

LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO Y LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

ESPACIO ABIERTO

FABIANA BOCCHICCHIO - fabianabocchicchio@gmail.com
Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Carreras de Sociología y de Relaciones del Trabajo e Instituto de Investigaciones Gino Germani, Argentina

VICTORIA MAZZEO - vmazzeo@sociales.uba.ar
Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Sociología e Instituto de Investigaciones Gino Germani, Argentina

FECHA DE RECEPCIÓN: 18-6-2022

FECHA DE ACEPTACIÓN: 10-8-2022

Resumen

Transcurrido más de un cuarto de siglo de la Cuarta Conferencia de la Mujer en Beijing (1995) los progresos alcanzados en materia de igualdad de género y mercado de trabajo son heterogéneos. La brecha de género en las tasas de empleo, en la calidad de los empleos, en los ingresos y en la participación en los niveles decisorios, se redujo muy poco.

La crisis del COVID-19 evidencia el impacto en las mujeres, a causa de su mayor representación en algunos de los sectores económicos más afectados por la crisis. La reducción del empleo y la salida de las mujeres económicamente activas del mercado laboral fueron superiores a la de los varones.

Se investiga la situación contextual de la brecha laboral de género, utilizando los indicadores habituales para su estudio en la ventana 1ºT 2015 - 4ºT 2021 con datos de la Encuesta de Trabajo, Ocupación e Ingresos (ETOI) del GCBA. Se profundiza el análisis y se compara con el año anterior al inicio de la pandemia la situación en los trimestres de su desarrollo (1ºT 2019 - 4ºT 2021), a través de otros indicadores (promedio de horas semanales trabajadas e ingreso promedio de la ocupación principal por sexo y brecha de ingresos según posición en el hogar, calificación, categoría ocupacional y registro en la seguridad social).

Palabras clave: Brecha laboral de género, ingresos, igualdad de género, pandemia

479

THE GENDER LABOR GAP AND THE PANDEMIC IN THE CITY OF BUENOS AIRES

Abstract

More than a quarter of a century after the Fourth Women's Conference in Beijing (1995), the progress made in terms of gender equality and the labor market is uneven. The gender gap in

employment rates, in the quality of jobs, in income and in participation in decision-making levels, was reduced very little.

The COVID-19 crisis shows the impact on women, due to their greater representation in some of the economic sectors most affected by the crisis. The reduction in employment and the exit of economically active women from the labor market were greater than that of men.

The contextual situation of the gender labor gap is investigated, using the usual indicators for its study in the window Q1 2015 - Q4 2021 with data from the GCBA Survey of Work, Occupation and Income (ETOI). The analysis is deepened and the situation in the quarters of its development (Q1 2019 - Q4 2021) is compared with the year prior to the start of the pandemic, through other indicators (average weekly hours worked and average income of the main occupation by sex and income gap according to position in the household, qualification, occupational category and registration in social security).

Keywords: Gender labor gap, income, gender equality, pandemic

Introducción

El concepto de género se extendió en las últimas décadas y se empleó cada vez más para dar cuenta del significado decisivo de los condicionamientos sociales y culturales. Se concibe como un sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades construyen en torno a la diferencia biológica entre varones y mujeres. Permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo las mujeres y los varones en una sociedad, así como las asimetrías y las relaciones de poder e inequidades. Pone el foco en las relaciones socialmente construidas, ancladas en el modelo patriarcal.

Al respecto, Segato afirma que del orden patriarcal emana la primera lección de desigualdad y expropiación y que en él se apoya la desigualdad económica que produce la alianza entre capital y patriarcado (Segato y Lastesis, 2022: 38). También Lamas manifiesta que la categoría género permite delimitar con mayor claridad y precisión cómo “la diferencia cobra la dimensión de desigualdad” (Lamas, 2022: 66).

Las brechas de género expresan la situación de discriminación que sufren las mujeres. En el caso de la brecha laboral de género, muestra la distancia que existe

para obtener la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. La igualdad equivale a tener las mismas posibilidades de acceder a un determinado puesto de trabajo, de ser empleado/a, de ser propietario/a o directivo/a de una empresa, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de tener derecho a ciertas calificaciones, o de ser considerado/a como cualquier otro trabajador/a en el momento de un ascenso, además de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En las brechas de desigualdad en el mundo del trabajo remunerado, la evidencia y los análisis son extensos y marcan varios aspectos. Si bien se observa incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral se evidencia que las brechas son persistentes; las mujeres activas siguen teniendo mayor probabilidad de estar desocupadas y están sobre representadas en la subocupación horaria y en las diferentes expresiones de la informalidad, precariedad y vulnerabilidad laboral. Los mercados laborales aún presentan fenómenos marcados de segregación horizontal (mujeres concentradas en actividades específicas) y de segregación vertical (mujeres sobre presentadas en las jerarquías ocupacionales). Como consecuencia, persisten las brechas de género en los ingresos laborales, que “conlleva a limitaciones en la autonomía económica de las mujeres, a problemas de pobreza por ingresos y a limitaciones en sus proyectos de vida” (Rodríguez Enríquez et al., 2021: 10).

481

La inequidad basada en la identidad de género, opera en la mayor parte de los ítems ocupacionales y es frecuente la existencia de una tendencia segregadora de la gestión empresarial. Esto se pone de manifiesto “cuando se las excluye relativamente de las funciones directivas y jerárquicas, y en las remuneraciones sustancialmente menores a las de los varones” (Halperín Weisburd et al., 2011: 61).

En los últimos años la tasa de actividad femenina en América Latina y el Caribe, se encuentra estancada en torno al 53%, lo que indica la existencia de un techo en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado (CEPAL, 2016). Las coyunturas económicas de las últimas décadas en el mercado de trabajo en

América Latina, impactaron desfavorablemente en la inserción ocupacional femenina, aún con la participación creciente de las mujeres en la población económicamente activa regional. La precariedad progresiva de los empleos disponibles repercutió sobre ellas, especialmente desde el auge neoliberal de los noventa.

La brecha de ingresos laborales, resultado de la inequidad de género en los indicadores ocupacionales básicos, expresa algunas situaciones que no son excluyentes: prejuicios de género en el mercado laboral; diferencias en sus características, principalmente de educación y experiencia; segregación ya que “las mujeres tienden a estar ocupadas en trabajos de menor productividad que los varones y la penalización de ingresos por maternidad” (Colacce et al., 2020: 10).

A esta realidad se suma, a comienzos del año 2020, la propagación mundial de la denominada enfermedad por coronavirus (Covid-19), calificada de pandemia, que hizo necesaria la aplicación de políticas de aislamiento social, lo que redundó en la interrupción de las actividades económicas a una escala nunca vista, provocando una crisis sin precedentes en el mercado laboral. Ello se reflejó en notorias caídas de la ocupación y la participación laboral, que se tradujeron en aumentos históricos de la desocupación, lo que afectó en mayor medida a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores del sector informal y de bajos ingresos (CEPAL, 2021).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “la contundente salida de las mujeres del mercado de trabajo representa un retroceso de 18 años en los niveles de su participación en la fuerza laboral” (CEPAL, 2022: 15). La reducción regional generalizada de la tasa de participación femenina, la explican “principalmente por el importante retiro de las mujeres del mercado laboral, por su mayor representación en categorías ocupacionales afectadas por la crisis, así como por el aumento del trabajo de cuidados no remunerado en el contexto de la pandemia” (CEPAL, 2022: 16).

Es decir, la menor participación de las mujeres se produjo como consecuencia de las cuarentenas, que restringieron la movilidad de las personas, así como por la necesidad de asumir las labores de cuidado en el hogar, debido a que dejaron de

estar disponibles los distintos sistemas a que recurren para la atención y el cuidado de los hijos y de otros miembros del hogar; o sea, los establecimientos educativos, los centros de atención para acompañamiento y cuidado y el apoyo del servicio doméstico pago. Al mismo tiempo, cayó la oferta de nuevos empleos, lo que generó desaliento en su búsqueda, haciendo que muchas dejaran de buscar empleo o se alejaran de manera temporal o definitiva de su trabajo por miedo a contraer la enfermedad. En consecuencia, “los ingresos del trabajo se vieron muy afectados por las restricciones al empleo, la actividad, las horas trabajadas y las posibilidades de trabajo remoto” (CEPAL, 2021: 151).

Se ha afirmado que las dinámicas que siguieron el empleo formal y el empleo informal difieren de las observadas en crisis económicas anteriores. Maurizio, considera que en esta crisis, si bien ambos registraron contracciones muy pronunciadas, el empleo informal lo hizo con mayor intensidad. También asevera que luego “la recuperación parcial del empleo ha estado liderada por el crecimiento del empleo informal” (Maurizio, 2021: 3). Considera que en la región de las Américas se experimentó la mayor reducción del empleo de las mujeres como resultado de la pandemia, donde “las pérdidas de puestos de trabajo se tradujeron no sólo en transiciones hacia la desocupación sino mayormente en un nivel sin precedentes de salidas de la fuerza de trabajo” (Maurizio, 2021: 25).

En principio, interesa destacar que en la Ciudad de Buenos Aires el crecimiento de la participación femenina en la actividad económica comienza a fines de la década de los ochenta.

Mientras que en 1986-1989 solo 3 de cada 10 mujeres eran activas, este valor trepa a 4 de cada 10 en 1990-2002 y aumenta a más de 5 cada 10 mujeres a partir de 2003. La participación de las mujeres pasó de 31,0% en 1986 a 57,2% en 2015; estos incrementos permitieron reducir la brecha de género en la actividad de 24,4 a 15,4 puntos porcentuales, respectivamente (Mazzeo y Bocchicchio, 2017: 6).

Si bien la brecha de las tasas de actividad y empleo se mantuvo bastante estable desde 2003, lo contrario sucedió con la brecha de las tasas de desocupación y subocupación horaria, cuya evolución fue muy oscilante, reflejando la evolución

económica en general. La tasa de desocupación femenina pasa de 4,5% en 1990 a 12,3% en 2003 y a 8,8% en 2015, por su parte los varones registraron 4,2%, 8,9% y 4,9% respectivamente. Además, en general muchas mujeres ocupadas trabajaron menos horas de las que querían, presentando niveles más elevados de subocupación que sus pares varones. En la ciudad “el nivel de subocupación femenino fue 15,0% en 1990, 15,5% en 2003 y 11,8% en 2015; los niveles de los varones fueron 5,4%, 9,8% y 7,0%” (Mazzeo y Bocchicchio, 2017: 8-9). Evidentemente, las mujeres sufrieron más que los varones el desempleo abierto y la subocupación horaria y se beneficiaron menos de sus descensos posteriores.

