

Brechas de género en el mercado de trabajo neuquino¹. Un análisis comparado a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Total Urbano.

Carolina Costanzo Caso y María Luciana Storti²

Resumen

Una gran cantidad de estudios impulsados desde la Economía Feminista analizan inequidades de género en los mercados de trabajo remunerados y muestran que las mujeres participan menos y/o se insertan en peores condiciones que los varones. En primer término, la discriminación hacia las mujeres es explicada por la distribución asimétrica de las responsabilidades domésticas y de cuidado, es decir el trabajo reproductivo no remunerado. Como estas actividades recaen mayoritariamente sobre las mujeres, disponen de menos tiempo para dedicarle al desarrollo profesional o al trabajo fuera del hogar, entre otras actividades. Además de esta razón, las desigualdades laborales entre mujeres y varones, son explicadas también por dinámicas de discriminación y lógicas del propio mercado. En este caso la segregación se asocia a la exclusión de las mujeres en ciertas ocupaciones y su concentración en aquellas que suelen presentar peores condiciones laborales y bajas remuneraciones.

En la provincia de Neuquén los datos oficiales disponibles dan cuenta de estas desigualdades. Sin embargo, los estudios empíricos en general se focalizan en resultados nacionales y en menor medida a nivel regional en los hallados en el aglomerado Neuquén-Plottier. La reciente publicación en el INDEC de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) total urbano, permite observar para la población urbana resultados para toda la provincia. En este marco, el propósito principal de este trabajo es analizar las formas de inserción laboral de las mujeres respecto a los varones en el mercado de trabajo remunerado de la provincia del Neuquén durante el año 2019 y comparar los resultados con los hallados en el total del país. En particular, se indagarán las categorías: precarización laboral, segregación horizontal y vertical, techo de cristal, piso pegajoso y brechas salariales.

Palabras claves: División sexual del trabajo, indicadores laborales, ingresos, brechas de género, provincia del Neuquén

Abstract

A large number of studies promoted by Feminist Economics analyze gender inequalities in paid labor markets and show that women participate less and/or are inserted in worse conditions than men. First, the inequality suffered by women is explained by the asymmetric distribution of care work. As these activities are carried out mainly by women, they have less time to dedicate to professional development, work outside the home, among other activities. Second, the gender wage gap is also explained by the dynamics of discrimination and the logic of the market itself. In this case, segregation is associated with the exclusion of women from certain occupations, and their concentration in those that tend to have poor working conditions and low pay.

¹ Artículo realizado en el marco del Proyecto de investigación Complejos Productivos y Economía Urbana en la Norpatagonia. Facultad de Economía y Administración de la Universidad Nacional del Comahue.

² Economistas y Docentes de la Facultad de Economía y Administración de la Universidad Nacional del Comahue y de la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales de la Universidad Nacional de La Plata, respectivamente.

In Neuquén, the official data available accounts for these inequalities. However, the empirical studies in general focus on national results and, to a lesser extent, on those found at the regional level, in the Neuquén-Plottier agglomeration. The recent publication of the total urban Permanent Household Survey (EPH-INDEC), allows us to observe results for the urban population of the entire province. The main purpose of this work is to analyze the forms of labor insertion of women compared to men in the paid labor market of the province of Neuquén during the year 2019, and to compare the results with those found at a national level. In particular, the following categories are studied: job insecurity, horizontal and vertical segregation, glass ceiling, sticky floor and wage gaps.

Key-words: Sexual division of labor, labor indicators, income, gender gaps, Neuquén

Introducción³

Una gran cantidad de estudios impulsados desde la Economía Feminista analizan inequidades de género en los mercados de trabajo remunerados y muestran que las mujeres participan menos y/o se insertan en peores condiciones que los varones. En primer término, la discriminación hacia las mujeres es explicada por la distribución asimétrica de las responsabilidades domésticas y de cuidado, es decir el trabajo reproductivo no remunerado. Como estas actividades recaen mayoritariamente sobre las mujeres, disponen de menos tiempo para dedicarle el desarrollo profesional y el trabajo fuera del hogar, entre otras actividades (Rodríguez Enríquez, 2017; Espino, A. y De los Santos, 2019). Además, las desigualdades laborales entre mujeres y varones son explicadas por dinámicas de discriminación y lógicas del propio mercado que resultan en la concentración de mujeres en determinadas ramas de actividad o en puestos de trabajo específicos y en brechas salariales por género (Anker, 1997, Espino, 2012).

En la provincia del Neuquén los datos oficiales disponibles dan cuenta de menores tasas de participación de las mujeres, menor cantidad de horas dedicadas a trabajos remunerados a la semana y menores remuneraciones. Sin embargo, los estudios empíricos sobre esta temática en general se focalizan en resultados nacionales y en menor medida regionales o por aglomerados. (DNEIyG, 2022; Gamoneda y Tarantino, 2018). Las recientes publicaciones en el INDEC sobre la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) total urbano 2016-2019 y 2020-2021, permiten tener una aproximación de las diferencias por género para la población residente en localidades de más de 2.000 habitantes de toda la provincia del Neuquén.⁴

En este contexto, el propósito principal del trabajo es analizar las formas de inserción laboral de las mujeres respecto de los varones en el mercado de trabajo remunerado de la provincia del Neuquén durante el año 2019 y comparar los resultados con los hallados en el total del país.⁵

³ Son insumos centrales de este trabajo el artículo elaborado por Costanzo Caso y Storti para las Jornadas sobre “Democracia y Desigualdades” realizada en septiembre de 2022 en la Universidad Nacional de José C. Paz y las estimaciones realizadas por Costanzo Caso y Millán Betancourt para la Dirección de Estadística y Censos de la provincia de Río Negro.

⁴ La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) total urbano es una extensión del operativo continuo EPH 31 aglomerados urbanos que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) conjuntamente con las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE) durante el tercer trimestre de cada año, desde el año 2010. La EPH total urbano incorpora a la muestra las viviendas particulares de localidades de 2.000 y más habitantes no comprendidas en los dominios de estimación del operativo continuo, para todas las provincias con excepción de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esta ampliación de la muestra permite contar con información anual sobre las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población urbana tanto a nivel nacional como provincial.

