Lic. en Economía

Lic. en Administración de Empresas

TESIS DE GRADO

¿Mujeres en ascenso?

Participación Femenina en el Mercado Laboral Argentino

María Florencia Manzur - Nº Legajo: 25184

Esmeralda Torre - Nº Legajo: 24280

Buenos Aires, Julio 2018

Agradecimientos

A nuestros padres, a nuestro profesor Darío y a nuestra mentora María.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

Índice

1. **Introducción**…….…3
2. **Desarrollo**…….…6
   2.1 Revisión Bibliográfica…….....6
   2.2 Marco Metodológico…….....14
3. **Resultados**…….....15
   3.1 Estadística Descriptiva…….....15
   3.2 Análisis de Regresión…….….30
4. **Conclusión**……36
5. **Bibliografía**……..….37

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

1. Introducción

El rápido crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las principales transformaciones mundiales de los últimos 50 años (Goldin, 2006). Un punto importante para el sector femenino fue el desarrollo de la economía laboral y la realidad del papel económico cambiante de las mujeres que se ha dividido en cuatro fases. La última fase, denominada "revolución silenciosa" se vió fuertemente condicionada por el aumento de la participación laboral femenina. Este incremento junto con los cambios en los horizontes e identidades de las mujeres marcaron puntos de inflexión para sus ocupaciones y expectativas. Esto es, algunos cambios fueron condiciones previas necesarias para que surja una progresión lógica de participación laboral (Goldin, 2006) y posicionando a esta penalidad como una problemática relevante en muchas regiones, pero especialmente en América Latina y en nuestro país. Sin embargo, a pesar de la gran "revolución silenciosa" persisten las brechas de género.

En la mayor parte de los países la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres (Unesco, 2016). Según (Luis Abramo,2002) quien hace hincapié en las grandes disparidades de género en el mercado laboral, "*existen estereotipos que en general tienden a desvalorizar a la mujer como trabajadora".* A lo largo de la vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a un salario a la par de los hombres. Si bien la participación de las mujeres en puestos laborales mejoró en los últimos 20 años (Banco Mundial, 2016), todavía está lejos de lograrse la equidad. Esto es, la situación para las mujeres que aspiran a insertarse en sectores de trabajo se encuentra con mayores restricciones respecto al sexo masculino (Goldin, 2006). En efecto, esta penalización no se explica por sus dotaciones educativas, lo que constituiría claros indicios de discriminación. Siguiendo a (Botello, 2015) una de las causas para explicar la desigualdad de género en el mercado laboral es la penalización salarial por maternidad; es decir, por el hecho de ser madre, la mujer incurre en una pérdida de su ingreso laboral. Lo anterior se explica porque como la mayor parte de la crianza de los hijos recae en las mujeres, estas deben realizar un *trade-off* entre el tiempo dedicado a su empleo y a su familia, limitando capacidades laborales tales como la educación, la experiencia y el *know how*.

Si bien la diferencia salarial existe en todo el mundo no es uniforme. Esto se evidencia, por ejemplo, en la investigación de (Todd, 2001) quien estima que el Reino Unido y Australia son los países con mayores pérdidas en salario para las madres con dos hijos, con diferencias de 25,5% y 12%, respectivamente, seguidos por Estados Unidos y Alemania con diferencias de 15.5% y 10.7%.

Por un lado, según las estadísticas de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), las tasas de participación de las mujeres han crecido sustancialmente en la región en las últimas décadas. Sin embargo, las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres casadas siguen siendo pronunciadas (Gangl y Ziefle, 2009). Dado el tradicional papel de cuidadoras que tienen las mujeres, además de la brecha salarial tradicional, las madres parecen ser las que sufren las mayores desventajas, y esta

“penalización por maternidad” se ha identificado en las diferencias salariales entre madres y mujeres sin hijos (Alejandra Gómez, 2012).

