

## Desigualdades de género al comienzo de la vida activa: un panorama desalentador\*



**Vanessa DI PAOLA**  
Aix-Marseille Univ.,  
CNRS, Lest, CÀR Céreq  
**Dominique ÉPIPHANE**  
Céreq  
*avec la collaboration de*  
**Julio DEL AMO**  
M1 MASS, Aix-Marseille  
Univ.



Inserción profesional  
Mujer  
Encuesta Génération  
Nivel de formación  
División sexual del  
trabajo  
Desigualdad salarial

Aunque las mujeres jóvenes siguen teniendo un mayor nivel de estudios que los hombres, las desigualdades de género en el mercado laboral no disminuyen. Desde el acceso al empleo hasta los niveles salariales, este Céreq Bref hace un balance de la situación de los jóvenes de la Generación 2017 después de tres años de vida activa, en comparación con la de la Generación 2010. Aunque las circunstancias son diferentes, el techo de cristal y el suelo pegajoso no parece que vayan a cambiar a corto plazo..

Los/as jóvenes que salieron del sistema educativo en 2017 se incorporaron al mercado laboral en buenas condiciones económicas, hasta la llegada de la crisis sanitaria en marzo de 2020. Sus tres primeros años de vida activa fueron, por tanto, mejores que los de quienes finalizaron sus estudios en 2010 [1]. Además, esta generación tiene más estudios que la anterior, y las mujeres se ven especialmente marcadas por esta evolución. Teniendo en cuenta estas dos tendencias, ¿cómo han evolucionado las desigualdades entre mujeres y varones al comienzo de su vida activa entre las dos generaciones?}

### Mujeres jóvenes siempre con mayor nivel de estudios al egresar del sistema educativo...

Aunque la proporción de personas con diploma de enseñanza superior aumentó 5 puntos entre las generaciones de 2010 y 2017, la diferencia entre varones y mujeres sigue favoreciendo a las segundas. Este resultado se inscribe en una prolongada tendencia al aumento del nivel educativo de las mujeres desde los años 1980 [2]. En la Generación 2017, la mitad de las mujeres frente al 40% de los hombres tienen un título de enseñanza superior, frente al 44% y el 35% respectivamente en la Generación 2010. También sigue habiendo menos mujeres que hombres que acceden al mercado de trabajo sin ningún título, aunque la diferencia entre ambos sexos se ha reducido considerablemente, gracias sobre todo al descenso de la proporción de hombres sin estudios, del 21 % al 15 %.

Desde el punto de vista de las especialidades cursadas, los mecanismos de segregación siguen funcionando, sobre todo en la enseñanza secundaria. En 2017, en el nivel CAP-BEP, las

mujeres solo representaban el 18 % de los titulados en orientaciones industriales, frente al 70 % en especialidades terciarias. Como era de esperar, las formaciones salud-social de los niveles bac+2 a bac+4 siguen siendo mayoritariamente femeninas (89%), proporción que incluso ha aumentado entre las dos generaciones. La segregación es menos marcada en la enseñanza superior de larga duración, pero sigue siendo significativa, ya que las mujeres siguen siendo mayoría en los estudios bac +5 en letras, lenguas y humanidades (LLSH) y terciarios, y siguen siendo minoría en los estudios científicos y técnicos.

Si bien no se han producido cambios en materia de formación, ni en cuanto a niveles ni en cuanto a campos de estudio, ¿cuál es la situación en el mercado de trabajo?

### ... pero siempre con menos probabilidades de estar empleadas tres años después

La situación de hombres y mujeres en el mercado laboral es a la vez muy similar y muy estable de una generación a otra. En febrero de 2020, tres años después de haber salido del sistema educativo, las tasas de actividad y desempleo eran equivalentes para ambos sexos, con un 87% y un 16% respectivamente. La situación de hombres y mujeres en el mercado laboral es a la vez muy similar y muy estable de una generación a otra. En febrero de 2020, tres años después de haber salido del sistema educativo, las tasas de actividad y desempleo eran equivalentes para ambos sexos, con un 87% y un 16% respectivamente. En general, al entrar la Generación 2010 en un contexto económico degradado tras la crisis de 2008, las tasas de desempleo han disminuido considerablemente, sobre todo en el caso de los hombres, que se vieron

\*Título original: *Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant*, Bref 442, Céreq. Traducción: CEIL CONICET

### 1 Grupo socioprofesional ocupado en febrero de 2013 y 2020

	2013				2020			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Agricultores/as	1	0	0	12	1	0	0	12
Autónomos/as	3	1	2	32	2	1	2	40
Gerentes	20	19	19	48	21	18	19	47
Profesiones intermedias	26	33	29	55	24	30	27	56
Empleados/as obrero/as	52	46	49	46	52	49	50	49
de los cuales Empleados/as obreros/as	19	40	29	67	21	42	32	66
	33	6	20	15	30	7	19	19
Total	100	100	100	49	100	100	100	50

Fuente: Céreq, encuestas Generación 2010 y 2017 a 3 años.