⁵ Se destaca que se seleccionó el año 2019 para evitar resultados que puedan estar asociados al impacto de la pandemia por COVID-19 y las restricciones en determinadas actividades y en la circulación, en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado y en el mercado de trabajo remunerado.

Es decir, obtener en esta primera etapa un diagnóstico sobre las brechas de género, para poder posteriormente analizar las trayectorias ocupacionales de las mujeres en la provincia. Esta línea de investigación tiene como objetivos de mediano plazo indagar sobre posibles diferencias regionales que puedan estar asociadas a una estructura productiva especializada en la explotación de hidrocarburo (una actividad altamente masculinizada), pero donde el Estado ha tenido un rol central en la creación de puestos de trabajo, en la redistribución de la renta petrolera al interior de la provincia y en intervenciones directas vinculadas al área de educación, salud y vivienda (Favaro, 2005).

Al mismo tiempo, conocer las singularidades que asumen en la provincia la desigualdad de género en torno al trabajo reproductivo y el productivo se convierten en un insumo necesario para revisar, diseñar e implementar políticas públicas desde una perspectiva fundada en la igualdad de género. En este marco, el trabajo se estructura en siete apartados. Primero, se analizan indicadores de uso del tiempo en el ámbito doméstico, entendiendo que estos repercuten en la desigual inserción laboral de las mujeres respecto de los varones. En el segundo y el tercer apartado, se presentan diversos indicadores para medir la discriminación laboral por razones de género, tales como: las menores tasas de participación y de empleo de las mujeres, indicadores de segregación horizontal y vertical (techos y paredes de cristal), los mayores niveles de subocupación de la fuerza de trabajo y de precarización laboral (piso pegajoso), entre otros. Luego, se exponen diferencias de ingresos entre varones y mujeres (brechas salariales). Finalmente, se presentan las conclusiones y se plantean algunos interrogantes que orientarán los futuros pasos de esta investigación.

El punto de partida: Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

La división tradicional del trabajo en función del género establece una especialización del trabajo productivo/remunerado para los varones y reproductivo/no remunerado para las mujeres. En este sentido, en este primer apartado se presenta evidencia que pone de manifiesto que la dedicación de las tareas domésticas no remuneradas recae de manera asimétrica sobre las mujeres en la provincia.

El trabajo reproductivo no remunerado se asocia al trabajo de cuidado. Respecto al concepto de cuidado Rodríguez Enríquez señala que “...se ha asociado a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (2017). En estas actividades se incluyen aquellas asociadas al autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (como la limpieza de la casa, las compras y preparación de alimentos) y también las relacionadas con la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, entre otros). (Rodríguez Enríquez, 2017; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015)

Desagregado por provincia, el último dato oficial disponible sobre el tiempo dedicado a las tareas de cuidado es del año 2013⁶ y corresponde al módulo sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo relevado junto a la Encuesta Anual de Hogares Urbanos. Conforme a este relevamiento⁷, en la provincia del Neuquén la tasa de participación de las mujeres que realizan actividades de cuidado y que componen el trabajo doméstico no remunerado es de 92 % y el tiempo promedio diario dedicado corresponde a 6,4 horas⁸. Como contrapartida, sólo el 53 %

⁶ Recientemente se realizaron nuevos relevamientos, donde las publicaciones disponibles presentan datos correspondientes al total del país y por regiones, pero no a escala provincial.

⁷ Realizado sobre la población de 18 años y más.

⁸ Se utiliza como unidad de medida horas y décimas para mantener el criterio utilizado por el INDEC en las publicaciones sobre los resultados de la encuesta de 2013 y facilitar así comparaciones.

de los varones realizan este tipo de tareas y dedican en promedio casi 3 horas menos: 3,5 horas diarias promedio. Es decir, la tasa de participación de los varones es un 74 % más baja que la de las mujeres y la cantidad de horas diarias dedicadas al trabajo reproductivo no remunerado es un 79 % menor. (Cuadro 1)

En términos generales, estas conclusiones no se alteran al incluir aspectos personales y sociodemográficos como la edad, composición del hogar, nivel educativo alcanzado, entre otras. Es decir, siempre son las mujeres las que tienen mayores tasas de participación y dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Sin embargo, existen diferencias según características específicas. Por ejemplo, las mujeres más jóvenes y en edades central dedican más horas que sus pares varones y también que las mujeres mayores. La presencia de menores en el hogar incrementa la cantidad de horas diarias destinadas al trabajo doméstico y de cuidado y, en todos los casos, el tiempo dedicado por las mujeres es casi el doble que el dedicado por los varones. A su vez, las mujeres que declaran ser jefas de hogar destinan menos tiempo al trabajo no remunerado (5,5 horas diarias) que aquellas que declaran ser cónyuges (7,4 horas diarias). Finalmente, al desagregar por nivel educativo alcanzado, se observa que las menores tasas y horas dedicadas por día se hallan en el grupo que presenta mayor instrucción formal.

Cuadro 1. Tasa de participación (%), tiempo promedio (hs.) dedicado a tareas domésticas y de cuidado y brechas entre mujeres y varones (cociente¹).