Según datos de CIPPEC, en el caso de Argentina solo 3 de cada 10 puestos de trabajo, por ejemplo, en los cargos de jefatura y dirección en el país son ocupados por mujeres. Es llamativo notar que la mayoría de esas mujeres tienen hijos mayores de 6 años (PNUD, 2014), lo que podría evidenciar la existencia de cierta dificultad para compatibilizar la tenencia de niños pequeños con una inserción en estos puestos. El efecto de los niños sobre la brecha salarial de género es muy persistente y constante. Todas las demás fuentes están disminuyendo, pero el efecto del niño se mantiene, y eso termina siendo el factor clave (del Pilar Casal y Barham, 2013). Así, uno de los determinantes de estas diferencias parecería ser el factor maternidad que actualmente es uno de temas principales del debate social y político en Argentina.

Si bien existe una gran variedad de políticas sociales, a pesar de ello, la igualdad de género, no es, a priori, visualizada en estas políticas. Debido a que las intervenciones estatales no son neutrales en términos de igualdad de género (Kabeer, 1998; De la Cruz, 2009; García Prince, 2011), si esto no es visibilizado, puesto de manifiesto y tenido en cuenta en su concepción, las políticas desarrolladas pueden contribuir a naturalizar y perpetuar las desigualdades de género y de esta manera afectar el logro de sus objetivos y de la igualdad.

Teniendo en cuenta esta literatura, podemos decir que ésta nos ha motivado a investigar qué sucede en Argentina a partir de lo expuesto sobre la situación del mercado laboral femenino.

Si bien existen numerosos estudios acerca de las grandes disparidades de género que persisten en el mercado laboral, el presente trabajo propone analizar lo que ocurre con las horas semanales trabajadas, la tasa de participación laboral activa y el salario horario entre mujeres y hombres en Argentina para el período 2005-2015. Para la realización de este estudio se tendrán en cuenta los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) provistos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Nación (INDEC).

A lo largo de la primera sección del trabajo y siguiendo lo previamente establecido, se expondrá la revisión de literatura y bibliografía relacionada con la situación en el mercado laboral nacional e internacional haciendo principal foco en lo que ocurre con las brechas entre géneros. La segunda sección del trabajo consta de la implementación de metodología, análisis de resultados y una serie de regresiones descriptivas con las cuáles, como ya se mencionó, se buscará describir y analizar variables como la participación laboral, la cantidad de horas semanales trabajadas y la brecha salarial entre géneros para el caso argentino. Finalmente se cerrará el trabajo con una conclusión.

Universidad de San Andrés

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

2. Desarrollo

2.1 Revisión Bibliográfica

A. Brecha Salarial: Contexto Internacional

Esta sección presenta un resumen de la revisión de la literatura consultada sobre el tema con el fin de poder contextualizar diferencias en acceso y brecha salarial entre hombres y mujeres existentes en todo el mundo.

Para comenzar observamos qué ocurre con esta diferencia salarial en países del primer mundo que se caracterizan por un muy alto grado de desarrollo humano y por el hecho de que poseen instituciones democráticas robusta. A pesar de esto y de la convergencia de género considerable en el tiempo, la desigualdad de género aún persiste en estos países (Kleven, Landais y Søgaard, 2017). Si bien resulta complejo determinar con exactitud el porcentaje de la disparidad salarial, debido a que las estimaciones varían por los factores que se controlan, por ejemplo, capital humano, sector de trabajo, formalidad laboral o edad, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), muestra que numerosos países desarrollados tienen una brecha salarial destacada, por ejemplo en Japón es del 25,7 %, en EE.UU. del 18,9%, en Reino Unido 17,1% y en Alemania 15,7%.

