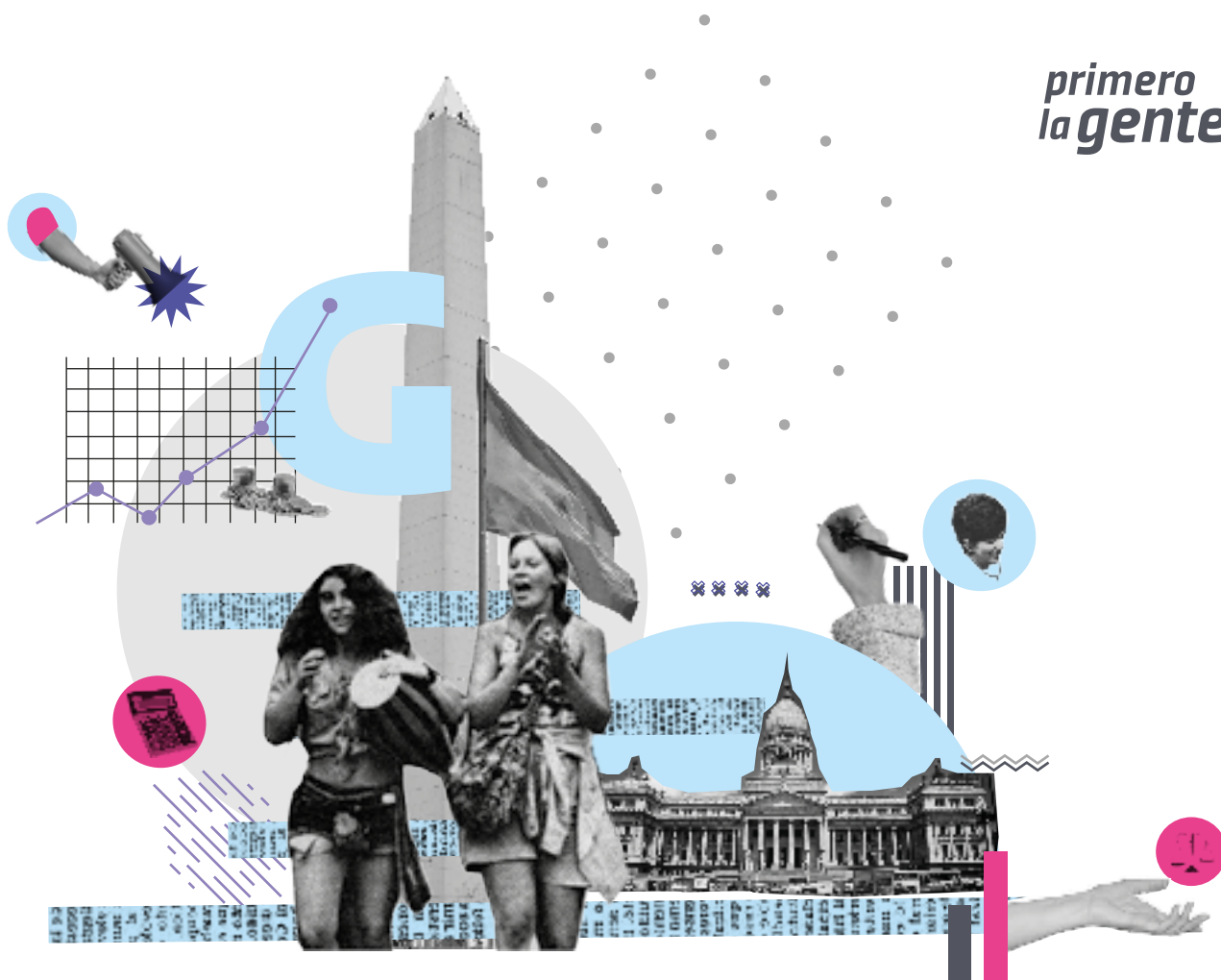


primero
la gente



El costo de cuidar

Las brechas de género en la economía argentina

1er trimestre 2022

Apartado especial: Penalización por maternidad



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Políticas Económicas

Dirección Nacional de
Economía, Igualdad y Género

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNElyG)
eig@mecon.gov.ar

<https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero>

Autoras: Sol Prieto, Ximena de la Fuente, Celina Santellán, Daniela Carrizo, Lucía Gutiérrez, María Eugenia Fernández Scarlato, Rosario Podestá

Octubre de 2022
Buenos Aires, Argentina

*primero
la gente*

El costo de cuidar

Las brechas de género en la economía argentina

1er trimestre 2022

Apartado especial: Penalización por maternidad



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Políticas Económicas

Dirección Nacional de
Economía, Igualdad y Género

Autoridades

Presidente de la Nación

Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros de la Nación

Dr. Juan Luis Manzúr

Ministro de Economía

Dr. Sergio Tomás Massa

Secretario de Políticas Económicas

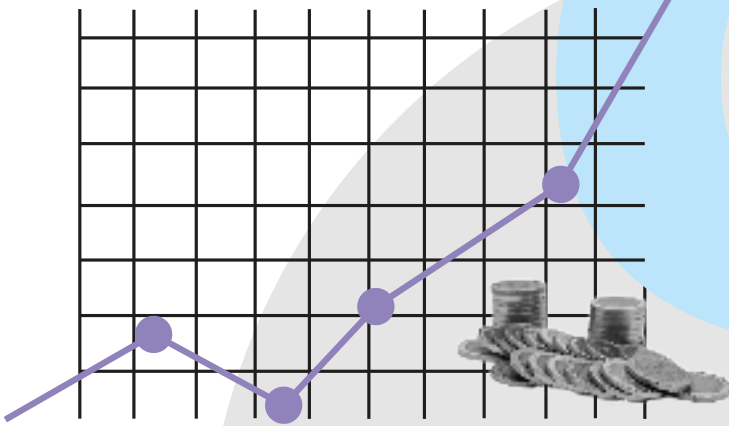
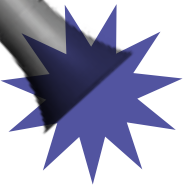
Lic. Gabriel Rubinstein

Directora Nacional de Economía, Igualdad y Género

Dra. Sol Prieto

Índice

Resumen ejecutivo	<u>13</u>
Cerrar las brechas de tiempo y cuidados es prioridad	<u>14</u>
Las brechas de tiempo y cuidados	<u>18</u>
Las brechas laborales	<u>22</u>
Actividad	<u>22</u>
Empleo	<u>23</u>
Desocupación	<u>25</u>
Subocupación	<u>26</u>
Informalidad	<u>27</u>
Las brechas de ingresos	<u>30</u>
Ingreso total individual	<u>30</u>
Composición de deciles de ingreso	<u>31</u>
Ingreso de la ocupación principal	<u>32</u>
Ingreso de asalariados/as informales	<u>33</u>
Apartado especial: Penalización por maternidad	<u>35</u>
Conclusión	<u>42</u>
Anexo Indicadores laborales y de ingresos por sexo	<u>44</u>
Anexo metodológico	<u>44</u>
Referencias	<u>46</u>



G





Vertical text on the left side, appearing as a mirror image of the right side, containing various words and phrases in a serif font.

- **En un año, se mejoraron los niveles de empleo, actividad y desocupación de las mujeres en la Argentina:** al 1er trimestre de 2022, la tasa de actividad fue 1,2 p.p. más que un año atrás; la tasa de empleo de las mujeres creció 3,0 p.p. y la tasa de desocupación de las mujeres fue 4,0 p.p. más baja. Además, la brecha de empleo disminuyó 2,2 p.p. respecto al mismo trimestre de 2021. **Pese a la mejora de estos índices, las desigualdades entre varones y mujeres persisten y se agrandan cuando tienen hijos/as.**
- **Las mujeres tienen mayores índices de informalidad que los varones** (4,2 p.p. más), porque se insertan en las ramas de actividad más precarizadas: casi 4 de cada 10 mujeres trabajan en actividades relacionadas con los cuidados (trabajo doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud).
- **Esta desigualdad histórica se observa en el acceso a la jubilación:** solo el 12,1% de las mujeres en edad jubilatoria (entre 55 y 59 años) cuenta con más de 20 años de aportes. En los varones, este porcentaje asciende a 25,5%. Además, 7 de cada 10 personas que perciben las jubilaciones mínimas son mujeres.
- **Estas inequidades se sostienen sobre una distribución del trabajo doméstico y de cuidado estructuralmente desigual:** las mujeres le dedican 6,5 horas al trabajo no remunerado, mientras que los varones le dedican 3,7 horas (ENUT-2021).
- A la inversa, **los varones trabajan de forma remunerada más horas que las mujeres.** Por semana, ellos dedican 40,8 horas al trabajo remunerado, mientras que ellas le dedican 32,5 horas.
- **La diferencia horaria se agranda cuando hay presencia de niños/as y/o adolescentes en los hogares:** por ocuparse del cuidado, las madres dedican sólo 31,9 horas semanales al trabajo remunerado; mientras que los padres, 43 horas.
- **Esta diferencia es aún mayor entre madres y padres de hijos/as menores de 6 años:** mientras ellos trabajan 44,6 horas semanales de forma remunerada, ellas dedican solo 28,9 al trabajo remunerado.
- **La desigualdad en el cuidado entre madres y padres se traslada a las brechas laborales y de ingresos:** en el 1er trimestre de 2022, la brecha de actividad fue de 25,4 p.p. y la de empleo, de 26,3 p.p.
- La brecha de ingreso total individual entre varones y mujeres fue de 28,3%. Esto significa que, en promedio, **las mujeres tienen que trabajar casi 9 días más por mes para recibir el mismo ingreso que los varones.** La brecha en el ingreso de la ocupación principal alcanzó el 27,8%, mientras que la brecha entre madres y padres fue del 34,5%.
- **A estas desigualdades se suma una penalización por maternidad,** que se refleja en la diferencia salarial entre madres y padres, contemplando el nivel educativo y la experiencia laboral: **las madres perciben un ingreso por hora 33,7% menor que los padres.**

Cerrar las brechas de tiempo y cuidados es prioridad

Reducir las brechas de desigualdad, en particular en la esfera económica, es una condición necesaria para que el desarrollo de la Argentina sea con inclusión y, por lo tanto, resulte sostenible. Desde su creación en 2019, la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género trabaja con ese objetivo, para que la programación y toda la política económica tengan un enfoque de género y diversidad.

La economía feminista parte de reconocer que las desigualdades son estructurales en la sociedad, y que la economía de los cuidados está en la base de esta estructura desigual. Los cuidados sostienen toda la vida social y productiva de un país y del mundo, pero su organización es históricamente desigual: las mujeres realizan las tres cuartas partes de las tareas domésticas y de cuidados y les dedican, en promedio, 6,5 horas diarias, casi 3 horas más que las que dedican los varones (INDEC, 2022). Esta brecha de tiempo y cuidado tiene un alto costo para ellas, ya que les resta tiempo y oportunidades para formarse, participar en el mercado laboral, capacitarse, descansar y realizar otras actividades. Por esta razón, ellas tienen menores tasas de empleo y actividad, y mayores niveles de desocupación y subocupación (en especial las más jóvenes). También, mayores niveles de informalidad: de las mujeres que trabajan de manera asalariada, el 38,2% lo hace de manera informal (4,2 puntos porcentuales por encima de la tasa de informalidad de los varones).

Esta distribución desigual no sólo tiene efecto sobre los niveles y la intensidad de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, también impacta sobre las ocupaciones a través de las cuales se insertan: las principales ocupaciones de las mujeres están relacionadas con el cuidado. Al 1er trimestre 2022, casi 4 de cada 10 mujeres trabajaban en actividades relacionadas con los cuidados: enseñanza, servicio doméstico, servicios sociales y de salud (DNElyG en base a EPH-INDEC, 1er trimestre de 2022).