Como consecuencia, estas brechas de género se ponen en evidencia en las desigualdades respecto a la remuneración. “Los niveles del ingreso promedio de ambos sexos en 2015, mostraron que las mujeres asalariadas registraban un ingreso 8% menor que los varones, que trepaba al 13% en el sector privado y al 24% entre los cuenta propia” (Mazzeo y Bocchicchio, 2017: 24).

Ahora bien, la economía de la Ciudad de Buenos Aires, de acuerdo con la evolución de su producto bruto geográfico, creció a tasas sostenidas durante la primera década de los 2000, “con un breve estancamiento entre 2008 y 2009, que luego se desacelera, evidenciando desde 2013 una evolución inestable” (DGEyC, 2019: 43). La pandemia irrumpe en un contexto de caída en la actividad económica, de fragilidad en la vinculación de la población con el mercado de trabajo y con signos de incremento en los indicadores de indigencia y de pobreza. El bienio 2019-2020 está signado por la caída de las tasas de actividad y de empleo y el aumento en la desocupación especialmente en el 2° y 3° trimestre del 2020, “que resulta en un empeoramiento de la situación social, con un incremento importante de la población bajo la línea de pobreza y de indigencia” (Bocchicchio y Mazzeo, 2021: 4).

Ante este escenario, el artículo se propone indagar qué ocurrió con la brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires a partir de 2015 y contrastar su comportamiento durante la pandemia.

Metodología

Se partió del interrogante ¿en los últimos años se ha modificado la brecha laboral de género en la ciudad? tratando de identificar las distintas situaciones y sus rasgos más distintivos. Se trata de un análisis descriptivo diacrónico, con dos ventanas de observación. Una ventana de contexto que abarca el período 2015-2021 y la ventana de pandemia que profundiza el análisis en el trienio 2019-2021.

El universo es la población potencialmente activa (10 años y más), que reside en los hogares particulares de la Ciudad de Buenos Aires. La fuente de datos es la Encuesta Trimestral de Ocupación y de Ingreso (ETOI) de relevamiento sistemático en la ciudad, iniciada a fines de 2014. La muestra de la ETOI está dividida en dos marcos muestrales: marco general y marco villas. El primero (3.000 viviendas) está dividida en tercios, cada trimestre rota un tercio de las viviendas. Es decir, “cada vivienda seleccionada permanece durante tres trimestres consecutivos en la muestra. Con lo cual, el solapamiento entre un trimestre y otro es de 66%. El marco villas está compuesto por 200 viviendas” (DGEyC, 2020b: 11).

Se aclara que las tareas de campo de esta encuesta en su habitual modalidad presencial fueron suspendidas en cumplimiento del DNU 297/2020 que dispuso el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) desde el 20 de marzo del 2020. “El impacto en la recolección de datos del 1° Trimestre de 2020 no fue estadísticamente significativo y a partir del 2° Trimestre 2020 se implementó un sistema de entrevistas telefónicas. El instrumento de recolección de datos no sufrió modificaciones” (DGEyC, 2020b: 15).

El objetivo del artículo es la descripción de la brecha laboral por sexo en la ciudad en los últimos siete años y en especial durante la pandemia. Los indicadores seleccionados para analizar el llamado contexto se presentan por trimestre (1°T 2015 - 4°T 2021) y tratan de reflejar las brechas en la inserción en el mercado de trabajo con las tasas básicas de participación, empleo, desocupación y subocupación horaria. Para examinar en profundidad lo sucedido durante la pandemia con la brecha laboral de género se seleccionaron, para el período 1°T

2019 - 4ºT 2021, los indicadores promedio de horas semanales trabajadas y promedio del ingreso de la ocupación principal.

Con el objeto de mostrar las diferencias en las remuneraciones que reciben mujeres y varones se ha seleccionado el promedio del ingreso mensual de la ocupación principal. El mismo corresponde al mes calendario anterior a la efectivización de la encuesta. El criterio para la determinación de la ocupación principal es el número de horas trabajadas.

La encuesta considera principal a la ocupación que insuma la mayor cantidad de horas semanales. Si existiera más de una ocupación desarrollada por el entrevistado con la misma cantidad de horas semanales, se considera principal a aquella que retribuye el mayor monto de ingresos. Si las ocupaciones desarrolladas por el entrevistado ocupan la misma cantidad de horas semanales y retribuyen el mismo ingreso, se considera principal aquella en la que tenga mayor antigüedad (DGEyC, 2021a: 13).

La brecha de género está definida como la diferencia en el nivel de la mujer en cada indicador seleccionado menos el del varón, dividido por el del varón y multiplicado por cien. Se considera esta fórmula porque facilita comprender la situación de la mujer con respecto a la del varón. Por ejemplo, en la brecha del promedio de ingresos permite observar cuánto menores son los ingresos de las mujeres con respecto a los de los varones. Es decir, permite dimensionar las diferencias salariales utilizando el salario de los varones como denominador. Como pertenecen a las llamadas brechas brutas, es necesario controlar la brecha por otras variables que influyen en los ingresos, ya que pueden deberse a diferencias en las características personales o del empleo.

Al controlar por otras variables, se estima la brecha de ingresos laborales entre mujeres y varones como si los restantes factores fueran iguales entre sexos. En este sentido, esta estimación se asemeja al concepto de igual pago por igual trabajo. En el artículo se controla la brecha de ingresos según posición en el hogar, categoría y calificación ocupacional y condición frente a la seguridad social.

Un análisis de contexto

La participación laboral de las mujeres en la ciudad, como se señalara, crece pero la brecha de género persiste. El incremento en la participación laboral femenina respondió a una amplia gama de factores. A partir de los años sesenta se asistió a la redefinición del papel de la mujer en la sociedad, en las relaciones de género y en la institución familiar. La incorporación de las mujeres a los niveles más altos de educación también es un fenómeno de las últimas décadas del siglo pasado. En el mismo sentido, han contribuido los cambios económicos que favorecieron la expansión de actividades donde la presencia de la mujer es más frecuente, como el sector de servicios, y también las transformaciones de las normas sociales que desalentaban el ingreso de mujeres en ciertos empleos.

Cabe señalar que las desigualdades entre varones y mujeres se deben, especialmente, al modo de regulación del mercado de trabajo¹ que es distinto por sexo y que las expone más a la precariedad que a los varones. Se ha reconocido que

La doble discriminación de las empresas (mantenimiento de estereotipos y la instrumentalización del cuidado) y la asignación del trabajo reproductivo en las familias, determina la segmentación laboral de los varones y las mujeres en cuanto a las ramas de actividad, el tipo de ocupación, la ubicación jerárquica y el perfil de la carrera profesional (CEPAL, 2012: 32).

También reflejan las relaciones sociales que atribuyen un papel específico a la mujer, centrado en las tareas de reproducción. En este sentido, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en el hogar, lo que constituye el principal obstáculo a su subocupación horaria. En la ciudad, la evidencia empírica es contundente y confirma la desigualdad en el tiempo dedicado por los varones y mujeres en el trabajo no remunerado y en la intensidad del uso del tiempo de ellas. El exceso de trabajo no remunerado de las

¹ Las diferencias según género son el resultado de múltiples factores relacionados con la discriminación directa e indirecta, que se plasman en la estructura y dinámica del mercado de trabajo. Los puestos de trabajo tienen sexo, y las cualificaciones no son reconocidas de la misma manera según género. Existe un sesgo cultural que minusvalora el trabajo de las mujeres, que son posicionadas en tanto fuerza de trabajo secundaria (Goren y Trajtemberg, 2018).

mujeres, su vida doble, persiste a pesar del incremento sostenido de las tasas de participación en el mercado laboral registrado en las últimas décadas. En el año 2016, según datos de una encuesta del uso del tiempo realizada en la ciudad, se observó mayor participación de los varones en el trabajo para el mercado, las mujeres destinaban aproximadamente 1 hora menos (8 contra 9 horas los varones). Pero

Las mujeres participaban más y destinaban más tiempo que ellos en el trabajo doméstico (3 horas 27 minutos contra 1 hora 57 minutos) y más aún en el trabajo de cuidado de miembros del hogar (5 horas 27 minutos y 3 horas 42 minutos, respectivamente) (Mazzeo, 2018: 6).

Los varones habitualmente registraban mayor dedicación en el trabajo remunerado y las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado de miembros del hogar, pero no dejaba la mujer, en su mayoría, de tener una vida doble (Mazzeo y Bocchicchio, 2021).

Como ya se mencionara, para investigar el impacto de la pandemia en la brecha de género se consideró necesario analizar la situación precedente. Por lo tanto, antes de presentar los datos del último trienio se indaga por trimestre la evolución de la brecha de género en los indicadores básicos del mercado laboral, para la ventana 2015-2021.

