

Serie de Notas Técnicas. Historias
Laborales 2000-2021

Núm. 02

Situación de las Mujeres en la Seguridad Social



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Dirección General de Seguridad Social

2022

Ficha Técnica:**Serie de Reportes Técnicos. Núm. 02/2022****Año: 2022. Comisión de Historias Laborales MTESS-IPS****Elaboración:****Mónica Recalde**, Directora General de Seguridad Social
Dirección General de Seguridad Social, MTESS**Diego Meza**, Jefe Departamento Estadística Actuarial
Dirección Actuarial, IPS**Fuente:** Registros Administrativos de IPS.**Fecha de consulta de datos:** 24/02/2022**Créditos fotografía de portada:** Dirección de Difusión y Comunicación Institucional MTESS

Los resultados estadísticos y las interpretaciones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no comprometen la posición institucional. Las estadísticas e indicadores se basan en los registros administrativos del IPS, que han pasado por procesos de corrección, imputación y depuración de datos.

Esta publicación debe citarse como:

Comisión de Historias Laborales MTESS-IPS, (2022) "Situación de la Mujeres en la Seguridad Social", Serie de Notas Técnicas de Historias Laborales 2000-2021, Núm. 2, Asunción.

Contacto:**Email:** dgss@mtess.gov.py; monicarecalde@mtess.gov.py; dmeza@ips.gov.py;**Teléfono:** +5950217290100 int. 133**Dirección:** Avda. Perú esq. Rio de Janeiro.**Asunción-Paraguay**

Índice de Contenidos

1. Resumen Ejecutivo.....	3
2. Introducción.....	4
3. Participación de la población femenina cotizante al Fondo Común de Jubilaciones del IPS.....	6
4. Brechas de acceso al seguro social entre mujeres y hombres.....	8
5. La cobertura por edades.....	10
6. Los niveles salariales.....	12
7. La incidencia de la actividad económica y tipo de seguro de las mujeres asalariadas formales.....	14
8. Consideraciones Finales.....	20
9. Referencias.....	23

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de cotizantes en la Seguridad Social, por sexo. Año 2001-2021.....	9
Tabla 2. Distribución de cotizantes en la Seguridad Social, por actividad económica. Año 2001-2021.....	15
Tabla 3. Distribución de las mujeres cotizantes en la Seguridad Social, por tipo de seguro. Año 2021.....	18

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Evolución de la participación de las mujeres cotizantes en la Seguridad Social. Año 2000-2021.....	6
Gráfico 2. Evolución de la participación de las mujeres cotizantes en la Seguridad Social. Año 2000-2021.....	7
Gráfico 3. Distribución de los cotizantes por sexo. Año 2001-2011-2021.....	10
Gráfico 4. Distribución de mujeres cotizantes por edad quinquenal. Año 2001-2011-2021.....	11
Gráfico 5. Evolución de la edad promedio de los cotizantes por año, según sexo. Año 2001 al 2021.....	12
Gráfico 6. Distribución de mujeres cotizantes por rango salarial respecto al SML. Periodo 2001-2011-2021....	13
Gráfico 7. Salario nominal promedio de los cotizantes por sexo, según tramos de edad. Diciembre del 2021. .	14
Gráfico 8. Evolución de principales actividades económicas de mujeres cotizantes. Periodo 2001-2021.	16
Gráfico 9. Distribución de principales actividades económicas de mujeres cotizantes. Periodo 2001-2021.	16
Gráfico 10. Brecha Salarial entre hombres y mujeres según tipo de seguro. Diciembre del 2021.	19

Mónica Recalde¹

Diego Meza²

1. Resumen Ejecutivo

Estudiar las características de participación de las mujeres en el mercado laboral formal es un primer paso para conocer las brechas que envuelven al empleo femenino y determinar los elementos que inciden en la transformación de su ocupación informal hacia un trabajo protegido por la seguridad social.

Los Registros Administrativos de la Seguridad Social del Instituto de Previsión Social han sido poco explorados hasta la actualidad. La información que proveen permite fortalecer el sistema estadístico nacional a través de la construcción de indicadores y efectuar un análisis con un enfoque transversal de género, dando un valor agregado a la generación de evidencia sobre la situación de las mujeres activas en el mercado de trabajo que participan en los regímenes de la seguridad social. Esta generación de datos permite identificar las características de las mujeres en este ámbito de estudio, que releva información sobre la concentración del empleo femenino en ciertas actividades económicas, muestra los cambios de las trayectorias salariales, su evolución y las características etarias de la participación, que finalmente contribuyen a la acumulación de derechos para el acceso de las prestaciones, jubilaciones y pensiones en el largo plazo. Además, el análisis permite identificar las brechas entre mujeres con diferentes características, otorgando la posibilidad de medir los cambios en el tiempo siguiendo sus trayectorias laborales.

La producción de información que describe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo ha desarrollado un gran avance en los últimos años, en especial a partir del uso de las Encuestas Permanente de Hogares, permitiendo generar datos sobre las condiciones demográficas, características personales y socioeconómicas, así como las condiciones laborales del sector. Sin embargo, es importante reconocer que los registros administrativos de la seguridad social han tenido un acotado campo de exploración, que ha limitado su uso al ámbito administrativo al interior de las instituciones estatales, restringiendo su riqueza de información para la generación de evidencias en este campo de la política pública. Sobre este aspecto, se debe poner atención en generar mayores espacios de apoyo para dar continuidad a la investigación y los análisis que permitan proporcionar información relevante para mejores políticas públicas con enfoque de género en el ámbito de la seguridad social.

El presente estudio sobre la situación de las mujeres en la seguridad social proporciona un panorama de la participación de las mujeres en el empleo formal a lo largo de 20 años, a partir de un análisis exploratorio de los Registros Administrativos del IPS, donde se describen los principales indicadores respecto a la evolución, brechas de participación entre hombres y mujeres, características personales de las trabajadoras, tipo de trabajo y niveles de ingresos de las mujeres en el seguro social.

¹ Directora General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

² Jefe de Departamento de Estadísticas Actuariales, Instituto de Previsión Social

2. Introducción

La región de América Latina y el Caribe ha registrado un aumento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo en las últimas décadas. Si a mediados del siglo pasado una de cada cinco mujeres formaba parte de los mercados laborales, hoy lo hace una de cada dos. Sin embargo, el camino hacia la igualdad de género en el trabajo aún es largo y los indicadores salariales, de formalidad, de segregación ocupacional y de balance trabajo-familia dan cuenta de ello. (OIT, 2019)

Una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo aún presenta diversos desafíos que enfrentar. La OIT (2019) evidencia que los costos de contratación de las mujeres son superiores que de los hombres debido a las diferentes normativas que establecen políticas diferenciadas en el ámbito laboral, que incluyen por ejemplo las licencias por maternidad o cuidado de los hijos, que hacen que contratar hombres sea menos costoso que emplear a las mujeres. Así, los hombres continúan dominando los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe, mientras que la segregación ocupacional por género prevalece.

De acuerdo con el reporte del Observatorio Laboral del MTESS (2022) elaborado a partir de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INE, el análisis de las desigualdades demuestra que las mujeres y hombres no participan en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo. En los últimos diez años la tasa de fuerza de trabajo pasó de 54,1% a 60,4%, resaltando que solo en los últimos cinco años la incorporación de mujeres al empleo remunerado ha experimentado un avance de aproximadamente 4 puntos porcentuales. No solo la participación laboral femenina está por debajo de la masculina, también el desempleo femenino sigue siendo superior al de los hombres. En la misma línea, los datos del MTESS evidencian que la tasa de desocupación de las mujeres supera al de los hombres y la diferencia entre ambas tasas pasó de 1,2 a 5,1 puntos porcentuales en los últimos cinco años.

Es observable a nivel latinoamericano que las trabajadoras continúen empleándose en un grupo limitado de actividades económicas y profesiones (OIT, 2019). En el caso de Paraguay, las mujeres ocupadas se encuentran mayormente concentradas en actividades vinculadas al comercio, restaurante y hoteles como también a los servicios no financieros. Aproximadamente el 13% de las mujeres ocupadas se desempeñan en las actividades primarias de la economía como es la agricultura, mientras que sólo el 8,5% se encuentran ocupadas en las industrias.

El mercado de trabajo es uno de los ámbitos donde se puede visualizar más claramente las limitaciones de oportunidades que enfrentan las mujeres en términos de acceso a mejores condiciones de empleo. Estas deben superar obstáculos asociados a menores tasas de participación, mayores niveles de desempleo, más preponderancia en la economía informal, desigualdades salariales y elevado riesgo de interrupción de su carrera profesional a causa de los deberes de cuidados de menores o de adultos mayores.

Si bien se considera que los sistemas de seguridad social son neutrales en cuanto género, los esquemas contributivos están estrechamente vinculados al mercado de trabajo, lo cual, al momento del acceso a la protección social, este reproduce indirectamente las inequidades existentes en el ámbito laboral.

Las diferencias o brechas de género que presenta el mercado laboral se trasladan en el mediano y largo plazo al acceso a las prestaciones de jubilaciones y pensiones, por lo que la segmentación de género tanto horizontal como vertical y la preponderancia de las mujeres en trabajos informales,

temporales, discontinuos o precarios son barreras para el acceso de las mujeres al sistema (Lara, A., Quezada, M., Huete García, A., 2014).³

Estas circunstancias derivan en un menor tiempo de acumulación de aportes para acceso a los beneficios, mayores lagunas previsionales que impactan en la cuantía de la prestación y reflejan los obstáculos para obtener mejores prestaciones a través del esfuerzo contributivo al alcanzar el término de la vida laboral activa. (Marco & NU. CEPAL, 2004).

