



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

N° 42, Vol. XXV, verano 2024, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Brechas de género en el mercado de trabajo en Argentina. Antes, durante y después de la pandemia por COVID-19 (2019-2021)

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho na Argentina. Antes, durante e depois da pandemia de COVID-19 (2019-2021)

Gender gaps in the labor market in Argentina. Before, during and after the COVID-19 pandemic (2019-2021)

Francisco N. FAVIERI¹

Verónica ORELLANO²

Recibido: 22.02.2023

Recibido con modificaciones: 10.11.23

Aprobado: 15.11.23



RESUMEN

La pandemia de COVID-19 produjo cambios sobre los principales indicadores del mercado de trabajo. En Argentina, la actividad y el empleo descendieron y la desocupación creció profundizando las heterogeneidades pre-existentes. En este artículo exploramos las desigualdades entre mujeres y varones en el mercado de trabajo, a partir de su participación, representación, concentración y disimilitud para medir la segregación horizontal (en ramas de actividad) y segregación vertical (en jerarquías ocupacionales). Para ello, trabajamos con la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) entre los años 2019-2021 a fin de reflejar sus cambios y persistencias antes, durante y después de la pandemia. Entre los resultados destacamos que las mujeres no logran recuperarse plenamente luego de la pandemia en su participación en el mercado de trabajo, que la segregación horizontal y vertical se mantiene y extiende hacia el año de recuperación (2021).

Palabras claves: brecha de género, mercado de trabajo, pandemia

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic produced changes in the main labor market indicators. In Argentina, activity and employment fell and unemployment grew, deepening the pre-existing heterogeneities. In

¹ Doctor en Ciencias Sociales (Universidad Nacional de Cuyo, Argentina). Licenciado y profesor en Sociología (Universidad Nacional de San Juan, Argentina). Investigador asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET, Argentina) en Gabinete de Estudios e Investigación en Sociología (GEIS), Facultad de Ciencias Sociales (FACSO-UNSJ). Docente de Sociología Política y Sociología de la Población en carreras de Lic. y Prof. En Sociología (FACSO-UNSJ). Correo: franciscofavieri@gmail.com

² Licenciada y Profesora en Sociología (Universidad Nacional de San Juan, Argentina). Estudiante en Maestría en Políticas Sociales (FACSO-UNSJ). Correo: veroorellano30@gmail.com

this article we explore the inequalities between women and men in the labor market, based on their participation, representation, concentration and dissimilarity to measure horizontal segregation (in branches of activity) and vertical segregation (in occupational hierarchies). To do this, we work with the microdata base of the Permanent Household Survey (EPH-INDEC) between the years 2019-2021 in order to reflect its changes and persistence before, during and after the pandemic. Among the results we highlight that women do not manage to fully recover after the pandemic in their participation in the labor market, that horizontal and vertical segregation is maintained and extends towards the year of recovery (2021).

Key Words: gender gap, labor market, pandemic

RESUMO:

A pandemia do COVID-19 produziu mudanças nos principais indicadores do mercado de trabalho. Na Argentina, a atividade e o emprego caíram e o desemprego cresceu, aprofundando as heterogeneidades pré-existentes. Neste artigo exploramos as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, com base em sua participação, representação, concentração e dissimilaridade para medir a segregação horizontal (nos ramos de atividade) e vertical (nas hierarquias ocupacionais). Para isso, trabalhamos com a base de microdados da Pesquisa de Domicílios Permanentes (EPH-INDEC) entre os anos de 2019-2021 a fim de refletir suas mudanças e persistência antes, durante e após a pandemia. Entre os resultados destacamos que as mulheres não conseguem se recuperar totalmente após a pandemia em sua participação no mercado de trabalho, que a segregação horizontal e vertical se mantém e se estende até o ano de recuperação (2021).

Palavras chave: diferença de gênero, mercado de trabalho, pandemia

SUMARIO

1. Introducción. 2. Desigualdad de género desde los estudios de la economía feminista, la división sexual del trabajo y la reproducción de la vida. 3. Metodología. 4. Resultados. 5. Debate. 6. Conclusiones. Bibliografía.

1. Introducción

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sostiene que la pandemia por coronavirus encontró a América Latina y el Caribe en una situación de bajo crecimiento económico e incremento de la pobreza. De hecho, su impacto diferencial entre la población coloca a las mujeres en desventaja, en cuanto a su autonomía, de modo que la pandemia profundiza las desigualdades previas a la vez que crea otras nuevas (CEPAL, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres de la región fueron las más afectadas por la pandemia, el empleo entre ellas descendió entre 2019 y 2020 un 9,4% frente al 7% entre los varones incrementando las diferentes brechas de género en el mercado de trabajo (OIT, 2022). El impacto se explica en mayor medida ante el descenso del empleo informal y el cierre de micro, pequeñas y medianas empresas en los que predominan las mujeres trabajadoras, incluso en el trabajo doméstico, de gran participación femenina y en otros como comercio y gastronomía, hotelería y turismo conocidos por su empleo intensivo de mano de obra femenina.

También señalan que la pandemia durante 2021 impidió una recuperación plena y equilibrada de los mercados de trabajo, en términos comparativos, las mujeres aun no logran recuperar los 4 millones de puestos de trabajo perdidos entre el 1er semestre de 2020 y 3er trimestre de 2021. Situación diferente entre los varones que, sí lo hicieron, a pesar de que las mujeres recuperaron el empleo de forma más intensa. En términos generales, se amplifica y prolongan las brechas entre ambos sexos logrando una pérdida de la autonomía femenina, no solo por la ausencia de empleo sino también por el incremento de trabajo no remunerado en los hogares (OIT, 2022).

En sintonía, la situación en Argentina es similar. La participación femenina en el mercado de trabajo antes de la pandemia sostenía brechas en participación, empleo y desocupación que se reducirán al inicio de la pandemia (2020) y se extenderán en el año de recuperación (2021) llegando a superar los niveles de la pre-pandemia (2019) (INDEC, 2019 y 2021).

Frente a este contexto, nos preguntamos sobre las variaciones entre los principales indicadores que caracterizan al mercado de trabajo para reflejar cómo persiste y se intensifica la desigualdad entre varones y mujeres durante la pandemia. Para ello, analizamos a partir de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) las diferencias entre la calificación y jerarquía ocupacional, sobre participación en las distintas ramas de actividad. Con todo, pretendemos reflejar y visibilizar los diferentes tipos de segregación que se sostienen en ambos grupos.

Para explicar la dinámica en Argentina sostenemos, como supuesto de trabajo, que la brecha entre varones y mujeres se amplifica hacia 2021 por las siguientes razones:

- a) la brecha en la ocupación de las mujeres en el mercado de trabajo se incrementa ya que los sectores de actividad donde encuentran sobre-representación no logran recuperar los valores observados en prepandemia, al tiempo que sucede lo contrario entre los varones.
- b) a pesar de sostener (las mujeres) un mayor nivel de instrucción y calificación lo que implicaría mejores posiciones en términos de jerarquía en el empleo, la brecha no se reduce respecto de los varones luego de la pandemia

Con ambos puntos buscamos reflejar las expresiones de segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, a fin de determinar la configuración de la brecha entre mujeres y varones antes, durante y después de la pandemia. A tales fines continuamos tres grandes partes, una teórica, otra metodológica y la última de resultados, debate y conclusiones.

En la primera parte, desarrollamos el anclaje teórico general sobre el que partimos para analizar los resultados. Aquí retomamos los diferentes recorridos en torno al debate sobre la desigualdad de género desde los estudios de la economía feminista, nos posicionamos sobre la perspectiva de la división sexual del trabajo y la distribución desigual del trabajo productivo y reproductivo entre mujeres y varones asociándolo a formas de segregación y discriminación de origen económico, social e histórico. En la parte metodológica, recuperamos los conceptos de segregación horizontal y vertical en el estudio de las brechas de género en el mercado de trabajo. Indicamos cómo se realizan los cálculos de participación, representación, concentración y la construcción del índice de disimilitud, señalando además la fuente de información.

En la última parte, compartimos los principales resultados a partir de la caracterización general sobre el mercado de trabajo a nivel nacional respecto de las tasas de actividad, empleo, desocupación, ocupación y subocupación, junto a la composición de la tasa de empleo y descriptores de edad, nivel educativo, calificación e intensidad para varones y mujeres, como corolario para el análisis de la segregación por rama de actividad y jerarquías. Aquí se exhiben tablas para los tres años bajo estudio y se observan las variaciones que exhibe la reducción de la brecha entre 2019-2020 y luego su recuperación para 2021.

Luego del análisis de los resultados continuamos a la sección de debate donde recuperamos los estudios de coyuntura que abordan temáticas directamente relacionadas al tema (reducción de la participación de las mujeres durante las crisis y su recuperación más lenta respecto de los varones e incremento final de la brecha) donde se acompañan con reflexiones a partir de los supuestos de trabajo presentados. Al final, recorreremos los avances y limitaciones encontradas en las conclusiones.