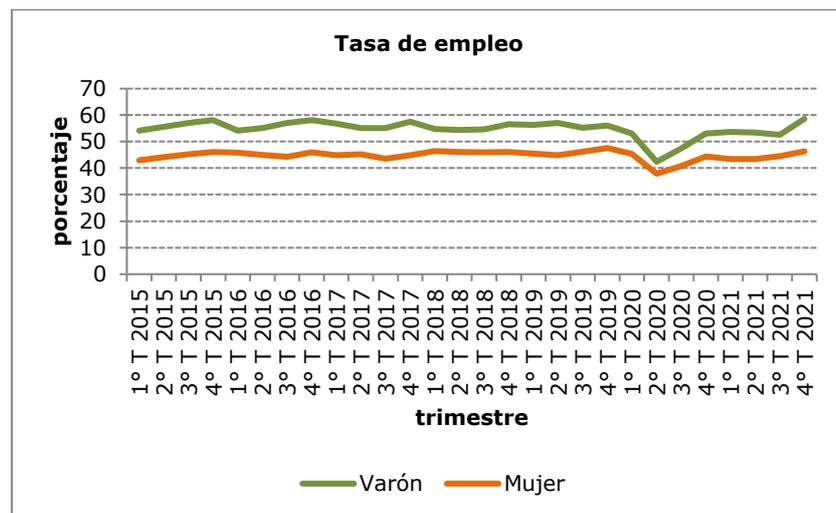
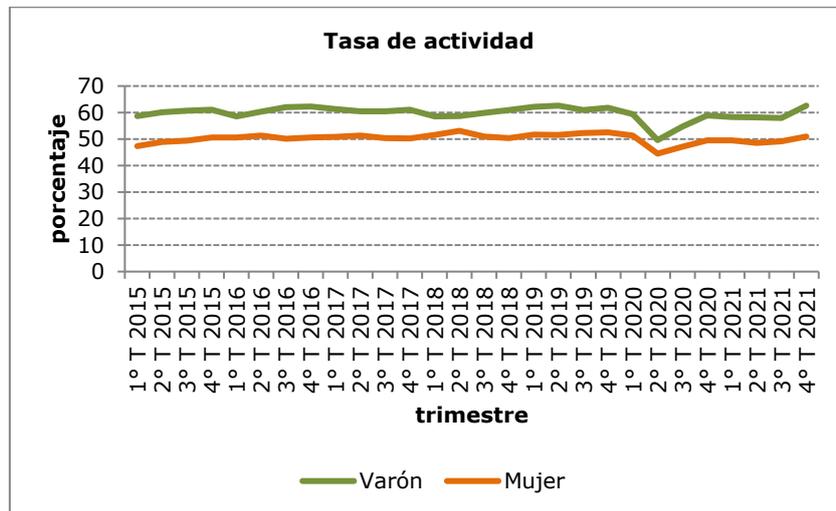
Un elemento que debe tenerse en cuenta en la interpretación de los datos es que los resultados presentados a continuación evidencian el hecho de que la participación laboral de mujeres y varones es diferente. Prácticamente durante todo el período, los indicadores básicos seleccionados muestran niveles superiores en las tasas de actividad y de empleo de los varones, mientras que en las tasas de desocupación y subocupación horaria ocurre lo contrario.

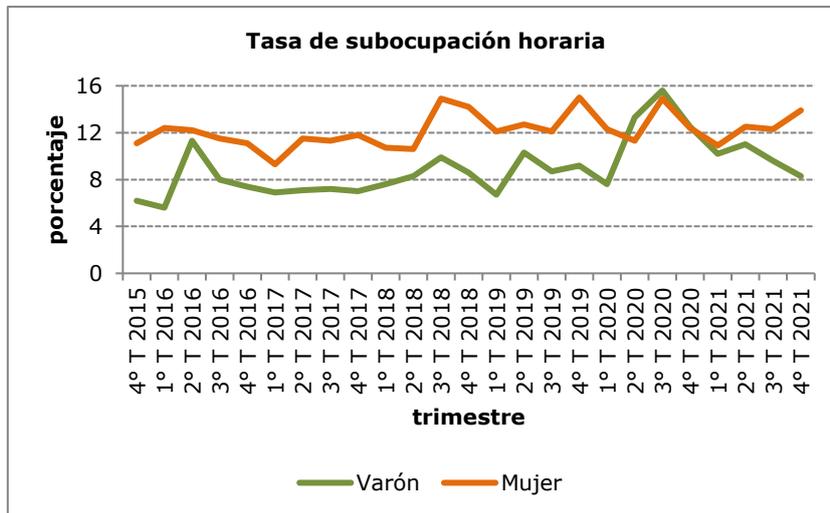
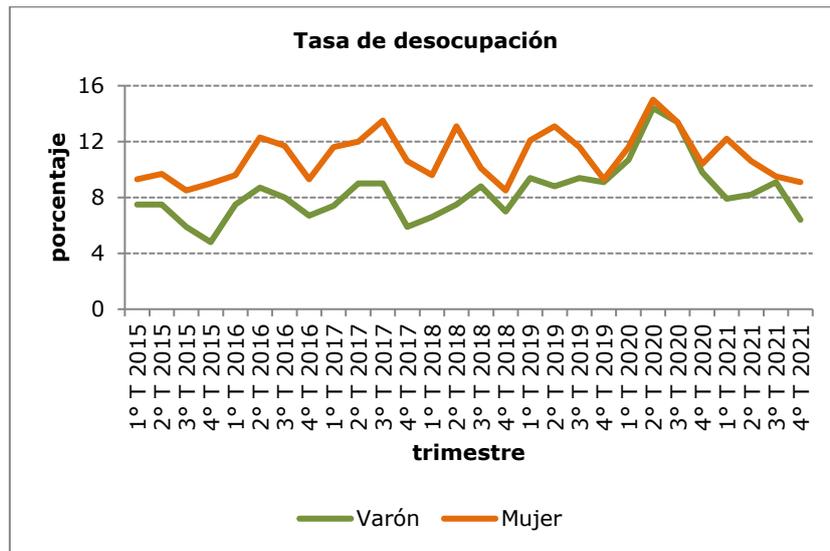
Como se observa en el Gráfico 1 las tasas de actividad² muestran que los niveles por sexo del porcentaje de población de 10 años o más que es económicamente

² Es el cociente entre la suma de la población ocupada más población desocupada sobre el total de la población por cien.

activa se mantuvieron paralelos, incluso en el descenso registrado en el 2° y 3° trimestre de 2020. Los varones con valores en general cercanos al 60% al comienzo de la pandemia, mientras que ellas en su mayoría presentaron entre 10 y 11 puntos porcentuales menos en dicho período (alrededor del 50%). A partir de la pandemia este indicador desciende ininterrumpidamente para ambos sexos hasta el 3° trimestre de 2021, retomando una tendencia creciente en el último trimestre del período analizado, con niveles similares a los registrados antes de la pandemia.

Gráfico 1: Tasas de actividad, empleo, desocupación y sub- ocupación horaria (por cien) según sexo. Ciudad de Buenos Aires. Período 1er. Trimestre 2015/4to. Trimestre 2021





Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

Un comportamiento similar, aunque con niveles más bajos, se presenta en la evolución de la tasas de empleo³ por sexo, que muestran el porcentaje de la población de 10 años o más que se encuentra empleada. Los varones con valores cercanos al 55% y las mujeres al 45%, en promedio.

³ Es el cociente entre la población ocupada sobre el total de la población por cien.

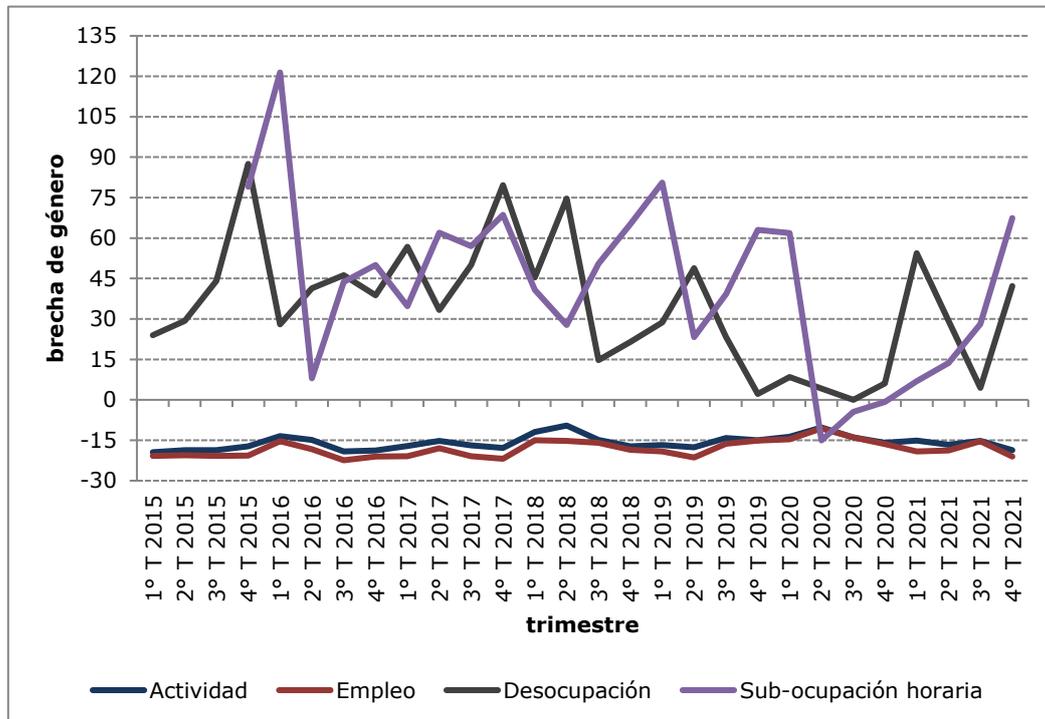
Como se adelantara, la situación es inversa en la desocupación⁴ y la subocupación horaria⁵. Durante todo el período es mayor la desocupación de las mujeres, pero con un comportamiento muy oscilante, especialmente durante la pandemia. Las mujeres con niveles cercanos al 11% y los varones al 8% en promedio. Con respecto a la subocupación horaria, sucede lo mismo para ambos sexos pero con valores promedio más altos (12% las mujeres y 9% los varones), que aumentaron durante la primera parte de la pandemia y a partir de 2021 descendieron para los varones mientras que para las mujeres aumentaron a los niveles anteriores a la pandemia.

El nivel de estos indicadores da por resultado, como se muestra en el Gráfico 2, brechas desfavorables para las mujeres durante todo el período. Las brechas de género de la actividad y el empleo presentan valores negativos, es decir las mujeres registran menores niveles con respecto a los varones, en promedio 16% y 18% que la actividad y el empleo de los varones. Se destaca que estas brechas se redujeron 1 punto porcentual cada una en el período de la pandemia (2ºT 2020 a 4ºT 2021). A simple vista, los varones experimentaron 3 puntos porcentuales de descenso en sus tasas, mientras que las mujeres lo hicieron en 2 puntos porcentuales.

⁴ Es el cociente entre la población desocupada sobre el total de la población económicamente activa por cien.

⁵ Es el cociente entre la población ocupada que trabajó en la semana de referencia menos de 35 horas entre todas sus ocupaciones, deseaba trabajar más horas y estaba disponible para hacerlo; y la población económicamente activa por cien.

