

ANÁLISIS DE JEFES Y JEFAS DE HOGAR DE BAHÍA BLANCA, 2003-2022

El presente estudio analiza, cualitativamente, a los jefes de hogar de la ciudad de Bahía Blanca en base a los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares provistos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en el período 2003-2022 (datos disponibles hasta el momento). El objetivo principal del análisis es determinar si existe un cambio en la composición de los hogares en relación con el sexo del jefe de hogar durante el período seleccionado. En otras palabras, si se observa que actualmente hay más mujeres ocupando dicho rol dentro del hogar.

Introducción

Según el INDEC, identificar al jefe/jefa del hogar o a la persona de referencia, es importante respecto a dos propósitos analíticos fundamentales: por un lado, es la persona que sirve de punto de partida para la reconstrucción de las familias dentro de un mismo hogar, ya que es respecto a ella que se investigarán las relaciones de parentesco de los restantes miembros; y, por otro, ciertos atributos individuales del jefe son utilizados para inferir, no solo su posición personal respecto a una variable, sino también la posición de la unidad en su conjunto (por ejemplo, cuando se determina la clase social de pertenencia del hogar sobre la base de ciertas características de su jefe).

Las encuestas sociodemográficas, como la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) suelen considerar como jefe del hogar a aquel individuo que encabeza una unidad doméstica sin que los criterios para esta asignación sean del todo claros. En las fuentes argentinas se elige al jefe por la “vía del reconocimiento”, es decir, es aquella persona que es reconocida como tal por los restantes miembros de ese hogar. Esta metodología implica una fuerte connotación subjetiva por parte de la población, lo que puede ser fuente de diversos sesgos (INDEC, 2004). En este sentido, resulta de interés verificar si existe cierta inclinación a reconocer al hombre, a diferencia de la mujer, como jefe de hogar en Argentina y en la ciudad de Bahía Blanca.

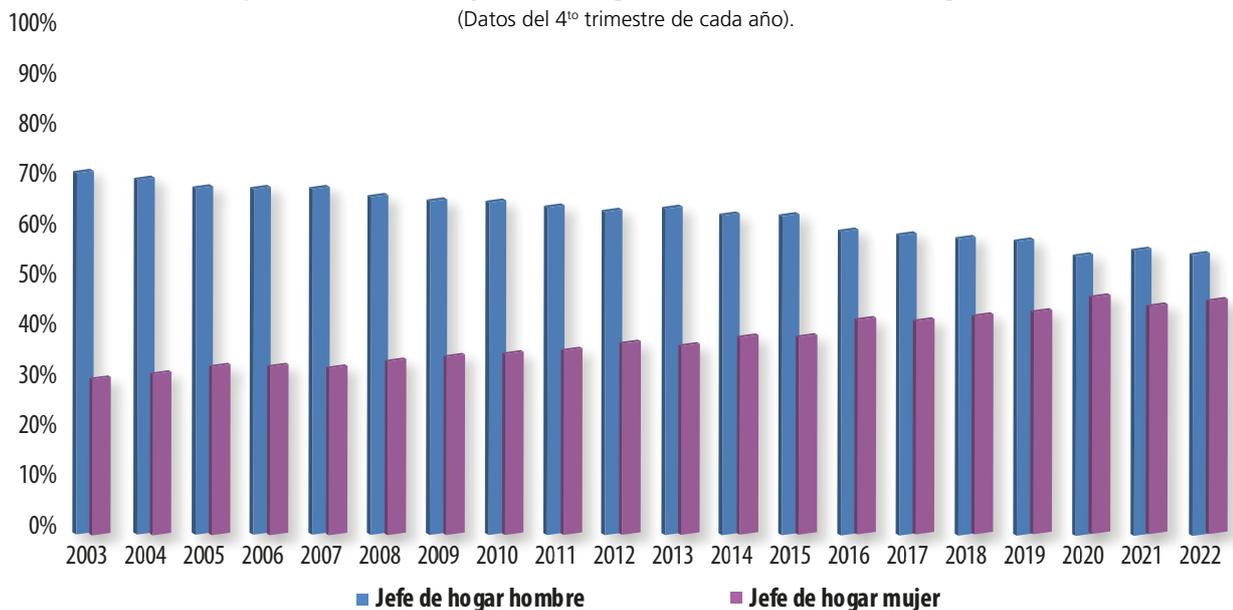
En las últimas décadas se ha observado una mayor consideración y reconocimiento de la mujer en diversos ámbitos. Cada vez más se están derribando barreras de género, permitiendo que las mujeres ocupen espacios que antes les fueron negados.