Categorías	Tasa de participación (%)			Horas promedio		
	Mujeres	Varones	Brechas	Mujeres	Varones	Brechas
18 a 29 años	86,4	46,2	1,87	6,8	3,1	2,21
30 a 59 años	95,4	55,2	1,73	6,7	3,8	1,74
60 años y más	88,3	58,5	1,51	4,5	3,4	1,32
Sin menores de 6 años	90,9	53,3	1,70	5,1	3,0	1,69
1 menor de 6 años	95,5	49,7	1,92	8,7	4,3	2,02
2 menores y más	91,9	60,9	1,51	12,2	7,2	1,70
Jefe / a	93,1	60,3	1,54	5,5	3,8	1,44
Cónyuge / Pareja	97,3	56,8	1,71	7,4	3,2	2,31
Hijo / Hijastro / Yerno / Nuera	81,5	38,5	2,12	5,3	3,0	1,75
Otros familiares	74,0	34,9	2,12	4,1	1,9	2,11
Hasta primaria completa	90,7	55,3	1,64	6,4	3,7	1,71
Secundaria incompleta o completa	94,6	48,0	1,97	6,9	3,5	1,96
Superior universitaria incompleta o completa	89,9	63,3	1,42	4,2	3,3	1,28
TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO TOTAL.	92,0	53,0	1,74	6,4	3,5	1,79

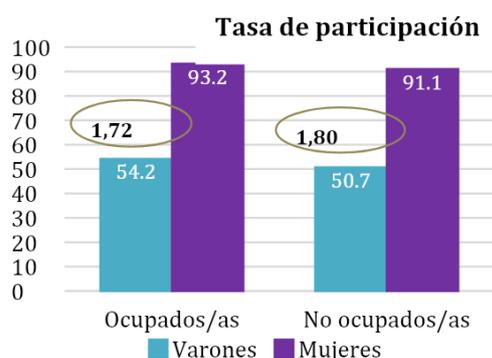
(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, 2013. INDEC.

Por otra parte, las mujeres dedican más horas que los varones al trabajo reproductivo no remunerado cuando se comparan tanto situaciones de ocupación fuera del hogar y de manera

paga (5,4 horas frente a 3,4 horas de los varones), como ante situaciones de no ocupación (7,1 horas frente a 3,8 horas, respectivamente). A diferencia de los varones, las mujeres dedican bastante más cantidad de tiempo a estas tareas cuando no están ocupadas y, por lo tanto, no cuentan con un ingreso propio (7,1 hs diarias), que cuando están ocupadas (en este caso el promedio es de 5,4 hs). En cambio, la cantidad de horas que los varones le dedican al trabajo no remunerado casi no se ve alterada por su condición de actividad (3,8 hs diarias y 3,4 hs en uno y otro caso). De hecho, el promedio de horas que dedica una mujer al trabajo de cuidado es mayor cuando se compara una mujer ocupada con un varón que no está ocupado (5,4 horas y 3,8 horas). (Gráficos 1 y 2)

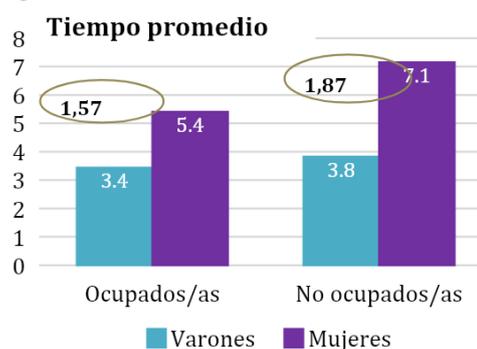
Gráfico 1: Tasa de participación en tareas domésticas y de cuidado (%) y brechas de género (cociente¹), según condición de actividad.



(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, 2013. INDEC.

Gráfico 2: Tiempo promedio diario (hs) dedicado a tareas domésticas y de cuidado y brechas de género (cociente¹), según condición de actividad.



(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, 2013. INDEC.

Además, la desigual distribución de las tareas de cuidado se manifiesta también al comparar la extensión de la jornada laboral de las y los ocupadas/os. En este sentido, mientras que en el caso de las mujeres la participación y la intensidad de la dedicación se va ajustando a la extensión de la jornada laboral (aumenta la participación y la cantidad de horas a menor jornada), la extensión de la jornada de los varones tampoco afecta de manera significativa el tiempo dedicado por ellos al trabajo de cuidado (Cuadro 2).

Cuadro 2. Tasa de participación (%), tiempo promedio diario (hs) dedicado a tareas domésticas y de cuidado y brechas de género (cociente¹), según jornada laboral.

Jornada laboral	Tasa de participación (%)			Horas promedio		
	Mujeres	Varones	Brechas	Mujeres	Varones	Brechas
Hasta 34 horas	96,7	56,2	1,7	6,0	3,8	1,59
35 a 45 horas	93,3	64,7	1,4	5,3	3,2	1,66
46 horas y más	88,1	45,2	1,95	4,5	3,5	1,30

(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, 2013. INDEC.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado

Tasas de actividad, empleo y desocupación

Las diferentes tasas de participación en el mercado de trabajo remunerado son explicadas principalmente por la desigual distribución del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. Como las mujeres son las que ocupan una mayor cantidad de horas a este tipo de tareas, disponen de una menor cantidad de horas y recursos económicos para dedicarle a su desarrollo personal y/o profesional, trabajar fuera del hogar, etc. Esta situación dificulta la posibilidad de alcanzar su autonomía económica, afecta el bienestar de sus hogares, y refuerza las inequidades de género (Rodríguez Enríquez, 2017, Goren, 2017).

En la provincia del Neuquén, la tasa de actividad de las mujeres en el tercer trimestre de 2019 fue 31 % menor que las de los varones, mientras que la de ellas alcanza al 46,2 % de la población urbana, la de los varones representa al 67 % (Cuadro 3). En el mismo sentido, también se presentan diferencias entre las mujeres y los varones que consiguen insertarse en el mercado de trabajo por medio de un empleo. En efecto, sólo el 42,8 % de ellas lo logra, mientras que en el caso de los varones la tasa de empleo alcanzó el 61,9 % de la población.

En la provincia, las tasas de desocupación abierta de mujeres y varones en general son similares, las desventajas entre un grupo y otro se va alternando por unas centésimas entre periodos. Particularmente, en el tercer trimestre de 2019, la tasa de desocupación de las mujeres activas fue levemente menor que la de los varones (7,3 % respecto a 7,9 % en el caso de los varones). En cambio, en el total del país, este es un problema que afecta mayoritariamente a las mujeres. Así es que, en el trimestre analizado, la tasa de desocupación fue 23,3 % mayor que la de los varones (10,4 % respecto a 8,4 %). Los resultados descritos se asocian a una tasa de participación de las mujeres (oferta de trabajo) relativamente menor en la provincia que en el país, mientras que las tasas de empleo (la demanda) son similares en ambas áreas. (Cuadro 3)

Cuadro 3: Tasas de actividad, empleo y desocupación según sexo, en porcentajes (%). Población de 14 años y más, año 2019.²

Categorías	Neuquén			Total país		
	Mujeres	Varones	Brechas ⁽¹⁾	Mujeres	Varones	Brechas ⁽¹⁾
Actividad	46,2	67,0	0,69	47,6	69,1	0,69
Empleo	42,8	61,9	0,69	42,7	63,3	0,67
Desocupación	7,3	7,7	0,95	10,4	8,4	1,23

(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones para Neuquén y para total país.

