

Tipo de documento: Tesis de maestría

Maestría en Políticas Públicas

**Disputando espacios en los sectores
económicos (masculinizados).
Un análisis cuantitativo descriptivo de la
composición del sector de transporte en
la Argentina**

Autoría: Moscovich, Nicole Marina

Año de defensa de la tesis: 2023

¿Cómo citar este trabajo?

Moscovich, N. (2023) "Disputando espacios en los sectores económicos (masculinizados). Un análisis cuantitativo descriptivo de la composición del sector de transporte en la Argentina"[Tesis de maestría. Universidad Torcuato Di Tella]. Repositorio Digital Universidad Torcuato Di Tella

<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/12108>

El presente documento se encuentra alojado en el Repositorio Digital de la Universidad Torcuato Di Tella bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 2.5 Argentina (CC BY-NC-SA 2.5 AR)

Dirección: <https://repositorio.utdt.edu>



**UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA**

*Disputando espacios en los sectores económicos (masculinizados).
Un análisis cuantitativo descriptivo de la composición del sector de
transporte en la Argentina*

Maestría en Políticas Públicas
Trabajo Final

Universidad Torcuato Di Tella
31 de diciembre de 2022

Alumna: Nicole Marina Moscovich

Director: Dr. Daniel Schteingart

Agradecimientos: Me gustaría expresar mi reconocimiento a quienes colaboraron y me brindaron su ayuda durante el proceso de creación de este trabajo. Agradezco sus valiosos comentarios sobre su lectura, sus consejos en el tratamiento de las bases de datos y por acercarme a personas destacadas en el sector de transporte. Entre ellos, quiero destacar a Federico Teveles y Cristian Molerés.

Índice

Resumen ejecutivo.....	3
Siglas y acrónimos.....	5
Glosario de conceptos.....	6
Introducción.....	7
Miradas teóricas desde la Economía Feminista (EF)	9
Antecedentes de investigación	13
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	13
TAREAS DE CUIDADOS	16
BRECHAS SALARIALES.....	18
MUJERES TRABAJADORAS DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS.....	20
MUJERES TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE.....	22
Metodología.....	24
Mercado laboral y transporte en la Argentina	25
Diagnóstico del sector: las mujeres en transporte	26
PARTICIPACIÓN LABORAL EN TRANSPORTE.....	26
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA	29
BRECHAS SALARIALES.....	35
Iniciativas para fomentar más mujeres en el sector de transporte	43
Conclusiones.....	46
Bibliografía.....	49
ANEXO	56

Resumen ejecutivo

La participación de las mujeres en el sector de transporte ha sido históricamente baja. Esto se debe en parte a la falta de oportunidades laborales para las mujeres en este sector, así como a la existencia de barreras sociales y culturales que impiden que las mujeres ingresen a este tipo de trabajos.

El objetivo de este trabajo es describir y analizar la participación laboral de las mujeres en el sector de transporte en la Argentina, desde la perspectiva de la economía feminista. En tal sentido, busca describir cómo evolucionó y qué características tiene la participación de las mujeres en la fuerza laboral del transporte argentino.

Para poder estudiar esta cuestión, se realizará un estudio descriptivo cuantitativo de la composición del sector de transporte. Para ello, se utilizan datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y de los Tableros Interactivos del Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI), que permiten conocer las variables principales de las personas ocupadas en el sector de transporte al tiempo que facilita poder describir las brechas de género existentes por calificación y jerarquía ocupacional, nivel educativo, ingresos, horas trabajadas, entre otras variables relevantes y cómo estas variables impactan positiva o negativamente en los ingresos. El presente documento revisa la literatura y aportes de la economía feminista para poder visibilizar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el mercado laboral, especialmente en los sectores más dinámicos y masculinizados de la economía. Asimismo, se sondean algunas políticas públicas y tendencias que podrían contribuir a fomentar la inclusión de las mujeres y diversidades en el sector de transporte, como la electromovilidad y los incentivos fiscales.

El análisis permite destacar que el sector de transporte es muy desigual en materia de género. Las mujeres asalariadas registradas representan alrededor de un 10% de la fuerza laboral del sector. A su vez, en términos educativos, si bien las mujeres tienen un mayor nivel educativo que los varones en el sector, esto no se traduce en una menor brecha salarial en su favor. Ello muestra que a pesar de que las mujeres han logrado importantes avances en educarse y han aumentado su participación laboral en las últimas décadas, todavía enfrentan obstáculos para acceder a empleos justamente remunerados.

Para promover la inclusión de las mujeres en el sector del transporte y reducir las desigualdades de género, resulta menester implementar políticas públicas que fomenten el acceso equitativo de las mujeres a oportunidades laborales en este ámbito específico, así como en todos los sectores productivos en general. Estas políticas deben ser abordadas de manera tal que reconozcan las barreras sociales y culturales que actualmente obstaculizan su plena participación.

El principal propósito del presente trabajo es poder contribuir al diagnóstico y debate sobre las desigualdades de género en el sector de transporte en la Argentina, así como colaborar con

herramientas para el diseño e implementación de políticas públicas que favorezcan y aporten a la inclusión y el desarrollo sostenible del sector.

Al finalizar, en las conclusiones, se recomienda diseñar e implementar políticas públicas con perspectiva de género que promuevan la capacitación, la sensibilización y la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y diversidades que quieran trabajar en el sector de transporte, así como incentivar a las empresas a promover una mayor incorporación de estos grupos en sus equipos de trabajo.

Siglas y acrónimos

- BID: Banco Interamericano de Desarrollo
- CAES: Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas
- CEP XXI: Centro de Estudios para la Producción
- CEPAL: Comisión Económica para América Latina
- DNEIyG: Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género
- EF: Economía Feminista
- EFL: Economía Feminista Latinoamericana
- ENUT: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
- EPH: Encuesta Permanente de Hogares
- GBA: Gran Buenos Aires
- IATA: Asociación Internacional de Transporte Aéreo
- INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos
- IPC: Índice de Precios al Consumidor
- LAC: América Latina y el Caribe
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- OIT: Organización Internacional del Trabajo (en inglés International Labour Office)
- OMS: Organización Mundial de la Salud
- PBI: Producto Bruto Interno
- PIUBAT: Programa Interdisciplinario de la UBA sobre Transporte
- PBG: Producto Bruto Geográfico
- PBI: Producto Bruto Interno
- STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, CTIM)
- TDCNR: Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado

Glosario de conceptos

Brechas de género: es la diferencia o distancia que existe entre varones y mujeres tomando un determinado indicador (INDEC, 2022).

Brecha de género en el salario/brecha salarial: la brecha salarial de género es la diferencia porcentual entre los ingresos de varones y mujeres. Para calcularla se considera la diferencia entre el sueldo de los varones y de las mujeres y a ese número se lo divide por el sueldo de los varones (ONU Mujeres, n.d.).

Calificación ocupacional: dimensión que posibilita mensurar la complejidad, según cada ocupación, del proceso de trabajo. Es una característica del tipo objetiva de dicho proceso que da cuenta de las habilidades y requerimientos de conocimientos que se necesitan para desarrollar las actividades de una ocupación. Dentro de esta dimensión se encuentran 4 niveles de calificación: profesional, técnica, operativa y no calificada (INDEC, 2001).

Economía del cuidado: son bienes, actividades, vínculos, servicios y valores relacionados a las necesidades importantes para la reproducción y existencia de las personas. En este sentido, abarca todo trabajo que se desarrolla de forma no remunerada en los hogares y el trabajo de cuidados remunerado en el mercado (CEPAL, 2020).

Encuestas de uso del tiempo: herramientas que sirven para medir las diferentes actividades, dentro de un período determinado, que realizan las personas, y el tiempo que dedican a realizar cada una de ellas (INDEC, 2021).

Género: refiere a las características, oportunidades y roles que están socialmente definidos y que son considerados adecuados para niños, niñas, varones, mujeres y personas con identidades no binarias. Es un concepto que cambia con el tiempo (OMS, 2018).

Jerarquía ocupacional: dimensión que colabora en la distinción en los procesos de trabajo entre las formas jerárquico-organizativas. Dentro de la dimensión se encuentran 4 categorías: dirección, cuenta propia, jefatura y ejecución directa (INDEC, 2001).

Sexo: está vinculado al sexo biológico al nacer (OMS, 2018).

Tasa de feminización: proporción de mujeres en una actividad determinada respecto a la proporción de varones (CEP XXI).

Sector de transporte: se define en el presente trabajo al sector de transporte como las actividades comprendidas en la sección H de la CAES (ver ANEXO).

Introducción

El presente trabajo busca describir el estado y evolución de la situación laboral de las mujeres en el sector de transporte en la Argentina, para poder, luego, indagar las diferencias entre varones y mujeres¹ empleados en el sector según el máximo nivel educativo alcanzado, nivel de ingresos mensuales, entre otras variables.

De este modo, busca colaborar en la elaboración y diseño de políticas públicas en el sector de transporte con perspectiva de género, así como iluminar sobre ejemplos de políticas que se hayan implementado en el sector para fomentar la inclusión de mujeres como parte de la fuerza laboral, y los pasos a seguir en el futuro del sector en términos de fomentar oportunidades laborales para las mujeres y diversidades. Lo anterior versa su importancia al considerar al transporte como un sector clave para el desarrollo económico de un país.

Para ello, el documento estará impulsado por analizar, desde la perspectiva de la economía feminista (EF), cómo evolucionó y qué características revela la participación de las mujeres en la fuerza laboral del transporte argentino. Para responder y complejizar lo que interpela a este trabajo, se utilizarán las bases de datos publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) que emanan de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y los Tableros Interactivos² publicados por el Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI).

La EPH es “un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), que permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población” (INDEC, 2003: 3). Entre los aspectos que indaga se encuentran: la condición de actividad e inactividad, las trayectorias migratorias, el nivel educativo, la situación habitacional, los ingresos y la composición por sexo y edad. Uno de los atributos más relevantes de esta encuesta, para este trabajo, son los relacionados al empleo, lo cual permite poder conocer el vínculo de la población con el mercado laboral a partir de ciertas variables como: calificación ocupacional, condición de actividad, horas semanales trabajadas, sector económico en el cual se emplea, entre otras (INDEC, 2011).

De esta manera, la EPH brinda información de forma trimestral basada en una muestra probabilística y estratificada que se realiza en dos etapas de selección. En la primera fase, se seleccionan la cantidad de áreas hacia dentro de cada aglomerado³ asegurando al menos un mínimo de 200 viviendas por área a partir de un muestreo estratificado con la probabilidad de selección proporcional a la cantidad de viviendas existentes en cada área seleccionada. En la

¹ Debido a la falta de encuestas que tomen en cuenta los diversos géneros existentes, solo se tomará en este caso de forma binaria según sexo (siguiendo la variable SEXO y sus valores adoptados por la EPH).

² Los tableros se encuentran publicados en: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/cep/tableros-interactivos>

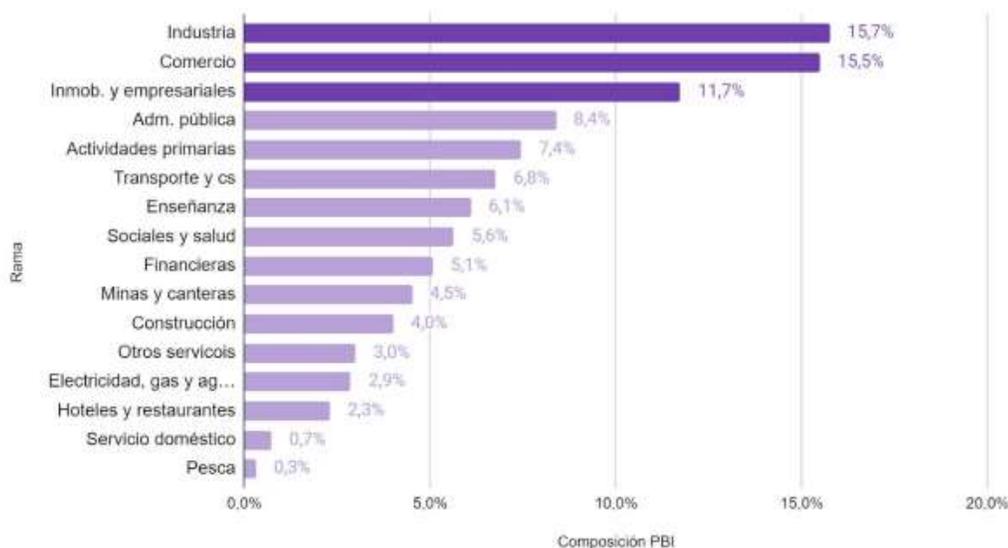
³ La EPH se aplica sobre 31 aglomerados urbanos.

segunda etapa, se hace una lista de todos los hogares particulares de cada área seleccionada y, mediante un muestreo sistemático de segmentos de viviendas contiguas, se seleccionan las viviendas que serán encuestadas. Estos listados de hogares se ordenan de manera geográfica, “lo que constituye una estratificación geográfica implícita” (INDEC, 2020: 4). Una limitación de la EPH para este documento es que no es una encuesta específica del sector de transporte, es decir, que no tiene preguntas o indicadores que refieran exclusivamente a las características de las personas que trabajan en el sector.

Al mismo tiempo que intentará responder a la pregunta de investigación, el trabajo aspirará a describir, con algunos datos del sector, la situación de las mujeres trabajadoras del transporte en la Argentina, utilizando la Encuesta Permanente de Hogares entre los años 2016 y 2022 para poder examinar y aproximarse a la composición de la fuerza laboral de la actividad, conociendo los niveles de participación de las mujeres en el rubro y tomando en consideración las categorías: ocupación, nivel educativo alcanzado, la brecha salarial (promedio), edad, entre otras. Asimismo, intentará descifrar las variables que más influyen en los ingresos a partir de la confección de un modelo de regresión multivariada.

En este contexto, el estudio intentará contribuir con el armado de un diagnóstico que despierte dudas, inquietudes y que ilumine sobre las vacancias que existen en el sector de transporte. Este sector productivo cuenta con un peso importante contemplando su aporte al PBI -alrededor del 6,8% (como se observa en el Gráfico 1)-, pero también por ser un sector fundamental para dinamizar la economía de la Argentina. Al mismo tiempo buscará comprender, desde una mirada de género, las desigualdades existentes en la estructura de dicho sector. Será un documento exploratorio y descriptivo del sector que deberá ser complementado en futuros trabajos con otro tipo de análisis (por ejemplo, cualitativos).

Gráfico 1: Sectores como porcentaje del PBI 2019



Fuente: Elaboración DNEI en base a datos del avance del Nivel de Actividad - INDEC, 4to trimestre 2019⁴.

Recapitulando, en las siguientes secciones el trabajo ahondará sobre la perspectiva teórica de la economía feminista. Luego expondrá los antecedentes de investigación vinculados a la participación laboral, las tareas de cuidados, las brechas salariales, las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores productivos y de transporte. De esta manera, se abordará la metodología adoptada. A continuación, se profundizará sobre el mercado laboral y el transporte, seguido por el análisis del sector a partir de la EPH y la propuesta de un modelo de regresión multivariada para explorar las variables que impactan en el salario.

Hacia el final del trabajo se intentará contribuir con información y algunas tendencias en políticas públicas que colaboren -a modo de insumo- para el diseño de planes inclusivos con perspectiva de género en sectores productivos para lograr un cambio y poder generar condiciones de igualdad para las mujeres y su debida inserción en el mundo económico y productivo. Asimismo, se buscará establecer una agenda propositiva de políticas públicas con perspectiva de género que colaboren con la inclusión de mujeres y diversidades en los sectores productivos más masculinizados.

Miradas teóricas desde la Economía Feminista (EF)

Para problematizar las desigualdades, primero hay que romper con las preconcepciones y sesgos existentes a la hora de analizar la estructura económica desde las miradas más tradicionales de la teoría económica. Orozco (2005) presenta a la EF como una corriente de pensamiento que

⁴ Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero/los-cuidados-un-sector-economico-estrategico/aporte-al-pib>

incorpora los aspectos de género en la economía y que cuestionan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, rompiendo con los paradigmas más androcéntricos.

En tal sentido, esta perspectiva busca poner en discusión las teorías económicas creadas por los mismos varones para explicar sus experiencias. “Las dimensiones que se han erigido en económicas se han masculinizado, mientras que lo no-económico se ha creado mediante su identificación con los roles, espacios, intereses y características históricamente adscritos a las mujeres” (Orozco, 2005: 46). Es decir, la EF propone poner en el centro a la sostenibilidad de la vida⁵ y no a los mercados. Se preocupa (y ocupa) por la cuestión distributiva y busca identificar y generar políticas públicas para poder deconstruir la desigualdad de género que contiene en su estructura la inequidad socioeconómica actual.

Rodríguez Enríquez (2015) señala las contribuciones y aportes que le hace la EF a la economía sobre la crítica al paradigma dominante antes mencionado. La autora registra la problemática de la economía tradicional por contener el “sesgo androcéntrico (...), que atribuye al hombre económico (*homo economicus*) características que considera universales para la especie humana, pero que sin embargo son propias de un ser humano varón, blanco, adulto, heterosexual, sano, de ingresos medios” (Rodríguez Enríquez, 2015: 32).

Asimismo, la autora se ocupa de plantear la cuestión de la desigualdad que las corrientes de la EF buscan trabajar para contrarrestar a las corrientes ortodoxas “concentradas centralmente en explicar el funcionamiento de los mercados, y con ello, la perfecta asignación de recursos económicos para una producción óptima” (Rodríguez Enríquez, 2015: 31).

Siguiendo con los argumentos de la autora, la corriente heterodoxa (haciendo referencia a la EF) viene a incorporar la “noción de economía del cuidado” (Rodríguez Enríquez, 2015: 30) que promueve el debate acerca de las formas de organización de la reproducción social imperantes, y su fuerte efecto en la reproducción de la desigualdad social (Rodríguez Enríquez, 2015).

Escobar Váquiro (2017) enuncia a la EF como un subcampo dentro de la economía. La autora entiende que dicho subcampo juega sus propias estrategias a partir de puntos comunes mientras va configurándose en el tiempo y creando elementos propios, como por ejemplo visibilizando la omisión de la economía ortodoxa de las relaciones de poder que atraviesan tanto a los mercados como a otras esferas no económicas.

⁵ El término "sostenibilidad de la vida" implica un proceso histórico de reproducción social complejo y dinámico, que satisface necesidades en constante adaptación de identidades y relaciones sociales. Requiere recursos materiales, contextos, relaciones de cuidado y afecto, principalmente provenientes del trabajo no remunerado en los hogares. Este concepto aborda la relación entre lo económico y lo social, considerando la interrelación de las diferentes dimensiones de la dependencia y priorizando las condiciones de vida de todas las personas. En este aspecto, refiere a captar procesos de calidad de vida, estándares de vida y bienestar (Calderón, 2013).