Desde roles de liderazgo en empresas hasta posiciones destacadas en la esfera política y científica, las mujeres están demostrando sus habilidades y capacidades, ganando respeto y aceptación en una sociedad que busca la equidad de género y la valoración justa de todos sus miembros, independientemente de su género. En esta línea, surge la pregunta sobre si estos cambios también se observan puertas adentro del hogar, por lo que se propone investigar sobre si se observan o no cambios en el sexo de los jefes de hogar para el período 2003-2022 (datos disponibles) en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), tanto a nivel nacional como para Bahía Blanca.

En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de jefes de hogar hombre respecto del de mujeres para Argentina. En el mismo, es posible observar con claridad que a lo largo de los años la brecha existente entre ellos fue disminuyendo. En el 2003 el 70,2% de los jefes de hogar pertenecían al género masculino y el 29,8% al femenino, mientras que, en el cuarto trimestre del 2022, el porcentaje de hombres cayó 15,6 puntos porcentuales (54,6%) y el de mujeres aumentó en la misma proporción, alcanzando un valor igual a 45,3%, lo que podría ser un indicio de un cambio en la percepción o reconocimiento del rol dentro del hogar.

Gráfico 1. Proporción de jefes de hogar “hombre” vs. “mujer”, en porcentaje respecto del total de jefes de hogar. Período 2003-2022. Argentina.

(Datos del 4º trimestre de cada año).



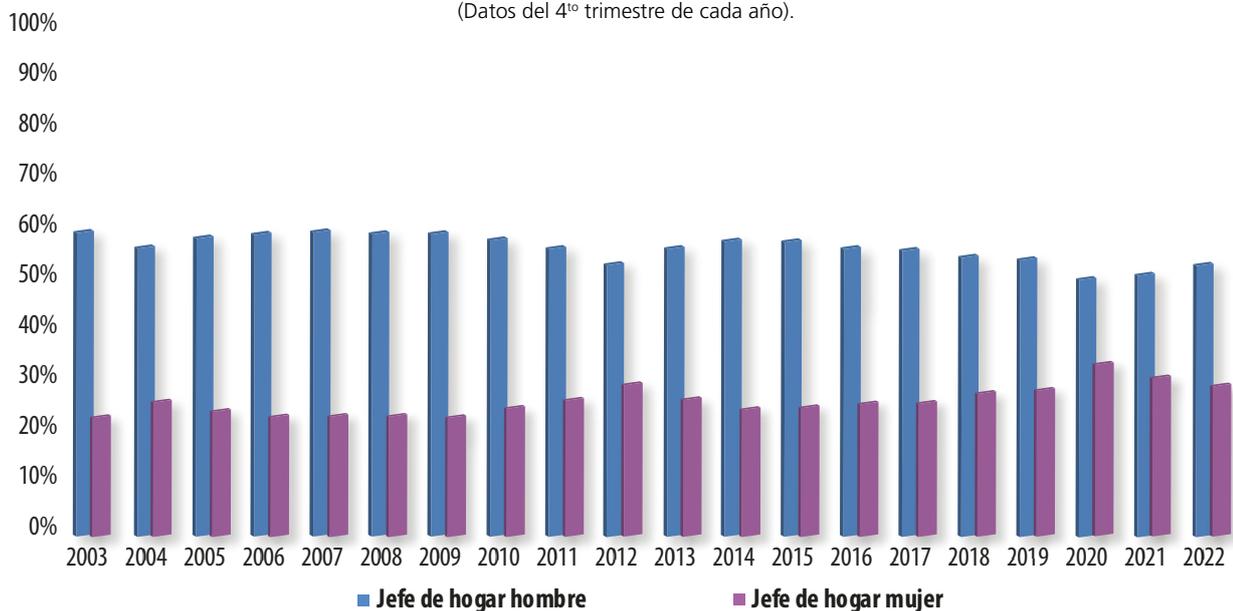
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En esta línea se replicó el mismo gráfico para la ciudad de Bahía Blanca. Si bien no se observa una tendencia tan marcada como a nivel nacional, sí pueden percibirse leves mejorías en los últimos tres años respecto a los anteriores. En el Gráfico 2, se muestra la comparación entre el porcentaje de jefes de hogar hombres respecto al de mujeres. En el año 2003, el 72,4% de los jefes de hogar eran hombres, mientras que el 27,5% eran mujeres.