Por un lado, las primeras publicaciones sobre desigualdad de género en el mercado laboral se centraron en el papel del capital humano y la discriminación (Altonji y Blank, 1999), la desaparición de las diferencias de género en la educación y la implementación de políticas antidiscriminatorias que sugieren que la explicación de la disparidad salarial está en otra parte (Kleven y Landais, 2017). Por el otro, las publicaciones posteriores se centran en factores como , la experiencia en el mercado laboral, el nivel educativo y la capacitación en el trabajo que constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales (Becker, 1975). Sin embargo, estos presentan endogeneidad probablemente por la omisión de una variable relevante. Según estos trabajos, las personas con mayor nivel educativo y mejor formación son capaces de ofrecer una mayor cantidad de esfuerzo productivo que las que tienen menor formación. En general, esta diferencia se agrava con el paso del tiempo, es decir, a medida que las mujeres comienzan a tener hijos, más precisamente, cuando las mujeres tienen hijos. Asimismo, Claudia Goldin en su investigación con datos de Estados Unidos encontró resultados similares descubrió que la brecha salarial de género en este país es la más grande para las mujeres en sus 30 años, en otras palabras, sus mejores años para tener hijos. Además, si el hogar está compuesto por niños pequeños (menores de seis años) sus madres tendrán una menor participación en mercado de trabajo que las mujeres con hijos mayores a los seis años. Es decir, la mayor parte de la desigualdad de género restante en los ingresos se debe a los niños.

Para evidenciar lo anterior, expondremos la situación de los países que poseen una disparidad salarial por maternidad, por ejemplo, esta se sitúa entre el 9% y el 18% por hijo en Alemania, los Estados Unidos de América y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Gangl y Zieve, 2009). Si

bien todos ellos están catalogados como países desarrollados, los datos revelan que son independientes a la hora de abordar esta problemática y por ende, los resultados son distintos. A pesar de las recomendaciones de las instituciones mundiales y las diferentes medidas y normativas aprobadas por ciertos estados, la brecha salarial en términos globales apenas se ha reducido en los últimos años (Traverso, 2012).

El primer lugar, observaremos a Dinamarca. Los aportes del trabajo de Kleven y Landais, quienes trabajan con datos administrativos daneses de 1980-2013, demuestran que la llegada de los hijos crea una brecha de género en las ganancias de alrededor del 20% a largo plazo, impulsada en proporciones aproximadamente iguales por la participación en la fuerza de trabajo, las horas de trabajo y las tasas salariales (Kleven y Landais, 2017). Podemos resaltar tres aportes de su investigación: el impacto de los hijos en las mujeres es grande y persistente en una amplia gama de resultados en el mercado laboral, mientras que al mismo tiempo los hombres no se ven afectados. Segundo, la fracción de la desigualdad de género relacionada con los niños ha aumentado dramáticamente con el tiempo, de alrededor del 40% en 1980 a alrededor del 80% en 2013. Por lo tanto, en una primera aproximación, la desigualdad de género restante tiene que ver con los niños. Tercero, las condiciones que influyen en la disparidad salarial se transmiten a través de generaciones. Es decir, las influencias ambientales que recibe una niña en la formación de preferencias sobre la familia y el trabajo o carrera está fuertemente relacionada con el historial de trabajo de los abuelos maternos: las mujeres que crecen en familias tradicionales con un sostén masculino y una ama de casa incurren en mayores penas para los niños cuando ellas mismas se convierten en madres.

