género del Laboratorio de Políticas Públicas
para el Desarrollo Equitativo (LAPDE)¹

Facultad de Ciencias Económicas (FACE)

Universidad Nacional de Tucumán (UNT)

¹ Por consultas, dudas o comentarios escribir a lapde@face.unt.edu.ar o ingresar a www.lapde.unt.edu.ar

1. Introducción

Género y Mercado Laboral en Tucumán tiene como objetivo identificar la existencia de brechas económicas de género en el mercado de trabajo tucumano, cuantificarlas e indagar respecto de algunos canales a través de los cuáles se manifiestan. En particular, en este informe se exploran brechas en los ingresos y en la inserción laboral, evidencia sobre la existencia de “techos de cristal” y de “paredes de cristal”, se investigará respecto de la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (en adelante TDCNR) y por último se intentará indagar sobre los efectos de la maternidad y la paternidad en las decisiones de oferta laboral.

La principal fuente de datos utilizada en este Informe es la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) del INDEC, correspondiente al tercer trimestre del año 2022, último período para el cual existen microdatos publicados. Este relevamiento se realiza en diferentes aglomerados urbanos del país, entre los cuales se encuentra el aglomerado Gran San Miguel de Tucumán - Tafí Viejo, correspondiente al área urbana de la provincia. Esta fuente resulta particularmente útil para estudiar en profundidad las desigualdades de género en el ámbito laboral pero también presenta algunas limitaciones importantes para este estudio. La principal limitación tiene que ver con la imposibilidad de distinguir, sobre la base de las respuestas de los/as encuestados/as, la diferencia entre sexo biológico y género de los individuos. La encuesta sólo indaga sobre el sexo no así sobre el género autopercebido, razón por la cual, en este informe nos vemos en la necesidad de asimilar sexo con género y expresarlo sólo en términos binarios, mujer y varón.

En la primera sección del informe encontramos que las mujeres tucumanas ganan, en promedio, un 33,6% menos que los hombres en la provincia en el total de ocupaciones. Las brechas se reducen a un 16,9% si contemplamos el ingreso proveniente de todas las fuentes relevadas por la EPH. Este hallazgo resulta interesante puesto que sugiere, en principio, que los programas de transferencias monetarias serían efectivos a la hora de otorgar autonomía a las mujeres.

La brecha pierde significancia si se tiene en cuenta otro tipo de ingreso: el salario horario. Este resultado es de particular interés puesto que sugiere que las diferencias de ingresos en el mercado laboral de la provincia no responden a discriminación salarial, esto es, no encontramos evidencia de salario diferencial por igual tarea para hombres y mujeres. En consecuencia, el problema de las desigualdades de género en la provincia se originaría, al parecer, en la participación de la mujer en el mercado laboral.

Al respecto, las mujeres de Tucumán y el NOA no solo participan menos que sus contrapartes masculinas (5 versus 7 de cada 10, respectivamente), sino que también tienden a trabajar menos que otras mujeres del país. Además, tienen una mayor incidencia en el desempleo y mayores tasas de informalidad, esto es, parecieran ser más propensas a la precarización laboral. Asimismo, las mujeres tucumanas ocupadas trabajan en promedio menos horas que

los tucumanos en el mercado laboral remunerado: 34 horas con 16 minutos las mujeres versus 48 horas con 4 minutos los hombres.

Tanto las brechas en participación como las de horas de trabajo entre hombres y mujeres difieren en magnitud cuando se desagrega por máximo nivel educativo alcanzado. En particular, cuanto mayor es el nivel educativo, menores son las diferencias entre hombres y mujeres tanto en tasas de actividad como en horas trabajadas. Este dato, creemos, es interesante también porque sugiere que la educación tiene un potencial igualador que debería ser tenido en cuenta por la política pública.

Asimismo, al desagregar los datos por grupo etario se observa que, aunque la tasa de actividad es mayor para los hombres que para las mujeres en todas las franjas de edad, la brecha se acentúa en el tramo de 50 a 65 años, a pesar de que las horas dedicadas a la ocupación semanal no presentan grandes disparidades. Una visión optimista de este resultado podría sugerir que las nuevas generaciones poseen mayor predisposición a participar del mercado laboral que nuestros mayores, fenómeno que podría estar relacionado con el cambio cultural.

Además, exploramos algunas diferencias de orden cualitativo en torno a la participación laboral dispar en términos de género. En concreto, la evidencia permite confirmar la existencia de barreras invisibles y obstáculos más sutiles de ser percibidos que podrían limitar las carreras laborales de las mujeres que participan en el mercado laboral provincial. Así, encontramos que la distribución por género en los puestos asociados a la toma de decisiones no parece ser aleatoria. En Tucumán, 7 de cada 10 jefes y directores son hombres, lo que sugiere la presencia del fenómeno conocido como “techo de cristal”.

También parece haber, en la provincia, evidencia de “paredes de cristal”. En particular, las ramas de la actividad económica más vinculadas con los cuidados (como ser Servicios Sociales, de Salud, Servicios Domésticos o Enseñanza) aparecen claramente feminizadas, mientras que áreas en las que se pone en juego la fuerza y/o la destreza tal como en los casos de la Construcción, de la Industria y del Transporte, se encuentran masculinizadas.

La contracara de estos resultados se manifiesta en la mayor incidencia de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas (de aquí en más TDCNR) al interior de los hogares. Lamentablemente, la EPH no registra información detallada sobre los usos del tiempo en las actividades no remuneradas al interior del hogar. Para ahondar en la distribución de las tareas entre el mercado laboral remunerado y los trabajos domésticos y de cuidados de los hogares se hizo uso de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (ENUT) implementada por el INDEC en el año 2021. Los resultados de esta encuesta sugieren que casi el 90% de las mujeres del NOA participa en el trabajo no remunerado mientras que sólo 7 de cada 10 hombres de la región realizan este tipo de tareas. Más aún, al considerar la totalidad de actividades laborales, tanto las remuneradas como aquellas no remuneradas, las mujeres del NOA participan más que los hombres (92,9% vs 86,0%), con una diferencia en horas trabajadas en el total de actividades de 1 hora 20 minutos más para las mujeres que para los hombres.

¿Qué explica la mayor demanda por tareas domésticas y de cuidados para las mujeres en relación a los hombres? Esto es, ¿por qué las mujeres suelen estar de guardia en los hogares y los hombres en los puestos de trabajo remunerado? En una publicación reciente, [Álvarez, Correa Deza y Zulli \(2021\)](#) encuentran que las normas culturales vinculadas al género, compartidas por la sociedad, tuvieron un rol importante en explicar la dispar distribución de TDCNR en la provincia de Tucumán durante la pandemia de COVID-19. En la sección 6 compartimos los resultados de este estudio.