Este estudio busca aportar elementos para avanzar en la generación de evidencias con miras a la inclusión del enfoque de género en las discusiones sobre reformas de seguridad social y políticas en el mercado de trabajo que tiendan a reducir las brechas y la discriminación existentes entre hombres y mujeres en el mundo laboral. El análisis se basa principalmente en las características de las mujeres en el sector formal registradas en la seguridad social, poniendo foco de atención en las brechas de participación, niveles de ingresos y distribución del empleo en actividades económicas, así como en los cambios o tendencias de comportamiento de los últimos 20 años a partir de los registros administrativos de la seguridad social.

³ Edith Pacheco (2016) señala en su artículo que la segregación o segmentación horizontal es la concentración de uno u otro sexo por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos y la vertical es la concentración, por condiciones de discriminación, en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.

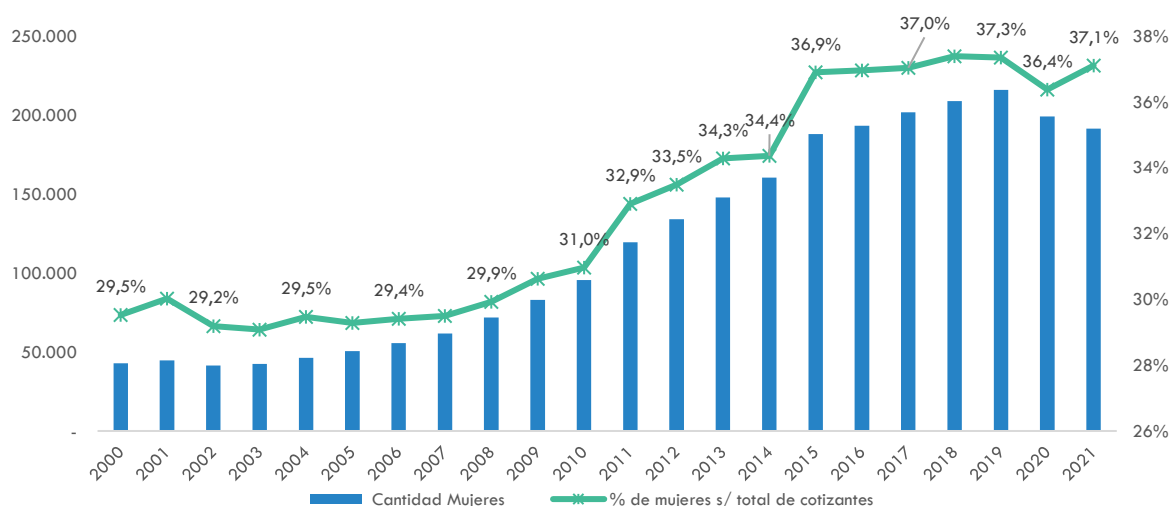
3. Participación de la población femenina cotizante al Fondo Común de Jubilaciones del IPS⁴

A lo largo de los últimos 21 años la participación de las mujeres en la seguridad social ha tenido un incremento constante en términos absolutos, sin embargo, solo se logró aumentar en 7.5 pp. la tasa de participación. Esto demuestra que el mercado de trabajo posee una limitada capacidad de absorción de mano de obra femenina en empleos formales. Por otra parte, las bajas tasas de las mujeres afiliadas ubican a Paraguay por debajo del nivel promedio la participación de las mujeres en la seguridad social en América Latina.⁵

En el año 2000 la tasa de participación total se encontraba por debajo del 30 pp., lo que muestra que a inicios de este milenio existía una brecha significativa en la incorporación de mujeres dentro del sector asalariado formal respecto a los hombres.

Si bien la cantidad de mujeres cotizantes ha ido incrementándose sostenidamente en términos absolutos, la tasa de participación se mantuvo constante durante toda la primera década de este siglo. A partir del año 2010 este comportamiento comienza a modificarse con mayores niveles de incorporación de las mujeres a la seguridad social. En el año 2011 se alcanzó la mayor absorción de empleo femenino en el sector formal y la cantidad de mujeres creció casi 3 pp., pasando de 30.9% a 33.4%. El periodo 2011-2015 vio un acelerado ritmo de crecimiento, para luego ralentizar su comportamiento y mantener una tendencia constante en el último tramo del periodo. Se observa que en el año 2019 se obtuvo una tasa de 37,3%, la mayor en toda la trayectoria analizada, sin embargo, en el siguiente año presentó una caída de 1 pp. a causa de la crisis económica generada por la Pandemia del COVID-19. Para el año 2021 se observa una leve recuperación de la participación femenina, finalizando este periodo con una tasa de 37 pp.

Gráfico 1. Evolución de la participación de las mujeres cotizantes en la Seguridad Social. Año 2000-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2000-2021

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas

⁴ El régimen general del IPS corresponde a la categoría de seguro donde las personas cotizan para el fondo de jubilaciones. A los efectos de este estudio, se analizará a las personas que se encuentran en dicha categoría, excluyendo a los de regímenes especiales que solo cotizan para el fondo de salud.

⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Panorama Social de América Latina, 2017 (LC/PUB.2018/1-P), Santiago, 2018.

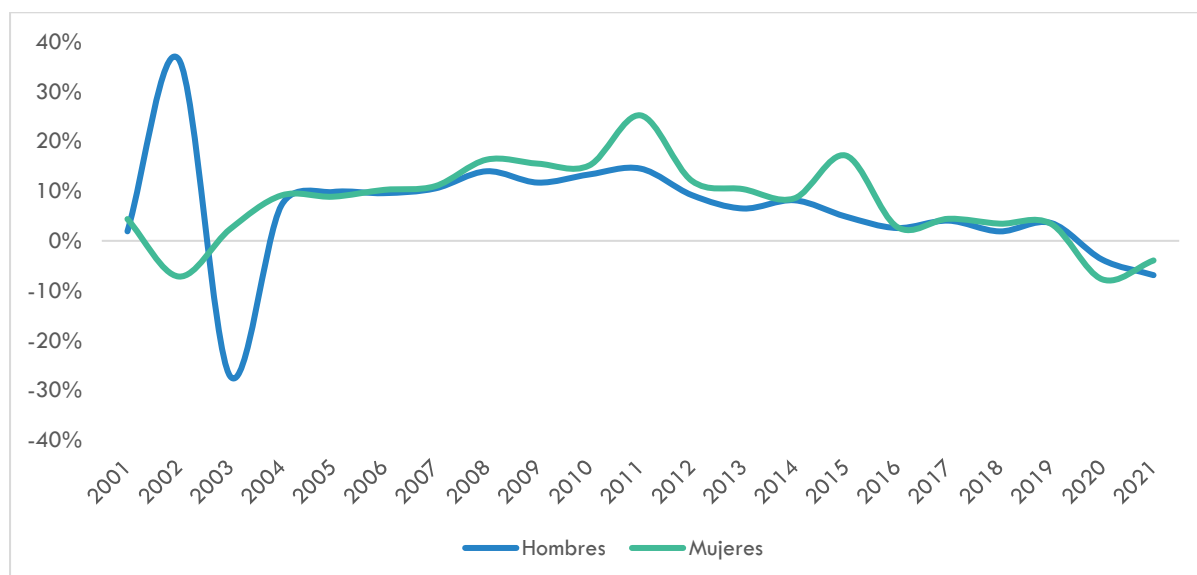
La implementación de políticas de ampliación de cobertura en empleos preponderantemente femeninos, no resultaron suficientes para generar un cambio significativo en la estructura del empleo formal de las mujeres. Se observa que durante la primera década del año 2000 se mantuvo una tasa de crecimiento promedio de 2%, en cambio la desaceleración en los últimos años de la segunda década propició una ralentización en la incorporación de mujeres a la seguridad social.

En la primera década del año 2000, las variaciones interanuales del empleo femenino mostraron un comportamiento similar al del empleo masculino, con excepción al año 2002, donde se observa una reducción significativa en la tasa de crecimiento de -7 pp. de mujeres respecto al año anterior. A partir del año 2003, la variación interanual tuvo un repunte y los niveles de crecimiento se mantuvieron prácticamente constantes con un promedio de 2% anual durante la primera década del siglo XXI. Se observa que entre los años 2008 y 2014 las mujeres han crecido en mayor intensidad que los hombres.

En el año 2011 presentó la variación interanual más elevada del ciclo de análisis con un crecimiento de 25 pp. respecto al año 2010 y un incremento de 10% en la cantidad de mujeres respecto al año anterior. La tendencia volvió a suavizarse al siguiente año, aunque continuó presentando un mejor desempeño de crecimiento comparado con los hombres. En el año 2015 se observó nuevamente un incremento del 9% de mujeres en la seguridad social, para volver a su tendencia normal en el 2016.

Entre el año 2016 al 2019 hubo un estancamiento del crecimiento de las mujeres que presentó un comportamiento similar al de los hombres, sin embargo, esta tendencia se vio seriamente afectada por el contexto económico de Pandemia del COVID-19 en el año 2020, donde la variación interanual y el crecimiento del empleo femenino presentaron resultados negativos. En el año 2021 se observó un aumento de 4% de participación de mujeres durante el proceso de recuperación económica post pandemia.