2. Desigualdad de género desde los estudios de la economía feminista, la división sexual del trabajo y la reproducción de la vida

En principio, analizaremos los resultados de la coyuntura desde la perspectiva de la economía feminista ya que otorga herramientas conceptuales y metodológicas para lograr un análisis más preciso sobre la realidad de las mujeres y varones en el mercado de trabajo. La economía feminista parte del concepto de género para exhibir las diferencias entre varones y mujeres (Rodríguez Enríquez, 2010). El género refiere a una construcción social y cultural de la diferencia sexual; es decir, remite y designa relaciones sociales entre los sexos- como relaciones de poder- que han establecido procesos de diferenciación, desigualdad, dominación y subordinación entre hombres y mujeres (Aspiazu, 2014) según los contextos sociohistóricos y culturales de referencia.

A través del género se atribuyen características sociales, culturales, simbólicas e históricas que moldean el “deber ser” y el “deber hacer” de varones y mujeres; al comprender ideas, prácticas y descripciones valorizantes que acotan e imponen tiempo, roles, funciones, espacios, responsabilidades diferenciales (Aspiazu, 2014). Y, en tanto, construcción social y cultural, la categoría es (re)producida, mediada y sostenida por un amplio espectro de normas e instituciones -económicas, sociales, políticas, culturales y religiosas- que dan lugar a su institucionalización.

Así, las relaciones de género en tanto “(...) relaciones desiguales, jerarquizadas, asimétricas o antagónicas de explotación y de opresión entre dos categorías de sexo socialmente construidas” (Hirata, 2017, p.1) permiten establecer una ruptura con las nociones biologicistas o supuestos universales de las diferencias entre las prácticas sociales masculinas y femeninas. Así afianzan la afirmación de que las diferencias se construyen socialmente y, por tanto, comprensibles históricamente, sobre la base de relaciones jerárquicas de poder (Kergoat, 2017).

Dado que el género permite describir y analizar los diferentes roles asignados a mujeres y varones en lo social, también posibilita a comprender cómo se configuran sus relaciones en el ámbito del mercado laboral, donde se reflejan, refuerzan y estructuran las relaciones de género y desigualdades de poder acercando las limitaciones, dinámicas y características de la participación laboral femenina (Espino, 2011). De esta forma, la economía feminista incorpora las relaciones de género “como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de varones y mujeres como agentes económicos” (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 31-32), como objeto del análisis (Pérez Orozco, 2005) y plantea además, una perspectiva que se enfoca sobre el análisis de la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2001 en Pérez Orozco, 2005; Rodríguez Enríquez, 2010), poniendo énfasis en cómo se satisfacen las necesidades humanas “la producción, los mercados, no tienen valor en sí mismos, sino en la medida en que colaboran o impiden el mantenimiento de la vida, que es la categoría central” (Pérez Orozco, 2005, p.54)

Para comprender en detalle estas diferencias, el concepto de división sexual del trabajo resulta fundamental. Con esto se pretende reflejar que la distribución de los puestos de trabajo (profesionales y domésticos) en la estructura de las sociedades no responde a un reparto neutral.

El desarrollo del capitalismo y su división sexual del trabajo propició una reconceptualización del trabajo al asociarlo a aquellas actividades que se desarrollan en el mercado -asalariado, cuenta propia, formal e informal, público o privado-; y que implican una remuneración; es decir, un factor de producción en el mercado (Carrasco, 2014). La reconceptualización del trabajo -previamente englobaba toda actividad humana continúa destinada a la producción de bienes y servicios en post de satisfacer necesidades (Carrasco, 2014)- fortaleció la concepción binaria del espacio social en público/privado.

La masculinidad se reforzó como categoría universal, asociándolo a lo público-político y la femineidad se vinculó a lo privado-no económico en base a principios biológicos de las diferencias entre las prácticas sociales masculinas y femeninas. Así, sobre la base de una asignación natural de roles, lo femenino se enlazó a su capacidad biológica de reproducción, a su función maternal y de cuidado confinándola al ámbito de lo privado. Los varones, en cambio, se vinculan al ejercicio de actividad en lo público-colectivo y productivo mediante su venta de fuerza de trabajo.

En este contexto, se configuraron una serie de prescripciones en torno al “deber ser” y “deber hacer” de varones y mujeres asentadas en la desvalorización social, económica y simbólica de las

mujeres como agentes económicas, creadoras de cultura y valores del trabajo (Espino, 2011) intrínsecamente relacionado a la invisibilización del valor económico de la reproducción social del trabajo (Rodríguez Enríquez, 2010).

La reproducción social de la fuerza de trabajo se constituye como base del edificio económico capitalista y condición de posibilidad de su reproducción en conjunto (Carrasco, 2014). De aquí que, la invisibilización del trabajo de reproducción social tiene como fin el ocultar la transferencia de lo doméstico a la economía capitalista; donde es necesario vincular el proceso de producción “de recursos” con el de “producción social” (reproducción) sobre la realidad de que la tarea reproductiva no solo permite el ejercicio productivo en el mercado sino que además contribuye a la socialidad capitalista dejando entender que el trabajo reproductivo (no remunerado) es un subsidio a la tasa de ganancia y acumulación del capital (Rodríguez Enríquez, 2015).

Con todo, la división sexual del trabajo en tanto inserción diferencial de varones y mujeres en los espacios de producción social y reproducción (Espino, 2011), denota la existencia de una relación social específica entre los grupos de sexo, en tanto no solo expresa diferenciación sino también “(...) procesos por los cuales la sociedad utiliza la diferenciación para jerarquizar las actividades: la división sexual del trabajo está en el centro de poder que los varones ejercen sobre las mujeres” (Kergoat, 1997, p. 32), (re)produciendo desigualdad, dominación y subordinación. De esta forma, las diferencias también se observan en la distribución del trabajo productivo y reproductivo, entre el hogar, el mercado y el Estado y, por otro, entre varones y mujeres, estableciendo una posición de subordinación de la última (Rodríguez Enríquez, 2015) que no solo implica una valoración social, económica y simbólica distinta de las tareas asignadas en función del sexo sino también comprende significaciones y modos de vincularse al trabajo diferenciales (Espino, 2011).

Por otra parte, al constituir una forma generizada de distribución de tiempos y tipos de trabajo entre hombres y mujeres, la división sexual del trabajo establece una limitación de las posibilidades de participación en el ámbito público a nivel laboral, social, político y cultural (Espino, 2011), esto significa menos autonomía económica para las mujeres a partir de los resultados económicos de su actividad y las condiciones laborales en tanto muestran mayores niveles de informalidad y precariedad, desempleo, segregación horizontal y vertical, brecha salarial y menor participación (Espino, 2011; Rodríguez Enríquez, 2015).

En sintonía, dichas formas de segregación y discriminación se vinculan al concepto de patriarcado, potenciando al capitalismo, siendo estructuras sociales autónomas e interrelacionadas, que, como sistemas de opresión y explotación, se refuerzan mutuamente. Es así que la posición desigual de las mujeres en el lugar de trabajo se atribuye a las normas de género patriarcales y a la lógica del trabajo en el capitalismo donde las explicaciones varían según el aspecto que se pretenda focalizar, como los tipos de trabajos a los que acceden las mujeres, la exclusión de ciertas ramas de actividad y las brechas salariales. En ese sentido se señala la necesidad de integrar el proceso social y económico de producción con las diferencias de género como inseparables de la estructura de clases, combinando la idea de dominación de clases y de género¹ junto a la de etnia, raza, religión que constituye un desafío retomado desde el debate de la interseccionalidad (Crenshaw, 1993; McBride, Hebson y Holgate, 2015).

3. Metodología

Conforme al apartado anterior, recuperamos algunos indicadores a fin de reflejar las desigualdades entre mujeres y varones en el mercado de trabajo. Entre ellos utilizaremos los referidos a la segregación ocupacional de género (horizontal y vertical).

La segregación ocupacional de género refiere a situaciones de discriminación por causas múltiples referidas a lo económico, lo doméstico o lo cultural. Este concepto manifiesta la desigualdad en el

¹ Gimenez (2005) destaca que debe estudiarse el trabajo femenino como explotación de género y opresión de clase, que es una expresión de las relaciones capitalistas del modo de producción y de las organizaciones que reproducen socialmente esas desigualdades, sobre ello es en lo que hay que enfocarse antes que las brechas de género en los salarios o en la construcción social del género, etc.

mercado de trabajo entre varones y mujeres y se exhibe en accesos diferenciales al empleo (inserción), diferentes ingresos y posibilidades de ascenso (OIT, 2019)

Como tal, la segregación puede advertirse en diferentes formas conforme a la distribución de varones y mujeres en diferentes dimensiones del mercado de trabajo, es así que nos proponemos, por un lado, reflejar la segregación horizontal, a fin de advertir en qué ramas de la actividad económica se encuentran más mujeres que varones. Y por otro, visibilizar la segregación vertical, que indica cómo es la distribución de mujeres y varones en relación a la jerarquía ocupacional. Dichos conceptos son utilizados ampliamente en la bibliografía especializada, encontramos importantes aportes en Wainerman (2012), Actis Di Pasquale y Lanari (2015), Actis Di Pasquale y Savino (2019) entre otras.

En este trabajo, hacemos énfasis sobre las razones que subyacen a tales distribuciones, que fundamentan el ejercicio crítico en el análisis de los resultados, esto es, cómo las situaciones de discriminación prevalecen oprimiendo con mayor intensidad a las mujeres en las sociedades modernas. En las cuales elegir (un empleo) no es una opción, tal y como se plantea abiertamente en términos de la racionalidad económica que se supone rige las relaciones de utilización de la fuerza de trabajo.