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Como contrapartida, el 53,7 % de las mujeres eran “inactivas” en términos económicos. De ellas, el 41 % se encontraban jubiladas o pensionadas, el 27,1 % estaba estudiando y casi el 28,1 % estaba a cargo de las tareas del hogar y/o el cuidado de las personas. Comparado con los varones, la tasa de inactividad de las mujeres es un 66 % mayor. De todos modos, respecto de las categorías que se incluyen dentro de la población inactiva, la única en que las mujeres poseen una participación mayor es en aquella donde declararon ser amas de casa (la proporción de mujeres en esa categoría es 560 % más alta que la de varones). En cambio, la proporción es un 14,5 % menor que la de los varones que declaran ser jubilados y/o pensionados y un 28,4 % menor que aquellos que están estudiando. En este caso, al comparar con lo observado en el total del país el panorama descrito es similar. (Cuadro 4)

Cuadro 4: Tasa de inactividad y participación por categoría de inactividad (%). Población de 14 años y más, año 2019.²

Categorías de inactividad	Neuquén			Total país		
	Mujeres	Varones	Brechas ⁽¹⁾	Mujeres	Varones	Brechas ⁽¹⁾
Jubilado o Pensionado	41,0	47,9	0,85	42,8	46,8	0,91
Estudiante	27,1	37,9	0,72	25,0	39,3	0,64
Ama de casa	28,1	4,3	6,60	28,1	4,4	6,36
Discapacitado	0,1	1,2	0,07	0,7	2,0	0,33
Otros	3,7	8,7	0,43	3,4	7,5	0,46
Tasa de Inactividad	53,7	32,3	1,66	52,2	30,6	1,71

(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones para Neuquén y para total país.

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Discriminación horizontal o paredes de cristal

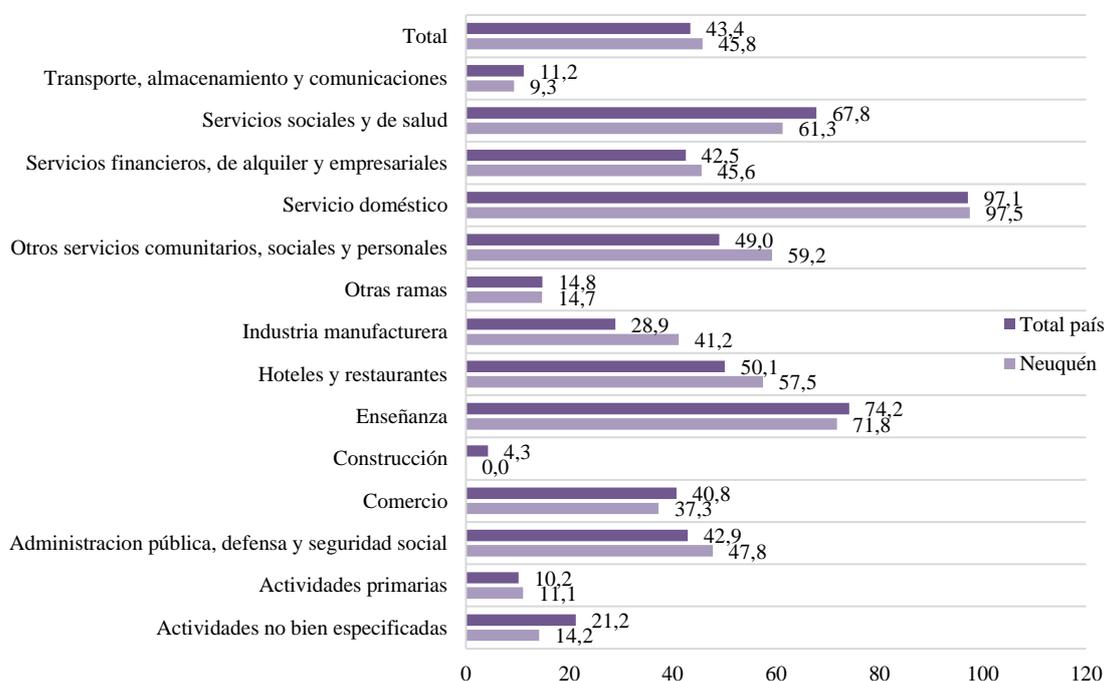
La segregación ocupacional horizontal, o paredes de cristal, es un concepto que se asocia a la discriminación entre mujeres y varones según la inserción ocupacional en distintas actividades

de una estructura productiva. Este rasgo de los mercados laborales se manifiesta en la concentración desproporcionada de mujeres en ciertas ramas de actividad o en ciertos tipos de ocupación considerados femeninos, donde suelen presentarse peores condiciones laborales y remuneraciones más bajas (Espino y De los Santos, 2019, Goren, 2017).

Al igual que en el total del país, la estructura ocupacional de la provincia del Neuquén reproduce la división sexual del trabajo tradicional (Gráfico 3). Efectivamente, los sectores económicos que presentan una alta tasa de feminización son aquellos vinculados principalmente al Servicio doméstico (97,5 %), la Enseñanza (71,8 %), los Servicios sociales y de Salud (61,3 %) y otros Servicios comunitarios, sociales y personales (59,2 %). Es decir, se extienden al espacio extradoméstico los roles reproductivos y de cuidados asignados tradicionalmente a las mujeres. En otro extremo, la presencia de mujeres es nula en la construcción y es muy baja en las actividades vinculadas al transporte y almacenaje y también en el sector primario.

