

Brechas de género en Argentina

Por María Inés Berniell, Mariana Marchionni y María Florencia Pinto

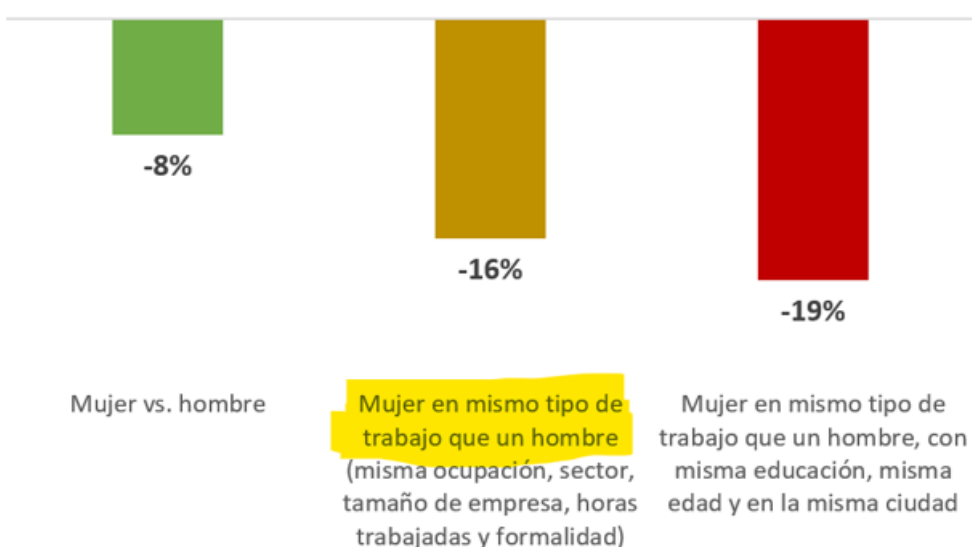
Investigadoras responsables de GenLAC (CEDLAS). GenLAC es la iniciativa del CEDLAS para promover la equidad de género mediante la generación, análisis y disseminación de evidencia para América Latina. Más información en <https://genlac.econo.unlp.edu.ar/>

Las brechas de género se refieren a las diferencias que existen entre hombres y mujeres en diversas dimensiones, como pueden ser los salarios, la participación laboral, el tipo de ocupación, el nivel educativo, la participación en la toma de decisiones, y en muchos otros aspectos de la vida. Durante el primer debate presidencial, se hizo hincapié en la brecha salarial de género, que compara los ingresos laborales de hombres y mujeres. Podemos medir esta brecha tomando al conjunto de la población adulta, o en ocupaciones específicas, como se planteó durante el debate.

Más específicamente, en el debate del domingo Milei argumentó que 'la evidencia empírica' contradice la existencia de una brecha salarial de género dentro de una misma ocupación. Esta afirmación tiene dos problemas fundamentales.

En primer lugar, si analizamos el grupo de personas de 18 a 65 años que trabajan en empresas privadas, los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que es la fuente de información más confiable y representativa disponible en nuestro país, muestran que las mujeres ganan por hora un 16% menos que los hombres *incluso estando dentro de la misma ocupación, trabajando en el mismo sector y la misma cantidad de horas, y en empleos que comparten características como la formalidad o el tamaño de la empresa*. Si, además, comparamos a mujeres y hombres con la misma educación, edad y lugar de residencia, esta brecha es aún mayor: las mujeres ganan por hora un 19% menos que los hombres (ver Figura 1).

Figura 1. ¿Cuánto menos gana una mujer por hora en comparación con un hombre? (Argentina, EPH 2019)



Nota: Cada barra representa la diferencia en salarios por hora promedio entre mujeres y hombres de 18 a 65 años que trabajan en empresas privadas. Fuente: Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019.

Por otro lado, desviar el foco de atención a la brecha salarial dentro de las ocupaciones es problemático porque no aborda la raíz del problema. El problema de desigualdad de género en el mercado laboral va más allá de la brecha salarial que pueda haber dentro de una ocupación. Incluso si pudiéramos comparar personas que estén haciendo exactamente el mismo trabajo y no encontráramos diferencias, no podríamos decir que no hay brechas de género en el mercado laboral. Porque eso sería ignorar que, justamente, el problema está en que las mujeres no están en los mismos trabajos que los hombres. Este es un problema que no se explica necesariamente por comportamientos discriminatorios de las empresas, sino a causa de estereotipos y normas sociales sobre los roles de género tan arraigados en nuestra sociedad, que típicamente asocian al hombre con un rol de generador de ingresos y a la mujer con el de cuidadora y encargada de las tareas del hogar. Esto impone una carga excesiva de responsabilidades de cuidado a las mujeres.

Esta brecha en responsabilidades dentro del hogar es clave para entender temas de género fuera del hogar, en este caso en el mercado laboral. Por ejemplo, en Argentina las mujeres casadas dedican casi 3 veces más tiempo a realizar tareas del hogar y de cuidado que los hombres. Incluso si comparamos a mujeres y hombres que trabajan, las mujeres dedican más del doble del tiempo a estas tareas. Si sumamos horas trabajadas en el mercado y fuera del mercado, las mujeres en total trabajan más horas que los hombres. Estos cálculos fueron hechos por [GenLAC \(CEDLAS\)](#) usando la encuesta de uso del tiempo de 2021 para Argentina.

