

Población ocupada y población asalariada de la Ciudad de Buenos Aires desde una mirada de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Año 2017

Informe
de resultados | 1310



Noviembre de 2018

“2018: año de los Juegos Olímpicos de la Juventud”



*Medalla de oro a la calidad
en la Gestión Pública 2017*

Resumen ejecutivo

Uno de los ámbitos en el que se manifiesta la desigualdad entre varones y mujeres es el trabajo. Más allá de la alta participación femenina en el mercado laboral y de sus mejores logros educativos en comparación con sus pares, las mujeres siguen concentrándose en algunas ocupaciones como Servicio doméstico, Salud y Educación. Además, están sub representadas en los puestos de mando (dirección y jefatura), como así también son proporcionalmente menos en la categoría de patrones. Todo esto se traduce en que las mujeres ganan, en promedio, 23,3% menos que los varones en su ocupación principal. Si bien la brecha se reduce en el subconjunto de asalariados, sigue siendo importante: 19,2% y la normalización del ingreso por las horas trabajadas no anula la distancia.

Se destaca que las diferencias salariales en detrimento de las mujeres ocurren en mayor o menor medida, pero siempre son significativas, para todas las categorías y calificaciones ocupacionales, todos los grupos ocupacionales (carácter general y específico), todos los tamaños de establecimientos contratantes y sectores público y privado y ambas condiciones de registro en la seguridad social.

Población ocupada y población asalariada de la Ciudad de Buenos Aires desde una mirada de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Año 2017

Introducción

La incorporación y la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, junto con una mayor cualificación constituyen uno de los fenómenos de relevancia de las últimas décadas y un avance importante en la equiparación de oportunidades entre varones y mujeres.

Sin embargo, los puestos de trabajo que ellas ocupan suelen concentrarse en un número reducido de ocupaciones, existiendo trabajos predominantemente femeninos y otros masculinos.

La reproducción social de estos patrones sociales discrimina la entrada y permanencia, especialmente de las mujeres a un amplio rango de ocupaciones, dificulta el acceso a empleos de calidad y condiciona los ingresos.

Las desigualdades reflejan, en principio, relaciones sociales que atribuyen roles a la mujer centrados en pautas culturales y lógicas económicas, que distribuyen inequitativamente las responsabilidades domésticas de los sexos.

La institucionalidad del mercado de trabajo se encuentra diseñada según el modelo de varón como sostén económico del hogar, y de la mujer como la generadora de ingresos adicionales o complementarios (Giosa y Rodríguez, 2010).

Los indicadores analizados en este informe muestran los déficits en la relación entre géneros: diferentes tasas de feminización por sector económico y por grupos ocupacionales tanto generales como específicos, considerando la calificación ocupacional, la distinta estructura de jerarquías y de categoría ocupacional, y su correlato en las brechas de ingresos para cada una de estas dimensiones.

Acerca de algunos aspectos de la desigualdad de género en el mercado de trabajo

El género ha sido uno de los factores centrales en la construcción de desigualdades. Se han estructurado distinciones sociales y culturales entre varones y mujeres para convertir las diferencias biológicas del sexo en jerarquías de poder y de ingresos (Giosa, Z. y Rodríguez Enriquez, 2009).

La medición y valoración de las capacidades individuales casi siempre pasa por el tamiz del género, al igual que la distribución de cargas y recompensas que se deriva de esa valoración.

La DGEyC presenta, en concordancia con las metas de los Objetivos del Desarrollo Sostenible¹, el análisis de las brechas de género en el mercado de trabajo, poniendo foco en la segregación ocupacional (horizontal y vertical) como factor de desigualdad económica para la población ocupada de la Ciudad de Buenos Aires.

Se trabajó con la Encuesta Anual de Hogares del año 2017² seleccionando categorías estadísticamente representativas, teniendo en cuenta para ello coeficientes de variación aceptables para el peso relativo de cada sexo en las distintas ocupaciones.

Brechas de género en la caracterización general del trabajo

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

Estas desigualdades entre varones y mujeres, se enclavan en el modo de regulación del mercado de trabajo que es distinto por género y que las expone más a ellas a la precariedad que a sus pares varones³. La sociología laboral ha analizado y reconocido que “la doble discriminación de las empresas (el mantenimiento de estereotipos y la instrumentalización del cuidado) y la asignación del trabajo reproductivo en las familias, determina la segmentación laboral de los hombres y las mujeres en cuanto a las ramas de actividad, tipo de ocupación, ubicación jerárquica y el perfil de la carrera profesional” (CEPAL 2012).

Formas seculares de discriminación hacen que trabajadores con capacidades o responsabilidades similares perciban un trato y un ingreso laboral distinto.

De esta manera, la brecha de ingreso⁴ visibiliza la discrepancia entre géneros ya sea por la segmentación en el mercado de trabajo (segregación ocupacional horizontal o vertical), o por la división sexual del trabajo mediante asignación de roles asociados al trabajo productivo o reproductivo.

En la Ciudad de Buenos Aires y en 2017, para la población ocupada, la brecha de ingresos es del 23,3% en desmedro de las mujeres, en consonancia con los datos aportados por la OIT (2016) a escala mundial. Si bien la diferencia se acorta en la categoría de asalariados, sigue siendo significativa (19,2%).

Buena parte de la literatura científica asume que la respuesta a la brecha se encuentra dada por el diferencial por sexo en la cantidad de horas de trabajo, dado que las mujeres dedican menos tiempo a labores remuneradas por su doble presencia en la esfera pública y privada. Sin embargo, aun cuando la remuneración se normaliza por horas, las mujeres continúan enfrentándose a una fuerte desigualdad: las ocupadas registran una brecha de ingresos de -8,7% con respecto a sus pares varones y las asalariadas de -6%.

Así, ellas reciben menos ingresos laborales que los varones, en todas las categorías ocupacionales, todos los grupos ocupacionales (carácter general y específico), de calificación ocupacional, de tamaño y carácter del establecimiento donde realizan la actividad laboral, de jerarquía, como así también con respecto al registro en la seguridad social.

1 Objetivo 5: Igualdad de Género. Por otra parte, desde el año 2017, la DGEyC tiene un [Sistema de indicadores de género de la Ciudad de Buenos Aires](#).

2 Se trata de un estudio de diseño cuantitativo, descriptivo y sincrónico.

3 Los paradigmas actuales de la sociología laboral desestiman la idea basada en los modelos familiares sustentados en el “Estado de Bienestar”, y la menor frecuencia en la búsqueda de un trabajo permanente por parte de las mujeres.

4 La operacionalización de la brecha se corresponde al promedio del ingreso laboral mensual declarado para la ocupación principal (solo el 13% de la población de 10 años y más declaró tener otra/s ocupación/es en 2017). La brecha de ingresos se calcula como la diferencia en el ingreso laboral de mujeres y varones en relación al ingreso de los varones (por cien). Se entiende por ocupación principal la que ocupa la mayor cantidad de horas semanales; en caso de que ocupe la misma cantidad de horas que otra/s ocupación/es, es la que retribuye la mayor cantidad de ingresos; y, en caso que igualara en horas y en ingresos a otra/s ocupación/es, es en la que tiene mayor antigüedad.

Calificación ocupacional

La calificación ocupacional representa una característica objetiva del proceso de trabajo que se encuentra asociada directamente a la complejidad del contenido de la tarea que realizan los operadores. Es reconocido por la literatura científica como un atributo de las ocupaciones/puestos de trabajo y no de las personas que lo ejercen.

Desde el análisis planteado, a iguales calificaciones ocupacionales, las mujeres ocupadas registran, en promedio, menores ingresos que sus pares varones.