Gráfico 2. Evolución de la participación de las mujeres cotizantes en la Seguridad Social. Año 2000-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

Políticas implementadas que incidieron en una mayor participación de mujeres en el seguro social del IPS

Los dos eventos significativos que incidieron en las variaciones de participación de las mujeres observadas en el periodo de 20 años fueron la incorporación de los trabajadores docentes del sector privado en el año 2011 (mayoría de trabajadores mujeres) y en el año 2015 con la incorporación del servicio doméstico a la cobertura obligatoria del seguro de IPS (en su mayoría mujeres). Estas políticas llevadas a cabo lograron incrementar una masa importante de cotizantes en periodos específicos de tiempo, que se traducen en picos de aumento del nivel de cobertura.

Es de especial interés detenerse en los resultados de este tipo de intervenciones focalizadas en empleos con mayor preponderancia de ocupación femenina, atendiendo que demuestran su efectividad para incorporar a muchas mujeres en la seguridad social en un momento determinado. Sin embargo, estas intervenciones podrían tener mejor efectividad si el diseño se construye bajo un enfoque de política incremental que establezcan estrategias de incorporación progresivas para que la distribución del impacto sea observada en un periodo medio de tiempo y no genere solo picos de incrementos coyunturales en un año específico. Esto debe considerarse observando que, si bien la medida produjo un impacto en el segmento trabajadoras que poseen las condiciones para su incorporación inmediata, aún deja fuera del ámbito de cobertura efectiva a gran parte la población objetivo de la intervención de la política.

En contrapartida a este evento, puede observarse la Ley del año 2013 que incorporó a los trabajadores independientes al seguro de jubilaciones del IPS. Entre las categorías incluidas se hallan las "Amas de casa", pero como la Ley se implementó bajo la figura de la voluntariedad, esta no tuvo hasta la fecha el impacto esperado en los niveles de cobertura, añadiendo también el hecho de que la cobertura no incluye el seguro de salud, lo que con frecuencia se constituye en el mayor atractivo para la adhesión de muchos trabajadores al seguro.

Las diferencias en el empleo registrado entre hombres y mujeres presentan una disminución sostenida durante los últimos 20 años, pero aún persiste la desigualdad entre ambos sexos en el acceso a la seguridad social.

En el año 2000, solo el 29,52% del total de asegurados activos del Instituto de Previsión Social eran mujeres frente al 70,48% de hombres aportantes. Estas proporciones muestran las diferencias en los niveles de participación en el empleo formal entre ambos sexos, evidenciando que los hombres del sector asalariado privado eran los que tenían mayoritariamente acceso al seguro social en este periodo. Hasta el año 2008 esta distribución se mantuvo constante, pero la tendencia comenzó a modificarse recién a partir del año 2009 con un crecimiento promedio de mujeres del 0,70 pp. que se sostuvo en los siguientes dos años.

En el periodo 2011 la brecha se reduce en 1.9 pp. ubicándose en 67,1% para los hombres y 32,9% para las mujeres y en el año 2015 disminuye 2.5 pp. alcanzando el 36,9% de participación femenina frente al 63,1% masculina. Este fenómeno explicado anteriormente, se debe a la intervención específica de incorporación de nuevos colectivos de trabajadores con un peso preponderante de participación femenina, que produjo estrechamiento en la brecha de participación.

En los años posteriores se observa una desaceleración en el ajuste de diferencias de participación que impacta negativamente a causa del COVID-19. Este evento produjo una caída en la del empleo femenino formal, lo que llevó a que esta brecha se incremente en 1 pp. Sin embargo, esta situación pudo atenuarse por efecto de la recuperación económica en el año 2021. La caída del año anterior se

vio suavizada con un incremento del 0,70 pp. de mujeres en la seguridad social, que, si bien no alcanzó la tasa de 37,35 % observada en el año 2019, se aproximó levemente a ese nivel.

Tabla 1. Distribución de cotizantes en la Seguridad Social, por sexo. Año 2001-2021

Año	Hombres	Mujeres	Total general
2000	70,48%	29,52%	100%
2001	69,98%	30,02%	100%
2002	70,81%	29,19%	100%
2003	70,92%	29,08%	100%
2004	70,53%	29,47%	100%
2005	70,71%	29,29%	100%
2006	70,59%	29,41%	100%
2007	70,50%	29,50%	100%
2008	70,08%	29,92%	100%
2009	69,37%	30,63%	100%
2010	69,04%	30,96%	100%
2011	67,10%	32,90%	100%
2012	66,52%	33,48%	100%
2013	65,72%	34,28%	100%
2014	65,64%	34,36%	100%
2015	63,10%	36,90%	100%
2016	63,05%	36,95%	100%
2017	62,97%	37,03%	100%
2018	62,61%	37,39%	100%
2019	62,65%	37,35%	100%
2020	63,63%	36,37%	100%
2021	62,90%	37,10%	100%
Total general	65,70%	34,30%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

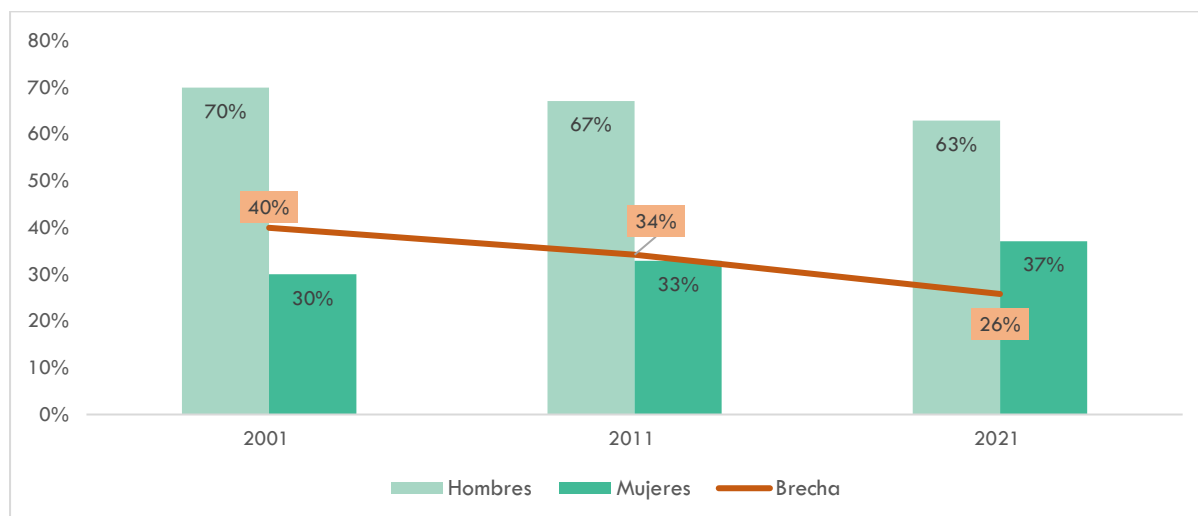
Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

En las dos últimas décadas se atenuaron las brechas que generan un mayor peso de representación masculina en la distribución de los cotizantes en la seguridad social.⁶

Como se mencionó anteriormente, la participación de las mujeres a inicios del año 2000 solo equivalía a un poco más de un cuarto del total de los cotizantes activos en el mercado de trabajo. Durante los primeros 10 años y con la incorporación de más mujeres al sector formal, se observó un estrechamiento entre las proporciones de participación por sexo en el sector formal. En la primera década del año 2000, la brecha se redujo en un 6 pp., pasando de 40% en el año 2001 a un 34% en el año 2011. Esta tendencia se mantuvo en el siguiente decenio, donde también se vio un decrecimiento en el desequilibrio de acceso a la seguridad social entre hombres y mujeres, presentando una reducción de 8 pp. respecto al año 2011. Si analizamos las diferencias de distribución de hombres y mujeres entre los años 2001 y 2021, la brecha se acotó en 14 pp. pasando de 40% al inicio del periodo de análisis a un 26% al cierre del último año de estudio.

⁶ Un estudio basado en los registros del IPS con una vinculación con resultados de la Encuesta Longitudinal de Seguridad Social (Sanabria & Meza, 2018) encontró evidencia que las mujeres tienen mayor probabilidad de cotizar regularmente en comparación a los hombres, como así también presentan mayor densidad de cotización. El estudio también halló que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral es baja, y aparentemente las mujeres que logren superar las barreras para el acceso al mercado laboral mediante un empleo formal en el sector privado logran mantener mejores niveles de cobertura en términos de densidad de cotizaciones.

Gráfico 3. Distribución de los cotizantes por sexo. Año 2001-2011-2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2000-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

5. La cobertura por edades

Las distribuciones de rangos etarios fueron cambiando en cada década e incidieron en la distribución del segmento de empleo femenino en las distintas edades. Los cambios en la estructura etaria femenina afectaron principalmente a la mano de obra joven, observando un mayor porcentaje de participación de las mujeres adultas en el mercado de trabajo, especialmente hacia finales de la segunda década del estudio.

La composición etaria de las mujeres de la seguridad social presenta en casi todos los años una baja participación de las personas jóvenes, en especial en el segmento de 15 a 19 años. Si bien se observa que en el año 2011 aumentó las proporciones de cotizantes en estas edades, en el año 2021 se contrajo significativamente, ubicándose por debajo del 1% de participación.