Dicho lo anterior, para reflejar la segregación ocupacional construiremos, en primer lugar, indicadores de participación, representación y concentración (Blau y Winkler, 2018) a fin de medir y exhibir la dinámica de la población de mujeres. En cada caso, definimos a,

- a) Participación: como el porcentaje de mujeres que en un n-ésimo sector (S)/ jerarquía ocupacional(JO) existen respecto del total de mujeres y varones presentes en ese sector/jerarquía ocupacional

$$\frac{\text{Mujeres en S/JO}}{\text{Total mujeres y varones en S/JO}} \times 100$$

- b) Representación: como el porcentaje de mujeres que en un n-ésimo sector(S)/ jerarquía ocupacional(JO) existen dividido por el porcentaje de mujeres en el total de personas ocupadas

$$\frac{\% \text{ Mujeres en S/JO}}{\% \text{ Mujeres en el total de personas ocupadas}} \times 100$$

- Con valores menores a 1 las mujeres se encontrarían sub-representadas en S y/o JO
- Con valores mayores a 1, las mujeres se encontrarían sobre-representadas en S y/o JO

- c) Concentración: como el porcentaje de mujeres que en un n-ésimo sector(S)/ jerarquía ocupacional(SO) existen dividido por el porcentaje de mujeres total que trabajan en ese n-ésimo sector/jerarquía ocupacional

$$\frac{\% \text{ Mujeres en S/JO}}{\text{Total de mujeres ocupadas}} \times 100$$

En segundo lugar, calculamos el índice de disimilitud de Duncan y Duncan (1955) para reflejar con mayor precisión a la segregación ocupacional horizontal. Este índice muestra la proporción de mujeres que se necesitan para equiparar la cantidad de varones por sector de actividad, es decir, cuántas mujeres se necesitan para una distribución homogénea, por ello, exhibe la dimensión de igualdad del fenómeno.

Aquí la variable de diferenciación corresponderá al sexo y las unidades organizativas corresponden a cada sector de actividad económica, como se muestra en la siguiente fórmula:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^k \frac{x_{1i}}{X_1} - \frac{x_{2i}}{X_2},$$

Donde i incorpora la indexación sobre los sectores de actividad, x_{1i} muestra el número de mujeres por sector de actividad i , X_1 el total de mujeres, x_{2i} el número de varones en el sector de actividad i , X_2 el total de varones. De esta forma, el valor final tiene un rango de 0 a 1, donde 0 es una segregación nula y 1 la máxima segregación, sin embargo, cuando observamos valores superiores al 0,6 puede decirse que existe una situación de hiper-segregación (Glaeser y Vidgor, 2001 en Vázquez, 2012).

Como destacan Actis Di Pasquale y Savino (2019) el índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan (1955) tiene algunas limitaciones para reflejar los cambios en la estructura ocupacional, sin embargo, lo aplicamos conforme sostenemos que es una medida robusta para aproximarnos a la desigualdad horizontal entre mujeres y varones sobre mercado de trabajo.

Para este trabajo, utilizamos la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC sobre los 2dos trimestres de 2019, 2020 y 2021 por las siguientes razones. En primer lugar, la selección de los años nos permite comparar las diferencias entre varones y mujeres en el mercado de trabajo antes (2019), durante (2020) y la salida/recuperación paulatina en (2021) de la pandemia. En segundo lugar, elegimos los segundos trimestres ya que, son los meses de mayor estabilidad en la mayoría de las diferentes actividades económicas y por lo tanto la comparación en el tiempo es más estable y en tercer lugar, interesa dicho trimestre ya que podemos ubicarlo casi directamente con el inicio de la pandemia, por lo que los indicadores reflejan de forma directa el momento con mayores restricciones a la movilidad y por ende impacto directo sobre la actividad económica.

Destacamos también que EPH-INDEC recurre a la categoría sexo para referirse al binomio varón-mujer distinción con eje desde una perspectiva biológica. En este trabajo realizaremos las descripciones y análisis de los resultados distinguiendo a mujeres y varones tal como se registran los datos en las bases, sin embargo, también nos referimos al género como categoría analítica. Sostenemos en sintonía con Hernández García (2006) y Araya Umaña (2015) que el género es una construcción social, que no está determinada de forma unidireccional por factores biológicos y que esta perspectiva contribuirá al análisis otorgando mayor precisión reflexiva.

Es importante señalar también que frente a esta situación especial INDEC señaló el cambio en la metodología de captación de la información aplicando encuestas telefónicas (ver INDEC, 2019) y a pesar de ello, lograron los niveles de representatividad deseados. Por último, la EPH es una encuesta trimestral polietápica que tiene como objetivo conocer la situación laboral y económica de la población, como principal insumo para los estudios sobre mercado de trabajo, busca la representatividad sobre ese objetivo, exhibiendo limitaciones en términos de sectores de actividad, es decir, el marco muestral de EPH no busca representatividad (directamente) sobre la participación de las personas por sector de actividad económica y en algunos casos puede existir sub-representación como en el ámbito rural, ya que es una encuesta diseñada para captar la dinámica y estructura laboral de aglomerados urbanos.

4. Resultados

El análisis se compone por tres partes. La primera refiere a una descripción general sobre las diferencias entre mujeres y varones a partir del estudio sobre las principales tasas del mercado de trabajo y en particular la composición de la tasa de empleo. En la segunda parte se desarrolla el estudio sobre la segregación horizontal (por rama de actividad) y de jerarquías (vertical) a partir del cálculo del índice de disimilitud de Duncan y Duncan, junto a descriptores sobre concentración, representación y participación de la población de mujeres y varones.

4.1 Caracterizaciones generales

Observamos que durante la pandemia las diferencias se reducen gracias a una salida mayor de varones en las tasas de actividad y empleo y que la recuperación es más exitosa para los varones.

Mientras que las mujeres no logran llegar a los valores previos a la pandemia (2019), dando como resultado final el incremento de las diferencias en ambos durante 2021 (ver cuadro N°1).

Por otra parte, para la desocupación abierta y la población ocupada demandante señalamos un comportamiento similar. Varones lidera en todos los años, incrementando las diferencias durante 2019 y 2020 junto a una reducción en 2021. Por último, la tasa de subocupación es donde menores diferencias observamos, así es que en 2019 mujeres superaban a varones en 0,7 p.p. y en 2020 se invierte el liderazgo e incrementa la diferencia a 1,5 p.p. para luego reubicarse en 0,1 p.p. a favor de los varones.

Siguiendo el cuadro N°1 observamos también que existe una mayor expulsión de varones que de mujeres del mercado de trabajo entre 2019 y 2020, aunque en términos relativos el impacto es mayor en el caso de las mujeres quienes tienen menor participación en el mercado de trabajo. Luego en el año de la recuperación, varones supera valores de pre-pandemia con excepción de las mujeres, como veremos más adelante, la mayoría de las mujeres se encuentran sobre representadas en las actividades de trabajo doméstico, salud y enseñanza, siendo la primera la que más pierde durante 2020 y no logra recuperarse en 2021.

Por otra parte, el cuadro N°1 refleja la distribución de varones y mujeres según categoría ocupacional, donde las personas asalariadas explican más de tres cuartas partes de la composición de la tasa de empleo durante todos los años, seguido por cuenta propia, patrón y trabajo familiar sin remuneración. En términos generales varones supera en participación a mujeres en cada categoría exhibiendo brechas superiores a los 2 p.p. en asalariados, en particular, asalariados con descuento jubilatorio, seguido por cuenta propia, con valores que van del 1,5 a 2,1 p.p. En el resto de las categorías la diferencia es menor a 1 p.p.

Hasta aquí, las mujeres participan menos que los varones en el mercado de trabajo y en cuanto al empleo, luego de la crisis de 2020, las brechas se incrementan. Para describir con mayor precisión la composición de la tasa de empleo, en el cuadro N°1 vemos distribuciones diferenciales entre mujeres y varones por grupos de edad, donde los varones lideran en cada uno sosteniendo una brecha mayor en aquellas personas ocupadas de 30 a 64 años que va de 2,6 p.p. en 2019 a 2,7 p.p. durante la pandemia y de allí a 3,7 p.p. en 2021.