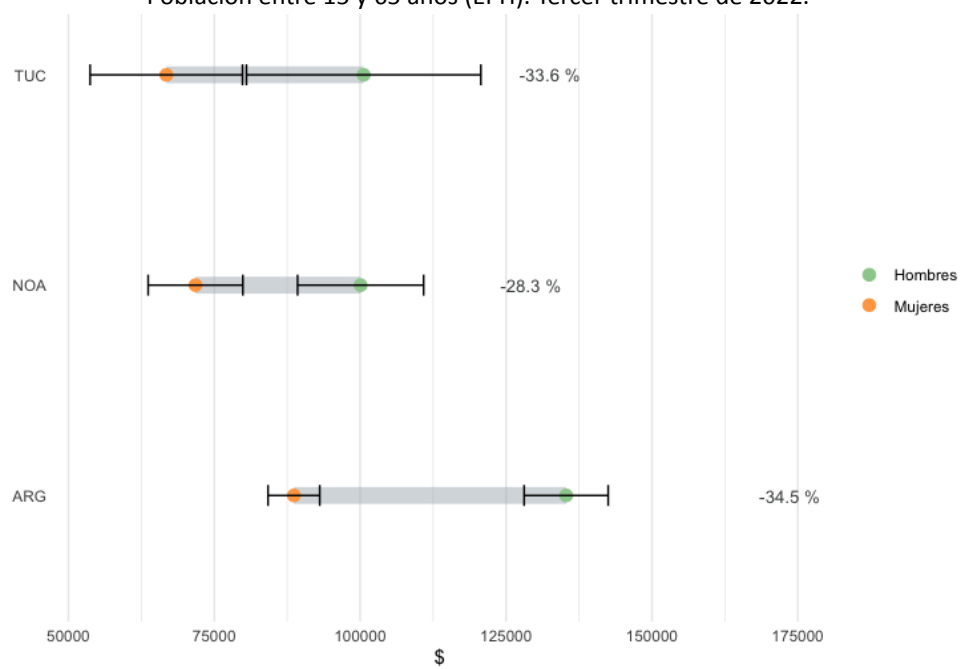
En la última sección el informe aborda la maternidad como un factor adicional que podría incidir en las brechas encontradas. Este análisis sugiere que la maternidad no constituye un fenómeno neutral en las decisiones laborales de madres y de padres. La llegada de hijos/as supone incrementos en las tasas de actividad de madres pero sobre todo de los padres, probablemente debido a la existencia de roles de género que promueven la “división sexual del trabajo de cuidados y reproductivo”. Este hallazgo se intensifica si se consideran los años centrales del ciclo de vida de hombres y mujeres.

Finalmente, la cantidad de hijos y la edad de los mismos tampoco es neutral en las decisiones de oferta laboral. La evidencia sugiere una suerte de “economías de escala” en hogares con 1, 2 o 3 hijos y un salto significativo en las horas trabajadas por madres y padres cuando en el hogar coexisten 4 hijos o más. Pero sin duda el fenómeno que más altera las decisiones de horas de trabajo es la edad de los hijos, con lo cual el principal problema de las mujeres para desarrollar su vida profesional no sería solo la maternidad, sino la maternidad de niños pequeños.

2. La brecha de ingresos

El ingreso en el total de ocupaciones de las mujeres tucumanas en el tercer trimestre de 2022 fue, en promedio, un 33,6% inferior al de los hombres de la provincia. La brecha se reduce considerablemente (hasta 16,2%) si contemplamos el total de los ingresos percibidos relevados en la EPH. Este patrón de diferencias sobre la base del género se repite en nuestra región y en el total país, con similares magnitudes tal y como se muestra en los Gráficos 1 y 2.

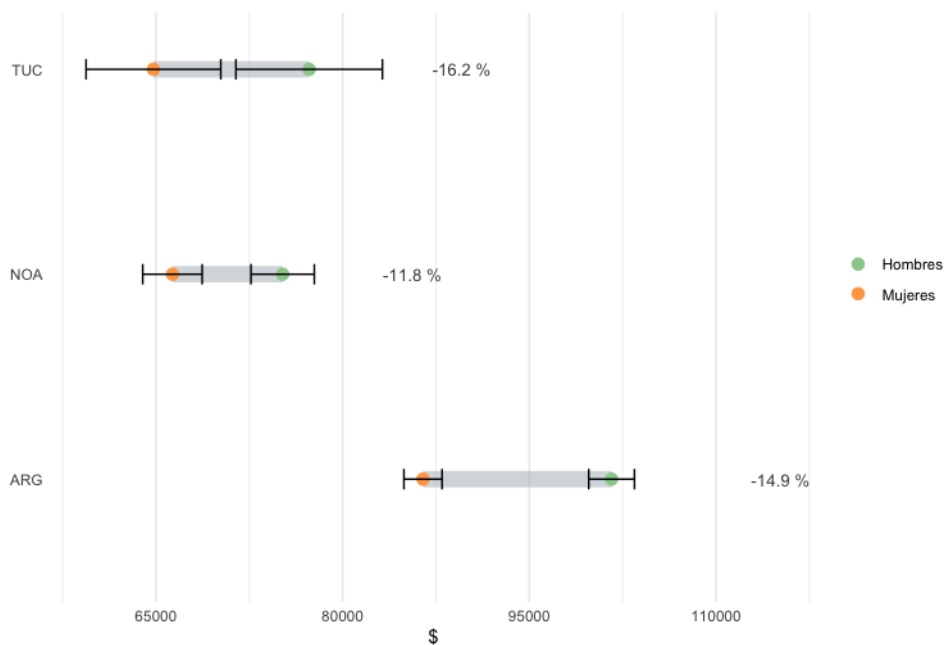
Gráfico 1. Promedio del ingreso en el total de ocupaciones. Tucumán, NOA y Total País. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

Nota: los corchetes representan intervalos de confianza del 95% para las estimaciones puntuales.

Gráfico 2. Promedio del ingreso total individual. Tucumán, NOA y Total País. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.

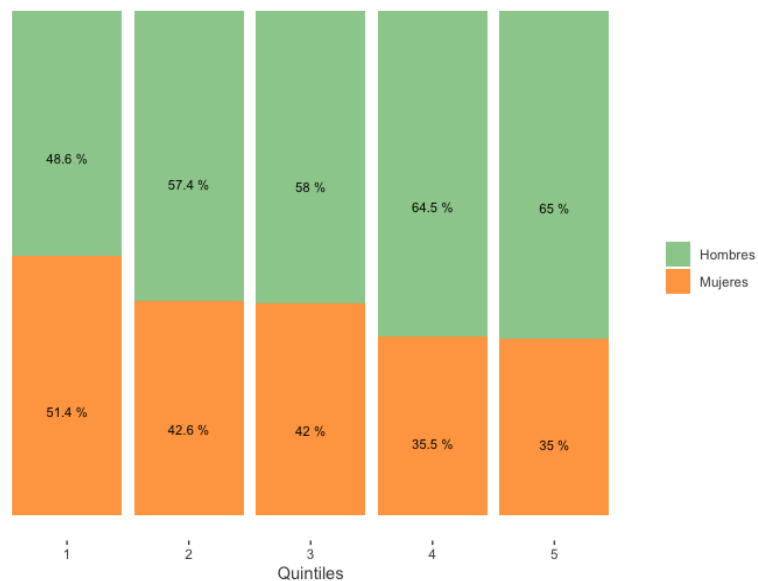


Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

Nota: los corchetes representan intervalos de confianza del 95% para las estimaciones puntuales.

Estas diferencias en el ingreso promedio de hombres y mujeres tienen su correlato en una mayor participación femenina en los estratos más bajos de la distribución de ingresos. Como muestra el Gráfico 3, la participación de las mujeres tucumanas en los quintiles del ingreso individual total es decreciente a medida que nos movemos hacia ingresos más elevados. Si además de considerar el comportamiento de los ingresos se tienen en cuenta las dinámicas de los precios de bienes y servicios, podríamos aproximarnos al concepto de *feminización de la pobreza*.