Sin embargo, para el año 2022, el porcentaje de hombres jefes de hogar fue del 64,3%, mientras que el de mujeres fue del 35,6%, por lo que la brecha se achicó 8 puntos porcentuales (casi la mitad de lo que se achicó a nivel Nación). Desde 2020 se puede verificar que el nivel de jefes de hogar “mujeres” es mayor respecto a los anteriores, por lo que puede esperarse que dicha tendencia continúe durante los próximos años.

Gráfico 2. Proporción de jefes de hogar “hombre” vs. “mujer”, en porcentaje respecto del total de jefes de hogar. Período 2003-2022. Bahía Blanca.

(Datos del 4º trimestre de cada año).



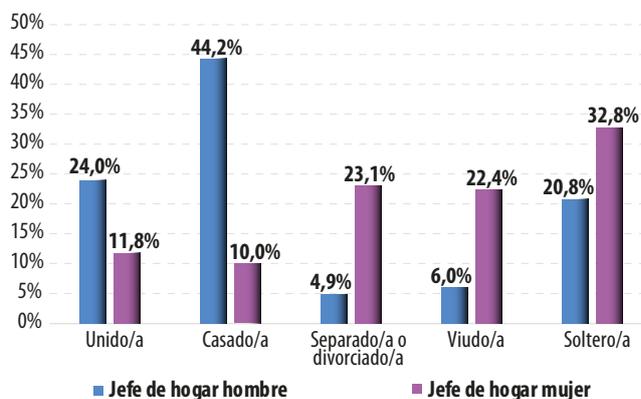
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Caracterización de los jefes/as de hogar bahienses

Se analizarán a continuación diferentes variables disponibles en la EPH según si el jefe de hogar es hombre o mujer. En el Gráfico 3 se muestra el estado civil de los jefes de hogar, donde parece explicarse que, en los hogares donde el jefe de hogar se encuentra solo (soltero/a, viudo/a, separado/a) el porcentaje de mujeres jefas de hogar es mayor al de hombres, a diferencia de los hogares donde el jefe de hogar es casado o unido donde el porcentaje de hombres jefes de hogar es ampliamente mayor al de mujeres.

Por su parte, analizando dichas variables para el año 2003, se encuentra que, si bien la tendencia es muy similar, el porcentaje de mujeres jefas de hogar casadas o unidas ha aumentado en los últimos años. En el año 2003 el porcentaje total de mujeres jefas de hogar unidas o casadas fue del 5,4% mientras que en el 2022 este grupo asciende al 21,8%.

Gráfico 3. Estado civil de los jefes de hogar hombres vs. mujeres.
4^{to} trimestre del 2022. Bahía Blanca.