En tal sentido, la economía feminista incluye dimensiones invisibilizadas por la economía ortodoxa. Dentro de estas dimensiones podemos encontrar el trabajo no remunerado (y la transferencia implícita que estas tareas aportan a la acumulación capitalista), la división sexual del trabajo, la economía del cuidado, la feminización de la pobreza, la organización social del cuidado, las barreras y techos de ingresos (y permanencia) en el mercado laboral, la participación (desigual) de las mujeres en el mercado del trabajo, la disparidad en los ingresos por género (a igual calificación, menor remuneración), la segregación de género horizontal (por rama de actividad) y vertical (según jerarquía de puestos), el uso del tiempo, entre otras dimensiones que se vienen analizando e identificando tanto en la Argentina como en el resto del mundo (Rodríguez Enríquez, 2015).

Es interesante comprender que ciertos problemas estructurales deben ser abordados desde una mirada regional. Por lo tanto, Esquivel (2016) vislumbra y pone en escena la perspectiva teórica de la economía feminista latinoamericana (EFL). La autora revela que en América Latina la situación de las mujeres tiene diversos contrastes y particularidades debido a los cambios que fueron sucediendo en la demografía de la región como “el aumento de la esperanza de vida, el descenso del número de hijos por mujer y los cambios en las dinámicas familiares” (Esquivel, 2016: 109) que han colaborado -si bien solo parcialmente- con los progresos de las mujeres en campos como el mercado laboral, el educativo, el de la participación política, entre otros. Empero, hay que también iluminar que estos no se dan de forma completa, ya que la participación de las mujeres es menor en los sectores más dinámicos de la economía (y mayor en los más informales), a la vez que las jornadas laborales totales -tomando el trabajo doméstico no remunerado- son más extensas y sus ingresos son menores cuando se controla por nivel educativo (Esquivel, 2016).

Asimismo, Esquivel (2016), argumenta que en la región se ha profundizado la feminización de la pobreza y el padecimiento de la violencia de género que opera en el ingreso y/o permanencia de las mujeres en los sectores productivos. En tal sentido, expone la existencia de deudas que aún no han sido resueltas, pero que han comenzado a tomar lugar -si bien embrionariamente- en las agendas de las políticas públicas de los gobiernos.

La EFL “problematiza los fundamentos del pensamiento económico y su posterior desplazamiento a los márgenes (...) intenta, a partir de un pluralismo metodológico, intervenir en las condiciones objetivadas de organización de lo social” (Escobar Váquiro, 2017: 34). En tal sentido, es de suma relevancia “comprender las formas de organización social y aprovisionamiento de los hogares como resultado de las políticas implementadas en América Latina y la crisis de los cuidados de los países centrales, y que han conducido a las crisis de la reproducción y aumento de las brechas sociales” (Escobar Váquiro, 2017: 34).

La Cepal (2018) documentó que el núcleo de las desigualdades estructurales entre varones y mujeres en América Latina y el Caribe reside en la desigualdad socioeconómica y en la pobreza existente, junto con esto, los patrones culturales bajo lupas patriarcales, la división sexual del trabajo, las tareas no remuneradas del hogar y de cuidados, la violencia de género, el privilegio machista y los status jerárquicos estructurales que aún persisten. Berik, Rodgers y Seguino (2009) argumentan que la falta de igualdad en los ingresos está estrechamente relacionada con la desigualdad de poder y de oportunidades.

Es interesante el aporte de D'Alessandro (2019) que ilumina sobre el concepto del “tiempo desbalanceado” cuando observa, de forma comparada, el tiempo que destinan los varones y las mujeres a las labores domésticas y de cuidados. De acuerdo con la autora, los varones ocupan más tiempo a trabajos remunerados mientras que las mujeres lo hacen al trabajo doméstico no remunerado. En este sentido, D'Alessandro revela que las mujeres operan como “socias” ocultas, al ocuparse de las tareas (atender la casa, cuidar a las personas menores de edad, preparar las comidas, lavar la ropa, etc.) que les permiten a sus parejas (en su mayoría varones) dedicarse plenamente en sus labores productivas (remuneradas). Es decir, la carga horaria que ocupan las mujeres en las labores domésticas (trabajos que en general son socialmente no valorados como tales) resulta en que ellas tengan menor tiempo para poder estudiar, trabajar por una remuneración y formarse. Esto implica que la mayoría de las veces deban aceptar trabajos con mayor flexibilidad en condiciones precarias y por menores salarios.

Como consecuencia de lo anterior, por lo general, terminan teniendo una doble jornada laboral (fuera y dentro de sus hogares). En este punto es válido destacar que comprender e identificar la existencia de un trabajo invisible dentro de las estructuras económicas va a permitir comprender mejor cuáles son aquellos aspectos que impactan en la desigualdad económica (D'Alessandro, 2019).

Garino (2019), retomando a Dubar (2001), da cuenta que a la hora de pensar en los procesos de inserción laboral hay que reflexionar sobre las lógicas y prácticas que juegan en los procesos productivos dentro de las diferentes actividades económicas. Al mismo tiempo, hay que considerar las políticas públicas que emanan del Estado en búsqueda de intervenir en dichos procesos para la inserción laboral, y “la normativa que estructura el sistema educativo formal; así como las relaciones que se entablan entre los sistemas de formación y los de empleo” (Garino, 2019: 195). Lo anterior, juega el rol de enmarcar dichos procesos donde intervienen actores relevantes como los empleadores, los detentores de los medios productivos, las organizaciones de la sociedad civil, los trabajadores, entre otros.

Asimismo, Berik, et al. (2009) indican que las desigualdades basadas en género desestiman la habilidad de promover y expandir las capacidades macroeconómicas para el desarrollo. Y este

problema viene dado en la forma de operar de esa estructura que condiciona la posibilidad de alcanzar la igualdad de género, considerando el impacto que tienen en las economías las brechas salariales y la educación. Estas cuestiones han trabajado en contra del desarrollo y han generado desigualdad entre grupos.

En resumen, la perspectiva de la Economía Feminista (EF) desempeñará un papel fundamental en el presente trabajo al permitir la identificación de las diversas estructuras desigualitarias que impactan negativamente en las mujeres. Específicamente, se centrará en el análisis de su inclusión y participación en el mercado laboral como agentes económicos que se ven restringidos por las estructuras existentes y cuyas contribuciones suelen pasar desapercibidas en determinadas actividades productivas, con especial énfasis en el sector del transporte.

Antecedentes de investigación

Participación de las mujeres en el mercado laboral

Existe una vasta bibliografía que analiza los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral. A continuación se mencionan algunos aportes relevantes.

El trabajo de Ortiz-Ospina, Tzvetkova y Roser (2018) arroja luz sobre el aumento de la participación laboral de las mujeres durante el siglo XX en los países de temprana industrialización. A modo de ejemplo y tomando datos de la OCDE, la participación laboral femenina entre los años 1981 y 2016 pasó del 52% al 57% en Estados Unidos, en Canadá del 52% al 61%, en Reino Unido del 46% al 58%, en Francia del 45% al 52% en Alemania del 41% al 56% y en España del 27% al 54%. También se pudo identificar la participación de mujeres entre los años 2001 y 2015 en algunos países de América Latina. La participación laboral femenina en Brasil se mantuvo en 54% para ese período, en Colombia pasó del 54% al 59% y en Chile pasó del 37% al 48%.

La aproximación a la que llegan Tzvetkova y Ortiz-Ospina (2017) expone que la participación laboral de las mujeres ha aumentado en muchas partes del mundo debido a una combinación de factores, que incluyen cambios como: compartir las tareas de cuidados con sus compañeros; mejoras en la salud materna (por ejemplo acceso a una adecuada atención médica durante el embarazo); políticas de apoyo familiar (como las licencias por paternidad); cambios en las normas sociales y culturales que tienen un impacto en cómo se asignan los roles y tareas por cuestiones meramente de género; el avance en el desarrollo de bienes durables como lavarropas, hornos, aspiradoras, entre otros, ha permitido ahorrar tiempo en tareas domésticas específicas, lo que ha contribuido a que las mujeres dispongan de más tiempo para participar en el mercado laboral, especialmente en los países industrializados; entre otras cuestiones. Estos factores han colaborado

-en aquellos países dónde se han implementado- con más oportunidades para las mujeres de poder participar en la fuerza laboral.

Retomando lo mencionado en el párrafo anterior, resulta relevante explorar cómo la tecnología y el avance de bienes duraderos afectan la participación laboral de las mujeres. Greenwood et al. (2005) presentan evidencia respaldando este argumento mediante la creación de un modelo económico cuantitativo que demuestra cómo la revolución de bienes de consumo, que introdujo bienes duraderos que ahorran tiempo en las tareas domésticas, puede explicar el aumento de la participación laboral de las mujeres casadas en los Estados Unidos. No obstante, es fundamental señalar que estos avances en bienes duraderos no han llegado de manera equitativa a todos los países del mundo, como se puede evidenciar en aquellos lugares donde el acceso a servicios básicos, como el agua, sigue siendo un desafío para alrededor del 10% de la población global (The World Bank, 2020). Un ejemplo ilustrativo es el caso de África Subsahariana, donde Graham, Hirai y Kim (2016) analizaron el acceso al agua. Estiman que más de dos tercios de la población debe salir de sus hogares para recoger agua, lo que demanda considerable tiempo (más de 30 minutos) y esfuerzo físico. En este contexto, las mujeres son las principales encargadas de recolectar el agua.

Siguiendo los datos de la OIT, la tasa de participación laboral como la proporción de la población de 15 años o más que está económicamente activa arroja resultados muy dispares a nivel regional. Mientras que en las regiones África Subsahariana, Asia Oriental y el Pacífico, América del Norte, Europa y Asia Central, y América Latina y el Caribe tienen niveles de participación femenina superiores al 49%, en el Sur de Asia y en Medio Oriente y el Norte de África la participación femenina en el mercado laboral apenas ronda el 20% (22% y 18% respectivamente), lo cual puede obedecer a diversos factores, que van desde las normas culturales y religiosas a la composición de la matriz productiva. A nivel mundial, el porcentaje de participación laboral de las mujeres es de un 46% (Ortiz-Ospina et al., 2018).

Ortiz-Ospina y Tzvetkova (2017), tomando datos de la OCDE, observan una disminución en las horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, dicha tendencia es consistente para el conjunto de la sociedad. Este patrón es principalmente evidente en los países más ricos, donde se ha experimentado un incremento en la productividad durante el siglo XX, al mismo tiempo que creció la participación de las mujeres en el mercado laboral. Los autores destacan el ejemplo de España donde ven que entre 1987 y 2016 las horas semanales dedicadas al trabajo decrecieron de 39 a 35 horas mientras que la participación de las mujeres creció de 32% a 54% en el mismo período. No obstante, persisten brechas considerables en la cantidad de horas trabajadas entre varones y mujeres. A modo de ejemplo, tomando el conjunto de países de la OCDE, se distingue que en 2022 mientras que los varones dedicaron al trabajo principal -en promedio- 40 horas a la semana, las mujeres le dedicaron 35 horas semanales promedio (OCDE, 2022).

Hiraga (2018) explora, mediante el análisis de datos del Banco Mundial, el porcentaje de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en pequeñas, medianas y grandes empresas. Sus hallazgos indican que a nivel global, únicamente el 19% de los altos cargos directivos son ocupados por mujeres. Posteriormente, el estudio desagrega los datos por regiones, revelando los siguientes resultados: en Asia Oriental y Pacífico, las mujeres ocupan el 33% de estos puestos; en América Latina y el Caribe, el 21%; en Europa y Asia Central, el 19%; en África Subsahariana, el 16%; en el Sur de Asia, el 11%; mientras que, en Medio Oriente y Norte de África, el porcentaje es tan solo del 5%. Lo que se puede concluir es que la proporción de mujeres en puestos de liderazgo está subrepresentada, teniendo en cuenta que en general los altos rangos son las posiciones con mejores salarios.

Al final de su artículo, Hiraga (2018) reflexiona sobre la representación de las mujeres en el ámbito empresarial y subraya la importancia de su participación, ya que asegura la representatividad de diversas perspectivas e ideas. Al mismo tiempo, considera que las empresas que cuentan con mujeres en posiciones de alto mando son aquellas que promueven una mayor participación femenina en su fuerza laboral.

Argentina cuenta con evidencia sobre la participación en el mercado laboral de las mujeres. Según trabajos del INDEC (2019), 24 de cada 100 mujeres que trabajan lo hacen en los sectores de la salud y educación, y 17 son trabajadoras de casas particulares. En 2018, más del 40% de las búsquedas para cubrir puestos de trabajo realizadas por empresas argentinas fueron destinadas exclusivamente a varones, mientras que solo el 17% a mujeres (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2018).

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Argentina (2022) analiza la EPH para el segundo trimestre del 2022 y encuentran que en la Argentina existen diferencias en la tasa de actividad por género. De la población de 14 años y más, la tasa de actividad de mujeres es casi 52% mientras que para los varones es poco más de 70%. Es decir que existe una brecha de 18 puntos porcentuales.

Trombetta y Cabezón Cruz (2020) analizan las brechas salariales existentes en la estructura productiva. En el estudio encuentran que, dentro del mercado laboral, un 45% de las mujeres cuenta con estudios terciarios, en contraste con los varones entre los cuales solo el 30% cuenta con este tipo de estudios (completos o incompletos). Ahora bien, al analizar la calificación por puestos, un 30% de las mujeres trabaja en puestos catalogados como no calificados, frente a un 15% de los varones. El artículo señala que esto responde a diferentes condiciones como: el sector de servicio doméstico que está casi totalmente feminizado y que se estima como no calificado; los sesgos de género existentes en el sector de la industria manufacturera en el cual los varones representan el 71% de los trabajadores, y cuyos puestos más frecuentes son los calificados como

operativos; en la estructura productiva, son los varones quienes ocupan -en mayor medida- los puestos jerárquicos (cargos de directores o jefes). En este contexto, expresan que las mujeres alcancen en mayor medida niveles educativos más altos no se traduce -precisamente- en un mayor acceso a puestos más calificados o de mayor rango.

Tareas de cuidados

Los datos relacionados con la desigualdad deben ser abordados de manera holística y comprensiva, ya que para lograr una comprensión completa de este fenómeno es fundamental considerar el papel que desempeñan los trabajos de cuidados no remunerados en la sociedad. Como se distinguió anteriormente, hasta la irrupción de las teóricas feministas, el trabajo era aquella actividad que se ofrecía por una retribución económica. No se contemplaban los trabajos de cuidados y domésticos no asalariados realizados en los hogares. Por el contrario, la literatura feminista resalta que este tipo de labores invisibilizadas tienen un impacto directo en las condiciones de posibilidad para la participación de las mujeres en el mundo laboral. Esto tiene una íntima relación con las brechas existentes.

Siguiendo datos de la OCDE (2014), se pueden divisar las diferencias en el tiempo que se dedica al trabajo de cuidado no remunerado por región. En Medio Oriente y Norte de África, del mismo modo que en el Sur de Asia, las mujeres dedican más de 5 horas por día a este tipo de tareas mientras que los varones menos de 1 hora por día; en Europa Oriental y Asia Central los varones dedican 2 horas por día y las mujeres más de 5 horas a las tareas de cuidados no remuneradas; en América Latina y el Caribe en promedio las mujeres destinan 5 horas y los varones casi 2 horas; en Europa los varones dedican más de 2 horas y las mujeres más de 4 horas; en América del Norte las mujeres dedican casi 4 horas y los varones más de 2 horas a los trabajos no remunerados de cuidados; en África Subsahariana las mujeres dedican más de 4 horas y los varones menos de dos horas en promedio por día; y en Asia Oriental y el Pacífico los varones dedican casi 2 horas de su día a las tareas de cuidados y las mujeres más de 4.

Ortiz-Ospina y Roser (2018) trabajan las desigualdades económicas de género y encuentran que hay un mayor predominio de mujeres en los trabajos vinculados a las tareas de cuidado y toman el caso de los Estados Unidos. Allí encuentran que las mujeres representan el 95% de los trabajadores de cuidado infantil, 89% de trabajadores de la salud a domicilio, 88% de los trabajadores de tareas domésticas y del personal de limpieza y 84% del personal de cuidados.

El trabajo de Diaz Langou et al. (2019) exhiben que la mitad de las mujeres que están ocupadas en la Argentina, trabajan a tiempo parcial a diferencia de 1 de cada 4 varones. Asimismo, observan que las mujeres que logran conseguir un trabajo remunerado tienen una mayor probabilidad de desarrollarlos de manera informal, con salarios más bajos, y pueden verse obligadas a “participar

en sectores menos dinámicos o, incluso, transitar a la inactividad o el desempleo” (Díaz Langou, et al., 2019: 7).

Siguiendo lo anterior, el trabajo de Trombetta y Cabezón Cruz (2020) expone que las jornadas laborales de las mujeres son un 25% más cortas por semana. Esto está íntimamente vinculado con el trabajo doméstico no remunerado que principalmente recae sobre ellas, lo cual se presenta como un condicionante para la inserción de las mujeres en el mundo laboral remunerado y que limita que puedan tener disponibilidad para dedicar más tiempo a sus jornadas laborales.

En 2021, el INDEC realizó la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2021). Este tipo de encuestas sirven a modo de herramienta para medir las actividades que realizan las personas durante un tiempo y período determinado. En el informe publicado, encuentran que en lo que respecta al trabajo no remunerado (trabajo de cuidado, doméstico y apoyo a otros hogares) “hay mayor propensión a realizar más de una actividad a la vez que en el trabajo en la ocupación” (INDEC, 2022: 18) y generalmente son las mujeres las que realizan más de una de estas tareas no remuneradas en simultáneo⁶. El reporte indica que en la Argentina, el 91,7% de las mujeres realizan trabajos no remunerados y en el caso de los varones, lo hace el 75%. Tomando el tiempo con simultaneidad destinado a estas tareas, las mujeres dedican 6:31 horas por día, mientras que los varones 3:40 horas por día al trabajo no remunerado (INDEC, 2022).

La brecha en la repartición de los trabajos no remunerados se profundiza con la presencia de hijos e hijas en los hogares, “las mujeres sin niños/niñas menores de 6 años a cargo realizan el 72,7% de estas tareas, mientras que quienes tienen 2 o más se hacen cargo del 77,8% de ellas. A su vez, las mujeres dedican más horas al trabajo doméstico aun cuando se compara una que trabaja (fuera del hogar y de manera paga) en una jornada completa con un varón que se encuentra desempleado (5,9 horas y 3,2 horas respectivamente)” (Ministerio de Economía: 2020: 6).

Un trabajo y aporte que amerita ser mencionado, es el realizado por la Dirección Nacional de Economía Igualdad y Género del Ministerio de Economía (2020). El documento estima la contribución al PBI de las tareas domésticas y de cuidados (TDCNR), que no suelen estar incorporadas en las cuentas nacionales. “Si se compara el valor del TDCNR con el resto de los sectores, los resultados son contundentes: el TDCNR representa un 15,9% del PBI y es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria (13,2%) y el comercio (13,0%)” (DNEIyG, 2020: 10).