Como puede observarse en el Gráfico 1, ellas se encuentran sobre representadas en las ocupaciones no calificadas, fundamentalmente debido al aporte de las ocupadas en el Servicio doméstico en hogares particulares (SDHP), rama casi totalmente feminizada⁵. La brecha entre los ocupados no calificados está 7,3 pp por encima (en valor absoluto) del total general (-30,6%), y se amplía en el subconjunto de población asalariada en 13,9 pp (-33,1%) justamente por la presencia de SDHP, que por definición se considera en condición asalariada.

En el otro extremo, las ocupadas con calificación profesional declaran ingresos laborales un 25,4% menores a los de los varones en la misma situación y en ese grupo están sub representadas, a pesar de que las mujeres tienen en promedio mayor nivel educativo que sus pares⁶ 7.

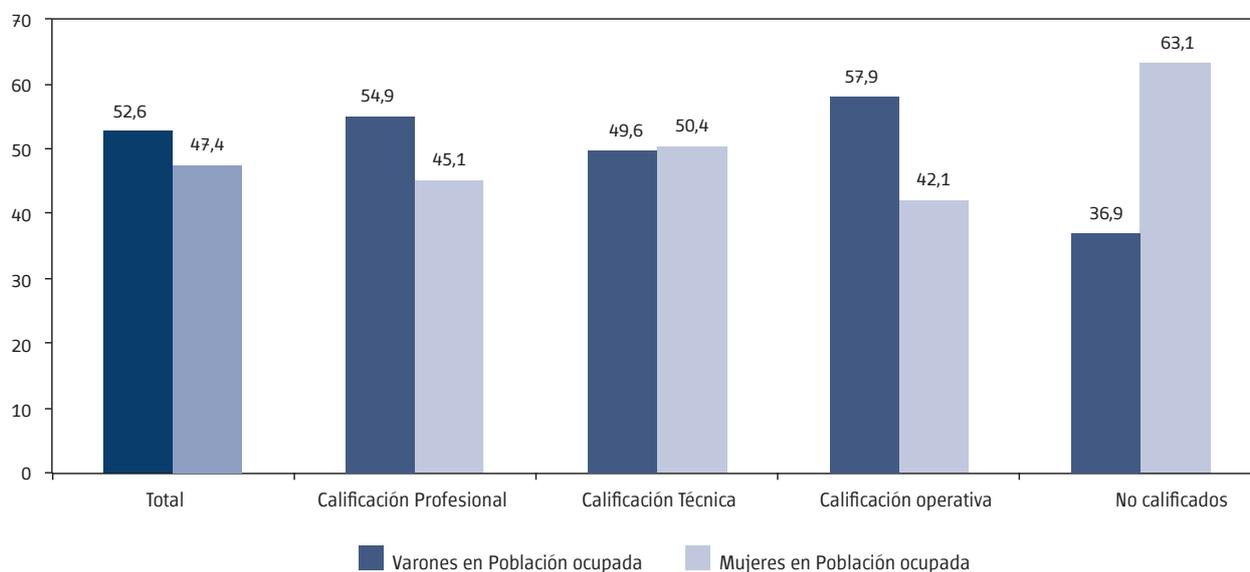
En la calificación operativa, es donde mayor es el índice de masculinidad pero la brecha de ingresos es la más baja (-10,9%).

⁵ [Servicio doméstico en hogares particulares: condiciones de vida y características sociolaborales. Buenos Aires. Año 2014.](#) Dirección General de Estadística y Censos (GCBA).

⁶ Al respecto, véase "[Correspondencia entre certificaciones educativas y calificaciones ocupacionales en la población ocupada residente en la Ciudad de Buenos Aires. Datos a 2015](#)". Dirección General de Estadística y Censos (GCBA).

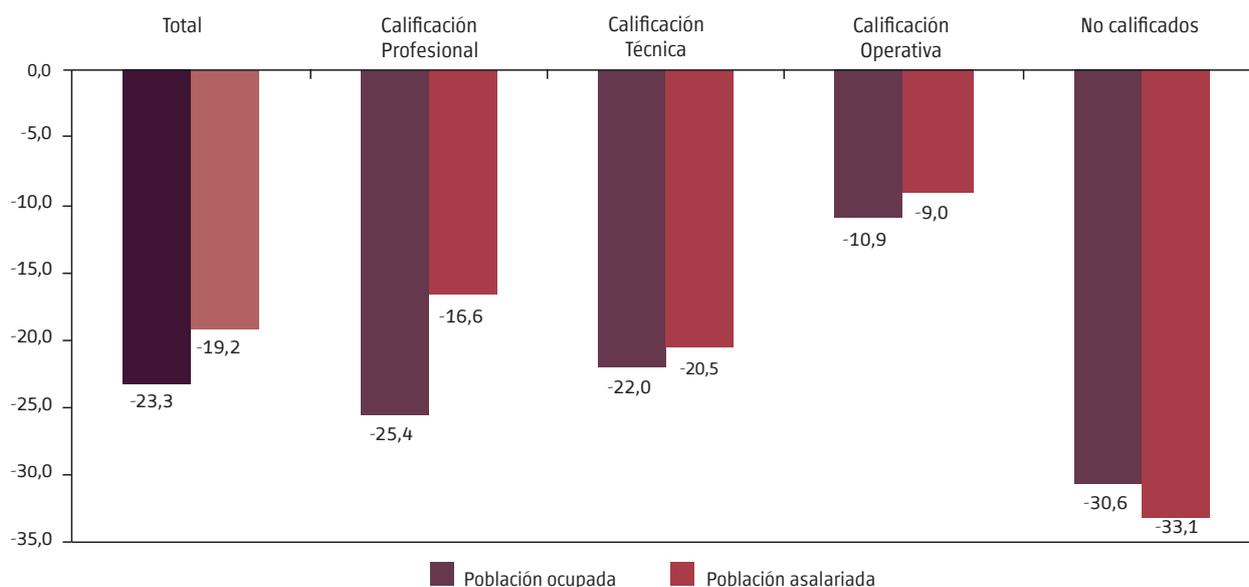
⁷ Algo similar ocurre con la brecha de ingreso por nivel de instrucción. Al respecto, véase [1 de mayo: Día internacional del Trabajador \(2017\). Datos destacados. Cuadro 13.](#) Dirección General de Estadística y Censos (GCBA).

Gráfico 1 Población ocupada por sexo según calificación ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017



Nota: se excluye a los trabajadores sin pago y a los que no tienen información en categoría ocupacional.
Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Gráfico 2 Población ocupada y población asalariada. Brecha de ingresos según calificación ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017



Nota: Excluye a los trabajadores familiares sin salario y a los de categoría ocupacional desconocida. Se ha imputado el valor de los ingresos a aquellos casos que no declaran el monto de los mismos. Los ingresos son netos de aguinaldo.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Categoría ocupacional

La categoría ocupacional genera tres posiciones claras en torno a la relación del uso de la fuerza de trabajo con el mercado laboral: patrones, asalariados (obreros y empleados) y no asalariados no empleadores (trabajadores por cuenta propia).

Las mujeres en todas las categorías ocupacionales siguen sufriendo una brecha negativa con respecto a sus pares del otro sexo.

Para el año 2017, solo un tercio de los patrones (4,5% de los ocupados) son mujeres, lo que evidencia la asimetría en el acceso al capital por parte de ellas.

Por otra parte, la condición de asalarización (76,5% de los ocupados) reduce la distancia relativa en los ingresos a 19,2% (contra 23,3% en el promedio general).

Esto refleja que la existencia de la regulación salarial, si bien mejora la brecha, no es condición suficiente para anular la distancia de los ingresos laborales entre los géneros.

Dentro de población asalariada no hay dimensión explorada -calificación, grupos ocupacionales, acceso a certificaciones educativas- que no registre deterioro en la población de mujeres, situación que comparten con grupos de migrantes, algunos grupos ocupacionales y la población joven de ambos sexos⁸.