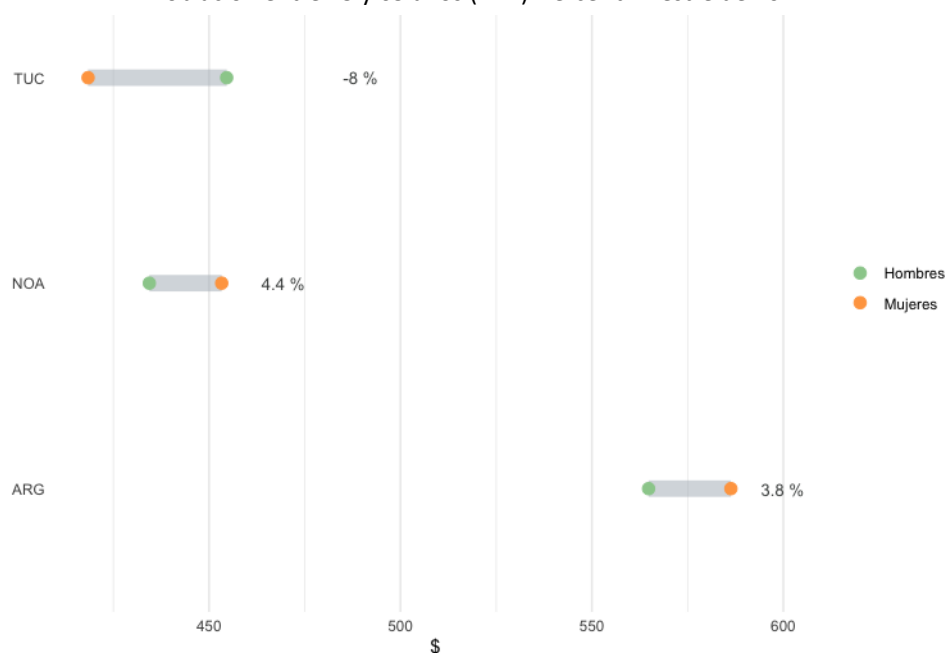
Gráfico 3. Porcentaje de hombres y mujeres por quintil del ingreso total individual. Tucumán. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

Además del ingreso promedio mensual, la EPH nos permite evaluar las brechas de género en el ingreso horario. Al respecto podemos proponer que el menor ingreso promedio mensual de las mujeres no respondería en principio a cuestiones de discriminación salarial, sino a la decisión de ofrecer menos horas en el mercado de trabajo. Como se observa en el Gráfico 4, las brechas del ingreso horario en Tucumán disminuyen significativamente con respecto a lo encontrado en el caso del ingreso total individual (16,2% y 8,0% respectivamente), mientras que en el caso del NOA y Argentina, la brecha se revertiría.

Gráfico 4. Promedio del ingreso en la ocupación principal por hora. Tucumán, NOA y Total país. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

Nota: los intervalos de confianza no aparecen en las estimaciones de estas brechas porque se superponen indicando que las diferencias no son estadísticamente significativas.

3. Participación en el mercado laboral

Teniendo en cuenta que al parecer las diferencias salariales provienen de la decisión de oferta laboral, en esta sección analizamos los indicadores clásicos del mercado laboral. El Cuadro 1 presenta dichos indicadores para distintas áreas geográficas: Tucumán, región NOA y total país.

Cuadro 1. Indicadores del Mercado Laboral. Tucumán, NOA y Total país. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.

	Tucumán		NOA		Total País	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
I. Indicadores básicos						
Actividad	49,5%	67,9%	49,4%	67,6%	54,1%	69,1%
Desempleo	10,7%	8,7%	7,5%	6,1%	8,4%	5,9%
Empleo	44,2%	62%	45,6%	63,4%	49,6%	65%
II. Informalidad						
Empleo no registrado	49%	41,8%	42,9%	42,0%	35,4%	32,1%
Cuenta propia baja calificación	31,3%	30,9%	30,6%	30,5%	25,4%	29%

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

Los hombres tienen una mayor tasa de actividad que las mujeres, tanto para Argentina, como para nuestra región y provincia. Como sugiere la evidencia en la sección 5 de usos del tiempo, la menor participación laboral de las mujeres no implica que ellas disfruten más del ocio que ellos; por el contrario, supone que las primeras dedican más tiempo al TDCNR, fenómeno no registrado en las estadísticas oficiales tradicionales sobre el trabajo, como la EPH usada en este informe.

Por otro lado, la tasa de desocupación de las mujeres en el tercer trimestre de 2022 fue entre 1,4 puntos porcentuales y 2,5 puntos porcentuales más alta que la de los hombres, dependiendo del espacio geográfico considerado. Estos valores sugieren una mayor dificultad para conseguir trabajo remunerado en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

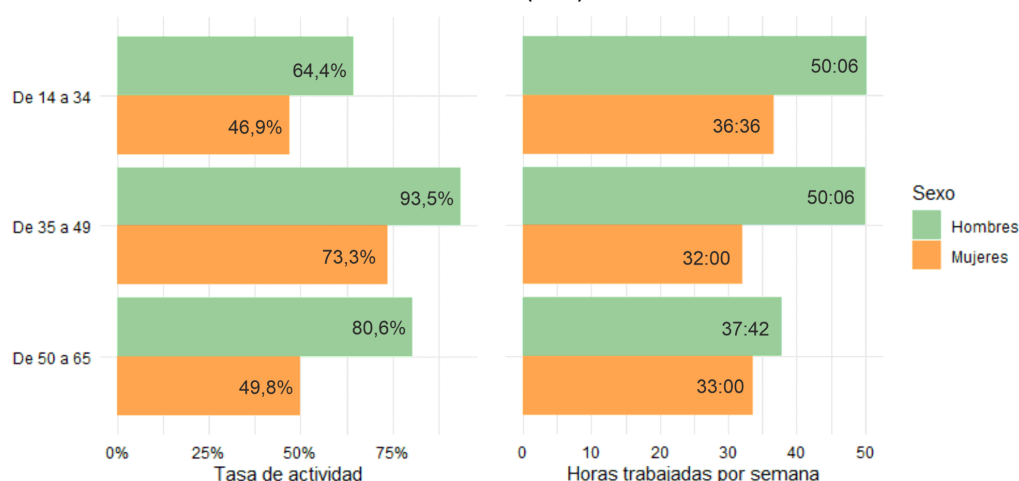
En Argentina, la tasa de trabajo informal es elevada y afecta especialmente a las mujeres. En la provincia de Tucumán, las mujeres asalariadas informales representan el 49% del total de mujeres asalariadas, mientras que en el caso de los hombres este valor asciende a 41,8%. Esta situación laboral priva a las mujeres de la protección que ofrecen las leyes laborales y las prestaciones sociales, como las pensiones o los seguros y además, usualmente, están expuestas a salarios más bajos y a condiciones de trabajo riesgosas.

Para entender mejor la participación dispar por género en el mercado laboral se propone el análisis según los márgenes extensivos e intensivos. El margen extensivo expuesto hasta aquí en esta sección se enfoca en la decisión de trabajar o no y se manifiesta entonces en el porcentaje de participación en el mercado laboral. El margen intensivo, por otro lado, se refiere a la cantidad de horas trabajadas por parte de la población ocupada.

