



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

E- Mail: lauradicapua@gmail.com

Grupo Temático N° 6. Género, mercado de trabajo y cuidado

Coordinadores: Florencia Antoniou (Grupo interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas); Mariana Brocca (CONICET-UNICEN); Giuseppe Messina (CONICET- Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A Gioja, Facultad de Derecho (UBA) Grupo interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas); María Eugenia Miguez (CONICET- Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A Gioja, Facultad de Derecho-UBA)

Título: Brechas de género en el mercado laboral. Análisis comparativo para los Aglomerados de la Provincia de Santa Fe

Autoras: Laura Di Capua, Julieta Moure y Verónica Véntola (Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas y Estadística. Universidad Nacional de Rosario).

Palabras clave: brechas de género, mercado laboral, aglomerados Provincia de Santa Fe

1. Introducción

En Argentina existen heterogeneidades socioeconómicas que se manifiestan territorialmente. La provincia de Santa Fe, a pesar de estar estratégicamente ubicada, de su importante participación en la actividad económica nacional y de contar con numerosos encadenamientos productivos muy dinámicos radicados en ella, no escapa a esa problemática (Castagna y otros, 2016).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.

Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Los diversos enfoques sobre el análisis de las desigualdades enfocados en las economías regionales y locales y en los mercados laborales han ido adquiriendo cada vez más importancia. Siguiendo a Cuervo Morales y otros (2009), se puede pensar que algunas de las desigualdades están determinadas por el producto obtenido de la actividad económica realizada en cada territorio o que son el resultado de las relaciones económicas entre comunidades en un período dado. Lo cierto es que el territorio local incide en las alternativas y oportunidades de sus habitantes, debido a “la particularidad de los contextos sociales cotidianos, los entornos productivos laborales y el acceso (mayor o menor) a servicios de infraestructura (agua potable, electricidad, teléfono, conectividad, etc.), a coberturas básicas (salud, educación, jubilación, etc.) y a políticas y fondos públicos que estimulan o incentivan su desarrollo” (Steimberg y otros, 2011).

En términos de generación de empleo, a lo largo del territorio santafesino se radican importantes encadenamientos productivos que conforman regiones con perfiles productivos muy diferentes entre sí. La localización de las actividades portuarias que tienen una fuerte vinculación internacional, la accesibilidad fluvial, las infraestructuras de movilidad y de servicios asociadas, y otras variables, han sido determinantes en la configuración actual del territorio y han generado que algunos departamentos y aglomerados crecieran mucho más que otros.

La estructura y localización del sector primario y manufacturero santafesino evidencian al interior de la provincia fuertes disparidades productivas y socioeconómicas que han generado a lo largo de los años que el mercado laboral santafesino sea muy heterogéneo y que se encuentre en permanente cambio en virtud de las oportunidades y desequilibrios que, a lo largo del tiempo, se han acentuado por la localización de nuevas actividades productivas.

El Instituto de Investigaciones Económicas (IIE) viene realizando desde hace mucho tiempo estudios sobre mercados de trabajos en la provincia y en los aglomerados que la componen, así como a nivel agregado del país. Algunos de esos estudios (Castagna y



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

otros, 2016; Véntola, 2019, Di Capua, 2020, Di Capua y otros, 2021) dan cuenta que tanto en Argentina como en la provincia, las mujeres no sólo reportan menores tasas de participación laboral, sino que, una vez insertas en el mercado de trabajo, suelen desempeñarse en empleos más precarizados, teniendo como correlato una mayor participación en empleos informales, trabajos a tiempo parcial y en ramas de ocupación de menores ingresos.

Continuando con dichos estudios, este trabajo tiene como objetivo principal visibilizar las brechas de género que se observan en el mercado laboral santafesino e identificar algunos factores que podrían dar respuesta a dicho fenómeno. Para ello, se toman como unidad de análisis los aglomerados Gran Rosario y Gran Santa Fe ya que entre los dos concentran más del 53% de la población de la provincia. Asimismo, la investigación propone contrastar la situación de dichos aglomerados con la del resto del país, con el fin de identificar similitudes y posibles diferencias en las dinámicas descritas anteriormente. Para el análisis se utilizaron los microdatos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el tercer trimestre del año 2022¹.

El trabajo se estructura en dos partes, la primera donde se realiza un análisis de las brechas de género en la región bajo estudio evaluando indicadores de empleo, ingresos y nivel educativo; y la segunda que enumera y describe posibles determinantes que podrían dar respuesta a la existencia de las brechas analizadas. Por último, se presentan algunas reflexiones finales.

2. Análisis de las Brechas de género en los aglomerados santafesinos

En los últimos años, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha presenciado importantes avances. Mientras que en Latinoamérica, durante la década de los 60, sólo dos de cada diez mujeres adultas estaban trabajando o buscando empleo, esa

¹ Para el procesamiento de los datos, se utilizó el código abierto publicado por Ecofeminita (2022).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

proporción escaló a más de seis de cada diez a comienzos de 2010 (Gasparini y Marchionni, 2015).

A pesar de ello, aún persisten importantes diferencias en las tasas de actividad² entre hombres y mujeres. En Argentina, el 51% de las mujeres participan del mercado laboral, lo que representa una brecha equivalente a 19 puntos porcentuales (p.p) con respecto a la participación laboral masculina, que se ubica en torno al 70%³. Los Aglomerados de Gran Rosario y Gran Santa Fe no escapan a esta problemática: en éstos, los hombres presentan tasas de actividad que superan a las de las mujeres en 17,7 y 18,2 p.p., respectivamente⁴.

Al analizar la participación laboral según franjas etarias, se observa cómo las brechas en las tasas de actividad son mayores en el subgrupo de personas entre 30 y 64 años. Mientras que la participación laboral de las mujeres entre 14 y 29 años en el Aglomerado de Gran Rosario es 9 p.p. menos que la de los hombres (48,1% versus 56,9%), la de aquellas en la franja 30-64 años asciende a 18,4 p.p. (73,3% versus 91,7%). Lo mismo sucede en el Aglomerado de Gran Santa Fe: mientras que en el primer escenario la brecha es de 12,3 p.p. (35,5% versus 47,8%), en el segundo esta es de 19,7 p.p. a favor de los hombres (72,2% versus 91,9%).

Las tendencias mencionadas coinciden con lo observado a nivel país. Teniendo en cuenta el agregado nacional⁵, la brecha entre hombres y mujeres de 14 a 29 años es de 10,6 p.p., mientras que ésta aumenta a 22,5 p.p. cuando se tiene en consideración la franja etaria de 30-64 años⁶. Una explicación plausible para este fenómeno radica en el

² Se entiende como Tasa de Actividad a la proporción que representa la Población Económicamente Activa sobre la población total. Se toman en consideración todas aquellas personas mayores de 14 años.

