

Género y jerarquía ocupacional: desigualdad en los residentes de la Ciudad de Buenos Aires

Bocchicchio, Fabiana fabianabocchicchio@gmail.com Investigadora Independiente-Argentina.

Roggi María Cecilia mcroggi@gmail.com, Investigadora Independiente-Argentina.

Seivach Paulina pseivach@gmail.com, Investigadora Independiente-Argentina.

Resumen

El género ha sido uno de los factores centrales en la construcción de desigualdades. Se han estructurado distinciones sociales y culturales entre varones y mujeres para convertir las diferencias biológicas del sexo en jerarquías de poder y de ingresos. La medición y valoración de las capacidades individuales casi siempre pasa por el tamiz del género, lo mismo que la distribución de cargas y recompensas que se deriva de esa valoración.

Así, los puestos de trabajo ocupados por las mujeres suelen concentrarse en un número reducido de ocupaciones, existiendo trabajos predominantemente femeninos y otros predominantemente masculinos. La reproducción social de estos estereotipos discrimina la entrada y permanencia, especialmente de las mujeres, a un amplio rango de ocupaciones y condiciona los ingresos. Este trabajo analiza la situación actual en la Ciudad de Buenos Aires, ámbito en el que las mujeres fueron logrando, a lo largo de las últimas décadas, la equiparación de algunos derechos.

Palabras claves: género- segregación ocupacional-brecha de ingresos

Resumen en inglés:

Gender has been one of the central factors in inequality construction. Social and cultural distinctions between men and women turn biological differences into power and income hierarchies. The individual capacity almost always goes through the sieve of the gender, as well as the salary distribution this distinction originates in the gender difference between men and women, as well as the loads and rewards resulting from that judgments/assessment.

Furthermore, there are only few jobs were women are concentrated which generates jobs with female predominance and other with male predominance.

To conclude, Social reproduction of this stereotype discriminates the entry and permanence, especially of women, to a wide range of occupations and conditions their income. This paper focuses on Ciudad de Buenos Aires present situation, where women have achieved, during last decades, the equalization of some of their rights.

Keywords: *gender - occupational segregation-income gap*

Introducción

Parece cada vez más indiscutible la necesidad de contar con indicadores¹ que habiliten medir los repliegues, avances o estancamientos en los aportes de varones y mujeres al crecimiento y desarrollo, identificar brechas como expresión de barreras e inequidades, apuntar la diferenciación de roles sociales asignados a varones y mujeres y marcar las acciones de cambio para modificar las asimetrías en las relaciones de género.

La discriminación en el empleo, en particular, y en la ocupación en general, se entiende como la aplicación de un trato diferenciado (exclusión, distinción) basado en características personales que no son relevantes para el desempeño de una tarea, particularmente el sexo. La misma altera o anula la igualdad de oportunidades en el ingreso y la permanencia en el mercado de trabajo, el acceso a la formación profesional, así como también a las condiciones de trabajo.

El propósito de este análisis es visibilizar las desigualdades de género en el mercado laboral de la Ciudad de Buenos Aires, haciendo foco en la segregación ocupacional y en la diferencia de ingresos.

Diseño, limitaciones, ventana de observación y fuente de información

El presente es un estudio descriptivo sincrónico de diseño cuantitativo, con datos de la Encuesta Anual de Hogares², que tiene por objetivo principal analizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo (grupos ocupacionales generales/específicos y jerarquías ocupacionales), para la población residente de la Ciudad de Buenos Aires en el año 2015³.

Las limitaciones de la ponencia son propias de la fuente de información utilizada para abarcar un escenario multidimensional, difícil de alcanzar en su totalidad y complejo de observar con exigencias de representatividad muestral. Esta última circunstancia, obligó a seleccionar las categorías estadísticamente representativas, teniendo en cuenta para ello el peso relativo de cada sexo en las distintas ocupaciones con coeficientes de variación aceptables.

Se abordará en primer término la segregación horizontal en la Ciudad de Buenos Aires en el período bajo estudio, para luego pasar a la segregación vertical. En ambos casos, se presentarán las brechas de ingreso entre mujeres y varones. Sobre el final del trabajo, se destacarán resultados.

Algunas definiciones

Los espacios colectivos de desigualdad se reproducen en torno a las fronteras que separan a los diferentes grupos. Estos límites pueden tomar la forma de barreras físicas (muros, rejas, puertas,

detectores de metales, etc.), dispositivos legales (permisos, aranceles, concesiones, cotos, patentes, derechos, etc.) o mecanismos simbólicos más sutiles y efectivos (*techos de cristal, pisos resbaladizos, estigmas, marcas de clase, etc.*). Estas “fronteras” rigen los flujos de los individuos, los conocimientos, el trabajo y todo aquello que sea susceptible de intercambio (Fuchs, 1992).

La segregación ocupacional es una de las formas en que se manifiestan las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse laboralmente en ciertas actividades o roles que la sociedad le atribuye al otro. Las consecuencias para las mujeres de esta segregación ocupacional se traducen en desigualdad en la remuneración, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio o carrera profesional.

La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, separadas de los varones en la estructura ocupacional, asociado directamente al rol socio-histórico asignado al género (Anker, 1998). La segregación vertical, por su parte, supone un desigual reparto en la escala jerárquica ocupacional y, por tanto, refleja la dificultad que tienen las mujeres en promocionar o acceder a puestos más cualificados y mejor remunerados⁴.

Como consecuencia de estos dos escenarios, la literatura científica ha incorporado el concepto de segregación financiera (Álvaro, 1994), que se visibiliza a través de la brecha de ingreso entre varones y mujeres, que expresa las diferencias de ingresos por sexo. La distancia se funda principalmente en la condición sexual y no en las habilidades o competencias de los ocupados.

Desde hace más de dos décadas ha habido incontables “cartas compromiso” promoviendo la igualdad de género, con miras a erradicar la discriminación y conseguir la igualdad entre hombres y mujeres⁵. ¿De qué modo se ha traducido ese compromiso en resultados para las mujeres en términos de la segregación ocupacional? ¿En la Ciudad de Buenos Aires, que está a la vanguardia en los procesos socioculturales y económicos a nivel nacional, varones y mujeres están en pie de igualdad en el trabajo?