Los hombres son quienes más tiempo dedican, en promedio, a sus ocupaciones. Es importante destacar que las mujeres de Tucumán - en comparación con el NOA y con el total país - son las que menos horas dedican, en promedio, al trabajo remunerado. De hecho, trabajan en promedio 34:16 horas a la semana, mientras que los tucumanos destinan en promedio 47:40 horas. Al comparar estas cifras con las horas que le dedican en promedio los hombres y mujeres de todo el país, la situación no es muy diferente, las mujeres argentinas trabajan en promedio 37:34 horas semanales, mientras que los hombres emplean 48:17 horas. En el NOA, tanto los hombres como las mujeres trabajan más horas que el promedio nacional. En particular, las mujeres que residen en esta región le destinan en promedio 39:09 horas semanales a su ocupación, mientras que los hombres trabajan en promedio 49:24 horas.

En los gráficos a continuación observamos que la mayor tasa de actividad de las mujeres se encuentra en el rango etario de 35 a 49 años, coincidiendo con el ciclo de vida y laboral de la población, mientras que la mayor diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina se verifica para el rango etario de 50 a 65 años. En este grupo las mujeres tienen una tasa del 49,8% mientras los hombres del 80,6%. Estos hallazgos pueden sugerir dos conclusiones: por un lado regulaciones del mercado de trabajo que promueven la jubilación femenina entre los 50 y los 65 años, o una mayor propensión de las mujeres jóvenes al trabajo versus una actitud más "tradicional" de las mujeres mayores en relación a la participación laboral.

Gráfico 5. Tasa de actividad y horas trabajadas en la semana por grupos de edad. Tucumán. Población Económicamente Activa (EPH). Tercer trimestre de 2022.



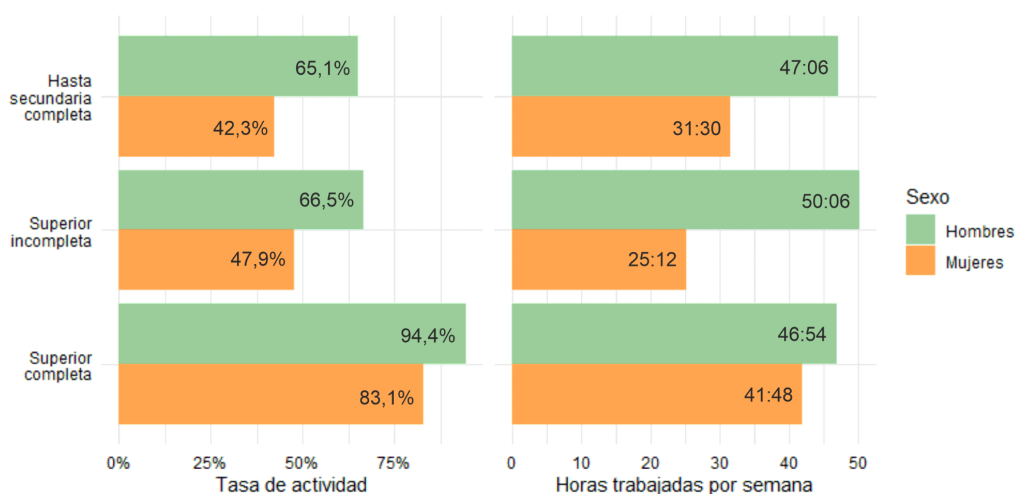
Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

Cuando observamos el margen intensivo notamos que los hombres de entre 14 y 49 años le dedican aproximadamente 50 horas semanales al trabajo remunerado, mientras que las mujeres destinan alrededor de entre 32 y 36 horas por semana a dichas tareas. Esta diferencia podría estar relacionada con la distribución de las tareas domésticas y de cuidado al interior de los hogares, fenómeno que será explorado en las secciones 6 y 7 de este informe.

Las personas que deciden insertarse en el mercado laboral lo hacen porque esperan obtener allí unos beneficios lo suficientemente atractivos como para dejar de lado la producción doméstica, que incluye principalmente el cuidado de niños, adultos mayores y personas con discapacidad. A su vez, el atractivo ofrecido por el mercado laboral está estrechamente vinculado con el capital humano alcanzado por cada trabajador, ya que el máximo nivel de estudio alcanzado es un determinante de la productividad y de otros aspectos que promueven la posibilidad de construir una carrera laboral que implique un horizonte temporal con ingresos crecientes². Es por ello que nos resulta interesante observar la tasa de actividad de hombres y mujeres de la provincia considerando el máximo nivel de estudios alcanzado.

² Brechas de género en América Latina. Un estado de situación - Banco de desarrollo de América Latina (CAF).

Gráfico 6. Tasa de actividad y horas trabajadas en la semana por nivel educativo. Tucumán. Población Económicamente Activa (EPH). Tercer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

En el Gráfico 6 notamos que si bien las mujeres poseen una menor tasa de actividad que los hombres para todos los niveles educativos, esta diferencia se reduce a medida que se incrementa el nivel de estudios de la población. Podríamos sugerir entonces que la educación constituye un canal a través del cual incrementar la participación laboral de las mujeres en el trabajo remunerado. El análisis de la cantidad de horas según el nivel educativo refuerza la conclusión precedente, en la medida que hombres y mujeres incorporan capital humano ambos parecen, también, ofrecer más horas en el mercado laboral.

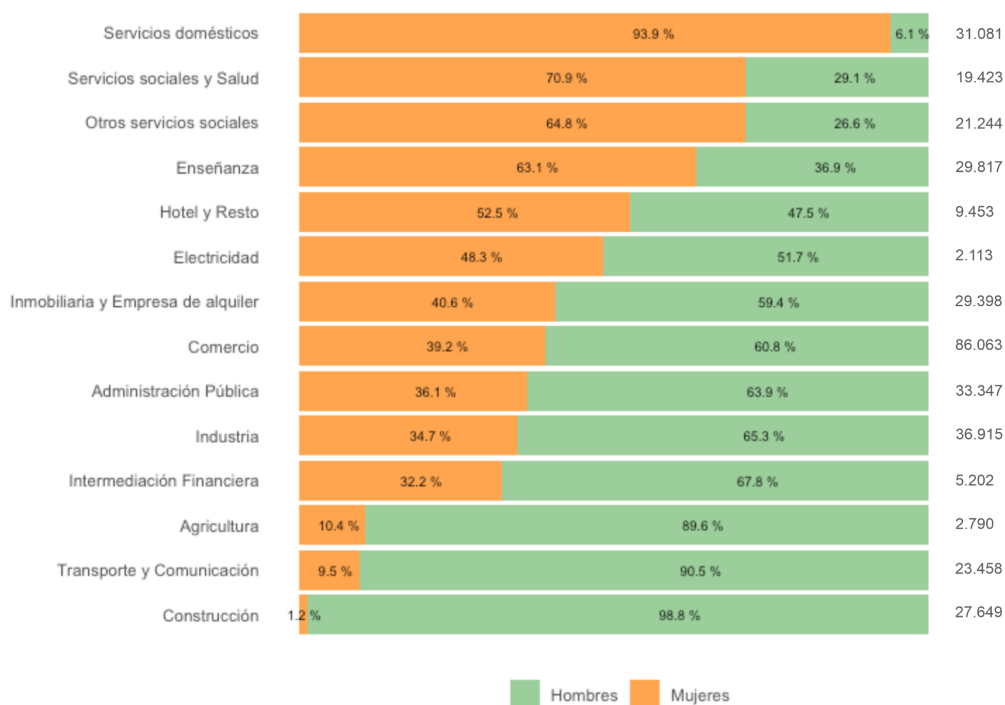
4. Paredes y Techos de cristal

Hasta aquí, este informe mostró la existencia de brechas de género en los ingresos que perciben hombres y mujeres están estrechamente vinculadas con su participación desigual en el mercado laboral, tanto en el margen extensivo como intensivo. Una dimensión de estas brechas puede ser explorada analizando el reparto de los puestos de trabajo por sexo. Este abordaje suele relacionarse con los conceptos de “paredes de cristal” y “techos de cristal”, en tanto barreras invisibles y sutiles que limitan a las mujeres en su carrera profesional. La primera expresión se relaciona con los impedimentos que ellas enfrentan para desempeñar tareas en sectores tradicionalmente asociados al sexo masculino. La segunda refiere a la dificultad que enfrentan las mujeres para ascender verticalmente en su trabajo, fenómeno que les impide progresar en sus carreras profesionales. Ambas barreras constituyen una penalización al género femenino que, aunque no se verifica para cada caso en particular, se refleja en el análisis estadístico.