La economía de los cuidados es la vía para avanzar en la construcción de un mundo del trabajo mejor y con mayor igualdad de género (OIT, 2022). Por eso, el Estado impulsó en los últimos años distintas políticas con el objetivo de **reconocer** a los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho; a su vez, **redistribuir** estas tareas a nivel familiar y social, hacia una reorganización más justa; y reducir el tiempo destinado a estas tareas.

En este sentido el **Reconocimiento de los aportes por tareas de cuidados** -impulsado en agosto de 2021 para complementarse con las moratorias previsionales vigentes (Leyes 24.476 y 26.970)- logró reconocer y valorar las tareas de cuidado realizadas en la maternidad y contribuir a reparar una desigualdad de género histórica. Mediante esta política, más de 180 mil mujeres madres que no contaban con los aportes necesarios pudieron acceder a una jubilación.

En cuanto al reconocimiento y la mejora en las condiciones trabajo de cuidados remunerado, el Programa **Registradas** aportó a la recuperación de una de las principales ramas de actividad de las mujeres y la más afectada por el contexto de pandemia: el trabajo de casas particulares (DNElyG, 2021b). Esta medida, que nació a fines de 2021 y se prorrogó en julio de 2022 hasta el 31 de diciembre del corriente año, crea empleo formal incentivando la registración en nuevas contrataciones. Desde la entrada en vigencia del Programa, se generaron más de 186.810 altas totales de relaciones laborales y más de 12.707 en el marco del Programa (AFIP, 2022).

La política tiene como antecedente otro hito en la historia de lucha de las trabajadoras de este sector: la sanción de la **Ley de Trabajo en Casas Particulares** (Ley 26.844) de 2013, que mejoró el nivel de registración de las trabajadoras y las dotó de derechos fundamentales, como la cobertura ante riesgos de trabajo, jubilación, vacaciones, aguinaldo, obra social y paritarias anuales. La norma, además, creó la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), que funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo y está integrada por representantes de las/os trabajadoras/es, de las/os empleadoras/es, del Ministerio de Economía, del Ministerio de Desarrollo Social, y AFIP. Allí se discuten tanto los salarios del sector para las distintas categorías como sus condiciones laborales. Desde la Comisión se logró reglamentar una reivindicación histórica del sector: **el plus por antigüedad**. A partir de septiembre de 2021, las/os trabajadoras/es de casas particulares (TCP) perciben un adicional del 1% por año sobre los salarios mensuales. La DNElyG participa de esta Comisión en representación del Ministerio de Economía, aportando datos relevantes para la toma de decisiones.

Además, para promover la inclusión socioproductiva, en 2020 se creó el Programa **Potenciar Trabajo**, que está destinado a mejorar el trabajo y el nivel de calificación e impulsar nuevas propuestas productivas. La medida impactó en casi un 70% en mujeres. Mediante la línea **Potenciar Cuidados**, desde 2021 se capacitó a más de 10.000 trabajadoras comunitarias insertas en espacios de cuidado.

Por otra parte, para impulsar una distribución justa del cuidado, en marzo de este año, se **reglamentó la Ley de Contrato de Trabajo**, mediante el Decreto 144/2022, que estableció que las empresas con 100 o más personas empleadas deben contar con espacios de cuidado para infancias. En el mismo sentido, en mayo, el Ejecutivo envió al Congreso el proyecto de ley **Cuidar en Igualdad**. El mismo establece la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina (SINCA), que genera un registro de trabajadores/as del cuidado, propone la modificación del régimen de licencias hacia uno más igualitario y dispone que se destine el 8,5% del presupuesto del Ministerio de Obras Públicas de la Nación a la ampliación de la infraestructura pública de cuidados del país.

La inversión en **infraestructura en cuidados** constituye un avance sustantivo en materia de igualdad de género, ya que contribuye a la garantía de derechos, no sólo de quienes necesitan ser cuidados, sino también de quienes cuidan (MOP, 2021). Aliviar las cargas de cuidado concentradas en los hogares (especialmente en las mujeres) deriva en mayores y mejores oportunidades de inserción laboral y capacitación para ellas. Tanto desde el Ministerio de Educación como desde los Ministerios Desarrollo Social y de Obras Públicas se prevén políticas de mejora y construcción de espacios de cuidados para niños y niñas. De hecho, esta es una de las condicionalidades que se prevén en el acuerdo con el Fondo Monetario Internacional: para alcanzar el crecimiento con igualdad, se asume el compromiso de aumentar el acceso a facilidades de cuidado infantil, vivienda e infraestructura social para madres. Esta inversión representó en 2021 el 10,5% del Presupuesto de Obras Públicas (ONP, 2022).

Al mismo tiempo, se crearon espacios de articulación entre las distintas áreas del Estado, como la **Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado** (MMGyD, 2020), que reúne a 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional para impulsar la reorganización social del cuidado de manera integral. Complementariamente, para que el cuidado sea reconocido como un trabajo en la sociedad, el Ministerio de Desarrollo Social creó en 2021 una **Diplomaturas en Cuidados Integrales**, para que trabajadoras y trabajadores del cuidado puedan especializarse en asistencia a las infancias, personas mayores, personas con discapacidad, género y diversidad, juventudes y trabajo socio comunitario.

En este proceso, la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas fue clave. Esto se afianzó con el **Presupuesto Nacional 2021**, el primero en la historia de Argentina elaborado con este enfoque (DNElyG, 2021a). Este instrumento, que transformó la forma de diseñar y ejecutar las políticas públicas, parte de la base de reconocer las brechas de género mediante la metodología del etiquetado. Esta metodología permite identificar aquellas políticas que contribuyen a cerrar brechas de desigualdad.

Las políticas con perspectiva de género le hacen bien a la macroeconomía; por eso, la igualdad es una condición del desarrollo sostenible. Partiendo de esta premisa, las medidas implementadas por el Estado para amortiguar los efectos de la pandemia, en 2020, y para recuperar la economía, 2021, pusieron a las mujeres en el centro. De este modo, en 2021, las mujeres alcanzaron valores históricos de actividad, con el 50,3%, y de empleo, con el 46,4%. Esta tendencia de crecimiento se mantiene: **en el 2do trimestre de 2022, las mujeres alcanzaron un nuevo récord en la tasa de actividad, con el 51,7%, y en la tasa de empleo, con el 47,7%, las más elevadas en los últimos 18 años** (MTEySS, 2022). Avanzar en el proceso de transformación hacia un sistema integral de cuidados justo e igualitario es fundamental para sostener y mejorar aún más estos resultados. Y en ese proceso de revisión, evaluación y generación de nuevos diagnósticos, los indicadores representan una herramienta necesaria. La DNElyG pretende aportar en este sentido.

Acciones y políticas para el fortalecimiento del sistema de cuidados

- 2020**
- Creación de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado.
 - Medición del aporte del sector de los cuidados al PBI: 15,9%.
 - Ley Ramona: bono mensual para las trabajadoras comunitarias de comedores, merenderos y cuidados.
 - Procrear: cupo del 20% para mujeres jefas de hogar con hijas/os menores y sin cotitular (primer sorteo: más de 7 mil mujeres adjudicadas).
- 2021**
- Jubilación por cuidados: alcanzó a más de 155 mil mujeres madres que no contaban con los años de aportes necesarios para jubilarse (ANSES reconoce de 1 a 3 años de servicio por cada hija/o).
 - Registradas: el Estado se hace cargo de entre el 30% y el 50% del salario mensual de trabajadoras de casas particulares recién contratadas, durante 6 meses.
 - Trabajadoras de Casas Particulares: cobro de un plus por antigüedad.
 - Programas de infraestructura de cuidados para la creación de centros de desarrollo infantil y jardines.
 - Diplomatura en Cuidados Integrales para trabajadores/as de la economía popular comunitaria.
 - Primer Presupuesto Nacional con Perspectiva de Género 2021: tiene entre sus objetivos cerrar brechas de tiempo y cuidado.
 - Mi Pieza: refacción de hogares de mujeres residentes de barrios populares.
- 2022**
- Reglamentación de la Ley del Contrato de Trabajo: las empresas con 100 empleadas/os o más deberán contar con espacios de cuidado para infancias.
 - Proyecto de ley Cuidar en Igualdad: crea un Sistema Integral de Cuidados de Argentina (SINCA), un registro de trabajadores/as del cuidado y prevé un régimen de licencias más igualitario.
 - Proyecto de ley Cuidar en Igualdad: propone que 8,5% del presupuesto de Obras Públicas se destine a la construcción de infraestructura de cuidados.
 - Apoyo para la Construcción de Centros de Desarrollo Infantil: más de 200 obras de infraestructura en cuidados.
 - Programa de Fortalecimiento Edificio de Jardines Infantiles.
 - Programa Buena Cosecha: construcción de más de 100 centros socio-educativos rurales.
 - Programa Registradas: prórroga hasta el 31 de diciembre de 2022.
 - Potenciar Trabajo: la línea Potenciar Cuidados capacitó a más de 10.000 trabajadoras comunitarias.

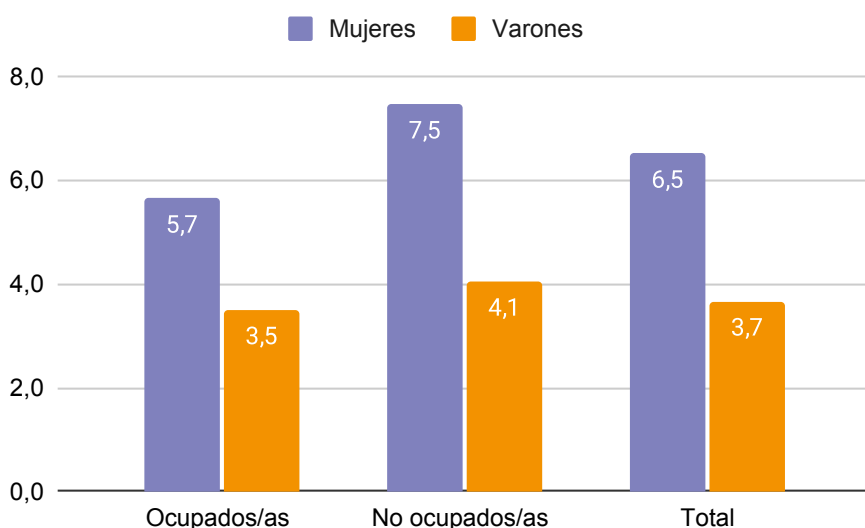
Fuente: DNElyG **Nota:** el diagrama incluye las principales medidas impulsadas por el Gobierno Nacional para fortalecer el sistema de lo cuidados; el listado no es exhaustivo.

El presente informe es el segundo de una serie de publicaciones de regularidad trimestral, que inició en 2022, sobre el seguimiento de indicadores económicos diversos con perspectiva de género. En esta entrega, se presenta un set de indicadores básicos de brechas económicas de género, con particular análisis sobre el costo de cuidar. Para ello, incluye un apartado especial sobre la penalización de la maternidad que analiza, en particular, las horas que las madres y los padres dedican al trabajo remunerado y las brechas salariales que existen entre estos grupos. En este sentido, se presenta la diferenciación salarial que existe entre madres y padres, controlando los efectos que tienen sobre el salario por hora, el nivel educativo y la experiencia laboral.

Las brechas de tiempo y cuidados

Según los datos publicados por INDEC sobre la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2021, la tasa de participación de las mujeres en el TDCNR fue del 91,7%, en tanto que la de los varones fue de casi 20 puntos menos (75,1%)¹ (INDEC, 2022). En promedio, este trabajo les insume a las mujeres 6,5² horas diarias, en tanto que a los varones les lleva 3,7 horas por día.