Por otra parte, en el año 2001 el empleo juvenil femenino en el rango de entre 20 a 24 años representaba el 17,2% de la participación femenina formal. Diez años después se observa que esta proporción se incrementa en 19,9%, para luego caer a un 13% en el 2021. Esto indica que el mercado de trabajo dejó de absorber mano de obra de este segmento en la segunda década de análisis, contrario a lo que resultó en el año 2010, lo cual, como consecuencia, cae en aproximadamente 7. pp. En las edades comprendidas entre 25 a 29 años se observa que en el año 2011 se logra un incremento de 5.1 pp respecto al año 2001 y en el año 2021, se mantienen proporciones similares al año 2019, con un porcentaje de participación de 22,4%.

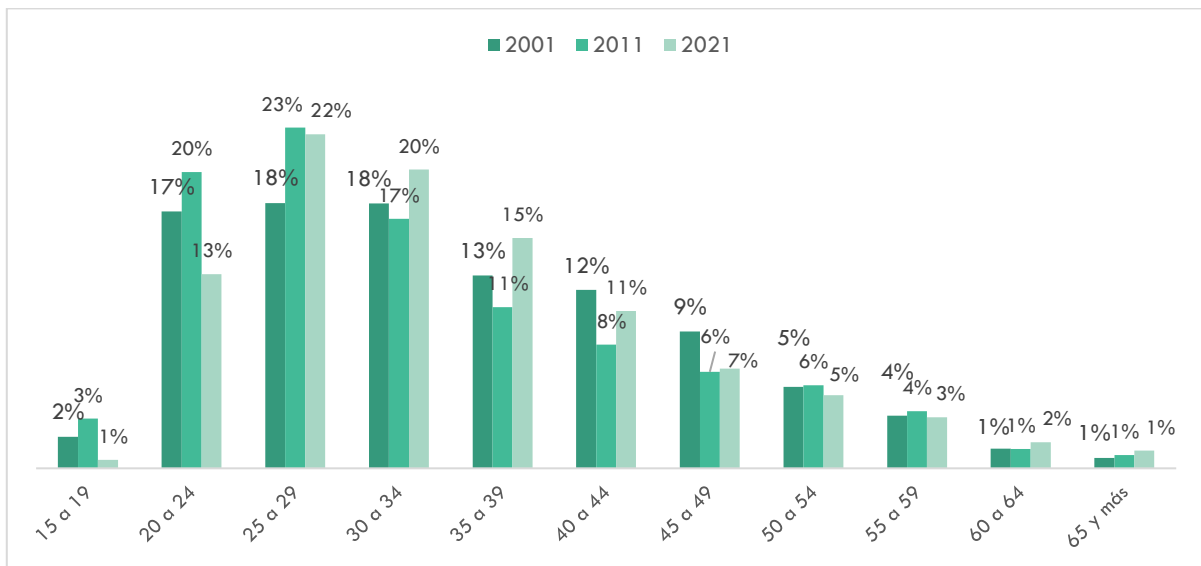
La franja etaria correspondiente a mujeres adultas de entre 30 a 44 años representan el 42,7% del total de trabajadoras registradas en la seguridad social en el año 2001. En el año 2011, se observa una reducción de 6.9 pp. en la distribución de participación en relación con el año 2011, siendo el rango etario de entre 40 a 44 años el que presentó mayores niveles de desafectación de empleo formal en este periodo. Sin embargo, en el año 2021 las mujeres que comprenden estas edades pasaron a constituir el 46% del empleo femenino registrado, lo cual muestra una tendencia positiva de participación de estas edades en la seguridad social, con un crecimiento de 10.2 pp. respecto al año 2011. El mayor porcentaje de incremento se ubicó en la franja de 35 a 39 años.

En el año 2001 las mujeres cotizantes del rango etario de entre 45 a 59 años representaban el 18,2% del total de las trabajadoras registradas. En el año 2011, la participación de este segmento etario se

redujo 2.3 pp., siguiendo la misma tendencia en el año 2021, donde se observa de nuevo un leve decrecimiento de 0.9 pp. Durante este periodo el rango que perdió mayor participación respecto al año 2011 es el de 50 a 54 años, que pasó de 5,6% a 4,9%, seguido de 55 a 59 con 3,8% a 3,4%. El rango de 45 a 49 sufrió un leve incremento de 0,2 pp.

Las mujeres que se encuentran próximas a la edad de retiro comprendidas entre las edades de 60 años y más, tuvieron una representatividad de 2% sobre el total de cotizantes mujeres en el periodo 2001. Tanto en el año 2011 como en el año 2021, estas proporciones se mantienen constantes, con pequeños incrementos, especialmente en el último periodo de análisis, representando el 3% del total de mujeres registradas en el seguro social.

Gráfico 4. Distribución de mujeres cotizantes por edad quinquenal. Año 2001-2011-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

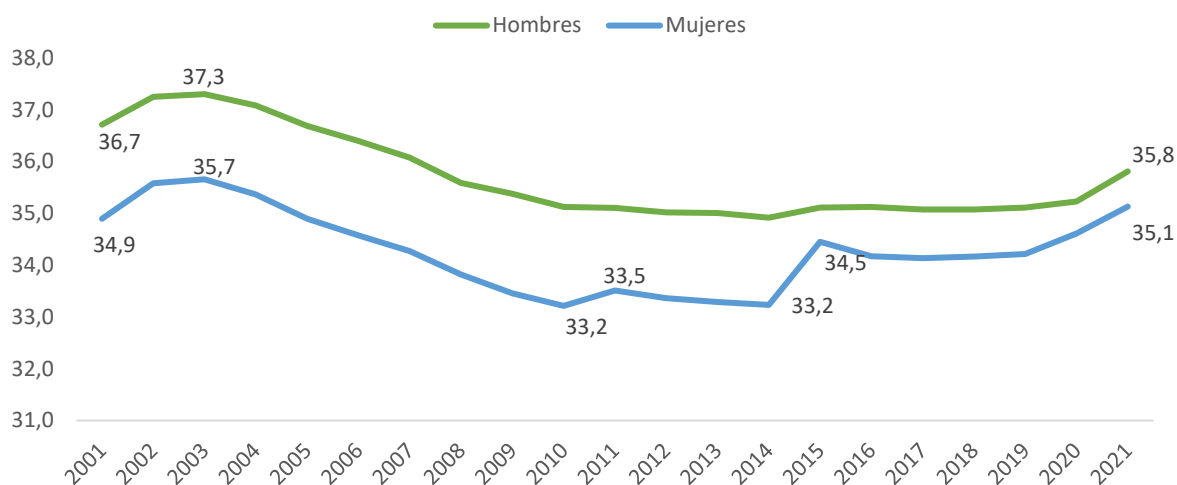
En el análisis 2001-2020 se observan dos líneas que representan la evolución de la edad promedio por cada año y según el sexo del asegurado. Ignorando la coyuntura especial debida a la pandemia, hay dos etapas en el periodo: en la primera se observa un rápido descenso de la edad promedio, y en la segunda un periodo de estancamiento. Las tendencias son similares entre hombres y mujeres, a diferencia de que las mujeres en promedio son de menor edad y que ocurren dos cambios de escala, por el impacto de la inclusión de nuevos colectivos en los años 2011 y 2015.

En la primera década del año 2000 si bien se observa un ascenso en la edad promedio de las mujeres entre el periodo 2001 y 2003, donde se ubica en 35,7 años, posteriormente y hasta el año 2010 se presenta una tendencia decreciente hasta alcanzar el promedio más bajo de toda la serie analizada, posicionándose la edad promedio de 33.2 años. Este marcado descenso de mujeres adultas registradas a la seguridad social se estanca entre los años 2011 al 2014, para luego incrementarse significativamente en el año 2015 con 34,5 años de edad promedio. Durante el periodo 2016 al 2019 se produce nuevamente un estancamiento de la edad promedio, para luego incrementarse en 35,1 años en promedio en el periodo 2021. El comportamiento atípico en las edades promedio de participación pueden atribuirse a las políticas específicas aplicadas a ocupaciones donde existe mayor preponderancia de empleo femenino.

En cambio, si bien los hombres presentaron una tendencia similar decreciente al igual que las mujeres durante la primera década del año 2000, mantuvieron un promedio constante de participación luego de la segunda década hasta el año 2021, sin observarse un incremento significativo hasta el último

periodo de análisis, donde al final del periodo analizado se incrementa levemente hasta alcanzar una edad promedio de 35.8 años de edad.

Gráfico 5. Evolución de la edad promedio de los cotizantes por año, según sexo. Año 2001 al 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

6. Los niveles salariales

Si bien se mantienen proporciones de cotizantes del sexo femenino que registran remuneraciones por debajo del mínimo, esto ha disminuido a lo largo del periodo. Aún persiste una alta concentración de mujeres que ganan en entre 1 a 2 SML, sin embargo, se puede visualizar una leve tendencia de desplazamiento de los ingresos hacia tramos salariales que se encuentran por encima de estos, en especial en el año 2021. Esto indica que las mujeres lograron acceder o promoverse a puestos de trabajos con mejores remuneraciones en comparación las décadas anteriores y que la evolución de las remuneraciones no tiende a contraerse hacia segmentos de menores ingresos.