³ De aquí en adelante, salvo que se señale lo contrario, todos los datos harán referencia al tercer trimestre del año 2022 en base a datos de la EPH.

⁴ En Gran Rosario la participación laboral de las mujeres fue de 53,7% versus el 71,4% de los hombres mientras que en Gran Santa Fe, estas alcanzaron el 50,4% y 68,6%, respectivamente.

⁵ Cuando se contrasta con el agregado nacional se excluye, a fines de hacer una comparación precisa, los aglomerados de Gran Rosario y Gran Santa Fe.

⁶ Para la franja de 14 a 29 años, las tasas de actividad para hombres y mujeres son de 53,5% y 42,9%, respectivamente. Entre aquellas personas de entre 30 y 64 años, dichas proporciones ascienden a 91,9% en el caso de los hombres y 69,4% para las mujeres.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

hecho de que las mujeres jóvenes tienden a presentar mayores niveles de estudio que sus pares varones (Diaz Langou y otros, 2019), siendo que la formación académica correlaciona positivamente con la participación laboral de los individuos (Gasparini y otros, 2015).

Si se tiene en cuenta el conjunto de mujeres que efectivamente participa del mercado de trabajo, es decir las que componen la Población Económicamente Activa, es posible identificar, por un lado, aquellas que han logrado insertarse laboralmente y, por el otro, a las que se encuentran desocupadas dado que no encuentran oportunidades de empleo.

Para analizar el primer caso se tiene en cuenta la Tasa de Ocupación o Empleo⁷. Aquí también se observan brechas significativas entre hombres y mujeres. Mientras que en el agregado nacional 47% de las mujeres están empleadas (versus el 65,7% de los hombres), en los Aglomerados de Gran Rosario y Gran Santa Fe las brechas en la tasa de empleo equivalen a 17 y 16 p.p., respectivamente, a favor de los hombres. Aquí también, estas diferencias son mayores cuando se tiene en cuenta la franja etaria de 30 a 64 años⁸.

A pesar del ya mencionado aumento en la participación laboral femenina, las mujeres enfrentan mayores dificultades que los hombres a la hora de conseguir un puesto de trabajo. Esto se evidencia al tener en cuenta las diferencias en las tasas de desocupación⁹ entre hombres y mujeres. La proporción de mujeres desempleadas a nivel nacional es de 8% mientras que entre los hombres dicho porcentaje se ubica en torno al 6,5%. En Gran Rosario y Gran Santa Fe, para la franja etaria de entre 30 y 64 años, las tasas de desocupación de las mujeres se ubican en 5,3% (versus el 3,4% de los hombres) y 7,8% (versus el 7,1% de los hombres).

⁷ Mide la proporción de personas ocupadas con relación a la población total.

⁸ En Gran Rosario, la tasa de empleo de las personas entre 14 y 29 años es de 43,7% para las mujeres y 49,3% para los hombres. En cambio, en la franja de 30-64 años, dichas tasas equivalen al 69,4% y 88,7%, respectivamente. En Gran Santa Fe, la tasa de empleo de las personas entre 14 y 29 años es de 32,7% para las mujeres y 39,2% para los hombres. En cambio, en la franja de 30-64 años, dichas tasas equivalen al 66,6% y 85,4%, respectivamente.

⁹ Muestra la proporción de personas que están activamente buscando empleo y no lo consiguen en relación a la población económicamente activa.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Además, cuando se tiene en cuenta la Tasa de Subocupación¹⁰ es posible ver cómo las mujeres son las más afectadas. A nivel nacional, la tasa de subempleo entre las mujeres es de 15%, 6 p.p. más alta que la de los hombres. En ambos casos, la mayor parte de la subocupación es demandante, es decir, se trata de individuos que desean trabajar más horas y se encuentran en búsqueda activa de empleo¹¹. En el Aglomerado de Gran Rosario, la tasa de subocupación de las mujeres es de 11,2% mientras que la de los hombres se ubica en 5,7%. En Gran Santa Fe, por su parte, la subocupación entre las mujeres es aún mayor: ésta alcanza el 15,2%, 9 p.p. por encima de la de los hombres (6,5%).

Más allá de las ya mencionadas diferencias que hombres y mujeres enfrentan al momento de insertarse en el mercado laboral, es posible, a su vez, identificar brechas de género respecto a los ingresos¹² percibidos por aquellas personas que ya se encuentran insertas en el mercado de trabajo.

Los ingresos de las mujeres ocupadas¹³ son consistentemente menores que los de sus pares varones. En el total nacional, el salario promedio de las mujeres es un 22,5% más bajo que el de los hombres¹⁴. Mientras tanto, en el aglomerado de Gran Rosario las mujeres ganan, en promedio, casi un 31% menos que los hombres (\$63.600 versus \$91.900). En Gran Santa Fe, sin embargo, dicha diferencia es significativamente menor: el ingreso promedio de las mujeres es un 5% más bajo que el de los hombres (\$73.700 versus 77.500). Esto se debe a que una gran parte del empleo asalariado de este aglomerado se concentra en actividades tales como la enseñanza y el empleo público, donde los niveles salariales de hombres y mujeres no distan demasiado. Ambas

¹⁰ Proporción de la población que trabaja menos de 35 horas semanales y que desea aumentar la cantidad de horas trabajadas.

¹¹ En cambio, la subocupación no demandante afecta a aquellas personas que trabajan menos de 35 horas semanales, no están buscando activamente otro trabajo, aunque desearían trabajar más horas pero por causas involuntarias no lo hacen.

¹² Se entiende por brecha a la diferencia entre los ingresos promedios percibidos por el empleo principal de los varones y las mujeres.

¹³ Para el cálculo se toma en cuenta la brecha de ingresos derivada de la ocupación principal.

¹⁴ }



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

actividades concentran casi el 30% de la población ocupada en Gran Santa Fe, mientras que en el Gran Rosario no llegan a reunir al 18% de la población asalariada¹⁵.

Cuando se tiene en cuenta el nivel educativo alcanzado tanto por hombres como por mujeres, se observa que el porcentaje de personas que cuentan con un nivel educativo superior es notablemente mayor entre las ocupadas mujeres, en comparación a los ocupados varones. En el agregado nacional, el 31% de las mujeres ha alcanzado estudios superiores frente al 19% de los hombres. En Gran Rosario dicha proporción asciende al 36% y 22%, mientras que, en Gran Santa Fe, se ubican en 34% y 19%, respectivamente.