Génération

más afectados por la crisis. Por otra parte, si bien las mujeres jóvenes tienen las mismas probabilidades de estar empleadas que los hombres, deberían estarlo más habida cuenta de su capital educativo. En efecto, a igualdad de condiciones, y en particular para niveles y especialidades de formación idénticos, siguen teniendo menos probabilidades que sus homólogos masculinos de estar empleadas tres años después de haber terminado la formación inicial (ver tabla 5). Es notable que, después de sólo tres años de vida activa, la condición de progenitor ya tiene un efecto diferenciado: mientras que las madres jóvenes tienen menos probabilidades de estar empleadas que las mujeres sin hijos, el hecho de ser padre aumenta las posibilidades de los varones.

#### Una segregación profesional todavía vigente

Tanto en 2013 como en 2020, la segregación profesional persiste en sus dimensiones horizontal y vertical. En la segregación horizontal, las mujeres y los hombres jóvenes siguen concentrándose en determinadas ocupaciones. En 2020, las mujeres no solo se distribuyeron en un abanico más estrecho de grupos socioprofesionales (el 53% se distribuyó en 5 de estos grupos, frente a 7 en el caso de los hombres), sino que ninguno de estos 5 grupos está clasificado en la categoría de gerente, frente a 2 grupos en el caso de los varones. Además, casi un tercio de los hombres son obreros, frente a sólo el 7% de las mujeres, y más del 40% de las mujeres son empleadas, frente a sólo una quinta parte de los hombres (ver tabla 1).

La segregación vertical también está presente, ya que las mujeres siguen estando subrepresentadas en las profesiones más remuneradas y valoradas socialmente [3]. No sólo sigue habiendo menos mujeres que hombres en los puestos gerenciales, sino que incluso ha aumentado ligeramente la diferencia entre las dos generaciones. Además, cuando lo consiguen, es menos probable que tengan responsabilidades jerárquicas (21% frente al 28% de los hombres). Las disparidades dentro de cada especialidad no bastan para explicar estas distribuciones desiguales (ver Tabla 5). En igualdad de condiciones, y con los mismos títulos de enseñanza superior, las mujeres tienen muy significativamente menos probabilidades de ser gerentes. Esto significa que persiste el techo de cristal, que conduce a situaciones que no se corresponden con los niveles de formación significativamente más elevados de las mujeres. Las disparidades dentro de cada especialidad no bastan para explicar estas distribuciones desiguales (ver Tabla 5). En igualdad de condiciones, y con los mismos títulos de enseñanza superior, las mujeres tienen muy significativamente menos probabilidades de ser gerentes. Esto significa que persiste el techo de cristal, que conduce a situaciones que no se corresponden con los niveles de formación significativamente más elevados de las mujeres. Entre los jóvenes con bachillerato o menos, el suelo sigue siendo igual de pegajoso, ya que a idéntica calificación, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ocupar empleos poco calificados\*\*. Aunque ser madre reduce las probabilidades de estar trabajando, no tiene ninguna incidencia en el acceso a esta categoría. En cambio, los hombres tienen menos probabilidades de ocupar empleos poco calificados cuando son padres.

Dentro de cada grupo socioprofesional y para cada generación, las mujeres están sistemáticamente más tituladas. De una generación a otra, ha habido un aumento de las calificaciones para ambos sexos y para cada grupo socioprofesional, pero con la excepción de las profesiones intermedias, este aumento es aún mayor para las mujeres.

### 2 Proporción y distribución del trabajo a tiempo parcial en febrero de 2013 y 2020

	2013				2020			
	H	F	Total	Diferencia (F-H)	H	F	Total	Diferencia (F-H)
Total tiempo parcial	12	26	19	14	16	24	20	8
Distribución del trabajo a tiempo parcial :								
Menos de media jornada	18	22	21	3	9	13	12	4
Media jornada (50%)	36	33	34	-3	20	21	21	1
Alrededor del 60% (de 21 a 28 horas semanales)	27	24	25	-3	28	34	32	6
Alrededor del 80% (más de 28 horas semanales)	19	21	21	2	44	32	37	-12
Les gustaría trabajar a tiempo completo*	66	67	67	1	57	62	61	5
Por grupo socioprofesional :								
Gerentes	3	11	7	7	3	9	6	5
Profesiones intermedias	14	19	16	5	17	21	19	4
Empleados/as y obreros/as calificados/as	10	25	16	15	15	24	19	9
Empleados/as y obreros/as no calificados/as	21	51	36	30	29	44	37	15

Fuente: Céreq, encuestas Generación 2010 y 2017 a 3 años.