Al comparar con el total del país, se observan tasas de feminización más altas en la rama Industrial, en Hoteles y restaurantes, en la Administración pública y en los Servicios comunitarios, sociales y personales.

Gráfico 3. Tasa de feminización por rama de actividad, en porcentajes (%). Año 2019.²



(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

A su vez, se advierte una alta concentración en la distribución de las mujeres en las distintas ocupaciones (Cuadro 5). En efecto, en la provincia el 75,7 % de las mujeres están ocupadas en sólo cinco ramas de actividad: Enseñanza (21,6 %), Administración pública (17,4 %), Servicio doméstico (16,9 %); Comercio (12,4 %) y Servicios sociales y de salud (7,4 %). En el total del país la concentración también es alta, pero es relativamente menor que en la provincia, en este caso el 69,5 % de las mujeres está ocupada en cinco ramas.

En términos comparativos, la provincia presenta participaciones mayores de las mujeres ocupadas en las ramas de la Enseñanza y en la Administración Pública. Por otro lado, exhibe

participaciones relativamente más bajas que en el total del país en las ramas asociadas al Servicio doméstico, el Comercio y los Servicios sociales y de salud.

Cuadro 5. Distribución de las mujeres ocupadas por rama de actividad, en porcentajes (%). Año 2019.²

	Rama de actividad	Neuquén	Total país
1	Enseñanza	21,6	14,9
2	Administración pública, defensa y seguridad social	17,4	9,0
3	Servicio doméstico	16,9	19,6
4	Comercio	12,4	17,1
5	Servicios sociales y de salud	7,4	9,0
6	Hoteles y restaurantes	5,2	4,1
7	Resto	19,2	26,3
	Total	100,0	100,0

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

En el Gráfico 4 y el Cuadro 6 se presentan la tasa de feminización y la distribución de las mujeres empleadas en función de la especificación técnica del puesto de trabajo. Con relación al primer indicador se observa el mayor peso de las mujeres en ocupaciones no calificadas (65,8 %), que podría estar asociado a la importante concentración de las mujeres en el trabajo doméstico y el comercio. En cambio, se evidencian participaciones similares de mujeres y varones en ocupaciones de calificación profesional, allí la tasa de feminización es de 50,2 %. Esto último, se podría vincular a la relativamente alta presencia de mujeres en la prestación de servicios educativos y de salud. En relación al total del país se advierten en estos dos agrupamientos mayores tasas de feminización en la provincia (en ambos casos la diferencia cercana a 7 p.p.).

Respecto al segundo indicador, no se presentan diferencias significativas con el total del país. Concretamente, del total de las mujeres empleadas en la provincia la mayor proporción están ocupadas en puestos clasificados como operativos (37,4 %) y en aquellos no calificados (31,6 %). En contraste, hay una menor proporción de mujeres ocupadas en puestos técnicos (21,5 %) y en puestos profesionales (9,5 %).

Gráfico 4. Tasa de feminización por calificación de la actividad, en porcentajes (%). Año 2019.²



(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Cuadro 6. Distribución de las mujeres ocupadas por calificación de la actividad, en porcentajes (%). Año 2019.²

Calificación	Neuquén (%)	Total País (%)
Profesionales	9,5	9,7
No calificados	31,6	30,5
Operativos	37,4	38,7
Técnicos	21,5	21,1
Total	100	100

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

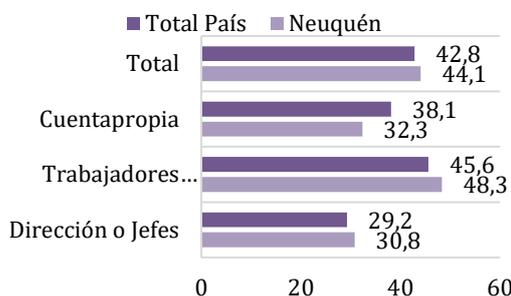
Discriminación vertical o techos de cristal

El concepto de segregación vertical o “techos de cristal” está asociado a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos jerárquicos, de mayor responsabilidad e ingresos. La metáfora “techo de cristal” hace referencia a los obstáculos invisibles que impiden que las mujeres accedan a los cargos jerárquicos, es decir aquellos en los que se toman decisiones relevantes, ya sean en organizaciones públicas, empresas, asociaciones o sindicatos (Espino y De los Santos, 2019). En la EPH total urbano, esta última característica se evalúa observando la posición que ocupan las personas en la estructura organizativa de los establecimientos en los que trabajan.

En la provincia, la participación de las mujeres en los puestos de dirección o jefatura no llega al 31 % (tasa de feminización, Gráfico 5) y representa sólo el 4,9 % del total de sus ocupaciones (Cuadro 7). La mayor proporción de mujeres ocupadas lo hacen bajo la forma de trabajadoras asalariadas (81,1 %). En términos generales, estas situaciones son similares a las halladas a nivel nacional. Respecto al segundo indicador, se destacan como diferencias la mayor proporción de mujeres trabajando en relación de dependencia y la menor proporción por cuenta propia con relación a los resultados correspondientes al total del país.

La evidencia muestra que suele optarse por varones para puestos de jefatura y dirección, a pesar que las mujeres cuentan en promedio con mayor formación. Como se expone más abajo, este problema afecta la percepción de mayores ingresos por parte de las mujeres, además de su posición en términos del reconocimiento social y la participación en la toma de decisiones y, en definitiva, reproduce aún más los estereotipos de género (MTEySS,2018).

Gráfico 5. Tasa de presencia de mujeres por jerarquía del puesto de trabajo, en porcentajes (%). Año 2019.²



(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Cuadro 7. Distribución de las mujeres ocupadas por jerarquía del puesto de trabajo, en porcentajes (%). Año 2019.²

Jerarquía	Neuquén	Total País
Dirección o jefes	4,9	4,5
Trabajadores Asalariados	81,1	75,0
Cuentapropia	13,9	20,5
Total	100,0	100,0

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Calidad en la inserción laboral de las mujeres: subocupación horaria e informalidad.