A pesar de ello, como se puede observar en los Gráficos 1 y 2, las brechas de ingreso en detrimento de las mujeres se mantienen independientemente del nivel educativo alcanzado. La evidencia indica que, a medida que aumenta el nivel educativo, las brechas de género en los ingresos percibidos se van reduciendo. En el agregado nacional, las mujeres que alcanzaron niveles de educación por debajo del secundario completo¹⁶ reportan ingresos que son, en promedio, un 41% menos al de sus pares varones. Aquellas con secundaria completa poseen ingresos que son 37% menores que los de los hombres mientras que, entre las personas con estudios superiores completos o incompletos, dicha brecha pasa a ser del 24%.

Tanto en el caso de Gran Rosario como de Gran Santa Fe, las mayores diferencias se dan entre aquellos hombres y mujeres que presentan los menores niveles de estudio. Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado por la literatura de género. Por ejemplo, Atal y Ñopo (2009) realizan un análisis para 18 países de América Latina y encuentran que una posible explicación radica en que las mujeres más educadas ocupan puestos en empresas donde hay menos espacio por fijación discrecional de salarios u otro comportamiento discriminatorio. Esta hipótesis es apoyada por el hecho de que la

¹⁵ Si se profundiza el análisis en este tema, se observa que en Gran Santa Fe el empleo público está desarrollado mayoritariamente por mujeres (55%) con estudios superiores terminados.

¹⁶ Esta categoría incluye aquellas personas sin instrucción, con primaria completa e incompleta o con secundaria incompleta.



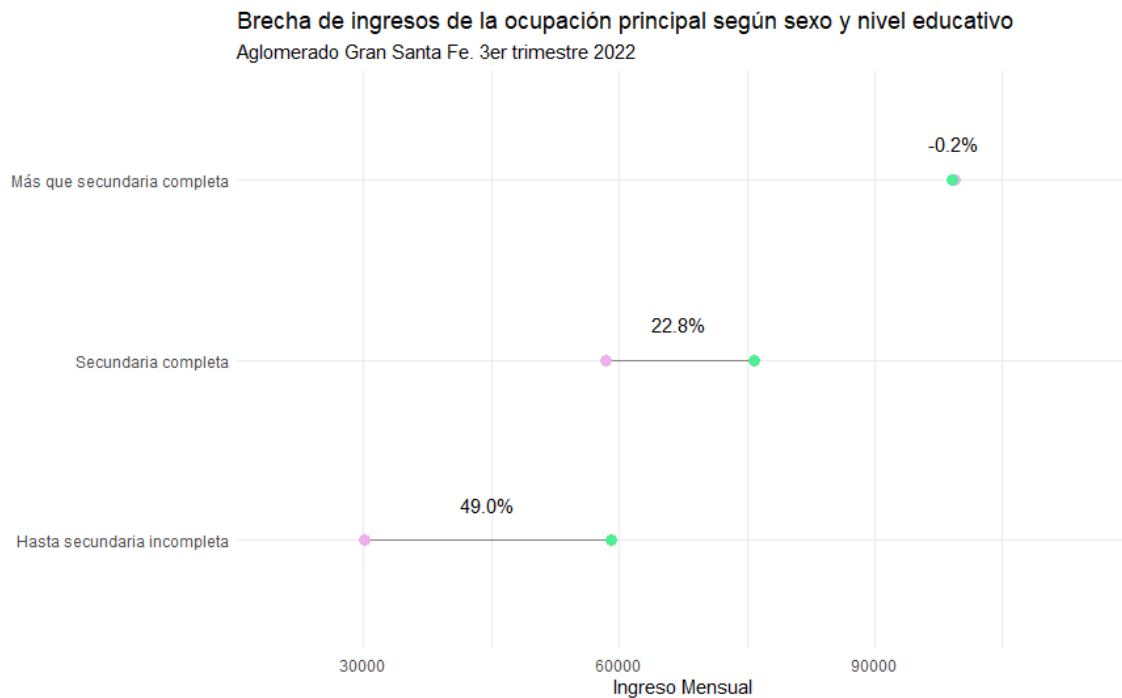
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

brecha salarial no explicada también es menor entre los trabajadores formales y muy alta en las empresas pequeñas (donde hay menos presencia de personas con un alto nivel educativo).

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC. El punto verde hace referencia al ingreso promedio mensual de los hombres mientras que el violeta corresponde a las mujeres.

En el gráfico anterior se observa que, en el aglomerado de Gran Santa Fe, la brecha de ingresos entre varones y mujeres es negativa para aquellos que poseen estudios superiores completos o incompletos. Esto implica que, en este caso, prácticamente no existe diferencia entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres. Esto puede deberse a que, como se mencionó anteriormente, el sector público representa una parte



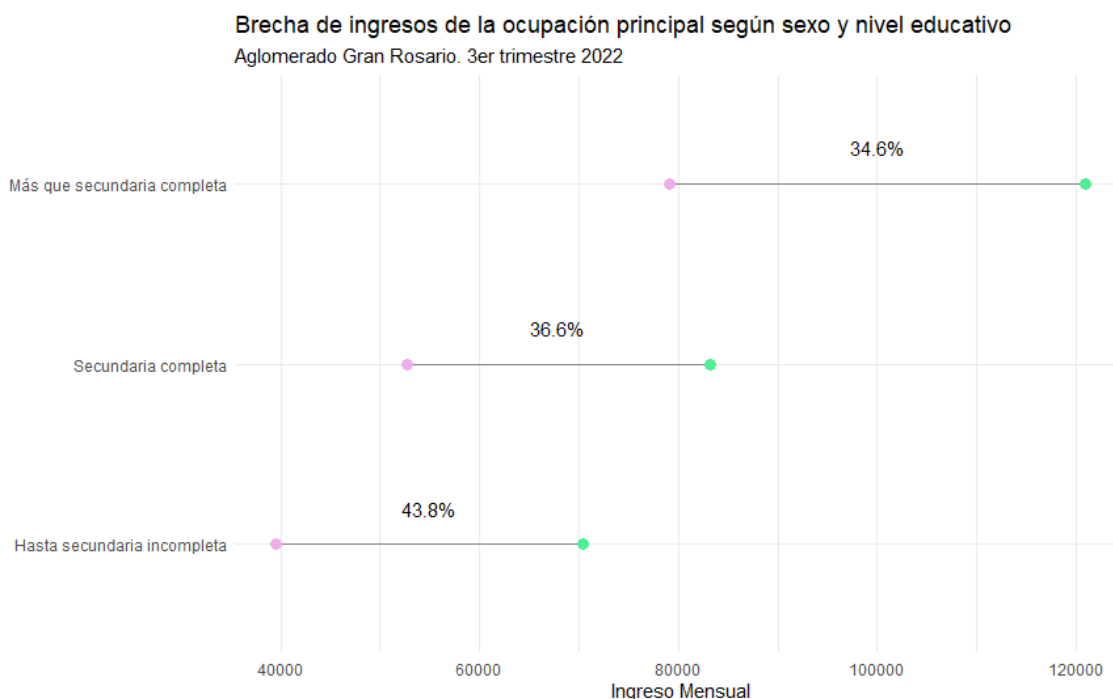
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

relevante del empleo asalariado y se encuentra en su mayoría desempeñado por mujeres con estudios superiores terminados (61%). En el caso de los varones solo el 40% ha alcanzado ese nivel de estudios. El promedio de los salarios de las mujeres que trabajan en este sector supera al de los hombres (\$118.515 contra \$109.266). En cambio, para aquellas mujeres con niveles de estudio inferiores al de secundaria completa, los ingresos percibidos son un 49% menos que el de los hombres.