Otro hallazgo interesante del documento mencionado en el párrafo anterior, es el cálculo que realiza respecto de cómo aumentaría el porcentaje de la tasa de actividad de las mujeres si se

⁶ “Tiempo con simultaneidad: tiempo dedicado a una actividad, independientemente de si se realizó otra actividad en simultáneo. Es decir, si hay una sola actividad en el rango horario, se asigna el tiempo total a esa actividad; si hay dos actividades en el rango horario, se asigna a las dos el tiempo total (sin dividirse). La suma del tiempo con simultaneidad en cada diario puede superar las 24 horas. Se expresa en minutos totales o en horas: minutos” (INDEC, 2022: 68).

tomase en cuenta el trabajo de amas/os de casa como categoría. Sin tomar a las/os amas/os de casa, la tasa de actividad de las mujeres es de un 49,4% y la de los varones es de 69,4%. Ahora bien, si se contempla a las/os amas/os de casa, la tasa de actividad de las mujeres sube 12 puntos porcentuales (61,5%) y la de los varones se queda casi similar con un 70,8%, una brecha de 9 puntos, versus la brecha de 20 puntos (cuando no se contempla a la actividad doméstica como actividad económica) (DNEIyG, 2020).

Los datos descriptos en los párrafos anteriores sugieren que las mujeres tienen mayores dificultades para poder contar con una trayectoria laboral, productiva y profesional plena, lo cual a su vez obstaculiza sus posibilidades de desarrollo en sus trayectorias profesionales (ej. estudiar, trabajar por un sueldo, ascender en sus carreras, formar parte de los directorios, entre otras cuestiones).

Brechas salariales

Ortiz-Ospina y Roser (2018) encontraron que en la mayoría de los países alrededor del mundo, los salarios de los hombres suelen ser mejores que los de las mujeres. Aunque estas brechas se han reducido en las últimas décadas, especialmente en países de altos ingresos, todavía persisten. Al observar datos publicados de la OCDE, destacan el caso de Reino Unido donde la brecha salarial fue de casi 50% en 1970 y pasó a un 17% en 2016.

Asimismo, los autores aportan que las diferencias salariales pueden explicarse más por la ocupación que por el nivel educativo, en efecto, en muchos países las brechas en educación se han cerrado, persistiendo las desigualdades en el mercado del trabajo. A pesar de la expansión radical de la educación, los autores argumentan que las normas sociales y culturales desempeñan un papel más importante en los comportamientos e incentivos para desarrollar habilidades específicas, lo cual es relevante para entender la participación laboral de las mujeres y las brechas salariales existentes. Estas nociones, relacionadas con los roles y sesgos de género, continúan existiendo y se refuerzan gracias a factores institucionales, actuando como barreras en el mercado laboral (Ortiz-Ospina y Roser, 2018).

Olivetti y Petrongolo (2008), estudian las brechas de salario y empleo en países europeos y Estados Unidos, y observan que en aquellos países de ingresos medios donde las brechas salariales tienden a ser más bajas, la participación laboral de las mujeres es menor. Es decir, las brechas salariales de género entre esos países están negativamente correlacionados con las brechas de género en el mercado laboral. Por ejemplo, encuentran que las brechas salariales en Reino Unido y Estados Unidos son más altas respecto a países como Francia Italia, España y Grecia, mientras que las brechas de empleo son menores en los primeros respecto de estos últimos.

Al analizar los datos estimados por la OCDE (2022) para observar las brechas salariales en los ingresos medios entre hombres y mujeres, se obtienen resultados diversos en distintos países. Por ejemplo -para el año 2021-, en Canadá se estima que la brecha es de casi un 17%, en Alemania es del 14%, en Israel del 25%, en Japón del 22%, en el Reino Unido del 14% , en Estados Unidos del 17%, en España del 8%, en Grecia del 7% y en Italia del 6%.

Atkinson, Casarico y Voitchovsky (2018) analizan la proporción de mujeres en los segmentos de altos ingresos de la población. Se interesan por identificar las diferencias de ingresos entre varones y mujeres utilizando registros fiscales en 9 países⁷ de altos ingresos en donde los impuestos son recaudados a nivel individual y no familiar. Identifican que las mujeres se encuentran fuertemente subrepresentadas en los grupos de ingresos altos. En cada país estudiado, su participación es bastante menor al 50%. Al observar al 1% de la población de grupos de ingresos más altos, las mujeres representan alrededor del 19%. En el 10% más alto, el 28% de personas que cuenta con ingresos son mujeres y en el 0,1% más alto, casi el 13% de las personas de este grupo son mujeres.

Es importante identificar las brechas de género existentes en el mercado del trabajo. Las asimetrías económicas que se dan entre varones y mujeres en el mercado laboral se hacen visibles en sus diferentes trayectorias laborales, remuneraciones percibidas, años y jerarquía en los puestos, entre otros. Que todas las personas puedan ser remuneradas de igual forma en un mismo puesto de trabajo, que tengan la misma posibilidad de acceder a un determinado puesto o estudiar determinada carrera puede conducir a una más eficiente asignación de recursos que devengan en mejores resultados económicos (CEP XXI, 2020).

Trombetta y Cabezón Cruz (2020) destacan que las brechas salariales, donde -en promedio- las mujeres ganan un 24% menos que los varones por mes, están relacionadas con las diferentes jornadas de trabajo. Las mujeres por semana trabajan menos de 30 horas y los varones trabajan entre 40 y 50 horas semanales. En el documento encuentran que, controlando por diversas variables sociodemográficas (como edad, nivel educativo o región, entre otras), la brecha de género en el salario horario se ubica entre 13,5 % y 14,6%.

D'Alessandro (2019) revela que, según el World Economic Forum, las brechas de género (a nivel global) se vienen cerrando, pero con una considerable lentitud. De acuerdo con este trabajo habría que esperar alrededor de 202 años para ver un mundo menos desigual entre géneros (al menos en términos binarios).

⁷ Los países que estudian son: Australia, Canadá, Dinamarca, Italia, Nueva Zelanda, Reino Unido, Noruega, España y Suecia.

Mujeres trabajadoras de los sectores productivos

A lo largo del planeta existe una segregación ocupacional donde las mujeres tienden a estar concentradas en trabajos vinculados a los servicios, mientras que los varones tienen una mayor probabilidad de trabajar en industria. Por ejemplo, en Estados Unidos las mujeres representan el 53% de la fuerza laboral del sector de servicios, 25% en agricultura y un 21% en el sector de industria. En Reino Unido, las mujeres son el 19% de la mano de obra industrial, 26% trabaja en el sector de agricultura y 53% en el sector de servicios. En España las mujeres representan el 23% del sector de agricultura, 20% en industria y 53% en servicios, en Alemania ellas son el 14% en agricultura, 18% en industria y 50% en servicios (Ortiz-Ospina et al., 2018).

El artículo realizado por Barba e Iraizoz (2020) investiga sobre la evolución de la distribución de empleo femenino según sectores económicos en los países de la Unión Europea entre 2008 y 2018. Mediante un modelo de análisis, las autoras examinan el impacto de factores como los cambios en la productividad, tecnología y demanda final de consumo en la creación de oportunidades laborales para las mujeres. Los resultados revelan que existe un sesgo sectorial por género en el mercado laboral, con varones predominantemente en sectores industriales y mujeres en sectores de servicios. Destacan que el aumento en la demanda final generó más oportunidades laborales para las mujeres, especialmente en los sectores de servicios como educación y salud. Sin embargo, tanto el cambio tecnológico como el crecimiento de los niveles de productividad tuvieron un impacto negativo en las oportunidades laborales para ellas.

Stefanovic y Saavedra (2016) estudian la participación de las mujeres en la minería. Investigan el sector minero en Chile y dan cuenta que tanto en el país de estudio, como en América Latina en general, “la minería es un sector altamente masculinizado. A pesar de algunos esfuerzos realizados los últimos años, desde el sector público y del sector privado, las mujeres en la actualidad alcanzan apenas un 8,2% de la fuerza laboral en la minería chilena” (Stefanovic y Saavedra, 2016: 5); en la Argentina 9,8% del personal del sector son mujeres, de las cuales gran parte de ellas trabaja en cargos administrativos⁸.

Las brechas, las desigualdades e inequidades constituyen la cotidianeidad en ciertos sectores de la economía donde los lugares de trabajo y los espacios de poder aparentan ser “cosa de hombres”. Al indagar en la tasa de participación de las mujeres en los sectores productivos en general y en algunos en particular, se observa con mayor notoriedad la falta de presencia de ellas en sectores nodales de la economía en la Argentina como el agro, la industria manufacturera, el sector de transporte, minería, la energía, la construcción, entre otros. En sintonía con lo anterior, se puede decir que la tasa de feminización en los sectores secundarios y primarios es más baja, mientras que en los servicios es más alta (Levi Yeyati et al., 2018).

⁸ Dato recuperado del sitio: <https://www.caem.com.ar/genero-e-inclusion/>

Garino (2019) caracteriza al sector del petróleo y gas en la formación geológica ubicada en la provincia argentina de Neuquén, conocida como Vaca Muerta. En su trabajo expone que Neuquén “en 2016 el 38% del PBG fue generado por el sector de Minería, petróleo y gas, seguido por Servicios empresariales e inmobiliarios (11%), Administración pública (10%), Enseñanza (7%) y Comercio (7%)” (Garino, 2019: 197). La autora, al indagar el rol de las mujeres en el mundo petrolero en el país, observa que “suelen trabajar en las oficinas de las ciudades (no en el campo), principalmente en áreas administrativas, de seguridad e higiene, de recursos humanos, muchas veces en puestos calificados que requieren formación terciaria o universitaria” (Garino, 2019: 202), pero distingue una falta de participación femenina en determinados trabajos o actividades del sector, tales como en los yacimientos petrolíferos en donde prevalecen labores altamente masculinizadas: una de las principales razones consiste en la falta de instalaciones e infraestructuras adecuadas para las mujeres. Asimismo, repasa en que los puestos gerenciales suelen estar ocupados por varones.

Szenkman y Lotitto (2020) exponen que las niñas y jóvenes se enfrentan a barreras desde temprana edad para poder interesarse por las disciplinas vinculadas a las STEM⁹. Los estereotipos de género tienen un impacto negativo en su interés y confianza para adentrarse en los ámbitos tecnológicos y científicos, lo cual repercute en una menor cantidad de mujeres estudiando esas carreras o insertándose en aquellos sectores que más demandan conocimientos STEM. Las mujeres que logran estudiar carreras STEM, enfrentan barreras que hacen que sus trayectorias laborales sean truncadas. Algunas de estas barreras son, como se mencionó anteriormente: mayor dedicación que los varones a las tareas de cuidados; estereotipos de género que reproducen las expectativas y creencias que hacen que para ellas sea más difícil obtener reconocimientos o logros; y la promoción laboral está fundada en criterios y normas de evaluación masculinos. Las autoras, retomando a la UNESCO (2019), exponen la existencia de dos tipos de estereotipos imperantes vinculados a las mujeres y STEM, y estos son: que los niños son más habilidosos para las ciencias y matemáticas que las niñas, y que la ingeniería y las ciencias son carreras para varones.

Observando los puestos laborales relacionados con la computación, programación, nuevas tecnologías y la diversidad del mercado en relación con la Economía del Conocimiento que se vinculan con las carreras STEM, el BID (2019) reconoce que una de las ocupaciones que más ha crecido en América Latina es la de especialista en computación, pero, tal y como señala la OCDE (2020), menos del 5% de las mujeres de 15 años aspiran a desarrollarse en carreras vinculadas a la computación o a la matemática.

⁹ CTIM en español, por su acrónimo en inglés ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (science, technology, engineering and mathematics)

La organización Chicas en Tecnología y el BID (2019) analizan los porcentajes de mujeres estudiando carreras de este tipo. Encuentran que entre 2010 y 2017 solo el 33% de los estudiantes de estas carreras eran mujeres. Dichas carreras tienen una alta relevancia para insertarse laboralmente dentro de los diversos sectores productivos, en particular dentro de transporte. En la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) de Argentina, solo el 19,5% de sus alumnos eran mujeres en 2020. Asimismo, desagregando por carreras de la UTN vinculadas al sector de transporte: en la carrera de Ingeniería Industrial, las mujeres representaban el 26,6%; en Ingeniería Naval eran casi un 16% y en Ingeniería en Sistemas de Información un 15% (Moscovich, 2020).

Siguiendo lo anterior, se puede subrayar que la menor participación de mujeres en carreras STEM impacta en la escasa participación de mujeres en los sectores mencionados y esto se puede vincular con los estereotipos y sesgos de género. “Aparentemente, las mujeres no se sienten atraídas por estas áreas de conocimiento, lo cual se plasma en una participación muy escasa de trabajadoras en las tecnologías. En ese sentido, tanto las carreras como las ocupaciones tecnológicas estarían fuertemente masculinizadas” (Rommes, Bos y Geerdink, 2011; Sánchez de Madariaga, 2014; European Commission, 2015, Recuperado de González Ramos et al, 2017: 74).

De esta manera, la participación de las mujeres en los sectores productivos presenta una oportunidad para el acceso al empleo, ganar autonomía económica y potenciar la productividad de cada sector como aporte a la economía nacional argentina. En este sentido, y siempre y cuando existan políticas con perspectiva de género en los diferentes sectores de la economía, se podrá vislumbrar una sociedad más igualitaria y equitativa con desarrollo sostenible.

“La evidencia respecto de los beneficios de potenciar equipos diversos e inclusivos es elocuente. A nivel global, se estima que lograr la plena igualdad de género contribuiría a la economía mundial en 28 billones de dólares para el año 2025” (Ministerio de Energía, Gobierno de Chile, 2020: 19). Valdrá la pena poder generar aportes para, no solo poner la mirada en la conveniencia económica de las economías en vías de desarrollo, más bien porque en última instancia, es altamente deseable alcanzar sociedades más equitativas e inclusivas.

Mujeres trabajadoras del transporte

La relación entre el género y transporte ha sido objeto de varios estudios en la literatura. Sin embargo, a diferencia del presente trabajo, la mayoría de estos estudios se centran en las mujeres como usuarias del transporte, abarcando diversas perspectivas como la seguridad vial, la violencia de género, el acceso a diferentes medios de transporte (transporte público o medios de transporte privados como motos, autos, etc.), así como los diferentes patrones de movilidad según género (cantidad de viajes en cadena, motivos de viaje, costos, etc.) y cómo impactan los servicios de transporte en la posibilidad para las mujeres de participar del mercado del trabajo. Algunos

ejemplos de estos estudios incluyen los trabajos de Peters (2001), Hanson (2010), Duchène (2011), Cordellieri, Baralla, Ferlazzo, Sgalla, Piccardi y Giannini (2016), Pereyra, Gutiérrez y Nerome (2018), Martínez, Mitnik, Salgado, Scholl y Yañez-Pagans (2019), Singhai y Singhai (2021) y Mehrotra, Viswanath, Kapoor y Mandal (2022), entre otros.

En contraste, los estudios sobre las mujeres que trabajan en el sector de transporte son menos abundantes, algunos ejemplos son: Jaimurzina (2017), Pérez y Hernández (2020), Ng y Acker (2020), entre otros mencionados en este trabajo.

En América Latina y el Caribe (LAC) el sector de transporte (y todos sus servicios) favorece la tendencia a reproducir los roles asociados con el género, pronunciando las desigualdades económicas propias de las sociedades de la región. En este sentido, resulta importante poder prestar atención al lugar que ocupan las mujeres como parte de la fuerza laboral del sector de transporte.

El sector de transporte presenta una oportunidad laboral para las mujeres debido a que “en general son trabajos estables con prestaciones sociales con remuneraciones más altas que las que pueden acceder en zonas geográficamente remotas donde los trabajos son escasos y están principalmente asociados a trabajos agrícolas temporales o de subsistencia. Su ingreso además puede ayudar a paliar la escasez de mano de obra calificada en estos sectores, propiciar la participación de las mujeres en las cadenas regionales de valor y ampliar la participación femenina hacia otros sectores de la economía tradicionalmente masculinizados” (Jaimurzina et al., 2017: 8).

Ng y Acker (2020) realizan un estudio cuantitativo sobre las correlaciones entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral del transporte y las variables relacionadas con factores socioeconómicos, educación y leyes laborales en países¹⁰ de distintas regiones, y proporciona información y recomendaciones de políticas públicas. Algunos de los resultados obtenidos en su análisis de regresión panel lineal revela que los países con un nivel comparativamente más alto del PBI per cápita, participación femenina en la fuerza laboral, paridad de género en la educación terciaria o tasas de obtención de títulos terciarios STEM para las mujeres también tienden a tener mayores proporciones de mujeres participando en su fuerza laboral del transporte.

Del total de empleados del sector de transporte en LAC, las mujeres representan aproximadamente entre el 5% y el 18% de la fuerza laboral. Es importante destacar que los puestos ocupados por mujeres se vinculan con las tareas de atención al público, de limpieza o administrativas (Jaimurzina et al., 2017), donde los salarios suelen ser más bajos (Granada et al.,

¹⁰ El modelo que trabajan sobre la participación femenina en la fuerza laboral total del transporte incluye los siguientes países por región. De Europa: Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Noruega, Portugal, Rumanía, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y el Reino Unido. De África: Uganda. Asia incluye Brunéi Darussalam, Camboya y Mongolia. Y de América Latina: Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Panamá. América del Norte incluye Estados Unidos y los países en transición incluyen Macedonia del Norte y Serbia. (NG y Acker, 2020)

2016). Al observar un poco más en profundidad dichos oficios, las mujeres rara vez ocupan puestos técnicos, y todavía con menos frecuencia se las observa ocupando trabajos relacionados con la conducción y/o mecánica. Es interesante destacar que la modernización en el transporte ha generado un crecimiento de la demanda de conductores calificados debido a que existen mayores requerimientos de cumplimiento con las horas que se debe conducir, las licencias que habilitan a conducir distintos tipos de vehículos, entre otras cuestiones (Jaimurzina et al., 2017).

El estudio de Pérez y Hernández (2020) trabaja en caracterizar la participación laboral de las mujeres dentro del sector de transporte. Más precisamente, se enfocan en el transporte aerocomercial (internacional y nacional) y público masivo de pasajeros en la Región Metropolitana de Buenos Aires. En las empresas aeronáuticas argentinas, considerando todos los niveles, jerarquías y áreas de trabajo, las mujeres se corresponden con un 30% de la fuerza laboral (PIUBAT, 2020). La mayoría de ellas trabajan como asalariadas en tierra firme (administración y operación de aeropuertos) o bien como tripulantes de cabina a bordo. El porcentaje de las mujeres que se encuentran en puestos técnicos o como pilotas de avión en la empresa Aerolíneas Argentinas es de alrededor del 2% (Pérez y Hernández, 2020). A nivel mundial, los países que cuentan con los porcentajes más altos en la participación de las mujeres como pilotas son: la India (12,4%), Sudáfrica (alrededor del 10%), Canadá y Alemania (aproximadamente un 7%) (International Society of Women Airline Pilots, 2020).