Gráfico 2 Brecha de género según indicador. Ciudad de Buenos Aires. Período 1ºT 2015/4ºT 2021



Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

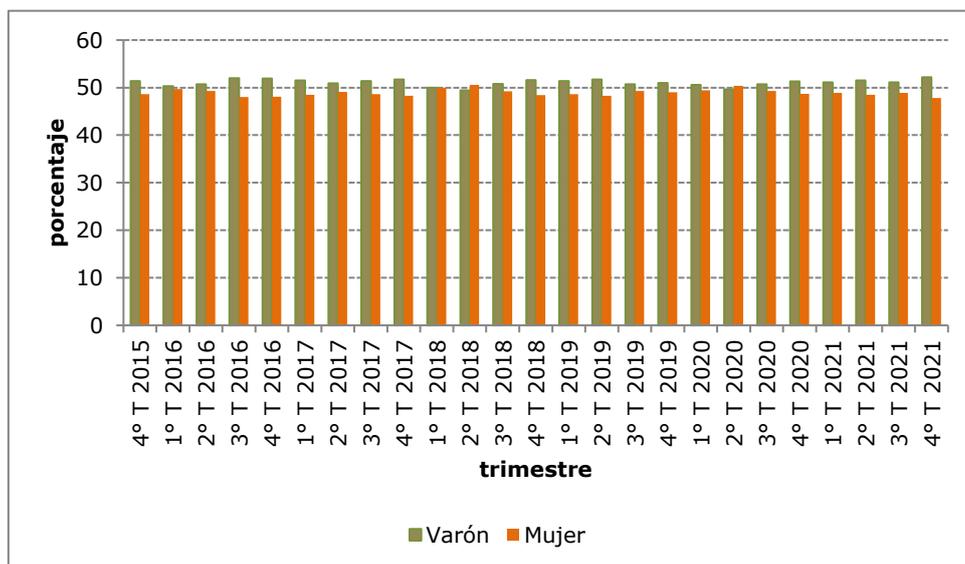
Las brechas de desocupación y sub-ocupación horaria son siempre positivas, es decir ambos indicadores también son desfavorables para las mujeres, ya que registran mayores niveles respecto a los varones. Se destaca que en todo el período son muy altas las diferencias (35% y 43% en promedio más que los varones) pero las brechas se reducen durante la pandemia cerca de la mitad. Esto se explica porque los varones aumentaron más que las mujeres sus niveles de desocupación y sub-ocupación horaria. En principio, estos resultados indicarían que la situación de las mujeres no se agravó aún más durante la pandemia, sino que ya era desfavorable.

Ahora bien, se ha afirmado que la pandemia incidió con mayor fuerza en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres, y que estos resultados se explican principalmente por el importante retiro de las mujeres del mercado laboral, por su mayor representación en categorías ocupacionales afectadas por la crisis, así como por la necesidad de asumir las labores de cuidado en el hogar. Pero

Por otro lado, cayó la oferta de nuevos empleos, lo que generó desaliento entre los trabajadores en su búsqueda. También el miedo a contraer la enfermedad hizo que muchas personas dejaran de buscar empleo o se alejaran de manera temporal o definitiva de su trabajo (CEPAL, 2022: 45).

En este sentido se consideró importante indagar la composición porcentual de la población económicamente activa por sexo para todo el período analizado (Gráfico 3) y también el número índice de la evolución del volumen de dicha población por sexo tomando como base el 4ºT de 2019 (Gráfico 4), con el objeto de evidenciar la existencia del retiro de la población del mercado de trabajo. Como se observa en el Gráfico 3 la composición de la población activa para todo el período fue mayoritariamente masculina (51% en promedio). No obstante se observan algunas fluctuaciones durante la pandemia.

Gráfico 3: Composición porcentual de la población económicamente activa por sexo. Ciudad de Buenos Aires. Período 4to.trimestre de 2015/4to. trimestre de 2021



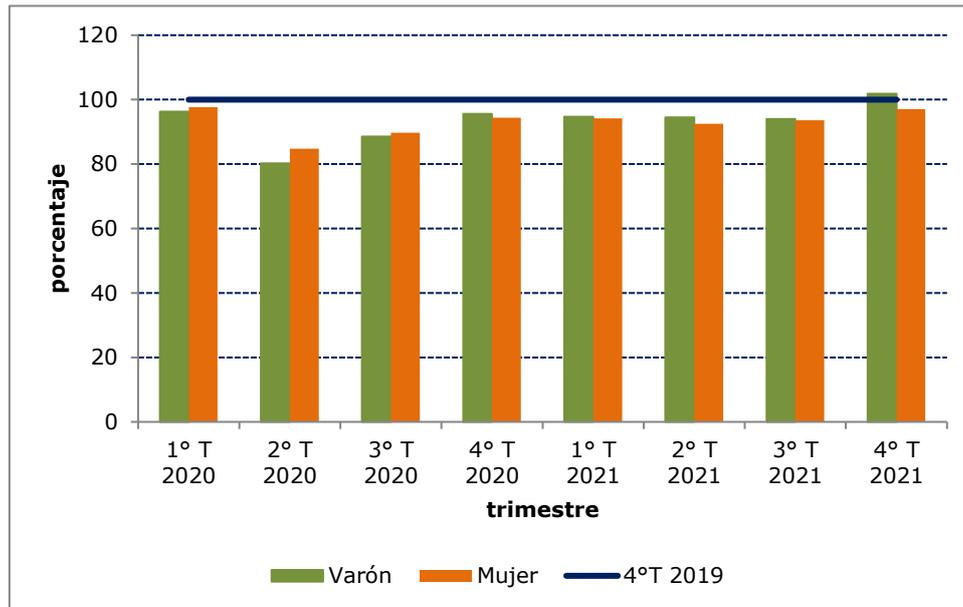
Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

En el Gráfico 4 se destaca durante la pandemia un descenso importante, especialmente al comienzo, en los dos trimestres centrales del año 2020, para ambos sexos que recién retoman los niveles históricos en el 4º T del 2021. Se

evidencia que es mayor la salida de los varones en dichos trimestres, pero que en el resto del período las salidas de las mujeres superan las de los varones.

Gráfico 4: Número índice de la evolución de la población económicamente activa por sexo.

Base 4to. Trimestre 2019 = 100. Ciudad de Buenos Aires. Período 1er. trimestre de 2020/4to. trimestre de 2021



494

Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI

En síntesis, la evidencia empírica muestra que durante la pandemia salieron volúmenes importantes de población, que en su peor momento se ubicaron en promedio alrededor del 14% de la población activa de fines del 2019. Es decir, no pasaron al desempleo sino a la inactividad, lo que hace mucho más difícil su reincorporación al empleo. Es evidente que es más desfavorable en el caso de las mujeres, ya que no se reincorporaron de forma proporcional a los varones. Esto conlleva probablemente a un retroceso cultural de la mujer en el mundo del trabajo.

La brecha laboral de género durante la pandemia

La situación previa a la crisis inducida por la pandemia de COVID-19, como se señala en párrafos anteriores, se presentaba compleja tanto desde lo económico

como desde lo laboral, ampliando y fortaleciendo los problemas estructurales históricos dados por la marcada heterogeneidad existente por sector económico, por tipo de inserción laboral y diferencias por agregados poblacionales, como el caso de género (Rodríguez Enríquez et al., 2021).

En este punto se intenta responder el interrogante planteado sobre las modificaciones sufridas por la brecha laboral de género durante el trienio 2019-2021, ofreciendo al mismo tiempo un panorama de la condición de las mujeres en el mercado laboral una vez pasadas las restricciones de movilidad y aislamiento.

Para comprender mejor cómo operaron estas brechas durante la pandemia, es imprescindible conocer lo que sucede en el mercado de trabajo, no sólo a través de los indicadores básicos, sino complementarlo con indicadores que expliquen la brecha de ingresos. Entre las características explicables de esta brecha se encuentran, entre otros, la categoría ocupacional, la calificación y la cantidad de horas trabajadas de varones y mujeres. Efectivamente, muchas veces, el salario menor de las mujeres se explica porque las mismas acceden a puestos precarios, trabajos de poca calificación y son mayoritarias en los empleos de jornadas reducidas.

Como ya se señalara, el contexto en el que ocurre la pandemia en la Ciudad de Buenos Aires estaba sellado por la caída de la actividad económica que se tradujo en la imposibilidad manifiesta de absorción de fuerza de trabajo, que se visibiliza en los niveles de las tasas de desocupación y de subocupación horaria de los tres últimos meses del 2019. Al respecto cabe señalar que en el año 2020, se registra una variación interanual negativa del 10% del Producto Geográfico Bruto de la ciudad.

Los niveles de los indicadores de contexto analizados representan una muestra de la discriminación por género que ha producido la crisis sanitaria, siendo las mujeres el conjunto especialmente afectado. Ahora bien, con el objeto de contrastar la brecha laboral durante la pandemia se presentan otros indicadores que dejan ver nuevos aspectos de la misma.

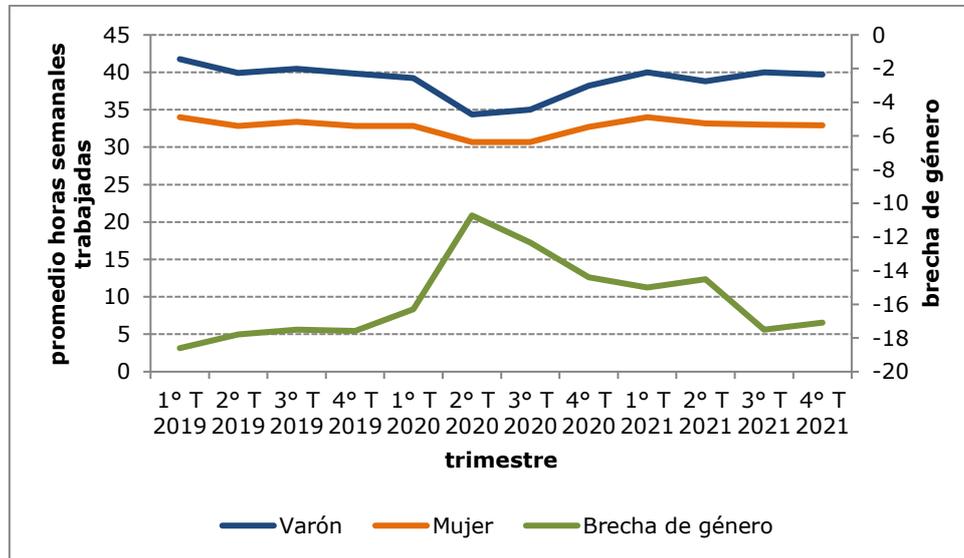
En principio, es relevante señalar la incidencia de la crisis en términos de horas trabajadas en la ocupación principal independientemente del género. Al comienzo de la pandemia, en el 2° T del 2020, un poco más de 1 de cada 5 ocupados y ocupadas declaran no haber trabajado en la semana de referencia y el 36,8% se encuentra trabajando menos de las 35 horas reguladas por ley. Solo el 28,6% de la población ocupada alcanza la franja de 35 a 45 horas semanales (DGEyC, 2020b).