La segregación horizontal en la Ciudad de Buenos Aires (¿paredes de cristal o muros de carga⁶?)

En la Ciudad de Buenos Aires, la disparidad de los índices de participación entre los varones y las mujeres han ido descendiendo en las últimas tres décadas. En los años ochenta, menos de 3 de cada 10 mujeres (29,4%) declaraban ser parte de la fuerza laboral; un cuarto de siglo después (EAH, 2015) casi 6 de ellas (57,2%) se concentran en esta condición. En 2015, el 47,2% de los ocupados son mujeres, es decir, 89 mujeres por cada 100 varones dentro del conjunto de ocupados.

Esto se explica, en parte, por el aumento en el promedio de los años de escolarización de ellas, donde las trayectorias educativo-laborales muestran un progresivo ingreso al mundo extra doméstico a lo largo de las distintas generaciones de mujeres, a lo que se suma el aumento de hogares con jefatura femenina, especialmente unipersonales y monoparentales⁷.

Incluso con estos cambios, los estereotipos tradicionales de género persisten en el mundo laboral, y el papel y los ámbitos de acción ocupacional de las mujeres parecen mantenerse a lo largo de la última década.

La perspectiva teórica de los “muros de carga” muestra que prevalece una configuración de segregación de género donde se establecen unos territorios de varones y otros de mujeres en la estructura ocupacional.

La participación femenina en ramas de producción de bienes es escasa o nula. El caso más extremo es el de la Construcción, donde solo hay 7 mujeres cada 100 varones; en Industria, en paralelo a la retracción de la ocupación en la Ciudad de Buenos Aires en la última década, se acentuó el peso de los varones (en 2015, hay 58 mujeres cada 100 varones). Transporte y comunicaciones, es otra de las ramas que se contrajo desde 2005 y en la que disminuyó la tasa de feminidad sobre valores tradicionalmente bajos (menos de 18 mujeres cada 100 varones). Ya con menor distancia al total de la Ciudad, se ubica Otros servicios comunitarios, sociales y personales (73 mujeres por cada 100 varones).

En el otro extremo, la población ocupada de mujeres tiende a encontrarse sobre representada en sectores económicos en correspondencia con roles asignados históricamente, a saber: Educación, servicios sociales y de salud (ellas casi triplican el número de varones) y Servicio doméstico en hogares particulares⁸ (las mujeres son casi la totalidad y, entre ellas, duplican el peso de la rama con una de cada 10 mujeres ocupadas de la Ciudad). Esto último, responde especialmente a la mercantilización de las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas que tradicionalmente están a cargo de las mujeres en el hogar (trabajo reproductivo).

Con un desbalance más cercano al de todos los ocupados de la Ciudad en su conjunto, se encuentran las ramas Actividades financieras, inmobiliarias, empresariales, de alquiler, informáticas y de investigación o desarrollo y Comercio-Hoteles y Restaurantes (86 y 89 mujeres por cada 100 varones, respectivamente). En lo que respecta a la primera de estas ramas, que es la de mayor aporte de ocupados⁹ en la Ciudad, vale la pena subrayar que tuvo un crecimiento de 5 pp. a lo largo de la década, con una expansión incluso mayor de la porción femenina, lo que aumentó su peso dentro de ese conjunto (Anexo

1). Ahora bien, los grupos ocupacionales generales y específicos¹⁰ que define el Codificador Nacional de Ocupaciones (CNO 2001 - Revisión 2006), nos aportan una mirada particular, a través de los índices de participación de las mujeres, independientemente de la categoría ocupacional¹¹.

Dentro de los grupos ocupacionales generales, ellas tienen mayor peso en las ocupaciones de Servicios sociales básicos, de Gestión administrativa, planificación, control de gestión y jurídico legal; de Gestión presupuestaria, contable y financiera (donde aproximadamente 6 de cada 10 son mujeres) reduciéndose a la mitad en grupos ocupacionales de Dirección, donde solo 3 de cada 10 son mujeres (Cuadro 1).

En este sentido, cabe señalar que del total de ocupados, en el año 2015, el 4,4% son patrones o empleadores, y que solo el 28% de ellos son mujeres, lo que demuestra las limitaciones de las mujeres para lograr la propiedad de los medios de producción (Anexo 2).

En correspondencia con esta situación, se observa un alto peso de las mujeres en grupos ocupacionales específicos tales como: Salud y sanidad (7 de cada 10 ocupados en el grupo ocupacional específico); Educación y Ocupaciones del cuidado y atención de las personas (alrededor de 8 de cada 10 ocupados); y SDHP ejercido casi en un su totalidad por mujeres.

Se puede asentar entonces, que, en la Ciudad de Buenos Aires para el año en estudio, los estereotipos de género instalados en la sociedad se trasladan a las ocupaciones. Los roles asignados históricamente no se restringen a los individuos y sus decisiones personales, sino que permean las prácticas cotidianas de las personas y los múltiples niveles de la acción social dentro de las instituciones donde se desarrollan.

Ingresos laborales: diferencias entre varones y mujeres

Uno de los indicadores utilizados para complementar el análisis sobre la segregación horizontal es la brecha en el ingreso laboral. En la Ciudad de Buenos Aires, la brecha de ingreso para la ocupación principal¹² en el año 2015 asciende, aproximadamente, al 20%, en desmedro de las mujeres¹³.

En la rama Educación-Servicios sociales y de salud, el peso de la población independiente es del 17% aproximadamente; ellas triplican en cantidad a los cuenta-propia varones, percibiendo en promedio un 29% menos que ellos.

Por su parte, en la rama Comercio, hoteles y restaurantes, el peso de la población independiente asciende al 33% y, dentro de ella, la población cuentapropista cuadruplica a los categorizados como patrones o empleadores. En particular, entre las mujeres, las cuentapropistas representan el 30% en la rama, mientras que entre ellos representan el 23%. No obstante, para esta categoría ocupacional, ellas perciben un 41,6% menos que ellos.