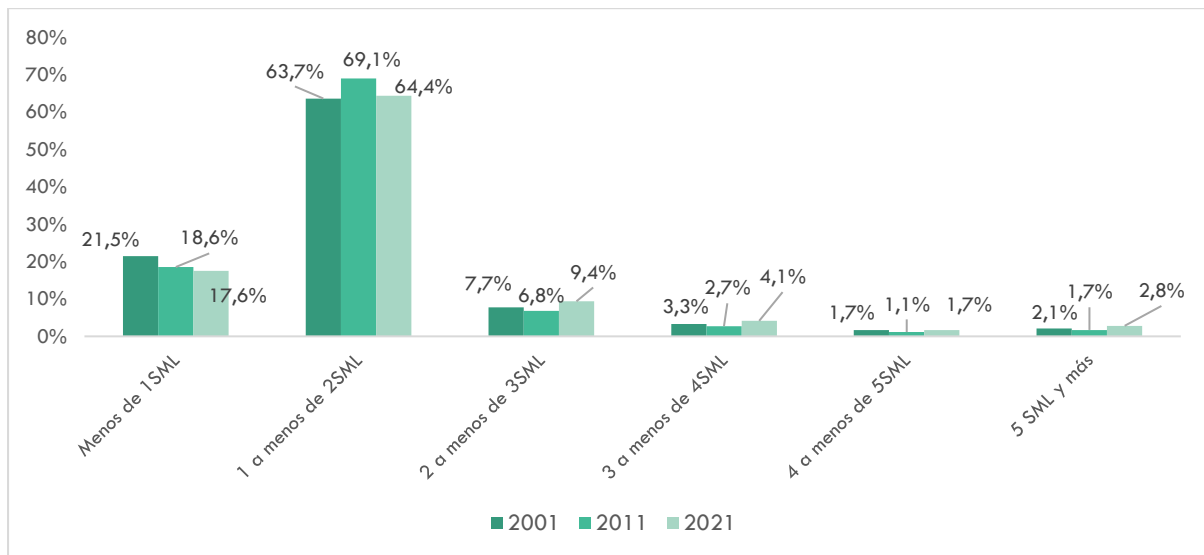
Con respecto a los niveles de salarios de las mujeres cotizantes, el gráfico 7 muestra una reducción en la proporción de salarios menores al SML⁷ equivalente -5 p.p. entre los años 2001 y 2021. En todos los años de análisis persiste una elevada concentración de mujeres que ganan entre 1 a 2 SML, aunque esta tendencia ha tenido un incremento de 5.3 pp. entre el 2001 y el 2011, pero se observó que en el año 2021 esta proporción disminuyó en 4.7 pp., resultando en un 64,4% de mujeres que percibían sus remuneraciones en este tramo salarial.

En los tramos superiores, aunque en menores proporciones por la alta concentración de mujeres con base salarial sobre el mínimo legal, también presentaron mejoramientos a lo largo del periodo de análisis. Se observa que en el año 2001 un 7.7% de las mujeres ganaban entre 2 a 3 SML, sin embargo 10 años después disminuye esta proporción a 6,8% para luego incrementarse a 9,4% en el periodo 2021, observándose un aumento 2.6 pp. en una década. El mismo fenómeno de variaciones se observó entre los tramos de 3 a 4 SML y 4 a 5SML, donde si bien existe una menor participación en comparación a los anteriores, se observa un mejoramiento de los ingresos de las mujeres a lo largo

⁷ Salario Mínimo Legal (SML) según el Art. 249 de la Ley Nro. 213 es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

del periodo. Para el tramo de 3 a 4 SML, el año 2011 presentó una contracción respecto a la cantidad de mujeres pasando de 3,3% a 2,7%, sin embargo, también en el año 2011 tuvo un incremento de 1.4 pp. El tramo de 4 a 5 SML el año 2011 y 2021 tienen una distribución porcentual similar, ocurriendo el mismo descenso en el periodo 2011. El tramo más alto, que corresponde a 5 SML y más concentra el 2.8% de mujeres en el 2021, mientras que en el 2011 y 2001 solo el 1,7% y el 2,1% respectivamente correspondían a la categoría de mejores ingresos en el segmento de empleo femenino.

Gráfico 6. Distribución de mujeres cotizantes por rango salarial respecto al SML. Periodo 2001-2011-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

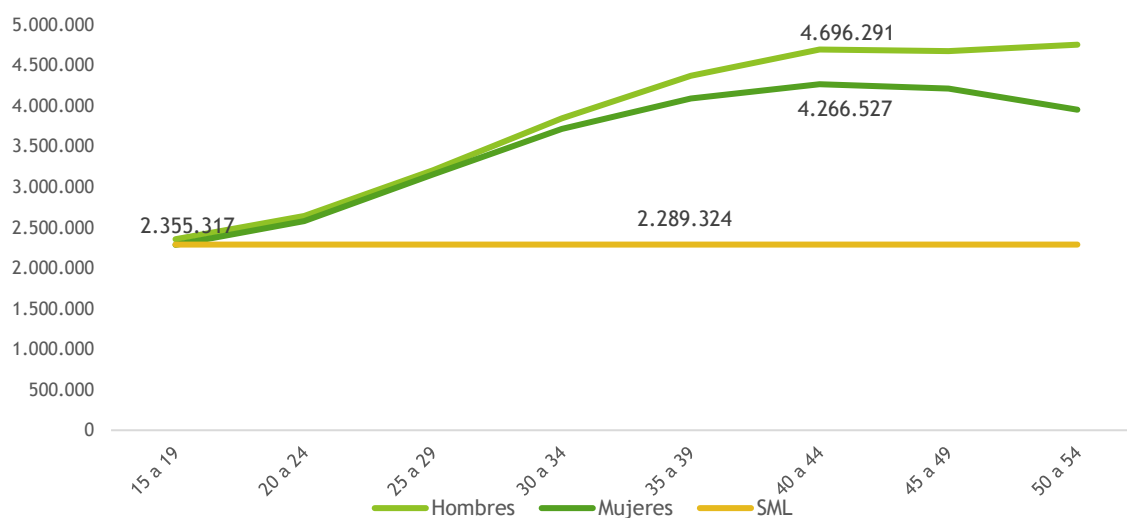
Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

Las brechas de ingreso entre hombres y mujeres del sector formal presentan una tendencia similar durante los primeros 15 años de la vida laboral activa, con un promedio salarial nominal representado levemente por encima del salario mínimo. Las diferencias en las remuneraciones recién comienzan a visualizarse después de los 30 años y si bien ambos sexos muestran una tendencia hacia el mejoramiento de los ingresos, se observa que la evolución de los niveles salariales de los hombres se incrementa en mayor intensidad que las mujeres de las mismas edades.

El gráfico 8 muestra dos líneas que representan el valor del salario nominal promedio para cada tramo de edad y para cada sexo y una tercera línea para el valor del SML vigente en el mes. Para el año 2021, el inicio del tramo de la vida laboral los hombres y mujeres mostraba niveles de remuneración similar en las edades comprendidas entre 15 hasta 25 años cuyo valor de ingreso mínimo promedio se posiciona cerca de los Gs.2.355.000. Si bien se observa que a partir de los 30 años la evolución del nivel de salario de las mujeres tiene una tendencia hacia el incremento, también se comienza a visualizar la separación de los promedios de ingresos entre hombres y mujeres, que se va ensanchando y manteniendo dicha tendencia hasta la finalización de la trayectoria laboral.

En ese sentido se observa que las mujeres en las edades comprendidas entre 30 a 39 años, tienen una diferencia salarial de 6.8 pp. respecto a los hombres y esto se incrementa a un 10.1 pp. en los tramos 40 a 44 años, con una remuneración promedio cercana a Gs. 4.266.000, mientras que, en el mismo tramo, los hombres ganan casi Gs. 400.000 más que las mujeres en promedio. Esto se mantiene hasta alcanzar el tramo de 45 a 49 años, donde el nivel de remuneración promedio de las mujeres decrece hasta alcanzar una diferencia de 20.3 pp. respecto a la remuneración promedio del sexo opuesto.

Gráfico 7. Salario nominal promedio de los cotizantes por sexo, según tramos de edad. Diciembre del 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas

7. La incidencia de la actividad económica y tipo de seguro de las mujeres asalariadas formales.

En el sector formal las mujeres mayoritariamente se emplean en el sector de servicios, educación, empleo doméstico y empresas de comercio, que se han ido concentrando a lo largo del periodo, observándose una reducción de la absorción de mano de obra femenina especialmente en el sector secundario.

Se observa que las mujeres se emplearon principalmente en el sector de comercio al por mayor y menos cuyos porcentajes de participación variaron levemente en los cortes analizados, representando entre el 34 y 35 por ciento en la distribución del trabajo registrado. Otra actividad económica que se destaca son los servicios prestados al público y empresas comerciales. En esta actividad se observó un crecimiento de casi 5 pp. en los últimos 20 años. El magisterio privado, en el año 2011, periodo que entró en vigor la normativa, las mujeres representaban el 9,1% sin embargo, para el año 2021 estas solo correspondían el 4,9% de la mano de obra contratada.

También se observa que el sector de seguros representa para el año 2021 el 7,4% y el sector doméstico el 4,3% y la actividad de la construcción que levemente incrementó la participación femenina en el sector. Por otra parte, en servicios generales, hoteles y bares en el año 2001 el empleo femenino formal representaba alrededor del 14% esto fue decreciendo al 9,2% en el 2011 y al año 2021 representó en la distribución solo el 6,8% registrado al seguro social. El sector de bancos, establecimientos financieros y cooperativas al igual que los servicios de comunicación también vieron una reducción de la mano de obra de las mujeres. El sector manufacturero también disminuyó la contratación de mano de obra femenina. Por ejemplo, si comparamos el periodo 2001 con el 2021 la industria del tabaco pasó del 1,8% al 0,2% en el 2021 y en el sector alimenticio del 3,3% al 2,6%. Respecto al sector ganadero también se observó el mismo fenómeno. Respecto a la medida aplicada a causa del COVID-19 para contener el empleo en el sector gastronómico, turismo, hotelero y entretenimiento denominada régimen transitorio, esta aglutino el 0,4% del total de mujeres registradas al seguro social durante el periodo 2021.