Siguiendo esta línea de maternidad como determinante relevante de la brecha, observamos que ocurre con los niños pequeños en la participación de las mujeres en los Estados Unidos. Boushey (2005) muestra que la penalización infantil sobre la participación de las mujeres en edad laboral entre 25 y 44 años, fue en promedio de 14.4% durante el período de 1984 a 2004. Esto significa que la participación de las mujeres en este grupo de edad con hijos en el hogar en la fuerza laboral promedió 14.4 puntos porcentuales menos que las mujeres sin hijos en el hogar. Sin embargo, la pena ha disminuido consistentemente en las últimas dos décadas, en 1984 fue de 20.7 puntos porcentuales y en 2004 fue de 8.2 puntos porcentuales. En términos de la situación actual del mercado laboral, los efectos negativos de los niños en la oferta laboral de las mujeres cayeron entre 2000 y 2004. Es decir, existe una tendencia descendente para la inserción laboral de las mujeres. Paralelamente, Estados Unidos presenció una recesión económica que derivó en la pérdida sostenida de empleos para todas ellas (aquellas con y sin hijos en el hogar) pero, para principios de 2004 el mercado laboral comenzaba a regresar a su nivel de empleo, y una vez que esto se controla, la presencia de niños en el hogar juega un papel menor en la participación laboral de las mujeres que en años anteriores. Además, el autor afirma que casi la única razón por la cual las mujeres mayores mejor educadas abandonar la fuerza de trabajo fue cuidar de los niños pequeños, mientras que al mismo tiempo, la mayoría las mujeres jóvenes altamente educadas permanecen en la fuerza laboral cuando tienen hijos. En suma, con cada nacimiento, la mujer pierde un 4% de su salario con respecto a un hombre, mientras que para el padre

los ingresos aumentan alrededor de un 6% (OCDE, 2014). Para comprender mejor la interacción entre las variables, como el crecimiento salarial diferencial, así como la clasificación que tiene cada mujer en el mercado laboral resulta óptimo resaltar que los costos de tener niños se descomponen en la pérdida de habilidades durante las interrupciones, las oportunidades de ingresos perdidos y la menor acumulación de experiencia (Jerome, Dustmann y Stevens,2015). Siendo estos factores las justificaciones que adoptan los empleadores a la hora de contratar personal.

Sin embargo, existen importantes diferencias entre países los países desarrollados, como es el caso de Nueva Zelanda. Dixon (2000) estudió los efectos de la maternidad en las ganancias en este país y mostró que la penalidad por ganancias por hora era del 7% por tener un hijo. Tener dos o más hijos aumentó la pena al 10%. Esto evidencia que las madres sí ganan relativamente menos que las mujeres sin hijos que son similares en sus características demográficas y nivel educativo. Sin embargo, estas estimaciones se deben considerar como estimaciones preliminares de los efectos de los niños en las ganancias por hora de las mujeres de Nueva Zelanda, porque los datos y los métodos en que se basan tienen algunas limitaciones significativas. Siguiendo esta literatura se ha encontrado que los efectos de la maternidad en los ingresos relativos de las mujeres y la brecha salarial de género, en parte es debido a su experiencia laboral reducida, y en parte debido a la pérdida de la continuidad del empleo con los empleadores antes del parto (Dixson, 2000). Las diferencias relativas de las empleadas que están implícitas en las sanciones salariales por hijos estimadas podrían representar potencialmente alrededor de un tercio de la brecha salarial total entre hombres y mujeres de entre 20 y 39 años.

Los avances logrados en los países más desarrollados del mundo en materia de equidad de género respecto de la participación económica son notables, aunque cabe resaltar que en ninguno de ellos se ha llegado a la total igualdad en este aspecto. Los países nórdicos (Noruega, Finlandia, Suecia, Islandia y Dinamarca), más Canadá, son los que han alcanzado una mayor equidad de género en sus mercados de trabajo, con una participación de las mujeres cercana al 90% de la de los hombres. Este resultado no es gratuito: los países nórdicos se han distinguido desde hace ya varias décadas por haber introducido medidas específicas de igualación de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, tales como la flexibilidad en las jornadas laborales para que ellos o ellas, a elección, puedan asumir las labores relacionadas con la crianza de los hijos (Gómez *et al.*, 2013). Sin embargo, Henrik Kleven presenta un argumento sobre la brecha salarial de género de Dinamarca: una penalización por tener hijos. Pese a las medidas de igualación anteriormente mencionadas, tiene una brecha salarial de género casi del mismo tamaño que la de los Estados Unidos. Esta se debe a una fuerte disminución en los ingresos de las mujeres después del nacimiento de su primer hijo, sin una reducción salarial comparable para los hombres. El efecto acumulativo es enorme: las mujeres terminan ganando un 20 por ciento menos que sus compañeros masculinos en el transcurso de su carrera. Las mujeres sin hijos tienen ingresos que son bastante similares a los salarios de los hombres, mientras que las madres experimentan una brecha salarial significativa. La maternidad, según el estudio, representa el 80 por ciento de la brecha salarial de género en Dinamarca.