Si al análisis le agregamos el factor de la condición de ocupación, la brecha se acrecienta aún más. Los varones desocupados destinan menos tiempo a las tareas domésticas y de cuidados que los ocupados; mientras que en las mujeres la relación es inversa: para las desocupadas o inactivas, el tiempo dedicado al TDCNR crece en una hora: le dedican más de 7 horas diarias.



Horas promedio diarias dedicadas al TDCNR por condición de actividad (2021)

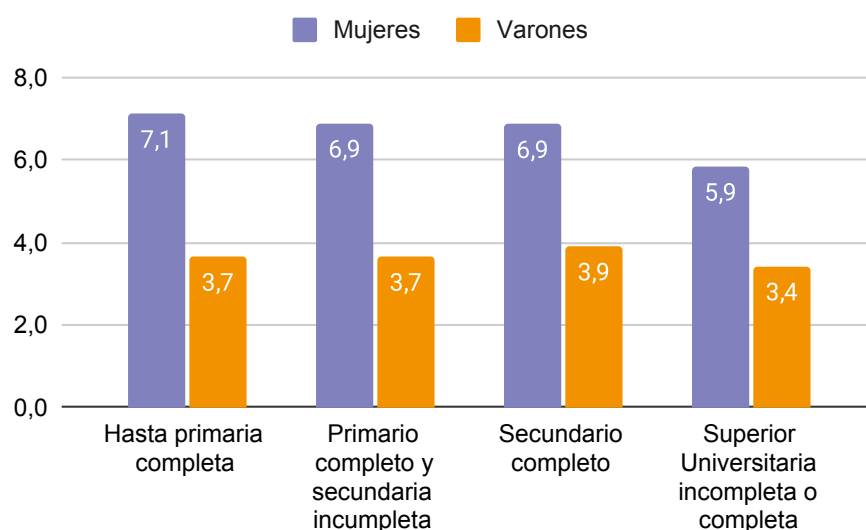
Fuente: ENUT-INDEC (2021)

Se destaca que los varones incrementan su participación en el trabajo no remunerado cuando entran en edad jubilatoria. Entre los 30 y los 64 años de edad las mujeres dedican 7,2 horas al TDCNR mientras que los varones dedican 3,8. De este modo, la diferencia entre el tiempo que dedican mujeres y varones a este trabajo se reduce a los 65 años de edad (6,1 vs 4,4). Esto indica que **los varones comienzan a participar de las tareas de cuidados recién hacia el final de sus carreras, mientras que las mujeres lo hacen a lo largo de toda la vida.**

¹ En lo que resta del apartado se refiere a TDCNR para mantener la coherencia con el resto del informe, pese a que la categoría utilizada por INDEC en la ENUT 2021 es "trabajo doméstico no remunerado (TDNR)". También se utiliza la expresión "Trabajo en la ocupación y actividades relacionadas", que no se refiere a la tasa de empleo ya que no comparte muestra ni metodología con EPH (la ENUT es una encuesta autónoma).

² Si bien los resultados presentados por INDEC de la ENUT 2021 reflejan promedios horarios expresados en horas y minutos, en el presente informe se expresan en términos de horas y decimales para favorecer la comparabilidad con la EAHU 2013.

Horas promedio diarias dedicadas al TDCNR por nivel educativo por sexo (2021)

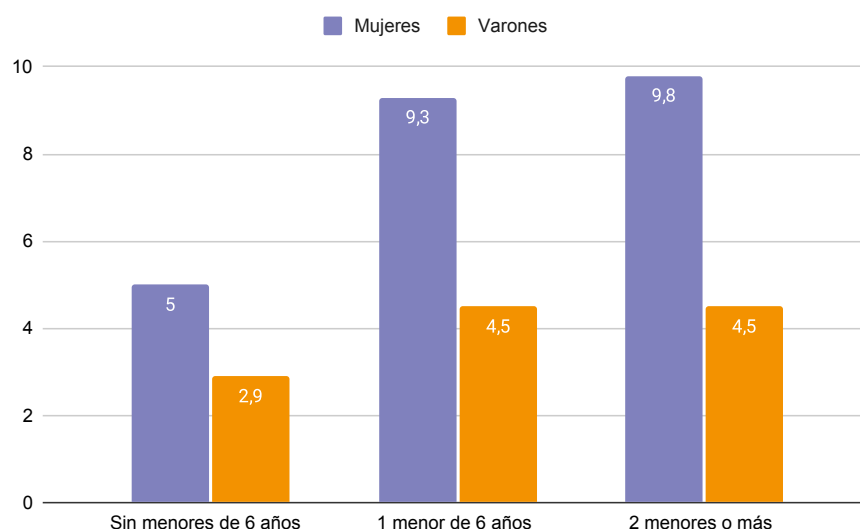


Fuente: ENUT-INDEC (2021)

En el gráfico anterior se observa cómo varía la cantidad de horas dedicadas a las TDCNR entre varones y mujeres por nivel educativo. **A mayor nivel educativo, las mujeres participan menos en estas tareas. En cambio, en el caso de los varones, el nivel educativo prácticamente no influye en la cantidad de horas dedicadas (varía entre 3,4 y 3,9 horas).**

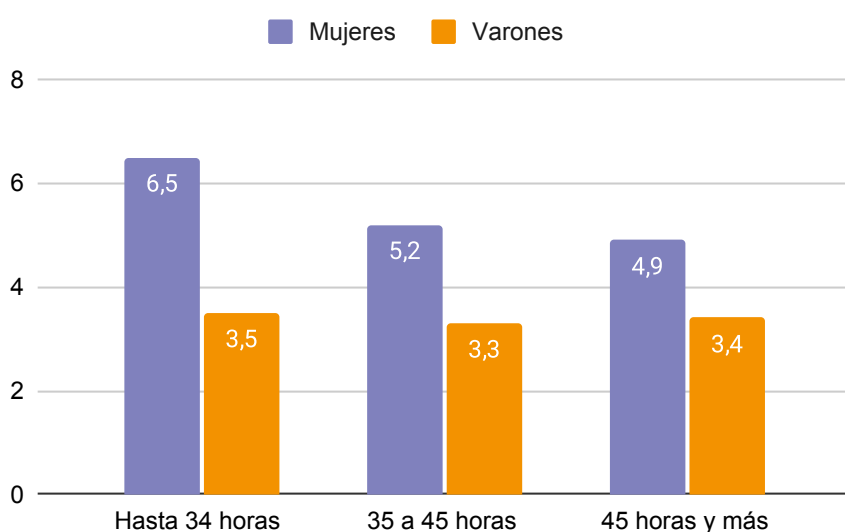
La educación es un factor determinante en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las mujeres de mayor nivel educativo (y recursos) son las que destinan menos tiempo al cuidado. Esto se explica fundamentalmente por su posibilidad de acceder a servicios de cuidados como los que brindan las trabajadoras de casas particulares, los establecimientos educativos de jornada extendida y los hogares para adultos mayores.

Horas promedio diarias dedicadas al TDCNR por presencia de menores de 6 años en el hogar por sexo (2013)



Fuente: EAHU-INDEC (2013)

De acuerdo con la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en 2013, la presencia de niños/as menores de 6 años influye en la participación de las mujeres en la ocupación y la TDCNR: **las mujeres con niños/as pequeños/as a cargo destinan a las tareas de cuidado casi el doble de tiempo que aquellas sin niños/as de esta edad (9,3 horas contra 5 horas), y más del doble que los varones en la misma situación.** En cambio, la participación de los varones se ve mucho menos afectada: quienes tienen niños/as pequeños/as destinan 4,5 horas a tareas de cuidado, mientras quienes no, dedican 2,9 horas. Esto muestra que, independientemente de la carga que represente el cuidado, estas tareas son realizadas mayoritariamente por mujeres.



Horas promedio diarias dedicadas al TDCNR por horas semanales de trabajo remunerado por sexo (2013)

Fuente: EAHU-INDEC (2013)

El tiempo que las mujeres les dedican al TDCNR varía según las horas que trabajan remuneradamente: mientras más horas dedican al trabajo remunerado, ocupan menos horas para las tareas dentro de los hogares. Por este motivo, quienes trabajan hasta 34 horas semanales de manera remunerada (6,8 horas diarias), dedican casi la misma cantidad de horas a ambos trabajos por día, lo que constituye literalmente una doble jornada laboral. Esta relación no se aplica a los varones: en promedio, un varón que trabaja hasta 34 horas por semana de forma remunerada, le dedica prácticamente el mismo tiempo a las TDCNR que un varón que tiene una jornada de trabajo remunerado de 45 horas o más semanales.

Entre los factores que sostienen la desigual distribución del cuidado se encuentra el régimen tradicional de licencias, que reproduce la carga desigual de los cuidados: otorga apenas dos días a las personas no gestantes (en general, varones) por el nacimiento de niño/a y 90 días para las personas gestantes (en general, mujeres). Por eso, para reconfigurar este sistema, en mayo de 2022 el Ministerio de las Mujeres,

Géneros y Diversidad envió al Congreso de la Nación el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad”. El mismo prevé la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género (SINCA) y la modificación del régimen de licencias en los sectores público y privado, para ampliar los derechos de trabajadores y trabajadoras gestantes, no gestantes y adoptantes, que se desempeñen en relación de dependencia o sean monotributistas, monotributistas sociales o autónomos/as. Esta modificación del sistema de licencias resultaría en una distribución más igualitaria del tiempo y el trabajo de cuidados.

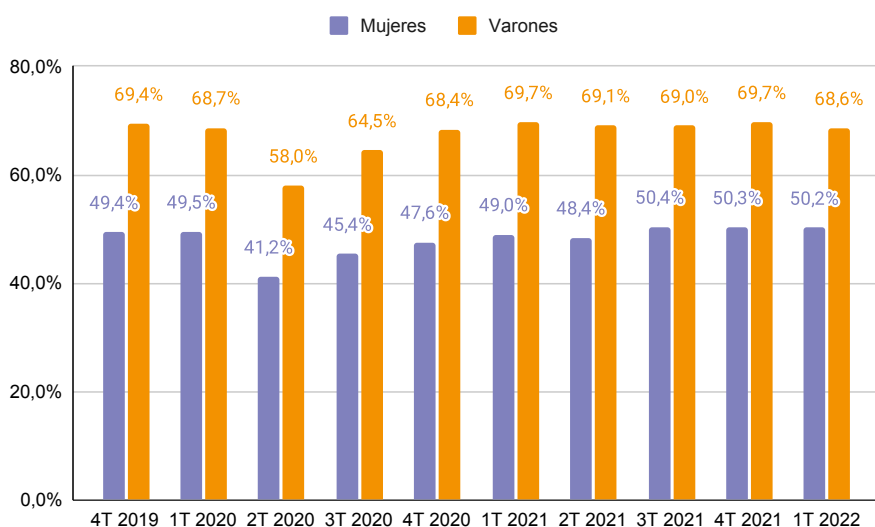
Las brechas laborales

Como consecuencia de esta distribución asimétrica de roles y tareas, las mujeres enfrentan el mercado laboral en condiciones marcadamente desiguales respecto a sus pares varones. **Las brechas laborales incluyen la diferencia en la participación en la actividad, el empleo, el desempleo, la subocupación y la informalidad entre mujeres y varones, así como la segregación horizontal**, es decir, la participación de mujeres y varones en distintos sectores de la economía.

Actividad

La tasa de actividad expresa la proporción de la población económicamente activa en el mercado laboral (ocupadas/os y desocupadas/os) con respecto a la población total. **En esta definición, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) no es reconocido como trabajo productivo** (DNElyG, 2020). Por este motivo, incorporar la categoría “ama de casa” como categoría laboral es fundamental para valorar y contemplar los roles de género en la explicación de las desigualdades económicas. Por ello, en el siguiente apartado se suma esta dimensión al análisis de la tasa de actividad.