Una forma de evaluar la existencia de *paredes de cristal* es considerando las ramas de actividad en las que se insertan las mujeres en el mercado laboral. Esta dinámica se verifica para el caso tucumano, como muestra el Gráfico 7.

Gráfico 7. Porcentaje de hombres y mujeres ocupados según rama de la actividad económica. Tucumán.

Población Ocupada (EPH). Tercer trimestre de 2022.



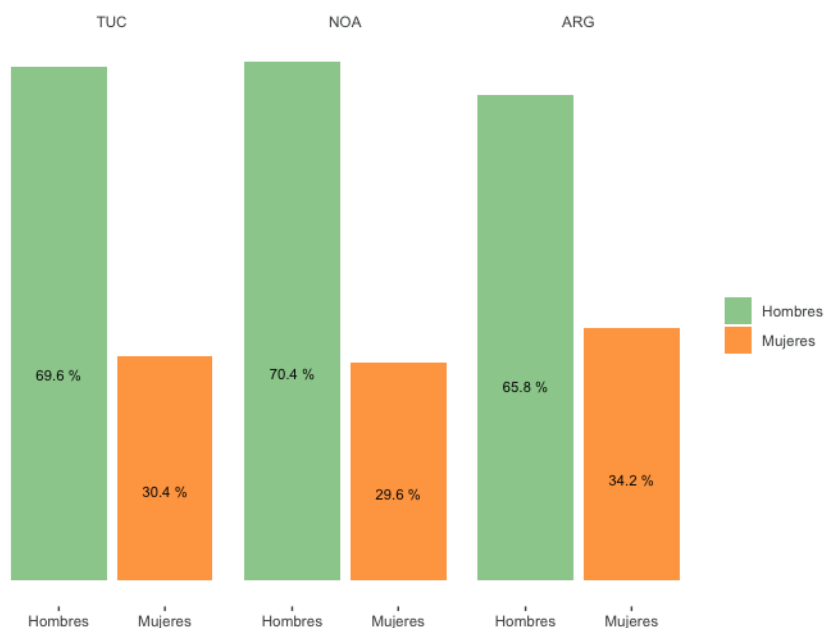
Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC.

Nota: Las ramas de actividad se elaboraron sobre la base de la Ocupación Principal del individuo clasificada según el Clasificador de Actividades para Encuestas Sociodemográficas del Mercosur CAES - MERCOSUR.

La evidencia sugiere que, en Tucumán, existen algunos sectores claramente feminizados y otros masculinizados. La mayor participación femenina se verifica en actividades tales como el Servicio doméstico (93,9%), seguido por los Servicios sociales y de salud (70,9%) y la Enseñanza (63,1%). En cambio, en la Construcción, el 98,8% de los trabajadores son hombres y en la en Transporte y Comunicación el 90,5%. Estos resultados muestran que las ramas feminizadas se vinculan con los roles de cuidado y educativos, mientras que las masculinizadas son aquellas en las cuales se emplea la fuerza y la destreza. Esta configuración del mercado laboral obstaculiza la participación femenina en sectores económicos que muchas veces son más dinámicos y hasta mejor remunerados.

Para analizar el fenómeno de los “techos de cristal” a partir de la EPH, consideramos cómo se distribuye la participación de mujeres y hombres en la categoría de directores y jefes, categorías de mayor jerarquía ocupacional vinculada con la toma de decisiones importantes en el ámbito laboral.

Gráfico 8. Porcentaje de hombres y mujeres ocupados en categoría de mayor jerarquía laboral. Tucumán, NOA y Total País.
Población Ocupada (EPH). Tercer trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC.

Nota: La variable de Jerarquía Ocupacional presentada en el Gráfico 7 está creada a partir del Código de Ocupación del Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO).

El Gráfico 8 muestra que la simple condición de género parece imponer una barrera que limita el ascenso de las mujeres dentro de las organizaciones, lo que resulta en un porcentaje desproporcionadamente bajo de ellas en cargos directivos, gerenciales y ejecutivos. Tanto en nuestra provincia, como en la región del NOA y en el total de aglomerados del país aproximadamente 7 de cada 10 de los puestos de jefes y directores están ocupados por hombres.

Los estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad sobre las mujeres, su exclusión de las redes informales de comunicación, la falta de oportunidades para adquirir experiencia en la gestión de equipos, las culturas empresariales hostiles y la falta de iniciativa personal y de un estilo de liderazgo, son algunos de los factores que podrían explicar la existencia del “techo de cristal” en el ámbito laboral.³

³ Rodríguez Enríquez, C. (2001), *Todo por dos pesos (o menos): Empleo femenino no remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral*. Documento de trabajo No. 31, CIEPP.

5. Las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas (TDCNR)

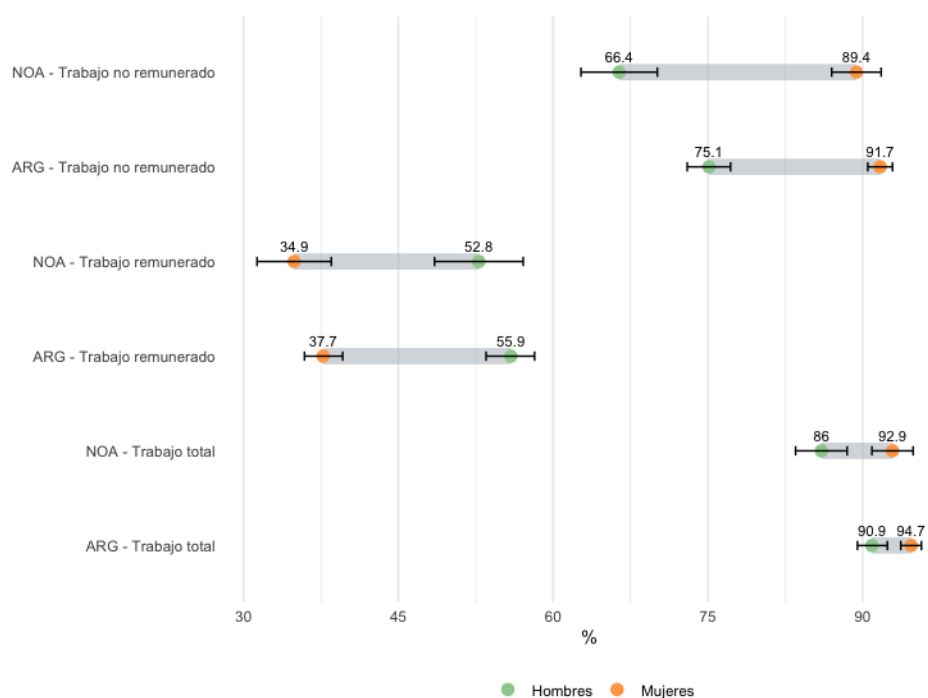
La menor participación de las mujeres en los mercados laborales - tanto en el margen extensivo como intensivo - presenta su correlato en la mayor incidencia de las mismas en el trabajo no remunerado. En palabras de [Claudia Goldin \(2021\)](#): *“las brechas de género y las inequidades en las parejas son dos caras de la misma moneda. Así, las mujeres suelen estar de guardia en los hogares y los hombres en los trabajos”*.