En cambio, sorprende que varios de los países que tienen un nivel alto de desarrollo humano muestren al mismo tiempo valores relativamente bajos de equidad de género en la participación laboral. Este es el caso de Estonia. Si bien esta antigua república soviética no pertenece al grupo de países primer mundistas, en la actualidad está considerada como la meca tecnológica de Europa. Esto impacta positivamente en la educación, sistema legal, sanitario y policial, y en la reducción de tiempos de espera en diversas gestiones[1]. A pesar de esto, posee una de las brechas salariales más grande de la Unión Europea. Según los datos del informe con datos de 2014 de Eurostat las mujeres perciben casi un 28% menos de salario mínimo, bastante menos que todos los demás países europeos. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social Español remarcó que la brecha salarial de género es un problema en Estonia. En 2014, las mujeres estonias ganaban en promedio 1,50 € menos a la hora que los hombres. "Alrededor de 50 céntimos de la diferencia proviene de hombres que trabajan en empleos con sueldos medios más altos y alrededor de 1 € proviene de hombres que ganan más en las mismas profesiones." A su vez, sostiene que una de las principales razones de la brecha salarial son las interrupciones y adaptaciones que vienen con tener hijos y criarlos durante sus primeros años. Asimismo menciona que la brecha salarial podría ser menor si los problemas que impiden el juego del mercado se resolvieran. Por ejemplo, si la guardería infantil fuera más accesible, las madres no tendrían que quedarse en casa durante tanto tiempo antes de volver a trabajar. Una situación interesante es la que se plantea en una encuesta de la Estonian Business School, que incluyó también a mujeres “millennials” (nacidas entre 1985 y 1995). Esta sostuvo que en la evaluación de las mujeres jóvenes, uno de los principales obstáculos en su carrera es tener que quedarse en casa cuando sus hijos se enferman y la convicción de que esta es la obligación de la mujer. Por ejemplo, en el caso de las mujeres gerentes, "en el 56 % de todos los casos es la madre que se queda en casa, y si se trata de empleados por debajo del nivel de gestión, el número es aún mayor, un 71 %". Los gerentes a menudo tienen la oportunidad de contratar a una niñera por su salario relativamente mayor al resto de varios empleos. Entonces, en este caso, la mayor parte de la desigualdad de género restante se puede atribuir a los efectos dinámicos de los hijos. De esto nos surge la inquietud, ¿Sólo la madre es la que debe cuidar de un niño? ¿O debería compartirse la carga y los deberes entre madre y padre?

Como sostiene Estereo Mois, pese a que establecer una única causa es complejo, se considera que la brecha salarial podría también responder a las costumbres y leyes que impidieron tradicionalmente al acceso a ocupar el puesto. Esto pone de manifiesto una ineficiencia para el mercado y entonces, su equilibrio tampoco es el óptimo. Por lo que si las restricciones del mercado fuesen flexibilizadas, las mujeres podrían tener un acceso más sencillo al mercado laboral, y si los salarios de las mujeres y los hombres se equiparan, entonces el volumen de la economía aumentaría también en consecuencia (Estereo Mois, 2015).