En el 1er trimestre de 2022, la tasa de actividad de las mujeres fue de 50,2%, lo que implicó un incremento de 1,2 p.p. respecto a un año atrás. La brecha de la tasa de actividad fue de 18,4 p.p. En el trimestre anterior, el 4to de 2021, la tasa de actividad de las mujeres había alcanzado niveles récord: fue de 50,3%, 0,9 p.p. por encima de los valores de actividad previos a la pandemia. El nivel alcanzado en el primer trimestre de 2022 estuvo en sintonía con estos niveles. La brecha en la tasa de actividad muestra, además, una reducción respecto a los niveles previos a la pandemia: al 4to trimestre de 2019, la brecha en la tasa de actividad fue de 20 p.p.



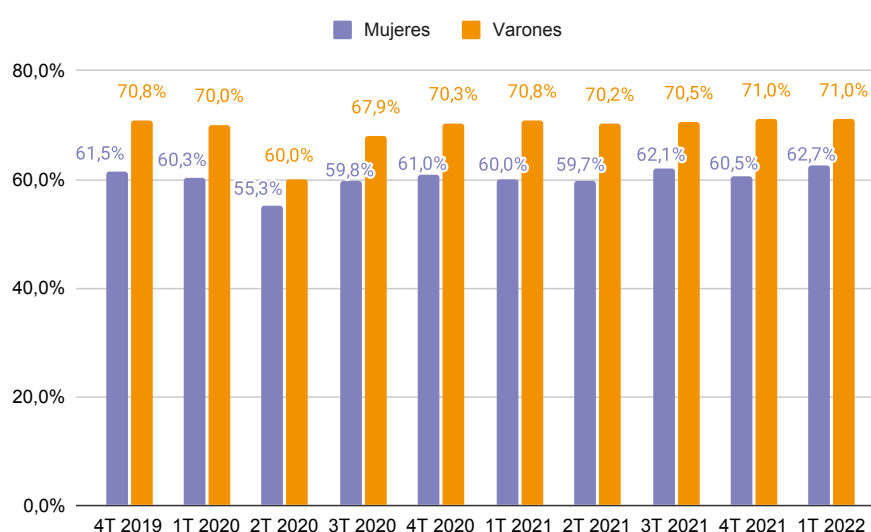
Evolución de la tasa de actividad por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre de 2019 a 1er trimestre 2022.

Actividad considerando amas/os de casa

En las estadísticas oficiales, quienes integran la categoría “amas/os de casa” son contabilizadas/os como personas “inactivas”. Si se considera al trabajo de los amos de casa dentro de la tasa de actividad de los varones, la diferencia entre ese indicador y la tasa de actividad calculada de manera tradicional no resulta significativa. En cambio, para las mujeres, implica más de 10 p.p. de participación, lo que produce que la brecha de actividad se reduzca a la mitad.

Evolución de la tasa de actividad considerando amas/os de casa por sexo



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre de 2019 a 1er trimestre 2022.

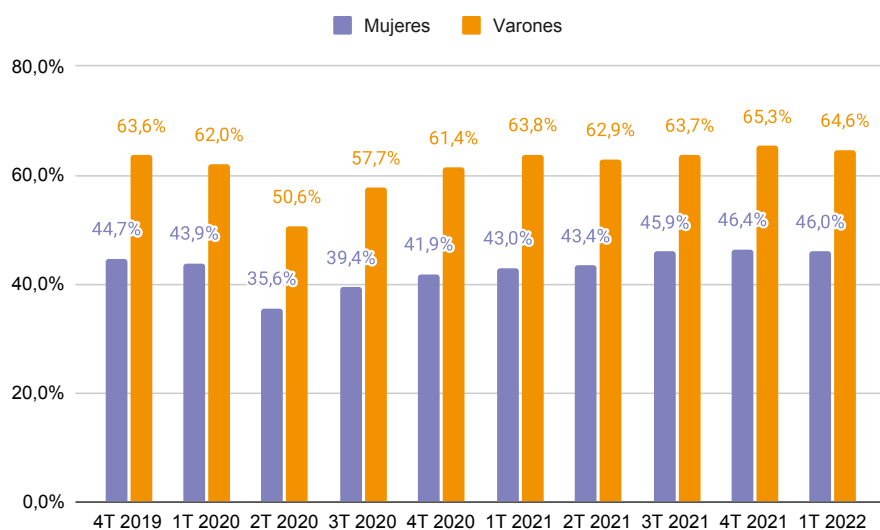
Para el 1er trimestre de 2022, la tasa de actividad de las mujeres, considerando a las amas de casa, creció 2,2 p.p. respecto al trimestre anterior, mientras que este indicador se mantuvo estable para los varones.

Empleo

La tasa de empleo indica cuál es el porcentaje de la población ocupada sobre el porcentaje total de población. En el caso de las tasas específicas para varones y mujeres, se toma a la población de 14 años y más. Los datos más recientes muestran que **en el 1er trimestre de 2022, la tasa de empleo de las mujeres alcanzó el 46%**, es decir que descendió 0,4 p.p. con respecto al trimestre anterior. Este leve descenso, también se observó para el caso de los varones.

La crisis generada por la pandemia impactó tanto en el empleo de las mujeres como en el de los varones. Pero ellos recuperaron el total de puestos perdidos en los primeros trimestres de 2021, mientras que ellas

tardaron más en retomar los niveles previos. En el 4to trimestre de 2021, se evidenció un aumento en la cantidad de mujeres y varones empleadas/os, pero la brecha en la participación en el empleo, que se había reducido levemente en el 3er trimestre de 2021 (cuando había alcanzado 17,8 p.p., valor más bajo de la serie), volvió a ampliarse a 18,9 p.p. hacia fines de ese año. **En el 1er trimestre de 2022, la brecha disminuyó a 18,6 p.p.**, valor que de todas maneras sigue alejado del valor más bajo.



Evolución de la tasa de empleo por sexo

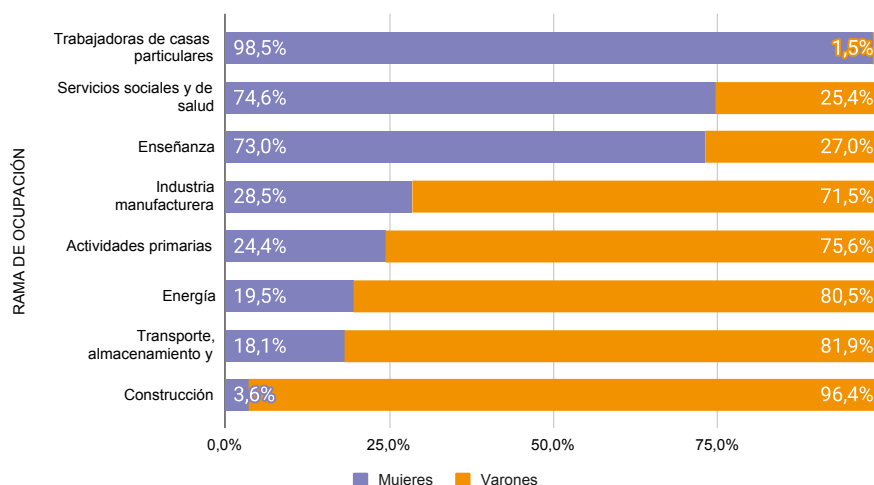
Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre de 2019 a 1er trimestre 2022.

Inserción desigual en ramas de actividad (segregación horizontal)

La distribución del trabajo en la sociedad está históricamente marcada por una segregación horizontal que reproduce roles de género: los varones se insertan más en las ramas de actividad más dinámicas y estratégicas desde el punto de vista salarial y de empleo formal; las mujeres, en cambio, tienen mayor participación en los sectores relacionados con los cuidados y servicios sociales.

De este modo, ellas se concentran en las actividades más informales de la economía, lo cual se traduce en inestabilidad y nivel salarial inferior. **Casi 4 de cada 10 mujeres trabajan en actividades relacionadas con los cuidados (trabajo doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud)**. Puntualmente, **al 1er trimestre de 2022, el 14,2% de las mujeres ocupadas se empleaba en la enseñanza, el 13,5% en servicio doméstico y el 11,2% en servicios sociales y de salud** (DNElyG en base a EPH-INDEC, 1er trimestre de 2022). Los varones, en cambio, tienen la mayor participación en industria, transporte, actividades primarias, energía y construcción. Es decir, son quienes mayor acceso tienen a las ramas de mayores ingresos y niveles de formalidad.

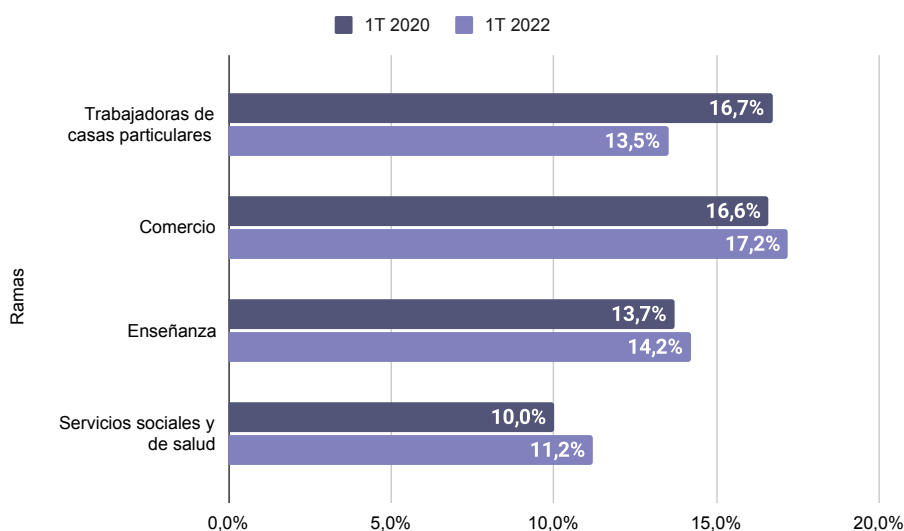
Ramas de actividad según porcentaje de ocupación por sexo



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2022.

Como producto de la pandemia, la estructura ocupacional de las mujeres se modificó reduciendo la proporción de trabajadoras de casas particulares e incrementando el empleo de las mujeres en el sector comercio. Aún así, las ramas relacionadas con las tareas de cuidados constituyen las principales actividades de las mujeres.

Composición del empleo de las mujeres en principales ramas de actividad



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2020 y 1er trimestre de 2022.

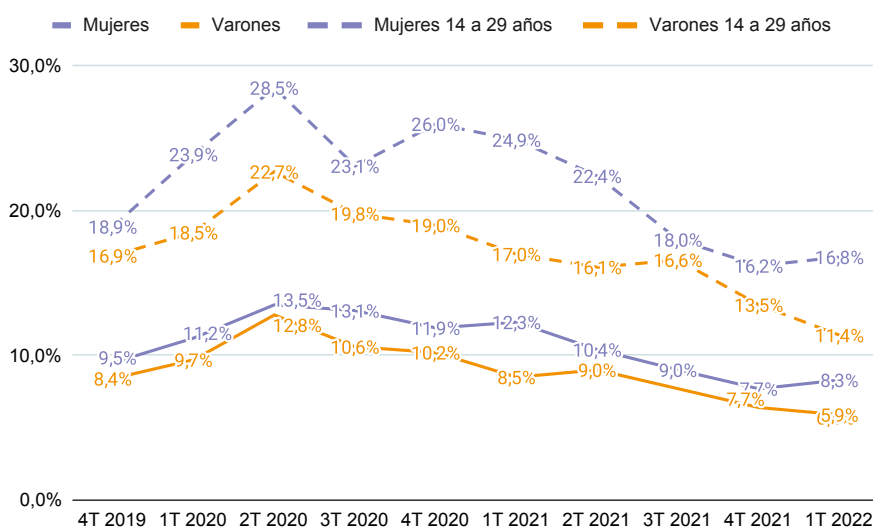
Desocupación

La tasa de desocupación hace referencia a la población que no tiene un empleo y se encuentra en la búsqueda activa para obtenerlo. **Al 1er trimestre de 2022, la tasa de desocupación de las mujeres fue**

de 8,3%, 0,6 p.p. por encima del trimestre anterior, y 5,2 p.p por debajo del pico de 13,5% del período más crítico de la pandemia (2do trimestre de 2020).