Cuadro 1: Índice de participación/distribución. Distribución porcentual de la población ocupada por sexo, índice de feminidad, peso en el total de puestos, promedio de ingresos de la ocupación principal (en pesos) por sexo y brecha de ingresos según grupos ocupacionales generales y específicos seleccionados. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Grupos ocupacionales		Población ocupada (%)				% en total de ocupados de CABA	Ingreso de la ocupación principal (promedio)			Brecha de ingresos (%)
		Sexo		Índice de feminidad	Sexo					
Generales	Específicos	Varón	Mujer		Total		Varón	Mujer	Total	
Total		835.000	745.500	1.580.500	89,3	100,0	\$ 12.956	\$ 10.394	\$ 11.747	-19,8
Ocupaciones de dirección	Funcionarios del Poder Legislativo nacional, provincial, municipal y/o departamental	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Funcionarios del Poder Judicial Federal nacional, provincial, municipal y/o departamental	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Directivos de organismos, empresas e instituciones estatales	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Directivos de instituciones sociales	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Directivos de pequeñas y microempresas privadas (1 a 5 personas)	70,8	29,2 a	100,0	41,3 a	2,8	\$ 19.805	\$ 18.412	\$ 19.398	-7,0
	Directivos de medianas empresas privadas (6 a 40 personas)	67,4 a	32,6 a	100,0	48,3 a	2,0	\$ 29.367	\$ 20.343	\$ 26.426	-30,7
	Directivos de grandes empresas privadas (de más de 41 personas)	73,7 a	26,3 b	100,0	35,6 b	1,3	\$ 29.780	///	\$ 28.124	///
	Total	68,4	31,6	100,0	46,2	6,7	\$ 24.892	\$ 21.493	\$ 23.811	-13,7
Ocupaciones de gestión administrativa, de planificación, control de gestión y jurídico legal	Ocupaciones de gestión administrativa, de planificación y control de gestión	43,7	56,3	100,0	129,0	15,0	\$ 13.786	\$ 12.030	\$ 12.797	-12,7
	Ocupaciones de la gestión jurídico-legal	46,3 a	53,7	100,0	115,9 a	3,2	\$ 20.659	\$ 17.784	\$ 19.116	-13,9
	Total	44,1	55,9	100,0	126,5	18,3	\$ 15.067	\$ 13.012	\$ 13.919	-13,6
Ocupaciones de gestión presupuestaria, contable y financiera	Ocupaciones de gestión presupuestaria, contable y financiera	44,1	55,9	100,0	126,8	6,8	\$ 14.210	\$ 13.173	\$ 13.630	-7,3
	Total	44,1	55,9	100,0	126,8	6,8	\$ 14.210	\$ 13.173	\$ 13.630	-7,3
Ocupaciones de comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones	Ocupaciones de comercialización directa	51,8	48,2	100,0	93,0	10,2	\$ 10.950	\$ 8.568	\$ 9.802	-21,7
	Ocupaciones de corretaje comercial, venta domiciliaria, viajantes y promotores	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de comercialización indirecta	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de comercialización ambulante y callejera	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones del transporte	94,5	5,5 b	100,0	5,8 b	3,4	\$ 10.540	///	\$ 10.676	///
	Ocupaciones de la telecomunicaciones	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones del almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Total	64,7	35,3	100,0	54,7	17,2	\$ 10.482	\$ 8.480	\$ 9.775	-19,1
Ocupaciones de servicios sociales básicos	Ocupaciones de la salud y de la sanidad	31,7	68,3	100,0	215,7	6,5	\$ 15.923	\$ 12.689	\$ 13.714	-20,3
	Ocupaciones de la educación	24,8 a	75,2	100,0	303,5 a	6,1	\$ 8.976	\$ 8.567	\$ 8.669	-4,6
	Ocupaciones de la investigación científica y tecnológica	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de asesoría y consultoría	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de la prevención de siniestros y atención al medio ambiente y ecología	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de la comunicación de masas	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de los servicios de vigilancia y seguridad civil	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de servicios policiales	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	FFAA, Gendarmería y Prefectura	///	///	///	///	///	///	///	///	///
Total	40,0	60,0	100,0	149,9	18,2	\$ 13.475	\$ 11.183	\$ 12.100	-17,0	
Ocupaciones de servicios varios	Ocupaciones del arte	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones del deporte	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de servicio de recreación	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de servicios gastronómicos	56,7	43,3 a	100,0	76,3 a	3,3	\$ 7.782	\$ 5.703	\$ 6.882	-26,7
	Ocupaciones de servicio de alojamiento y turismo	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de los servicios domésticos	///	100,0	100,0	0,0	3,8	///	\$ 3.824	\$ 3.824	///
	Ocupaciones de servicios de limpieza no domésticos	52,9	47,1	100,0	89,2	4,8	\$ 9.509	\$ 6.495	\$ 8.088	-31,7
	Ocupaciones del cuidado y atención de personas	17,9 b	82,1	100,0	458,2 b	2,3	\$ 7.608	\$ 4.465	\$ 5.028	-41,3
Otras ocupaciones de los servicios sociales varios	///	///	///	///	///	///	///	///	///	
Total	39,0	61,0	100,0	156,2	17,0	\$ 9.134	\$ 5.166	\$ 6.715	-43,4	
Ocupaciones de producción artesanal, industrial y de reparación de bienes de consumo	Ocupaciones de la producción industrial y artesanal	61,3	38,7	100,0	63,2	6,3	\$ 9.507	\$ 6.843	\$ 8.475	-28,0
	Ocupaciones de la producción de software	77,5	22,5 b	100,0	29,0 b	2,2	\$ 16.494	\$ 17.772	\$ 16.781	7,7
	Ocupaciones de la producción de consumo	///	///	///	///	///	///	///	///	///
Total	68,3	31,7	100,0	46,4	9,7	\$ 11.129	\$ 8.437	\$ 10.276	-24,2	
Ocupaciones agropecuarias, forestales, de la pesca y de la caza¹										
Total	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///
Ocupaciones de la producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura	Ocupaciones de la producción extractiva	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de la producción, de energía, agua y gas	///	///	///	///	///	///	///	///	///
	Ocupaciones de la construcción edilicia y de obras de infraestructura y de redes de distribución (...)	88,8	11,2 a	100,0	12,6 a	4,8	\$ 9.613	///	\$ 10.089	///
Total	88,5	11,5 a	100,0	13,0 a	5,0	\$ 10.088	\$ 14.700	\$ 10.617	///	
Ocupaciones auxiliares de la producción de bienes y de la prestación de servicios²										
Total	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///

a Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación está entre 10% y 20%).

b Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación supera el 20%).