Metodología

El presente trabajo presentará un análisis cuantitativo, haciendo estadística descriptiva. Utiliza los Tableros Interactivos publicados por el CEP XXI para dar cuenta de la evolución de la participación de mujeres en el sector de transporte y elabora un diagnóstico a partir del tratamiento de la EPH de INDEC. El tratamiento de la EPH se realizó con el software estadístico R¹¹.

Para poder conocer la estructura del sector, teniendo en cuenta las pocas observaciones existentes por año y poder obtener estadísticas más fieles del mismo, se tomaron las bases de la EPH entre 2016 y 2022. Esta decisión se basa en que el INDEC cuenta con las bases de microdatos publicadas desde el segundo trimestre de 2016 al cuarto trimestre de 2022¹² (al momento de realización del documento). Para los trimestres incluidos en 2016 se utilizó el Índice de Precios al Consumidor del Gran Buenos Aires¹³ (IPC GBA)¹⁴. Esta decisión se adopta porque el Índice de Precios al Consumidor (IPC) se encuentra disponible desde diciembre de 2016 debido a que su “última revisión del IPC toma como período base a diciembre de 2016, y considera los precios

¹¹ Para poder acceder a las bases de la EPH de INDEC se utilizó el paquete “eph” diseñado para el programa R (Kozlowski et al., 2020).

¹² Información recuperada del sitio: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

¹³ Información obtenida en: https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/economia/sh_ipc_01_18.xls

¹⁴ Tras una revisión de la metodología, el INDEC difunde en 2016 el IPC GBA. Y desde 2017 se encuentra disponible el IPC con cobertura de todo el país. <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-5-31>

de bienes y servicios adquiridos por todos los hogares residentes en las seis regiones estadísticas que conforman el territorio nacional (GBA, Pampeana, Noreste, Noroeste, Cuyo y Patagonia)” (INDEC, 2022: 6). La importancia de la información del IPC (IPC nacional Nivel General¹⁵) para el presente documento, radica en la necesidad de deflactar los salarios nominales, es decir, poder llevar un valor monetario comparable con valores anteriores (en este caso entre 2016 y 2022) para ver cuánto equivalen los salarios respecto al año base. De esta forma se vuelven comparables las variaciones en el poder adquisitivo, al mismo tiempo que permite estimar los promedios y diferencias salariales por la variable SEXO.

A su vez, la base fue filtrada según el sector de actividad económica pertinente al documento, siguiendo el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del Mercosur (CAES). En el presente trabajo, al igual que en el estudio de Ng y Acker (2020) para el International Transport Forum Discussion Papers, la fuerza laboral del transporte se define por las clases de la Sección H (transporte y almacenamiento) que se desprenden de la CAES¹⁶ (ver ANEXO). Las clases del sector del transporte utilizadas son: transporte ferroviario; transporte por metro; transporte automotor de pasajeros; transporte automotor de cargas, transporte por tuberías; transporte terrestre; transporte por vía acuática; transporte aéreo; depósito y almacenamiento; servicios auxiliares al transporte; correo y servicios de mensajería (para obtener más detalles, consultar el ANEXO). Esta adopción se debe a que, para los objetivos de este trabajo, las clases que se encuentran dentro de almacenamiento, están altamente vinculadas con el transporte.

Mercado laboral y transporte en la Argentina

La importancia de analizar la composición del sector de transporte en términos de género radica en que dicho sector, que implica tanto el traslado de personas como el traslado de cargas (en ambos casos por distintas vías como puede ser la aérea, la terrestre o la acuática), tiene un rol importante en la dinámica económica y social de la Argentina, debido a las grandes distancias para conectar al país como así también las distancias respecto a la densidad poblacional (OIT, 2019).

Del total de empleados registrados asalariados en las empresas del conjunto de la economía, 7,32% provienen del sector de transporte y almacenamiento (Tableros del CEP XXI en base a AFIP, 2022¹⁷) y como se esboza en la *Introducción*, participa del PBI en un 6,8%. Debido a su

¹⁵ <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-5-31>

¹⁶ “La CAES 1.0 Argentina está organizada en los siguientes niveles jerárquicos: 24 secciones (identificadas por un código alfabético) con correspondencia directa con la CIU- Rev.4 ; 86 divisiones (identificadas por un código numérico de dos dígitos) definidas a partir de agregaciones de divisiones de la CIU- Rev.4 ; 141 clases (identificadas por un código numérico de cuatro dígitos) definidas a partir de agregaciones/desagregaciones de las clases de la CIU- Rev.4” (INDEC, 2011: 4)

¹⁷ Datos a diciembre de 2022. Obtenido de:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoibjkyNDEIMmYtMjRkMS00ZjU3LTg5ZDktZjEyNjc2N2Q0MWNiIiwidCI>

peso en la economía y el desarrollo socio-productivo en el país, se remarca la importancia que tiene la promoción de políticas que incorporen a más mujeres dentro del sector.

Los aspectos mencionados en esta sección se relacionan con la existencia de deficiencias significativas en las prácticas culturales de los sectores productivos, así como la falta de políticas con enfoque de género. Por tanto, resulta pertinente colaborar en la elaboración de un diagnóstico respaldado por evidencia, que revele las inconsistencias y las condiciones desfavorables que enfrentan las mujeres en su participación en el sector del transporte, una actividad económica de gran importancia en Argentina.

Diagnóstico del sector: las mujeres en transporte

En la presente sección se exponen datos para dar cuenta las desigualdades de género existentes en la estructura del sector de transporte. El universo de interés es la población ocupada registrada en las bases de la EPH y Tableros del CEP XXI y que se encuentra empleada en el sector.

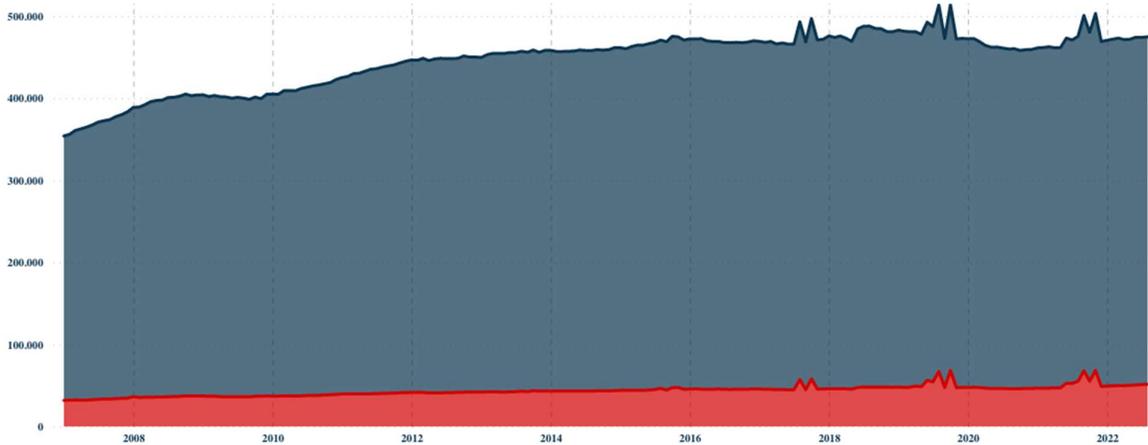
Participación laboral en transporte

A partir de los tableros publicados por el CEP XXI¹⁸, se puede observar la evolución de las personas de puestos asalariados en empresas privadas y públicas en el sector de transporte. En el total de personas asalariadas (ver Gráfico 2), se observa un crecimiento del 34% entre 2007 y 2022. En enero de 2007 los asalariados eran en total 353.934 (322.162 varones y 31.772 mujeres) y en agosto 2022, 474.768 (423.276 varones y 51.492 mujeres).

Gráfico 2: Evolución de puestos asalariados registrados en las empresas privadas y públicas de transporte diferenciada por sexo

[6ImNiODg0ZG11LTi0ODUtnGY5Yi05MzhLTNINjIxZjlyMjU3YiIsImMiOjR9&pageName=ReportSection5289f29a9291403bbedb](https://www.afip.gub.uy/portal/indicadores/indicadores-cep-xxi)

¹⁸El CEP XXI realiza estos tableros con la base de AFIP, la información disponible de los tableros es desde 01/2007 hasta 08/2022 al momento de consulta y muestra los asalariados registrados.



Fuente: CEP XXI con base en AFIP. Los datos corresponden a puestos de trabajo asalariados registrados donde se realiza la relación laboral.

Al ver la evolución de la tasa de feminización (ver Gráfico 3), se pueden observar picos (o saltos) moderados en meses de 2015 y más pronunciados en 2017, 2019 y 2021. Gracias a consultas realizadas al CEP XXI, se pudo conocer que dicho comportamiento en los meses destacados (picos) se corresponden con los meses electorales en la Argentina. Esta posición ocurre porque los servicios de logística utilizados (y contratados) para los comicios, que se encuentra dentro de las categorías comprendidas en el gráfico, emplean para esos meses a más personas (relativamente más mujeres) y es por lo que la tasa de feminización crece. En términos generales, exceptuando los meses electorales, la participación de las mujeres asalariadas registradas del sector, desde enero 2007 (8,9%) hasta agosto 2022 (10,8%), creció menos de 2 puntos porcentuales.

Gráfico 3: Evolución de la tasa de feminización



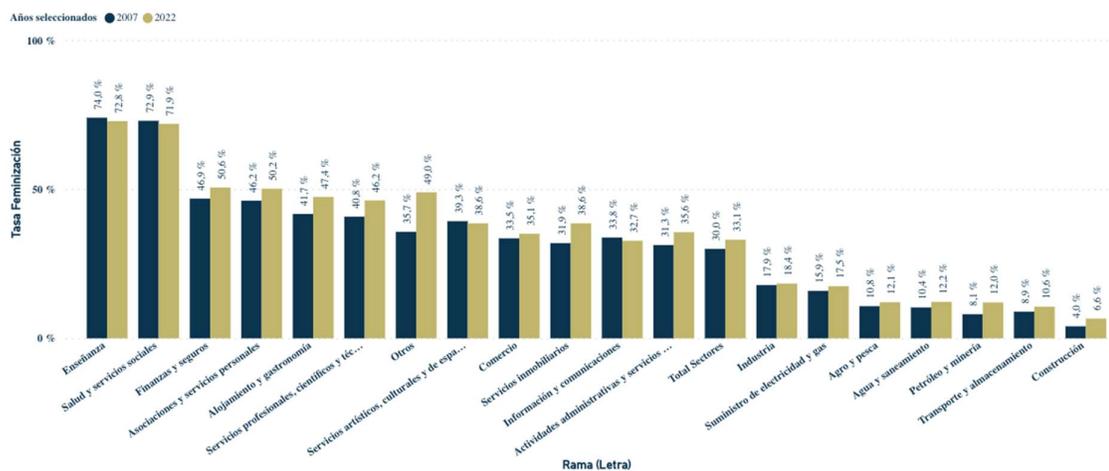
Fuente: CEP XXI con base en AFIP. Los datos corresponden a puestos de trabajo asalariados registrados donde se realiza la relación laboral.

Los gráficos publicados por el CEP XXI ilustran que, si bien la participación de las mujeres ha aumentado desde el 2007, fue de forma muy moderada. De este modo, sigue siendo un sector en

el cual el 90% de sus trabajadores son varones, es decir, continúa perteneciendo a una de las actividades económicas más masculinizadas.

En el siguiente gráfico (Gráfico 4) se puede observar, de forma comparada, la tasa de feminización por rama entre 2007 y 2022, considerando el empleo asalariado formal. Dicho gráfico muestra varias cuestiones: en primer lugar, que el transporte es la rama más masculinizada de toda la economía, solo por detrás de la construcción. En segundo lugar, se observa una feminización creciente en la mayoría de los sectores, lo que da como resultado una suba agregada de la tasa de feminización en las empresas formales (del 30% al 33% entre dichos años). Como fuera mencionado, la rama del transporte también vio una paulatina feminización a lo largo del período. A su vez, el Gráfico 4 ilustra aquellos sectores -siguiendo la literatura de apartados anteriores sobre los sectores feminizados- con mayor porcentaje de mujeres (enseñanza, salud, etc.).

Gráfico 4: Tasa de feminización por rama (letra)



Fuente: CEP XXI con base en AFIP. Los datos corresponden a puestos de trabajo asalariados registrados en empresas privadas y públicas. Las barras se ordenan en función del promedio de los años elegidos.

En este sentido, Prieto et al. (2023) argumentan que las mujeres, históricamente, se suelen concentrar en las ramas con menor estabilidad y menores salarios. En base a datos de la EPH del segundo trimestre de 2022 identifican que el 38% de las mujeres trabajó en actividades asociadas a los cuidados como la enseñanza, salud, trabajo doméstico y servicios sociales. Al mismo tiempo, encuentran que el 18,2% de las mujeres se encontró en actividades vinculadas al comercio.

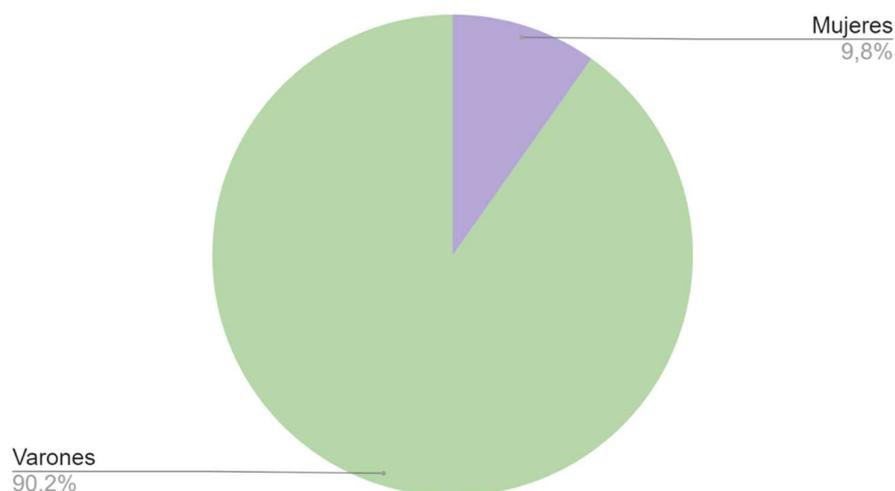
Distribución de la muestra¹⁹

El universo de interés del presente trabajo son las personas económicamente activas, ocupadas en el sector de transporte (Sección H, conforme a la clasificación utilizada).

Examinando la Encuesta Permanente de Hogares, para obtener el universo de interés, se filtró la base desde el segundo trimestre de 2016 hasta el cuarto trimestre de 2022, del total del sector de interés. De esta acción se obtuvo 21.827 observaciones, es decir, total de personas que dijeron estar empleadas en el sector en los años consultados y cuyo estado de actividad es activo en la EPH. Tomando en cuenta el total de observaciones de la muestra, es decir, de las personas que declararon estar ocupadas en el sector, ponderando las mujeres representan el 9,8%, mientras que los varones el 90,2%. Este valor es similar al valor que llegan Ng y Acker (2020) donde calculan que el promedio de la participación de mujeres dentro de la fuerza laboral de transporte en América Latina²⁰ es de 10,8%. Es menester aclarar que la EPH no solo contabiliza al empleo asalariado registrado, sino también otras categorías como el empleo independiente y el empleo asalariado no registrado. Ello, más el hecho de que se trata de una muestra (a diferencia de los datos presentados anteriormente, que provienen de registros administrativos), explica por qué las cifras de feminización no son exactamente iguales a las anteriormente presentadas.

El promedio de edad ponderado de la muestra obtenida de la EPH de los trabajadores del sector es de 40 años en el caso de las mujeres y 44 años en el caso de los varones.

Gráfico 5: Distribución de la muestra del sector de transporte según sexo



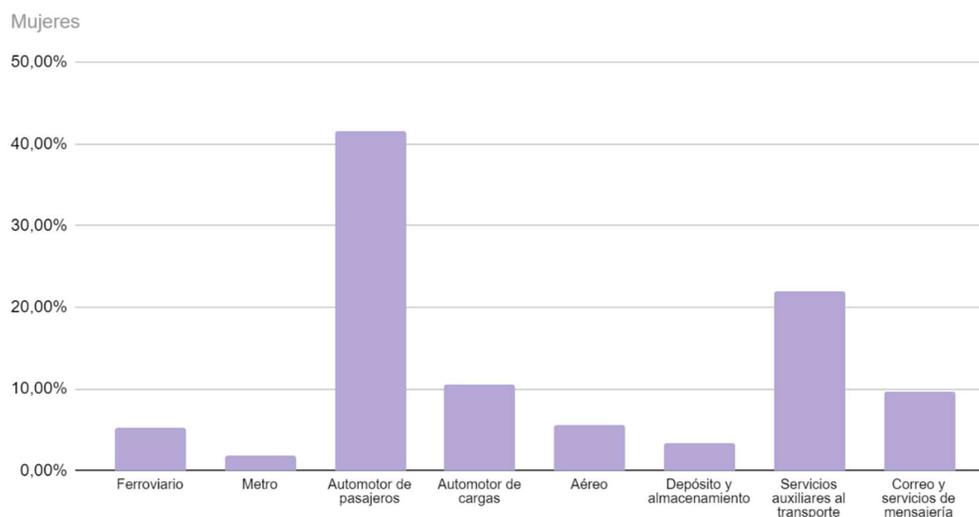
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC. Los datos se corresponden con las observaciones ponderadas de las personas económicamente activas de la muestra y que pertenecen a la sección H.

¹⁹ Todos los valores que se observan en las distribuciones de la muestra se encuentran ponderados.

²⁰ Para considerar América Latina toman los siguientes países: Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Panamá.

Observando el grupo de mujeres trabajadoras del sector, recuperado de la EPH (ver Gráfico 6), se destaca de la distribución ponderada por clase de este grupo (ver detalles del sector, divisiones y clases en el ANEXO) que: un 41,6% de ellas participa de la clase transporte automotor de pasajeros; un 21,9% participa de servicios auxiliares al transporte; un 10,5% participa en la clase de automotor de cargas; un 9,7% participa de la clase correo y servicios de mensajería; un 5,5% del sector aéreo; y un 5,2% en transporte ferroviario.