Más allá de esta recuperación, las mujeres mantienen mayores niveles de desocupación que los varones. Esta brecha evidencia las mayores dificultades que ellas enfrentan para conseguir un trabajo remunerado. Aún en los actuales valores mínimos de desocupación desde 2017, la brecha fue de 2,4 p.p. Esta brecha osciló entre 0,7 (en el 2do trimestre de 2020, cuando el impacto de la pandemia fue mayor) y 3,8 en el 1er trimestre de 2021, durante la recuperación de las actividades económicas, que fue más acelerada para los varones que para las mujeres.

La situación se acentúa en el caso de las mujeres más jóvenes: la tasa de desocupación para las menores de 30 años fue 5,3 p.p. más alta que la de los varones del mismo rango etario, en el 1er trimestre de 2022.



Evolución de la tasa de desocupación por sexo, general y menores de 30 años

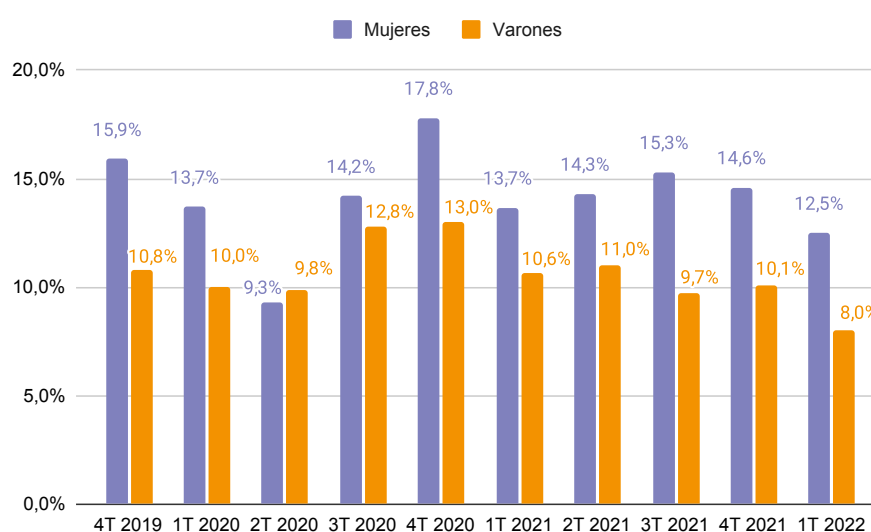
Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre de 2019 a 1er trimestre 2022.

Subocupación

La intensidad de la ocupación da cuenta del acceso diferencial a puestos de ocupación plena que tienen mujeres y varones (entre 35 y 45 hs. semanales). La subocupación por insuficiencia de horas comprende a las/os ocupadas/os que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestas/os a trabajar más horas. Debido al tiempo que demandan las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, las mujeres registran, estructuralmente, tasas de subocupación

demandante más altas que los varones. Esta situación restringe las opciones laborales de las mujeres hacia trabajos de mayor flexibilidad que les permitan desarrollar estrategias familiares de gestión de dichas tareas. Estos trabajos, en general, tienen una menor carga horaria. Durante el 2do y el 3er trimestre de 2020, cuando la crisis de los cuidados fue más fuerte, la brecha de subocupación se redujo notablemente a 0,5 p.p. y 1,4 p.p. Sin embargo, con la recuperación económica recobró sus niveles previos a la pandemia. Si bien la brecha en la subocupación **se redujo entre el 3er y el 4to trimestre de 2021, hoy aún se encuentra en 4,5 p.p.**

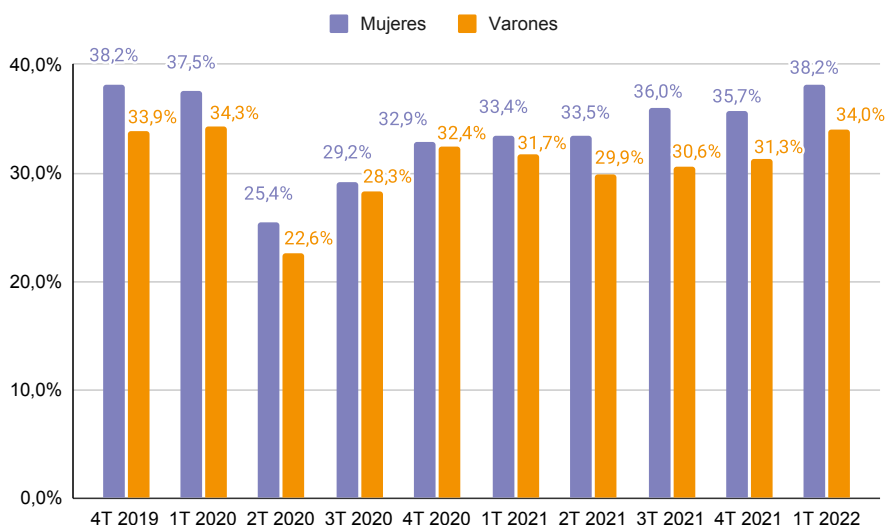
Evolución de la tasa de subocupación por sexo



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre de 2019 a 1er trimestre 2022.

Informalidad

Debido a la mayor inserción de las mujeres en las ramas de actividad más precarizadas, **el porcentaje de asalariadas informales es mayor que el de los varones.** Al 1er trimestre de 2022, al 38,2% de las mujeres asalariadas no se le descontaban aportes jubilatorios, en tanto que entre los asalariados varones este porcentaje era del 34%. El porcentaje de mujeres informales creció durante el proceso de recuperación económica en 2021, lo que evidencia que, tras la crisis pandémica, las mujeres se insertan en el mercado de trabajo en condiciones de mayor precariedad.

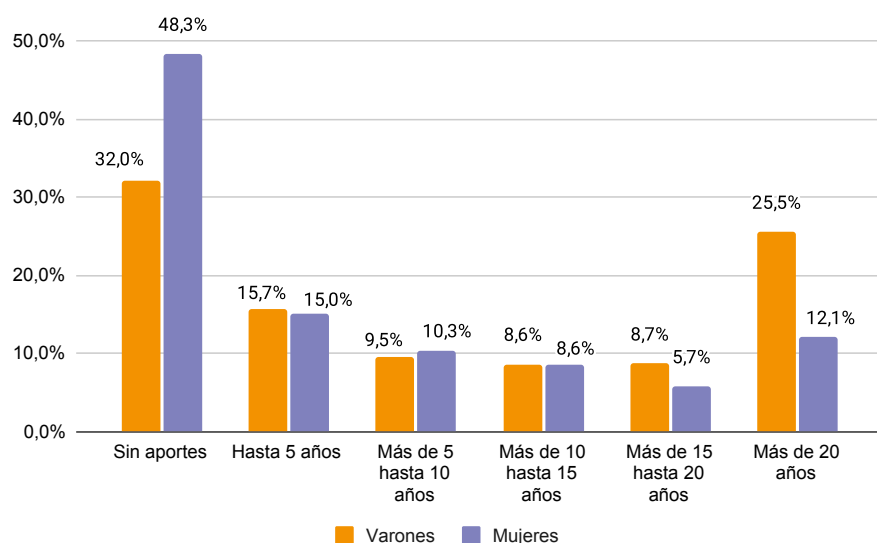


Porcentaje de asalariados/as informales por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre 2019 a 1er trimestre 2022.

Como consecuencia de esta desigualdad, de acuerdo a los datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social, **solo el 12,1% de las mujeres en edad jubilatoria (entre 55 y 59 años) cuentan con más de 20 años de aportes**, lo cual genera un alto grado de incertidumbre respecto al acceso a la seguridad social entre la mayor parte de las adultas mayores. En los varones, este porcentaje asciende a 25,5%.

Por este motivo, **más del 76,0% de las trabajadoras que se jubilaron, lo hicieron a través de una moratoria previsional** (BESS, junio 2022). Esto hace de las moratorias previsionales la principal vía de acceso de las mujeres a la jubilación, a la vez que constituye una política de reconocimiento monetario del TDCNR de las argentinas.



Porcentaje de aportantes en edad jubilatoria según años de aportes por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social correspondiente a marzo de 2022.

Dado que a junio de 2022 el 88,9% de las jubilaciones con moratoria se correspondían con los haberes mínimos, se estima que el 70,0% **de quienes percibieron las jubilaciones mínimas son mujeres**. Esto generó **una brecha del 35% en los ingresos de las jubilaciones de varones y mujeres**. En promedio, las mujeres percibían \$44.616 por jubilación, contra una media de \$68.632 para los varones.

Uno de los avances para reparar esta desigualdad fue el **Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado**: esta medida permitió que más de 140.000 mujeres madres pudieran iniciar su trámite jubilatorio y que más de 100.000 ya hayan percibido su primer haber jubilatorio (ANSES, 2022).

En el mismo sentido, **el Programa Registradas, el Potenciar Trabajo y la línea Potenciar Cuidados**, se constituyen como medidas que contribuyen a cerrar brechas laborales ya que apuntan a fortalecer los sectores que más mujeres emplean, impulsando el trabajo formal y revalorizando el trabajo de los cuidados.

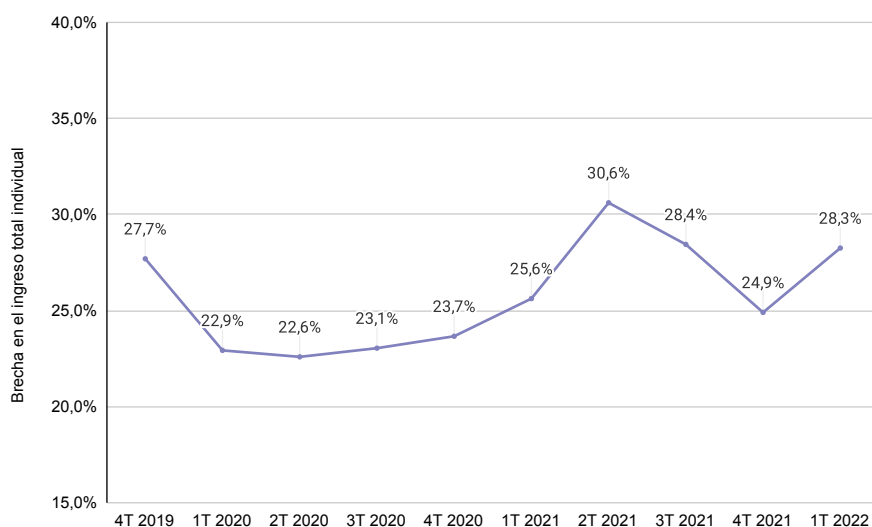
Las brechas de ingresos

Debido a las desigualdades que las mujeres enfrentan tanto en la distribución de las tareas de cuidado no remunerado como en el mercado laboral, **ellas perciben, en promedio, menores ingresos que los varones**. Esta desigualdad, que se amplía entre las trabajadoras y los trabajadores informales, reproduce otras condiciones de desventaja: ellas obtienen menores ingresos monetarios y tienen mayores niveles de pobreza.

Ingreso total individual

El **ingreso total individual** incluye todas las fuentes de ingreso, tanto laborales como no laborales, percibidas por una persona. Si bien las mujeres perciben mayor porcentaje de ingresos no laborales que los varones, especialmente en los primeros deciles, ellos reciben mayores ingresos laborales. Tienen tasas de empleo más altas, se emplean en ramas de actividad mejor remuneradas y con menor nivel de informalidad, y además dedican menos tiempo al TDCNR. Esto es resultado del conjunto de indicadores detallados anteriormente.