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC. El punto verde hace referencia al ingreso promedio mensual de los hombres mientras que el violeta corresponde a las mujeres.

Lo observado en el Gran Santa Fe para aquellos que poseen estudios superiores no se replica en Gran Rosario. Si bien las actividades del sector público la desarrollan en su



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

mayoría mujeres (56%), tanto hombres como mujeres poseen niveles educativos altos (más del 53% tienen estudios superiores terminados).

En este aglomerado existe una brecha salarial entre sexos independientemente del nivel educativo alcanzado. En aquellas mujeres con niveles de estudio por debajo del de secundaria completa, los ingresos percibidos equivalen a un 44% menos del que reciben los hombres. Esta diferencia pasa a ser equivalente a un 36% en el caso de aquellas con secundario completo y de un 34,6% menos para las que poseen niveles universitarios completos o incompletos.

3. Determinantes de las brechas de género en el mercado laboral

A continuación, se esgrimen algunos de los múltiples determinantes que inciden, directa o indirectamente, en las desigualdades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

2.1 Tareas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado

Si bien, como se señaló anteriormente, las mujeres han ido ganando a lo largo de los últimos años mayor participación en el mercado laboral, la evidencia indica que, aún hoy en día, son ellas las encargadas de llevar a cabo la mayor parte de las responsabilidades de cuidado y de tareas no remuneradas¹⁷ al interior de los hogares.

Según datos provistos por el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, las mujeres dedican en promedio más del doble de tiempo al trabajo no remunerado en comparación a sus pares masculinos (36 versus 16 horas semanales, respectivamente)¹⁸.

¹⁷ Entendidas como aquellas que se encuentran por fuera de la frontera del sistema de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales, y que aplica tanto al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar como para los miembros que componen este último. También se tiene en consideración el trabajo para otros hogares o mismo para el resto de la comunidad (voluntariado).

¹⁸ Ver más en: <https://oig.cepal.org/es>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

En Argentina, recientemente se actualizó la Encuesta del Uso del Tiempo¹⁹, herramienta principal para medir las distintas actividades que realizan las personas en un período determinado y el tiempo, es decir, la intensidad, que le dedican a cada una de ellas. Los datos relevados indican que mientras que los varones destinan en promedio 3:40 horas por día al trabajo no remunerado, las mujeres lo hacen 6:31 horas. De esta manera, si se considera el total de horas que le dedican al trabajo productivo (trabajo en la ocupación más trabajo no remunerado), las mujeres tienen una carga horaria (9:20 horas) superior a la de los varones (8:38 horas).

Asimismo, a nivel nacional se estima que del total de personas que realizan tareas al interior de los hogares, el 70% corresponden a mujeres²⁰. En los aglomerados de Gran Rosario y Gran Santa Fe también se reproduce dicha tendencia. Si bien la brecha entre el tiempo destinado por hombres y mujeres ha ido reduciéndose a lo largo de los últimos años, aún persisten importantes diferencias. En 2018, el 80% de las personas que realizaban tareas domésticas en el Gran Rosario eran mujeres. Actualmente, esta cifra se mantiene en torno al 70%. Para el caso de Gran Santa Fe dicha proporción pasó de ser 87% en 2018 a 76% en 2022.

Esta preponderancia de las mujeres en tareas no remuneradas al interior de los hogares afecta su inserción y trayectoria en el mercado laboral (Rodríguez Enríquez, 2007) ya que afecta su disponibilidad de tiempo y calidad de vida. El denominado efecto “doble jornada” hace referencia a la carga que representan las tareas de cuidado, a las que se le adiciona la jornada laboral de las mujeres. A su vez, estudios encuentran que la cantidad de tiempo que las mujeres dedican a las tareas del hogar decrece a medida que aumenta el nivel de ingreso mientras que, en los hombres, dicha proporción se mantiene igual, independientemente del quintil de ingreso al que pertenezcan (Rodríguez Enríquez, 2015).

¹⁹ Esta se llevó a cabo entre octubre y diciembre de 2021 (anteriormente se había llevado a cabo la denominada Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, con datos al tercer trimestre de 2013). El relevamiento se llevó a cabo en 28.520 viviendas seleccionadas de áreas urbanas de todo el país.

²⁰ En base a datos de la encuesta de hogares (EPH) al tercer trimestre de 2022.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Como consecuencia de lo anterior, la brecha de género en el tiempo destinado a los quehaceres domésticos y cuidados no remunerados es mayor entre los hogares más pobres. Asimismo, la evidencia señala que, si bien las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas del hogar independientemente de la presencia de menores dentro del mismo, en aquellos hogares sin niños la distribución de la carga horaria es más equitativa (Marchionni, Gasparini & Edo, 2019). En promedio, en un hogar donde no residen menores los hombres trabajan alrededor de dos horas diarias en tareas no remuneradas mientras que las mujeres dedican un poco más de tres horas y media por día. En cambio, en hogares donde hay niños las mujeres dedican hasta ocho horas diarias en tareas no remuneradas mientras que los hombres destinan alrededor de tres horas por día.

Un informe reciente publicado por la Usina de Datos de la Universidad de Rosario reveló, en base a datos provenientes de la Encuesta de Hogares de Rosario, que mientras las mujeres dedican, en promedio, 2 horas y 55 minutos por día a tareas domésticas, los hombres destinan 1 hora y 36 minutos. Si se tiene en cuenta el cuidado de integrantes del hogar, se encuentra que el promedio diario dedicado por las mujeres es de 1 hora y 45 minutos mientras que, entre los hombres, este se reduce a 50 minutos diarios. En suma, se concluye que mientras las tareas de cuidado y trabajo doméstico insumen el 19% del tiempo diario disponible de las mujeres, esta proporción equivale al 10% del tiempo en el caso de los varones (Prospitti y otros, 2022).