⁸ Incluso cuando en la Ciudad de Buenos Aires, los logros educativos de las mujeres han sido significativos a lo largo de las últimas décadas. Para el año 2016, del total de los porteños que registran tener nivel universitario completo, casi el 60% son mujeres (58,8%).

Carácter y tamaño del establecimiento

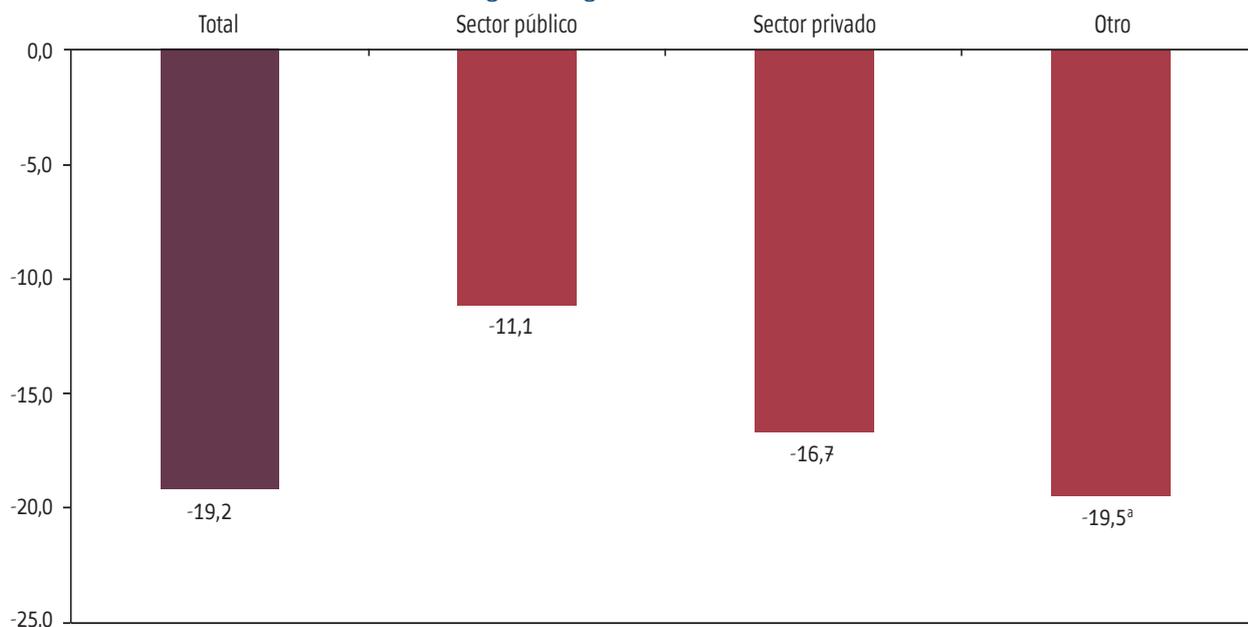
En el año 2017, 84,4% de los varones y 75,1% de las mujeres se desempeñan en el sector privado. Allí, poco más del 58% de los ocupados son varones. Por su parte, en el sector público (que emplea el 18,4% de los ocupados), las mujeres son mayoría: nada menos que el 56,5% de los ocupados en este sector son mujeres, guarismo que está muy por encima del que tienen en el sector privado (41,9%).

Un párrafo adicional merece la población femenina ocupada en el sector público, donde la brecha de ingresos mensuales de la ocupación principal se reduce al 11,1%. Este escenario suele atribuirse a los niveles de sindicalización y de organización del sector en cuestión.

El contraste está dado por las ocupadas del sector privado, donde la brecha es de -23,3%⁹ y el ingreso mensual promedio declarado es aproximadamente un tercio menor que en el sector público.

⁹ Esta situación registra la misma dinámica para el subconjunto de la población asalariada en el sector privado.

Gráfico 3 Población asalariada. Brecha de ingresos según carácter del establecimiento. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017



^aValor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación estimado es mayor al 10% y menor o igual al 20%).

Nota: excluye a los trabajadores de la rama servicio doméstico en hogares particulares; para esta población no se releva la información.

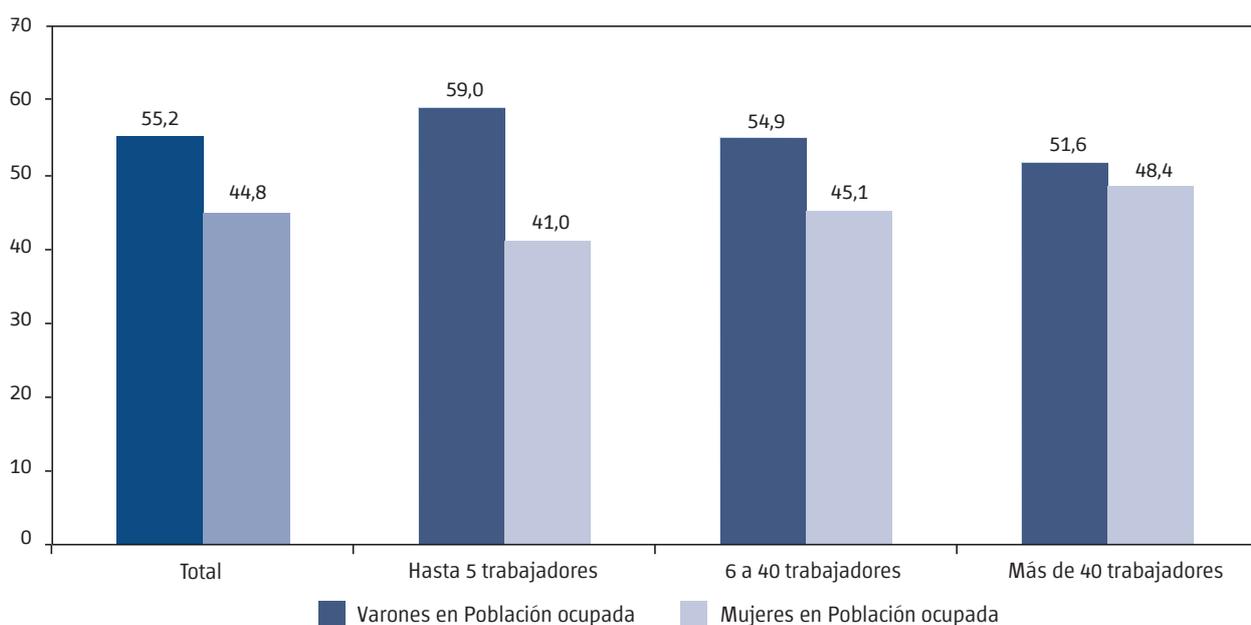
Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017

Por otro lado, se observan comportamientos distintos dependiendo del tamaño de la unidad económica, un indicador de fácil registro para las encuestas a hogares que además se utiliza como *proxy* de la formalización¹⁰.

Se observa que la brecha de ingreso es mayor para los ocupados en los establecimientos más pequeños, de hasta 5 trabajadores y decrece a medida que aumenta el tamaño del establecimiento contratante. Cabe destacar, que en los indicadores presentados se encuentra excluida del análisis la población de servicio doméstico ocupada en hogares particulares, lo que redundó en la disminución de la brecha total para este indicador.

¹⁰ Si bien la resolución de la 15a CIET-OIT no especifica el límite de tamaño de las unidades para cada categoría, de modo que pueden variar según las necesidades de los países y hasta de las ramas económicas, en este informe se utilizan los cortes de categorías que se aplican en nuestro país, como así también en la Ciudad y a la tipificación adoptada en la publicación 1ro. de mayo: Día Internacional del Trabajador de la Dirección General de Estadística y Censos (GCBA).