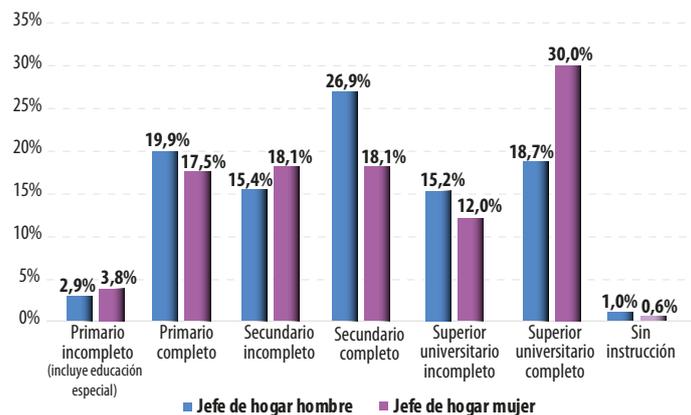


Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En el Gráfico 4 se puede apreciar que el nivel educativo alcanzado por los jefes/as de hogar también marca diferencias entre ambos sexos. El grupo con más observaciones de jefas de hogar es el "nivel superior universitario completo" (30%), a diferencia de los jefes de hogar, los cuales cuentan con su mayor porcentaje en "nivel secundario completo" (27%). Sin embargo, para el año 2003 se observan diferencias importantes respecto al nivel educativo general de los jefes de hogar. En primer lugar, el 35% de los jefes de hogar (hombres y mujeres) contaban con primario completo como nivel máximo de estudio alcanzado, siendo la categoría de mayor concentración de ambos sexos.

Por otro lado, a diferencia del año 2022, solo el 15,6% de los hombres jefes de hogar contaba con el secundario completo. Y, por último, solo el 8% de las mujeres jefas de hogar tenían en 2003 estudios universitarios completos (contra el 30% en 2022).

Gráfico 4. Nivel educativo de los jefes de hogar hombres vs. mujeres.
4^{to} trimestre del 2022. Bahía Blanca.

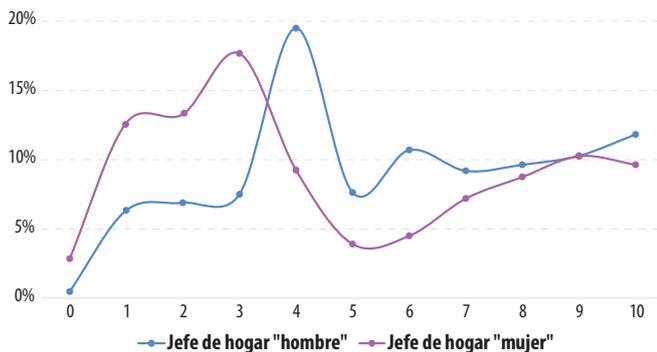


Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Por otra parte, el Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) publicó el "Informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción" donde destacan que, en Argentina, las mujeres ganan, en promedio, un 28,1% menos que los varones. Asimismo, explican que los sectores de menores ingresos están compuestos casi en un 64% por mujeres y estas están más expuestas a trabajos informales que vulneran sus derechos laborales. A tal efecto explican que, si se considera la distribución de ingresos, las mujeres están sobrerrepresentadas en los deciles de menores ingresos: se observa que 6 de cada 10 mujeres se ubican en los estratos bajos (deciles del 1 al 4), cuando en el caso de los varones dicha proporción resulta de 4 de cada 10.

En el Gráfico 5 se analizó la distribución de los jefes de hogar en los diferentes deciles según el ingreso total familiar, teniendo en cuenta que, generalmente, el jefe de hogar tiende a ser la persona con mayores ingresos. Se observa que las mujeres jefas de hogar tienen una gran representación entre los deciles 1 y 3 (43,6% de ellas), mientras que los hombres, si bien tienen su mayor representación en el decil 4 (19,5%), mantienen un nivel por encima de las mujeres a partir del decil 6 (10,3% en promedio).