Tabla 2. Distribución de cotizantes en la Seguridad Social, por actividad económica. Año 2001-2021

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	2001	2011	2021
ACTIVIDADES NO ESPECIFICADAS	0,1%	0,1%	0,2%
AGRICULTURA, SILVICULTURA, TALA Y PODA, OBRAJE	0,0%	0,1%	0,3%
BANCOS Y ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, COOPERATIVAS	2,8%	1,9%	1,8%
BIENES INMUEBLES	0,4%	0,8%	0,9%
COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	34,1%	35,6%	35,0%
COMUNICACIONES	4,2%	2,0%	0,3%
CONSTRUCCION DE MAQUINARIA, APARATOS ACCESORIOS Y ARTICULOS ELECTRICOS.	0,4%	0,2%	0,5%
CONSTRUCCION DE MATERIAL DE TRANSPORTE. CONSTRUCCION Y REPARACION	0,1%	0,1%	0,0%
CONSTRUCCIONES	1,3%	1,2%	2,2%
CONSTRUCCIONES DE MAQUINARIAS, (TALLER MECANICO) EXCEPTO MAQUINARIAS ELECTR.	0,3%	0,5%	0,4%
ELECTRICIDAD, GAS Y VAPOR.	0,5%	0,4%	0,3%
EXTRACCION DE MINERALES NO METALICOS Y EXPLOTACION DE CANTERAS NO CLASIFICADOS	0,1%	0,0%	0,0%
EXTRACCION DE PIEDRA, ARCILLOSA, ARENA, PISARRA.	0,0%	0,0%	0,0%
FABRICACION DE CALZADOS, PRENDAS DE VESTIR Y OTROS ART. CONFEC. CON PROD. TEXT.	3,5%	1,9%	1,2%
FABRICACION DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS DE TRANSPORTE, HERRERIA	0,4%	0,4%	0,3%
FABRICACION DE MUEBLES Y ACCESORIOS.	0,2%	0,2%	0,2%
FABRICACION DE PAPEL Y PRODUCTO DE PAPEL	0,2%	0,1%	0,1%
FABRICACION DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO Y DEL CARBON	0,1%	0,1%	0,1%
FABRICACION DE PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS (EXCEPTO PETROLEO Y CARBON)	0,1%	0,1%	0,1%
FABRICACION DE SUSTANCIAS Y PRODUCTOS QUIMICOS	1,6%	1,3%	1,3%
FABRICACION DE TEXTILES	0,4%	0,3%	0,8%
GANADERIA	4,3%	2,4%	2,1%
IMPRENTAS, EDITORIALES E INDUSTRIAS CONEXAS	1,5%	0,8%	0,7%
INDUSTRIA DEL TABACO: CIGARRILLOS, CIGARROS, TORCIDOS PARA MASCAR.	1,8%	0,4%	0,2%
INDUSTRIAS DE BEBIDAS EN GENERAL: DESTIL. RECTIF., MEZCLA DE BEBIDAS, VINITICOLAS	0,5%	0,2%	0,2%
INDUSTRIAS DE LA MADERA Y DEL CORCHO (ASERRADERO)	0,5%	0,1%	0,1%
INDUSTRIAS DEL CUERO Y PRODUCTOS DEL MISMO, EXCEPTO CALZADO.	0,1%	0,1%	0,0%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS (EXCEPTO BEBIDAS)	3,3%	2,7%	2,6%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS: MEDICINA, CIRUGIA, OPTICA, RELOJES, JOYAS.	1,0%	0,6%	0,6%
INDUSTRIAS METALICAS BASICAS (FUNDICION Y REFINACION DE METALES)	0,0%	0,1%	0,2%
MAGISTERIO PRIVADO	0,1%	9,1%	4,9%
RÉG. TRANS. -GASTRONÓMICOS, EVENTOS, HOTELERO, AGENCIAS DE TURISMO Y ENTRET.			0,9%
SEGURO DOMESTICO-REGIMEN GENERAL			4,3%
SEGUROS	7,0%	6,6%	7,4%
SERVICIOS GENERALES, HOTELES, BARES, RESTAURANTES.	11,3%	9,2%	6,8%
SERVICIOS GUBERNAMENTALES	0,0%	0,3%	0,9%
SERVICIOS PERSONALES, RADIO, TV, PUBLICIDAD	2,0%	1,3%	2,0%
SERVICIOS PRESTADOS AL PUBLICO Y A EMPRESAS COMERCIALES	14,1%	17,6%	19,0%
TRANSPORTE	2,0%	1,3%	0,9%
Total general	100%	100%	100%

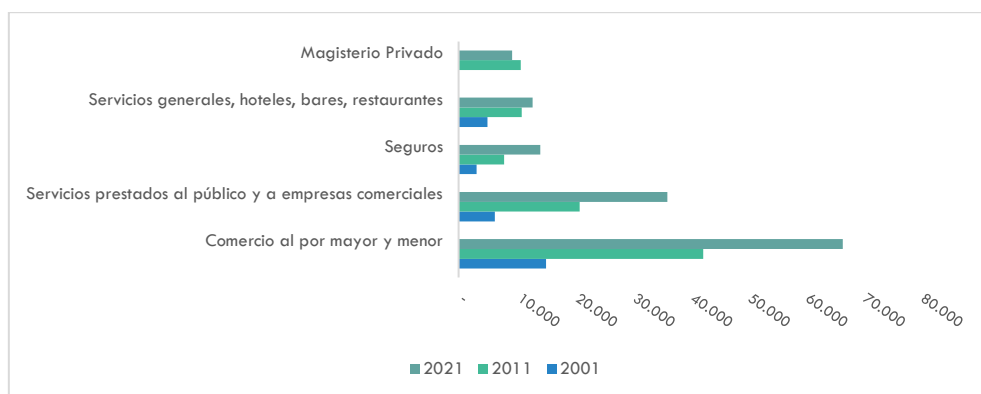
Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

Los datos revelan que en las actividades donde mayoritariamente se desempeñan las mujeres del sector formal no se ha observado cambios significativos en los últimos 20 años, sin embargo, se puede notar una tendencia de un incremento del sexo femenino en cinco ocupaciones que tradicionalmente se han considerado como feminizadas.

Las cinco actividades económicas donde se concentra mayoritariamente las mujeres del sector formal son el comercio al por mayor y menor, servicios prestados al público y empresas comerciales, seguros, servicios generales, hoteles, bares y restaurantes y el magisterio privado. Se observa como en todas estas actividades económicas la evolución de la absorción de la mano de obra femenina se fue incrementando en los tres periodos de tiempo analizados a excepción del magisterio privado, donde el año 2011 (entrada en vigor de la Ley) tuvo mejores niveles de empleo registrado que el año 2021. Si observamos el Gráfico 9, vemos al agrupar estas 5 actividades que emplean en mayor volumen a mujeres, representaban en el año 2001 el 67% del total de la mano de obra registrada y el resto de las ocupaciones solo correspondían el 33%. En el año 2011, por la incidencia del ingreso del magisterio público al seguro social obligatorio del IPS, estas 5 actividades representan el 78% del total del empleo femenino registrado en la seguridad social y la distribución de las demás actividades el 22%. En el año 2021, durante el proceso de recuperación económica a causa de la pandemia del COVID-19, persistía el predominio de contratación de mujeres en estas actividades, manteniendo una concentración del 73% de la mano de obra registrada en el IPS, mientras que el resto representó el 27% del total de mujeres con cobertura del seguro social, lo que indica una leve diversificación de la mano de obra femenina en el empleo formal.

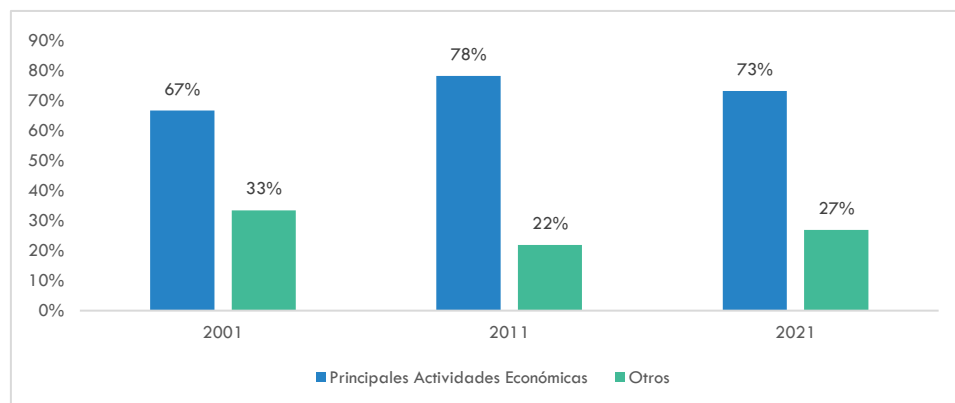
Gráfico 8. Evolución de principales actividades económicas de mujeres cotizantes. Periodo 2001-2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

Gráfico 9. Distribución de principales actividades económicas de mujeres cotizantes. Periodo 2001-2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

La segregación ocupacional por sexo. Principales discusiones para el análisis de las brechas de género en el mercado laboral

En América Latina, la tendencia de la segregación de puestos de trabajo “femeninos” y “masculinos” continúa prevaleciendo, sin evidencias que esto tienda al cambio o a la transformación (OIT, 2019). La concentración de mujeres y hombres en ocupaciones específicas es una de las manifestaciones que permite observar más específicamente la desigualdad de género en el mercado de trabajo y que se vincula directamente con la desigualdad salarial entre ambos sexos (Cáceres Ruiz, Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Saiz Briones, 2004).