La Encuesta de Usos del Tiempo (ENUT) llevada a cabo en el año 2021 por INDEC confirma estas afirmaciones para el caso argentino en general y para el NOA en particular.⁴ En concreto, casi el 90% de las mujeres del NOA participa en el trabajo no remunerado mientras que sólo 7 de cada 10 hombres de la región realizan este tipo de tareas. Esto significa un promedio de 3 horas 22 minutos más de trabajo no remunerado diario para las mujeres que para los hombres. Las diferencias son más acentuadas en nuestra región que en cualquier otra área del país, no debido a una mayor dedicación al hogar por parte de las mujeres del NOA, sino a una menor incidencia masculina en dichas actividades. Mientras la participación y la carga horaria en actividades no remuneradas de las mujeres de nuestra región es similar a la del promedio nacional, los hombres del NOA presentan los niveles más bajos de participación en trabajo no remunerado del país: casi 40 minutos menos que el promedio nacional de hombres.

Más aún, al considerar la totalidad de actividades laborales, tanto las remuneradas como aquellas no remuneradas, las mujeres del NOA participan más que los hombres (92.9% vs 86%), con una diferencia en horas trabajadas en el total de actividades de 1 hora 20 minutos más para las mujeres que para los hombres.

⁴ La información sobre la asignación del tiempo sobre la base del género que permite realizar la ENUT 2021 aún no se encuentra disponible a nivel aglomerado, por lo que el análisis se realizará para la región del NOA en perspectiva comparada con el total país.

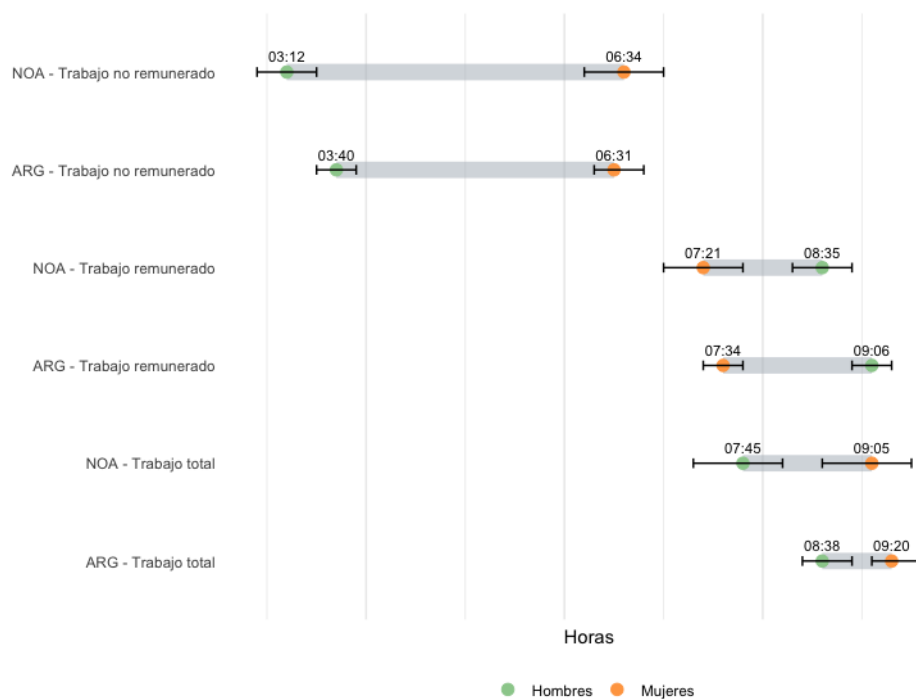
Gráfico 9. Participación (en %) en los distintos tipos de trabajo, según género. NOA y Total país. Año 2021.



Fuente: elaboración propia sobre la base de ENUT - INDEC.

Nota: los corchetes representan intervalos de confianza del 95% para las estimaciones puntuales.

Gráfico 10. Horas dedicadas a los distintos tipos de trabajo, según género. NOA y Total país. Año 2021.



Fuente: elaboración propia sobre la base de ENUT - INDEC.

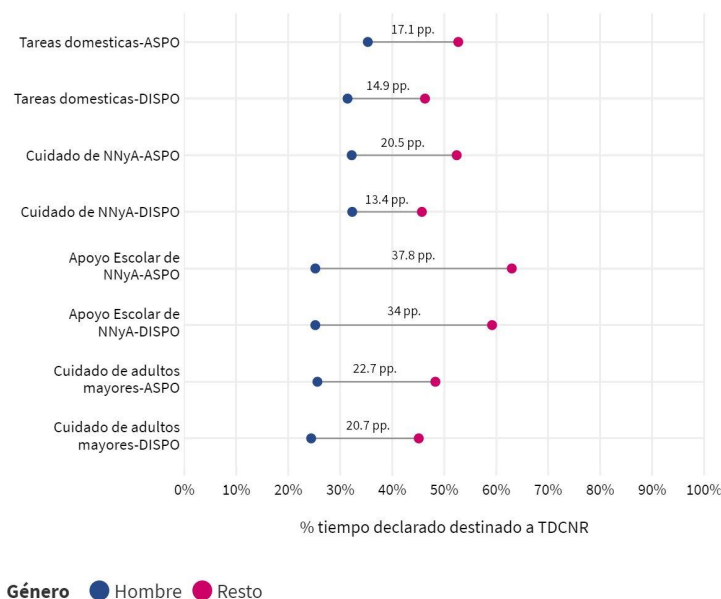
Nota: los corchetes representan intervalos de confianza del 95% para las estimaciones puntuales.

6. Los roles de género, una parte importante de la explicación...

¿Qué explica la mayor demanda por tareas domésticas y de cuidados para las mujeres en relación a los hombres? Esto es, ¿por qué las mujeres suelen estar de guardia en los hogares y los hombres en los trabajos? En una publicación reciente, [Álvarez, Correa Deza y Zulli \(2021\)](#) encuentran que las normas culturales compartidas por la sociedad tuvieron un rol importante en explicar la dispar distribución de TDCNR en la provincia de Tucumán durante la pandemia de COVID-19. En concreto, el trabajo evalúa el rol de los sesgos en las actitudes hacia el género sobre la carga horaria dedicada a las TDCNR a partir de un relevamiento online efectuado en Tucumán durante el año 2020.

La pandemia, en tanto evento exógeno, permitió a las autoras evaluar la adaptación de los comportamientos de tucumanos y tucumanas a ese contexto. La imposibilidad de continuar con las actividades laborales normales dejó así al descubierto los mandatos sociales involucrados en las decisiones intrahogar. Como muestra la siguiente figura, las brechas en la asignación del tiempo dedicado a TDCNR son transversales al tipo de tarea cubierta por el estudio (Tareas Domésticas, Cuidado de Niños, Niñas y Adolescentes, Apoyo Escolar y Cuidado de Adultos Mayores). La reducción de las brechas en la etapa de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) en relación a la del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) evidencia una mayor sensibilidad por parte de las mujeres tucumanas en la muestra, a reducir la carga horaria en todas las TDCNR.