En el Gráfico 5 se muestra la evolución de este indicador desde el 1°T de 2019. En el trienio la brecha siempre es desfavorable para las mujeres, y se encuentra en promedio cercana al -16%, pero en los trimestres centrales del 2020 se reduce al -12% en promedio, porque los varones en relación reducen más la cantidad de horas trabajadas que las mujeres. Mientras que en los trimestres centrales del 2019 los varones registraban 40 horas promedio semanales, las redujeron a 35 horas en los mismos trimestres del 2020; por su parte las mujeres pasan de 35 horas a 31 horas respectivamente. En los trimestres posteriores, los tramos horarios vuelven a la situación pre pandémica y la brecha vuelve a colocarse en -17,0%.

496

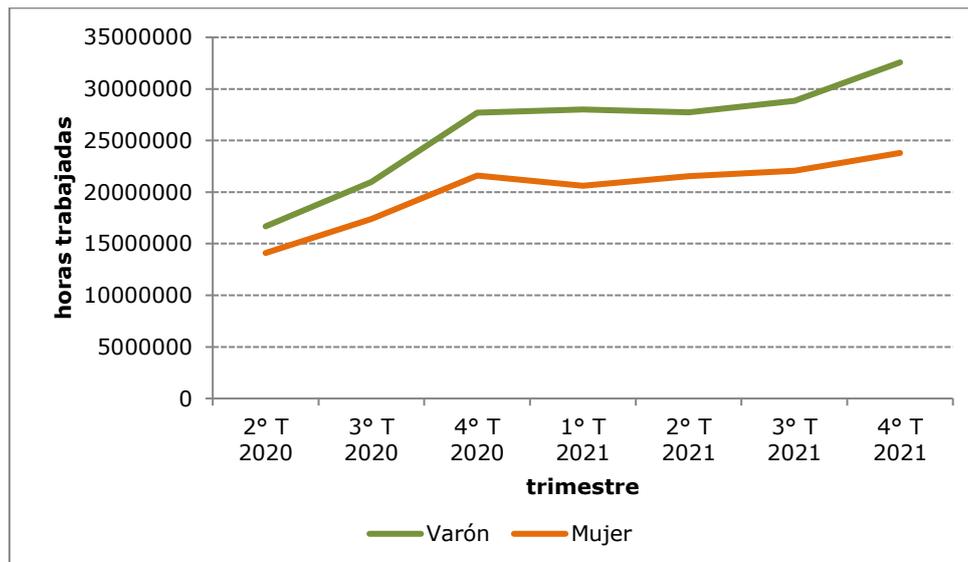
La brecha de género también se ve reflejada en la masa de horas de trabajadas en la ocupación principal. Al comparar el total de horas trabajadas por trimestre (Gráfico 6) se observa que entre los segundos trimestres de 2020 y 2021 se registra una recuperación del 60%, no obstante la masa de horas de los varones se recupera en un 66% mientras que para ellas solo alcanza al 53%, es más rápida en tiempo para ellos que para ellas. Las mujeres ocupadas no han podido volver a los niveles más favorables anteriores a la crisis COVID-19 en horas trabajadas no normalizadas. De más está decir que la brecha horaria invisibiliza una brecha aún mayor dada por la distribución desigual entre varones y mujeres en trabajo para el mercado y trabajo reproductivo, intensificado durante la crisis sanitaria.

Gráfico 5: Población ocupada. Promedio de horas semanales trabajadas en la ocupación principal por sexo y brecha de género. Ciudad de Buenos Aires. Período 1er. trimestre de 2019/4to. trimestre de 2021



Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

Gráfico 6: Masa de horas trabajadas en la ocupación principal por sexo. Ciudad de Buenos Aires. Período 2do. trimestre de 2020/4to. trimestre de 2021



Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

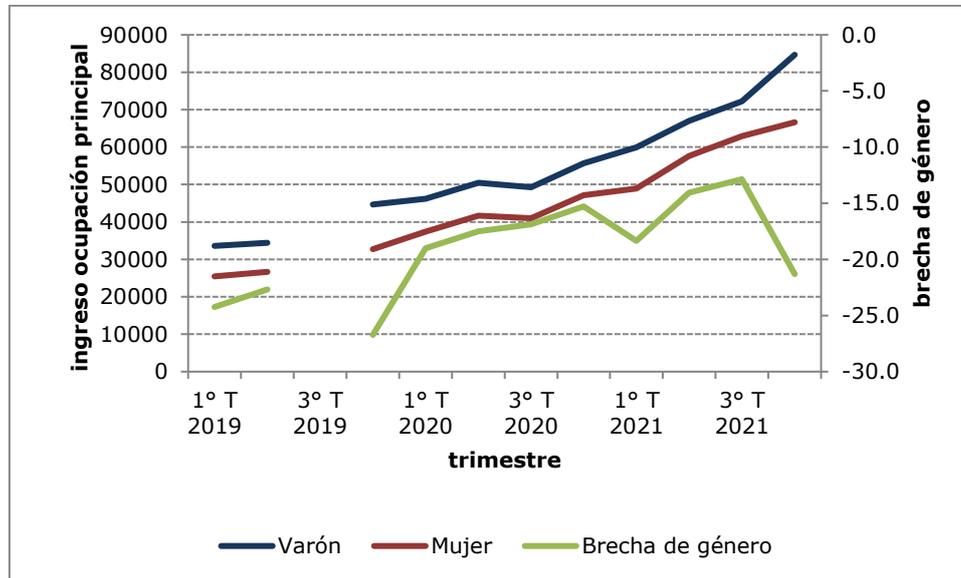
En suma, se advierte la excepcionalidad de los trimestres centrales del 2020 con una posterior dinámica normalizadora hacia valores pre pandémicos a lo largo de todo el 2021, siempre desfavorable a la población femenina.

Ahora bien, una de las formas más nítidas de expresión de la desigualdad de género se observa en la menor remuneración que las mujeres reciben por su trabajo. Como ya se adelantara, existen distintas interpretaciones sobre esta disparidad

Entre las más citadas por la literatura académica se encuentran: 1) la subvaloración del trabajo femenino, 2) la caracterización del puesto del trabajo, 3) la segregación basada en el bajo valor agregado de los puestos de trabajo de las mujeres, 4) la percepción de la mujer como económicamente dependiente, 5) el modelo de comportamiento familiar que puede influir en el origen y mantenimiento de la disparidad y 6) la probabilidad de que las mujeres se encuentren sobre-representadas en sectores con bajos niveles de sindicalización o no organizados, entre otros (Mazzeo y Bocchicchio, 2017: 15).

Como se observa en el Gráfico 7 las brechas de género del ingreso promedio de la población ocupada muestran a grandes rasgos que los registros del 2021 son más favorables que los del 2019. La distancia que se observa en los últimos tres meses del año 2019 registra una brecha negativa de 26,7% en desmedro de ellas, en el 2021 este indicador registra -21,3% marcando una caída de 5,4 puntos porcentuales. Las brechas promedio de cada uno de los años del trienio fueron de: -27,4%, -17,2% y -16,6%, respectivamente. Es decir, a partir de la pandemia se habría acortado la brecha de género en los ingresos promedio de la ocupación principal.

Gráfico 7: Población ocupada. Ingreso promedio de la ocupación principal por sexo y brecha de género. Ciudad de Buenos Aires. Período 1er. trimestre de 2019/4to. trimestre de 2021



Notas: sólo se tomaron como válidos los valores que cumplen con coeficiente de variación mayor al 10% pero menor del 20%. Se excluyó la brecha del 3° T 2019 por el nivel de los valores outliers. Se excluye a los trabajadores sin pago. Se imputó el valor de ingresos a los que no declararon el monto de los mismos. Los ingresos se presentan netos de aguinaldo.

Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

Asimismo, se consideró importante analizar la brecha de género de los ingresos promedio según la posición en el hogar, en especial para los jefes/jefas de hogar. Vale recordar que el concepto de jefatura se define básicamente por la aceptación y reconocimiento de tal condición por los miembros del hogar. Este concepto utilizado en la mayoría de las encuestas y en los censos de población, proporciona un principio de orden en las relaciones de parentesco y su connotación verticalista, jerárquica y patriarcal, no recusan la importancia que adquiere esta construcción analítica para el mercado del trabajo.