En el 1er trimestre de 2022, la brecha de ingreso total individual fue de 28,3%. A lo largo de la serie observada (4to trimestre de 2019 al 1er trimestre de 2022), el indicador presentó valores inferiores, pero esto no significó una reducción de la desigualdad. La salida de un gran porcentaje de trabajadoras/es del mercado de trabajo durante la pandemia tuvo su epicentro en los sectores más precarizados (de bajos ingresos). **La rama más afectada fue la del trabajo en casas particulares, cuyos ingresos son los más bajos de toda la economía.** Al salir del mercado laboral en el momento de crisis quienes percibían menores ingresos laborales, la brecha se redujo temporalmente.

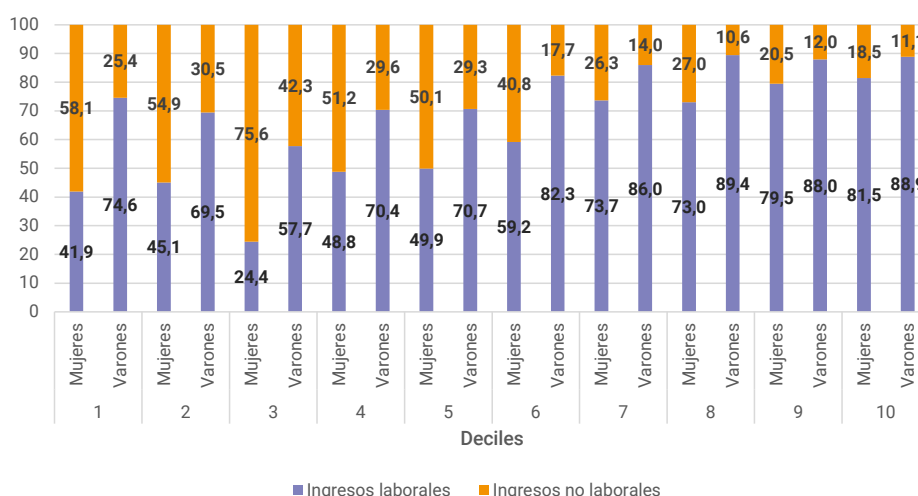


Evolución de la brecha en el ingreso total individual

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre 2019 a 1er trimestre 2022

Esta desigualdad se refleja en la composición de los ingresos de las mujeres y los varones en los diferentes deciles. En el siguiente gráfico se observa que las mujeres tienen mayores ingresos no laborales que los varones, a lo largo de todos los deciles. De este modo vemos que en el primer decil, el 58,1% de los ingresos de las mujeres se refieren a no laborales mientras que para los varones esta cifra es apenas el 25,4%. Por otro lado, en los primeros 5 deciles se observa que más del 50% de los ingresos de las mujeres son no laborales: esto significa que las mujeres más pobres perciben la mayor cantidad de ingresos fuera del mercado laboral.

Deciles de ingreso individual por fuente y sexo

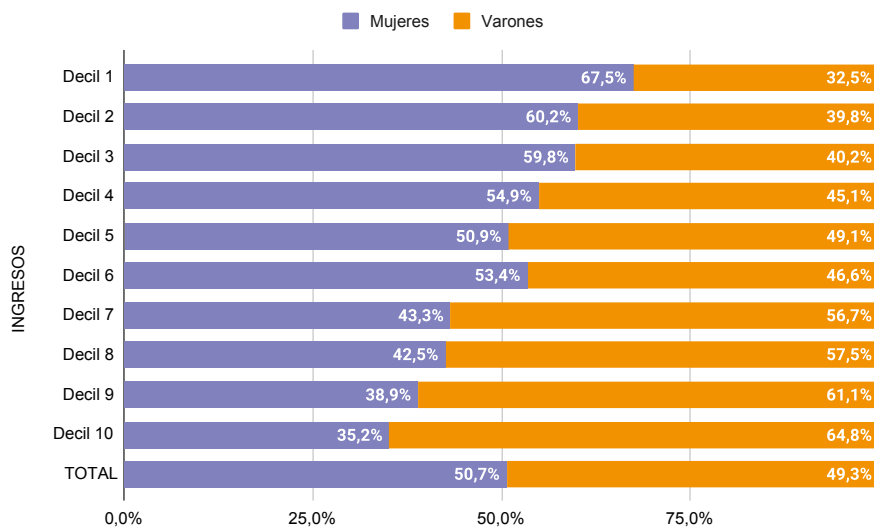


Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2022.

Composición de deciles de ingreso

Otro modo de observar la desigualdad en el ingreso total individual es analizar la distribución de este indicador por deciles. En el decil 1 se ubica la décima parte de la población con ingresos más bajos y en el decil 10, aquella que tiene los ingresos más altos.

Si se abre la composición de cada decil por sexo, se ve que los deciles de menores ingresos están compuestos mayormente por mujeres: **en el primer decil de ingresos, 7 de cada 10 personas son mujeres**. En el decil de mayores ingresos, la relación es casi la misma pero a la inversa: 6 de cada 10 personas son varones.



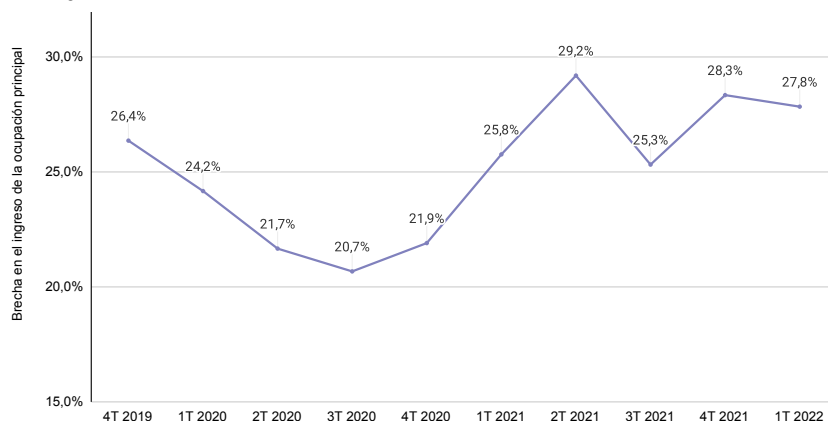
Deciles de ingreso por participación por sexo

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2022

Ingreso de la ocupación principal

El **ingreso de la ocupación principal** es el que se percibe por aquella ocupación que insume más cantidad de horas (en caso de tener más de una ocupación), ya sea por un empleo asalariado o independiente (cuenta propia o patrón).

La brecha entre varones y mujeres en sus ingresos por la ocupación principal fue relativamente estable entre 2019 y 2020, y comenzó a ampliarse a inicios de 2021, debido al mayor acceso por parte de los varones a puestos de trabajo formales en jornadas de mayor carga horaria. **Al 1er trimestre de 2022, la brecha en el ingreso de la ocupación principal alcanzó el 27,8%. Esto significa que las mujeres ocupadas deben trabajar 8 días y 11 horas más que los varones ocupados para equiparar lo que ellos ganan en un mes.**



Evolución de la brecha en el ingreso de la ocupación principal

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022

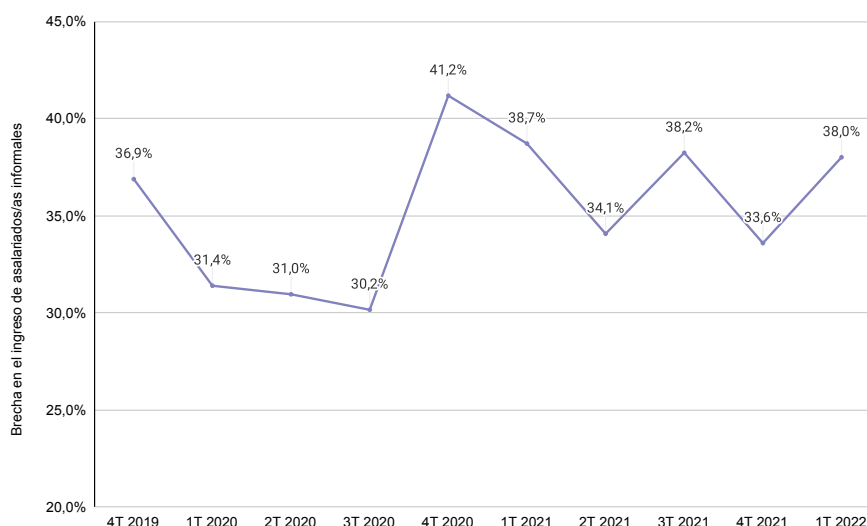
Respecto a esta asimetría, los **aumentos acordados para el Salario Mínimo Vital y Móvil** refuerzan directamente los ingresos de los/las beneficiarios/as del programa **Potenciar Trabajo**, que llega a más de 1,2 millones trabajadores y trabajadoras, principalmente a mujeres. De esa manera, se incrementan en mayor proporción los salarios de quienes perciben menores ingresos, entre los cuales predominan las mujeres, y se contribuye a la disminución de esta brecha.

Ingreso de asalariados/as informales

Un factor que influye especialmente en la desigual distribución del ingreso de la ocupación principal es la **informalidad laboral**. Si se observa la evolución de la brecha del ingreso promedio para asalariados/as informales a lo largo del período analizado, se ve que es mucho más pronunciada que en los dos casos anteriores: al 4to trimestre de 2020, con la salida de la situación pandémica, **los varones asalariados informales llegaron a ganar un 41,2% más que las mujeres**.

A fines de 2021, la brecha fue inferior a la existente antes de la pandemia. Esto indica que las políticas destinadas a fortalecer los ingresos de las trabajadoras informales sirvieron, además, para contener la desigualdad. **En el 1er trimestre de 2022, sin embargo, se registró una brecha de 38,0%**, similar a la del mismo período del año anterior.

Evolución de la brecha en el ingreso de asalariados/as informales



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 4to trimestre de 2019 a 1er trimestre de 2022.

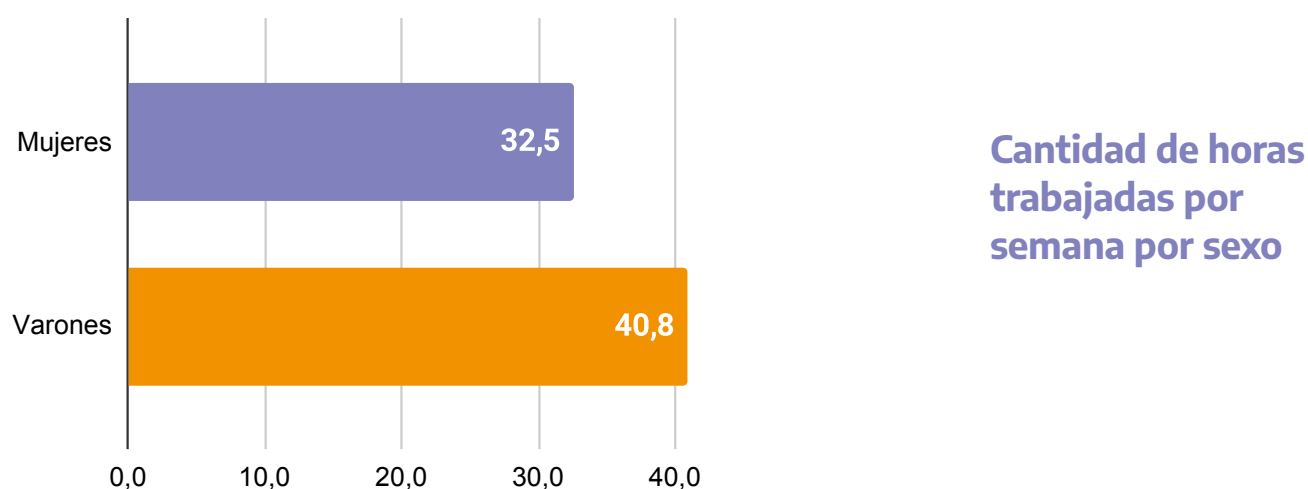
Frente a esta asimetría, las políticas de transferencias y refuerzos de los ingresos, que llegan principalmente a las mujeres y diversidades, funcionan como barrera para que las brechas de ingresos

continúen creciendo. **La Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Tarjeta Alimentar son, en su mayoría, percibidas por mujeres (a junio de 2022, el 93,3% de las titulares de AUH fueron mujeres)** (BESS, 2022). En este sentido, vale mencionar también al **programa de Reintegros a los sectores vulnerados**, vigente desde 2020: consiste en la devolución del 15% en las compras realizadas con tarjeta de débito o medios electrónicos en supermercados, comercios de venta de alimentos y farmacias, para beneficiarios de AUH y quienes perciben jubilaciones mínima, de las cuales el 70% son mujeres.