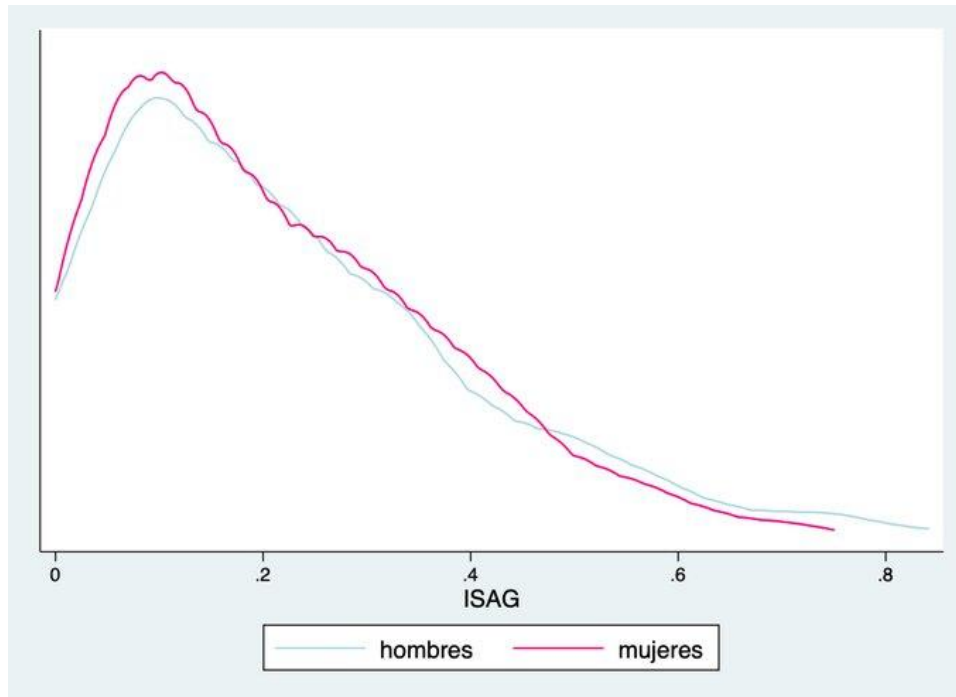
Gráfico 11. Brechas de género en la distribución del tiempo declarado en las TDCNR. Tucumán, 2020 (ASPO y DISPO).



Fuente: Álvarez, Correa Deza y Zulli (2021).

Para poder contemplar el efecto de las normas de género, las autoras construyeron un índice al que llamaron ISAG (Índice de Sesgo en las Actitudes hacia el Género) basado en las respuestas a preguntas sobre valoración por la neutralidad de género. Es interesante que las distribuciones del ISAG son casi idénticas para los tucumanos y las tucumanas en la muestra.

Gráfico 12. Estimación de la distribución del Índice del Sesgo en las Actitudes hacia el Género (ISAG), según sexo.
Tucumán, 2020 (ASPO y DISPO).



Fuente: Álvarez, Correa Deza y Zulli (2021).

Los principales resultados del estudio sugieren que:

1- Los encuestados y encuestadas, individuos de clase media, profesional y urbana de la provincia, parecen distribuir las tareas de trabajo no remunerado al interior del hogar, conforme a roles tradicionales de género (división sexual del trabajo). Este resultado persiste aún cuando se modifican algunos rasgos socioeconómicos, demográficos y laborales.

2- La importancia de las “normas de género” en la división de tareas domésticas y de cuidado, compartidas por mujeres y hombres, se reduce en la medida en la que se dieron las flexibilizaciones de la pandemia. Esto es consistente con la reducción de la brecha de TDCNR entre hombres y mujeres entre ASPO y DISPO.

3- La incidencia de estas actitudes parece decrecer con lo relacional de la tarea. Es probable que las tareas de cuidado -en oposición a las domésticas- estén menos afectadas por normas individuales y más por normas sociales o estructurales, en tanto suponen una mayor interacción.

7. Maternidad, paternidad y decisiones de oferta laboral

La evidencia empírica expuesta hasta aquí sugiere que las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado que sus contrapartes masculinas. La contracara de ello es la cantidad de tiempo dedicado al TDCNR, en donde se verifica que mientras 9 de cada 10 mujeres del NOA participan del TDCNR, sólo 7 de cada 10 hombres realizan este tipo de tareas. ¿Qué es lo que lleva a esta especialización de mujeres en las TDCNR y de los hombres en el trabajo remunerado?

En la sección anterior se presentó evidencia a favor de la existencia de “roles de género” que “empujan” a mujeres a las tareas del hogar y cuidados y a los hombres al trabajo remunerado. En esta sección propondremos que, como sostiene [Goldin](#), “el principal problema al que se enfrentan las mujeres para desarrollar su vida profesional se define con una sola palabra: maternidad”.

Las decisiones de oferta laboral ante la maternidad/paternidad pueden manifestarse tanto en el margen extensivo como en el margen intensivo de la participación en el mercado laboral. En el primer caso, el cuadro a continuación muestra la participación laboral de la población general (sin distinguir la existencia de hijos/as) y la de madres y padres, definidos como hombres y mujeres, jefes y jefas de familia o cónyuges, con hijos en el hogar.

Cuadro 2. Tasa de actividad. Madres, Padres, Mujeres y Hombres. Tucumán, NOA y Total País. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.

Tasa de actividad	Madres	Padres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Tucumán	54,1%	74,4%	20,3%	49,5%	67,9%	18,4%
NOA	55,4%	72,9%	17,5%	49,4%	67,6%	18,2%
Total País	61,0%	78,5%	17,5%	54,1%	69,1%	15,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC

Si reparamos en las tasas de actividad, la primera constatación que podemos hacer es que cuando las mujeres son madres y los hombres son padres participan más del mercado laboral. También resulta evidente que la amplitud de las brechas de participación se amplía en el caso tucumano y nacional y que ese incremento se encuentra principalmente explicado por un mayor incremento de la participación masculina ante la existencia de hijos/as. Estos hallazgos podrían estar sugiriendo dos cuestiones: por un lado, que si bien tanto madres como padres participan más del mercado laboral, lo cual es razonable dado que los hijos deben ser

mantenidos económicamente por sus padres y madres, la mayor amplitud de las brechas supone dificultades de las madres a la hora de decidir ofrecer más horas en el mercado laboral; por otro, el mayor cambio en el caso del indicador de los padres podría suponer que al existir hijos/as son ellos los que modifican más su oferta laboral en relación a las madres, fenómeno que podría estar explicado por los roles de género explorados en el apartado anterior: los hombres refuerzan su participación en el mercado laboral, con el objetivo de “proveer” a la familia, mientras que las mujeres profundizan el rol de cuidados al interior del hogar.

Estas brechas en las tasas de actividad se hacen aún más amplias cuando consideramos los rangos etarios centrales de madres y padres, tal y como se muestra en el cuadro a continuación:

Cuadro 3. Tasa de actividad Madres y Padres por grupos de edades. Tucumán, NOA y Total País. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.