Se ha señalado al inicio que la desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo doméstico entre mujeres y varones es una de las causas que lleva a las mujeres a aceptar trabajos más precarios o flexibles. Para analizar las peores condiciones en las que se insertan las mujeres en el mercado de trabajo remunerado se suele recurrir al concepto de “pisos pegajosos”. Este fenómeno refiere a la dificultad que afrontan las mujeres a la hora de delegar las tareas del ámbito privado y dedicarse exclusivamente a su desarrollo profesional. Por esta razón, las mujeres suelen quedar “estancadas” en empleos de menor calidad, de medio tiempo y muchas veces informales. Son trabajos más precarios que les permiten acceder a algún tipo de ingreso, por más escaso que sea, y seguir al mismo tiempo manteniendo sus tareas no remuneradas en el hogar (Brosio, M., 2017). En definitiva, “conciliar” el trabajo productivo con el reproductivo e instaurar “dobles jornadas” para ellas.

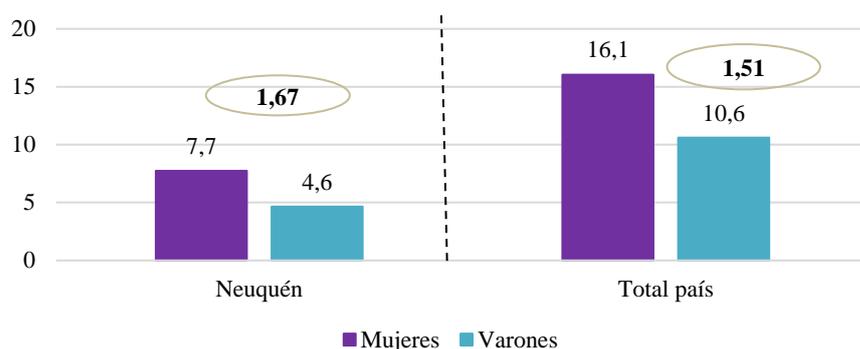
Para evaluar la calidad en el tipo de inserción laboral de las mujeres en la provincia, se seleccionaron dos indicadores: la extensión de la jornada laboral (a partir de la subocupación horaria) y la tasa de informalidad de las asalariadas.

Subocupación horaria

En la provincia, como en el total del país, la tasa de subocupación horaria de las mujeres es más alta que la de los varones, ratificando de este modo la hipótesis previa. Efectivamente, durante el tercer trimestre de 2019, el 7,7 % de las mujeres activas trabajaron menos de 35 horas semanales frente al 4,6 % de los varones. Es decir, la tasa de las mujeres es un 67 % mayor (Gráfico 6).

Al comparar con el total nacional se advierte que las tasas de ambos sexos en el país, duplican o más las tasas de la provincia. Sin embargo, se destaca que las brechas por género son mayores en la región. En efecto, mientras que en la provincia la diferencia representaba un 67 %, en el país la tasa de subocupación de las mujeres fue un 51 % mayor que la de los varones.

Gráfico 6. Tasas de subocupación según sexo, en porcentajes (%) y brechas de género (cociente¹). Año 2019.²



(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones.

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

En ambos grupos el porcentaje de subocupados/as que no es voluntario (el demandante) es el más representativo. Pero, las brechas en las tasas de subocupación entre mujeres y varones son más profundas en el caso de la subocupación no demandante. (Cuadro 8)

Cuadro 8. Tasas de subocupación según sexo, en porcentajes (%). Año 2019.²

Categorías	Neuquén			Total país		
	Mujeres	Varones	Brechas ⁽¹⁾	Mujeres	Varones	Brechas ⁽¹⁾
Tasa Subocupación	7,7	4,6	1,67	16,1	10,6	1,51
Tasa Subocupación demandante	6,1	4,4	1,38	11,3	7,7	1,46
Tasa Subocupación no demandante	1,6	0,2	7,88	4,7	2,9	1,66

(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones para Neuquén y para total país.

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Asalariadas informales

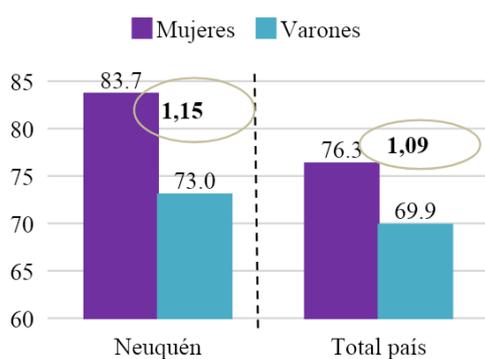
Entre la totalidad de las mujeres ocupadas, la proporción de trabajadoras en empleos asalariados, o en relación de dependencia, es mayor que la de sus pares varones (83,7 % y 73 %, respectivamente). Sin embargo, dada su menor participación laboral, ellas ocupan menos de la mitad de los puestos asalariados totales (47 %).

En la provincia del Neuquén las trabajadoras informales, estimadas como la proporción de asalariadas a las que no se les realiza descuento jubilatorio, fue 52 % mayor que la de los

varones (26,7 % frente a 17,2 %)⁹. De estos resultados se deduce que es mayor la proporción de mujeres que: no cuentan cobertura médica, no perciben aguinaldo ni vacaciones pagas, no cuentan con los beneficios del sistema contributivo de asignaciones familiares, no reciben una jubilación al momento de finalizar la actividad laboral, entre otros.

Al comparar con el total del país se advierte que un porcentaje mayor de quienes están ocupados es asalariado y esta situación es particularmente mayor en el caso de las mujeres. Asimismo, la provincia presenta niveles de informalidad menores en ambos grupos. De todos modos, se destaca respecto a estas categorías las mayores brechas de género en la provincia, especialmente en lo que refiere al trabajo informal. En efecto, mientras la tasa de informalidad de las mujeres es 52 % mayor que la de los varones en Neuquén, en el total del país la brecha es del 6 %. (Gráfico 7 y 8)

Gráfico 7. Porcentaje de asalariados según sexo (%) y brechas de género (cociente¹). Año 2019.²

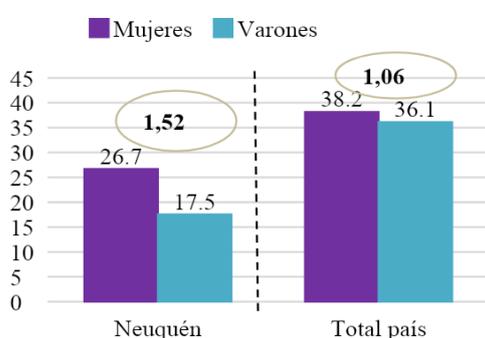


(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones.