**Cuadro N°1. Principales indicadores del mercado de trabajo, composición de la tasa de empleo y descriptores generales entre varones y mujeres.
2dos trimestres de 2019, 2020 y 2021. Total país, Argentina**

<i>Principales indicadores (N°1)</i>												
Tasas	2019				2020				2021			
	M	V	T	D	M	V	T	D	M	V	T	D
Actividad	21,1%	26,6%	47,7%	5,5%	16,8%	21,6%	38,4%	4,7%	19,8%	26,1%	45,9%	6,4%
Empleo	18,7%	23,9%	42,6%	5,2%	14,6%	18,8%	33,4%	4,2%	17,7%	23,8%	41,5%	6,1%
Desocupación abierta	5,0%	5,7%	10,6%	0,7%	5,9%	7,2%	13,1%	1,3%	4,5%	5,1%	9,6%	0,7%
Ocupados demandantes	8,3%	10,0%	18,3%	1,8%	4,7%	6,9%	11,6%	2,2%	7,6%	9,3%	17,0%	1,7%
Subocupación	6,9%	6,2%	13,1%	-0,7%	4,1%	5,5%	9,6%	1,5%	6,1%	6,3%	12,4%	0,1%
<i>Composición de tasas de empleo (N°3)</i>												
Asalariado	14,5%	17,1%	31,6%	2,7%	11,6%	14,1%	25,7%	2,5%	13,4%	16,7%	30,1%	3,3%
<i>con descuento jubilatorio</i>	9,2%	11,5%	20,7%	2,2%	8,7%	10,9%	19,6%	2,2%	8,9%	11,7%	20,6%	2,8%
<i>sin descuento jubilatorio</i>	5,2%	5,7%	10,9%	0,5%	2,9%	3,2%	6,1%	0,2%	4,5%	5,0%	9,5%	0,5%
Patrón	0,4%	1,1%	1,5%	0,7%	0,2%	0,6%	0,9%	0,4%	0,4%	1,1%	1,5%	0,7%
Cuenta propia	3,7%	5,6%	9,3%	1,9%	2,6%	4,1%	6,6%	1,5%	3,8%	5,9%	9,6%	2,1%
TFSR	0,2%	0,1%	0,3%	0,0%	0,2%	0,1%	0,2%	-0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	-0,1%
Total	18,7%	23,9%	42,6%	5,2%	14,6%	18,8%	33,4%	4,2%	17,7%	23,8%	41,5%	6,1%
<i>Descriptores generales (N°4)</i>												
<u>Edades</u>												
Hasta 29 años	3,8%	5,9%	9,8%	2,1%	2,7%	3,9%	6,6%	1,2%	3,7%	5,5%	9,1%	1,8%
De 30 a 64 años	14,1%	16,6%	30,7%	2,6%	11,5%	14,3%	25,7%	2,8%	13,5%	17,2%	30,8%	3,7%
65 años y más	0,8%	1,3%	2,2%	0,5%	0,4%	0,6%	1,0%	0,2%	0,5%	1,1%	1,6%	0,6%
<u>Nivel educativo</u>												
Hasta primaria completa	2,6%	4,7%	7,3%	2,1%	1,6%	3,4%	5,0%	1,7%	1,7%	4,2%	5,9%	2,4%
Hasta secundaria completa	7,2%	11,4%	18,6%	4,2%	5,2%	9,2%	14,4%	3,9%	6,4%	11,3%	17,7%	4,9%
Hasta terciario/universitario completo	8,9%	7,7%	16,6%	-1,1%	7,7%	6,2%	13,9%	-1,5%	9,5%	8,1%	17,7%	-1,4%

Sin instrucción	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
<u>Calificación</u>												
Profesional	2,0%	2,5%	4,5%	0,6%	1,6%	1,8%	3,4%	0,1%	2,1%	2,5%	4,7%	0,4%
Tecnico	4,0%	3,6%	7,6%	-0,4%	3,7%	3,1%	6,8%	-0,6%	4,0%	4,0%	8,0%	0,0%
Operativo	7,4%	13,9%	21,2%	6,5%	5,5%	11,0%	16,5%	5,4%	7,3%	13,8%	21,1%	6,5%
No calificado	5,2%	3,6%	8,8%	-1,6%	3,5%	2,7%	6,2%	-0,7%	4,1%	3,2%	7,3%	-0,9%
Resto	0,2%	0,3%	0,5%	0,1%	0,2%	0,2%	0,4%	-0,1%	0,1%	0,2%	0,4%	0,1%
<u>Intensidad</u>												
Subocupado	3,3%	3,0%	6,3%	-0,4%	1,6%	2,1%	3,7%	0,6%	2,8%	2,9%	5,7%	0,1%
Ocupado pleno	11,4%	12,1%	23,5%	0,7%	7,6%	8,8%	16,4%	1,2%	10,9%	11,8%	22,6%	0,9%
Sobreocupado	3,5%	8,3%	11,8%	4,8%	2,0%	4,2%	6,2%	2,2%	3,1%	8,1%	11,2%	5,0%
No trabajo en sem. Ref.	0,5%	0,6%	1,1%	0,0%	3,4%	3,7%	7,0%	0,3%	0,9%	1,1%	2,0%	0,1%
<u>Totales</u>	18,7%	23,9%	42,6%	5,2%	14,6%	18,8%	33,4%	4,2%	17,7%	23,8%	41,5%	6,1%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC. Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a totales y D a diferencia absoluta. TFSR es Trabajadores Familiares Sin Remuneración.

Lo anterior es diferente a lo observado en el resto de los grupos de edad. Ello interesa ya que la expulsión de las mujeres del mercado de trabajo fue de mayor magnitud en un grupo de edad más estable frente a la crisis, contrario a lo que sucede con las personas de hasta 29 años que logran una importante recuperación en tanto participación después de la crisis.

Con respecto al nivel educativo, la mayoría de la población ocupada se ubica con niveles de hasta secundaria completa con una brecha a favor de los varones que se incrementa luego de 2020, llegando en 2021 a 4,9 p.p. El siguiente nivel es hasta terciario o universitario completo, donde las mujeres superan a los varones con una diferencia mayor a 1 p.p.

En cuanto a la calificación los varones sostienen diferencias mayores a 5,4 p.p. en la calificación operativa, que reúne las mayores frecuencias en todos los años, seguido por técnicos donde las mujeres superan a los varones con una diferencia que no excede a 1 p.p., parecido a lo que sucede para las calificaciones profesionales (las menos representativas de la población ocupada) pero que se ubican a favor de los varones. Por último, encontramos mayores frecuencias de mujeres no calificadas que varones donde la brecha se reduce a lo largo de los años bajo análisis pasando de 1,6 p.p. a 0,9 p.p.

Por otra parte, la intensidad en las ocupaciones refleja la cantidad de horas dedicadas por semana de trabajo. Las mayores frecuencias son representadas por las personas ocupadas plenas, que trabajan 40 horas semanales, seguido por sobreocupada y subocupada. Las brechas varían en cada una, siendo las de mayor magnitud aquellas que se encuentran entre las personas sobreocupadas, logrando una diferencia máxima de 5 p.p. en 2021 entre varones y mujeres luego de un descenso durante 2020 de 2,2 p.p. Por último, las brechas de mujeres y varones entre las personas que trabajan menos de 35 horas por semana son las menores, y en 2019 mujeres superaron a varones con un 0,4 p.p y luego siendo superadas por varones en los años siguientes como ya observamos en el cuadro N°1.

En síntesis, las mujeres que componen la tasa de empleo se ubican en su gran mayoría en edades de 30 a 64 años, sosteniéndose, con mayor frecuencia, en calificaciones operativas, seguidas por técnicas y no calificadas, superando en estas últimas a los varones. Si bien hay más mujeres en una ocupación plena, otro tanto se desempeña como subocupada logrando valores similares a los varones en tanto participación y cuya mayor diferencia se ubica entre la población de varones sobreocupada.

Destacamos también que el incremento sobre las diferencias entre 2021 y 2019 luego de la pandemia podría explicarse por la entrada y salida de varones en el mercado de trabajo, tal como indicamos al inicio de este análisis.

5.2 La segregación en ramas de actividad y jerarquías

Continuando con los objetivos propuestos por este trabajo abordamos ahora la segregación horizontal entre mujeres y varones en las diferentes ramas de actividad económica sobre cada año bajo análisis. Para ello calculamos la participación, representación y concentración de varones y mujeres por año de estudio, junto al índice de disimilitud (IDD) desarrollado por Duncan y Duncan (1955). En principio ordenamos los cuadros en función de la representación, a fin de ubicar en primer lugar los sectores donde las mujeres se encuentran sobre representadas, es decir, donde tienen un valor mayor a 1 y en orden descendente los menos representativos, donde encuentran sub-representación.

Comenzando en 2019, observamos una sobre-representación de mujeres en actividades de hogares empleo doméstico (2,2), enseñanza (1,7) y salud y servicios sociales (1,6) (ver cuadro 2). Tal como exhibimos en el cuadro 4.1 siguen a estas ramas alojamiento y servicios de comidas y actividades financieras, de seguros e inmobiliarias con una representación similar a 1,1. En cada caso, la rama de mayor participación de mujeres logra un 96,5% (para empleo doméstico) con una concentración del 17,1% siendo sólo superada en este indicador por comercio (17,7%), una de las actividades económicas que junto a actividades profesionales, científicas y técnicas y administración pública y defensa logran una representación similar entre varones y mujeres de 1 p.p.

Por otro lado, entre los sectores que lideran la sub-representación sectorial de las mujeres se encuentra construcción (0,1), transporte y almacenamiento (0,2) y actividades primarias (0,3). La lectura conjunta del IDD para 2019 indica que el 37,1% de mujeres deben cambiar de ocupación con

los varones de modo tal que en todas las ocupaciones obtengamos la misma proporción entre mujeres y varones.

En 2020 actividades de hogares empleo doméstico (2,2), salud y servicios sociales (1,7) y enseñanza (1,7) lideran la sobre-representación de las mujeres ocupadas seguido por actividades profesionales, científicas y técnicas (1,1) (ver cuadro 3). Además, en empleo doméstico la participación es del 96,8% y en salud y enseñanza encontramos valores aproximados al 73%. Los sectores de mayor sub-representación de mujeres sostienen en primer lugar a construcción (0,1), transporte y almacenamiento (0,2) y suministro de electricidad, gas y agua (0,2), donde, por ejemplo, la participación de mujeres en construcción para el año de referencia es de 4,6%.