Apartado especial
Penalización por maternidad

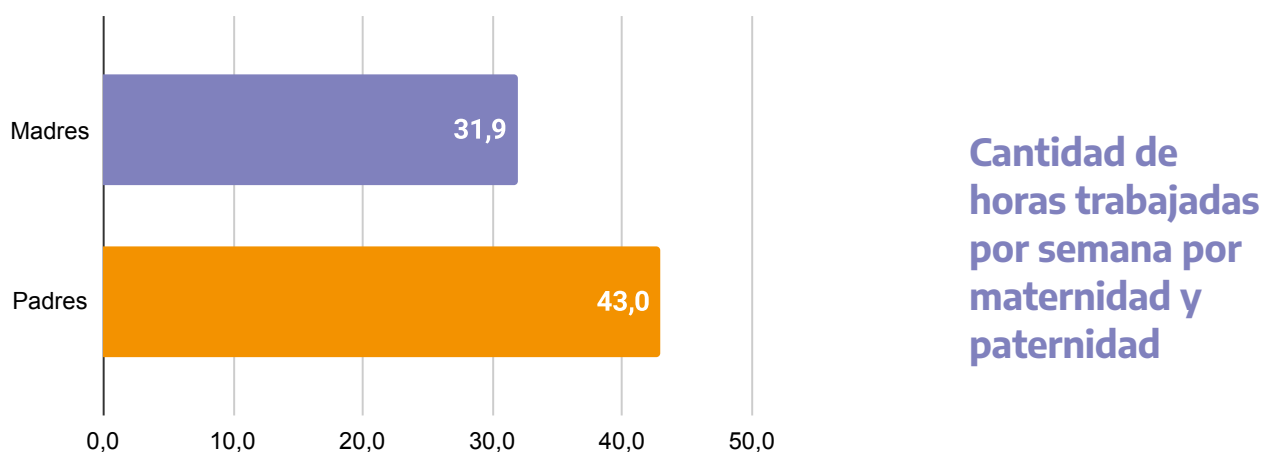
Apartado especial: Penalización por maternidad¹

La evidencia muestra que las mujeres dedican más tiempo que los varones al TDCNR, lo que les resta tiempo y oportunidades para participar en el mercado laboral y crea grandes desigualdades, tanto en el mercado de trabajo como en la distribución de los ingresos. Estas inequidades son aún mayores cuando las mujeres se convierten en madres: existe una “penalización por maternidad” en el salario de las mujeres, a partir del momento de tener hijos, que no se detecta en el salario de los varones que son padres. Al igual que la brecha salarial, esta “penalización” no está escrita y no se verifica para cada caso en particular sino que surge del análisis estadístico.



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

En el gráfico anterior se observa que **en el 1er trimestre de 2022, los varones trabajaron más de 8 horas en la ocupación principal que las mujeres.**

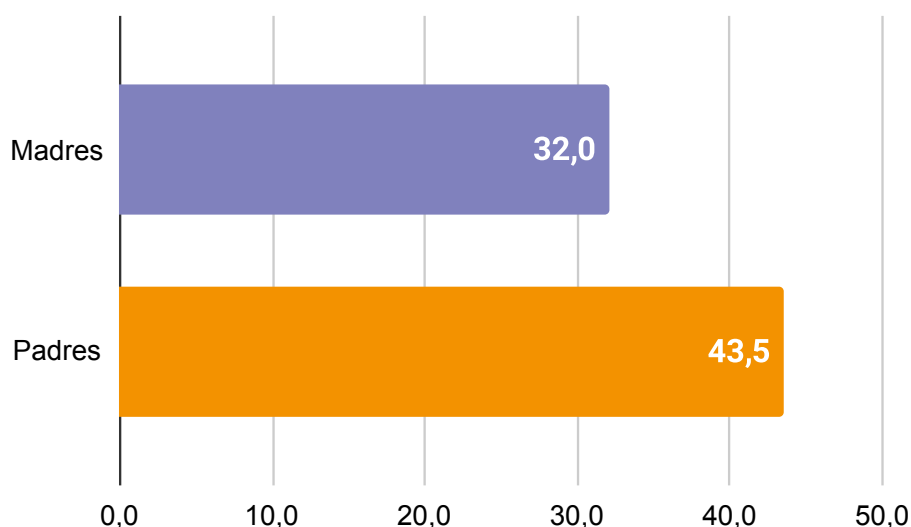


Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

¹ Para clarificar definiciones de padre y madre y estimación de la penalización por maternidad, ver Anexo Metodológico.

La diferencia aumenta en el caso de las mujeres madres: un varón con hijos/as trabajó más de 11 horas semanales en la ocupación principal que una mujer con hijos/as. Esto se da por dos motivos: no solo porque las madres trabajan durante menos horas, sino también porque los padres trabajan más tiempo que las madres. De este modo, se refuerzan los estereotipos sociales sobre la maternidad y la paternidad: los padres trabajan más porque son quienes proveen al hogar, mientras que las madres se quedan en sus casas cuidando a sus hijos/as.

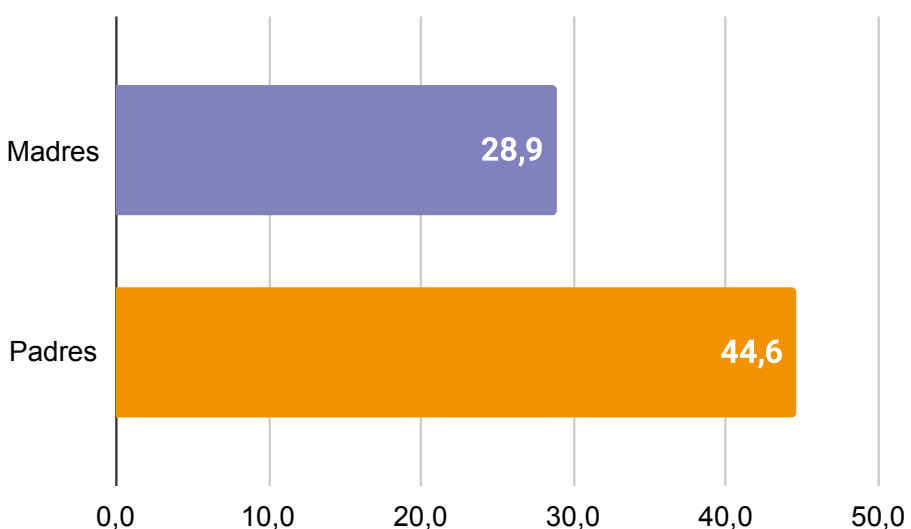
Cantidad de horas trabajadas por semana por maternidad y paternidad con hijos menores a 18 años



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

Para el caso particular de aquellas madres que tienen hijos en edad escolar (menores a 18 años) esta diferencia se amplía en comparación con los padres. Mientras ellos dedican 43,5 horas semanales al trabajo remunerado, ellas solo dedican 32 horas al trabajo remunerado, lo que implica una diferencia de más de 11 horas semanales.

Cantidad de horas trabajadas por semana por maternidad y paternidad con hijos menores a 6 años



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

Al analizar la maternidad se debe tener en cuenta que los primeros años son los que consumen mayor cantidad de tiempo, ya que requieren mayor cantidad de trabajo. De acuerdo con los resultados encontrados, se observa que **la cantidad de horas que trabajan las madres con hijos/as menores de 18 años es muy similar a la cantidad de horas que trabajan las madres en general. La gran diferencia se observa en aquellas madres que tienen hijos/as menores a 6 años: en promedio, trabajaron 28,9 horas por semana en la ocupación principal.** Además, se observa un aumento en la cantidad de horas promedio que trabajaron aquellos padres con hijos/as menores a 6 años. **La diferencia entre madres y padres con hijos menores a 6 años, se amplía a más de 15 horas semanales.** Esto está directamente relacionado con que el 80% de los niños menores de 4 años pasan la mayor parte del día, entre lunes y viernes, con sus madres (DNElyG & UNICEF, 2021).

Las inequidades en el uso del tiempo de varones y mujeres con hijos/as se expresan, también, en los indicadores laborales y en las brechas salariales.

Indicadores laborales por maternidad y paternidad

Indicadores laborales	Madres	Padres	Brecha
Tasa Actividad	61,0%	86,4%	-25,4 p.p.
Tasa Empleo	57,4%	83,7%	-26,3 p.p.
Tasa Informalidad	33,9%	25,6%	8,3 p.p.
Tasa Desocupación	5,9%	3,1%	2,8 p.p.

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

La brecha en la tasa de actividad entre madres y padres fue de 25,4 p.p., 7 p.p. más alta que la brecha de actividad entre mujeres y varones en general (incluyendo a personas con y sin hijos/as). Por su parte, **la brecha en la tasa de empleo es 26,3 p.p., 7,7 p.p. más alta que la brecha de empleo entre mujeres y varones (con y sin hijos/as).** Además, las madres presentan mayores niveles de informalidad y desocupación que los padres. **La brecha de informalidad entre mujeres y varones con hijos/as duplica la brecha de informalidad de las mujeres y varones sin hijos/as.**

Ingresos promedio de la ocupación principal por maternidad y paternidad

Promedio de ingresos por ocupación principal	Madres	Padres	Brecha
Con hijos	\$51.542,3	\$78.689,0	34,5%
Con hijos menores de 18 años	\$52.530,6	\$77.373,1	32,1%
Con hijos menores de 6 años	\$52.260,9	\$77.521,2	32,6%

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

Estas brechas en el acceso al mercado de trabajo tienen su correlato en diferencias marcadas en los ingresos laborales percibidos. En el 1er trimestre de 2022 la brecha salarial observada entre las madres y los padres, de acuerdo con el salario medio de la ocupación principal, llegó a ser de 34,5%.

Para realizar un cálculo más exhaustivo de las brechas entre madres y padres, se utilizó el método de ecuaciones de Mincer⁴. Este modelo permite estimar, por fuera de las dos variables principales que afectan el salario (nivel de educación y experiencia laboral), la diferencia salarial explicada por la maternidad. De acuerdo a estas estimaciones, **en el 1er trimestre de 2022 la penalización por maternidad -es decir, la diferencia en el salario por hora entre las madres y los padres- fue de 33,7%**, lo que significa que las madres perciben un salario un tercio menor que los padres, por motivos que no son el nivel educativo y la experiencia laboral previa.

Ingresos promedio individuales totales por maternidad y paternidad

Promedio de ingresos individuales totales	Madres	Padres	Brecha
Con hijos	\$56.341,7	\$84.968,3	33,7%
Con hijos menores de 18 años	\$56.893,5	\$88.091,1	35,4%
Con hijos menores de 6 años	\$52.719,1	\$83.954,7	37,2%

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

Las mujeres madres son las principales receptoras de los ingresos no laborales, como la AUH y la AUE. Sin embargo, esto no resulta suficiente para achicar las brechas de ingresos existentes entre madres y padres: en el 1er trimestre de 2022, las madres con hijos menores de 18 años percibieron un ingreso total individual 35,4% menor que los padres. Esta diferencia se eleva a 37,2% para aquellas que tienen hijos/as menores de 6 años.