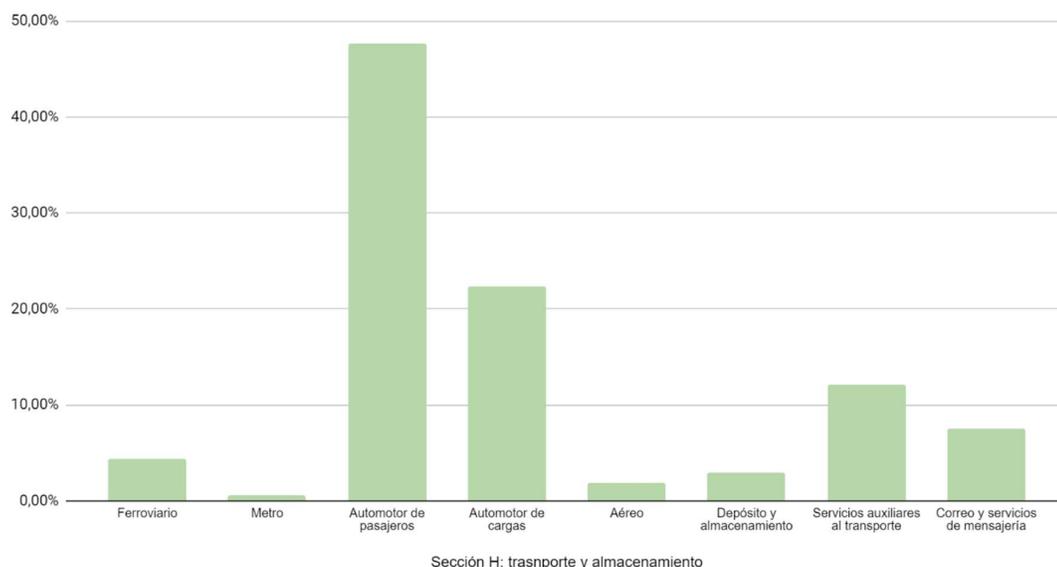
Gráfico 6: Distribución de mujeres en el sector de transporte por clases



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC. Los datos se corresponden con las observaciones ponderadas de las personas económicamente activas de la muestra y que pertenecen a la sección H.

Al analizar la distribución de la muestra de varones (ver Gráfico 7), se puede observar que casi el 48% de ellos trabaja en la clase de transporte automotor de pasajeros. Un 22,3% trabaja en el transporte de cargas y 12,1% trabaja en servicios auxiliares al transporte. Un 4,4% de ellos se ubica en la clase de transporte ferroviario y un 7,5% lo hace en correo y servicios de mensajería. Lo que se puede ver es que tanto en la población de mujeres como en la de varones obtenida de la base de la EPH, la mayor parte se emplea en el sector lo hace dentro de la clase de transporte de pasajeros.

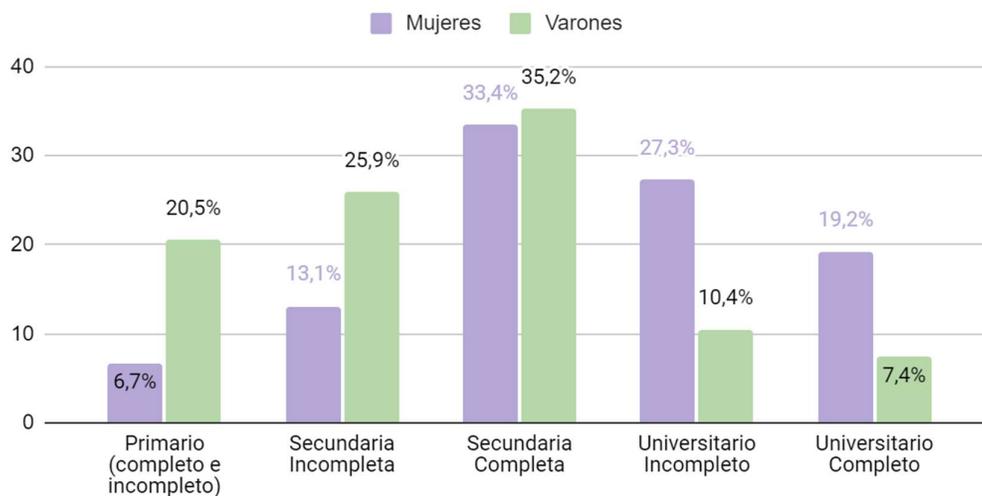
Gráfico 7: Distribución de varones en el sector de transporte por clases



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC. Los datos se corresponden con las observaciones ponderadas de las personas económicamente activas de la muestra y que pertenecen a la sección H.

Examinando el máximo nivel educativo alcanzado por el universo de interés, como se puede ver en el Gráfico 8, la muestra se distribuye de la siguiente forma:

Gráfico 8: Máximo nivel educativo alcanzado por sexo en el sector de transporte



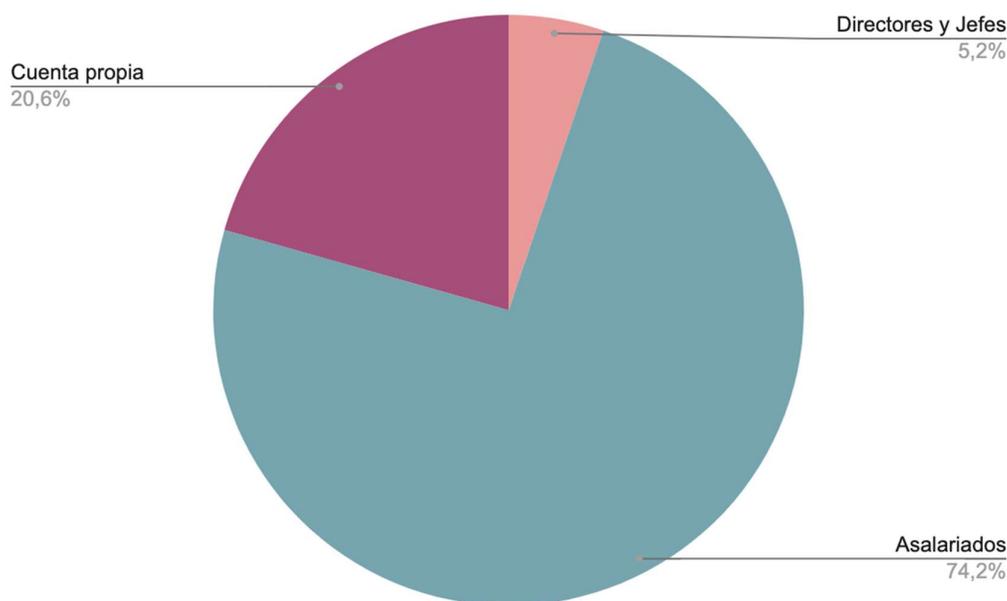
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

Como se puede observar, del total de las mujeres de la muestra ponderada, 46,5% cuenta con un nivel educativo universitario (completo o incompleto), mientras que el 17,8% de los varones que pertenecen al sector, cuentan con niveles educativos altos. De esta forma, se evidencia que las mujeres que se desempeñan en el sector muestran un mayor grado de instrucción educativa que los varones. Por el contrario, los varones que se desempeñan en el sector presentan una mayor proporción de casos con educación primaria y secundaria (81,6%).

Otro aspecto que interesa estudiar es la jerarquía ocupacional²¹. Si bien dicha dimensión cuenta con cuatro categorías (ver Glosario de conceptos), en el presente trabajo se unieron las categorías de nivel de jefatura y dirección para ganar en la robustez de los datos debido a la cantidad de observaciones de la base para dichas categorías.

El 74% de la base utilizada son trabajadores y trabajadoras asalariados, 20,6% son cuentapropistas, y 5,2% se encuentra en cargos de dirección y jefatura, tal y como se lo visualiza en el Gráfico 9 donde se puede ver la participación del total de trabajadores:

Gráfico 9: Total empleados en el sector de transporte desagregados por jerarquía ocupacional



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

El Gráfico 10 muestra que la participación de las mujeres en las distintas jerarquías de cargos es baja, en comparación con los varones, que -como se mencionó en párrafos anteriores- representan más del 90% de la muestra. Es interesante, de todas maneras, poder destacar que la tasa de feminización por jerarquía es relativamente un poco más alta en los cargos más jerárquicos

²¹ Esta dimensión en la EPH consta de 4 categorías:

Ocupaciones de dirección: “son aquellas que se encuentran en el punto más alto de la estructura de mandos, impartiendo las órdenes y no recibiendo de ninguna otra instancia. Tienen a su cargo la toma de decisiones globales de orden político, económico y productivo acerca de la direccionalidad, contenido y metas de los procesos productores de bienes y servicios”

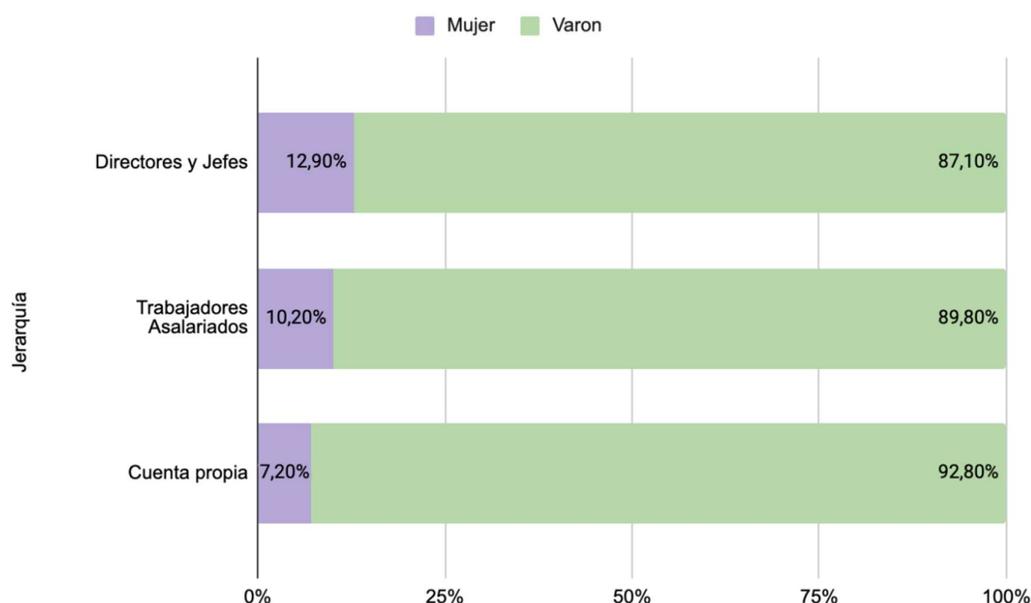
Ocupaciones de jefatura: “son aquellas cuyo fin es la transmisión y la aplicación de las decisiones generales emanadas de la dirección, así como la organización, supervisión y control de procesos y personas comprometidas en su ejecución.”

Ocupaciones de ejecución directa: “son las ocupaciones que realizan directamente los trabajos de prestación de servicios o de producción de bienes sin decisión o control sobre personas o procesos, a través de acciones de diferente complejidad y utilizando o no maquinarias, equipos o instrumentos específicos.”

Ocupaciones independientes (cuenta propia): “son aquellas en las que no existe línea de mandos. Por lo tanto, se conjugan la ejecución directa de tareas, la gestión y organización de las actividades.” (INDEC, 2021: 28) (INDEC, 2011)

(contemplando que son el 5,2% en la distribución de la muestra por jerarquía). Lo anterior podría estar vinculado con los diferentes niveles educativos alcanzados por la muestra del sector. En este sentido, contemplando lo mencionado en párrafos anteriores, lo anterior podría deberse a que las mujeres que participan del sector de transporte están más educadas que los varones.

Gráfico 10: Total de personas en el sector de transporte por jerarquía ocupacional según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

Haciendo foco en los trabajadores asalariados, se puede explorar entre los trabajadores registrados y no registrados formalmente²². El 64,8% de las mujeres y el 63,7% de los varones se encuentran registrados. En este marco, se puede comprender que el sector de transporte tiende a emplear a casi dos tercios de su fuerza de trabajo de manera formal. En la Tabla 1 se observa que tanto en los grupos de trabajadores registrados, como en los no registrados, las mujeres rondan el 10%. Esto implica que el mayor nivel educativo femenino no se traduce en una menor tasa de informalidad respecto a los varones.

Tabla 1: Distribución del total de trabajadores de transporte asalariados registrados y no registrados por sexo

Género	Registrados	No Registrados
Mujer	10,40%	10,00%

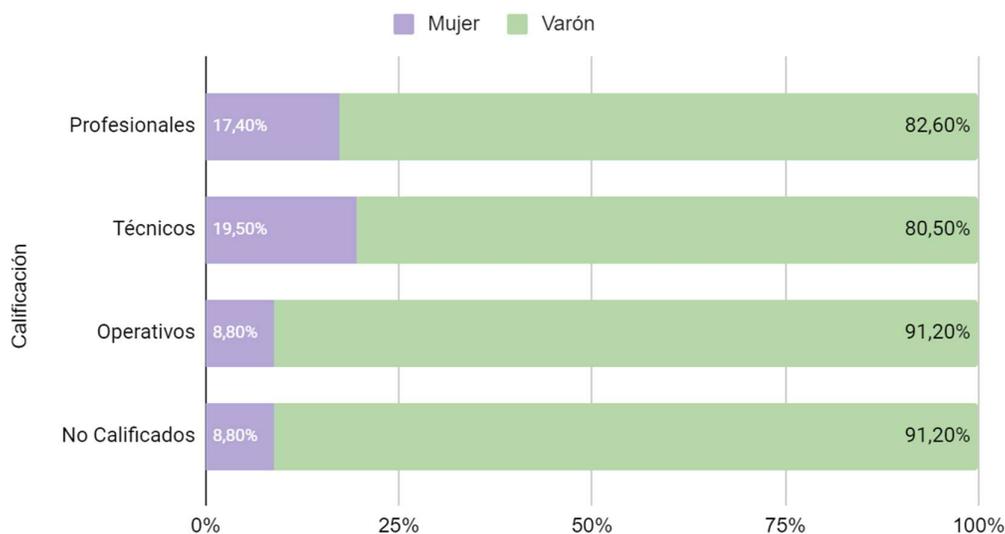
²² Para esto, se analiza la respuesta a la pregunta: "¿Por ese trabajo tiene descuento jubilatorio?"

Varón	89,60%	90,00%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

También es pertinente estudiar a los trabajadores y trabajadoras del sector por calificación ocupacional²³, como se observa en el Gráfico 11, los varones participan en mayor medida por tipo de calificación del puesto. Al igual que sucede al observar por jerarquía, la tasa de feminización (por categoría de calificación) es más alta en los puestos profesionales y técnicos. Teniendo en cuenta la implicancia de categoría, podría identificarse que el mayor nivel educativo de las mujeres en el transporte también este asociado con este hallazgo.

Gráfico 11: Distribución por sexo según total de personas por calificación del puesto en el sector de transporte

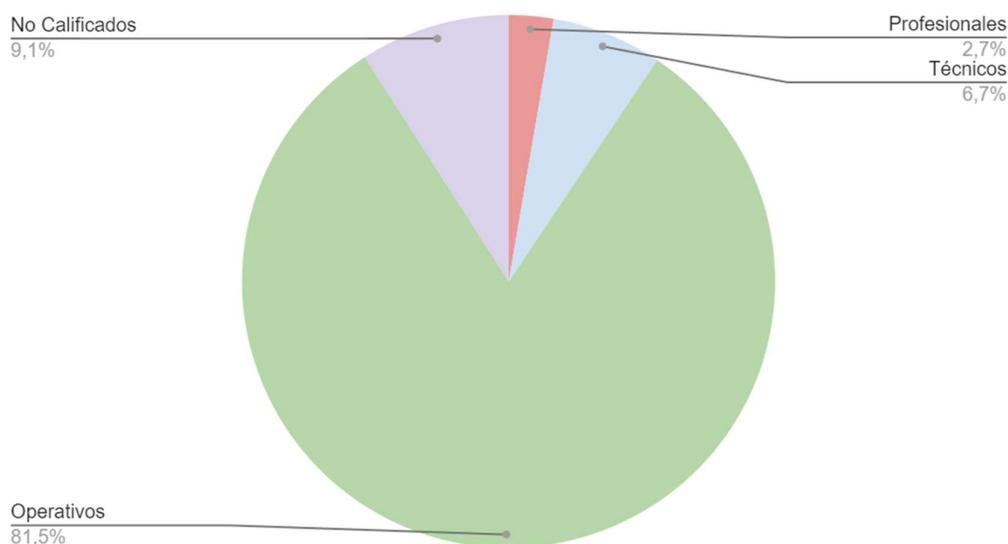


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

²³ Esta dimensión "... se desagrega en cuatro categorías cuyas definiciones son las siguientes: Ocupaciones de calificación profesional: son aquellas en las que se realizan tareas múltiples, diversas y de secuencia cambiante, que suponen conocimientos teóricos de orden general y específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las leyes y reglas que rigen los procesos. Estas ocupaciones requieren de conocimientos adquiridos por capacitación formal específica y por experiencia laboral equivalente. Ocupaciones de calificación técnica: son aquellas en las que se realizan tareas generalmente múltiples, diversas y de secuencia cambiante que suponen paralelamente habilidades manipulativas y conocimientos teóricos de orden específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las reglas específicas que rigen los procesos involucrados. Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridos por capacitación formal previa o experiencia laboral equivalente. Ocupaciones de calificación operativa: son aquellas en las que se realizan tareas de cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas así como ciertos conocimientos específicos acerca de las propiedades de los objetos e instrumentos utilizados. Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación previa o experiencia laboral. Ocupaciones no calificadas: son aquellas en las que se realizan tareas de escasa diversidad, utilizando objetos e instrumentos simples, o, en muchos casos, el propio cuerpo del trabajador. Estas ocupaciones no requieren de habilidades o conocimientos previos para su ejercicio, salvo algunas breves instrucciones de inicio. " (INDEC, 2018: 29)

Ahora bien, examinando solamente al interior del grupo de mujeres ocupadas en el sector, del total de mujeres: el 73,5% de ellas participa en la calificación de operarias; 4,8% están en puestos profesionales; 13,4% en puestos técnicos; y 8,2% en puestos no calificados. Observando a los varones de la muestra: el 82,4% de ellos son operarios; 2,5% son profesionales; 6% técnicos; y 9,2% de ellos están en puestos no calificados. Esto se correlaciona, como se observa en el Gráfico 12, con la cantidad de trabajadores ponderados que hay por puesto, estando el 81,5% del total de la muestra en puestos operativos.

Gráfico 12: Total de trabajadores de transporte por calificación del puesto



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

Brechas salariales²⁴

Existen múltiples causas que generan las brechas de ingresos por género. Por un lado las jornadas laborales de las mujeres tienden a ser más cortas, cuentan con empleos de menor remuneración, posibilidades más trunca de poder acceder a empleos de calidad (una de las razones es por causa de la discriminación existente por maternidad), entre otras cuestiones (ONU Mujeres, n.d.).

Para poder hacer comparables los montos salariales expresados en los años contabilizados a partir de la EPH, como se mencionó anteriormente, se utiliza como año base los valores de diciembre 2016. Esta referencia temporal proporciona una estimación del salario actual lo cual permite conocer el poder adquisitivo de la población analizada. En ese sentido, se procedió a deflactar los

²⁴ Se utiliza en esta sección el salario deflactado y ponderado.