Gráfico 5. Decil correspondiente a jefes de hogar según el ingreso total familiar.
4^{to} trimestre del 2022. Bahía Blanca.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

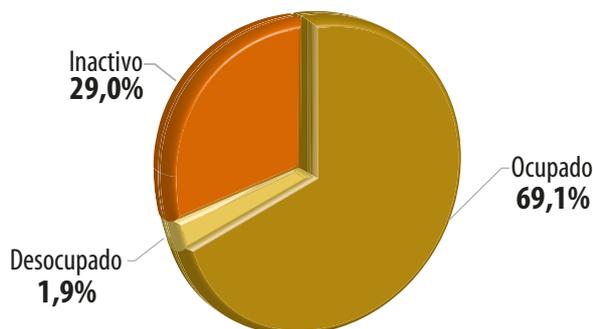
Trabajos de cuidado y uso del tiempo de los jefes de hogar

Según diversos estudios, la tasa de actividad para personas de entre 25 y 60 años que son jefes/as de hogar y cónyuges se reduce notoriamente en las mujeres a medida que aumenta la cantidad de personas menores de 10 años en el hogar, mientras que se incrementa en el caso de los varones, reflejando el fenómeno de la desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado.

En este sentido, la condición de actividad (Gráficos 6.a y 6.b) para la mayoría de los jefes de hogar es "ocupado", aunque con gran diferencia, entre hombres y mujeres (69,1% y 48,5% respectivamente).

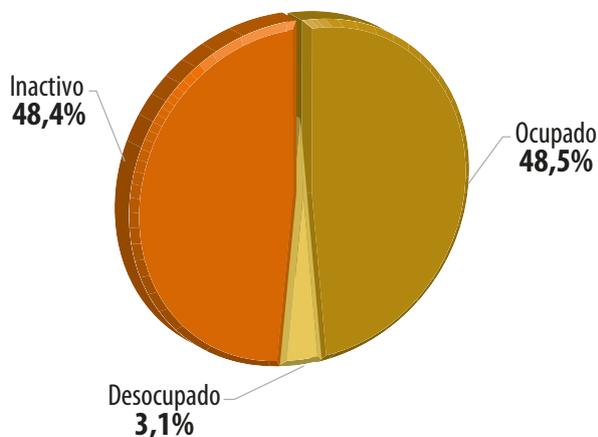
Asimismo, un 48,4% de las jefas de hogar figuran inactivas¹, mientras que en los jefes de hogar el porcentaje representado en esta categoría es del 29%. Por último, la condición de desocupados es del 1,9% para los hombres y 3,1% para las mujeres. A nivel nacional se observa un comportamiento similar en todas las categorías.

Gráfico 6.a. Condición de actividad de los jefes de hogar.
4^{to} trimestre del 2022. Bahía Blanca.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Gráfico 6.b. Condición de actividad de las jefas de hogar.
4^{to} trimestre del 2022. Bahía Blanca.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Respecto al universo de ocupados, la mayoría de ellos declara ser obrero o empleado (71,1% hombres y 79,3% mujeres) mientras que son cuentapropistas el 20,5% de los jefes de hogar y el 18,7% de las jefas de hogar. Por último, figuran en la categoría "Patrón" solo el 8,4% de los hombres y el 2,0% de las mujeres.

Respecto a la cantidad de horas trabajadas, un 7,5% de las jefas de hogar declaran ser subocupados por insuficiencia horaria mientras en los hombres es del 4,8%. Por otra parte, hay un porcentaje de sobreocupación del 29,3% para los hombres y del 27,2% para las mujeres.