⁴ Para mayor información sobre el modelo, ver el Anexo Metodológico.

Ingresos promedio informales por maternidad y paternidad

Promedio de ingresos informales	Madres	Padres	Brecha
Con hijos	\$24.245,8	\$56.510,9	57,1%
Con hijos menores de 18 años	\$23.990,8	\$48.759,6	50,8%
Con hijos menores de 6 años	\$22.897,2	\$65.536,0	65,1%

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

En el caso de los **ingresos informales la brecha entre padres y madres crece de manera muy marcada: en el 1er trimestre se observó una brecha de 57,1%, que ascendió a 65,1% para el caso de madres y padres de hijos/as menores de 6 años.**

El cuidado de los niños y las niñas tiene un costo social. Sin embargo, este costo no es el mismo para todos los actores de la sociedad. Los datos verifican que quienes cargan con el costo social de cuidar a las próximas generaciones son las mujeres. Ellas acceden con menor intensidad al mercado laboral, trabajan menos horas de manera remunerada, y ganan menos que sus pares varones.

El análisis de los datos desagregados de la EPH permite observar que **estas desigualdades se profundizan aún más para las mujeres que eligen ser madres.** Ellas trabajan menos horas de manera remunerada que el resto de las mujeres y que los varones que eligen ser padres. En especial, aquellas con niños menores de 6 años, muestran una reducción significativa en las horas semanales disponibles para el trabajo pago: ellas trabajan 3,6 horas menos por semana que las mujeres en general y **15,7 horas menos que los padres con hijos/as menores de 6 años.** Esto no solo se debe a la mayor carga de cuidados que enfrentan las mujeres con niños/as pequeños/a sino también a la reproducción de estereotipos de maternidad y paternidad. A la inversa de lo que ocurre con las mujeres, los varones padres de niños/as pequeños/as trabajan más horas que el promedio de los varones.

Políticas como el **Reconocimiento de aportes por tareas de cuidados**, la reglamentación de la **Ley de Contrato de Trabajo** y el proyecto de ley **Cuidar en Igualdad**, así como las inversiones en infraestructura en cuidados (jardines, centros de desarrollo infantil, entre otros espacios) apuntan justamente a reparar una desigualdad histórica en el costo de cuidar.

El costo de cuidar

Las brechas de género en la economía argentina

1er trimestre 2022



Más políticas feministas, menos penalización por maternidad

En 2021, como resultado de políticas públicas con perspectiva de género, las mujeres lograron ser protagonistas de la recuperación económica, con índices récords de actividad y empleo (DNElyG, 2022). En 2022, uno de los objetivos principales del Estado es sostener la tendencia de recuperación económica en el país. Como se observó en este informe, las mujeres presentan uno de los niveles de actividad más altos dentro de los últimos años: en un año, la tasa creció 1,2 p.p. Además, **los primeros datos del 2do trimestre de 2022 muestran que el nivel de actividad alcanzó el 51,7%, el valor más alto en los últimos 18 años.**

Sin embargo, su participación laboral continúa concentrada en las ramas de actividad más precarizadas: en el 1er trimestre del año, el 38,9% de las mujeres que trabajan lo hizo en el servicio doméstico, la enseñanza, los servicios sociales y de salud: todas ellas constituyen ramas de actividad con altos índices de informalidad. Así, en el mismo período, la tasa de informalidad para las mujeres fue de 38,2%, 4,8 p.p. por encima del mismo trimestre que el año anterior.

La asimetría es más visible cuando se observan los ingresos: en el 1er trimestre de 2022, la diferencia entre los salarios de varones y mujeres en la ocupación principal fue del 27,8%, apenas 0,5 p.p. menos que el trimestre anterior.

Estas desigualdades se organizan históricamente por una estructura del trabajo fijada por roles: ellas se ocupan en trabajos relacionados al cuidado; ellos, a los reconocidos como estratégicos para la economía. Desarmar esta segregación horizontal -insertando más mujeres en los sectores dinámicos- es una condición necesaria para que el crecimiento sea con inclusión y sostenible en el tiempo.

Las desigualdades presentes en el mundo del trabajo se sostienen en la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidados al interior de los hogares: en el 1er trimestre de 2022, las mujeres le dedicaron más de 32 horas semanales a su ocupación principal mientras que los varones le dedicaron casi 41 horas. En esta diferencia de tiempo, ellas estaban cuidando o realizando tareas domésticas.

Los datos presentados en este informe demuestran que las brechas se agravan cuando las mujeres tienen hijos/as. En el 1er trimestre de 2022, las mujeres madres le dedicaron menos de 32 horas semanales a su ocupación principal, mientras que los varones padres le dedicaron 43. Es decir, ellos trabajaron -de forma remunerada- más de 11 horas que ellas. La diferencia es aún más grande cuando los/as hijos/as tienen menos de 6 años, edades que requieren más tiempo de cuidado: **en el 1er trimestre de 2022, las madres de niños/as menores de 6 años, dedicaron 15,7 horas menos que los padres a su ocupación principal. En esta brecha de tiempo, ellas estaban cuidando.**

Ser madre tiene consecuencias en el mundo laboral. Las brechas laborales y de ingresos entre varones y mujeres se agrandan cuando se comparan padres y madres. A esto se suma una penalización en el salario por hora. Como se mostró en el apartado especial de este informe, **en el 1er trimestre de 2022, las madres ganaron 33,7% menos que los padres por hora.**

Estos resultados reflejan el costo de cuidar: a las desigualdades de género que persisten en el mercado laboral, se suma una penalización por maternidad. Evidenciar estos datos es el primer paso para avanzar en el proceso de transformación hacia un sistema integral de cuidados justo e igualitario. Más políticas orientadas a cerrar las brechas de género, en especial las de tiempo y cuidado, son clave para que las mujeres sean parte del crecimiento.

Indicadores laborales y de ingresos por sexo. 1er trimestre de 2022

Indicadores laborales	Mujeres	Varones	Brecha
Tasa Actividad	50,2%	68,6%	-18,4 p.p.
Tasa de Actividad considerando amas/os de casa	62,7%	71,0%	-8,3 p.p.
Tasa Desocupación	8,3%	5,9%	2,4 p.p.
Tasa Desocupación en menores de 30 años	16,7%	11,4%	5,3 p.p.
Tasa Empleo	46,0%	64,6%	-18,6 p.p.
Tasa Subocupación	12,5%	8,0%	4,5 p.p.
Tasa de Informalidad	38,2%	34,0%	4,2 p.p.
Indicadores de ingresos			
Ingreso total individual	\$54.205	\$75.552	28,3%
Ingreso de la ocupación principal	\$50.766	\$70.349	27,8%
Ingreso de asalariados/as informales	\$27.921	\$45.045	38,0%
Indicadores de tiempo y cuidados			
Tasa de participación en el Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado	91,7%	75,1%	17,7 p.p.
Horas diarias promedio dedicadas al TDCNR	6,5	3,7	2,8
Distribución porcentual de tiempo dedicado al TDCNR	76,4%	23,4%	53 p.p.

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022 (indicadores laborales y de ingresos). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT-INDEC 2021) (Tasa de participación en el TDCNR y hs. diarias promedio dedicadas al TDCNR). Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHU-INDEC 2013) (Distribución porcentual de tiempo dedicado al TDCNR).

Anexo metodológico

El modelo utilizado es de regresión lineal con ecuaciones de Mincer que estima las diferencias que existen en los salarios de dos grupos diferentes. Para realizar un análisis sobre los resultados más robustos, se deben considerar las variables que afectan al ingreso que percibe una persona por un trabajo.

De acuerdo con estudios realizados, las principales variables a tener en cuenta para controlar el salario horario, son el nivel de educación y la experiencia laboral, variables que son entendidas como variables de capital humano (Mincer, 1974). Considerando que las mujeres trabajan significativamente menos cantidad de horas que los varones, también se controló por si se trabajan más de 30 horas o menos (jornada considerada part-time).

En este análisis en particular, se estimó la diferencia salarial que existe entre el grupo de personas que son madres en comparación con aquellas que son padres, sobre el universo de personas que declaró

tener ingresos positivos. Se utilizó un modelo log-lin con variables binarias para poder realizar un análisis sobre los coeficientes obtenidos.

Variables

- Ingreso horario: el ingreso por la ocupación principal por horas trabajadas.
- Maternidad/paternidad: jefe/a de hogar o cónyuge que guarde relación de parentesco de maternidad/paternidad con otro miembro del hogar.
- Nivel educativo: primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, terciario o superior incompleto o terciario o superior completo.
- Experiencia laboral: aproximación de la cantidad de años trabajados.
- Trabajo part time: variable binaria que toma el valor de 1 si la persona trabaja menos de 30 horas semanales (jornada considerada part time).

Modelo lineal

$$\log(\text{ingreso horario}) = \beta \text{ maternidad} + \text{nivel educativo} + \text{experiencia laboral} + \text{trabajo part time}$$

Del lado izquierdo, la variable dependiente es el logaritmo del ingreso por hora. Del lado derecho, se encuentra la variable independiente (nuestra variable de interés) que es maternidad, acompañada del coeficiente que captura la diferencia salarial, y las variables utilizadas como control: nivel educativo, experiencia laboral y trabajo part-time.

El coeficiente β , que acompaña la variable de interés, es aquel que captura la diferencia salarial entre el grupo de madres y padres. El resultado obtenido fue el siguiente:

Penalización por maternidad	-33,7%
------------------------------------	--------

**Resultado significativo a nivel 1%.*

Este resultado resultó estadísticamente significativo a nivel 1%, por lo que se puede concluir que es un resultado robusto.

Referencias

Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) (2022). Informe Beneficio Programa Registradas.

Boletín Estadístico de la Seguridad Social (2022). Sistema previsional - 06/2022. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/bess>

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género y UNICEF (2021). Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares_pandemia_final_29.04.pdf

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2021a). Presupuesto 2021. Primer presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad. La construcción de una herramienta para la igualdad. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/presupuesto_2021._primer_presupuesto_con_perspectiva_de_genero_y_diversidad.pdf

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2021b). Registradas. Más empleo y más derechos para las trabajadoras de casas particulares. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/Registradas_-_mas_empleo_y_mas_derechos_para_tcp_ok.pdf

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2022). Protagonistas del crecimiento: las brechas de género en la economía argentina (4to trimestre de 2021). Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/las_brechas_de_genero_en_la_economia_argentina_4to_trimestre_2021.pdf

INDEC. (2013). Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

INDEC. (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 Resultados definitivos. Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

INDEC. (2022). Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 1er trimestre 2022. Recuperado de: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1>

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). (2020). Hablemos de cuidados: Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado3.pdf>

Ministerio de Obras Públicas (MOP). (2021). 10 motivos para invertir en infraestructura del cuidado. Recuperado de: <https://bit.ly/3pMHKgC>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2022). Mujeres en el mercado de trabajo al segundo trimestre de 2022. Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/empleoyremuneracion.asp>

Oficina Nacional de Presupuesto. (2022). Seguimiento del Gasto Vinculado con Políticas de Género en el Presupuesto Nacional del Primer Trimestre de 2022. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero-trimestral-informe_2022_1.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_838416/lang--es/index.htm

Autoras

Sol Prieto

Ximena de la Fuente

Celina Santellán

Daniela Carrizo

Lucía Gutiérrez

María Eugenia Fernández Scarlato

Rosario Podestá

*primero
la gente*



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de
Políticas Económicas

Dirección Nacional de
Economía, Igualdad y Género