Se destaca que la producción científica del último siglo ha demostrado la importancia de la inserción laboral de los jefes y jefas de hogar como indicador

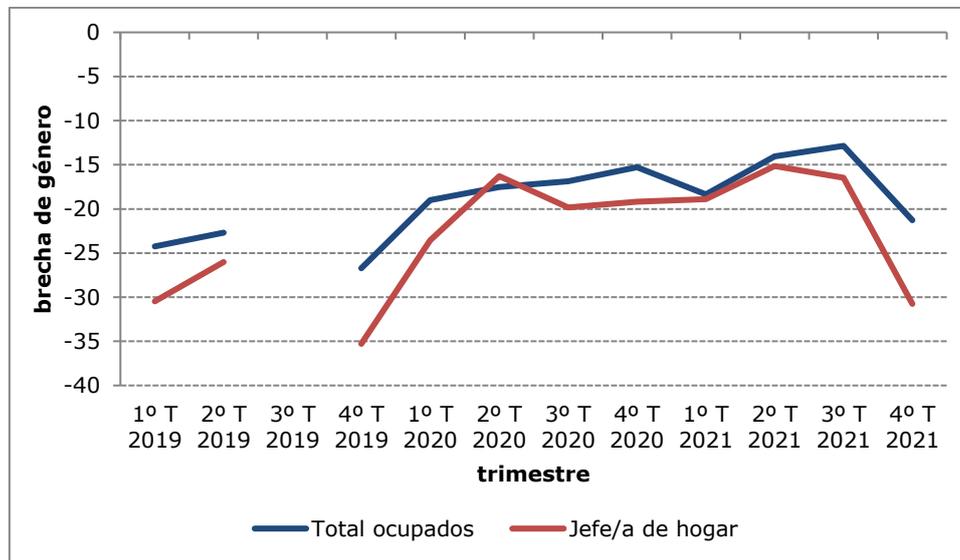
manifiesto de los ingresos de la unidad doméstica y la significativa importancia del tipo de inserción como vía de acceso a derechos por parte del resto de los miembros del hogar.

A lo largo del trienio y en consonancia con la serie completa publicada (DGEyC, 2021d) las tasas de actividad y de empleo para jefes y jefas de hogar superan las del conjunto de la población de 10 años y más. En los últimos meses del 2021 y en relación al mismo período del 2020 la tasa de ocupación, independientemente del género, se expande 4,6 puntos porcentuales y en relación al mismo trimestre del año 2019, la incorporación a la ocupación de jefes y jefas de hogar aumentó la tasa de empleo 1,5 puntos porcentuales en la comparación bianual.

Ahora bien, esta situación muestra una discrepancia por género que no es propia solamente de la situación de emergencia sanitaria ya que las tasas básicas de mercado laboral (actividad, empleo, desocupación) arrojaron a lo largo del período analizado niveles más desfavorables para el conjunto de jefas de hogar. Terminando el 2021 la situación de las mujeres que encabezan los hogares porteños ha empeorado, debido a la intensificación de la brecha de género en la tasa de actividad que pasa de -13 puntos porcentuales a -20,5 puntos porcentuales (84,5% en ellos y 64,0% en ellas) y en el caso de la tasa de empleo pasa de -13 puntos porcentuales a -21,8 puntos porcentuales (82,9% en ellos y 61,1% en ellas). Por su parte, la tasa desocupación abierta presenta una caída de 5,1 puntos porcentuales en comparación con el 4ºT del 2020; sin embargo ellas sufren el desempleo casi 2,5 veces más que sus pares varones (1,9% contra 4,5%) y lo mismo sucede con la tasa de sub-ocupación horaria (DGEyC, 2021e).

El comportamiento de estos indicadores se ven reflejados en la evolución de la brecha de género del ingreso promedio de la ocupación principal de los jefes y jefas de hogar (Gráfico 8), que presenta algunas peculiaridades con respecto a la del total de ocupados, especialmente durante los trimestres 2º a 4º del 2020 y los tres primeros de 2021. Es menor la brecha que en el año 2019, recuperando en el último trimestre del período analizado valores similares a los previos a la pandemia.

Gráfico 8: Población ocupada. Brecha de género del ingreso promedio de la ocupación principal según posición en el hogar. Ciudad de Buenos Aires. Período 1er. trimestre de 2019/4to. trimestre de 2021



Notas: sólo se tomaron como válidos los valores que cumplen con coeficiente de variación mayor al 10% pero menor del 20%. Se excluyó la brecha del 3º T 2019 por el nivel de los valores outliers. Se excluye a los trabajadores sin pago. Se imputó el valor de ingresos a los que no declararon el monto de los mismos. Los ingresos se presentan netos de aguinaldo.

Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

Cuando se profundiza el análisis de las brechas de género en el ingreso promedio de la ocupación principal de acuerdo con las características de los ocupados según categoría y calificación ocupacional, se comprende su evolución durante la pandemia.

Para ello, en primer lugar se analiza el comportamiento del segmento poblacional de asalariados y asalariadas con una mirada extensiva correspondiente al acceso a la seguridad social; en segundo lugar lo sucedido a la población cuentapropista y para finalizar se examina la población ocupada según calificación ocupacional. Cabe destacar que estos aspectos no son excluyentes pero sí decisivos para una mejor comprensión de lo ocurrido en estos años.

Un repaso breve acerca de lo sucedido en el conjunto de asalariados y asalariadas puede resumirse en que la proporción de trabajadoras en empleos asalariados es mayor que las de sus pares varones pero que dada su menor participación laboral ocupan menos de la mitad de los puestos asalariados totales. Según datos publicados sobre la dinámica del trienio en el 2ºT 2020 la población asalariada total disminuye 16,9% con respecto a un año atrás afectando especialmente a las mujeres, la fuerte expulsión de la fuerza laboral femenina finalizando el 2020 muestra que no se ha retomado la búsqueda activa de empleo manteniéndose en la inactividad (DGEyC, 2021c). En líneas generales, la dinámica del empleo asalariado femenino no mostró el dinamismo del masculino en los trimestres posteriores, como consecuencia directa de la correlación estructural existente entre trabajo femenino y empleo no registrado o informal (OIT, 2018).

La menor participación en empleos del sector asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. Por lo tanto, “la brecha de género en el mercado de trabajo, da lugar a una disparidad general entre hombres y mujeres en materia de protección social” (Mazzeo y Bocchicchio, 2017: 13).

Estos indicadores generales nos obligan a mirar con detenimiento lo sucedido en el mercado laboral a partir de las desigualdades y diferencias estructurales que constituyen una marca en el mercado laboral porteño. Como se muestra más adelante, la pandemia impactó más fuertemente sobre los puestos precarios, mejorando la participación de los que tenían descuentos jubilatorios, a costa de un achicamiento del empleo.

Una multiplicidad de componentes pueden expresar este comportamiento, en primer lugar la mayor tasa de informalidad que estructuralmente muestran algunos sectores productivos que debieron detener sus actividades por no haber quedado comprendidos entre los sectores esenciales, siendo uno de los factores preponderantes detrás de la mayor contracción de puestos de trabajo. En segundo

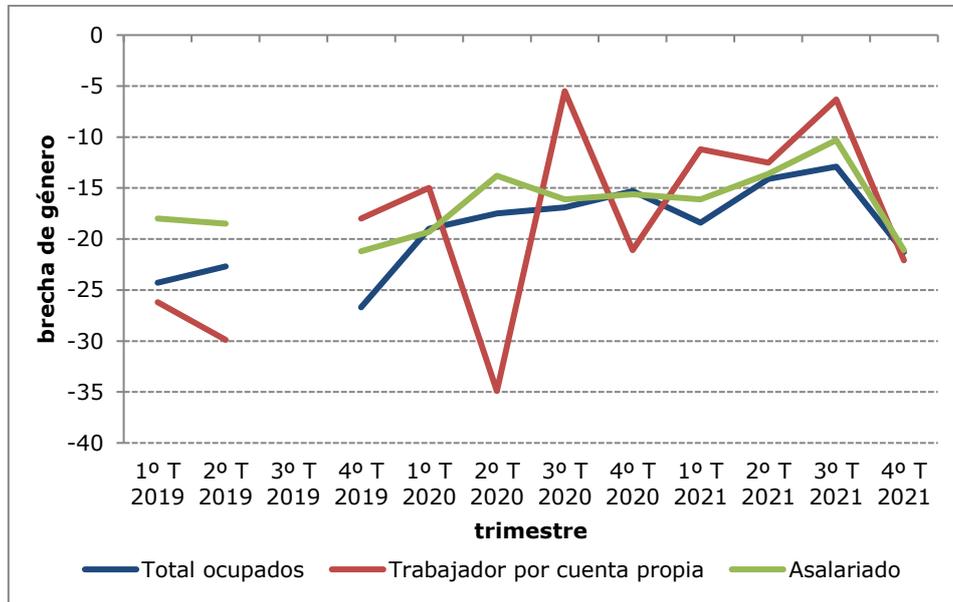
lugar se añade un factor significativo dado por la facilidad para interrumpir una relación asalariada informal y en tercer lugar la mayor incidencia de este tipo de ocupaciones en empresas más pequeñas, a las que a su vez les resultó más dificultoso soportar períodos extensos sin actividad.

No obstante y en paralelo cuando se analiza la dinámica de las diferentes categorías de empleo para el comienzo del año 2021, con la progresiva apertura de sectores antes afectados por la no esencialidad, se observa que la tracción del crecimiento del empleo está dada primordialmente por el empleo informal o precario y para puestos de baja calificación.

Terminando el período analizado, la distribución se vuelve más cercana al escenario anterior a la pandemia, donde la recuperación del empleo asalariado está siendo liderada por puestos de trabajo en condiciones de informalidad en concordancia con los informes publicados (CEPAL-OPS, 2021; OIT, 2021). De acuerdo con los datos divulgados el índice de masculinidad de la población asalariada precaria ascendía antes de la crisis sanitaria a 107 mujeres por cada 100 varones. Llegado el 4ºT 2021 asciende a 114 mujeres por cada 100 varones, mostrando las distancias todavía no resueltas (DGEyC, 2021d).

Ahora bien, la dinámica de la brecha de ingresos en este corto plazo está dada por una regularidad en las distancias correspondientes a la población asalariada en general (Gráfico 9) y al segmento de población asalariada protegida que más allá de las discrepancias en los volúmenes parecen tener una trayectoria similar.