/// Corresponde a valores con altos coeficientes de variación.

¹ El grupo ocupacional Ocupaciones agropecuarias, forestales, de la pesca y de la caza incluye los grupos ocupacionales específicos siguientes: de la producción agrícola, de la producción ganadera, de la producción forestal, de la producción apícola, avícola y de otras especies menores, de la producción pesquera, de la caza. Todos ellos presentan pocos casos en correspondencia con el bajo peso en la estructura ocupacional de la CABA (cerca al 0,1%).

² El grupo ocupacional Ocupaciones auxiliares de la producción de bienes y de la prestación de servicios incluye los grupos ocupacionales específicos: de la instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas de la producción de bienes, del desarrollo tecnológico productivo, de la instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas de la prestación de servicios. Todos ellos presentan pocos casos en correspondencia con el bajo peso en la estructura ocupacional de la CABA (cerca al 1%).

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

Fuente: Elaboración propia sobre la Base Usuaría EAH-DGEyC 2015.

Estas dos ramas tienen concentraciones distintas en cuanto al perfil de las calificaciones ocupacionales de la población ocupada, mirada que será ampliada más adelante¹⁴.

En términos generales, las mujeres ganan por su trabajo 19,8% menos que los varones y el signo negativo se mantiene en todos los grupos ocupacionales generales¹⁵. Servicios varios es el grupo ocupacional general que presenta la diferencia más amplia, donde alcanza el -43,4% y es donde, como ya se señaló, las mujeres están sobre-representadas. En tanto, la menor diferencia se observa en Ocupaciones de gestión presupuestaria, contable y financiera (-7,3%).

Dentro de las ocupaciones de servicios, los grupos específicos que más contribuyen a esta brecha son Ocupaciones del cuidado y atención de personas, donde es marcada la segregación ocupacional (-41,3%), Ocupaciones de servicios de limpieza no domésticos (-31,7%) y Ocupaciones de servicios gastronómicos (-26,7%).

El otro grupo en el que la brecha –en valores absolutos– está por encima del promedio, es Ocupaciones de producción artesanal, industrial y de reparación de bienes de consumo, con una diferencia relativa en los ingresos de -24,2%, pero aquí con una participación de las mujeres de solo una cada tres ocupados. Al interior de este grupo, las Ocupaciones de la producción industrial y artesanal tienen la mayor brecha (-28%).

Hay tres grupos ocupacionales en los que la diferencia de ingresos es menor al promedio: Ocupaciones de servicios sociales básicos (-17%), Ocupaciones de gestión administrativa, de planificación, control de gestión y jurídico legal (-13,6%) y Ocupaciones de dirección (-13,7%). Vale destacar que en el último, las mujeres son menos de un tercio de los ocupados.

Dentro de las Ocupaciones de servicios sociales básicos, las Ocupaciones de salud y de la sanidad y las Ocupaciones de educación, ambas con sobre-representación de mujeres, tienen brechas dispares. En el

primer caso, está cercana al promedio de la Ciudad (-20,3%) pero en el segundo, es de apenas -4,6%, probablemente por la baja tasa de precarización en la ocupación y la importancia del sector público como empleador.

En tanto, los guarismos dentro de los grupos específicos de las Ocupaciones de gestión administrativa, de planificación, control de gestión y jurídico legal son similares.

Cerca del promedio de la Ciudad y como ocurriera con el indicador de participación femenina, está la brecha de ingresos de las Ocupaciones de comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones (-19,1%). Al interior, las mujeres en Ocupaciones de comercialización directa, que representan casi el 59% del conjunto, ganan 21,7% menos que los varones. Las Ocupaciones del transporte, son una de las pocas excepciones en los grupos específicos en las que ellas ganan más, lo que podría explicarse por diferencias en la calificación ocupacional por sexo; de todas maneras, como se presentó antes, su porción es marginal.

¿Qué sucede con las diferencias en la calificación ocupacional por sexo?

Las diferencias de ingreso están afectadas por el grado de complejidad específico de la tarea que se realiza en el marco de la organización de trabajo, es decir, la calificación ocupacional de los puestos de trabajo (Anexo 3).

Cuando se introduce el género en el análisis, se observa que a igual calificación ocupacional persisten las diferencias de ingreso, siempre en desmedro de las mujeres.

En términos generales, la estructura de calificación de la población ocupada de la Ciudad muestra su mayor concentración en los puestos de menor calificación (no calificada-operativa), tanto entre varones como entre mujeres (55%). En particular, las mujeres tienen mayor participación en los puestos no calificados, lo que está asociado al peso de la población ocupada en SDHP. Cabe subrayar que este sesgo en la complejidad de las tareas ejercidas en la ocupación ocurre a pesar de que las mujeres tienen mayores logros educativos (Ava *et al*, 2016)¹⁶.

Si se analiza la distribución por Grupos ocupacionales generales y específicos, se destacan tres casos en los que las brechas de ingreso son significativas y no se explicarían por distintas estructuras de calificación. Uno es el de las Ocupaciones de dirección, en las que la categoría profesional dentro de las ocupadas mujeres (73%) supera a la de los varones (69%) y la brecha de ingresos es de -13,7%. Otra es la de las ocupaciones específicas de Comercialización directa, donde la estructura de calificación por sexo es similar y la diferencia de ingresos es de -21,7%. Un tercer grupo ocupacional –específico- es el

de Servicios Gastronómicos donde la estructura de calificación se concentra en los puestos de calificación baja (operativos y no calificados), independientemente del sexo (91,6% para ellos y 92,6% para ellas) y en el que las mujeres perciben un 26,7% menos de ingreso laboral.

Un caso particular adicional entre las ocupaciones específicas es el de Servicios educativos, donde la población ocupada se concentra en la calificación técnica (72,1% en varones y 80,3% en mujeres) y sin embargo la brecha para el total de esta ocupación es del -4,6% en desmedro de ellas. Se trata de la brecha más baja para los grupos ocupacionales, situación que estaría originada en las características particulares antes mencionadas.