Génération

### 3 Proporción de EDI en febrero de 2013 y 2020 por grupo socioprofesional

	2013				2020			
	H	F	Total	Diferencia (F-H)	H	F	Total	Diferencia (F-H)
Gerentes	79	68	73	-11	80	77	79	-3
Profesiones intermedias	65	64	64	-1	69	67	68	-2
Empleados/as-obreros/as calificados/as	59	59	59	0	65	65	65	0
Empleados/as-obreros/as poco calificados/as	49	52	50	3	55	57	56	2
Total	60	60	60	0	65	65	65	0

Fuente: Céreq, encuestas Generación 2010 y 2017 a 3 años.

Génération

Por ejemplo, en 2013, el 28% de las mujeres obreras y empleadas calificadas tenían estudios superiores, frente a solo el 19% de los hombres. En 2020, estas proporciones son del 42% y el 23%, respectivamente. Así pues, la diferencia entre sexos ha aumentado de 9 a 19 puntos. Entre los gerentes, el 80% de las mujeres tenía en 2013 un título universitario de larga duración, apenas 2 puntos de diferencia con respecto a sus homólogos masculinos (78%). En 2020, las mujeres con título son el 89%, frente al 84% de los hombres, es decir, una diferencia que se ha más que duplicado. Estos dos tipos de segregación se traducen en última instancia en condiciones de empleo menos favorables y salarios más bajos.

#### Condiciones de empleo todavía menos favorables para las mujeres

En lo que respecta al tiempo de trabajo, las jóvenes de la Generación 2017 trabajan mucho menos a tiempo parcial que sus mayores: en torno a una cuarta parte de ellas lo hace, frente a algo menos de un tercio de la población general. Sin embargo, siguen encontrándose en esta situación con más frecuencia que sus homólogos masculinos, aunque la brecha entre sexos se está reduciendo de una generación a otra. Así, la proporción de hombres jóvenes que trabajan a tiempo parcial aumentó 4 puntos, mientras que disminuyó 2 puntos en el caso de las mujeres jóvenes. Sin embargo, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial no es el mismo. Es sobre todo la utilización del 80% a tiempo parcial la que ha aumentado para ambos sexos, pero la proporción de hombres se ha más que duplicado (ver Tabla 2). Hay que señalar que esta tendencia ha ido acompañada de una reducción de la proporción de hombres y mujeres que desean

trabajar a tiempo completo, lo que sugiere que se trata de una experiencia algo menos "sufrida" que antes, aunque una clara mayoría de estos jóvenes sigue prefiriendo trabajar a tiempo completo. Según el grupo socioprofesional, la proporción de trabajo a tiempo parcial aumenta a medida que se desciende en la jerarquía laboral. Por ejemplo, mientras que solo el 6% (7% en 2013) de los gerentes trabajaban a tiempo parcial en 2020, el 37% (36% en 2013) de los/as obreros/as y empleados/as poco calificados/as lo hacían. Del mismo modo, la brecha entre hombres y mujeres aumenta a medida que se desciende en la jerarquía, para ambas generaciones. La reducción de esta brecha entre 2013 y 2020 puede observarse para cada categoría social, pero es especialmente marcada entre los/as obreros/as o/as empleados/as poco calificados/as, ya que desciende de 30 a 15 puntos (ver Tabla 2).

En términos de sectores, tanto en 2013 como en 2020, el sector privado emplea a una clara mayoría de la cohorte, con un número ligeramente superior de hombres; las mujeres clásicamente suelen estar más empleadas en la función pública. Los muros de cristal (o segregación horizontal) son especialmente resistentes en los hospitales públicos, en los que más del 80% de los empleados siguen siendo mujeres.