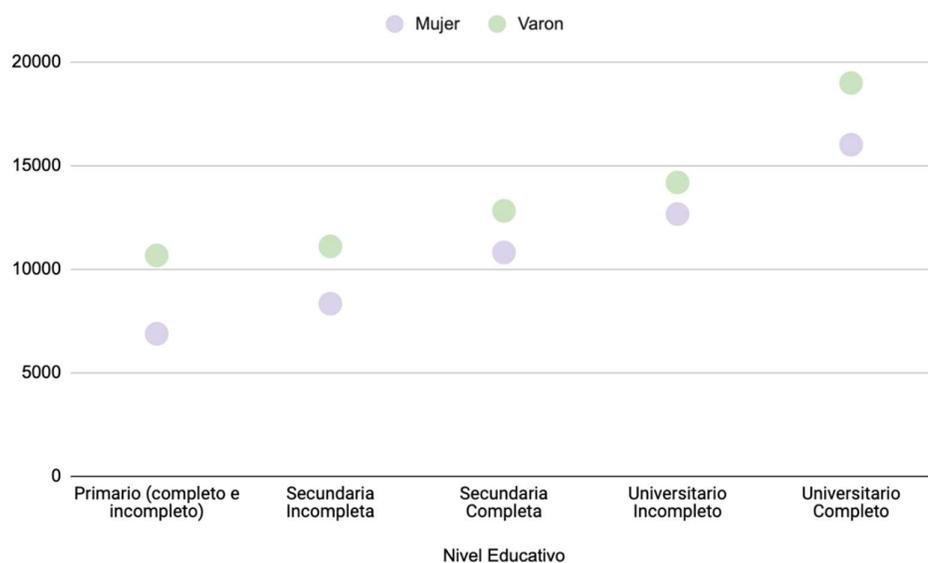
ingresos de la ocupación principal de las personas en base al Índice de Precios al Consumidor (IPC) de diciembre 2016 y con el IPC GBA de abril de 2016.

Lo trabajado con los ingresos en esta sección es en base al cálculo realizado para obtener el salario deflactado correspondiente y ponderado para poder hacer las variaciones y comparaciones pertinentes. Al igual que el reporte de Prieto et al. (2023), el presente trabajo considera la brecha salarial de forma mensual. Sin embargo, es importante destacar que esta medida se puede observar tanto por mes como por hora.

En términos de ingresos, en 2022 los salarios ponderados y deflactados del sector analizado, tomando de referencia el promedio salarial total de 2016, son un 14% menores, es decir que el poder adquisitivo de las personas trabajadoras del sector es un 14% más bajo en comparación a los valores de 2016, según lo expresado en la EPH. En el caso de los varones, su sueldo se redujo en 14 puntos porcentuales con respecto a 2016, mientras que en el caso de las mujeres, la disminución fue de 15 puntos porcentuales en comparación con su sueldo en el año base. Entre 2021 y 2022, se puede advertir una moderada recuperación salarial post pandemia. La brecha del promedio ingresos para la base (en favor de los varones) en el sector de transporte es 7% .

La literatura, como se ha trabajado y mencionado en apartados anteriores, que trabaja las brechas de género salarial, manifiesta que a mismo nivel educativo o a misma calificación o jerarquía, las mujeres tienden a ganar menos. En el Gráfico 13 se visualizan las diferencias salariales por género y máximo nivel educativo alcanzado encontradas. Reparando en los máximos niveles educativos (universitario incompleto y completo), las mujeres ganan entre un 11 y 16% menos que los varones. En el resto de los niveles (primario y secundario), la diferencia es entre un 16% y un 35,5% respectivamente a favor de los varones. La mayor diferencia por nivel educativo se encuentra en el nivel primario con una brecha salarial del 35,5%.

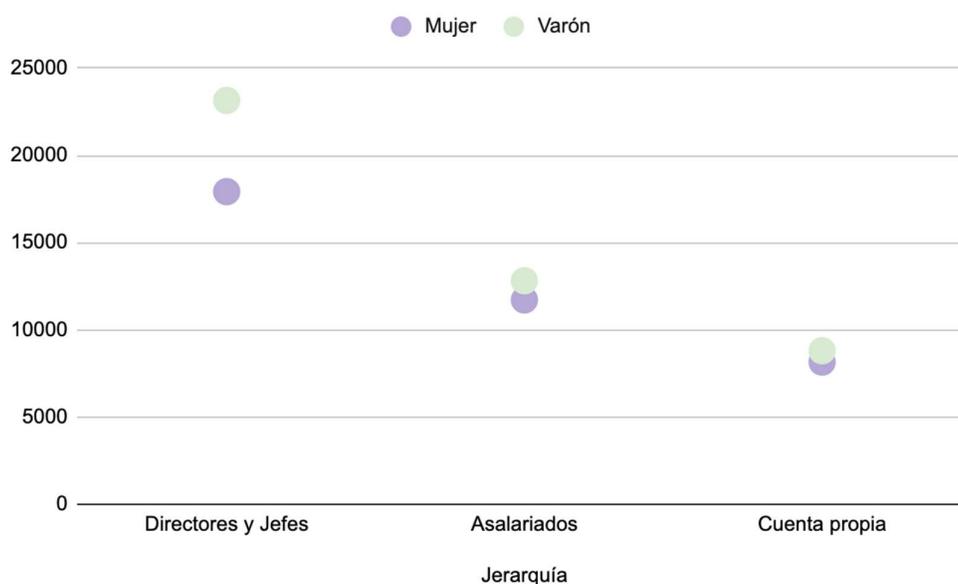
Gráfico 13: Ingresos en el sector de transporte diferenciado por nivel educativo y por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC. Promedio sobre el ingreso principal deflactado, diciembre 2016 base 100

Cuando se observa en los diferentes puestos por jerarquía (ver Gráfico 14), en los mandos más altos, a nivel directivos y de jefatura, los varones ganan 22,6% más que ellas. La diferencia entre asalariados es un 8,6% a favor de los varones y finalmente, los cuentapropistas varones ganan un 7,4% más que ellas.

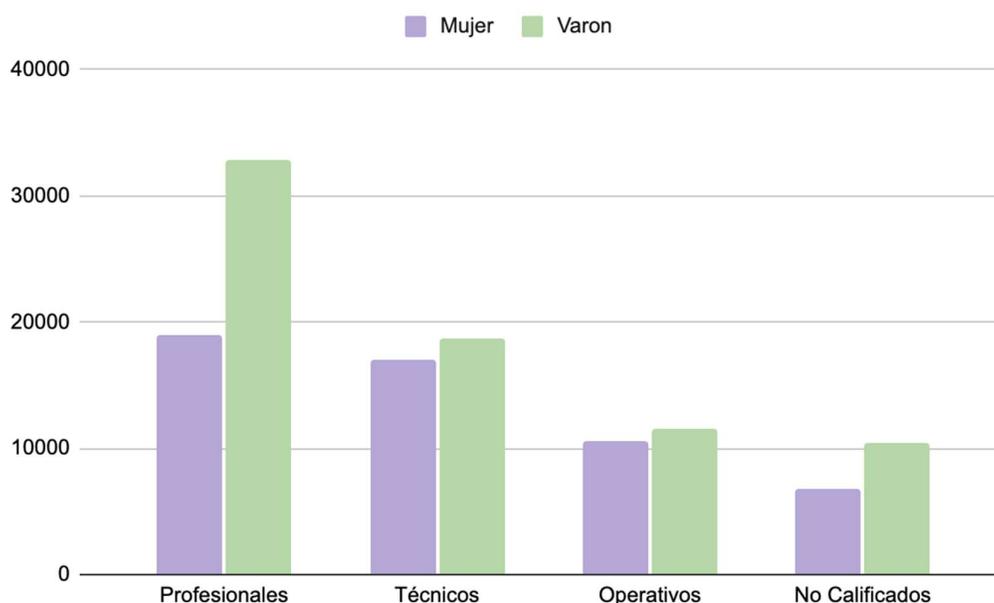
Gráfico 14: Ingresos en el sector de transporte diferenciado por jerarquía y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC. Promedio sobre el ingreso principal deflactado, diciembre 2016 base 100

Al seguir examinando la base y estudiando las brechas salariales por calificación ocupacional (ver Gráfico 15), las mayores disparidades salariales se encuentran en los extremos, esto es, en los puestos calificados como profesionales y en los no calificados, donde la diferencia es de un 42% y 35% respectivamente, a favor de los varones. En los niveles de calificación más intermedios (como técnicos y operativos), las brechas son menores. En efecto, en los puestos técnicos, las mujeres ganan un 9% menos. En tanto, en los niveles de operarios los varones ganan un 8,3% más que las mujeres.

Gráfico 15: Ingresos en el sector de transporte diferenciado por calificación y sexo



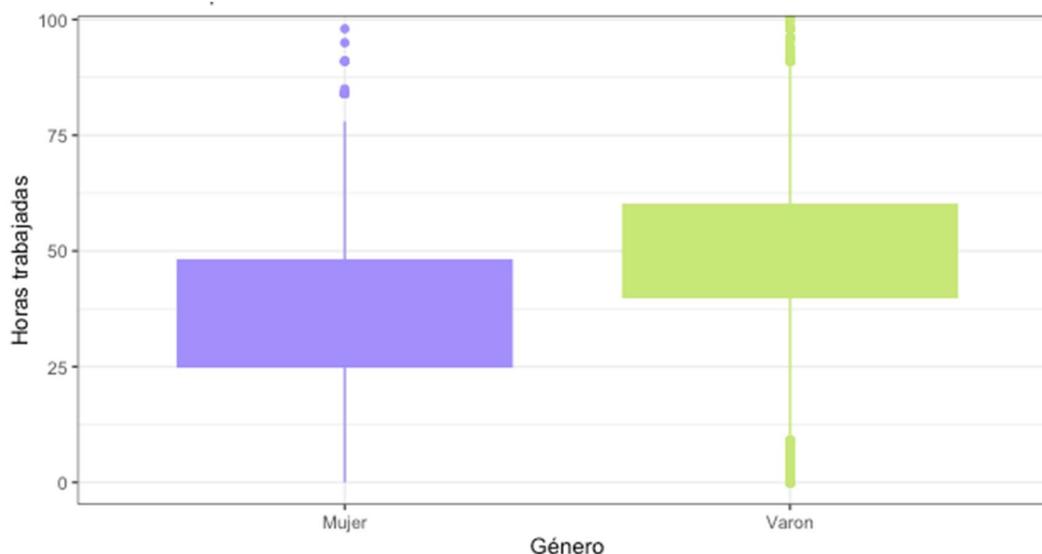
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC. Promedio sobre el ingreso principal deflactado, diciembre 2016 base 100

Como se ha mencionado en la bibliografía citada en este documento, las horas semanales trabajadas también tienen un peso relativo en los ingresos, como se puede advertir, las mujeres de la muestra destinan -en promedio- menos horas semanales al trabajo remunerado en el sector de transporte respecto a los varones. Reparando en el boxplot (Gráfico 16), se pueden observar la distribución de las observaciones centrales (en términos de horas semanales trabajadas), diferenciadas entre varones y mujeres. Calculando el promedio de las horas semanales trabajadas por las personas de la muestra, las mujeres trabajan 37 horas por semana, mientras que los varones trabajan en promedio casi 46,5 horas semanales, lo que evidencia una diferencia del 20% en las horas trabajadas semanalmente.

Lo anterior se corresponde con los resultados a los cuales llegaron Prieto et al. (2023) para el conjunto de los sectores de la economía abordados por la EPH, donde encuentran que en el segundo trimestre de 2022 las mujeres dedicaron, en promedio, 36 horas semanales al trabajo

remunerado y los varones 48 horas. Asimismo, examinan que en los últimos 4 años, esta distribución presenta una estabilidad en dicha tendencia.

Gráfico 16: Horas trabajadas en la semana en el sector de transporte diferenciado por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

Para finalizar, como puede observar en la Tabla 2 se realizó modelo de regresión lineal multivariada para analizar la correlación entre el salario deflactado (variable dependiente) percibido para el conjunto de la economía (personas ocupadas) y las variables predictoras (independientes): sexo, edad, nivel educativo, región, horas semanales trabajadas y sector²⁵. Para el tratamiento de la variable dependiente, se realizó el logaritmo de la variable de sueldo deflactado, esta transformación se llevó adelante para estabilizar la varianza y facilitar el análisis estadístico.

En la Tabla 3 se pueden observar los resultados para el modelo de regresión realizado aplicado para las personas ocupadas en el sector de transporte, es decir, para la base utilizada en el presente trabajo.

A continuación se detallan los principales resultados en la Tabla 2 y 3.

Tabla 2: Modelo de regresión aplicado al conjunto de ocupados de la EPH

²⁵ Para analizar el sector de transporte respecto al conjunto de la economía se creó una variable *dummy* que diferenciaba entre trabajadores del sector de transporte y otros sectores.

Variable	Término	Coefficiente ¹	SE ²
(Intercept)	(Intercept)	8.0***	0.004
SEXO			
Mujer	SEXOMujer	—	—
Varon	SEXOVaron	0.29***	0.002
EDAD			
Entre 30 y 64 años	EDADEntre 30 y 64 años	—	—
Hasta 29 años	EDADHasta 29 años	-0.35***	0.003
Más de 65 años	EDADMás de 65 años	-0.13***	0.006
NIVEL_ED			
Primaria	NIVEL_EDPrimaria	—	—
Sin Instrucción	NIVEL_EDSin Instrucción	-0.25***	0.017
Secundaria incompleta	NIVEL_EDSecundaria incompleta	0.06***	0.004
Secundaria completa	NIVEL_EDSecundaria completa	0.32***	0.003
Universitario incompleto	NIVEL_EDUniversitario incompleto	0.43***	0.004
Universitario completo	NIVEL_EDUniversitario completo	0.85***	0.004
REGION			
Gran Buenos Aires	REGIONGran Buenos Aires	—	—
NOA	REGIONNOA	-0.32***	0.003
NEA	REGIONNEA	-0.32***	0.004
Pampeana	REGIONPampeana	-0.10***	0.003
Patagonia	REGIONPatagonia	0.26***	0.004
Horas_Trabajadas_Categoria			
Menos de 20 horas	Horas_Trabajadas_CategoriaMenos de 20 horas	—	—
20 a 30 horas	Horas_Trabajadas_Categoria20 a 30 horas	0.48***	0.003
31 a 40 horas	Horas_Trabajadas_Categoria31 a 40 horas	0.74***	0.003
Más de 40 horas	Horas_Trabajadas_CategoriaMás de 40 horas	0.79***	0.003
Sector			
otro_sector	Sectorotro_sector	—	—
transporte	Sectortransporte	0.14***	0.005
¹ *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001			
² SE = Standard Error			
R ² = 0.396; Adjusted R ² = 0.396; Sigma = 0.662; Statistic = 17,195; p-value = <0.001; df = 16; Log-likelihood = -422,690; AIC = 845,417; BIC = 845,614; Deviance = 184,093; Residual df = 419,879; No. Obs. = 419,896			

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

Tabla 3: Modelo de regresión para el sector de transporte

Variable	Término	Coficiente ¹	SE ²
(Intercept)	(Intercept)	8.6***	0.023
SEXO			
Mujer	SEXOMujer	—	—
Varon	SEXOVaron	0.16***	0.016
EDAD			
Entre 30 y 64 años	EDADEntre 30 y 64 años	—	—
Hasta 29 años	EDADHasta 29 años	-0.28***	0.013
Más de 65 años	EDADMás de 65 años	-0.28***	0.024
NIVEL_ED			
Primaria	NIVEL_EDPrimaria	—	—
Sin Instrucción	NIVEL_EDSin Instrucción	-0.12	0.080
Secundaria incompleta	NIVEL_EDSecundaria incompleta	0.05***	0.014
Secundaria completa	NIVEL_EDSecundaria completa	0.17***	0.013
Universitario incompleto	NIVEL_EDUniversitario incompleto	0.25***	0.017
Universitario completo	NIVEL_EDUniversitario completo	0.45***	0.021
REGION			
Gran Buenos Aires	REGIONGran Buenos Aires	—	—
NOA	REGIONNOA	-0.43***	0.013
NEA	REGIONNEA	-0.31***	0.018
Pampeana	REGIONPampeana	-0.10***	0.012
Patagonia	REGIONPatagonia	0.24***	0.016
Horas_Trabajadas_Categoria			
Menos de 20 horas	Horas_Trabajadas_CategoriaMenos de 20 horas	—	—
20 a 30 horas	Horas_Trabajadas_Categoria20 a 30 horas	0.18***	0.022
31 a 40 horas	Horas_Trabajadas_Categoria31 a 40 horas	0.58***	0.017
Más de 40 horas	Horas_Trabajadas_CategoriaMás de 40 horas	0.59***	0.015
¹ *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001 ² SE = Standard Error R ² = 0.235; Adjusted R ² = 0.234; Sigma = 0.626; Statistic = 388; p-value = <0.001; df = 15; Log-likelihood = -18,013; AIC = 36,061; BIC = 36,194; Deviance = 7,418; Residual df = 18,959; No. Obs. = 18,975			

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH de INDEC.

Al observar los resultados obtenidos en ambas tablas, es posible apreciar que las variables independientes presentan niveles significativos de influencia sobre la variable dependiente en ambos modelos, y se observan tendencias similares en el impacto, o efecto, que ejercen las variables predictoras en la variable dependiente. En todos los casos, se observa que las variables independientes presentan un nivel de significatividad del 99%, lo cual se refleja en los valores de p (**p < 0.001) en el modelo de regresión. Esto indica que las variables incluidas en el modelo tienen un impacto altamente significativo en la variable dependiente, lo que sugiere que estas variables están fuertemente asociadas con las variaciones en el sueldo deflactado.

En las tablas se evidencia que para la variable sexo, siguiendo el coeficiente, ser varón implica, manteniendo todas las demás variables constantes, tener un salario un 29% mayor en comparación

con las mujeres en el conjunto de ocupados, mientras que en el sector de transporte este incremento es del 16%. En ambos casos, se destaca la significancia de ser varón en relación a un aumento salarial.

La edad también influye en el salario. Para ello, se creó una variable categórica que establecía los siguientes rangos: “hasta 29 años”, “Entre 30 y 64 años” y “Más de 65 años”²⁶. Comparado con el rango entre 30 y 64 años, tener hasta 29 años o ser mayor de 65 está asociado con una disminución en el sueldo deflactado para ambas regresiones, lo que evidencia que, *ceteris paribus* otras variables, los mayores ingresos se dan en las franjas etarias medias. Para transporte implica una disminución del 28% y para el conjunto de la economía menor de 29 años implica una disminución del salario en un 35% y ser mayor de 65 disminuye un 13%. Para todos los casos la variable independiente EDAD es estadísticamente significativa.