Hay otro grupo ocupacional específico en el que la diferencia en la estructura ocupacional por sexo podría estar explicando parte de la brecha, aunque no sería tan importante como para dar cuenta de la totalidad. Se trata de las Ocupaciones de Servicios de la Salud y de la Sanidad, en la que los varones tienen mayor peso en la calificación profesional (12p.p. por encima de ellas), mientras que ellas se concentran en la calificación técnica. Aquí, ellas perciben 20,3% menos que ellos.

Acerca de la segregación vertical en la Ciudad de Buenos Aires (¿techo de cristal¹⁷ o techo de amianto?)

Otro aspecto del escenario en estudio se refiere al análisis de las estructuras jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo y del desigual acceso de las mujeres a las líneas de mando dentro de las unidades productivas que se hacen visibles en el ordenamiento interno de la situación que la bibliografía denomina segregación vertical.

La existencia de estos mecanismos de selección que impiden una inserción jerárquica igualitaria, muestra, una vez más que “se registra la existencia de un orden de género, con jerarquías que establecen el privilegio de lo masculino y su mayor valorización. Este orden configura un entramado de relaciones de poder, control y sujeción sobre la esfera de lo femenino” (Latterra, 2016).

Por ello, la desigualdad entre mujeres y varones se presenta en el mercado laboral como una barrera a las oportunidades, con los consecuentes resultados en las trayectorias/carreras ocupacionales. Cabe destacar, que los procesos de segregación de género son independientes de la intensidad en el uso de conocimientos y tecnología en los sectores analizados: ellas se encuentran sub-representadas en los niveles de dirección y de jefatura.

Así, las que tienen a su cargo la toma de decisiones de orden político, económico y productivo acerca de la direccionalidad, contenido y metas de los procesos productivos de bienes y servicios, ejerciendo

ocupaciones de Dirección, representan solo el 2% de la población ocupada residente de la Ciudad de Buenos Aires, mientras que en los varones asciende a 4,5%. Para el rol de jefatura registran 3,7% los varones y 2,9% las mujeres.

En términos de brechas de ingreso para esta jerarquía ocupacional, ellas perciben un 13,7% menos que sus pares. Por otro lado, las mujeres son el 43,7% de los ocupados en jefatura, por lo que representan menos del 3% del total de ocupados. La brecha de ingresos en esta jerarquía es la más acotada, de 4,7%. La amplia mayoría de los ocupados de la Ciudad de Buenos Aires (67,5%) ejerce trabajos de ejecución directa, sin decisión o control sobre personas o procesos productivos a través de acciones de diferente complejidad y utilizado o no maquinarias, equipos o instrumentos específicos. En esta jerarquía, hay similar cantidad de varones y mujeres pero eso implica una sobre-representación femenina (la contracara de su sub-representación en las ocupaciones de dirección y de jefatura). Además, entre las asalariadas, las ocupadas en tareas de ejecución directa perciben un 15,7% menos que los varones (Cuadro 2).

Por ello, al momento de la promoción laboral para llegar a puestos de toma de decisiones o de jefatura ellas parecen tener un “piso pegadizo” que las mantiene algunos escalones por debajo de ellos.

Finalmente, el dígito de jerarquía ocupacional del Codificador Nacional de Ocupaciones (CNO 2001 Revisión 2006) establece una categoría más que está por fuera de la estructura jerárquica de las unidades económicas: las Ocupaciones independientes, que incluye a todos los cuentapropistas, para los que no existe línea de mandos.

La población cuentapropista en la Ciudad asciende al 19% del conjunto de los ocupados, entre los cuales las mujeres están sobre-representadas (42%) y además ganan 24,3% menos que ellos en la ocupación principal.

Cuadro 2. Distribución porcentual de la población ocupada por sexo y por jerarquía ocupacional e índice de feminidad según jerarquía ocupacional, ingreso promedio de la ocupación principal por sexo y brecha de ingresos según jerarquía ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Jerarquía ocupacional	Población ocupada (%)						Índice de feminidad	Ingreso de la ocupación principal (promedio \$)			Brecha de ingresos (%)
	Sexo							Sexo			
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total		Varón	Mujer	Total	
Total	100,0	100,0	100,0	835.000	745.500	1.580.500	89,3	\$ 12.956	\$ 10.394	\$ 11.747	-19,8
Ocupaciones de Dirección (Solo incluye Grupos Ocupaciones G0)	8,5	4,5	6,6	68,2	31,8	100,0	46,6	\$ 24.892	\$ 21.493	\$ 23.811	-13,7
Ocupaciones Independientes (exceptúa Grupos Ocupaciones G0, Ocupaciones de servicios policiales y FFAA, Gendarmería y Prefectura)	21,0	17,2	19,2	57,7	42,3	100,0	73,2	\$ 11.120	\$ 8.417	\$ 9.977	-24,3
Ocupaciones de Jefatura (exceptúa Grupos Ocupaciones G0)	7,1	6,1	6,6	56,5	43,5	100,0	77,1	\$ 17.575	\$ 16.755	\$ 17.218	-4,7
Ocupaciones de Ejecución directa (exceptúa Grupos Ocupaciones G0)	63,3	72,2	67,5	49,5	50,5	100,0	101,9	\$ 11.441	\$ 9.641	\$ 10.532	-15,7
Ns/Nc- Sin registro	0,2	0,1	0,1	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Elaboración propia sobre la Base Usuaría EAH-DGEyC 2015.

A modo de cierre

La incorporación y la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, junto con su mayor cualificación es uno de los fenómenos de relevancia de las últimas décadas y encarna un avance importante en la equiparación de las oportunidades entre los géneros. No obstante, todavía resta mucho por avanzar en el desarrollo laboral igualitario de mujeres y varones.

Los “muros de carga”, los “techos de amianto” y los “pisos pegajosos” están vigentes y son sostenidos por construcciones culturales tradicionales que configuran inequitativamente los roles de los sexos.