2.2 Trabajo part-time

El trabajo a tiempo parcial hace referencia a aquellas personas que, tanto por decisión voluntaria como involuntaria, trabajan menos de 35 horas semanales. Si bien en muchos casos esta opción permite equilibrar actividades laborales y familiares, en muchas otras



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

es producto de las dificultades que las personas enfrentan para hallar un trabajo a tiempo completo.

Como se resaltó anteriormente, la tasa de subocupación²¹ es mayor en las mujeres que en los hombres. A nivel nacional, el porcentaje de mujeres subocupadas es de 15% frente al 8,5% de los hombres. En el aglomerado de Gran Rosario, la brecha es de casi 6 puntos porcentuales (11,2% versus 5,7%). En el aglomerado de Gran Santa Fe esta diferencia es aún más grande: el 15% de las mujeres son subocupadas mientras que entre los hombres dicha proporción alcanza a sólo el 6,5%.

En todos los casos, la mayor parte de la subocupación es, tanto en hombres como en mujeres, demandante. Esto implica que las personas están en búsqueda activa para aumentar las horas trabajadas. La subocupación también se incrementa a medida que disminuye el nivel de ingreso. Según Diaz Langou y otros (2019), las mujeres de los dos quintiles más pobres enfrentan una tasa de subocupación hasta cuatro veces más alta que las mujeres del 20% más pudiente.

Aquí también, una de las razones detrás de este fenómeno radica en la mayor participación de las mujeres en las tareas de cuidado y quehaceres domésticos, que generan una barrera de entrada al mercado laboral a tiempo completo o incluso la ya mencionada “doble carga” para aquellas que ya se encuentran plenamente empleadas. Esta es una de las razones por las cuales algunas mujeres deciden dedicarse parcialmente al trabajo remunerado. En esta línea, a su vez, Marchionni y otros (2019) encuentran que las diferencias entre países en la proporción de mujeres en empleos de tiempo parcial explican poco más del 40% de la brecha en las tasas de empleo femenino.

²¹ Personas que trabajan menos de 35 horas semanales, están disponibles para trabajar más horas y desean aumentar la cantidad de horas que trabajan.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.

Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

2.3 Informalidad laboral²²

Por lo general, quienes se encuentran en la informalidad deben afrontar peores condiciones laborales (menores ingresos, jornadas laborales extendidas, mayor inestabilidad laboral y falta de seguridad e higiene, entre otras) así como también un acceso limitado al sistema de seguridad social (jubilaciones, seguros de desempleo, indemnizaciones, seguros de salud y licencias, entre otros).

A nivel nacional, el porcentaje de mujeres asalariadas no registradas es de casi 40%, 4 p.p. más que el de los hombres. Mientras que en el aglomerado de Gran Santa Fe no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres (32,3% y 31,1%, respectivamente), en Gran Rosario, las mujeres presentan niveles de informalidad que superan en 10 p.p. los de los hombres (40,1% versus 30,1%). Esto también podría deberse, como se mencionó anteriormente, al empleo público que concentran el 30% del empleo en gran Santa Fe.

Estas brechas de género no sólo afectan a las mujeres durante su vida laboral activa, sino que tienen efectos posteriores que repercuten en su calidad de vida. Según un reciente informe de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía (2022), como consecuencia del incremento en el porcentaje de mujeres informales, solo el 12,1% de las mujeres en edad jubilatoria (entre 55 y 59 años) cuentan con más de 20 años de aportes. En consecuencia, se estima que el 69,6% de quienes perciben las jubilaciones mínimas son mujeres. Esto genera una brecha del 34,4% en los ingresos de las jubilaciones de varones y mujeres.

La informalidad laboral se relaciona de manera inversa con el nivel educativo. En el agregado nacional, entre los trabajadores que no alcanzaron a tener el secundario completo²³ son las mujeres las que están más expuestas a la informalidad: el 67,3% de

²² En el presente estudio, se toma como proxy de informalidad laboral a la ausencia de aportes jubilatorios por parte de aquellas personas asalariadas.

²³ Acá se encuentran aquellos sin instrucción, con primaria completa o incompleta o con secundaria incompleta.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

ellas no registra aportes jubilatorios, mientras que, entre los hombres, dicha proporción equivale al 51,3%. En cambio, para aquellos asalariados con niveles de educación superior completa o incompleta las diferencias entre mujeres y hombres se reducen drásticamente: en el caso de las mujeres el porcentaje que no posee descuentos jubilatorios es de 23,4% (frente al 19,7% de los hombres)²⁴.

Esta tendencia se replica también en los aglomerados analizados en el presente estudio. En el caso de Gran Rosario, mientras el 65,2% de las mujeres asalariadas con nivel educativo inferior al de secundario completo no posee acceso a la protección social (versus el 39,3% de los hombres), en el caso de aquellos con niveles superiores completos o incompletos de educación, se halla que el 23% de las mujeres y el 22,6% de los hombres trabaja en la informalidad²⁵. Dentro del aglomerado de Gran Santa Fe, la proporción de mujeres asalariadas con los menores niveles de educación²⁶ que no poseen descuentos jubilatorios es equivalente al 70% (frente al 55,7% de los hombres). En cambio, en el caso de los trabajadores con niveles de educación superior completa o incompleta, dicha brecha se revierte: mientras que el porcentaje de mujeres que trabajan en la informalidad equivale al 13,9%, entre los hombres dicha proporción se ubica en torno al 17,5%.

2.4 Segmentación horizontal

Este fenómeno es también conocido bajo el nombre de “paredes de cristal”, y hace referencia a los muros invisibles que segmentan el mercado de trabajo de acuerdo a estereotipos de género y generan que las mujeres tiendan a desempeñarse en sectores

²⁴ Para aquellos que alcanzaron a tener secundaria completa, la proporción de mujeres sin aportes jubilatorios es de 47%, mientras que entre los hombres es de 36%.

²⁵ Para aquellas mujeres y hombres con secundaria completa, las tasas de informalidad son de 51,4% y 29,5%, respectivamente.

²⁶ Esto es, aquellas sin instrucción, con primaria completa o incompleta o con secundaria incompleta.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

menos dinámicos y, por consiguiente, peor remunerados (por ej: educación, la salud o trabajo doméstico)²⁷.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) esta existencia de puestos de trabajo “femeninos” y “masculinos” obedece a factores relacionados tanto con la demanda como con la oferta. En el primer caso, se asume que los empleadores toman las decisiones relativas a la contratación de personal en función de ciertos estereotipos que consisten en imágenes negativas respecto del compromiso laboral y la productividad de las mujeres²⁸. Desde el lado de la oferta, la segregación obedece a las diferencias que mujeres y hombres poseen respecto al tipo de capital humano que disponen. Este, a su vez, depende de decisiones individuales y familiares como por ejemplo el tipo de educación a elegir (OIT, 2019a).