Tasa de actividad	Tucumán		NOA		Total País	
	Madres	Padres	Madres	Padres	Madres	Padres
De 14 a 34 años	25,6%	34,8%	26,2%	34,2%	26,9%	33,6%
Entre 35 y 49 años	72,7%	95,3%	75,5%	93,8%	77,2%	96,1%
Entre 50 y 65 años	59,4%	87,1%	57,1%	86,3%	60,1%	88,2%
Mayor de 65 años	6,3%	34,4%	8,8%	26,8%	9,3%	27,2%

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC

Si reparamos en las filas resaltadas podemos observar que las tasas de actividad de madres y padres continúan aumentando y eso se traduce, también, en un incremento de las brechas de participación. Para el rango de 35 a 49 años, oscilan entre los 18,4 puntos porcentuales para el caso regional y los 22,6 puntos porcentuales para el caso de la provincia de Tucumán y en el rango etario de 50 a 65 años la mínima brecha se encuentra en Tucumán (27,7 puntos porcentuales) y la máxima en el NOA (29,2 puntos porcentuales). Dos cuestiones surgen de estos resultados. La primera tiene que ver con la intensificación de la participación laboral en los años centrales del ciclo de vida, años en los cuales tanto hombres como mujeres se encuentran en el punto máximo de sus posibilidades laborales y las mujeres transcurren sus años fértiles. La segunda supone preguntarse si la mayor amplitud de las brechas en el rango etario de 50 a 65 años podría estar explicada por roles de género más “tradicionales” que aquellos a los que se exponen madres y padres de entre 35 y 50 años, fenómeno ya sugerido en la sección 3 de este informe.

Otra dimensión de la penalización por maternidad puede explorarse analizando la cantidad promedio de horas que madres y padres dedican a la ocupación principal y a otras ocupaciones (margen intensivo).

Cuadro 4. Brecha de género en el promedio de horas trabajadas por semana, por madres y padres, en toda ocupación. Tucumán, NOA y Total País. Población entre 15 y 65 años (EPH). Tercer trimestre de 2022.

	Tucumán			NOA			Total País		
	Madres	Padres	Brecha	Madres	Padres	Brecha	Madres	Padres	Brecha
Promedio general	29,7	39,0	9,3	31,1	40,8	9,7	34,9	45,4	10,5
1 hijo en el hogar	30,6	38,8	8,1	32,3	40,6	8,3	34,9	45,7	10,9
2 hijos en el hogar	30,7	40,2	9,5	31,3	41,1	9,8	35,8	46,9	11,0
3 hijos en el hogar	28,6	37,3	8,7	31,1	41,3	10,3	36,1	44,0	7,9
4 hijos o más	26,4	39,0	13,0	27,1	39,7	12,6	28,5	40,7	12,1
Hijos de 6 años o menos	31,5	44,1	12,6	30,9	44,0	13,1	31,8	45,6	13,8
Hijos de 18 años o menos	28,2	42,2	13,9	30,6	42,5	11,9	35,1	44,5	9,4

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH - INDEC

Si reparamos nuevamente en la amplitud de las brechas, lo primero que surge de todo el cuadro es que sistemáticamente las madres dedican menos horas que los padres a ocupaciones remuneradas. De nuevo encontramos una dimensión que sugiere algún tipo de “fuerza” que promueve la menor participación laboral femenina.

Un segundo elemento destacable surge cuando nos preguntamos qué sucede con las horas trabajadas en la medida en la que cambia la cantidad de hijos/as en el hogar. Para ello repararemos en las filas 2 a 5. Si analizamos lo que sucede en los 3 ámbitos geográficos con las brechas, encontramos que si bien se amplían, las diferencias de horas que supone un hijo más en el hogar no parece ser significativa. La situación cambia cuando existen 4 hijos o más en el hogar (fila resaltada con celeste), en ese punto encontramos la menor carga horaria femenina y la mayor brecha entre las horas promedio de padres y madres. Con este resultado podemos sugerir que efectivamente la presencia de hijos/as en el hogar penaliza en horas de trabajo a las madres, pero lo hace de manera significativa recién a partir del cuarto hijo y en adelante, resultado consistente, quizás, con algún tipo de “economía de escala” al interior del hogar que funciona pero sólo hasta el tercer hijo.

Otro resultado que podemos proponer surge de pensar nuevamente qué ocurre con las horas promedio que dedican madres y padres a toda ocupación, ante cambios en la edad de los hijos/as. Para ello reparamos en las filas 6 y 7 del cuadro 4. Lo primero que podemos constatar es que la mayor brecha de horas se verifica en los hogares que tienen hijos/as de 6 años o menos. En segundo lugar podemos proponer que, por lo menos en el caso del total país y del NOA, cuando pasamos de considerar hijos/as pequeños, a considerar la existencia de hijos/as de 18 años o menos, la brecha se achica, por una reducción de las horas de madres y de padres. Por último si consideramos las brechas de horas que arroja la clasificación por cantidad de hijos versus la que arroja la clasificación por edad de los hijos, vemos que las segundas son sistemáticamente mayores que las primeras, sugiriendo que quizás lo que más influye en las horas trabajadas por las madres no sea la cantidad de hijos sino la edad de los mismos, que al ser pequeños necesitan de los cuidados mucho más que aquellos que son más grandes.

En síntesis, la maternidad no resulta un fenómeno neutral en las decisiones laborales de madres y de padres. La llegada de hijos/as supone cambios en las tasas de actividad de madres pero sobre todo de los padres, sugiriendo la existencia de roles de género que promueven la “división sexual del trabajo de cuidados y reproductivo”. Este hallazgo se intensifica si se consideran los años centrales del ciclo de vida de hombres y mujeres.

La cantidad de hijos y la edad de los mismos tampoco es neutral en las decisiones de oferta laboral. La evidencia sugiere una suerte de “economías de escala” en hogares con 1, 2 o 3 hijos y un salto significativo en las horas trabajadas por madres y padres cuando en el hogar coexisten 4 hijos o más. Pero sin duda el fenómeno que más altera las decisiones de horas de trabajo es la edad de los hijos, parafraseando a Goldin, el principal problema de las mujeres para desarrollar su vida profesional no sería solo la maternidad, sino la “*maternidad de niños pequeños*”.

8. Conclusión

En este informe hemos abordado el estudio de las brechas de género en el mercado laboral tucumano en el tercer trimestre del año 2022. El principal hallazgo es que las mujeres reciben menos ingresos que los hombres pero no por discriminación salarial sino por una menor participación en el mercado laboral remunerado. Además, entre las que participan, trabajan una menor cantidad de horas que sus contrapartes masculinas. Estas características, además, parecen ser más acentuadas en Tucumán y el NOA que en el resto de los aglomerados urbanos del país.

También hemos explorado algunos aspectos de índole cualitativa de la participación dispar de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En concreto, hemos encontrado evidencia de la

presencia tanto de paredes como de techos de cristal en la distribución de los puestos de trabajo de la provincia.

La carga horaria en el mercado de trabajo remunerado es la contracara de las demandas por tareas domésticas y de cuidado en los hogares. La evidencia sugiere que las brechas en la participación en las tareas del hogar no remuneradas tienen el signo contrario al de las brechas en los mercados laborales. Más aún, si se contemplan el total de actividades, remuneradas y no remuneradas, las mujeres presentan tanto una participación como una carga horaria más elevada. Nuevamente, estos resultados son más pronunciados en nuestra región que en el total país.

Finalmente, en el informe indagamos en algunas hipótesis que podrían constituir parte de la explicación para estas brechas: los roles de género y la influencia de la maternidad y la paternidad en las decisiones de oferta laboral. Los resultados sugieren que estos mecanismos parecieran incidir en las inequidades entre hombres y mujeres.