En 2015 y en la Ciudad de Buenos Aires, las mujeres ganan por su trabajo 19,8% menos que los varones y el signo negativo se mantiene en todas los grupos ocupacionales generales. El que tiene la diferencia más amplia es un grupo en el que las mujeres están sobre-representadas: el de Servicios varios (-43,4%). En tanto, el de menor diferencia es el de Ocupaciones de gestión presupuestaria, contable y financiera (-7,3%). Por su parte, Ocupaciones de comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones es el grupo general con indicadores más cercanos a los promedios de la Ciudad en participación femenina y brecha de ingresos.

En relación a la estructura jerárquica, las mujeres están sub-representadas en las ocupaciones de dirección y de jefatura, en las que además, ganan menos (-13,7% y -4,7% respectivamente).

Parecería, entonces, que los documentos jurídicos internacionales de promoción de los derechos de la mujer resultan insuficientes para eliminar la segmentación de actividades y las discrepancias en las funciones que colocan a las mujeres en peldaños más bajos que a los varones, con la consecuente diferencia salarial.

Persiste una cuádruple segregación de las mujeres con impacto directo en la brecha de ingresos: en primer lugar, el sesgo para la apropiación de los medios de producción; en segundo lugar, la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones (grupos ocupacionales generales/específicas); en tercer lugar, la sobre-representación femenina dentro de la calificación más baja; y finalmente, un sesgo hacia la jerarquías de ocupaciones de ejecución directa.

Bibliografía consultada

Alvaro, M. (coord.) (1994): *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*. Madrid. Instituto de la Mujer. España.

Anker, Richard (1998): *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*. ILO.

Ava, Bocchicchio, Seivach “Estructura ocupacional, trabajo de dirección y de ejecución. Calificaciones y modelos profesionales” (2016): Ponencia presentada en VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. 3 al 5 agosto de 2016. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Barrancos, Dora (2008): *Mujeres, entre la casa y la plaza*. 1ra. edición. Buenos Aires. Editorial Sudamericana. ISBN 978-950-07-2967-3

CAES Mercosur - Clasificador Nacional de Ocupaciones C.N.O. 2001 Rev 6.

CEPAL (2016): *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*, presentado en XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Fuchs, Cynthia (1992): “The Construction and reconstruction of Gender Boundaries at work”. The University of Chicago Press. Chicago, 1992. Pp 232-253.

DGEyC (2015): *Encuesta Anual de Hogares 2015. Base usuaria, diseño de registro y notas técnicas sobre la clasificación de rama y tarea*.

DGEyC (2017): *1 de Mayo. Día Internacional del Trabajador*.

Halperin Weisburd, Leopoldo (2011): *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral*. 1ra. edición. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires. ISBN 978-950-29-1284-4

Lattera, P (2016): “¿Qué propone la economía feminista?”. Revista Economistas ¿para qué?. Edición especial Géneros. Número 11 año 2016.

OIT (2017): *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra 2017. ISBN 978-92-2-330861-2

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

Anexos

Anexo 1. Distribución porcentual de la población ocupada por rama de actividad según sexo. Ciudad de Buenos Aires. Años 2005-2015

Rama/Sector económico	2005				2015			
	Sexo			Índice de feminidad	Sexo			Índice de feminidad
	Varón	Mujer	Total		Varón	Mujer	Total	
Total (abs.)	807.500	715.500	1.523.000	88,6	835.000	745.500	1.580.500	89,3
Total (%)	53,0	47,0	100,0		52,8	47,2	100,0	
	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	
Industria	14,0	9,7	12,0	69,6	12,3	7,1	9,8	58,0
Construcción	5,5	0,4	3,1	6,7	6,5	0,5	3,7	7,0
Comercio - Hoteles y restaurantes	24,2	18,0	21,3	74,2	19,8	17,6	18,8	89,1
Transporte y comunicaciones	10,6	3,2	7,1	30,7	8,2	1,4	5,0	17,6
Actividades financieras, inmobiliarias, empresariales, de alquiler, informáticas y de investigación o desarrollo	19,8	15,9	18,0	80,4	24,8	21,3	23,1	85,9
Administración pública, defensa y seguridad social	6,9	7,5	7,2	108,0	7,5	9,0	8,2	119,9
Educación- Servicios sociales y de salud	8,0	24,2	15,6	303,8	9,1	24,5	16,4	268,0
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	9,5	8,2	8,9	86,0	9,8	7,1	8,5	72,6
Servicio doméstico	0,2	12,1	5,8		0,1	10,5	5,0	
Otras ramas	0,8	0,5	0,7	63,2	1,7	0,9	1,3	50,4
Sin especificar	0,4	0,2	0,3	41,9	0,1	0,1	0,1	37,1

Fuente: Elaboración propia sobre la Base Usuaría EAH-DGEyC 2005 y 2015.

Anexo 2. Distribución porcentual de la población ocupada por categoría ocupacional y por sexo e índice de feminidad según categoría ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Categoría ocupacional	Sexo		Total	Índice de feminidad
	Varón	Mujer		
Total (Abs.)	835.000	745.500	1.580.500	89,3
Total (%)	52,8	47,2	100,0	
	100,0	100,0	100,0	
Patron/ empleador	6,0	2,6	4,4	38,8
Trabajador por cuenta propia	21,0	17,2	19,2	73,1
Asalariado	72,8	79,4	75,9	97,3
Trabajador familiar	0,2	0,8	0,5	///

Fuente: Elaboración propia sobre la Base Usuaría EAH-DGEyC 2015.