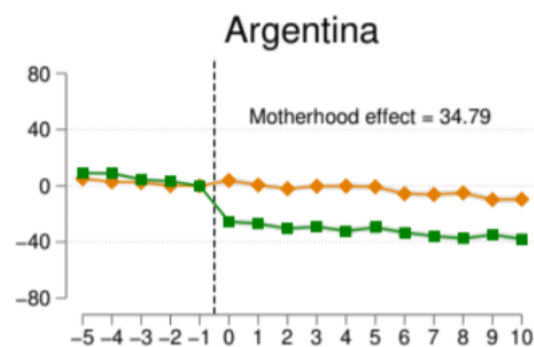
Esta carga sobre las mujeres limita su capacidad para aprovechar su potencial en el mercado laboral, lo que resulta en que la brecha de género aparezca ya en la participación laboral, que es 20 puntos porcentuales menor para las mujeres que para los hombres entre 25 y 55 años de edad. Y también implica que cuando las mujeres trabajan lo hacen menos horas (las mujeres que trabajan dedican 10 horas menos por semana que los hombres), en empleos de menor calidad, es decir, más informales, peores pagos, en empresas más chicas (que suelen ser menos productivas).

Ahora bien, ¿por qué aparecen estas diferencias en el tipo de empleo al que acceden mujeres y hombres? Estas brechas son el resultado de mujeres buscando compatibilizar familia y trabajo. En otras palabras, las mujeres trabajan menos horas y en empleos de menor calidad, que típicamente son más flexibles, porque esto les permite liberar tiempo para volcar a las tareas domésticas y de cuidado. Algo que no sucede con los hombres. Y estas brechas de género en el mercado laboral son aún mayores entre los más vulnerables. Por ejemplo, al comparar mujeres menos educadas y hombres menos educados, la brecha en participación laboral está por encima de los 30 puntos porcentuales, la brecha en tasa de informalidad es mayor a 11 puntos porcentuales y la diferencia en la probabilidad de trabajar en una empresa grande es de 25 puntos porcentuales.

Las brechas se agrandan aún más cuando comparamos indicadores laborales entre madres y padres. En países de todo el mundo se ha demostrado que la llegada del primer hijo está relacionada con un aumento en las brechas de género en el mercado laboral. Después de tener hijos las mujeres experimentan impactos negativos muy significativos en la tasa de empleo, ingresos laborales, e incluso aumentos en la tasa de informalidad ([Berniell et al 2021](#)). De nuevo, esto es algo que no sucede en el caso de los hombres. Por ejemplo, Marchionni y Pedrazzi (2023) muestran que en Argentina cuando nace el primer hijo cae el empleo de las

madres un 25%, lo cual incrementa la brecha de empleo entre hombres y mujeres con hijos, y esas brechas no vuelven a cerrarse aunque pasen muchos años. A su vez, aquellas mujeres que siguen en el mercado laboral luego de tener su primer hijo, se pasan a empleos más flexibles, más informales y con peores remuneraciones. Como consecuencia de esto, cuando nace el primer hijo caen los ingresos de las mujeres un 35% (ver Figura 2). Resultados similares para la región se encuentran en los trabajos de [Berniell et al. \(2021\)](#) y [Berniell et al. \(2023\)](#).

Figura 2: Los ingresos laborales de las mujeres caen un 35% con la llegada del primer hijo al hogar



Nota: Los puntos naranja y verde representan los ingresos laborales x años antes o después del nacimiento del primer hijo, en naranja para mujeres y en verde para hombres. Fuente: Marchionni y Pedrazzi (2023).

Este fenómeno genera para la sociedad una pérdida importante del talento que no se está utilizando de la mejor manera en la economía. Recordemos que, según los datos de GenLAC, las mujeres están mucho más educadas que los hombres: por ejemplo, en Argentina las mujeres adultas tienen en promedio 0.7 años de educación más que los hombres, y mientras que el 18% de los hombres de 25 a 55 años completó la educación superior, el 27% de las mujeres lo hizo.

Por lo tanto, en lugar de centrarse exclusivamente en discutir si las empresas pagan lo mismo por el mismo trabajo, el enfoque debe estar en igualar la cancha antes de entrar. Por ejemplo, ocuparnos en que el Estado asegure la provisión de servicios de cuidado de calidad desde la primera infancia para alivianar la carga que representan las tareas domésticas y de cuidado para las mujeres y permitirles volcarse al mercado de trabajo y acceder a puestos de trabajo similares a los de los hombres.

En resumen, la brecha de género abarca muchas dimensiones en la sociedad, y la brecha salarial es solo una de ellas. Para lograr una igualdad de género real, debemos abordar no solo las diferencias salariales, sino también los desafíos más amplios relacionados con la inserción de las mujeres en el mercado laboral que están sumamente ligados a los roles de género y las responsabilidades de cuidado. Las barreras que limitan la plena inserción de las mujeres en el mercado están en toda la sociedad y tienen su raíz principalmente dentro del hogar.