La proporción de empleos permanentes (emplois à durée indéterminée EDI), equivalente para ambos sexos, aumentó 5 puntos de una generación a otra, lo que refleja la mejora de la coyuntura económica entre los dos periodos. Esta aparente igualdad en el peso de los EDI oculta en realidad diferencias significativas entre los grupos socioprofesionales. Así, como consecuencia de una coyuntura económica favorable, la proporción de estos

### 4 Salarios medianos en febrero de 2013 y 2020 (en euros constantes de 2020) por sexo y tiempo de trabajo

	2013						2020					
	Todas las jornadas laborales			A tiempo completo			Todas las jornadas laborales			A tiempo completo		
	H	F	Diferencia relativa (H-F)/F	H	F	Diferencia relativa (H-F)/F	H	F	Diferencia relativa (H-F)/F	H	F	Diferencia relativa (H-F)/F
Gerentes	2 370 €	2 210 €	7 %	2 400 €	2 260 €	6 %	2 500 €	2 370 €	5 %	2 510 €	2 410 €	4 %
Profesiones intermedias	1 620 €	1 580 €	3 %	1 680 €	1 680 €	0 %	1 690 €	1 600 €	6 %	1 760 €	1 700 €	4 %
Empleados/as-obreros/as calificados/as	1 460 €	1 370 €	7 %	1 470 €	1 410 €	4 %	1 500 €	1 400 €	7 %	1 560 €	1 480 €	5 %
Empleados/as-obreros/as poco calificados/as	1 370 €	1 170 €	17 %	1 410 €	1 320 €	7 %	1 380 €	1 220 €	13 %	1 450 €	1 330 €	9 %
Total	1 560 €	1 470 €	6 %	1 595 €	1 580 €	1 %	1 625 €	1 500 €	8 %	1 760 €	1 650 €	7 %

Fuente: Céreq, encuestas Generación 2010 y 2017 a 3 años.

Génération

## 5 Efecto de ser mujer y no hombre en la probabilidad de ser... .. en febrero de 2013 o 2020 (coeficiente)

	2013	2020
Con empleo* (%)	-0,132	-0,235
En empleo "estable" **	-0,350	-0,325
En un empleo poco calificado**	+0,295	+0,298
Gerentes***	-0,204	-0,345

Fuente: Céreq, encuestas Generación 2010 y 2017 a 3 años.

Campo: \*Total de cada cohorte \*\*Individuos ocupados con bachillerato como máximo.

\*\*\*Individuos con formación de enseñanza superior.

Lectura: ser mujer reduce las posibilidades de tener un empleo.

Todos los coeficientes son significativos al 1%. Todas estas probabilidades se han calculado estimando modelos logísticos para las probabilidades de tener un empleo y de tener un empleo "estable" (EDI de más de 6 meses), modelos probit con control del sesgo de selección mediante un método Heckman para las probabilidades de tener un empleo poco calificado (empleados/as u obreros/as poco calificados/as) y de ser gerente.

Génération

\*\*\*Generalmente, las desigualdades salariales ponen de relieve cuánto menos ganan las mujeres que los hombres. Aquí optamos por mostrar cuánto más ganan los hombres en comparación con las mujeres. Ninguno de los dos métodos es más justo; pero el que da lugar a una diferencia menor es el que se ha impuesto en el debate público.

contratos ha aumentado de una generación a otra para todos los grupos y para ambos sexos, con la excepción de los gerentes varones, para quienes la proporción de EDI ya era elevada. Asimismo, mientras que en 2013 las mujeres gerentes tenían muchos menos contratos permanentes que sus homólogos masculinos, el fuerte aumento de estos contratos para las mujeres reduce considerablemente la brecha de género. Por el contrario, entre los/as empleados/as y obreros/as poco calificados/as, el EDI es ligeramente más frecuente para las mujeres de ambas generaciones (Tabla 3). Además, en igualdad de condiciones, las mujeres siguen teniendo menos probabilidades de tener un empleo "estable" que los hombres, tanto en 2013 como en 2020 (ver Tabla 5).

Desde el punto de vista salarial, después de sólo tres años de vida activa, ya existen diferencias salariales entre mujeres y hombres (Tabla 4). En 2020, para todas las jornadas laborales, el salario mediano de los hombres jóvenes era de 1.625 euros, mientras que el de las mujeres jóvenes era de solo 1.500 euros, una diferencia relativa\*\*\* del 8 %. Esta ventaja salarial masculina ha aumentado ligeramente, ya que era del 6% en 2013. Peor aún: cuando solo se consideran los empleos a tiempo completo, esta ventaja ha pasado del 1 % en 2013 al 7 % en 2020. Es cierto que esta diferencia, especialmente baja en 2013, se debe probablemente a las consecuencias de la crisis de 2008, que supuso una moderación salarial, sobre todo en los sectores industriales dominados por los hombres. No obstante, a lo largo del periodo, cabía esperar que las políticas públicas a favor de la igualdad salarial, como la ley de 2014 sobre igualdad real entre mujeres y hombres, hubieran tenido algún efecto....