Según un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017), las niñas y adolescentes mujeres confían menos que los varones en sus capacidades en matemática, lo cual redundará en menor interés y rendimiento. En este sentido, nueve de cada diez vinculan la ingeniería con habilidades masculinas, lo que repercute, posteriormente, en la falta de mujeres en carreras universitarias STEM²⁹ y, por consiguiente, en el ingreso futuro dentro del mercado laboral.

Según Anker (1997), existen tres grandes categorías para agrupar las teorías que intentan explicar la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. En primer lugar, se hallan las teorías neoclásicas del capital humano, que señalan que las mujeres se encuentran menos calificadas para ocupar determinados puestos de trabajo como consecuencia de las diferencias en cuanto a los niveles de instrucción y años de experiencia. Luego, aparecen las denominadas teorías de la parcelación del mercado de

²⁷<https://www.cippec.org/textual/para-cerrar-las-brechas-de-genero-en-el-trabajo-las-politicas-deben-derribar-las-paredes-de-cristal/>

²⁸ Aquí también se contemplan los estereotipos “positivos”, según los cuales las mujeres son consideradas como personas juiciosas, prolijas, detallistas e incluso más sociables a la hora de tratar con público, y que también contribuyen a la segregación ocupacional.

²⁹ Según UNESCO, en más de dos tercios de los países del mundo, las mujeres jóvenes representan sólo el 25% de los estudiantes de ingeniería o Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Ver más en: <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

trabajo, que establecen que los mercados se encuentran compartimentados y estáticos, por lo que, existen sectores en donde el “hacinamiento” de las mujeres hace que los salarios dentro de dicho sector sean más bajos. Por último, existe la denominada teoría “feminista” o sociosexual. Esta última contempla factores externos al mercado laboral y asume que las diferencias que enfrentan hombres y mujeres dentro de este último son consecuencia de elementos externos, como por ejemplo el lugar subordinado que se le asigna a la mujer en la sociedad y en el seno familiar.

Piras (2006), por su parte, encuentra que, si bien el fenómeno de la segmentación horizontal se da en todo el mundo, la región de América Latina y el Caribe muestra uno de los índices más elevados³⁰. Otro hallazgo relevante es que la segregación ocupacional es mayor a menor nivel educativo. En otras palabras, las mujeres con menos estudios tienen muchas menos posibilidades de lograr movilidad entre las diferentes categorías ocupacionales que aquellas con los mayores niveles de preparación.

Como puede observarse en el Gráfico 3, a nivel nacional existe una correlación negativa entre la tasa de feminización, entendida como la proporción de asalariadas mujeres dentro de la rama de ocupación³¹, y el salario promedio de los sectores.

Gráfico 3: tasa de feminización e ingreso mensual promedio de los ocupados. Total aglomerados*

³⁰ Para ello se utiliza el denominado Índice de Disimilitud de Duncan, indicador que mide cuantitativamente la distribución de un determinado grupo socioeconómico de población en el espacio urbano. Si la distribución de hombres y mujeres en las categorías ocupacionales seleccionadas es la misma, entonces el índice tendrá un valor mínimo (que por lo general es cero). Por otro lado, si los hombres y las mujeres están completamente segregados (no hay categorías ocupacionales compartidas por ambos géneros), entonces el índice alcanzará su valor máximo (que por lo general es uno).

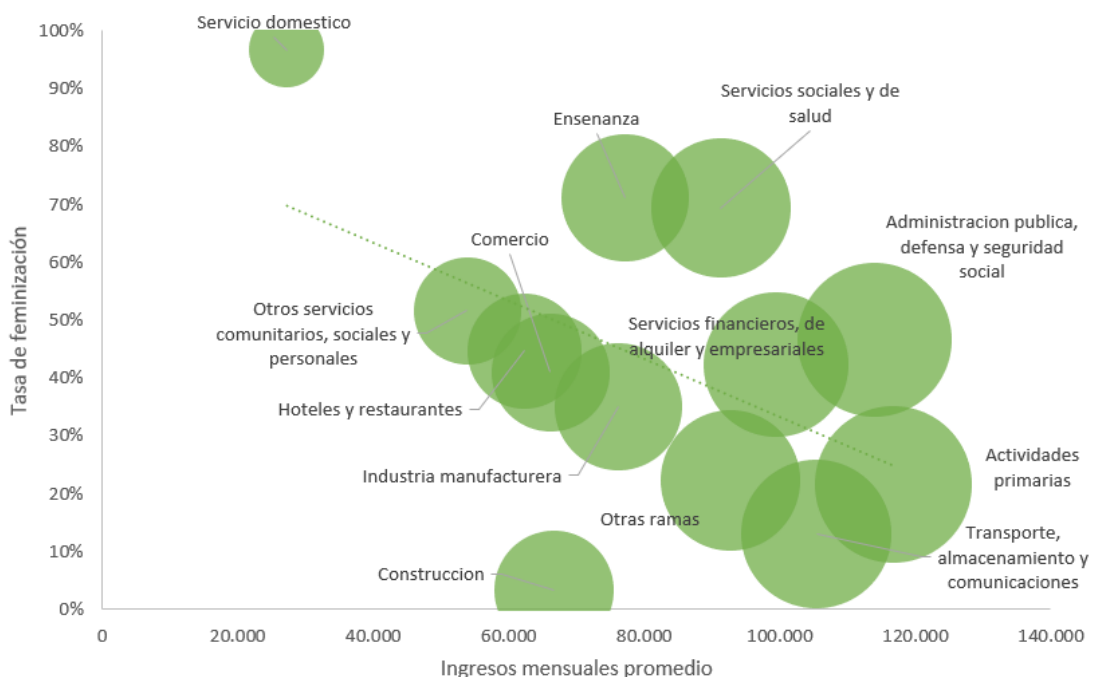
³¹ La tasa de feminización se calcula como el porcentaje de mujeres respecto al total de personas dentro de la rama de ocupación.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



Fuente: elaboración propia en base a datos de EPH 3° trimestre 2022. El tamaño de las burbujas corresponde a los montos de ingreso promedio de cada sector. *Excluyendo al de Gran Rosario y Gran Santa Fe

Es posible identificar como aquellos sectores con mayor proporción de mujeres resultan ser los que tienen asociados menores salarios promedio que aquellos en donde las mujeres son minoría. En el sector de servicio doméstico, por poner un ejemplo, el 97% de las trabajadoras son mujeres que poseen un ingreso mensual promedio equivalente a \$27.200 pesos. En cambio, en el sector de transporte las mujeres poseen una participación del 13%. Aquí, el salario promedio es de \$105.400.