Examinando la variable REGION para ambas tablas, se puede observar que pertenecer a las regiones NOA, NEA y Pampeana se asocian a una disminución del sueldo respecto a la región Gran Buenos Aires; ahora bien, pertenecer a la región de la Patagonia se asocia con un incremento en el salario respecto al Gran Buenos Aires.

El nivel educativo también tuvo un impacto significativo en el sueldo deflactado, con un coeficiente particularmente elevado. En comparación con aquellos con nivel educativo primario, quienes cuentan con educación secundaria incompleta, secundaria completa, universidad incompleta y universidad completa obtuvieron sueldos más altos. Estos coeficientes tienden previsiblemente a incrementarse a mayor nivel educativo, siendo 85% más altos en los de universitaria completa respecto a los de primaria en el conjunto de la economía y del 48% en el sector de transporte.

Para destacar, en el modelo se toma como una de las variables independientes la de sector económico, donde se pretende evidenciar si pertenecer al sector de transporte, en detrimento de pertenecer a otro sector, implica un incremento o disminución en el salario. Lo que se observa en el modelo es que pertenecer al sector de transporte impacta positivamente en el salario con un coeficiente del 14% y con un efecto estadísticamente significativo al nivel 99%. En otras palabras, el modelo indica que los trabajadores del sector de transporte tienen un salario más alto en comparación con los trabajadores de otros sectores.

Al observar las horas trabajadas, hay una tendencia a un impacto positivo mayor a más horas trabajadas por semana en el sueldo percibido. Esto es más pronunciado a en las franjas horarias de más de 31 horas semanales trabajadas donde se observa que el coeficiente para el conjunto de la economía es entre un 74 y 79% y para el sector de transporte es entre un 58 y 59%.

²⁶ Las categorías de dicha variable fueron siguiendo el mismo criterio del documento *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)* (INDEC, 2022)

En resumen, estos resultados exhiben tendencias a *grosso* modo similares para el total de ocupados y para aquellas personas empleadas en el sector de transporte. No obstante, es válido destacar que el modelo aplicado al sector de transporte da una brecha de género salarial menor en comparación con el conjunto de la economía. Además, se observa que tener una edad mayor a 65 años afecta o impacta negativamente de manera más destacada en el sector de transporte respecto del total de la economía. En cuanto al nivel educativo, si bien sigue una tendencia favorable a mayores niveles de instrucción alcanzados, el impacto es más significativo en el conjunto de la economía que en el sector de transporte. En última instancia, estos resultados resaltan la importancia de considerar las variables: sexo, edad, nivel educativo, región, horas de trabajo y sector económico para comprender las diferencias en los ingresos.

A pesar de la importancia del análisis del modelo de regresión realizado y los niveles de significancia de las variables utilizadas, es menester aclarar que solo puede explicar un porcentaje de la variabilidad de los datos. Al analizar los coeficientes de determinación ajustado²⁷ (Adjusted R²), se puede observar que en el caso del conjunto de los ocupados, aproximadamente el 40% de la variabilidad en el sueldo (deflactado) se explica por las variables independientes que se incluyen en el modelo. Para el modelo aplicado exclusivamente al sector de transporte, este valor es 23%. Lo que estos valores ayudan a comprender es que el modelo aplicado al conjunto de la economía tienen un mejor ajuste a los datos en comparación con el modelo aplicado al sector de transporte.

Iniciativas para fomentar más mujeres en el sector de transporte

El sector de transporte cuenta con oportunidades laborales en términos de estabilidad a largo plazo y buena remuneración. Lamentablemente pocas mujeres pueden acceder y participar laboralmente del sector en buenas condiciones y libres de violencia (OIT, 2013). Por tanto, es fundamental que los gobiernos nacionales promuevan políticas públicas que impulsen la contratación de más mujeres en puestos de calidad dentro del sector laboral. Al mismo tiempo, es necesario fomentar que los empleadores adopten una perspectiva de género y establezcan políticas adecuadas relacionadas con la infraestructura y los protocolos necesarios en las empresas que operan en sectores tradicionalmente masculinizados, con el objetivo de abordar los sesgos y estructuras existentes.

En este apartado se mencionarán algunas de las tantas políticas existentes que promueven la inclusión laboral de mujeres en el sector de transporte y las carreras universitarias afines a los puestos calificados del mismo. También, aunque el documento no alcance a abarcarlo como se

²⁷ Medida que indica la proporción de variabilidad en la variable dependiente que es explicada por el modelo de regresión.

mencionó anteriormente en este trabajo, es importante generar políticas pensando en los patrones de movilidad de las mujeres como usuarias.

En Santiago de Chile, tras la creación del sistema de transporte urbano Transantiago, se ofrecieron cursos gratuitos para capacitar a mujeres para que puedan ser conductoras del transporte público obteniendo licencias habilitantes. El programa fue implementado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Desde la implementación del programa, la participación de las mujeres en el Transantiago ha incrementado previo a la inexistencia del programa: en 2011 solo 3 empresas contaban con conductoras mujeres y para 2017, 6 de las 7 empresas contaban con conductoras. A fines del 2016 el estudio remarca que “de los 18,951 conductores profesionales registrados, el 2.6% del total eran mujeres, representando un incremento de un 235% en solo tres años” (Jaimurzina et al., 2017: 25). Las empresas de transporte tienen una mirada positiva en la incorporación de más mujeres como choferes de buses, debido a que las mujeres ocasionan menos incidentes con los vehículos que los varones. A su vez, las capacitaciones realizadas no solo beneficiaron al transporte público de Chile, también tuvo un impacto positivo en la mayor cantidad de conductoras en transporte escolar y conductores profesionales en minería (Jaimurzina et al., 2017).

En la misma línea, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina lanzó el Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor. El objetivo del programa es que las mujeres puedan acceder a algún puesto de trabajo dentro del sector de transporte automotor sin sufrir discriminación por cuestiones de género. Como parte de la iniciativa destinada a conectar la demanda de conductores con la oferta, se estableció un registro que facilita la conexión entre mujeres conductoras y empresas. Este registro está diseñado para permitir que las mujeres que posean una licencia habilitante y sean mayores de 21 años puedan acceder a oportunidades laborales como conductoras de colectivos. Asimismo, aquellas mujeres que no cuenten con licencia, pero quieran trabajar como conductoras, pueden inscribirse para poder capacitarse o bien recibir algún financiamiento para tener la licencia, o bien renovarla. Al mismo tiempo, las empresas que se registren para contratar mujeres, pueden acceder a beneficios económicos (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2021).

La Asociación Internacional de Transporte Aéreo (por sus siglas en inglés IATA) llevó a cabo una campaña con el objetivo de promover la ocupación de más mujeres en puestos de responsabilidad en las aerolíneas. 25by2025 busca generar un compromiso (voluntario) con las líneas aéreas, miembros de la Asociación, para aumentar un 25% o al menos un mínimo de 25% de mujeres en puestos que generalmente están ocupados por varones como los puestos de pilotos y técnicos (siguiendo los datos del sector aéreo expuestos en la sección *Mujeres trabajadoras de los sectores productivos*). La Asociación Internacional de Transporte Aéreo se compromete, en el marco de esta campaña a crear foros para compartir buenas prácticas que fomenten la inclusión

y diversidad en el rubro de transporte aéreo; al mismo tiempo que busca obtener métricas de la industria actualizadas; aumentar la participación de mujeres (mínimo un 25%) en paneles y conferencias, nombradas como funcionarias de IATA y en puestos directivos importantes (IATA, 2022). Asimismo, ISA+21 (la Sociedad Internacional de Mujeres Pilotos de Líneas Aéreas) cuenta con programas de otorgamiento de becas para mujeres en aviación para que puedan acceder a participar de programas de entrenamiento avanzado de vuelos²⁸.

Retomando las discusiones respecto a las carreras vinculadas a las ciencias y tecnologías (STEM), cuyas profesiones están altamente vinculadas al transporte debido a que sus tecnologías van avanzando día a día, aparecen programas a temprana edad para que las niñas desde pequeñas puedan ingresar o vincularse con las nuevas tecnologías. Un ejemplo de estos programas se da en la India, donde existe una iniciativa de Robotix²⁹, Indian Girls Code³⁰, que busca poner a disposición de forma gratuita programas sobre lenguaje de programación y robótica para niñas que vengan de contextos desfavorecidos y de bajos recursos. El programa cuenta con el reconocimiento del Gobierno de la India y de la UNESCO. Este tipo de políticas buscan poder trabajar en cerrar las brechas vinculadas a las carreras STEM, para que más niñas puedan visualizar como opción académica posible las carreras vinculadas a las ingenierías.

Por otro lado, se podrían diseñar políticas de incentivos fiscales para aquellas empresas de transporte que incorporen mujeres y diversidades en sus equipos de trabajo. Para el diseño de una política de este carácter, se recomienda utilizar como modelo de referencia el esquema y procedimientos que presenta la Ley 27.570 que establece el Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento. En el artículo 9 de esta ley se explicitan montos de beneficios (es decir descuentos o bajas) en las contribuciones patronales de aquellas empresas que al registrarse contraten: mujeres, personas transexuales, travestís o transgénero, personas con discapacidad, etc. (Ley 27.570, 2020)

Lo anterior se relaciona con el planteamiento de NG y Acker (2020), quienes sostienen que la presencia de más mujeres en ingeniería civil y transporte aéreo está condicionada por el incremento de la tasa de egreso de educación terciaria en STEM. De este modo, existe una asociación significativa entre el aumento de mujeres que cursan carreras STEM y la mayor participación femenina en el sector transporte. Este apartado deja en evidencia experiencias de políticas que buscan promover que más mujeres se sumen a la fuerza laboral del sector de transporte, pero que aún es incipiente. Es por eso que las políticas deben tener una mirada integral y estructural para poder sentar propiamente las bases del camino hacia una sociedad más inclusiva y sostenible para el desarrollo económico de la Argentina en todos sus sectores.

²⁸ <https://isa21.org/scholarship/>

²⁹ Unidad que busca promover que niños y niñas se involucren en carreras STEM.

³⁰ <https://www.robotixedu.com/indian-girls-code.html>

Conclusiones

Uno de los mayores desafíos con los que se encuentra el sector de transporte en la Argentina es poder disponer de encuestas propias del sector que brinden estadísticas oficiales que sean representativas y que tengan un nivel desagregado en detalle sobre la participación laboral de las mujeres y diversidades (por ejemplo identificando en qué áreas dentro de las empresas de transporte se encuentran trabajando mujeres y varones).

Con las bases de datos disponibles (utilizadas en este estudio), se constata que la participación de las mujeres en el sector es baja. Tanto en los empleos del sector como en otras dimensiones no abordadas en profundidad en este trabajo -como el acceso y uso de los servicios de transporte- se evidencian desigualdades de género, en parte explicadas por la poca atención que se presta a las diferencias estructurales. En este sentido, la perspectiva desde las mujeres como trabajadoras -o mismo como usuarias- del transporte es minimizada a la hora de la planificación de políticas públicas en el sector (OIT, 2013).

Existe el sesgo de que el transporte no es un mundo para mujeres. Asimismo, las mujeres que logran acceder a estar empleadas en el sector lo suelen hacer por una menor remuneración y con una baja expectativa de desarrollo profesional pleno. Al mismo tiempo, la violencia³¹ sufrida por mujeres en los espacios de trabajo dentro del sector opera como factores desalentadores para que ellas sean parte de la fuerza laboral. En este sentido, la violencia en el espacio de trabajo colabora como un impedimento para hacer carrera en el área de transporte (OIT, 2013).

Para poder comprender las problemáticas, las dinámicas y las estructuras, se hace necesario contar con bases de datos robustas que permitan dar cuenta de las principales estadísticas, al igual que estudios cualitativos para poder conocer en profundidad las experiencias de quienes trabajan en estos sectores altamente masculinizados. Esto se puede llevar adelante realizando entrevistas en profundidad o escuchando testimonios como el trabajo de PIUBAT (2020). La información y las voluntades pueden lograr la promoción de políticas públicas integrales para poder continuar potenciando una sociedad más inclusiva y sostenible hacia un mejor y más dinámico desarrollo económico.

Actualmente el sector del transporte presenta oportunidades para emplear nueva mano de obra altamente convenientes para promover y capacitar a más mujeres y diversidades en el sector. En este sentido, la electromovilidad, por ejemplo, se presenta como una opción menos dañina para el medio ambiente a partir de la utilización de nuevas tecnologías. Hay diversas iniciativas que

³¹ “La violencia puede ser definida como una forma de comportamiento u acción negativos en el marco de las relaciones entre dos o más personas. Asimismo, se caracteriza por una agresividad que puede ser reiterada o fortuita. Dicha violencia incluye incidentes en los que se abusa de los empleados, se los amenaza, se los agrede o se los somete a otros actos o comportamientos ofensivos en circunstancias relacionadas con su trabajo. La violencia se manifiesta tanto de forma física como psicológica. Ello abarca desde los ataques físicos a los insultos verbales, la intimidación, el acoso laboral y el hostigamiento (tanto por motivos sexuales como raciales)” (OIT, 2013:2).

los gobiernos pueden empezar a implementar para poder contar con nuevos y más modernos vehículos que, al tiempo que colaboran con procesos más sustentables de producción y que pueden estar a la orden de una mayor inclusividad de personas. Algunas de estas iniciativas son: fomentar capacitaciones que se enfoquen en mujeres y diversidades para que puedan trabajar operando con estas nuevas mecánicas; nueva calificación en conductoras de estos vehículos eléctricos en el transporte público pero también de carga; seguir fomentando políticas que colaboren con el financiamiento de empresas que quieran aventurarse en la electromovilidad, y que al mismo tiempo, empleen a más mujeres en distintos cargos (desde directivos hasta cargos de conducción); fomentar que más mujeres ingresen en las carreras STEM vinculadas a estas nuevas tecnologías; entre otras diversas acciones (Moscovich et al., 2022).

Como se ha visto en apartados anteriores, las mujeres de la muestra tienden a estar más educadas, pero en el sector, analizando las brechas salariales, tienden a estar menos remuneradas que sus compañeros varones al analizar y comparar por nivel educativo, jerarquía o calificación de puesto. A su vez, en promedio, dedican menos horas semanales al trabajo remunerado respecto a sus compañeros varones, asumiendo (como se discutió en apartados anteriores) que destinan más tiempo por semana al trabajo no remunerado.

Se pueden enumerar varias políticas viables para aumentar las oportunidades laborales. Algunas de ellas podrían ser: incluir programas de capacitación y formación para mujeres interesadas en trabajar en el sector de transporte, campañas de sensibilización para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión de las mujeres en este sector, reformas en la infraestructura (construcción de lactarios, por ejemplo), así como políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que permitan a las mujeres compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares y que éstas últimas no recaigan totalmente sobre ellas.

Este documento no alcanza a trabajar las estructuras familiares de las trabajadoras del sector de transporte ni tampoco si tienen hijos o hijas menores o personas mayores dependientes que estén a su cargo. A su vez, no llega a problematizar las formas de movilizarse, de las mujeres, a los centros de trabajo, los tiempos promedios que tardan hasta llegar a sus destinos, los medios de transporte que suelen utilizar para movilizarse, los viajes en cadena y la viabilidad de acceso económico y de infraestructura para poder viajar de un lugar al otro. Estos temas mencionados son altamente importantes para poder continuar profundizando en futuros trabajos. Asimismo, se sugiere pensar encuestas focalizadas en estas cuestiones para poder contar con mayor información.

Es pertinente aclarar, como se ha mencionado en apartados anteriores, que este documento tampoco alcanza a analizar los problemas que tienen las mujeres y diversidades en su experiencia como usuarias de los servicios de transporte, pero que es importante para retomar en trabajos

posteriores. En este sentido, un enfoque que resulta sumamente trascendental -para explorar en trabajos futuros- es la relación que existe entre los sistemas de transporte y la posibilidad de empleo formal y de calidad de las mujeres. Es decir, analizar si el acceso al transporte (cercanía a las paradas y lugares de trabajo, acceso a movilidad privada, menor percepción de sufrir algún tipo de violencia, etc.) influye en la probabilidad de tener un empleo. Algunos de los trabajos y artículos que se aproximan o mencionan estas cuestiones -previamente mencionados en este trabajo- son Singhai y Singhai (2021), Martínez, Mitnik, Salgado, Scholl y Yañez-Pagans (2019), OIT (2017), Moscovich, Bernal, y Montes (2022). Es relevante que los planes y programas en el sector de transporte cuenten con este tipo de información para poder fomentar mejores experiencias, adecuándose a los diversos patrones de movilidad que tienen los distintos grupos de la ciudadanía.

Al mismo tiempo, la falta de datos (para la toma de mejores decisiones) limita conocer las condiciones de trabajo y/o acceso que cuentan las mujeres y diversidades para insertarse en el sector. A su vez, nuevos estudios pueden colaborar con información más exhaustiva de las diferencias existentes en la participación laboral en transporte por género.

Sería interesante en futuras investigaciones, poder complementar la información que aporta lo expuesto aquí. Asimismo, el enfoque y la metodología de este trabajo puede ser replicado a otros sectores para continuar realizando inferencias que sirvan de insumo para aplicar políticas públicas más inclusivas.

Finalmente, se recomienda observar experiencias similares de otros países o ciudades que estén implementando políticas públicas para reducir las brechas existentes en los sectores económicos, para poder replicarlas o adaptarlas, teniendo en cuenta las particularidades locales. Las ciencias del comportamiento, por ejemplo, cada vez tienen mayor lugar a la hora de diseñar políticas de este tipo.

Bibliografía

- Agenjo Calderón, A. (2018). ECONOMÍA FEMINISTA: LOS RETOS DE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA. Revista Internacional De Pensamiento Político, 8, 15–27. Disponible en: <https://www.upo.es/revistas/index.php/ripp/article/view/3654>
- Antúnez, C. (2008). Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Revista de Trabajo.
- Atkinson, A. B., Casarico, A., & Voitchovsky, S. (2018). Top incomes and the gender divide. The Journal of Economic Inequality, 16, 225-256.
- Barba, I., & Iraizoz, B. (2020). Effect of the great crisis on sectoral female employment in Europe: A structural decomposition analysis. Economies, 8(3), 64.
- Berik, G., Rodgers, Y. V. D. M., & Seguino, S. (2009). Feminist economics of inequality, development, and growth. Feminist economics, 15(3), 1-33.
- Bicistema Arquitectura, U. (2021). Manual de replicabilidad. Piloto de urbanismo táctico: Me nuevo segura. Caracas: CAF. Disponible en: <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1680>
- BID (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe>
- CEP XXI. (n.d.). Tableros interactivos. Argentina.gob.ar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/cep/tableros-interactivos>
- CEPAL (2017). Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/repositorio_de_encuestas_de_uso_del_tiempo.pdf
- CEPAL (2020). La economía del cuidado como acelerador del cambio estructural con igualdad. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/no30_esp_-_economia_del_cuidado.pdf
- CEPAL, FAO, ONU MUJERES, PNUD y OIT. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Cepal. Sobre el cuidado y las políticas de cuidado. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>
- Chicas en Tecnología y BID (2019). Un potencial con barreras: La participación de las mujeres en el área de Ciencia y Tecnología en Argentina. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/un-potencial-con-barreras-la-participacion-de-las-mujeres-en-el-area-de-ciencia-y-tecnologia-en>
- Cobo Bedía, R., Cruz, C. D. L., Volio, R., Zambrano, A., Aparicio García, M., Leyra Fatou, B., & Ortega Serrano, R. (2009). Cuadernos de género: Políticas y acciones de género. Materiales de formación (No. 4). Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI).