Sólo administración pública y defensa y otras actividades de servicio logran una representación más equilibrada cercana a 1. Destacamos una reducción de la representación de las mujeres en el comercio y las actividades financieras, de seguros e inmobiliarias (0,9) respecto del año anterior y en particular alojamiento y servicio de comidas con 0,8. De hecho, para esta rama de actividad, observamos una reducción de la participación del 47,1% en 2019 al 32,9% en 2020.

En cuanto al IDD, encontramos una reducción de la brecha que del 37,1% al 35,3%; acompañando la lectura de los cuadros anteriores sobre la reducción de las diferencias durante la crisis por la expulsión de trabajadoras y trabajadores del mercado de trabajo.

El último año bajo análisis, 2021, muestra una representación similar a la de los años anteriores (cuadro 4). Persiste la sobre-representación de mujeres en actividades de hogares empleo doméstico (2,2), enseñanza (1,7), salud y servicios sociales (1,6) seguido por otras actividades de servicio (1,2) y actividades financieras (1,1) (ver cuadro 4.3), mientras que administración pública y defensa, actividades profesionales, científicas y técnicas, comercio y alojamiento y servicios presentan una representación entre 1 a 0,9 entre mujeres y varones.

Los sectores más sub-representados de mujeres continúan protagonizados por construcción (0,1), transporte y almacenamiento (0,2) y suministro de electricidad, gas y agua (0,3). Por otra parte, el IDD muestra que el 36,8% de las mujeres deben cambiar de ocupación con varones para lograr una misma proporción, de hecho, la brecha se recupera y amplía, aunque no llega a los valores de pre-pandemia (2019).

Cuadro N°2. Participación, representación, concentración entre mujeres y varones e índice de disimilitud según rama de actividad. 2dos trimestre del 2019. Total país, Argentina

Ramas de actividad*	Pob. Ocup			Participación		Representación		Concentración		ABSDif	IDD
	M	V	T	M	V	M	V	M	V		
Empleo domestico	906871	33226	940097	96,5%	3,5%	2,2	0,1	17,1%	0,5%	0,17	
Enseñanza	802982	249042	1052024	76,3%	23,7%	1,7	0,4	15,1%	3,7%	0,11	
Salud y Serv. Soc.	514826	226880	741706	69,4%	30,6%	1,6	0,5	9,7%	3,4%	0,06	
Otras act. de Serv.	215676	223774	439450	49,1%	50,9%	1,1	0,9	4,1%	3,3%	0,01	
Alojamiento y Serv. Comidas	224060	243528	467588	47,9%	52,1%	1,1	0,9	4,2%	3,6%	0,01	
Act. Financieras, seguros y inmobiliarias	158539	178398	336937	47,1%	52,9%	1,1	0,9	3,0%	2,6%	0,00	
Act. Profesionales, Cient. Y Tec.	225493	263767	489260	46,1%	53,9%	1,0	1,0	4,3%	3,9%	0,00	
Admin. Pública y defensa	435830	516101	951931	45,8%	54,2%	1,0	1,0	8,2%	7,6%	0,01	
Comercio	936228	1285128	2221356	42,1%	57,9%	1,0	1,0	17,7%	19,0%	0,01	
Artes, entretenimiento y recreación	77601	139774	217375	35,7%	64,3%	0,8	1,1	1,5%	2,1%	0,01	
Falsos ocup., descrip. vacía, no especific.	42495	79384	121879	34,9%	65,1%	0,8	1,2	0,8%	1,2%	0,00	
Ind. Manufacturera	446933	971461	1418394	31,5%	68,5%	0,7	1,2	8,4%	14,4%	0,06	
Act. Admin. y serv. de apoyo	135566	324407	459973	29,5%	70,5%	0,7	1,3	2,6%	4,8%	0,02	
Información y comunicación	48686	182647	231333	21,0%	79,0%	0,5	1,4	0,9%	2,7%	0,02	
Suministro electr., gas y agua	22734	87046	109780	20,7%	79,3%	0,5	1,4	0,4%	1,3%	0,01	
Act. Primarias	13454	83561	97015	13,9%	86,1%	0,3	1,5	0,3%	1,2%	0,01	
Transporte y almacenamiento	61727	603073	664800	9,3%	90,7%	0,2	1,6	1,2%	8,9%	0,08	
Construcción	32461	1076624	1109085	2,9%	97,1%	0,1	1,7	0,6%	15,9%	0,15	
Totales	5304356	6769037	12073393	43,9%	56,1%	1	1	100%	100%	0	
										0,371	37,1%

Fuente: Elaborado en base a datos de EPH-INDEC *Se excluye "actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales"

Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a totales y ABS Dif. a diferencia absoluta.

Cuadro N°3. Participación, representación, concentración entre mujeres y varones e índice de disimilitud según rama de actividad. 2dos trimestre del 2020. Total país, Argentina

Ramas de actividad*	Pob. Ocup			Participación		Representación		Concentración		ABSDif	IDD
	M	V	T	M	V	M	V	M	V		
Empleo domestico	564033	18906	582939	96,8%	3,2%	2,2	0,1	13,5%	0,4%	0,13	
Salud y Serv. Soc.	509324	184095	693419	73,5%	26,5%	1,7	0,5	12,2%	3,4%	0,09	
Enseñanza	709303	256589	965892	73,4%	26,6%	1,7	0,5	17,0%	4,8%	0,12	
Falsos ocup., descrip. vacía, no especific.	52691	58809	111500	47,3%	52,7%	1,1	0,9	1,3%	1,1%	0,00	
Act. Profesionales, Cient. Y Tec.	160956	179661	340617	47,3%	52,7%	1,1	0,9	3,9%	3,3%	0,01	
Otras act. de Serv.	152667	185864	338531	45,1%	54,9%	1,0	1,0	3,7%	3,5%	0,00	
Admin. Pública y defensa	429976	552692	982668	43,8%	56,2%	1,0	1,0	10,3%	10,3%	0,00	
Comercio	644162	1007995	1652157	39,0%	61,0%	0,9	1,1	15,5%	18,7%	0,03	
Act. Financieras, seguros y inmobiliarias	114148	180264	294412	38,8%	61,2%	0,9	1,1	2,7%	3,4%	0,01	
Act. Admin. y serv. de apoyo	164834	267913	432747	38,1%	61,9%	0,9	1,1	4,0%	5,0%	0,01	
Artes, entretenimiento y recreacion	40951	76047	116998	35,0%	65,0%	0,8	1,2	1,0%	1,4%	0,00	
Ind. manufacturera	391531	779500	1171031	33,4%	66,6%	0,8	1,2	9,4%	14,5%	0,05	
Alojamiento y serv. de comidas	88540	180250	268790	32,9%	67,1%	0,8	1,2	2,1%	3,4%	0,01	
Informacion y comunicacion	40914	190842	231756	17,7%	82,3%	0,4	1,5	1,0%	3,5%	0,03	
Act. Primarias	16302	76777	93079	17,5%	82,5%	0,4	1,5	0,4%	1,4%	0,01	
Suministro electr., gas y agua	14717	123857	138574	10,6%	89,4%	0,2	1,6	0,4%	2,3%	0,02	
Transporte y almacenamiento	35523	427724	463247	7,7%	92,3%	0,2	1,6	0,9%	8,0%	0,07	
Construccion	30121	631854	661975	4,6%	95,4%	0,1	1,7	0,7%	11,7%	0,11	
Totales	4166441	5379639	9546080	43,6%	56,4%	1	1	100%	100%	0	
										0,353	35,3%

Fuente: Elaborado en base a datos de EPH-INDEC *Se excluye "actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales"

Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a totales y ABS Dif. a diferencia absoluta.

Cuadro N°4. Participación, representación, concentración entre mujeres y varones e índice de disimilitud según rama de actividad. 2dos trimestre del 2019. Total país, Argentina

2019											
Ramas de actividad*	Pob. Ocup			Participación		Representación		Concentración		ABSDif	IDD
	M	V	T	M	V	M	V	M	V		
Empleo domestico	674853	26063	700916	96,3%	3,7%	2,2	0,1	13,2%	0,4%	0,13	
Enseñanza	796142	246624	1042766	76,3%	23,7%	1,7	0,4	15,6%	3,6%	0,12	
Salud y Serv. Soc.	553369	224906	778275	71,1%	28,9%	1,6	0,5	10,8%	3,3%	0,08	
Otras act. de Serv.	267731	237758	505489	53,0%	47,0%	1,2	0,8	5,2%	3,5%	0,02	
Act. Financieras, seguros y inmobiliarias	167145	161377	328522	50,9%	49,1%	1,1	0,8	3,3%	2,4%	0,01	
Admin. Pública y defensa	549486	646038	1195524	46,0%	54,0%	1,0	0,9	10,7%	9,4%	0,01	
Act. Profesionales, Cient. Y Tec.	227555	271426	498981	45,6%	54,4%	1,0	0,9	4,4%	4,0%	0,00	
Comercio	882727	1234638	2117365	41,7%	58,3%	0,9	1,0	17,3%	18,0%	0,01	
Alojamiento y serv. de comidas	161686	244636	406322	39,8%	60,2%	0,9	1,0	3,2%	3,6%	0,00	
Artes, entretenimiento y recreacion	55125	99824	154949	35,6%	64,4%	0,8	1,1	1,1%	1,5%	0,00	
Act. Admin. y serv. de apoyo	143909	338782	482691	29,8%	70,2%	0,7	1,2	2,8%	4,9%	0,02	
Falsos ocup., descrip. vacía, no especific.	46064	113939	160003	28,8%	71,2%	0,6	1,2	0,9%	1,7%	0,01	
Ind. manufacturera	369135	934931	1304066	28,3%	71,7%	0,6	1,2	7,2%	13,6%	0,06	
Informacion y comunicacion	60696	243565	304261	19,9%	80,1%	0,4	1,4	1,2%	3,5%	0,02	
Actividades primarias	22836	100180	123016	18,6%	81,4%	0,4	1,4	0,4%	1,5%	0,01	
Suministro electr., gas y agua	30477	168881	199358	15,3%	84,7%	0,3	1,4	0,6%	2,5%	0,02	
Transporte y almacenamiento	72031	584014	656045	11,0%	89,0%	0,2	1,5	1,4%	8,5%	0,07	
Construccion	35898	986950	1022848	3,5%	96,5%	0,1	1,6	0,7%	14,4%	0,14	
Totales	5116948	6864532	11981480	42,7%	57,3%	1	1	100%	100%	0,00	
										0,368	36,8%

Fuente: Elaborado en base a datos de EPH-INDEC *Se excluye "actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales"

Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a totales y ABS Dif. a diferencia absoluta.