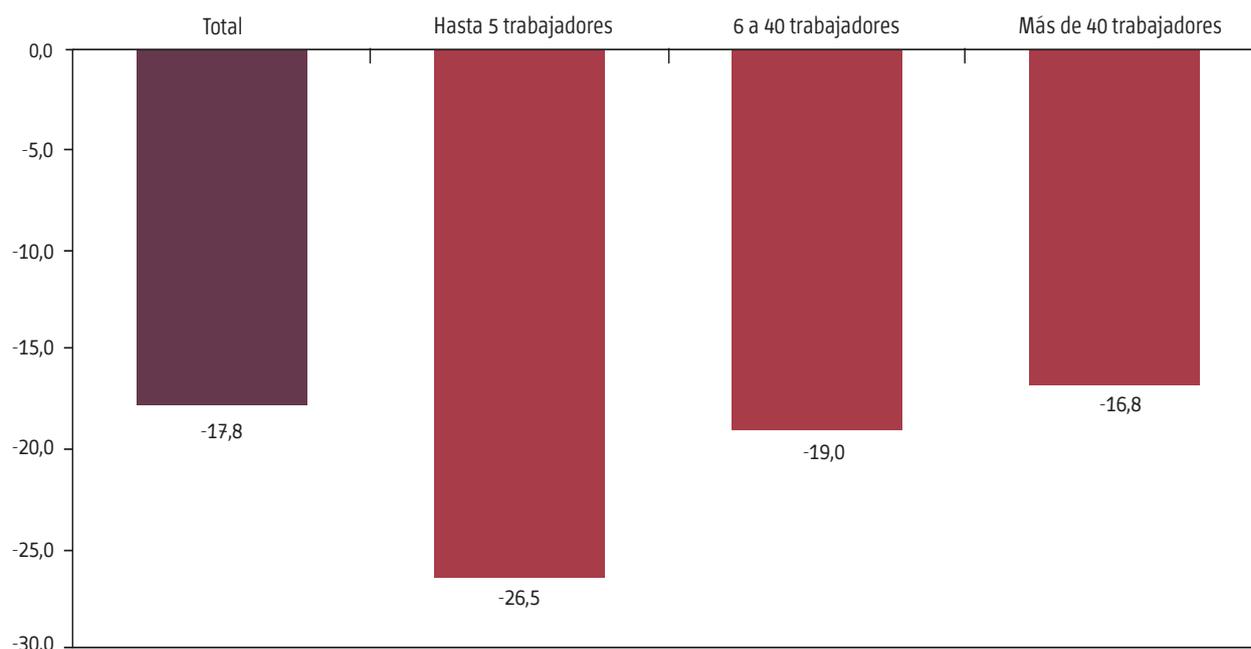
Gráfico 4 Población ocupada. Tamaño del establecimiento por sexo. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017



Nota: excluye a los trabajadores de la rama servicio doméstico en hogares particulares; para esta población no se releva la información.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Gráfico 5 Población ocupada. Brecha de ingresos por sexo según tamaño de establecimiento. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017



Nota: Excluye a los trabajadores de la rama servicio doméstico en hogares particulares ya que para esta población no se releva la información. Excluye a los trabajadores familiares sin salario y a los de categoría ocupacional desconocida. Se ha imputado el valor de los ingresos a aquellos casos que no declaran el monto de los mismos. Los ingresos son netos de aguinaldo.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Condición de registro en la seguridad social

Resulta inquietante la brecha de género examinada en el acceso al trabajo protegido, pues el gran contingente de mujeres que ingresa hoy al mercado de trabajo se convierte en una reserva de mano de obra susceptible de ser contratada en condiciones que contradicen tanto la legislación laboral como los avances declarados de la igualdad de género.

La probabilidad de no estar registrados para ejercer la actividad (sea en forma asalariada como derecho laboral o sea en forma independiente) es más alta para ellas que para ellos¹¹, lo que se manifiesta en la sobre representación de las mujeres en el conjunto de los no registrados.

Además, en lo que respecta al desempleo, las mujeres lo sufren en mayor medida que sus pares varones¹².

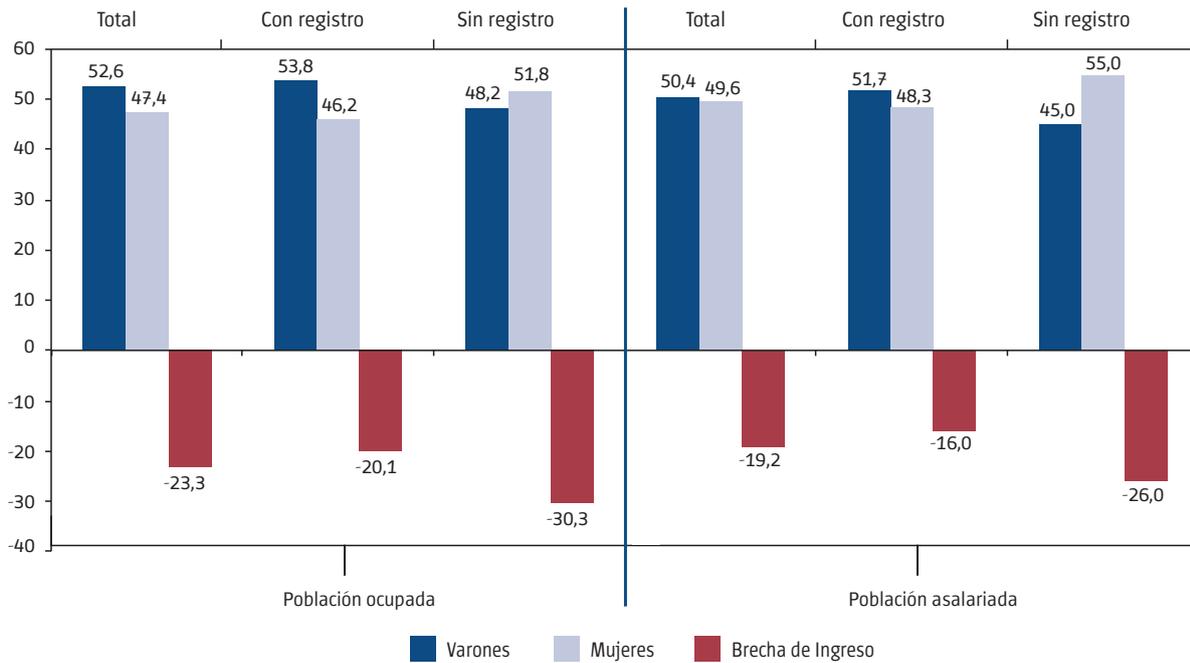
La brecha de ingresos por género se ve afectada, con claras desventajas para las mujeres: las ocupadas sin registro en la seguridad social ganan 30,3% menos que los varones y, en particular, las asalariadas sin registro tienen ingresos 26,0% menores que sus pares en la misma condición.

Esta situación no hace más que confirmar que frente a situaciones iguales -en términos de acceso a derechos-, las mujeres tienen una pérdida adicional con respecto a los varones, persistiendo la discriminación en los ingresos.

¹¹ [Al respecto, véase 1 de mayo: Día internacional del Trabajador \(2017\). Datos destacados. Cuadro 15.](#) Dirección General de Estadística y Censos (GCBA).

¹² *Ibíd.*

Gráfico 6 Población ocupada y población asalariada. Condición de registro a la seguridad social por sexo y brecha de ingreso. Ciudad de Buenos Aires 2017



Nota: se excluye a los trabajadores sin pago y a los que no tienen información en categoría ocupacional. Se ha imputado el valor de ingresos a aquellos casos que no declaran el monto de los mismos. Ingresos netos de aguinaldo. La categoría "con registro" corresponde, en el caso de asalariados, a aquellos a los que se les realizan descuentos jubilatorios o bien que aportan por sí mismos. En el caso de independientes, corresponde a los que se registraron y realizan pagos regularmente para poder realizar su actividad y pagan la jubilación como monotributista o como autónomo o aportan a una caja previsional o profesional. La categoría "sin registro" corresponde, a los asalariados a los que no les realizan descuentos jubilatorios ni aportan por sí mismos, y a los independientes que no se registraron para realizar su actividad o se registraron y no realizan pagos regulares para la jubilación.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Segregación ocupacional y sus formas

La segregación ocupacional es una de las formas en que se manifiestan las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Como se explicó, excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse laboralmente en ciertas actividades o roles que la sociedad le atribuye al otro.