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Gráfico 8. Porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio según sexo (%) y brechas de género (cociente¹). Año 2019²



(1) Brechas calculadas como el cociente mujeres/varones.

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

⁹ No contar con descuento jubilatorio se utiliza como indicador de la falta de registro de la relación laboral por parte del empleador.

Sobre la tasa de informalidad, interesa destacar para la provincia dos situaciones bien diferenciadas que inciden en el resultado de manera opuesta. Por un lado, el alto porcentaje de mujeres ocupadas en casas particulares con un muy bajo registro. Por otro lado, el mayor peso que las mujeres tienen en el empleo público, mayoritariamente protegido en términos de seguridad social y cobertura médica.

En relación con la primera situación mencionada, en Neuquén la tasa de no registro dentro de las trabajadoras del servicio doméstico (en casas particulares) es de 69,6 %. Este porcentaje es 2,6 veces más alto que la tasa de informalidad del total de las asalariadas que fue de 26,7 %. Respecto a la segunda situación, se destaca que, en la provincia de cada 10 mujeres ocupadas, 4 lo están en establecimientos del sector público, mientras que en el caso de los varones esta relación es 2,5 por cada 10 ocupados. Particularmente, la tasa de feminización alcanza al 55 % en este tipo de ocupaciones.

Brechas salariales¹⁰

En el Cuadro 9 se muestran los ingresos totales que perciben mujeres y varones en su ocupación principal y las brechas según el tipo de ocupación y/o las características del puesto. Como era de esperar, las peores condiciones en las que se insertan las mujeres en el mercado de trabajo remunerado traen como resultado menores ingresos que los que perciben los varones en todas las categorías analizadas.

En efecto, en la provincia los ingresos de los varones son un 27,4 % más elevados que los de las mujeres cuando se estiman sobre el total de ocupados/as. Esa brecha apenas se reduce cuando se calcula sobre los ingresos de trabajadores en relación de dependencia (baja a 24,6 %) y, se amplía cuando se comparan los ingresos promedios entre los asalariados/as informales a 32,7 %.

Al desagregar los datos por jerarquía laboral, las mayores brechas de ingresos en la provincia se hallan entre los y las trabajadoras asalariados/as: mientras los asalariados cobran un ingreso 25,5 % mayor que las asalariadas, los jefes perciben un ingreso medio 17,5 % mayor que las mujeres que ocupan puestos de dirección o jefaturas y la brecha es de 14,4 % entre quienes son trabajadores por cuenta propia.

Por otra parte, al analizar la brecha de ingresos según la calificación, se observan mayores distancias en los ingresos promedios entre los trabajadores y las trabajadoras no calificados/as (34,2 %). Las brechas entre varones y mujeres de calificación técnicos y operativos son ambas de 25 %. Se destaca que las menores desigualdades se encuentran entre trabajadores profesiones, en esta categoría los varones perciben un ingreso 5,1 % más alto que las mujeres. Finalmente, se observa que en la provincia los ingresos promedio en la ocupación principal de las mujeres son más elevados que los ingresos promedio estimados para las mujeres del total del país, con excepción de los ingresos de las trabajadoras informales.

¹⁰ La brecha de ingreso entre varones y mujeres se calcula como la unidad menos el cociente del ingreso promedio de las mujeres sobre el salario promedio de los varones, al resultado se lo multiplica por 100. Cuando la brecha es 0 significa igualdad de ingresos; cuando la brecha es positiva el ingreso de las mujeres es menor que el de los varones, cuanto mayor es el valor, más desiguales son los ingresos. Cuando la brecha es negativa significa que los ingresos de las mujeres son más elevados que los de los varones.

Cuadro 9. Ingreso medio de la ocupación principal (\$) y Brechas de ingresos entre varones y mujeres (%). Población de 14 años y más, año 2019.²

Categorías	Ingresos Neuquén (\$)		Ingresos País (\$)		Brechas de ingresos (%)	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Neuquén	País
Total Ocupados	25.500	35.100	18.790	25.986	27,4	27,7
Asalariados	31.900	42.300	26.098	33.199	24,6	21,4
Asalariados informales	11.100	16.500	15.899	24.119	32,7	34,1
Ocupados según jerarquía						
Dirección o jefes	44.000	51.000	37.047	48.139	13,7	23,0
Trabajadores Asalariados	25.500	36.300	18.868	25.441	29,8	25,8
Cuenta propia	20.200	23.600	14.431	20.587	14,4	29,9
Ocupados según calificación						
Profesionales	52.300	55.100	39.514	56.550	5,1	30,1
Técnicos	28.800	38.400	23.896	31.639	25,0	24,5
Operativos	25.500	34.000	18.552	23.409	25,0	20,7
No Calificados	15.000	22.800	10.033	15.727	34,2	36,2

(2) Estimaciones sujetas a revisión estadística.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano, INDEC.

Reflexiones finales

En este trabajo se expusieron las principales brechas de género que se presentan en el mercado de trabajo de la provincia del Neuquén. Se partió de presentar evidencia que da cuenta en qué medida la distribución de las tareas domésticas recae principalmente sobre las mujeres y, por lo tanto, del menor tiempo disponible con el que cuentan para realizar otras actividades. Efectivamente, la división sexual del trabajo reproductivo condiciona la participación y las formas que adopta la inserción en el mercado de trabajo remunerado de las mujeres en Neuquén. En este sentido, los resultados hallados muestran que las mujeres participan menos en el mercado laboral, aunque se verifican tasas de desempleo similares entre varones y mujeres para la provincia.