Cuadro N°5. Participación, representación, concentración entre mujeres y varones e índice de disimilitud según jerarquía ocupacional. 2dos trimestres del 2019, 2020 y 2021. Total país, Argentina

2019											
Jerarquía	Población ocupada			Participación		Representación		Concentración		ABS.Dif	IDD
	M	V	T	M	V	M	V	M	V		
Trabajadores asalariados	3961021	4548921	8509942	46,5%	53,5%	1,1	1,0	74,7%	67,2%	0,075	
Cuentapropista	1044001	1570407	2614408	39,9%	60,1%	0,9	1,1	19,7%	23,2%	0,035	
Dirección	195598	407177	602775	32,4%	67,6%	0,7	1,2	3,7%	6,0%	0,023	
Jefe	63626	147366	210992	30,2%	69,8%	0,7	1,2	1,2%	2,2%	0,010	
Sin datos	40110	95166	135276	29,7%	70,3%	0,7	1,3	0,8%	1,4%	0,006	
Totales	5304356	6769037	12073393	43,9%	56,1%	1	1	100%	100%	0	
										0,149	7,5%
2020											
Trabajadores asalariados	3188002	3767094	6955096	45,8%	54,2%	1,1	1,0	76,5%	70,0%	0,065	
Cuentapropista	732013	1160228	1892241	38,7%	61,3%	0,9	1,1	17,6%	21,6%	0,040	
Dirección	128377	255402	383779	33,5%	66,5%	0,8	1,2	3,1%	4,7%	0,017	
Jefe	59323	156803	216126	27,4%	72,6%	0,6	1,3	1,4%	2,9%	0,015	
Sin datos	58159	39380	97539	59,6%	40,4%	1,4	0,7	1,4%	0,7%	0,007	
Totales	4165874	5378907	9544781	43,6%	56,4%	1	1	100%	100%	0	
										0,143	7,2%
2021											
Trabajadores asalariados	3763554	4484132	8247686	45,6%	54,4%	1,1	1,0	73,6%	65,3%	0,082	
Cuentapropista	1081708	1698696	2780404	38,9%	61,1%	0,9	1,1	21,1%	24,7%	0,036	
Dirección	180621	402980	583601	30,9%	69,1%	0,7	1,2	3,5%	5,9%	0,023	
Jefe	57789	218182	275971	20,9%	79,1%	0,5	1,4	1,1%	3,2%	0,020	
Sin datos	32645	59451	92096	35,4%	64,6%	0,8	1,1	0,6%	0,9%	0,002	
Totales	5116317	6863441	11979758	42,7%	57,3%	1	1	100%	100%	0	
										0,165	8,2%

Fuente: Elaborado en base a datos de EPH-INDEC - Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a totales y ABS Dif. a diferencia absoluta.

5. Debate

Sobre el supuesto general, iniciamos este artículo enunciando que la brecha entre varones y mujeres se incrementa después de la pandemia y cuando nos referimos a brecha lo hacemos en diferentes niveles de medición, sean brechas en ocupaciones (segregación horizontal), en jerarquías (segregación vertical) y en ingresos.

La primera parte del análisis reflejó cambios en la participación de mujeres y varones durante y después de la pandemia con modificaciones también sobre la composición del empleo. Encontramos una mayor expulsión en 2020 de varones que de mujeres sobre el mercado de trabajo tomando el total de la población ocupada y que luego se recupera superando los valores de prepandemia (2019). En el caso de las mujeres la recuperación hacia 2021 no fue posible, sostienen valores negativos para ese año respecto de 2019 y si tomamos al total de la población ocupada por sexo durante los tres años bajo estudio encontramos que la pérdida fue mayor para las mujeres (ver cuadro N°1) como señalan investigaciones similares en tanto impacto en términos negativos hacia las mujeres (Salvia, Poy y Pla, 2022).

Las diferencias entre varones y mujeres a partir de los principales indicadores del mercado de trabajo muestran una reducción en 2020 y un crecimiento hacia 2021, superando a 2019. La explicación de ese incremento se sostiene en: a) mejor recuperación de varones en su reincorporación al mercado de trabajo y b) reducción de la participación femenina. A pesar de ello, durante los tres años, la brecha persiste.

Respecto de la segregación horizontal destacamos que el índice de disimilitud muestra una brecha entre varones y mujeres, del 37,1% en 2019, que se reduce en 2020 -contexto de pandemia- a 35,4% y luego se recupera en 2021 con el 36,8%, por lo tanto, aquí vemos que la brecha se redujo. Ello puede explicarse por las salidas y entradas de varones al mercado de trabajo (y las características propias de cada rama de actividad ya que la participación es diferencial). Sobre el total de la población ocupada en 2020 la expulsión de varones como ocupados es mayor que la de las mujeres y en 2021 observamos que la brecha se incrementa y se explica en gran parte por la recuperación de la participación de los varones en el mercado de trabajo.

En un estudio similar para Argentina, Actis Di Pasquale y Savino (2019) señalan que la reducción de la brecha de género durante 2003-2017 ocurre, pero no por el avance de las mujeres sino por la reducción en la participación de varones y que, a pesar de los años, la concentración de las mujeres se sostuvo en los sectores como trabajo doméstico, enseñanza y salud, encontrando algunas variaciones en comercio y administración pública. Este hecho estructural, relacionado a la característica dinámica de los sectores de actividad es reflejado en los aportes de Shokida (2019), donde señala un estancamiento en el empleo de las mujeres durante 2003-2015 en comparación con los varones donde las primeras se ubicaron de forma restringida en el sector de servicios, asociados a las actividades de cuidado y reproducción, mientras que los segundos fueron protagonistas de la recuperación económica cuyo despliegue más intenso se ubicó sobre el sector primario, de construcción y manufacturero, actividades con fuerte participación de varones.

En los últimos años, Belloni, Brown y Fernández Massi (2022) señalan que la brecha se acortó entre 2017-2019, en parte por una caída de la tasa de actividad y empleo entre los varones y por otro por el acceso de mujeres al mercado de trabajo (no en términos de igualdad) sino como trabajadoras adicionales para recomponer los ingresos de sus hogares. Ello también es demostrado por D'Alessandro, O'Donnell, Prieto y Tundis (2020) y Prizzi y Pérez Colman (2021). Con todo, es significativo afirmar que, la brecha se explica también por las características de cada sector de actividad y ello nos lleva a uno de los enunciados del supuesto general:

- a) la brecha en la ocupación de las mujeres en el mercado de trabajo se incrementa ya que los sectores de actividad donde encuentran sobre-representación no logran recuperar los valores observados en prepandemia, al tiempo que sucede lo contrario entre los varones. **Este enunciado se cumple de forma parcial.**

Los tres sectores con mayor sobre representación de mujeres son actividades de hogares empleo doméstico, enseñanza, salud y servicios sociales. La comparación muestra un descenso en actividades de hogares y empleo doméstico (-3,9 p.p) (ver cuadros 2 y 4) en la comparación 2019-2021 mientras que, en enseñanza y salud y servicios sociales, el comportamiento fue inverso, crece la participación femenina. Una aproximación que contribuye a explicar estas diferencias puede estar asociado a una mayor estabilidad contractual en los ámbitos de enseñanza y salud frente al empleo doméstico (con empleos principalmente no registrados) y a un incremento de los puestos de trabajo en salud frente a la emergencia sanitaria.

Buscando en el resto de ramas de actividad, observamos pérdidas mayores al 1% en alojamiento y servicios de comidas (espacio con sobre representación femenina sólo en 2019) e industria manufacturera, rama donde las mujeres sub representadas siguen perdiendo puestos de trabajo. En otras ramas donde observamos perdidas mayores al 1% se cuenta alojamiento y servicios de comidas e industria manufacturera (1,1 y 1,2 respectivamente), ramas en las que los varones exhiben menor pérdida. Si nos situamos en el comportamiento de varones, la recuperación es positiva y en mayor magnitud que las mujeres para la mayoría de las ramas, aunque también pierden participación, como en construcción, la rama de máxima sobre representación de varones, donde sostienen una caída en la comparación 2021/2019 de 1,5% (ver cuadros 2 y 4).