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). Segundo informe anual sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe. (LC/FDS.2/3/Rev.1). Santiago.
- Cordellieri P., Baralla F., Ferlazzo F., Sgalla R., Piccardi L. & Giannini A.M. (2016). Gender Effects in Young Road Users on Road Safety Attitudes, Behaviors and Risk Perception. *Front. Psychol.* 7:1412. doi: 10.3389/fpsyg.2016.0141
- D'Alessandro, M. (2019). Quién cuida y quién prepara la cena como un problema social. Disponible en: <https://ecofeminita.com/quien-cuida-y-quien-prepara-la-cena-como-un-problema-social/?v=5b61a1b298a0>
- Díaz Langou, G., D'Alessandre, V. y Florito, J. (2019). Hacia un Sistema Integral y Federal de Cuidado en Argentina: principios para repensar el pacto social de género. Buenos Aires: CIPPEC.
- Díaz Langou, Gala, et al. (2019). Equidad económica de género. Disponible en: https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/09/MEMO_Genero_WEB.pdf
- Duchène, C. (2011). Gender and transport, International Transport Forum Discussion Paper, No. 2011-11.
- Escobar Váquiro, N. (2017). Avances fundamentales de la economía feminista en América Latina.
- Esquivel, V. (2016). La economía feminista en América Latina. *Nueva Sociedad*, (265), 103-116.
- Garino, D. (2019). El mundo del petróleo y del gas en Vaca Muerta. Reconfiguraciones de un sector en transformación.
- González Ramos, A. M., Vergés Bosch, N., & Martínez García, J. S. (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2017, vol. 159, p. 73-90.
- Graham, J. P., Hirai, M., & Kim, S. S. (2016). An analysis of water collection labor among women and children in 24 sub-Saharan African countries. *PloS one*, 11(6), e0155981.
- Granada, I., Urban, A.-M., Monje, A., Ortiz, P., Pérez, D., Montes, L., & Caldo, A. (2016). El porqué de la relación entre género y transporte. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Greenwood, J., Seshadri, A., & Yorukoglu, M. (2005). Engines of liberation. *The Review of Economic Studies*, 72(1), 109-133.
- Hanson, S. (2010). Gender and mobility: new approaches for informing sustainability. *Gender, Place & Culture*, 17(1), 5–23. <https://doi.org/10.1080/09663690903498225>
- Hiraga, M. (2018). How many companies are run by women, and why does it matter?. The World Bank. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/opendata/how-many-companies-are-run-women-and-why-does-it-matter-0>.
- IATA. (2022). 25by2025 - Advancing Gender Balance by 2025. IATA. Disponible en: <https://www.iata.org/en/about/our-commitment/25-by-2025/>

- INDEC. (2001). Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO-2001). INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPHcontinua_CNO2001_reducido_09.pdf
- INDEC. (2003). La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003. INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/Metodologia_EPHContinua.pdf
- INDEC. (2011). Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR Caes - Mercosur 1.0 Versión Argentina. INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/caes_mercosur_1.0.pdf
- INDEC. (2011). Encuesta Permanente de Hogares Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional. INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_Conceptos.pdf
- INDEC. (2018). Clasificación de actividades económicas para encuestas sociodemográficas. CAES Mercosur 1.0. INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/clasificadores/notas_explicativas_caes_v2018.pdf
- INDEC. (2018). Clasificador Nacional de Ocupaciones. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/clasificadores/definiciones_conceptuales_cno.pdf
- INDEC. (2020). Encuesta Permanente de Hogares Consideraciones metodológicas sobre el tratamiento de la información del segundo trimestre de 2020. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_consideraciones_metodologicas_2t20.pdf
- INDEC. (2022). Dossier estadístico en conmemoración del 111° Día Internacional de la Mujer. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2022.pdf
- INDEC. (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 Resultados definitivos. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf
- INDEC. (2022). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2022. INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim22F4483A3158.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2022, April 6). ¿Cómo usar un índice de precios? INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/economia/como_usar_indice_precios_2022.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Encuesta Permanente de Hogares. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

- International Society of Women Airline Pilots. (2020). Leading Countries for Female Airline Pilots. International Society of Women Airline Pilots. Disponible en: <https://isa21.org/wp-content/uploads/2022/04/2021-ISA21-Graphs.pdf>
- Jaimurzina, A., Muñoz Fernández, C., & Pérez, G. (2017). Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina. CEPAL, Serie Recursos Naturales e Infraestructura(184). Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43125>
- Kozlowski, D., Tiscornia, P., Weksler, G., Shokida, N., Rosati, G., & Pradier, C. (2020). eph: Argentina 's Permanent Household Survey Data and Manipulation Utilities. Paquete de herramientas para la Encuesta Permanente de Hogares. Disponible en: <https://holatam.github.io/eph/>
- Levi Yeyati, E., Favatta, F., Montane, M., & Schteingart, D. (2018). Radiografía del trabajo argentino. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/documento-participativo-radiografia-del-trabajo-argentino>
- Ley 27570. Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento. (2020, Octubre 26). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/343520/norma.htm>.
- Martinez, D., Mitnik, O. A., Salgado, E., Scholl, L., & Yañez-Pagans, P. (2019). Connecting to Economic Opportunity? The Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3318780>
- Mehrotra, Viswanath, Kapoor, & Mandal. (2022). She RISES (Responsive, Inclusive, Safe & Equitable Cities) A Framework for Caring Cities. Disponible en: <https://safetipin.com/report/she-rises-a-framework-for-caring-cities/She>.
- Ministerio de Economía (2020) Las brechas de género en la Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf
- Ministerio de Economía (2020). Los cuidados, un sector económico estratégico. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf.
- Ministerio de Economía. (2020). Horas de trabajo no pago y brechas de tiempo. Argentina.gob.ar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero/los-cuidados-un-sector-economico-estrategico/horas-de-trabajo-no-pago-y>
- Ministerio de Energía, G. d. (2020). Anuario Energía +Mujer: Avances 2019 y Desafíos 2020. Santiago de Chile.
- Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción. Argentina.gob.ar. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/08/informe-desigualdad_en_el_trabajo-igualar-segundo_trimestre_2022.pdf.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor. Argentina.gob.ar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/programa-para-la-promocion-e-inclusion-de-mujeres-en-la-actividad-del-transporte-automotor>

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2022). Situación y evolución del Trabajo Registrado Septiembre 2022 Datos de junio 2022. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2206_informe.pdf
- Moscovich, N. (2020, septiembre 9). Batiendo brechas: la difícil tarea de las mujeres en STEM. El Economista. Disponible en: <https://eleconomista.com.ar/negocios/batiendo-brechas-dificil-tarea-mujeres-stem-n37681>
- Moscovich, N., Bernal, V., & Montes, L. (2022, February 10). El reto de insertar más mujeres en el transporte y la ciencia - Moviliblog. Blogs iadb. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/transporte/es/el-reto-de-insertar-mas-mujeres-en-el-transporte-y-la-ciencia/>
- Moscovich, N., Bernal, V., & Montes, L. (2022, March 24). El acceso a transporte contribuye al desarrollo profesional de las mujeres - Moviliblog. Blogs iadb. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/transporte/es/el-acceso-a-transporte-contribuye-al-desarrollo-profesional-de-las-mujeres%e2%80%8b/>
- Moscovich, N., Montes, L., & Bernal, V. (2022, septiembre 19). Las mujeres y su participación en la aviación - Moviliblog. BID. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/transporte/es/las-mujeres-y-su-participacion-en-la-aviacion/>
- Moscovich, N., Montes, L., Bernal, V., & Puga, E. (2022, septiembre 27). Electromovilidad: ¿una oportunidad para todas? - Moviliblog. Blogs iadb. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/transporte/es/electromovilidad-una-oportunidad-para-todos-y-todas/>
- Ng, W. and Acker, A. (2020). The Gender Dimension of the Transport Workforce. International Transport Forum Discussion Papers, No. 2020/11, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0610184a-en>.
- OCDE. (2019). Where are tomorrow's female scientists? Disponible en: <http://www.oecd.org/gender/data/wherearetomorrowsfemalescientists.htm>
- OCDE. (2022). Average usual weekly hours worked on the main job. Disponible en: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE_HRS
- OIT. (2013). Las mujeres en el sector del transporte. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234884.pdf
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. Journal of Labor Economics, 26(4), 621-654
- OMS. (2018). Género y Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:text=Definiciones,personas%20con%20identidades%20no%20binarias.>
- ONU Mujeres. (n.d.). ¿Qué es la brecha salarial de género? – Coalición EPIC | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. ONU Mujeres. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

- Organización Internacional del Trabajo. (2017). World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Estimación del empleo verde en Argentina.
- Orozco, A. P. (2005). Economía del género y economía feminista, ¿ conciliación o ruptura. Revista venezolana de estudios de la mujer, 10(24), 43-63.
- Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2018). Economic inequality by gender. Our World in Data. Disponible en: <https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender>.
- Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2018). Women's employment. Disponible en: <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>
- Ortiz-Ospina, E., & Tzvetkova, S. (2017). Working women: Key facts and trends in female labor force participation. Our World in Data. Disponible en: <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts#article-citation>.
- Pereyra, L. P., Gutiérrez, A., & Nerome, M. M. (2018). La inseguridad en el transporte público del Área Metropolitana de Buenos Aires. Experiencias y percepciones de mujeres y varones. Territorios, (39), 71. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/territorios/a.6310>
- Pérez, V., & Hernández, C. (2020). Moviéndose por la igualdad : la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros. Universidad de Buenos Aires. Secretaría de Ciencia y Técnica. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160229>
- Peters, D. (2001). Gender and transport in less developed countries: A background paper in preparation for CSD-9. In London, Paper Commissioned by UNED Forum.
- Power, M. (2004). Social provisioning as a starting point for feminist economics. Feminist economics, 10(3), 3-19.
- Programa Interdisciplinario de la UBA sobre Transporte (PIUBAT). (2020). Trabajadoras del transporte, moviéndose por la igualdad - PIUBAT. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=JDlhZYCN1gk>
- Prieto, S., de la Fuente, X., Santellán, C., Fernández Scarlato, M.E., Podestá, R., y Kirjner.(2023).¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina (2° trimestre 2022). Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG). Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/03/las_brechas_de_genero_2do_trimestre.pdf
- Robotix. (n.d). Indian Girls Code. Robotix - Learning Solutions. Disponible en: <https://www.robotixedu.com/indian-girls-code.html>
- Rodríguez Enríquez, C. M. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad.
- Szenkman, P., & Lotitto, E. (2020). Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso. CIPPEC Programa de Protección Social. Argentina. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp->

content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf

-Singhai, A., & Singhai, K. (2021). Gender, Inclusive Transport and Sustainable Development Goals: A Legal Perspective to Transport Policies. *Transport and Communications Bulletin for Asia and the Pacific*, 91, 58-71.

-Stefanovic, A., & Saavedra, M. (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile. Propuestas para políticas públicas de igualdad. Cepal, Cooperación Alemana. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40405/4/S1600926_es.pdf.

-The World Bank. (2020). World Development Indicators: People using at least basic drinking water services (% of population). Data Bank. Disponible en: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

-Trombetta, M., & Cabezón Cruz, J. (2020). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI) Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero.pdf

-Tzvetkova, S., & Ortiz-Ospina, E. (2017). Working women: What determines female labor force participation? Our World in Data. Disponible en: <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants>.

ANEXO

A continuación el detalle que se expresa en la CAES de la Sección H: transporte y almacenamiento con los códigos correspondientes a las divisiones y clases:

49 Transporte terrestre y por tuberías

4901 Transporte ferroviario

Esta clase incluye: el transporte de pasajeros o carga por líneas férreas; la operación de coches cama o coches comedor como parte integrada de la operación de compañías ferroviarias

Esta clase excluye: el transporte de pasajeros por metro (4902)

4902 Transporte por metro

Esta clase incluye: el transporte de pasajeros por metro

4903 Transporte automotor de pasajeros

Esta clase incluye: el transporte de pasajeros por sistemas urbano o suburbano; los servicios de buses de largas distancias regulares; chárter, excursiones y otros ocasionales servicios de coches; la operación de taxis; la operación de buses escolares y buses para transporte de empleados; otros coches privados o de alquiler con chofer

El transporte es llevado a cabo en rutas regulares normalmente siguiendo un horario arreglado, suponiendo la subida y bajada de pasajeros en paradas normalmente arregladas.

Esta clase también incluye: el transporte de pasajeros en vehículos de tracción humana o animal; la operación de teleféricos, funiculares, telesillas, elevadores si no son parte de sistema de tránsito urbano o suburbano

4904 Transporte automotor de cargas

Esta clase incluye: las operaciones de transporte de carga por carretera (el transporte de troncos, de ganado, de productos refrigerados, carga pesada, carga a granel, incluso carga en camiones reservorios, carga de automóviles; el transporte de desperdicio y escombros, sin recolección o eliminación; el transporte de mudanzas; el alquiler de camión con chofer; el transporte de carga en vehículos de tracción animal o humana

Esta clase excluye: el transporte de carga de troncos en el bosque, como parte de operaciones de la extracción de madera ; la distribución de agua en camiones ; el transporte de desechos como parte integrada de las actividades de recolección de desechos ;el embalaje y empaquetado para transporte; las actividades de correo y mensajería

4905 Transporte por tuberías

Esta clase incluye: el transporte de gases, líquidos y otros productos por tuberías

Esta clase también incluye: la operación de estaciones de bombeo

Esta clase excluye: la distribución de gas natural, agua o vapor ; el transporte de agua, líquidos, etc. por camiones

4909 Transporte terrestre n.c.p.

Esta clase incluye; el transporte automotor de pasajeros para el turismo; el transporte automotor de pasajeros n.c.p.

Esta clase excluye: el transporte de pasajeros en vehículos de tracción animal, para esparcimiento

50 Transporte por vía acuática

5000 Transporte por vía acuática

Esta clase incluye: el transporte de pasajeros por vía acuática, sean o no programadas: operación de barcos de excursión, cruceros o botes de turismo, operación de ferries (transbordadores), embarcaciones, taxis, etc.; el transporte de carga por vía acuática, regulares o no, transporte por remolque o tracción de barcazas y torres de perforación, etc.

Esta clase también incluye: el alquiler de barcos de recreo con tripulación para transporte en mares y en aguas costeras (ej. cruceros de pesca)

Esta clase excluye: el almacenaje de carga y manipulación de carga ; las operaciones de puerto y otras actividades auxiliares tales como atracado, pilotaje, descarga de mercancías en gabaraje, salvamento de embarcaciones ; las actividades de restaurantes y bares en embarcaciones, cuando no son realizadas por empresas de transporte (5601); la operación de “casinos flotantes”

51 Transporte aéreo

5100 Transporte aéreo

Esta clase incluye: el transporte aéreo de pasajeros o de cargas sobre rutas y horarios regulares; los vuelos chárter para pasajeros; los vuelos de exhibición y de turismo; el transporte aéreo no regular de carga; el lanzamiento de satélites y vehículos espaciales; el transporte espacial

Esta clase también incluye: el alquiler de equipo de aerotransporte con operadores para el propósito de transporte de pasajeros o carga; las actividades generales de aviación tales como el transporte de pasajeros por aeroclubes para instrucción o recreo

Esta clase excluye: el alquiler de medios de transporte aéreo con tripulación

52 Almacenamiento y actividades auxiliares al transporte

Esta división incluye el almacenamiento y las actividades complementarias para el transporte, tales como operación de infraestructura de transporte (ej. aeropuertos, puertos, túneles, puentes, etc.), las actividades de agencias de transporte y manipulación de carga.

5201 Depósito y almacenamiento

Esta clase incluye: la operación de almacenamiento y depósito para todo tipo de productos

Esta clase también incluye: el almacenamiento de productos en zonas francas

Esta clase excluye: las explotación de estacionamiento para vehículos automotores ; la operación de instalaciones de autoalmacenaje (alquiler por parte de comerciantes para almacenar sus productos) ; el alquiler de espacios vacantes

5202 Servicios auxiliares al transporte

Esta clase incluye: las actividades relacionadas al transporte terrestre de pasajeros, animales o carga (la operación de instalaciones terminales tales como estaciones ferroviarias, estaciones de bus, estaciones para la manipulación de productos; la operación de infraestructura de ferrocarriles; la operación de carreteras, puentes, túneles, estacionamiento, garajes, estacionamientos de bicicletas; el cambio de agujas y de vías; el remolque y asistencia en carreteras); las actividades relacionadas al transporte vía acuática de pasajeros, animales o carga(la operación de instalaciones de terminales tales como puertos y muelles; las actividades de navegación, pilotaje y de amarraderos; las actividades de salvamento; las actividades de faros); las actividades relacionadas al transporte aéreo de pasajeros, animales o carga (la operación de terminales aéreas; las actividades de control de tráfico aéreo; las actividades de servicio en tierra en aeropuertos); las actividades de manipulación de carga (la carga y descarga de productos o equipaje de pasajeros independientemente del medio de transporte usado; las actividades de estiba); otras actividades relacionadas al transporte(el envío de carga; la expedición y obtención de documentos de transporte y conocimiento de embarque; las actividades de agencias de aduana; las actividades de expedidores de carga marítima y agentes de carga aérea; corretaje para espacios en los barcos y aeronaves; la operación de manipulación de productos, ej. embalaje temporal con el objetivo de proteger los productos durante el tránsito, desembalaje, prueba y pesaje de productos)

Esta clase también incluye: el licuado de gas para propósitos de transportación; los servicios de bomberos y prevención de incendios en aeropuertos

Esta clase excluye: la operación de escuelas de vuelos ;las actividades de agencias de viaje, operadores de tours y asistencia turística

53 Correo y servicios de mensajería

5300 Correo y servicios de mensajería

Esta clase incluye: la recolección, selección, transporte y entrega (nacional o internacional) de cartas-postales y paquetes (tipo correo) por servicios postales operando bajo obligaciones de

servicio universal; la recolección de cartas y paquetes; la recepción, selección, transporte y entrega (nacional e internacional) de cartas postales y paquetes (tipo correo) por empresas que no operan bajo una obligación de servicio universal; la distribución y entrega de correo y paquetes

Esta clase también incluye: los servicios de entrega a domicilio

Esta clase excluye: los giros postales y la actividades de las cajas postales y de las órdenes de pagos

(INDEC, 2018, 42:48)