Teniendo en cuenta, que el mercado laboral no es una entidad sexualmente neutra y las relaciones de género están inscriptas en la organización misma de la división técnica y social del trabajo (Goren, 2017), se presentaron datos para la provincia donde se puede observar una sobrerrepresentación de mujeres en actividades asociadas al trabajo reproductivo (las de servicio doméstico, limpieza, educación, salud y cuidado) y aquellas de menor calificación. A su vez, se corrobora que las mujeres acceden menos a puestos jerárquicos y de dirección que los varones.

La proporción de mujeres asalariadas que no están registradas es mayor que la de los varones y su tasa de subocupación es sustancialmente mayor en la provincia. Esta evidencia muestra la mayor precarización relativa de las mujeres y, junto a las desigualdades señaladas

anteriormente, explican los menores ingresos laborales que perciben por mes respecto a los que reciben los varones.

En síntesis, la evidencia permite concluir que las brechas de género que se presentan en Argentina, se confirman también para la provincia. Sin embargo, en relación con los indicadores del mercado laboral del total país se destacan: menores tasas de desempleo, subocupación y no registro para las mujeres de la provincia, pero brechas por sexo sustancialmente mayores en estos últimos dos indicadores. Por otro lado, se presenta una mayor concentración de la participación de las mujeres en una menor cantidad de sectores de actividad.

Como se expresó al inicio, a partir de este primer diagnóstico el objetivo es profundizar en las brechas de género en el mercado de trabajo en torno a especificidades asociadas a la estructura productiva de la provincia y su dinámica reciente respecto de la economía argentina. Este interés obedece a que Neuquén presenta una matriz productiva con una fuerte preponderancia del sector de hidrocarburos que la diferencia sustancialmente de otras regiones del país. El sector explicaba en el año 2019 el 40 % del valor agregado bruto provincial, el 84 % de sus exportaciones y el 24 % de los ingresos presupuestarios totales (MECON, 2020). Particularmente, la actividad hidrocarburífera provincial, luego de un largo período de estancamiento relativo, cobró nuevo impulso en la década del 2010 vinculado al desarrollo de hidrocarburos no convencionales en la formación Vaca Muerta¹¹. Esta situación, ha impactado en una demanda creciente de bienes, servicios, empleos, tecnología, asistencia técnica, vivienda, entre otras (Domeett y Landriscini, 2021).

En este contexto, y teniendo en cuenta que está disponible la EPH total urbano desde el año 2010, nos preguntamos ¿se presentan cambios sustantivos de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral en el período comprendido entre 2010 y 2019? Y si así fuera, ¿cómo se caracterizan estos cambios? Por otra parte, qué nos muestran los datos en términos de formalización, así como en materia de inserción en sectores de la economía más dinámicos o de mayor productividad ¿Se observan cambios para las mujeres? Estos son algunos interrogantes sobre los que se continuará profundizando, en el marco del estudio del mercado laboral de la región desde una perspectiva de género.

Bibliografía

- ANKER, R. (1997). “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. Revista Internacional del Trabajo, no.3, vol.116, OIT, Ginebra
- BROSIO, M. (2017). “De techos de cristal y pisos pegajosos”. Economía Femini(s)ta. Disponible en: <http://economiafeminita.com/de-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos/>
- COSTANZO CASO, C. y MILLÁN BETANCOURT, H. (2021). Brechas de género en el mercado laboral de Río Negro. Años 2016 a 2019. Dirección de Estadística y Censos Río Negro. Provincia de Río Negro.
- COSTANZO CASO, C. Y PAVLIN, F. (2021). Un análisis sobre la Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo Provincia de Río Negro. Dirección de Estadística y Censos Río Negro. Provincia de Río Negro.
- DIRECCIÓN NACIONAL DE ECONOMÍA, IGUALDAD Y GÉNERO (2020). “Las Brechas de género en la Argentina”. Estado de situación y desafíos. Ministerio de Economía de la Nación Argentina.
- DIRECCIÓN NACIONAL DE ECONOMÍA, IGUALDAD Y GÉNERO (2022). “Las brechas de género en las provincias argentinas”. Informe N°5 de la Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género. Ministerio de Economía de la Nación Argentina.

¹¹ Cabe señalar que la reactivación de la actividad entre los años 2012 y 2015 se da en el marco de la renacionalización de YPF y el cambio en la estrategia nacional respecto a la explotación de los hidrocarburos.

- DOMEETT, G. Y LANDRISCINI, G. (2021). “La dinámica reciente de los circuitos productivos en Neuquén capital”. Realidad Económica N° 340, año 51.
- ESPINO, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. Publicado por ONU Mujeres en “La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región”.
- ESPINO, A. y DE LOS SANTOS, D. (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR), para la Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- FAVARO, O. (2005). El ‘modelo productivo’ de la provincia y la política neuquina. En Sujetos sociales y políticas. Historia reciente de la Norpatagonia Argentina, Favaro Orietta, compiladora. CEHEPYC, Centro de Estudios Históricos de Estado, Política y Cultura. Edición: La Colmena.
- GAMONEDA, A. y TARANTINO, N. (2018). Ahora que sí las vemos: brechas de género en el mercado de trabajo de la provincia de Neuquén. X Jornadas de Sociología de la UNLP. Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020); Dossier estadístico en conmemoración del 109° Día Internacional de la Mujer. INDEC. Buenos Aires,
- GOREN, N. (2017). “Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista”. Revista latinoamericana de antropología del trabajo.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA (2020) Neuquén. Informe Productivo Provincial. Secretaría de Política Económica. Subsecretaría de Programación Regional y Sectorial. AÑO 5 - N° 36.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2018). “Mujeres en el mercado de trabajo argentino”. MTEySS de la Nación Argentina.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (S/F). “Las mujeres y el mundo del trabajo”. MTEySS de la Nación Argentina.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. Y MARZONETTO, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N°8.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2017). Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes. En Economía Feminista: Desafíos, propuestas, alianzas. Carrasco Bengoa y Diaz Corral editoras.