Las consecuencias para las mujeres de esta segregación ocupacional se traducen en desigualdad en el ingreso laboral, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio y/o carrera profesional.

La expresión de este concepto teórico asume dos formas reconocidas, que se encuentran íntimamente ligadas entre sí: la segregación horizontal, entendida como la concentración en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones de las mujeres y varones directamente relacionadas con el papel socio-histórico asignado a los géneros; y la segregación vertical, que supone una distribución desigual de la escala jerárquica ocupacional, la cual se manifiesta en la dificultad que tienen las mujeres para acceder a puestos de mayor jerarquía dentro del proceso de trabajo.

Segregación horizontal: "muros de carga"¹³

En la Ciudad de Buenos Aires, predominan las ocupaciones prestadoras de servicios por sobre aquellas dirigidas a la producción de bienes.

En su expresión cuantitativa, esta relación supone que por cada ocupado ligado a ocupaciones productoras de bienes, existen alrededor de cinco que prestan servicios.

Ahora bien, la definición de carácter (general/específico) describe el contenido de la tarea ejercida en la ocupación (en este caso la principal). El indicador utilizado para aprehenderlas es el objeto producido por la misma.

Sumando estas dos apreciaciones, dentro de la clasificación de carácter general, la población ocupada femenina tiene mayor peso en las ocupaciones de "Servicios sociales básicos", que concentra el 18,9% de los ocupados. En estas ocupaciones, las mujeres representan el 62% y se encuentran sobre representadas en las ocupaciones específicas "De la salud y sanidad" –que involucran al 6,8% de los ocupados– y en "Educación" (6,5%), donde un poco más de 7 de cada 10 ocupados son mujeres¹⁴. Más allá de esta sobre representación, las trabajadoras de la salud, reciben ingresos laborales aproximadamente 28% menores que sus pares varones (brecha 5 pp por encima del promedio).

¹³ La perspectiva teórica de los "muros de carga" muestra que prevalece la configuración de segregación de género donde se establecen territorios de varones y otros, de mujeres en la estructura ocupacional.

¹⁴ 259 y 282 mujeres por cada 100 varones, respectivamente.

Esta situación observada en el sector Salud plantea desafíos particularmente relevantes, no solo por su incidencia en el conjunto de la población ocupada, sino además por ser reconocido como un escenario laboral histórica y profesionalmente feminizado (PNUD, 2018).

En el caso de los ocupados en Educación, la brecha de ingresos laborales es cercana a 18%, significativamente menor al promedio, teniendo como hipótesis que la disminución en esta brecha se encuentra relacionada al carácter de la unidad contratante, en su mayoría del sector público¹⁵.

La segunda ocupación ejercida en su mayoría por mujeres es la de “Gestión administrativa, de planificación, control de gestión y jurídico legal”, donde ellas son 57 de cada 100 ocupados. La mayor concentración de ocupados se encuentra en “Gestión administrativa, de planificación y control de gestión (81.4%)”, donde la brecha de ingresos de los ocupados es cercana a 16% (similar guarismo para asalariados).

El 17% de los puestos de trabajo se encuentran en las ocupaciones de “Comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones”, en las que a su vez, el 64% están concentradas en las de “Comercialización directa”. Allí, la brecha de ingresos es superior al promedio (26,6%) y especialmente en la población asalariada (casi el 30%), situación que podría relacionarse con la alta tasa de precarización. A modo ilustrativo, en el sector de actividad “Comercio, hoteles y restaurantes”¹⁶ alcanza el 31,8% en el año 2016.

15 Las “Ocupaciones de la educación” (específicas) tiene un peso del 34,6% sobre el total de las “Ocupaciones de Servicios básicos” (generales) y representan el 6,5% del total de los puestos de trabajo de la Ciudad.

16 Al respecto véase [1 de mayo: Día Internacional del Trabajador \(2018\), Cuadro 2](#). Dirección General de Estadística y Censos (GCBA).

El 6,5% del total de los puestos de trabajo para el año 2017 corresponden a ocupaciones “de Dirección”¹⁷, que tienen como fin la conducción general de organismos, instituciones y empresas públicas, o mixtas, a través de la formulación de objetivos o metas y de la toma de decisiones globales de orden político, social, económico, financiero y productivo. Del total de ocupados “de Dirección”, solo un tercio son mujeres. Cabe explicitar que las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral siguen siendo muy superiores a los porcentajes registrados en los puestos de dirección.

Otro modo de presentar esta segregación es haciendo foco en que solo el 4,1% del total de ocupadas registra pertenecer al grupo de ocupaciones “de Dirección”. Esto implica que ellas se encuentran alejadas de la posibilidad de asumir puestos de trabajo que las acerquen a la toma de decisiones sobre la utilización de los recursos de la unidad productiva.

A esta situación de desigualdad se le suma que, las ocupadas que efectivamente llegan a esta meta, perciben ingresos un 37,2% menores que sus pares varones y, en particular las que se desempeñan en relación de dependencia, un 27,7% inferiores.

17 Para esta categorización, cuando se desagrega por carácter específico se utilizan los criterios: ámbito institucional al que pertenece la unidad económica y el tamaño de la misma.

Cuadro 1 Población ocupada y población asalariada. Carácter ocupacional general y específico por sexo, porcentaje sobre el total de ocupados, índice de feminidad y brecha de ingresos. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017

| Carácter ocupacional (general y específico) seleccionados | Población ocupada | | | | | Población asalariada. Brecha de Ingresos (%) |
|---|------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|------------------------------------|--|
| | % sobre el total de ocupados | Índice de feminidad | Varón | Mujer | Brecha de ingresos(%) ¹ | |
| Total | 100,0 | 90,2 | 807.500 | 728.500 | -23,3 | -19,2 |
| 0. Total Ocupaciones de Dirección | 6,5 | 43,0 | 69,9 | 30,1 | -37,2 | -27,7 |
| 05. Directivos de pequeñas y microempresas privadas (1 a 5 personas) | 2,4 | 45,4 | 68,8 | 31,2 ^a | -42,0 | -49,1 |
| 06. Directivos de medianas empresas privadas (6 a 40 personas) | 2,2 | 38,5 | 72,2 | 27,8 ^a | -42,9 | -27,2 |
| 07. Directivos de grandes empresas privadas (de más de 41 personas) | 1,5 | 36,6 | 73,2 ^a | 26,8 ^b | -33,7 ^a | -31,3 ^a |
| 1. Total Ocupaciones de Gestión presupuestaria, contable y financiera y de gestión jurídico legal | 18,2 | 134,6 | 42,6 | 57,4 | -9,0 | -7,7 |
| 10. Ocupaciones de la gestión administrativa, planificación y control de gestión | 81,4 | 134,0 | 42,7 | 57,3 | -16,1 | -15,9 |
| 11. Ocupaciones de la gestión jurídico-legal | 18,6 | 137,3 | 42,1 ^a | 57,9 | 14,2 | 17,4 |
| 2. Total Ocupaciones de Gestión presupuestaria, contable y financiera | 7,4 | 136,4 | 42,3 | 57,7 | -9,1 | -8,8 |
| 3. Total Ocupaciones de comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones | 17,0 | 53,4 | 65,2 | 34,8 | -20,3 | -21,4 |
| 30. Ocupaciones de la comercialización directa | 63,9 | 86,1 | 53,7 | 46,3 | -26,6 | -29,6 |
| 4. Total Ocupaciones de servicios sociales básicos | 18,9 | 163,2 | 38,0 | 62,0 | -23,8 | -19,5 |
| 40. Ocupaciones de la salud y sanidad | 6,8 | 259,4 | 27,8 | 72,2 | -27,7 | -17,6 |
| 41. Ocupaciones de la educación | 6,5 | 282,5 | 26,1 | 73,9 | -17,9 | -19,5 |
| 5. Total Ocupaciones de servicios varios | 15,7 | 155,8 | 39,1 | 60,9 | -45,3 | -45,3 |
| 53. Ocupaciones de servicios gastronómicos | 3,0 | 75,9 | 56,9 | 43,1 ^a | -32,2 | -26,6 |
| 55. Ocupaciones de los servicios domésticos | 3,6 | /// | /// | 100,0 | /// | /// |
| 56. Ocupaciones de servicios de limpieza (no domésticos) | 4,1 | 76,0 | 56,8 | 43,2 | -41,0 | -41,0 |
| 57. Ocupaciones del cuidado y la atención de personas | 2,3 | /// | /// | 93,0 | /// | /// |
| 7. Total Ocupaciones de la producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura | 5,6 | - - - | 89,3 | 10,7^a | 38,1^a | 34,3^a |
| 72. Ocupaciones de la construcción edilicia y de obras de infraestructura y de redes de distribución de energía, agua potable | 5,5 | 11,9 | 89,4 | 10,6 ^a | 40,0 ^a | 36,9 ^a |
| 8. Total Ocupaciones de producción artesanal, industrial y de reparación de bienes de consumo | 9,1 | 45,0 | 69,0 | 31,0 | -28,5 | -16,7 |
| 80. Ocupaciones de la producción industrial y artesanal | 6,1 | 60,0 | 62,5 | 37,5 | -27,5 | -19,9 |
| 81. Ocupaciones de la producción de <i>software</i> | 2,2 | 23,4 | 81,0 | 19,0 ^a | -5,7 | -4,4 |