En el Gráfico 4 y 5 puede verse el mismo ejercicio replicado para ambos aglomerados.

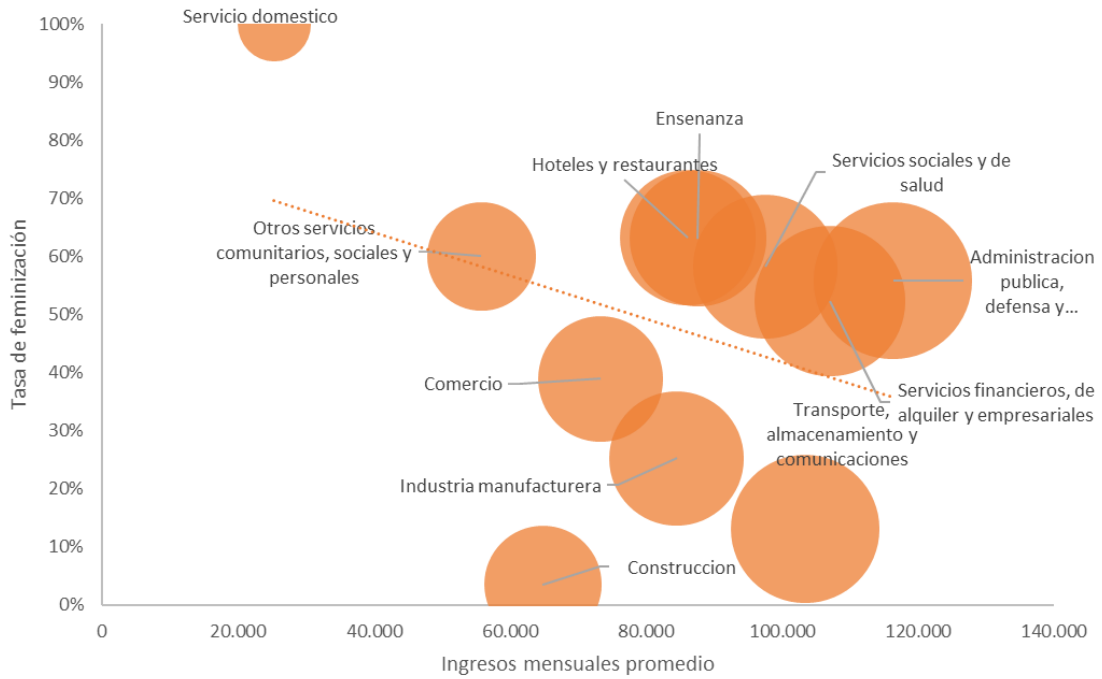
Gráfico 4: tasa de feminización e ingreso mensual promedio de los ocupados.
Aglomerado Gran Rosario



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



Fuente: elaboración propia en base a datos de EPH 3° trimestre 2022. El tamaño de las burbujas corresponde a los montos de ingreso promedio de cada sector.

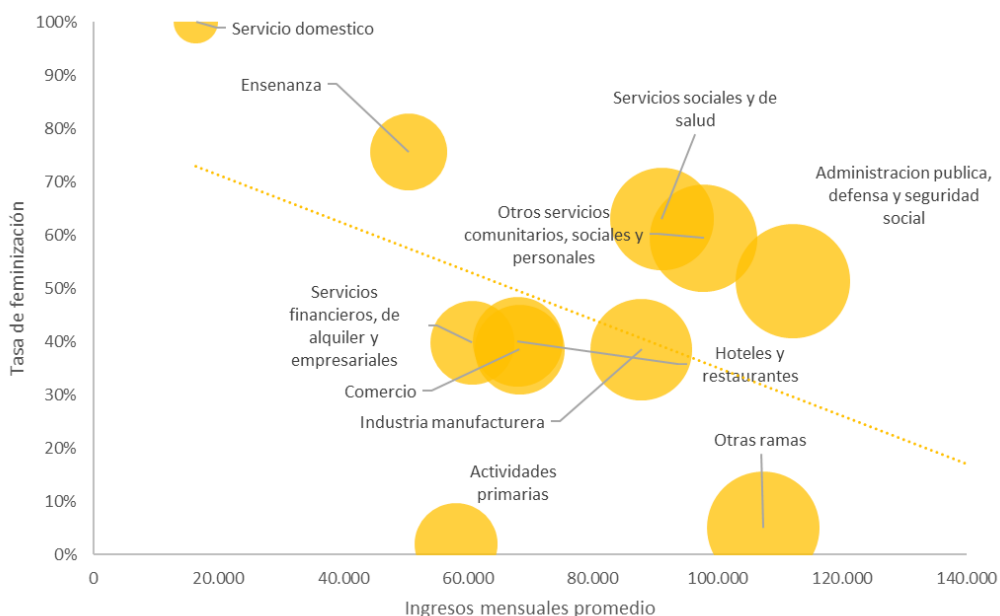
Gráfico 5: tasa de feminización e ingreso mensual promedio de los ocupados.
Aglomerado Gran Santa Fe



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA. Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



Fuente: elaboración propia en base a datos de EPH 3° trimestre 2022. El tamaño de las burbujas corresponde a los montos de ingreso promedio de cada sector.

En ambos casos, aquí también los sectores más feminizados son los de servicio doméstico, enseñanza, hoteles y restaurantes y servicios de salud. En términos relativos, dichos sectores presentan salarios promedio más bajos que los reportados por aquellos sectores más masculinizados (transporte y comunicaciones, comercio y servicios financieros).

2.5 Techos de cristal

Este término hace referencia a la dificultad que poseen las mujeres para ascender laboralmente tanto en la esfera pública como privada. En otras palabras, implica la falta de representación femenina en puestos de toma de decisiones. La metáfora del cristal refiere a la existencia de barreras intangibles que impiden que dicho fenómeno ocurra (Albretch y otros, 2003 y Cotter y otros, 2001).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Según datos recientes publicados por el Global Gender Gap Report 2022³², la proporción global de mujeres en roles de liderazgo se ubica en torno al 31 %, aunque las proporciones varían según la industria. En 2022, solo industrias seleccionadas tuvieron niveles cercanos a la paridad de género, como organizaciones no gubernamentales (47%), educación (46%) y servicios personales y de bienestar (45%). En el otro extremo del rango se encuentran Energía (20%), Manufactura (19%) e Infraestructura (16%) (World Economic Forum, 2022). En Argentina, el 58% de las empresas tienen mujeres en la alta dirección y apenas 23% de los cargos sénior son ocupados por mujeres, ubicándose, no sólo por debajo del promedio mundial, sino también regional³³ (Diaz Langou, 2019).