Gráfico 9: Población ocupada. Brecha de género del ingreso promedio de la ocupación principal según categoría ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Período 1er. trimestre de 2019/4to. trimestre de 2021

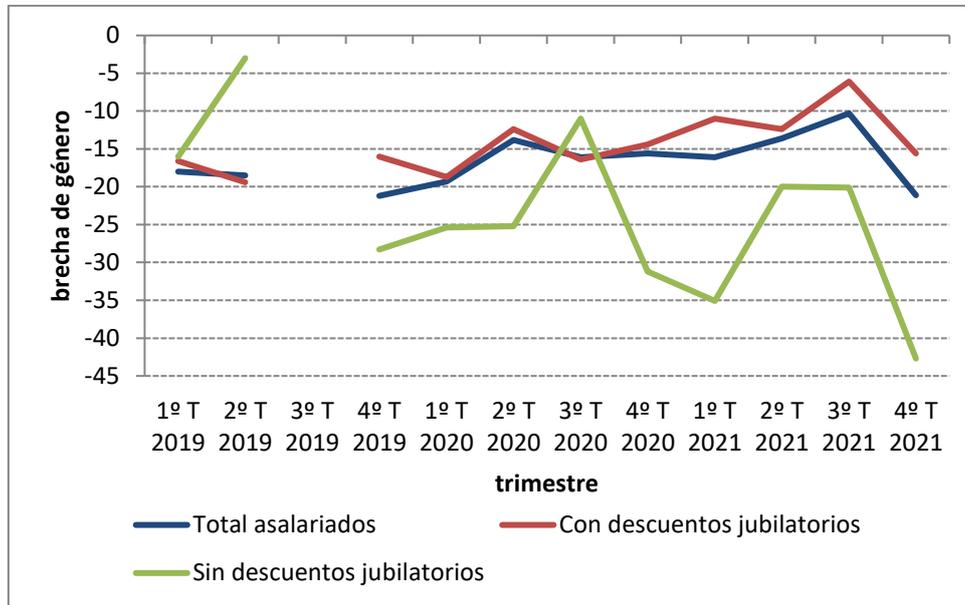


Notas: sólo se tomaron como válidos los valores que cumplen con coeficiente de variación mayor al 10% pero menor del 20%. Se excluyó la brecha del 3° T 2019 por el nivel de los valores outliers. Se excluye a los trabajadores sin pago. Se imputó el valor de ingresos a los que no declararon el monto de los mismos. Los ingresos se presentan netos de aguinaldo.

Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

Sin embargo, esta estabilidad no se cumple para el conjunto de los asalariados y asalariadas con vinculación marginal en el mercado de trabajo (Gráfico 10) que a pesar de esta discontinuidad, registra una condición invariable en los valores de la brecha de ingresos por género para la población asalariada en condición de precariedad, dada por la intensidad de la misma ya que frente a iguales condiciones de precariedad ellas soportan una ingreso menor que ellos.

Gráfico 10: Población asalariada. Brecha de género del ingreso promedio de la ocupación principal según condición frente a los descuentos jubilatorios. Ciudad de Buenos Aires.
 Período 1er.trimestre de 2019/4to. trimestre de 2021



Notas: sólo se tomaron como válidos los valores que cumplen con coeficiente de variación mayor al 10% pero menor del 20%. Se excluyó la brecha del 3º T 2019 por el nivel de los valores outliers. Se excluye a los trabajadores sin pago. Se imputó el valor de ingresos a los que no declararon el monto de los mismos. Los ingresos se presentan netos de aguinaldo.

Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

Como ya se expresó en varias oportunidades, con la pandemia se profundizaron las desigualdades preexistentes dentro de la población ocupada en general. Sin embargo, una de las categorías ocupacionales más afectadas corresponde al segmento que se desempeña por su cuenta, ya que una parte importante quedó enmarcada fuera de las actividades esenciales y especialmente afectada por las restricciones a la movilidad espacial.

Tomando en cuenta una mirada más amplia, este conjunto poblacional hasta llegada la crisis sanitaria, fue creciendo en términos absolutos y relativos en la ciudad como resultado de un mecanismo de ajuste frente al bajo dinamismo del empleo asalariado, representado aproximadamente un quinto del empleo total.

Ahora bien, por las condiciones fácticas impuestas por la crisis sanitaria, esta categoría ocupacional se contrae por encima del total de la población ocupada, reduciéndose en un tercio respecto a los meses de abril-mayo-junio del 2019, pasando de representar el 20,5% al 17,4% un año después, dejando atrás su rol contra cíclico histórico de etapas de contracción económica. Recién finalizando el 2020 este segmento poblacional recupera los valores pre pandémicos (DGEyC, 2021a). En el 4° T2021, la población ocupada por cuenta propia supera en 4,5% al volumen de dos años atrás y representa la quinta parte de la población ocupada (20,9%). Este aparente incremento todavía se encuentra por debajo de los niveles pre pandémicos (DGEyC, 2021e).

La brecha de género por ingresos laborales para esta categoría ocupacional está ligada directamente a tres motivos principales: 1) El peso histórico de la población masculina en esta categoría: en el 2019 casi 6 de cada 10 eran varones situación que se mantiene para el fin de la ventana en análisis (DGEyC, 2020a); 2) El registro y continuidad en el pago de la seguridad social: en el 4° T2021 y en comparación con lo sucedido antes de la crisis sanitaria se observa una tendencia hacia la informalización de los puestos y un proceso creciente de discontinuidad en los pagos de las obligaciones impuestas para realizar la actividad (DGEyC, 2021e) y 3) El tamaño del establecimiento de las unidades económicas de carácter privado asociado directamente a la economía informal como *proxy* de formalización: terminando el 2021 un cuarto de la población cuentapropista pertenece a unidades económicas de menos de 5 trabajadores (DGEyC, 2021f).

Estas modificaciones en su volumen, influyen en el derrotero irregular e intermitente de la brecha de ingresos por género para esta categoría ocupacional, si bien hay una constante dada por los valores de la brecha que siempre encuentran desmedro en los ingresos de la población femenina.

Cuando se combina la dimensión de género con otros aspectos propios de la precariedad laboral estructuralmente intensificada en la población femenina, se observan los entrelazamientos de la desigualdad social con el sello del mercado de

trabajo, donde algunos cambios en la composición pueden afectar este promedio y esconder pérdidas mayores.

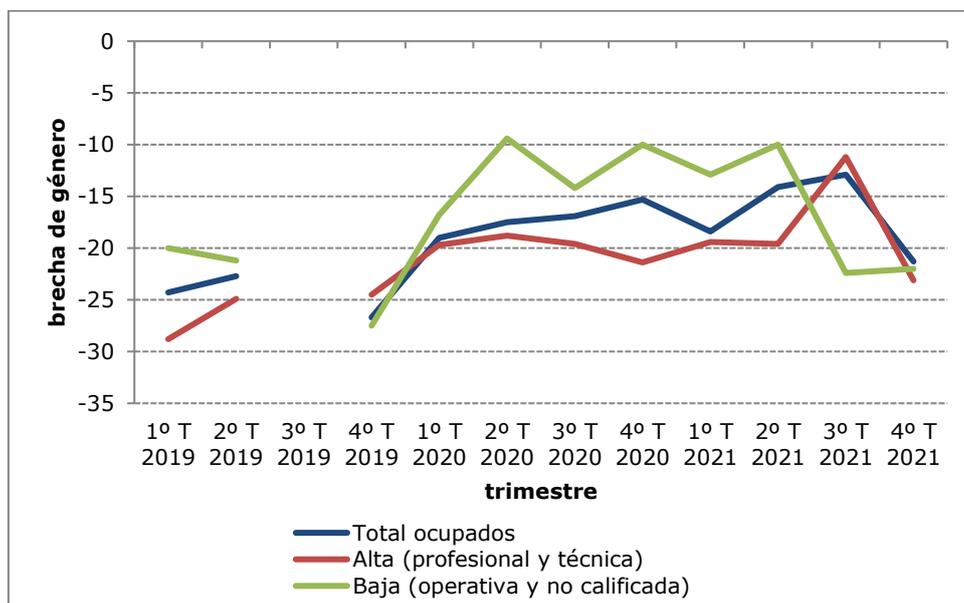
Los cambios en la participación por género para la dimensión de calificación ocupacional vuelven a ser parte de la fuente de estas diferencias. Una vez declarado el periodo de aislamiento (ASPO), las ocupaciones más afectadas fueron las que requieren de presencia en las unidades contratantes, sean unidades económicas u hogares particulares; gran parte de estas ocupaciones tienen históricamente un peso importante dentro del empleo femenino porteño.

A saber, en el segundo y tercer trimestre de 2020 la crisis sanitaria afectó en mayor grado a los ocupados y ocupadas con menores niveles de calificación y en consecuencia con ingresos más bajos (DGEyC, 2021d). En estos períodos se registra un mayor peso de población ocupada con calificación profesional y técnica por sobre los no calificados o de calificación operativa, invirtiéndose la tendencia histórica del registro.

El principio de los altibajos de la brecha se encuentra en la combinación de pérdida de puestos de trabajo discriminados por calificación ocupacional y el peso de la población femenina ocupada en los puestos de baja calificación a los que se les suma su directa correlación con la condición de precariedad laboral (Gráfico 11). Por ejemplo, la población ocupada en el servicio doméstico en hogares particulares reviste un conjunto ocupacional con un peso histórico importante en la estructura de la ciudad cercano al 5% ejercido en su totalidad por mujeres y con sobre representación -tan elevada como histórica- en el empleo informal. Se destaca que en el 4ºT 2021 asciende al 74,6% (entre las que aportan por sí mismas y las que no le descuentan ni aportan) siendo una de las ocupaciones con menores ingresos promedio. Para el periodo analizado, se observa una caída del peso relativo de las ocupadas en el servicio doméstico que pasa de 4,6% en el 1ºT 2020 a 3,3% y 3,4% en los trimestres posteriores. Durante los trimestres el 2021 solo el primero asciende a la marca histórica, el resto muestra el déficit en la recuperación de puestos de trabajo (DGEyC, 2021e).

Por lo tanto, la brecha definitivamente fue afectada por esta dimensión que se explica brevemente en los párrafos anteriores para un grupo ocupacional específico y es la causa de la intermitencia que se observa en los de menor calificación ocupacional.

Gráfico 11: Población ocupada. Brecha de género del ingreso promedio de la ocupación principal según calificación. Ciudad de Buenos Aires. Período 1er. trimestre de 2019/4to. trimestre de 2021



Notas: sólo se tomaron como válidos los valores que cumplen con coeficiente de variación mayor al 10% pero menor del 20%. Se excluyó la brecha del 3º T 2019 por el nivel de los valores outliers. Se excluye a los trabajadores sin pago. Se imputó el valor de ingresos a los que no declararon el monto de los mismos. Los ingresos se presentan netos de aguinaldo.

Fuente: elaboración en base a Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). ETOI.