Nota: se excluye a los trabajadores sin pago y a los que no tienen información en categoría ocupacional. Se ha imputado el valor de ingresos a aquellos casos que no declaran el monto de los mismos. Ingresos netos de aguinaldo.

No se presentan datos sobre el grupo ocupacional general "Ocupaciones agropecuarias, forestales, de la pesca y de la caza" que incluye los grupos ocupacionales específicos siguientes: de la producción agrícola, de la producción ganadera, de la producción forestal, de la producción apícola, avícola y de otras especies menores, de la producción pesquera, y de la caza. Todos ellos presentan pocos casos en correspondencia con el bajo peso en la estructura ocupacional de la CABA (cerca al 0,1%). La misma situación se corresponde al grupo ocupacional general "Ocupaciones auxiliares de la producción de bienes y de la prestación de servicios" que incluye los grupos ocupacionales específicos: de la instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas de la producción de bienes, del desarrollo tecnológico productivo, de la instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas de la prestación de servicios. Todos ellos presentan pocos casos en correspondencia con el bajo peso en la estructura ocupacional de la CABA (cerca al 1%).

En lo que respecta a la exclusión de grupos ocupacionales específicos, debido a que el coeficiente de variación estimado es mayor a 30%, en el caso de los ingresos, no se puede calcular el coeficiente de variación porque hay escasas observaciones en el estrato muestral. Se han excluido los siguientes: funcionarios del poder ejecutivo, legislativo, judicial nacional, provincial/municipal y/o departamental; directivos de organismos, empresas e instituciones estatales, directivos de instituciones sociales; ocupaciones del corretaje comercial, venta domiciliaria, viajantes y promotores; ocupaciones de la comercialización indirecta; ocupaciones de la comercialización ambulante y callejera; ocupaciones de las telecomunicaciones; ocupaciones del almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos; ocupaciones de la investigación científica y tecnológica; ocupaciones de la asesoría y consultoría; ocupaciones de la prevención de siniestros y atención del medio ambiente y ecología; ocupaciones de la comunicación de masas; ocupaciones de los servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos; ocupaciones de los servicios de vigilancia y seguridad civil; ocupaciones de servicios policiales; FF.AA, Gendarmería y Prefectura; ocupaciones del arte; ocupaciones del deporte; ocupaciones de servicios de recreación; ocupaciones de los servicios de alojamiento y turismo; otras ocupaciones de los servicios sociales varios; ocupaciones de la producción extractiva; ocupaciones de la producción de energía, agua y gas; ocupaciones de la reparación de bienes de consumo; ocupaciones de la instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas de la producción de bienes; y ocupaciones del desarrollo tecnológico productivo.

^a Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación estimado es mayor al 10% y menor o igual al 20%).

^b Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación estimado es mayor al 20% y menor o igual al 30%).

- No se presenta dato debido a que el coeficiente de variación estimado es mayor al 30%.

/// Dato que no corresponde presentar debido a la naturaleza de las cosas o del cálculo.

¹ La brecha de ingresos se define como la diferencia entre el ingreso de las mujeres y varones en relación al ingreso de los varones, por cien.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Segregación vertical: “techos de cristal” y “pisos pegajosos”

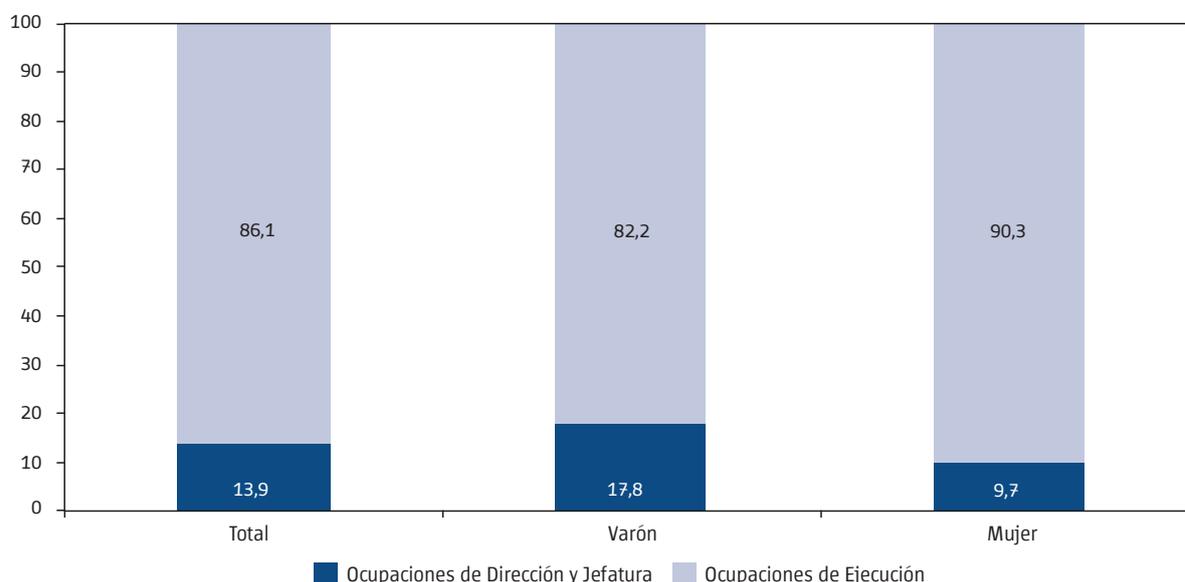
Si enfocamos la mirada sobre la dimensión de la estructura con la perspectiva de la jerarquía ocupacional, lo primero que exponen los datos es que en el trabajo asalariado casi el 14% de los trabajadores¹⁸ asumen la dirección y jefatura de los procesos de trabajo¹⁹.

Pero esta situación no es ejercida de igual manera para los distintos sexos como puede observarse en el gráfico siguiente.