Anexo 3. Distribución porcentual de la población ocupada por calificación ocupacional según grupos ocupacionales generales y específicos y sexo e índice de feminidad y porcentaje en el total de puestos. Ciudad de Buenos Aires. Año 2015

Grupos ocupacionales seleccionados		Calificación ocupacional	Índice de feminidad	% en total de ocupados de CABA	Sexo ¹			Brecha de ingresos (%)
Generales	Específicos				Varón	Mujer	Total	
Total		Profesional	84,6	20,8	21,3	20,2	20,8	
		Técnico	99,4	24,1	22,8	25,4	24,0	
		Operativo	69,6	41,7	46,6	36,3	41,7	
		No calificado	176,2	13,3	9,1	18,0	13,3	
		Total		89,3	100,0	100,0	100,0	100,0
Ocupaciones de dirección	Total	Profesional	48,9	4,7	68,6	72,5	69,8	
		Técnico	40,4	2,0	31,4 a	27,5 b	30,2	
		Total	46,2	6,7	100,0	100,0	100,0	100,0
Ocupaciones de gestión administrativa, de planificación, control de gestión y jurídico legal	Ocupaciones de gestión administrativa, de planificación y control de gestión	Profesional	164,5	1,2	6,7 b	8,6 a	7,8	
		Técnico	77,9	3,1	26,7	16,1 a	20,7	
		Operativo	162,4	10,0	57,9	72,9	66,4	
		No calificado	///	///	8,7 b	2,4 b	5,2	
		Subtotal	129,0	15,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ocupaciones de la gestión jurídico-legal	Profesional	110,4	2,6	81,0 a	77,2 a	79,0	
		Técnico	///	///	///	///	///	
		Operativo	///	///	///	///	///	
		Subtotal	115,9	3,2	81,0	77,2	79,0	79,0
	Total	Profesional	124,7	3,7	20,6	20,3	20,4	
Técnico		83,8	3,5	23,4	15,5 a	19,0		
Operativo		160,7	10,3	49,0	62,2	56,4		
No calificado		///	///	7,1 b	2,0 b	4,3		
Total		126,5	18,3	100,0	100,0	100,0	100,0	-13,6
Ocupaciones de gestión presupuestaria, contable y financiera	Total	Profesional	88,9	1,6	28,4 a	19,9 a	23,6	
		Técnico	111,0	2,0	32,3 a	28,3 a	30,0	
		Operativo	170,6	3,1	38,5 a	51,8	46,0	
		No calificado	///	///	///	///	///	
		Total	126,8	6,8	99,2	100,0	99,6	99,6
Ocupaciones de comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones	Ocupaciones de comercialización directa	Profesional	///	///	///	///	///	
		Técnico	101,1	1,5	14,3 a	15,5 a	14,9	
		Operativo	90,1	7,7	76,4	73,9	75,2	
		No calificado	103,5	///	7,9	8,8	8,3	
		Subtotal	93,0	10,2	98,5	98,2	98,4	98,4
	Total	Profesional	///	///	///	///	///	
		Técnico	88,3	2,0	9,6 a	15,5 a	11,7	
		Operativo	50,8	12,0	71,9	66,8	70,1	
		No calificado	49,5	2,6	15,8	14,3 a	15,3	
		Total	54,7	17,2	97,3	96,6	97,1	97,1
Ocupaciones de servicios sociales básicos	Ocupaciones de la salud y de la sanidad	Profesional	179,1	4,0	69,2 a	57,5	61,2	
		Técnico	285,6	2,0	25,5	33,8 a	31,2	
		Operativo	///	///	///	///	///	
		No calificado	///	///	///	///	///	
		Subtotal	215,7	6,5	94,8	91,3	92,4	92,4
	Ocupaciones de	Profesional	197,0	0,9	19,7 b	12,8 b	14,5	

	la educación	Técnico	337,7	4,8	72,1 a	80,3	78,2	
		Operativo	///	///	///	///	///	
		No calificado	///	///	///	///	///	
		Subtotal	303,5	6,1	91,8	93,1	92,8	-4,6
Total	Profesional	128,6	7,2	43,2	37,0	39,5		
	Técnico	229,7	8,4	35,1	53,7	46,3		
	Operativo	69,4	2,3	18,6 a	8,6 a	12,6		
	No calificado	///	///	///	///	///		
	Total	149,9	18,2	96,9	99,4	98,4	-17,0	
Ocupaciones de servicios básicos	Ocupaciones de servicios gastronómicos	Profesional	///	///	///	///		
		Técnico	///	///	///	///		
		Operativo	65,1	1,6	50,7 a	43,3 b	47,5	
		No calificado	92,0	1,5	40,9 a	49,3 a	44,6	
	Subtotal	76,3	3,3	91,6	92,6	92,0	-26,7	
Ocupaciones de los servicios domésticos	Operativo	.	///	///	///	///		
	No calificado	.	///	///	99,7	99,7		
	Subtotal	.	3,8	0,0	99,7	99,7		
Ocupaciones de servicios de limpieza no domésticos	Operativo	43,5	2,6	72,1	35,2 a	54,7		
	No calificado	207,3	2,2	27,9 a	64,8 a	45,3		
	Subtotal	89,2	4,8	100,0	100,0	100,0	-31,7	
Ocupaciones del cuidado y atención de personas	Técnico	///	///	///	///	///		
	Operativo	///	///	86,4 b	29,8 b	39,9		
	No calificado	///	1,3	///	64,7	55,6		
	Subtotal	458,2	2,3	86,4 b	94,5	95,5	-41,3	
Total	Profesional	66,5	///	6,9 b	2,9 b	4,5		
	Técnico	74,0	1,3	11,6 a	5,5 b	7,9		
	Operativo	59,9	6,0	56,6	21,7	35,3		
	No calificado	438,0	8,9	24,9	69,9	52,3		
	Total	156,2	17,0	100,0	100,0	100,0	-43,4	
Ocupaciones de producción artesanal, industrial y de reparación de bienes de consumo	Ocupaciones de la producción industrial y artesanal	Profesional	///	///	///	///		
		Técnico	101,4	1,8	22,4 a	36,0 a	27,7	
		Operativo	53,7	4,1	68,8	58,5 a	64,8	
		No calificado	///	///	///	///	///	
	Subtotal	63,2	6,3	91,2	94,5	92,5	-28,0	
Total	Profesional	27,0	///	13,8 a	8,0 b	12,0		
	Técnico	53,4	3,4	33,0	38,0 a	34,6		
	Operativo	46,7	4,8	49,8	50,1 a	49,9		
	No calificado	///	///	///	///	///		
	Total	46,4	9,7	96,6	96,2	96,5	-24,2	

^a Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación está entre 10% y 20%).

^b Valor de la celda con carácter indicativo (el coeficiente de variación supera el 20%).

/// Corresponde a valores con altos coeficientes de variación.