En particular, en el último trimestre de 2020 comienzan a revertirse las proporciones en relación a los trimestres centrales dando paso a un mayor peso de los ocupados en puestos de trabajo con calificación operativa y no calificada. Este cambio fue probablemente la resultante de las aperturas acaecidas en noviembre del 2020 donde se produce el levantamiento progresivo de las restricciones para la actividad económica específicamente en la Industria y la Construcción, sectores

que concentran en la ciudad estos tipo de puestos de menor calificación y que congregan los mayores índices de masculinidad para la población ocupada.

A lo largo de todo el 2021 los guarismos vuelven a los valores históricos, ya que el desempeño favorable pero parcial del empleo ha estado asociado al crecimiento del empleo informal, donde los puestos de baja calificación son el segmento más característico. Por esta razón, la distribución de la calificación ocupacional expuso en comparación con el año anterior a la crisis sanitaria una mayor recuperación en los puestos de baja calificación y una vuelta a las brechas históricas.

Reflexiones finales

Para comprender mejor cómo operan los lazos vinculados a la desigualdad económica de género y a la división sexual del trabajo, es imprescindible conocer y comprender lo que sucede en el mercado de trabajo. Ante la pregunta, ¿qué sucede cuando las mujeres entran al mercado de trabajo? una respuesta espontánea y cierta sería la segregación y la discriminación son la regla.

Más allá de la forma de medición y de la coyuntura en que se analice, las brechas de ingresos laborales son una realidad mundial y su reversión debe ser una prioridad. No sólo por sus implicancias sobre la independencia económica de las mujeres, sino también debido a la importancia que tienen estos ingresos a nivel de la economía familiar.

La situación de las mujeres en el mundo del trabajo se ha visto especialmente afectada durante el transcurso de la crisis sanitaria provocada por la pandemia Covid-19. La Ciudad de Buenos Aires no es ajena a esta realidad. Las consecuencias a largo plazo todavía son inciertas y las de corto plazo pueden resumirse en la idea de que una vez pasados los momentos críticos de aislamiento, la ciudad es significativamente más desigual que antes de la crisis sanitaria ya que los condicionantes estructurales del mercado de trabajo, al finalizar el 2021, parecen haber recrudecido las diferencias históricas.

A lo largo del artículo, se ha intentado mostrar que las brechas de género como resultado de dimensiones específicas del mercado de trabajo porteño, se

encuentran en íntima relación con el peso que adquieren para cada trimestre las distintas categorías de estudio. Independientemente de esta circunstancia la situación de las mujeres, en el mejor de los casos, se ha mantenido en los niveles desfavorables anteriores a la pandemia.

Esta situación se debe especialmente a la conformación de la estructura del mercado de trabajo femenino en la ciudad, caracterizado principalmente por: 1) Un aumento significativo del trabajo femenino que fue absorbido por el capital como trabajo *par-time*, desregulado y sin acceso a derechos; 2) Esta sobre representación de mujeres en condición de precariedad laboral las volvió un blanco fácil para la reducción de horas o caída de contratos no regulados por ley; 3) La proporción de población femenina en servicios que se encontraron fuera de las actividades consideradas esenciales que eliminaron por completo sus ingresos laborales; 4) El significativo peso de la población femenina en sectores de servicios como salud, comercio, turismo y educación que se vieron afectados por la ampliación de la franja horaria de trabajo por causas de la pandemia, o por cambios en las modalidades de trabajo con la incorporación del *home office*; 5) La proporción de trabajadoras en puestos con calificaciones bajas (no calificada – operativa) asociada directamente con la co-presencia en los lugares de trabajo que fue suspendido durante la pandemia, lo que redundó en la merma de horas trabajadas y por lo tanto en la caída de los ingresos laborales; y 6) En el corto plazo, el déficit que muestra la recuperación de las mujeres para la incorporación al mercado de trabajo pasados los momentos críticos de aislamiento.

Estas evidencias, llevan a plantear cuáles son las estrategias que pueden aportar a la reducción de las brechas de género en el mercado laboral, atacando las causas de la segregación sectorial y ocupacional, ya que las mismas pueden contribuir a mantener la brecha salarial de género, dado que el ingreso medio varía en función de la ocupación. La OIT (2016) ha planteado una serie de recomendaciones para revertir esta situación. Entre ellas se destacan: promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante la transparencia sobre salarios; apoyar el pago de salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva; el fortalecimiento y la extensión de los estándares mínimos

de calidad del empleo, dado que las mujeres tienden a estar sobre representadas entre los trabajos de peor calidad; medidas legales específicas para abordar la subvaloración del trabajo de las mujeres, y la extensión de los deberes a los empleadores para promover activamente la igualdad de género. Además afirma que

Las disparidades de género en el trabajo podrán eliminarse solo si se neutralizan las desventajas relacionadas con la función reproductiva de las mujeres y si se promueve el reparto equitativo del trabajo de cuidado no remunerado: entre las mujeres y los hombres, por una parte, y entre la familia y la sociedad en general, por otra (OIT, 2016: 105).

Por lo tanto, se considera que resulta pertinente continuar con la implementación de estudios que contribuyan a una identificación más detallada del origen de las brechas de ingresos laborales, para así orientar de la mejor forma la adopción de acciones desde las políticas públicas y corporativas que contribuyan a reducir las brechas.

511

¿Cómo se cita este artículo?

BOCCHICCHIO, F., MAZZEO, V. (2022). La brecha laboral de género y la pandemia en la Ciudad de Buenos Aires. *Argumentos. Revista de crítica social*, 26, 479-515. [link]

Bibliografía

Bocchicchio, F. y Mazzeo, V. (5 de noviembre de 2021). La incidencia de la pobreza en la Ciudad de Buenos Aires pre y post pandemia Covid-19. Cambios en el mercado de trabajo y en los hogares. En J. Pla (Moderador), *VI Seminario Internacional. Desigualdad y Movilidad Social en América Latina*. El Colegio de México, México. <https://demosal.colmex.mx/wp-content/uploads/2021/10/Programa-DEMOSAL-final.pdf>

Colacce, M., Mojica M. y Zurbrigg, J. (2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. CEPAL, ONU-Mujeres. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45792/4/BrechasdegeneroUruguay_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2012). *El Estado frente a la autonomía de las mujeres*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27974/1/S1200259_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Panorama Social de América Latina, 2020*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf

512

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Panamericana de la salud (2021). *La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social. Informe COVID-19*. CEPAL-OPS. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47301/1/S2100594_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). *Panorama Social de América Latina 2021*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/1/S2100655_es.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2018). *Población ocupada y población asalariada de la Ciudad de Buenos Aires desde una mirada de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Año 2017 (Informe de Resultados 1310)*. <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=91329>

Dirección General de Estadística y Censos. (2019). *El progreso de las mujeres en la Ciudad de Buenos Aires: derechos y empoderamiento económico*. DGEyC, ONU Mujeres. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2019/08/progreso_mujeres_UNU_2019.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2020a). *Caracterización de la PEA Ciudad de Buenos Aires 4to. Trimestre 2019* (Informe de resultados 1448). DGEyC. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2020/04/ir_2020_1448.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2020b). *Indicadores laborales de la Ciudad de Buenos Aires. 2do. trimestre de 2020* (Informe de Resultados 1478). DGEyC. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2020/08/ir_2020_1478.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2021a). *Indicadores laborales de la Ciudad de Buenos Aires 4to. Trimestre 2020* (Informe de resultados 1535). DGEyC. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2021/02/ir_2021_1535.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2021b). *Indicadores laborales de la Ciudad de Buenos Aires 2do. Trimestre 2021* (Informe de resultados 1582). DGEyC. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2021/08/ir_2021_1582.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2021c). *Caracterización de la PEA Ciudad de Buenos Aires 2do. Trimestre 2021*. (Informe de resultados 1597). DGEyC. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2021/10/ir_2021_1597.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2021d). *Indicadores socioeconómicos de la población. Ciudad de Buenos Aires. 1er. trimestre de 2015/2do.trimestre de 2022*. DGEyC. <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=62501>

Dirección General de Estadística y Censos. (2021e). *Caracterización de la Población de la Ciudad de Buenos Aires 4to. Trimestre 2021*. (Informe de resultados 1650). DGEyC.
https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2022/04/ir_2022_1650.pdf

Dirección General de Estadística y Censos. (2021f). *1ro. de mayo 2022. Día Internacional del Trabajador. Especial jóvenes: trabajo, empleo y condiciones de vida*.
https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/publicaciones/dia_del_trabajador_2022/c6.html

González, M. L. y Garriga C. (2022). *Informe sobre situación del mercado de trabajo N°9*. CIFRA CTA.
https://www.ctabsas.org.ar/IMG/pdf/cifra_informe_mercado_laboral_9.pdf

Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). *Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales*. Análisis N°32. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/14882.pdf>

514

Halperín Weisburd, L. et al. (2011). *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral*. CEDEP.

Lamas, M. (2022). *Dimensiones de la diferencia. Género y política. Antología esencial*. CLACSO.
<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/169338/1/Marta-Lamas.pdf>

Maurizio, R. (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf

Mazzeo, V. (2018). Las diferencias de género en el uso del tiempo y el trabajo no remunerado en la Ciudad de Buenos Aires. En *XIII Jornadas Nacionales de Debate interdisciplinario en Salud y Población*. Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Mazzeo, V. y Bocchicchio, F. (2017). *La brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires*. V Seminario Internacional, Desigualdad y Movilidad Social en América Latina. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional La Plata, Ensenada, Argentina. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10672/ev.10672.pdf

Mazzeo, V. y Bocchicchio, F. (2021). La vida doble de las mujeres en la Ciudad de Buenos Aires. *Descentrada*, 5(1), e134. <https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/download/DESe134/13564?inline=1>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

Rodríguez Enríquez, C., Marzonetto G. L. y Alonso V. (Coords.). (2021). Introducción. En *Heterogeneidad estructural y cuidados: nudos persistentes de la desigualdad latinoamericana* (pp. 9-14). Teseo. https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2021/06/pdf_2499.pdf

Segato, R. y Lastesis (2022). En entorno a una nueva agenda feminista (y por qué el patriarcado se opondrá a ella). En K. Batthyány K. y N. Arata (Coords.), *Hablemos de desigualdad (sin acostumbrarnos a ella)* (pp. 35-51). Siglo XXI.