Consideramos que la confirmación del supuesto es parcial, ello hace necesario un estudio pormenorizado por sector de actividad entendiendo que se sostiene una fuerte segmentación estructural de los mercados de trabajo como consecuencia de la heterogeneidad productiva que se profundiza entre las brechas de género (Salvia, Poy y Pla, 2022). Dado que al interior de cada rama además puede reflejarse un comportamiento variable dependiendo de su vulnerabilidad ante la pandemia (OIT, 2022), tamaño del establecimiento, origen del capital, sector público o privado (Ibañez Pascual, 2010) y sus demandas particulares.

Para el caso particular de las mujeres, la actividad de hogares empleo doméstico es la que mayor representación femenina sostiene durante los 3 años bajo estudio y, como ya indicaron Actis Di Pasquale y Savino (2019), es “la rama con el peor nivel de ingresos, trabajo no registrado, nivel educativo, estabilidad y es considerado un trabajo no calificado” (p.18). Es así que tiene un importante protagonismo en la definición de la brecha entre varones y mujeres y esto no es menor y ayuda a explicar -en parte- la baja en la participación femenina durante la pandemia, la persistencia del protagonismo de las mujeres en el sector informal y su difícil recuperación a partir de 2021, situaciones señaladas ampliamente para el contexto nacional por Actis Di Pasquale, Dalle y Fernández Massi (2022) y Salvia, Poy y Pla (2022).

Pero además observamos otra situación en términos de inserción. El mercado de trabajo exhibe que las mujeres se ubican en actividades estrechamente relacionadas al cuidado y la reproducción (trabajo doméstico, enseñanza y salud) observaciones ya indicadas por una extensa bibliografía (Mora, 2019; García, 2020; Salido Cortés, 2021) y que sostiene la división sexual del trabajo en la distribución de varones y mujeres, como marca cultural y política estructural que se refleja también en la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres durante la pandemia (Batthyány y Sánchez, 2020; Gómez Rojas, Borro, Jasín y Riveiro, 2022). Esto sostiene además la persistencia de la división sexual del trabajo que contribuye a reproducir la desigualdad, la dominación y subordinación de las mujeres en el mercado de trabajo (Espino, 2011).

De hecho, Belloni, Borwn y Fernández Massi (2022) sostienen que “entre los factores que influyeron en la recuperación más lenta en las mujeres hasta el 2do trimestre de 2021 se destacan la intensificación del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado” (pp. 339) sin embargo -y esto excede al trimestre de estudio en este trabajo- las autoras destacan que esta situación se modifica entre el 3er y 4to trimestre de 2021 logrando altas tasas de participación y empleo (DNEIyG, 2022 en Belloni, Brown y Fernández Massi, 2022) sin embargo, “las brechas de desigualdad laboral se incrementaron en relación con 2020 para ubicarse a niveles similares a los de pre-pandemia” (pp. 340).

En sintonía con lo anterior, otro de los enunciados del supuesto general sostuvo que:

b) a pesar de sostener (las mujeres) un mayor nivel de instrucción y calificación lo que implicaría mejores posiciones en términos de jerarquía en el empleo, la brecha no se reduce respecto de los varones luego de la pandemia. *Este enunciado se cumple.*

Encontramos una sobre representación de varones en las posiciones de dirección y jefe cuya diferencia se incrementa hacia 2021 donde es acompañado por el índice de disimilitud que pasa del 7,5% en 2019 al 8,1% en 2021 (Ver cuadros 2, 3 y 4). Al mismo tiempo, en el cuadro N°1 observamos que las mujeres superan a los varones en todos los años en cuanto a nivel educativo de mayor instrucción (hasta terciario/universitario completo) y en cuanto a la calificación profesional, las mujeres son levemente superadas con una diferencia menor a 0,5 p.p. por los varones. Esto nos permite decir que las mujeres en su caracterización general se encuentran en mejores condiciones para ejercer posiciones de jerarquía, más aún durante 2021 donde exhiben valores más elevados en esos indicadores, de esta forma nuestro supuesto de trabajo se cumple, y los varones se encuentran mejor posicionados.

Ello puede depender, tal como comentamos con respecto a las mediciones de segregación, de aspectos que no se explican directamente por situaciones observables asociadas principalmente a la formación y pueden intervenir situaciones propias de cada rama de actividad, calificación y elementos socio-históricos, políticos y culturales que sostengan escenarios de discriminación de género. Situación que se encuadra en el fenómeno del “techo de cristal” donde se evidencian las dificultades de promoción de las mujeres en diferentes calificaciones (Ascencio, Sacco y Strada, 2019; Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2022)

Es interesante también el aporte de Ibañez Pascual (2010) donde destaca que “los trabajos con mayor nivel educativo no son ni masculinos ni femeninos, son sobre todo mixtos” (p. 147) y que por el perfil de sus empresas existe una valoración más innovadora, en cualquier caso, “si se mantiene la tendencia al aumento de la demanda educativa en los puestos de trabajo, vaya disminuyendo la segregación laboral” (p. 163). A pesar de ello, la persistencia de las brechas no se explica por un mayor nivel de instrucción y calificación de los varones, aun cuando las mujeres como observamos en nuestros resultados los superan incluso en ocasiones donde varones y mujeres logran niveles educativos similares (Del Río y Alonso, 2014). Aquí pueden incluirse diferencias que persisten y pueden explicarse desde aspectos culturales (Espino y Sauval, 2016), de nivel socio-económico, de clase y de nacionalidad (Aldaz Odriozola y Eguía Peña, 2016) y también de precariedad (Favieri y Orellano, 2022).

Conforme a los supuestos, es importante recuperar para el debate algunas reflexiones respecto de la desigualdad de género en las crisis económicas. Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño (2012) sostienen que a la salida de una crisis suceden tres situaciones: a) las mujeres intensifican su trabajo (sobre todo el no remunerado), b) los varones recuperan sus niveles de ocupación antes que las mujeres y c) el trabajo de las mujeres termina por verse más precarizado que antes. Siguiendo estas afirmaciones, podemos aproximarnos al punto b) donde observamos que, en el año 2021, las mujeres no lograron niveles similares a los varones, quienes se recuperaron más rápido. Respecto de los puntos restantes podríamos afirmar que la carga de actividades no remuneradas asociadas a los cuidados y la reproducción del hogar se incrementaron para las mujeres respecto de los varones junto a un aumento posterior a la precarización en la reincorporación al mercado de trabajo (Belloni, Brown y Fernández Massi, 2022). Con todo, podremos afirmar que la pandemia significó una profundización de las desigualdades pre-existentes.

7. Conclusiones

El impacto diferenciado de la pandemia en el trabajo de las mujeres es un hecho ya largamente estudiado tanto a nivel nacional, como regional e internacional como fue exhibido en este escrito. En tal sentido, nuestro aporte al debate general se desplegó por dos dimensiones. Uno de corte metodológico, que se propuso ordenar los aportes en este ámbito recuperando la construcción simple de indicadores de participación, representación y concentración (Blau y Winkler, 1958) para el estudio de la segregación vertical a nivel de jerarquías y el índice Duncan y Duncan (1958) para analizar la segregación horizontal a nivel de sector de actividad, demostrando su aplicabilidad con encuesta de hogares, en este caso con la EPH-INDEC extensible al estudio de cualquier aglomerado urbano del país. Por otra, subyace a los supuestos, debates teóricos en torno al comportamiento de este segmento poblacional ante una crisis económica (pérdida de empleo, lenta recuperación pos-crisis, mayor precarización sin importar mejores niveles de instrucción), cuyo origen (emergencia sanitaria) reviste una situación excepcional y no por ello diferente a lo observado en otros contextos a nivel mundial (Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño, 2012) y nacional durante los últimos 30 años en Argentina (Shokida, 2019) y ante esta situación coyuntural (Belloni, Brown y Fernández Massi, 2022) contribuyendo a este grupo de investigaciones con similares resultados.

Con todo, nos propusimos en términos exploratorios estudiar la brecha antes (2019), durante (2020) y después (2021) de la pandemia en Argentina. Nuestro supuesto general de trabajo sostuvo que las diferencias en participación, en jerarquías y salarios se incrementarían luego de la pandemia y encontramos que: a) las brechas en participación se reducen durante la pandemia, por la salida de mayor cantidad varones que de mujeres, aunque el impacto en términos relativos es mayor entre las mujeres, b) las brechas de jerarquías no solo se sostienen, sino que se incrementan.

Dimos cuenta que la brecha se reproduce con mayor intensidad en los espacios con sobre representación o bien sub representación (en los extremos). Además, que más allá del incremento histórico de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su mayor nivel de formación en tanto nivel de instrucción y calificación, los hallazgos muestran la recuperación de la brecha luego de la pandemia y con ello nos referimos a la profundización de la brecha en jerarquías (segregación vertical) y a una recuperación (no a niveles de prepandemia) en el mercado de trabajo en general (segregación horizontal).

Encontramos que las mujeres se sitúan mayoritariamente en ocupaciones con grandes índices de informalidad y bajos salarios (fundamentalmente actividades de hogares y empleo doméstico, comercio, alojamiento y servicio de comidas), que la pandemia afectó con mayor rigor a esos sectores y que ello es una de las razones por las cuales las mujeres no logran recuperar su participación hacia los valores de prepandemia (2019). Paralelamente encontramos mayor representación de mujeres en salud y enseñanza, dos sectores que lograron sostenerse durante la pandemia pero que implicaron desafíos en tanto dedicación y formatos de ejecución (teletrabajo para enseñanza, por ejemplo).