¹ Los subtotales de los grupos ocupacionales corresponden a la suma de las categorías con coeficientes de variación aceptables; por ese motivo la suma de los parciales difieren del 100%, mostrando la concentración de los ocupados en ciertas calificaciones ocupacionales.

Nota: Se han seleccionado los grupos ocupacionales generales y específicos representativos para nuestra investigación, teniendo en cuenta para ello, el peso relativo de cada sexo en las distintas ocupaciones, así como su representatividad muestral.

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

Fuente: Elaboración propia sobre la Base Usuaría EAH-DGEyC 2015.

¹ El concepto de género adoptado en este documento es relacional y jerárquico, ya que expresa relaciones de poder. Es una construcción socio-histórica, y por lo tanto es dinámica. Contiene una gradación de valor asociado a las diferencias, siendo el resultado del acceso estructuralmente asimétrico a los recursos entre varones y mujeres. El enfoque de género es una categoría de análisis, con base en la variable sexo, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que desarrollan los hombres y mujeres en la sociedad así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades (PNUD, 2004).

² En adelante EAH. Se trata de un relevamiento sistemático de la Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires, que releva información de, aproximadamente, 6.500 viviendas dentro de las cuales se encuestan a todos los hogares y sus miembros. Es una encuesta por muestreo de carácter probabilístico estratificado y proporciona información representativa para el total de la Ciudad y para cada comuna.

³ Debido a las restricciones de espacio según formato y extensión indicadas por el Congreso, las autoras han decidido presentar datos correspondientes al año 2015 únicamente.

⁴ Gran parte de la literatura científica ha agregado la segregación temporal, asociada a la distribución del trabajo productivo y reproductivo entre géneros, pero este punto no forma parte de los objetivos de la ponencia.

⁵ Entre los instrumentos jurídicos internacionales sobre derechos de las mujeres pueden citarse tres grupos: 1. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979); 2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la Mujer, entre los que se destacan Convenio 100 "Igualdad de la remuneración", Convenio 111 "discriminación en el empleo y ocupación", Convenio 156 "Trabajadores con responsabilidades familiares", Convenio 183 "Protección a la Maternidad"; 3. Convención para la prevención, la sanción y la erradicación de la violencia contra la mujer (Convención de Belén do Pará, 1995).

Véase PNUD, 2004: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102536

⁶ En arquitectura, los muros de carga tienen una función estructural al total de la construcción.

⁷ Las cifras indican que en Ciudad de Buenos Aires, para el año en estudio, 4 de cada 10 hogares tienen jefatura femenina. Entre los hogares unipersonales, casi el 62% tienen jefa mujer y entre los hogares monoparentales (mujer sin pareja conviviente, con hijos en el hogar) el peso de las jefas llega al 84% (EAH, 2015).

⁸ En adelante SDHP.

⁹ También en términos de Producto Geográfico Bruto es la de mayor aporte al total de la economía de la Ciudad.

¹⁰ Carácter ocupacional (Grupos ocupacionales generales/específico): Esta dimensión permite reconocer el tipo de objeto o producto generado por el proceso de trabajo específico desarrollado por las personas, a través de un conjunto particular de tareas o acciones concretas. Una ocupación puede elaborar la totalidad o una parcialidad de un objeto sea un bien o un servicio. El carácter de la ocupación está dado por las características del proceso laboral inmediato del que forma parte. Por lo tanto, y a modo de ejemplo, la ocupación "soldador" será codificada en un grupo ocupacional distinto según el proceso de trabajo en el que está inserto. Se distinguen genéricamente dos grandes categorías de objetos o productos del trabajo. Por un lado, los comúnmente denominados "bienes", que son los que adquieren una entidad materialmente nueva, separada y distinta del proceso de trabajo que lo genera (maquinarias o equipos, alimentos, libros, muebles, piezas de metal o plástico, edificios, etc.); por otro, los comúnmente denominados "servicios", que son aquellos que no se pueden diferenciar o separar del proceso de trabajo que los genera (salud, vigilancia, etc.). El carácter ocupacional se localiza en el primer dígito del código, desagregándose en 10 categorías que actúan como los Grandes Grupos ocupacionales (0 al 9; a los efectos de caracterizar con mayor precisión a las ocupaciones de acuerdo al objeto producido se desagrega de su medición, a nivel del segundo dígito llamado carácter específico. Véase: CLASIFICADOR NACIONAL DE OCUPACIONES 2001 – Rev. 2006

¹¹ La categoría ocupacional alude a las relaciones que establecen las personas dentro del proceso de trabajo. Distingue a los individuos según trabajen en forma autónoma en su propio negocio, empresa o sociedad, como obreros o empleados o como trabajadores familiares.

¹² Se considera principal a la ocupación que insume la mayor cantidad de horas semanales. Si existe más de una ocupación desarrollada por el entrevistado con la misma cantidad de horas semanales, se considerará principal a aquella que retribuye el mayor monto de ingresos. Si las ocupaciones desarrolladas por el entrevistado ocupan la misma cantidad de horas semanales y retribuyen el mismo ingreso, se considera principal aquella en la que tenga mayor antigüedad. Se destaca que en la Ciudad de Buenos Aires el porcentaje de personas que declaran tener dos o más ocupaciones es del 13% para el año 2015, registrando las mujeres 15% y los varones 11%.

¹³ En consonancia con los guarismos expresados por la OIT para Latinoamérica en el año 2016.

¹⁴ Es preciso señalar que los resultados que arroja la categoría patrón/empleador por rama, no resultan estadísticamente representativos debido a que los coeficientes de variación superan el 20%.

¹⁵ Cabe aclarar que si el ingreso de la ocupación principal se normaliza por horas trabajadas, la brecha general de la CABA, sigue siendo significativa. La misma oscila entre 10 y 15%, siempre a favor de los varones.

¹⁶ Un poco más de la tercera parte la población ocupada femenina se encuentra en la calificación operativa, un cuarto de las mujeres se encuentran dentro de la calificación técnica, un quinto profesional y algo menos no calificado.

¹⁷ Ésta metáfora, acuñada en la década de los setenta para describir las barreras artificiales e invisibles, creadas por las actitudes discriminatorias así como por los prejuicios de las organizaciones, que bloquean a las mujeres en su intento de obtener puestos de dirección.