Por supuesto, las situaciones varían de un grupo socioprofesional a otro. Cuando se consideran únicamente los empleos a tiempo completo, las diferencias son mucho menores de un grupo a otro que cuando se consideran todas las jornadas de trabajo juntas, lo que demuestra el papel

predominante del trabajo a tiempo parcial en las desigualdades salariales. La brecha es mayor entre los/as empleados/as y obreros/as poco calificados/as, y se reduce al máximo cuando se excluye el trabajo a tiempo parcial. Por otra parte, mientras que las diferencias disminuyen moderadamente a lo largo del tiempo entre los gerentes, aumentan para las profesiones intermedias, ya sea para el trabajo a tiempo completo o para todas las jornadas laborales. En cambio, entre las profesiones en las que el trabajo a tiempo parcial es importante, las tendencias difieren según se tenga en cuenta o se excluya el trabajo a tiempo parcial. Por ejemplo, en el caso de los/as empleados/as-obrero/as calificados/as, aunque se observa un statu quo para el total de jornadas de trabajo, la ventaja masculina aumenta ligeramente entre los/as asalariados/as a tiempo completo. En el caso de los/as poco calificados/as, la tendencia es incluso a la inversa: a tiempo completo, la diferencia entre hombres y mujeres ha aumentado en 2 puntos, mientras que cuando se incluye el trabajo a tiempo parcial, la ventaja salarial masculina se ha reducido en 4 puntos entre las dos generaciones. Esta reducción es el resultado de una tendencia al alza del trabajo a tiempo parcial para los hombres y a la baja para las mujeres (ver Tabla 2). Esto no es ajeno a la proporción de jóvenes que ganan por debajo del umbral de pobreza (estimado en el 60% del ingreso mediano, es decir, 1.056 euros para una persona sola en 2013 y 1.128 euros en 2020). En efecto, son más las mujeres ocupadas que se encuentran en esta situación, sea cual sea su nivel de estudios o de PCS. Y si la brecha de género se está reduciendo, es porque en 2020 las mujeres tienen ligeramente menos probabilidades de trabajar a tiempo parcial que en 2013 y, por tanto, ligeramente menos probabilidades de encontrarse en una situación de precariedad económica.

● Este panorama de las desigualdades entre hombres y mujeres confirma que penalización relativa de las mujeres disminuye cuando la coyuntura se degrada, pero se recupera cuando mejora [4]. Pone de manifiesto que, aunque las mujeres jóvenes siguen sobreinvertiendo en educación, esto no se traduce en una mejora significativa de su situación en el mercado de trabajo. En igualdad de condiciones, no sólo se mantienen las diferencias en determinados indicadores, sino que otras aumentan. Por ejemplo, la ventaja salarial de los hombres y su mayor acceso a la categoría gerencial y menor acceso a la categoría de baja calificación aumentan, de modo que el techo de cristal y el suelo pegajoso siguen intactos. ●

### ➔ Para profundizar

[1] T. Couppié, E. Gaubert, E. Personnaz, « [Enquête 2020 après de la Génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à...](#) », Céreq Bref n°422, 2022.

[2] T. Couppié, D. Épiphanie, « [Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes...](#) », Céreq Bref n°373, 2019.

[3] V. di Paola, A. Dupray, D. Épiphanie, S. Moullet, « [Accès de femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : une convergence en marche ?](#) », Insee Références, Femmes et Hommes, l'égalité en question, 2017.

[4] V. di Paola, P. Méhaut, S. Moullet, « [Entrée dans la vie active et débuts de carrière : entre effets conjoncturels et évolution des normes d'emploi. Comparaison sur cinq cohortes d'entrants sur le marché du travail](#) », Revue Française de Socio-économie, 1 (n°20), 2018.

Suscribete a la carta de información

Céreq

DESDE 1971  
Conocer mejor los vínculos formación-empleo-trabajo.  
Un colectivo científico al servicio de la acción pública.

+ info y todas las obras  
en [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)



Institución pública nacional bajo la supervisión del  
Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo.

CYE N° 137 | 2023 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el  
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro  
de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

Director de la publicación: Florence Lefresne  
Traducción: Irène Brousse / Supervisión técnica: Julio C. Neffa.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette,  
CS 21371, 13767 Marseille cedex 02 T +33 04 91 13 28 28  
Ceil (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina.  
T (5411) 4953 7651/9853 / Mail: [publicaciones@ceil-conicet.gov.ar](mailto:publicaciones@ceil-conicet.gov.ar)  
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526