En términos generales, sostenemos que es preciso retomar los estudios de brechas en el mercado de trabajo desde una perspectiva que, de forma multidimensional, parta del eje comparativo de género y que no solo incluya las medidas de representación, concentración y participación, con sus índices de disimilitud y/o descomposición, sino que aplique a otra serie de variables que refieran al mundo empleador (sector, tamaño de la empresa, origen del capital), que incluya diferencias territoriales, de edades y de clase, constituyendo una propuesta que no es innovadora pero sí consideramos muy necesaria. La complejidad de estas situaciones nos exige trabajar con apertura teórica y metodológica para encontrar explicaciones más certeras y enriquecedoras, este aporte es una aproximación que permite reflejar, en parte, la persistencia de la inserción diferencial de mujeres y varones en el mercado de trabajo, la vigencia de la división sexual del trabajo y la reproducción de las desigualdades en el ejercicio de ocupaciones y jerarquías

Por último, nuestras aproximaciones con grandes bases de datos tienen limitaciones en su representatividad y también entre las variables que nos propusimos medir. Consideramos que una investigación encontrará explicaciones más precisas en tanto logre un estudio continuado por rama de

actividad integrando a quienes protagonizan cada sector (trabajadores y trabajadoras, empresas y sindicatos).

8. Bibliografía

- Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M. (2015). “El mercado laboral escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina”. En: Lanari, M. y Hasanbegovic, C. (Eds.). *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras*. Mar del Plata: EUDEM.
- Actis Di Pasquale, E. y Savino, J. (2019) “Más continuidades que rupturas: un estudio sobre la inserción laboral diferencial de mujeres y varones en Argentina entre 2003 y 2017”. *Revista de investigación SIGMA*, Vol. 6, N° 2, pp. 7-24.
- Actis Di Pasquale, E., Dalle, P. y Fernández Massi, M. (2022) “Total país”. En: Actis Di Pasquale, E. y Dalle, P. (comp.), *La evolución del empleo en Argentina en la doble crisis prepandemia y pandemia. Un análisis intra e interregional (2011-2020)*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Ascencio, D., Sacco, E. y Strada, J. (2019) “Desigualdades de género en el mercado de trabajo Argentino. Salario, empleo e informalidad en las mujeres, 2004-2016”. *Rev. Ciencias Sociales*, N° 165, Vol. 3, pp.79-103.
- Aspiazu, E. (2014). “Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género”. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, Año N°1, 177-194.
- Aldaz Odriozola, L. y Eguía Peña, B. (2016). “Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español”. *REIS*, 156, 3-20,
- Araya Umaña, S. (2015). “La categoría analítica del género: notas para un debate”. *Hallazgos*, Vol. 12, N° 23, pp. 287-305.
- Batthyány, K. y Sánchez, A. (2020) “Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe”. *Astrolabio, Nueva época*, N° 25, pp. 1-21.
- Belloni, P., Brown, B. y Fernández Massi, M. (2022). Las brechas de género laborales en la Argentina durante la pandemia por COVID-19. EN: P. Dalle (Comp.). *Estructura social de Argentina en tiempos de pandemia. Volumen 1: Efectos de la doble crisis y recomposición social en disputa*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani. Universidad de Buenos Aires; Imago Mundi. pp. 327-354. En Memoria Académica. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.6074/pm.6074.pdf>
- Blau, F. y Kahn, L. (2017). “The gender wage gap: Extent, trends, and explanations”. *Journal of Economic Literature*, Vol. 55, N° 3, 789-865.
- Camarena Adame, M. y Saavedra García, M. (2018) “El techo de cristal en México”. *La ventana. Revista de estudios de género*, Vol. 5, N° 47, pp. 312-347
- Carrasco, C. (2014). “Economía, trabajos y sostenibilidad de la vida”. En: Yolanda Jubeto Ruiz (comp.), *Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la Economía Solidaria, Feminista y Ecológica*. Bilbao: Red de Economía Solidaria y Alternativa Euskadi.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021) *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Informe especial N°9 COVID-19. CEPAL.
- Crenshaw, K. (1993). “Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color”. *Stanford Law Review*, N° 43, pp. 1241-1299.
- D’Alessandro, M.; O’Donell, V.; Prieto, S. y Tundis, F. (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Informe. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género: Buenos Aires.
- Del Río, C., y Alonso-Villar, O. (2010). “Gender segregation in the Spanish labor market: An alternative approach”. *Social Indicators Research*, Vol. 98, N° 2, pp. 337-362.

- Duncan, O. y Duncan, B. (1955) "A methodological analysis of segregation indexes". *American Sociological Review*, Vol. 20, N°2, pp. 210-217.
- Espino, A. (2011). "Economía feminista: enfoques y propuestas". En Sanchis (Comp.). *Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista*. Buenos Aires: Red de Género y Comercio.
- Espino, A. y Sauval, M. (2016). "¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno". *Revista Desarrollo y Sociedad*, Vol. 77, pp. 305-306.
- Espino A. y De los Santos, D. (2019) "La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género". Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo – Uruguay (CIEDUR). Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Suiza: OIT
- Favieri, F. y Orellano, V. (2022) "Aproximaciones al trabajo precario en Argentina (2016-2019)". *Ciencia, Docencia y Tecnología*, Vol. 33, N°64, pp. 1-34.
- Gálvez Muñoz L. y Rodríguez Modroño P. (2012). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113-132. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607
- García, M. (2020). "Mujeres, trabajo de cuidados y sobreexplotación: desigualdades de género en México durante la pandemia por COVID-19". *Espacio I+D, Innovación más desarrollo*, Vol. 9, N° 25, pp. 99-117.
- Gómez Rojas, G., Borro, D., Jasín, S. y Riveiro M. (2022) "El trabajo doméstico de varones y mujeres". En Salvia, A., Poy, S. y Pla, J. (comp.), *La sociedad argentina en la pospandemia. Radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. CABA: Siglo XXI Editores.
- Gimenez, M. (2005). "Capitalism and the oppression of women: Marx revisited". *Science & Society*, Vol. 69, N° 1, pp. 11-32.
- Hirata, E. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad. CEIL-PIETTE
- Hernández García, Y. (2006). "Acerca del género como categoría analítica". *Nómadas. Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, Vol. 13, pp. 2-10.
- Ibañez Pascual, M. (2010) "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas". *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol. 68, N° 1, pp. 154-164.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2019) *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. Segundo trimestre de 2021. Informes técnicos, 3 (174). Trabajo e ingresos, 3 (5). Buenos Aires: INDEC.
- INDEC (2021) *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. Segundo trimestre de 2021. Informes técnicos, 5 (175). Trabajo e ingresos, 5 (5). Buenos Aires: INDEC.
- Kergoat, D. (2017). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*. En Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré y D. Senotier. (Coords.). "Dictionnaire critique du féminisme". Paris: PUF.K
- McBride, A, Hebson, G and Holgate, VJ (2015) "Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations?" *Work, Employment and Society*, Vol. 29, N°2, pp. 331 - 341.
- Mora, C. (2019). "Interseccionalidad y fronteras sociales: género y clase social en el mercado laboral chileno". *Estudios públicos*, Vol. 156, pp. 47-67.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019) *La segregación ocupacional de género y sus implicancias en materia de desigualdad entre hombres y mujeres*. Lima: OIT, Oficina regional para América Latina y el Caribe.

- OIT (2022) *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. Serie panorama laboral en América Latina y el Caribe 2022. Lima: OIT, Oficina regional para América Latina y el Caribe.
- Pérez Orozco, A. (2005). “Economía del género y economía feminista ¿conciliación o ruptura?.” *Revista venezolana de estudios de la mujer*. Vol. 10, N° 24, pp. 43-64.
- Prizzi, G. y Pérez Colman, M. (2021). Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral Argentino. Equipo Técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (ECETSS). Superintendencia de Riesgos del Trabajo: Buenos Aires.
- Rodríguez Enríquez, C. (2010). “Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista.” *SaberEs*, Vol. 2, pp. 3-22.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. *Revista Nueva Sociedad*, N°256, pp. 30-44.
- Salvia, A., Poy, S. y Pla, J. (2022) *La sociedad argentina en la pospandemia. Radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. CABA: Siglo XXI Editores.
- Salido Cortés, O. (2021). “Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español”. *Panorama Social*, N° 33, pp. 75-93.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002) “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”. *International Journal of Social Psychology*, Vol. 17, N°2, pp. 167-182.
- Shokida, N. (2019) La diferenciación de la clase obrera en trono al género. Expresiones cuantitativas en Argentina 2004-2018. 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Vázquez, E. (2012) *Segregación escolar por nivel socioeconómico. Midiendo el fenómeno y explorando sus determinantes*. Documento de trabajo 128. CEDLAS: La Plata.
- Wainerman, C. (2012). “Los usos del tiempo de trabajo y la división del trabajo según género. En: A. Domínguez” Mon, A. M. Méndez Diz; P. Schwartz y M. Camejo (comps.), *Usos del tiempo, temporalidades y géneros en contextos*. Buenos Aires: Antropofagia.