

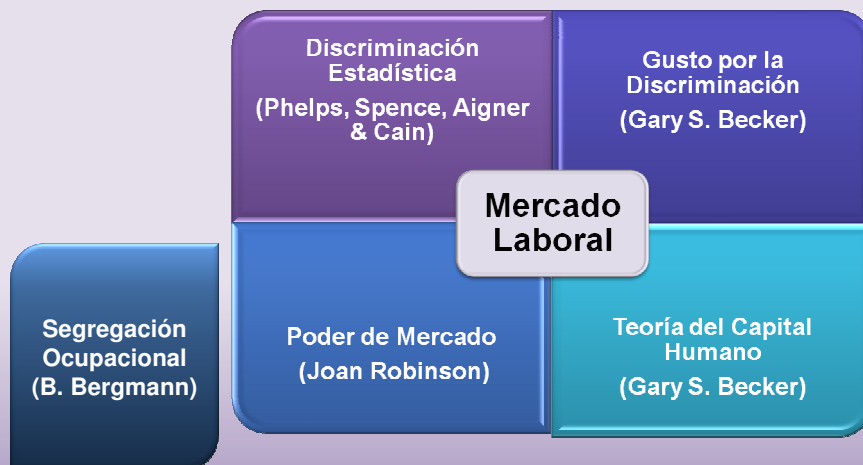
Empleo y género: análisis de las preferencias de los
empleadores como determinantes del acceso al empleo.
El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina

Juan Pablo Carranza
Licenciado en Economía (UNC).
Director de investigación (UES 21)
carranzajuanp@gmail.com

Pablo Ignacio Peralta
Licenciado en Economía (UNC).
Director de investigación (UES 21)
peraltapabloignacio@gmail.com

II Foro Nuestra Córdoba
Noviembre de 2012, Córdoba - Argentina.

Enfoques teóricos sobre la discriminación en el mercado laboral



Metodología de obtención de datos

Descomposición de avisos clasificados solicitando empleo.

Género requerido por el empleador (Femenino, Masculino, Indistinto, No especifica).

Edad máxima requerida por el empleador.

Categoría del puesto (Gerente, Administrativo, Operario, etc).

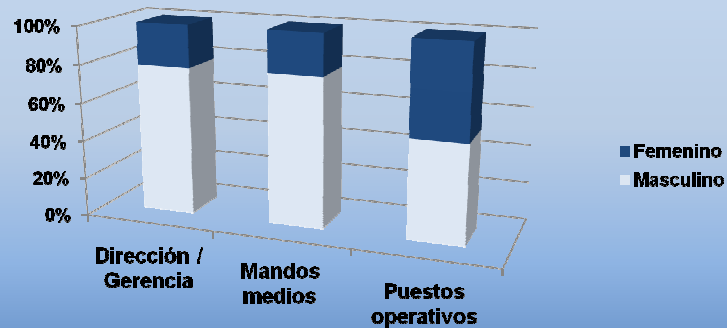
Nivel de estudios requerido por el empleador.

Tipo de estudios requeridos por el empleador (Ciencias económicas, RRHH, etc).

Competencias laborales requeridas por el empleador (Proactividad, liderazgo, etc).

Preferencias por género según la Categoría del puesto

Categoría	% Masculino	% Femenino
Dirección / Gerencia	77,78%	22,22%
Mandos medios	78,20%	21,80%
Puestos operativos	51,27%	48,73%
Total	60,32%	39,68%



Preferencias por género según las competencias laborales requeridas

Las 5 competencias laborales más buscadas en los **HOMBRES** son:

Competencias	% Femenino	
	Masculino	Femenino
Manejo de equipos	92,86%	7,14%
Liderazgo	91,89%	8,11%
Capacidad de Negociación	89,71%	10,29%
Capacidad analítica	86,00%	14,00%
Planificación	85,71%	14,29%

Las 5 competencias laborales más buscadas en las **MUJERES** son:

Competencias	% Femenino	
	Masculino	Femenino
Empatía / Trato cordial	27,91%	72,09%
Buena presencia	43,98%	56,02%
Extroversión	44,44%	55,56%
Buena dicción	52,55%	47,45%
Iniciativa	57,14%	42,86%

Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo – Carranza; Peralta (2012)

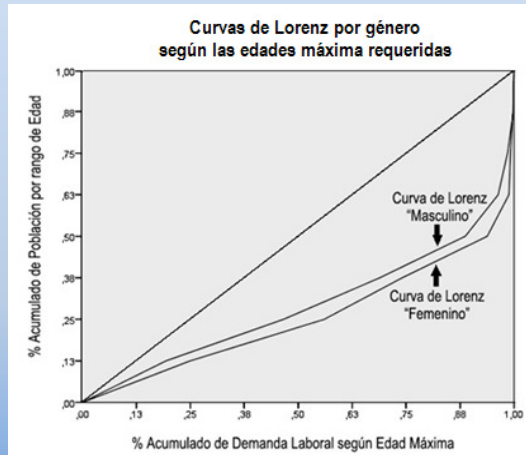
Preferencias por género según los estudios requeridos

La segmentación de la demanda de empleo según el nivel de estudios y el género que los empleadores entienden necesarios para desempeñar un determinado trabajo:

Género	Secundario	Terciario	Técnico	Universitario en curso	Universitario completo
Femenino	18,04%	31,47%	6,25%	21,57%	18,50%
Masculino	50,89%	34,38%	74,43%	34,65%	42,98%
Indistinto	31,07%	34,15%	19,32%	43,78%	38,52%

Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo – Carranza; Peralta (2012)

Preferencias por género según la edad máxima requerida para un puesto de trabajo



Coeficientes de Gini

Masculino	Femenino
0,42057	0,49165

Por ejemplo:

- Menores a 33 años:
25% del total de la demanda laboral de mujeres.
19% de la demanda laboral de hombres.
- Mayores de 43:
6,2% de la demanda residual de mujeres.
11,3% de la demanda residual de hombres.

Conclusiones

Las mujeres enfrentan marcadas restricciones para acceder a puestos directivos y gerenciales, dado que los empleadores buscan hombres para ejercer éstos puestos.

Las competencias laborales relacionadas a puestos de responsabilidad y toma de decisiones son buscados por los empleadores en candidatos masculinos.

La demanda para trabajadores tanto con estudios secundarios, técnicos y universitarios completos muestra una marcada preferencia de los empleadores por candidatos masculinos. Sólo es equitativa para estudios terciarios.

A los ojos de los empleadores, la vida laboral de las mujeres es más corta que la de los hombres.

Conclusiones

Existe discriminación ocupacional en el mercado laboral de la Ciudad de Córdoba.



Se invita a futuras investigaciones a identificar las causas que generan estas diferencias, y cuantificarlas, a los fines de direccionar políticas de empleo que apunten a la mejora de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo.

Si bien las reformas laborales han aumentado la presencia de las mujeres y han mejorado la efectividad de su inserción laboral, es necesario seguir promoviendo los incentivos para lograr una mayor calidad y estabilidad en el empleo para el género femenino.

Muchas gracias.

Juan Pablo Carranza
carranzajuanp@gmail.com

Pablo Ignacio Peralta
peraltapabloignacio@gmail.com