OCUPADO PLENO	
61,6%	De los hombres Jefes de Hogar
58,3%	De las mujeres Jefas de Hogar

¹ Inactivo: conjunto de personas que no tiene trabajo ni lo busca activamente. (INDEC)

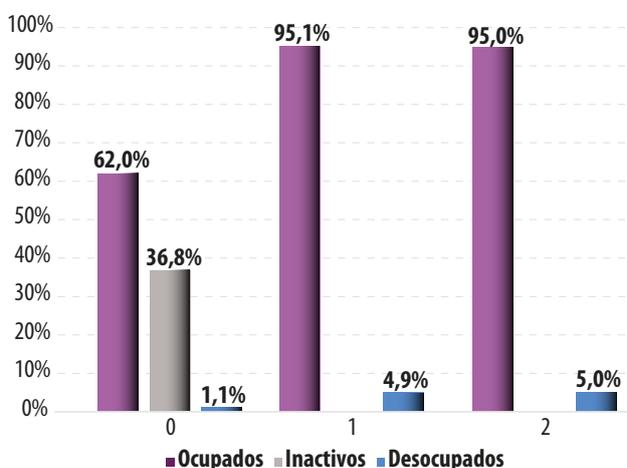
Por su parte, respecto a los inactivos, el 84% de los hombres y el 79,8% de las mujeres jefas de hogar son jubilados o pensionados. Asimismo, solo un 1,6% de los hombres se cataloga como "Ama de casa", mientras que en las mujeres el porcentaje asciende al 8,2%. Por último, la categoría "estudiante" comprende al 13% de los hombres jefas de hogar y al 8,9% de las mujeres, lo que puede ser explicado debido a que como Bahía Blanca es una ciudad universitaria, muchos jóvenes viven solos y su sostén económico son sus padres que residen en otra localidad. La categoría "rentista" representa, en promedio, al 1,2% de los jefes de hogar.

Según diversos estudios, las mujeres dedican más tiempo a cuidar de otras personas del hogar (generalmente sin remuneración), por lo que es de interés analizar si cambia la ocupación del jefe/a de hogar según la necesidad de cuidar a otros. Para esto, se comparó el estado ocupacional respecto a la cantidad de hijos menores de 10 años existentes en cada hogar (Gráficos 7.a y 7.b). En este sentido, se observa a simple vista que para en el caso de las mujeres ocupadas hay una caída considerable (de 14,7 p.p) entre aquellas que tienen 1 hijo menor de 10 años respecto a las que tienen 2, mientras que en el caso de los hombres no se observan diferencias.

Asimismo, mientras que no hay jefes de hogar inactivos en los hogares con 1 o más hijos menores de 10 años, las mujeres jefas de hogar inactivas representan el 11,3% en los hogares con un niño y el 36,4% en aquellos con 2 niños menores de 10 años.

Gráfico 7.a. Condición de actividad de varones jefes de hogar, según la cantidad de hijos menores de 10 años en el hogar.

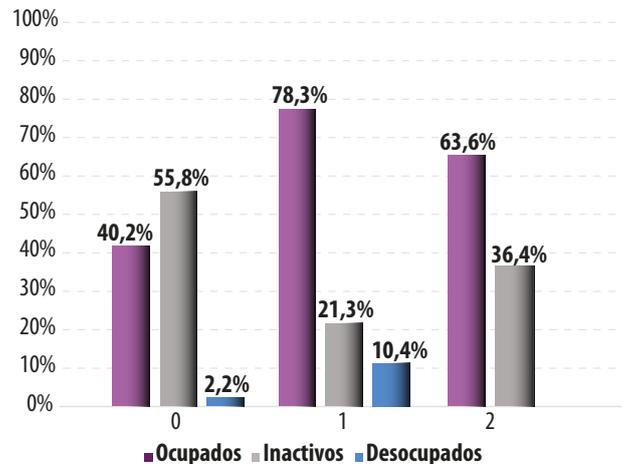
4^{to} trimestre del 2022. Bahía Blanca.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Gráfico 7.b. Condición de actividad de mujeres jefas de hogar, según la cantidad de hijos menores de 10 años en el hogar.