Las causas que podrían atribuirse a la segregación ocupacional por género tienen múltiples enfoques (económicos, domésticos y culturales), que a su vez contribuyen a que el mercado de trabajo conserve las desigualdades en la inserción laboral, los salarios, ascensos, entre otros (OIT, 2019).

A inicio de este siglo la autora Margaret Maruani (2002) señalaba que gran parte del empleo femenino seguía concentrándose en un pequeño número de profesiones y actividades económicas y que la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo había contribuido a incrementar estos empleos femeninos y no a heterogeneizarse, es decir esta mayor incorporación no supuso una mezcla de ambos sexos en la población ocupada. En la misma línea Ibáñez (2008) citado por Edith Pacheco (2016), señala que, si bien las mujeres han incrementado la participación en el mercado de trabajo, lo están haciendo en sectores que ya ocupaban anteriormente.

Diversos estudios analizan las consecuencias negativas de la segregación ocupacional que afecta principalmente al funcionamiento del mercado debido a la rigidez que causa la movilidad laboral de hombres y mujeres en las ocupaciones (Anker, 1998; Szasz y Pacheco, 1995). Esto perjudica a las mujeres porque reduce sus posibilidades de movilidad y genera brechas de ingreso con respecto a los hombres. Mate, Nava & Rodríguez (2002) señalan que esto perjudica social y económicamente a las mujeres en el ámbito de la educación y formación profesional, generando una polarización dentro del mercado laboral ya que esta segregación influye en el tipo de capacitación por las que estas optan, así como las decisiones familiares que se puedan tomar en torno a la interrupción de la vida laboral para la dedicación del cuidado de los hijos. Los autores señalan que esto profundiza las desigualdades entre hombres y mujeres y se prolonga de manera transgeneracional.

La OIT (2019) señala que “La segregación ocupacional de género es perniciosa a medio y a largo plazo porque limita el desarrollo del capital humano, esto es, limita las oportunidades de desarrollo profesional de las personas, e impone rigideces a los funcionamientos de los mercados, ya que la composición por sexo de las diferentes ocupaciones debería ser el resultado de decisiones óptimas de los trabajadores y los empleadores, basadas en la igualdad de oportunidades”.

El empleo femenino formalizado a través de la tenencia de un seguro social presenta una alta concentración en el régimen de cotizante general con mejores promedios de ingreso, mientras que las trabajadoras que perciben una remuneración por jornal constituyen un poco más del 10% de cotizantes y sus ingresos representan el 62% del ingreso de las mujeres cotizantes generales del IPS. El resto de las trabajadoras se encuentran distribuidas en los demás tipos de seguro, con niveles más bajo de remuneraciones.

Para el año 2021 el 77,53% de las mujeres cotizantes en el IPS se encontraba en el régimen de cotizante general, con un salario promedio de Gs. 3.928.520, mientras que el 10,85% se encuentra en la categoría jornalero con un salario promedio de Gs. 2.447.764. Las dos siguientes categorías que se caracterizan por emplear mayoritariamente mujeres en sus nóminas son el magisterio privado y el trabajo doméstico. El Magisterio representa el 4,86% de la distribución del total de mujeres cotizantes con un promedio salarial de 2.809.251 y en la segunda, correspondiente al seguro doméstico corresponden al 2,85% del total de aseguradas con un promedio salarial igual al mínimo legal vigente.

Respecto a las brechas de ingreso declarado entre las dos principales categorías, se observa que el salario promedio declarado para las mujeres jornaleras representa solamente el 60% del salario promedio de las cotizantes del régimen de cotizante general, mostrando una diferencia significativa entre ambas categorías.

Las demás categorías o tipos de seguro que corresponden al régimen general del IPS representan el 1% del total de cotizantes mujeres, lo que revela que la concentración de la mano de obra formal se registra en las categorías anteriores.

En empleos como choferes de transporte público, la contratación de mujeres formales es casi nula, así como en contrato de menores de edad o los que se dedican al sector agrícola de la zafra o al marítimo. Sin embargo, aunque existen mujeres empleadas como aprendices o en el sector agropecuario, las contrataciones aún se encuentran bastante limitadas.

Tabla 3. Distribución de las mujeres cotizantes en la Seguridad Social, por tipo de seguro. Año 2021

Tipo de Seguro	Porcentaje	Salario promedio
Cotizante General	77,53%	3.928.520
Jornalero a Destajo	10,85%	2.447.764
Magisterio Privado	4,86%	2.809.251
Seguro Doméstico	2,85%	2.289.599
Tiempo Parcial	1,91%	1.154.100
Ganadero tipo B	0,83%	1.779.017
Ganadero tipo A	0,45%	1.231.260
Aprendices	0,34%	2.362.583
Continuidad en el Beneficio	0,24%	4.309.545
Cotizante Zafrero	0,12%	2.787.551
Menores	0,01%	3.391.169
Estibador Marítimo	0,01%	828.101
Chofer Cobrador	0,01%	3.278.119
Chofer a Inconstitucionalidad	0,00%	2.170.923
Chofer de Ómnibus	0,00%	2.312.225
Total general	100%	3.577.659

Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

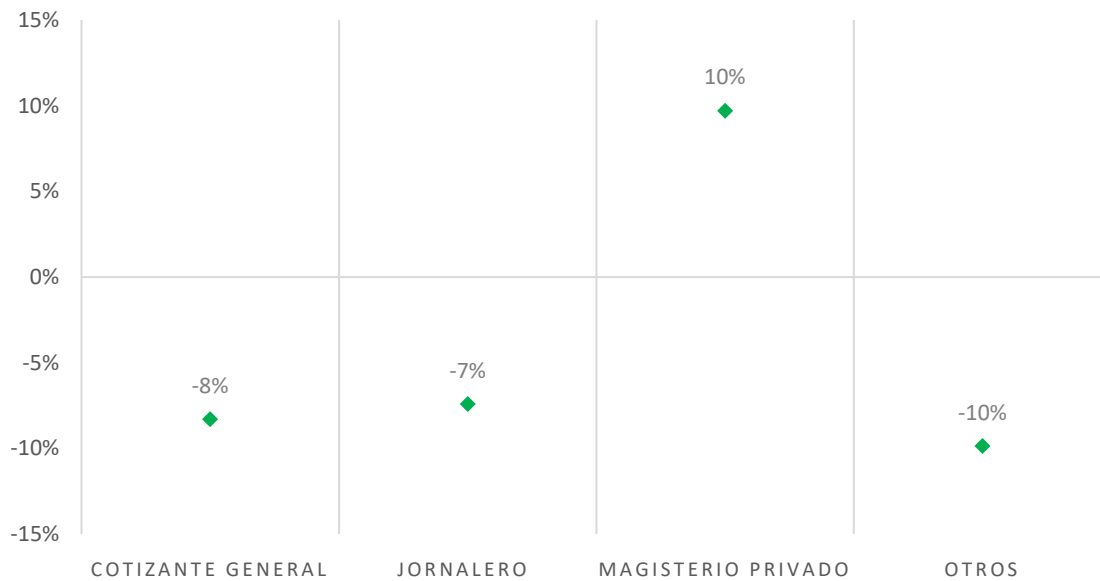
Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

Si comparamos los promedios de las remuneraciones entre hombres y mujeres dentro de una misma categoría de seguro, observamos que donde se concentra la mayor cantidad de empleo femenino, las brechas de ingresos persisten y se ubican alrededor de -8 pp. respecto a los hombres. Sin embargo, en el magisterio privado se observa que las mujeres perciben mejores remuneraciones en relación al sexo opuesto, con una diferencia de 10 pp. en los niveles de ingreso promedio.

En el régimen de cotizante general, donde se concentra casi el 78% de las mujeres registradas, la brecha con respecto a la remuneración masculina es de -8 pp. Igualmente el empleo femenino con tipo de contrato de trabajo por jornal o a destajo, esta diferencia salarial se encuentra en torno a -7 pp. respecto a los hombres. Asimismo, en las otras categorías de seguro, donde la feminización del empleo registrado es inferior a los dos anteriores, la brecha se acentúa, alcanzando hasta 10 pp. de diferencia en términos de ingresos.

Sin embargo, en la categoría de magisterio privado, donde el empleo femenino registrado representa el 66%, se observa que la brecha se revierte a favor de las mujeres, con 10 pp. sobre el ingreso promedio de los hombres.

Gráfico 10. Brecha Salarial entre hombres y mujeres según tipo de seguro. Diciembre del 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos del IPS. Periodo 2001-2021.

Nota: Los datos corresponden a información generada a través de planillas pagadas de cotizaciones de las historias laborales construidas.

8. Consideraciones Finales

Este trabajo realizado en el marco de la Comisión de Historias Laborales para la cooperación entre el MTESS y el IPS se basó en el aprovechamiento de los registros administrativos del IPS sobre las historias de cotizaciones del Fondo de Jubilaciones, con el objeto de generar evidencia al respecto de la situación de las mujeres en el seguro social. Los hallazgos reportados resultan de especial importancia porque permiten identificar las brechas entre ambos sexos y entre las mismas mujeres con diferentes características, incluyendo la posibilidad de medir los cambios de sus trayectorias en el mercado de trabajo, siguiendo la evolución de sus historias laborales a través del tiempo.