18 Se trata de trabajadores asalariados y patrones únicamente.

19 La dirección y jefatura comprenden la toma de decisiones y la supervisión sobre el contenido de las tareas de las personas y/o de los procesos de trabajo productivos, como de equipos o instrumentos específicos.

Gráfico 7 Población ocupada. Distribución porcentual según sexo por jerarquía ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017

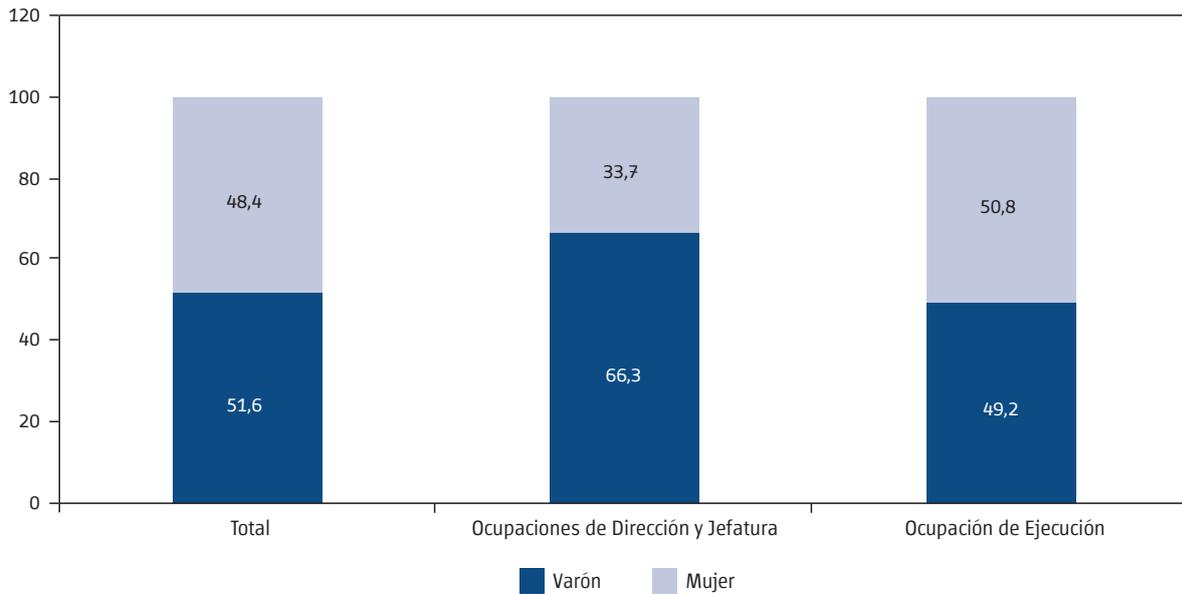


Nota: en este gráfico, la población ocupada refiere a trabajadores asalariados y patrones. Se excluye a los trabajadores por cuenta propia y a los registros Ns/Nc. La jerarquía ocupacional remite a reconocer la existencia de formas jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo, que se establece a partir de la existencia de las líneas de mando. La población por cuenta propia se encuentra por fuera de estas relaciones jerárquicas y aparecen en la clasificación como “Ocupaciones independientes”.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Las actividades con valor económico en el mercado se clasifican en el imaginario social como masculinas o femeninas y, con mayor frecuencia, se asigna un valor menor a las ejercidas por las mujeres. Incluso en campos donde predominan las mujeres, los varones son los que suelen ocupar los puestos de mayor jerarquía, que implican mayor autonomía y un diferencial en términos de salarios. Ellos casi duplican a las mujeres en ocupaciones de dirección y jefatura, y representan el 66% del total.

Gráfico 8 Población ocupada. Distribución porcentual por sexo según jerarquía ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017



Nota: en este gráfico, la población ocupada refiere a trabajadores asalariados y patrones. Se excluye a los trabajadores por cuenta propia. La jerarquía ocupacional remite a reconocer la existencia de formas jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo, que se establece a partir de la existencia de las líneas de mando. La población por cuenta propia se encuentra por fuera de estas relaciones jerárquicas y aparecen en la clasificación como "Ocupaciones independientes".

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

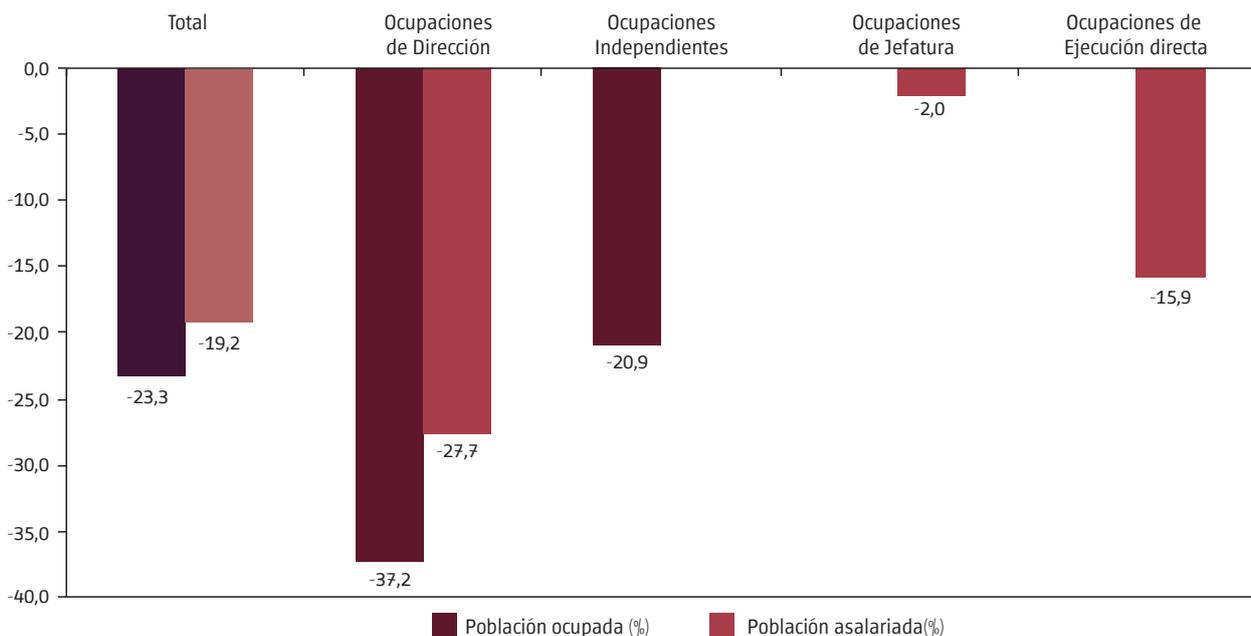
Esta situación, al igual que la descripta sobre el carácter ocupacional, arroja en todas sus categorías brechas de remuneraciones negativas para las mujeres, que es máxima en las ocupaciones de dirección (37,2% en los ocupados y 27,7% en asalariados).

En esta clasificación, se establece una categoría que se encuentra por fuera de la estructura jerárquica propia de las unidades económicas, que son las ocupaciones independientes. La misma incluye a todos los cuentapropistas, para los que no existen líneas de mando²⁰.

En el segmento de ocupaciones de ejecución, se puede observar similar cantidad de varones y mujeres; sin embargo frente a esta supuesta igualdad en peso, ellas registran un ingreso laboral 16% menor.

²⁰ La población cuentapropista en la Ciudad de Buenos Aires asciende a 18,5% de los ocupados en el año 2017, entre los cuales 43,4% son mujeres. Al respecto, véase [1 de Mayo: Día Internacional del Trabajador](#) (2017). Cuadro 13. Dirección General de Estadística y Censos (GCBA).

Gráfico 9 Población ocupada y asalariada. Brecha de ingresos por sexo según jerarquía ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2017



Nota: a diferencia de los gráficos 7 y 8, aquí la población ocupada incluye a las Ocupaciones independientes porque si bien no hay líneas de mando para ellos, la brecha de ingresos aporta al promedio general de la población ocupada.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2017.