4^{to} trimestre del 2022. Bahía Blanca.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Presupuesto con perspectiva de género

El Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad (PPGyD) hace referencia a un proyecto que tiene como fin la disminución de las brechas existentes entre hombres y mujeres y el colectivo LGBTIQ+. Su función es visibilizar aquellas partidas presupuestarias que contribuyen a reducir las brechas estructurales, incorporando la perspectiva de género en todo el proceso presupuestario. Esta actividad se realiza teniendo en cuenta que los presupuestos públicos no son neutrales al género: tanto la recaudación de recursos como el ejercicio del gasto público pueden contribuir a disminuir y revertir las inequidades sociales, o bien pueden reafirmarlas. Asimismo, el PPGyD promueve la formulación de políticas públicas con perspectiva de género y diversidad y es una herramienta de transparencia y control para la sociedad civil.

En Argentina, el presupuesto 2021 fue el primero que contó con una perspectiva de género, identificando 55 políticas de 22 organismos y 14 ministerios que inciden en cerrar brechas de género. El presupuesto de estas políticas ascendió a \$1,3 billones, que representó un 15,2% del presupuesto total y un 3,4% del PBI.

Metodología del Presupuesto Perspectiva de Género y Diversidad

El análisis del presupuesto desde la perspectiva de género se realiza en base a una metodología denominada "etiquetado". Este método sirve para identificar las políticas públicas que contribuyan a reducir las discriminaciones por motivos de género que persisten en nuestra sociedad, y también permite diagnosticar cómo se aborda la igualdad de género de manera transversal en todas las actividades del Estado. El proceso de etiquetado implica identificar las actividades del gasto público que tienen un impacto positivo sobre la igualdad de género.

Para llevar a cabo el análisis de políticas con perspectiva de género, fue necesario la identificación y medición de las principales brechas de género:

- Brecha de cuidados y brecha de tiempo: las mujeres realizan el 75,7% de las tareas domésticas y de cuidados no remunerados y les dedican, en promedio, 6,4 horas diarias, mientras que los varones les dedican un promedio de 3,4 horas diarias.
- Brecha laboral: las mujeres y personas travestis y trans enfrentan, el mercado laboral en condiciones marcadamente desiguales respecto a sus pares varones.
- Brecha de ingresos: debido a las desigualdades que las mujeres enfrentan tanto en la distribución del trabajo no remunerado como en el mercado laboral, las mujeres y personas trans perciben, en promedio, menores ingresos que sus pares varones. Esta desigualdad se amplía en empleos informales.
- Brecha relacionada con la violencia de género.
- Brecha en salud y autonomía física y reproductiva: los peores niveles de ingresos y condiciones de empleo que enfrentan las mujeres y LGBTIQ+ se traducen en dificultades para acceder al sistema de salud. Políticas que busquen asegurar la atención médica en condiciones de igualdad y libre de discriminación y violencia son imprescindibles para cerrar brechas de desigualdad en la salud y promover la autonomía física y reproductiva.

Resultados

El crédito ejecutado ponderado² del PPGyD argentino del año 2022 fue de \$ 2.620 mil millones. Si se analiza cómo se distribuyó la ejecución, la brecha a la que se le asignó mayor cantidad de recursos fue la de tiempo y cuidados con el 65% del total, donde se incluyeron los programas relacionados con prestaciones previsionales por moratoria previsional, la mejora de jardines de infantes, el plan Potencia Trabajo, entre otros.