En términos de cobertura, las mujeres asalariadas presentaron un aumento de participación en el mercado de trabajo formal. Si bien durante un periodo de 20 años se ha logrado un incremento del 7,5% de la tasa de participación, se observa que la aplicación de políticas específicas focalizadas a empleos con mayor preponderancia de mano de obra femenina ha contribuido significativamente a este crecimiento de mujeres formales con tenencia del seguro social, especialmente después de la segunda década del año 2000. Este aumento de la participación de las mujeres ha disminuido las brechas de tenencia de seguro social entre hombres y mujeres, lo que demuestra una mayor intensidad de la contratación del empleo femenino respecto al masculino en el mercado, el cual redujo casi en un 26% las diferencias de la población asegurada por sexo desde inicio del milenio hasta el año 2021.

Otro aspecto relevante resulta del cambio de las distribuciones de rangos etarios observadas a lo largo de dos décadas de análisis. La estructura etaria de la participación femenina fue variando a lo largo del tiempo y afectó principalmente a la mano de mujeres entre 15 a 29 años. Sin embargo, esta característica no implicó una merma en la contratación de mujeres en un empleo formal de este segmento, sino que implicó una mayor intensidad de absorción en rangos etarios donde se desempeñan mujeres de entre 30 a 49 años que contribuyó al cambio de la composición de la participación femenina por edades. Este dato revela que posterior a la década del 2010, las empresas comenzaron a contratar con mayores niveles de intensidad a mujeres adultas dentro del sector formal y suavizaron el empleo de las mujeres jóvenes.

Otros factores a los cuales podrían atribuirse la modificación de la estructura etaria fueron las políticas focalizadas aplicadas a sectores con mayor preponderancia de mano de obra femenina. Al establecer legislaciones de inclusión obligatoria al seguro social para el magisterio privado, el empleo doméstico y la nueva configuración de licencia, subsidios y protección del derecho a la maternidad entre el periodo 2010-2015, se observó un acentuado incremento de participación del sector femenino. Las dos primeras legislaciones repercutieron directamente en un crecimiento de la cantidad de mujeres que anteriormente no estaban cubiertas por la seguridad social y la tercera ley pudo traer aparejado un efecto adverso en la composición de la contratación de mujeres jóvenes en edad reproductiva y desplazarlos hacia mujeres de edad adulta.

Las estadísticas generadas sobre los niveles salariales muestran un mejoramiento en la distribución porcentual de las mujeres entre las categorías salariales respecto al SML durante los 20 años analizados. Se observan reducción del porcentaje de mujeres en los tramos de salario más bajos, y un mejoramiento en los tramos más altos. Asimismo, se observó que al inicio de la vida laboral de los hombres y mujeres los niveles de ingresos son muy similares en el sector formal, sin embargo, las trayectorias comienzan a separarse a partir del ingreso a la edad adulta, observándose cómo los salarios de los hombres crecen con mayor intensidad que las mujeres y llegan incluso a representar

una brecha de hasta 20 pp. en edades cercanas a los 45 años. Sobre este hallazgo se puede afirmar a priori, que en un mercado de trabajo donde la participación femenina es menor en comparación a la masculina, y que resulta menor aún al interior del sector privado, es de esperar una brecha a favor de los hombres en el nivel salarial, y que estas diferencias de niveles de ingreso pueden atribuirse además a otros factores económicos, sociales y culturales. Para identificar las razones, es preciso ahondar en el análisis, realizando un estudio por niveles más desagregados, que permitan detectar en donde radican estas diferencias, considerando el hecho de que al observar las características del tipo de trabajo (tipo de seguro) y ocupación realizada por hombres y mujeres, se observan distribuciones diferentes. Existen estratos donde las mujeres predominan en cantidad (servicio doméstico, docencia privada) y que se caracterizan por salarios promedios bajos. Mientras que los hombres son mayoría en estratos o tipos de trabajo que se caracterizan por ingresos más altos como los de sector financiero, seguros, industrias entre otros observados.

La feminización sectorial es un factor comúnmente asociado con las brechas de género en ingresos laborales. El sector económico en el que las mujeres tienen mayor incidencia en la participación es el comercio al por mayor y menor y los servicios al público y empresas comerciales que generalmente son asociados a la baja productividad. También tienen una moderada representatividad en el sector de seguros y servicios generales, hoteles, bares y gastronómicos, aunque en este último se observó una reducción de la contratación de mujeres en el año 2021. Por el contrario, siguiendo las características comunes asociada a la segregación sectorial, las mujeres están prácticamente ausentes en las actividades económicas vinculadas al sector secundario, donde se observa que dejaron de participar en mayor intensidad con respecto al inicio del año 2000. El sector magisterio presentó una elevada reducción de absorción de mano de obra femenina para el año 2021 que podría deberse a los efectos del COVID-19 que impactó en el desempeño de las labores educativas a nivel nacional.

Respecto al tipo de seguro en el que se registran las mujeres en la seguridad social, el de cotizante general aglutina la mayor representatividad con más del 70% de la mano de obra femenina y la contratación por día establecida como forma de registro por jornal o a destajo se posiciona en segundo lugar. Las diferencias entre los niveles salariales de entre una y otra categoría de seguro tienen relación directa con el tipo de contrato que declaran las empresas al Instituto de Previsión Social al momento del registro. El esquema de aseguramiento establece que, para los afiliados como cotizante general, se tiene como regla la base mínima imponible del SML y se asocia directamente con el contrato mensual de trabajo (30 días). Sin embargo, en la modalidad a jornal la regla no es la misma. En este caso se exige que la patronal como mínimo deba declarar 18 días trabajados y como máximo 26. En la práctica las patronales imponen el pago de sus cotizaciones directamente sobre el jornal mínimo, lo cual impacta directamente en los niveles salariales para el pago de las cotizaciones y el salario declarado mensual.

Esto podría representar un mecanismo de distorsión para el cómputo de las trayectorias laborales en términos de antigüedad y cuantía del beneficio, en especial para las prestaciones de largo plazo. Asimismo, esta práctica favorece el ensanchamiento de la brecha salarial entre mujeres con empleos de características similares, pero formas de registros diferentes en la seguridad social debido a la flexibilidad del sistema y la debilidad de los mecanismos de control para detectar las infracciones de sub-declaración o simulación de la relación laboral entre mujeres con similares características de empleo.

Este análisis exploratorio de la situación de las mujeres en la seguridad social representa un primer acercamiento para instalar desde el punto de vista crítico el análisis de la participación de las mujeres en el empleo formal, estudiar las trayectorias del empleo a lo largo de la vida laboral, verificar las incidencias de las lagunas previsionales en el acceso a las prestaciones a largo plazo, relevar los factores que inciden en las brechas salariales entre las mismas mujeres, estudiar las implicancias que

tienen las segmentaciones ocupacionales en las prestaciones de la seguridad social y ahondar desde el campo de las políticas públicas en el impacto que tienen las regulaciones de ampliación de cobertura focalizadas en sectores de mayor preponderancia del empleo femenino, observando cómo el mercado de trabajo asimila sus implicancias, sus costes y su adaptación a fin de proponer recomendaciones de ajustes para que estas sean más efectivas y sostenibles a largo plazo.

9. Referencias

- Anker, R. (1998). *Gender at jobs: sex segregation of occupation in the world*. Geneva: International Labour Office.
- Asesoría Actuarial. (2021). *Estudios y Proyecciones Actuariales del Régimen de Jubilaciones y Pensiones 2020 – 2100 del Instituto de Previsión Social*. Instituto de Previsión Social, Asunción. Obtenido de <https://portal.ips.gov.py/sistemas/ipsportal/archivos/archivos/1644341208.pdf>
- Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J., & Saiz Briones, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. (04-06).
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Ocupación Informal*. Obtenido de [ine.gov.py: https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/documento/2079_BOLETIN%20Ocupaci%C3%B3n%20Informal_EPH%20%202015-2020.pdf](https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/documento/2079_BOLETIN%20Ocupaci%C3%B3n%20Informal_EPH%20%202015-2020.pdf)
- Lara Jiménez, A., Quezada García, M., & Huete García, A. (2014). *Estudio sobre la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social*. Madrid: Secretaría General de la OISS.
- Marco, F., & NU. CEPAL. (2004). *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género*. CEPAL.
- Maruani, M. (2002). Trabajo y empleo de las mujeres. *Editorial Fundamentos*.
- Nava, L. A., Rodríguez, J., & Mate, J. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*(3), 167-188.
- Observatorio Laboral MTESS. (2021). *Mujeres en el Mercado de Trabajo: Principales indicadores de Empleo 4to. Trimestre 2021*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- OIT. (2019). *La segregación ocupacional de género y sus implicancias en materia de desigualdad entre hombres y mujeres*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2019). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva*. Lima, Perú: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Pacheco, E. (2016). Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México. En *El descuido de los cuidados* (Primera Edición ed., págs. 194-229). México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.
- Sanabria, D., & Meza, D. (2018). Determinantes de la densidad de cotizaciones en el sistema de jubilación del Instituto de Previsión Social. *Jornadas de Jóvenes Investigadores*, 17. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/12023/2-evaluacion-institucional-sanabria-diego-una.pdf
- Szasz, I., & Pacheco, E. (1995). Mercados de trabajo en América Latina. *Perfiles Latinoamericanos*(4), 49-69.