Algunas conclusiones sobre las distancias

El mercado laboral de las residentes ocupadas de la Ciudad de Buenos Aires expone indicadores desfavorables y muestra que la distancia para llegar a la igualdad es todavía amplia, a pesar de los esfuerzos que se vienen haciendo para visibilizarla.

“Techos de cristal”, “techos de mármol”, “pisos pegajosos”, “muros de carga”, “abismos de cristal” figuran entre las numerosas imágenes y conceptos utilizados para ilustrar la inercia y los obstáculos que impiden a las mujeres cruzar la frontera de los estereotipos históricamente construidos y traspasar el “manto” de varones en los puestos de mayor jerarquía.

Entre los principales resultados del trabajo, para la población ocupada de la Ciudad de Buenos Aires se encuentran:

- La disparidad de remuneraciones entre sexos asciende para el año 2017, a poco más del 23% para el conjunto de los ocupados y al 19% para los asalariados. Dicho de otra manera, el ingreso promedio femenino representa un 77% del masculino en la población ocupada y un 81% en el subgrupo de los asalariados.
- Aun cuando la remuneración se normaliza por horas, las mujeres continúan enfrentándose a una fuerte desigualdad: las ocupadas registran una brecha de ingresos de -8,7% con respecto a sus pares varones y las asalariadas de -6%.
- La brecha por calificación ocupacional es máxima en los no calificados (-30,6%), fundamentalmente por el peso que tiene el servicio doméstico en este conjunto y la casi total feminización de la actividad. El mínimo se encuentra en la calificación operativa (-10,9%). Cabe destacar hay mayor cantidad de mujeres que de varones en la calificación técnica, donde la brecha de ingresos es cercana al promedio.
- La condición de asalariados (76,5% de los ocupados) reduce la distancia en los ingresos por la existencia de regulación salarial. Por otra parte, solo un tercio de los patronos (4,5% de los ocupados) son mujeres, lo que evidencia la asimetría en el acceso al capital.

- La probabilidad de ejercer una actividad sin registro es más alta para las mujeres, lo que se suma a que padecen más frecuentemente el desempleo. Incluso dentro de las mismas mujeres hay diferencias sustanciales, por ejemplo, entre las registradas (sea en relación de dependencia o como independientes) y las que no lo están: las primeras ganan un 20,1% menos que los varones pero el guarismo se extiende a -30,3% en las que no están registradas, conjunto en el que las mujeres están sobre representadas y son más de la mitad.
- Mientras que en el sector privado las mujeres están sub representadas, ocurre lo contrario en el sector público. Posiblemente por los altos niveles de sindicalización y de organización del sector, la brecha de ingresos se reduce en el sector público a -11,1%, en tanto que es de -23,3% en el privado, donde el ingreso declarado es aproximadamente un tercio menor. Dicho de otro modo, en el sector privado, la distancia con los ingresos de los varones es más amplia que en el sector público, sobre una base de ingresos más bajos.
- En lo que respecta al tamaño del establecimiento, la brecha de ingresos disminuye a medida que éste crece (con un mínimo de -16,8% en los más grandes, de 40 ocupados y más), lo que se da en paralelo a la mayor participación femenina.
- En la clasificación del carácter general de los ocupados, las mujeres están sobre representadas en “Servicios sociales básicos” (62%), en particular dentro de “Salud y sanidad” y en “Educación” (73,9%). Aun siendo amplia mayoría, las trabajadoras de la “Salud”, reciben ingresos laborales aproximadamente 28% menores que sus pares varones y las de “Educación” casi 18% por debajo.
- La segunda ocupación ejercida en su mayoría por mujeres es la de “Gestión administrativa, de planificación, control de gestión y jurídico legal”, donde 57 de cada 100 ocupados son mujeres. La mayor concentración de ocupados se encuentra en “Gestión administrativa, de planificación y control de gestión (81,4%)”, con una brecha de ingresos registrada cercana a 16%.
- El 17% de los puestos de trabajo se encuentra en las ocupaciones de “Comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones”, altamente masculinizadas. A su vez, el 64% de estas ocupaciones están concentradas en las de “comercialización directa”, donde la brecha de ingresos es superior al promedio (26,6%), situación que podría relacionarse con la alta tasa de precarización en el conjunto de asalariados.
- En términos de segregación vertical, solo un tercio de las ocupaciones de dirección o de jefatura corresponden a mujeres. En las primeras, la brecha es de las más amplias: de -37,2%.

El Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO) 2001-Rev.2006 está orientado a visualizar los perfiles ocupacionales de las diversas áreas de la estructura económica en cuanto al carácter y la complejidad del trabajo que se lleva a cabo en las unidades productivas.

Las dimensiones ocupacionales seleccionadas refieren a los dos elementos básicos constitutivos del trabajo: el proceso de trabajo y su resultado.

Las dimensiones clasificatorias utilizadas en este informe son: carácter, jerarquía y calificación.

Carácter ocupacional: Esta dimensión permite reconocer el tipo de objeto o producto generado en el proceso de trabajo específico desarrollado por las personas a través de un conjunto particular de tareas o acciones concretas.

Jerarquía ocupacional: Esta dimensión remite a reconocer la existencia de formas jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo, estableciéndose a partir de la existencia de las líneas de mando. La población independiente se encuentra por fuera de estas relaciones jerárquicas y aparecen en la clasificación como “Ocupaciones independientes”.

Calificación ocupacional: Esta dimensión da cuenta de la complejidad de los procesos de trabajo. Se trata entonces de la relación que se procura entre las acciones desarrolladas, los instrumentos utilizados y los objetos de trabajo o materias primas. La calificación ocupacional responde al contenido de la tarea y la complejidad de las acciones realizadas y es independiente de la formación educativa.

Bibliografía

Clasificador de Nacional de Ocupaciones (2001) Rev.6

Giosa Zuazúa, N. y Rodríguez Enríquez, C. (2009). *Estrategias de desarrollo y equidad de género en América Latina y el Caribe: una propuesta de abordaje y una aplicación al caso de la IMANE en México y Centroamérica*. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo N° 97(LC/L.3154-P). Santiago de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2012). *El Estado frente a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile.

---- (2016). "Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible". XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Montevideo. Uruguay.

---- (2017). *Informe anual sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe*. (LC/L. 4268(FDS.1/3)/Rev.1). Santiago de Chile.

Dirección General de Estadística y Censos (GCBA) (2014). *Servicio doméstico en hogares particulares: condiciones de vida y características sociolaborales*. Buenos Aires.

---- *Encuesta Anual de Hogares de la Ciudad de Buenos Aires*. Base usuaria, diseño de registro y notas técnicas sobre la clasificación de rama y tarea.

---- (2017). 1 de Mayo. Día Internacional del Trabajador. Ciudad de Buenos Aires. http://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=67088 [consulta 01-10-18]

---- (2018). 1 de Mayo. Día Internacional del Trabajador. Ciudad de Buenos Aires. http://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=82241. [consulta 01-10-18]

Martínez, C., Martínez, M., & Perea, P. (2007). *La segregación ocupacional: hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*. Murcia: Universidad de Murcia, Facultad de Ciencias del Trabajo. Campus Espinardo.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2017): *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra.

---- (2017): *Informe Mundial sobre Salarios 2016 / 2017 - La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Ginebra.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD. (2018). *Género en el sector salud: feminización y brechas laborales. Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2018*. N° 9. Buenos Aires. http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Humano/PNUD_InformedeGenero_2018.04.04.pdf [consulta: 1-10-18].

También es posible acceder a información estadística sobre la Ciudad de Buenos Aires en www.estadisticaciudad.gob.ar

Para consultas diríjase al Departamento Documentación y Atención al Usuario a cdocumentacion@estadisticaciudad.gob.ar