Resulta de gran importancia el tratamiento de esta brecha, ya que la carga extra de responsabilidad sobre las mujeres tiene diferentes impactos a lo largo de su vida: en sus posibilidades de estudiar, de trabajar por un salario y percibir la misma remuneración que sus pares varones, tener protección social y jubilación, desarrollarse en su carrera, así como también en sus probabilidades de ser pobre o salir de la pobreza. En este sentido, el 52% de la ejecución del PPGyD se destinó a la moratoria previsional, que es la principal vía de acceso de las mujeres a la jubilación, a la vez que constituye una de las principales políticas de reconocimiento monetario del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las argentinas.

En segundo lugar, con el 32% se ubicó la brecha de ingresos donde los programas se encuentran relacionados con las pensiones no contributivas, políticas alimentarias, asignaciones familiares y políticas de comercio interior. En tercera y cuarta posición se encontraron la brecha de violencia (erradicación de la violencia de género) con el 2% y la brecha en salud y autonomía física y reproductiva (1%).

En el Gráfico 8, se detalla el análisis por ministerio involucrado. Se puede observar que la mayoría de las partidas se reparten entre los ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (71%), el de Desarrollo Social (25%) y el de Mujeres, Géneros y Diversidad (2%). El 2% restante está conformado por los restantes Ministerios Nacionales.

² Se utilizaron ponderadores con el fin de incorporar políticas que tienen impactos positivos en las brechas de género y que no fueron diseñadas con este objetivo.

Gráfico 8. Partidas del presupuesto abierto con Perspectiva de Género y Diversidad, 2022, Argentina.

Fuente: elaboración propia en base a Ministerio de Economía - Argentina.

Conclusiones

A lo largo del análisis se observaron diferentes características de los jefes de hogar según sean hombres o mujeres. Las principales diferencias se encuentran en los tipos de hogares que conforman y el nivel de estudios alcanzado por cada uno. En la mayoría de los hogares donde el jefe de hogar reconocido es mujer, los mismos figuran ser unipersonales o monoparentales (hogares donde hay hijos, pero solo un padre/madre). Asimismo, la mayoría de las jefas de hogar muestran haber alcanzado mayores niveles de estudio que los hombres jefes de hogar.

El nivel de ocupación (48% mujeres jefas de hogar inactivas) demuestra que, en Bahía Blanca, un gran porcentaje de las mujeres jefas de hogar son jubiladas y viven solas (por lo cual son reconocidas como jefas de hogar), lo que puede ser generado por la mayor esperanza de vida en las mujeres que en los hombres. A su vez, esto puede indicar que, anteriormente, en dicho hogar había un jefe de hogar masculino (esposo).

Por otro lado, el presupuesto con perspectiva de género parece demostrar interés por parte del Estado de contribuir a que la brecha de género sea cada vez menor. En este sentido, también existen otras iniciativas que apoyan directamente a los hogares donde la jefa de hogar es mujer, especialmente teniendo en cuenta que, como se menciona anteriormente, las mujeres suelen destinar mucho más tiempo que los hombres al cuidado de terceros.

Algunas de las iniciativas son:

- El proyecto de ley “Cuidar en Igualdad”, que propone la creación de un Sistema Integral de Cuidados para garantizar la provisión, socialización, reconocimiento y redistribución del trabajo de cuidado entre el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias y entre todas las identidades de género para que todas las personas accedan a los derechos de cuidar y ser cuidadas en condiciones de igualdad.
- Programa Nacional “Igualar”, para la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción, con el objetivo de contribuir en la reducción de las brechas y segregaciones estructurales que componen la desigualdad de género en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada interseccional y de derechos.
- Programa Registradas, con el objetivo de reducir la informalidad en el sector de trabajadoras de casas particulares, garantizar su acceso y permanencia a un empleo.
- Programas Acompañar y Producir, que buscan fortalecer la independencia económica de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género.

Por último, cabe destacar que, si bien los resultados del análisis traen consigo interesantes cuestiones para analizar respecto a los jefes de hogar, es necesario precisar que la muestra de la EPH es muy chica, por lo que los resultados pueden no reflejar con exactitud la realidad de lo que sucede en el interior de los hogares.