Sin embargo, la brecha salarial de género no desaparece cuando las mujeres asumen funciones directivas. De hecho, según datos recientes de la OIT, de los 93 países para los que hay datos disponibles, la brecha salarial de género es mayor para los gerentes que para el total de empleados en 43 países.

Como se señaló anteriormente, a pesar de demostrar niveles más altos de calificación, las mujeres poseen menor participación en puestos de jefatura y dirección que sus pares varones. En el agregado nacional, según datos de la EPH, del total de puestos de dirección o jefatura, el 32% corresponden a mujeres. Por otro lado, del total de mujeres ocupadas, el 73% corresponde a la categoría asalariadas mientras que el 21% son cuentapropistas y el 5,3% ejerce un cargo de dirección o jefatura (mientras que, entre los hombres, dicha proporción asciende al 8,3%).

En el aglomerado de Gran Rosario la tendencia es muy similar. El 32% de los puestos de dirección o jefatura está en manos de mujeres. Además, el 4% de ellas posee un rol de directora (versus el 6% de los hombres). En Gran Santa Fe estas diferencias son más

³² Encargado de medir, a nivel global en base a datos de 155 países, la proporción de mujeres y hombres que ocupan puestos profesionales y técnicos, así como puestos de altos funcionarios y gerentes.

³³ Para 2018 en América Latina 65% de las empresas contaban con, al menos, una mujer en la alta dirección, mientras que 30% de los cargos sénior se encuentran ocupados por mujeres (Diaz Langou, 2019).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.

Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

profundas: aquí el 24% del total de los puestos de alta jerarquía son ocupados por mujeres. Asimismo, mientras el 2,2% de estas ejerce un rol directivo, dicho porcentaje equivale al 6,6% de los hombres.

4. Reflexiones finales

La desigualdad de género en el mercado laboral de los aglomerados de Gran Rosario y Gran Santa Fe no es ajena a la tendencia que se observa a nivel nacional. Como se destacó a lo largo del informe, en todos los casos las brechas entre hombres y mujeres se dan no sólo en la participación laboral y el acceso al empleo, sino también en las características de los empleos de aquellas mujeres insertas en el mercado de trabajo. Además, dichas diferencias difieren según características como el nivel de ingresos, el nivel educativo o la presencia de niños en el hogar. De esta forma, puede concluirse que las más perjudicadas son aquellas mujeres que pertenecen a los estratos socioeconómicos más bajos, las que tienen hijas/os menores a cargo y las que alcanzan menores niveles educativos.

Incluso cuando participan del mercado laboral, son las mujeres las que presentan mayores probabilidades de estar subempleadas o insertas en trabajos informales. Además, se sigue evidenciando una brecha de ingresos en detrimento de las mujeres que es explicada, entre otros factores, por la cantidad de horas trabajadas, los sectores en los que se insertan, y su menor participación en puestos de toma de decisiones.

A raíz del análisis de los datos provenientes de la Encuesta Permanentes de Hogares podemos concluir que las diferencias observadas entre los aglomerados de Gran Rosario y Gran Santa Fe se explican, principalmente, por la mayor incidencia del empleo público (en dónde predomina la participación femenina que posee, a su vez, mayores niveles de estudio).

En conjunto, existen varios factores que se entrelazan y refuerzan mutuamente, generando y reproduciendo las brechas de género en el mercado laboral. Para abordar



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

estas desigualdades, se requiere un enfoque integral que incluya políticas y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, eliminen los sesgos y estereotipos de género, fomenten la inclusión en todos los niveles y sectores laborales, y valoren y redistribuyan equitativamente las tareas de cuidado y hogar.

Bibliografía

- Albrecht et al (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden? Journal of Labor Economics.
- Anker, R. (1997). Segregación profesional, repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo.
- Atal, J., Ñopo, H., & Winder, N. (2009). New century, old disparities: Gender and ethnic wage gaps in Latin America.
- Castagna, A. y Véntola, V. (2016) Desequilibrios territoriales en Santa Fe. Un análisis de las heterogeneidades departamentales del mercado laboral en la post convertibilidad. IV Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de San Luis, Villa Mercedes. Septiembre.
- Di Capua, L., Véntola, V, Gutiérrez, S. y Castagna, A. (2021) “Dinámica del mercado de trabajo del Aglomerado Gran Rosario en los últimos cinco años.” Presentado en XXV Jornadas Anuales de Investigaciones en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística. UNR. Rosario. Argentina. Marzo.
- Cotter et al (2001). The Glass Ceiling Effect. Social Forces, Volume 80, Issue 2.
- Cuervo Morales, M. Y Morales Gutierrez, F. (2009): Las teorías del desarrollo y las desigualdades regionales: una revisión bibliográfica. En Análisis Económico, N° 55, vol. XXIV, 1° cuat. de 2009.
- Di Capua L. (2020) “Demanda de habilidades y formación para el trabajo.” Presentado en Seminario Perspectivas y Prospectivas del Trabajo y las Organizaciones.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Programa de Estudios Interdisciplinarios sobre Trabajo y Organizaciones (PEITO CEI-UNR). Rosario. Octubre.

- Ecofeminita. (2022). Ecofeminita/EcoFemiData: informes ecofemidata. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>
- Gasparini, L y Marchionni, M. (2015). Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America. CEDLAS
- Prospitti et al (2022). Informe especial N°11: La desigualdad de género en números. Universidad Nacional del Rosario
- Diaz Langou, G et al (2019). El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos. CIPPEC
- Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., y Bustelo, M. (2019). Participación Laboral Femenina: ¿Qué explica las brechas entre países? Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. CAF
- Dirección de Economía, Igualdad y Género. Ministerio de Economía Argentina (2022). Protagonistas del crecimiento. Las brechas de género en la economía argentina. 4to trimestre 2021.
- Piras (2006). Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales. BID
- OECD (2021), Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
- OIT (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico.
- OIT (2019a). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género.
- OIT (2019b). Women in Business and Management: The business case for change.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

- OIT (2020). COVID-19 y el mercado de trabajo en Argentina
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas. Buenos Aires: CIEPP.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Revista Nueva Sociedad 256.
- Steimberg, C; Cetrángolo, O y Gatto, F (2011): “Desigualdades territoriales en Argentina. Insumos para el planeamiento estratégico del sector educativo”, UPEA-CEPAL, Documento de Proyecto, Buenos Aires.
- UNESCO. (2017). Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural.
- Véntola, V. (2019) “La segmentación laboral en Santa Fe en el marco del crecimiento económico de la primera década del siglo XXI. Una mirada desde la dinámica productiva y laboral de sus departamentos.” Presentado en 14 Congreso ASET: Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual. Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires (UBA). Buenos Aires. Argentina. Agosto.
- World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022.