A continuación, pondremos el foco en América Latina. Históricamente, este continente ha atravesado por múltiples ciclos económicos (auges y caídas) que han afectado en diferentes maneras el

[1] Sitio Oficial del Gobierno de Estonia: https://e-estonia.com

desempeño de sus principales variables macro y microeconómicas. Una característica destacada de los países que la componen es la alta volatilidad de sus sistemas que ha condicionado la estabilidad social, política y económica a lo largo del tiempo. Y así, se ha colocado a la desigualdad en la distribución de los recursos y en el ejercicio de los derechos como distintivo. Si bien no se trata de la región con más carencias económicas del mundo, sí se destaca por ser la más inequitativa, lo que representa un obstáculo para el bienestar actual y el desarrollo futuro de sus sociedades y economías (CEPAL, 2014).

Según Gasparini y Marchionni (2015), en su investigación mencionan que en la década de 1960, rigió un patrón típico de todos los países de América Latina pero, con distintas intensidades. Por ejemplo, en Brasil, dos de cada diez mujeres adultas estaban en la fuerza laboral, ya sea empleadas o buscando trabajo activamente. En comparación al siglo actual, esta cifra ha cambiado drásticamente, aumentando a siete de cada diez. Las mujeres en la región ahora asignan una mayor parte de su tiempo a las actividades del mercado en lugar de trabajar en el hogar. La brecha con los hombres en la participación en el mercado de trabajo sigue estando lejos de ser cerrada, sigue siendo mayor que en otras regiones del mundo, sin embargo, su ancho se ha reducido sustancialmente.

En América Latina, particularmente en los años ochenta y noventa han sido descritos como fuertes períodos de pobreza, desempleo, flexibilización o descentralización del mercado laboral y evolución de los diferenciales de ingresos. Estos últimos tienen que ver, según (Abramo y Venezuela, 2001), con los cambios en la división social del trabajo entre géneros, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y las transformaciones en la estructura o dinámica familiar. Dadas estas nuevas tendencias o cambios en el paradigma social, se empieza a "naturalizar" el concepto de mujer como único sostén del hogar. También se puede señalar que conjuntamente con el crecimiento sostenido de la participación laboral femenina, se produce el debilitamiento del modelo de hogar nuclear con el hombre como exclusivo proveedor de ingresos (Vilosio, Villarreal y Puig, 2012) lo cual es muy novedoso para países como los de América Latina en donde el machismo está fuertemente asentado en distintos aspectos de la sociedad.

Después de tres décadas en que se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina, a un ritmo superior a los de los hombres, factores como nivel de educación y maternidad aún continúan siendo serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones salariales con respecto a los hombres (Abramo, 2004). Asimismo, durante este siglo, Gasparini y Marchionni sostienen, que la caída en la fertilidad es un factor relevante en la explicación de este aumento en participación femenina en la fuerza de trabajo. La fuerte correlación negativa entre las tasas de fertilidad y la participación femenina en el mercado laboral es un hecho estilizado en el mundo, y América Latina no es una excepción.

Por último, Piras y Ripani (2005) exploraron los efectos de la maternidad en la participación en la fuerza laboral y los salarios en Bolivia, Brasil, Perú y Uruguay y encuentran que esta penalización

salarial por maternidad es ser relevante dado que el nivel de participación femenina en la fuerza de trabajo es menor que en otras regiones del mundo, por lo que este ha reducido en gran medida su velocidad de crecimiento en la última década.

B. Brecha Salarial en Argentina

Esta sección tiene como propósito evidenciar las brechas en el acceso al mercado laboral y salarios en Argentina. Para comenzar, proponemos exponer cómo comenzó este proceso de incorporación. En la década del 60 se desarrolla en Argentina la integración de las mujeres a dicho mercado, siendo este vinculado a diferentes factores entre los cuales se destacan el acceso a mayores niveles educativos y las transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad (Brizuela y Tumini, 2009). Este proceso avanzó de manera gradual hasta los 80, acelerándose durante los 90 asociado al aumento del desempleo y al deterioro de los salarios reales de los jefes varones (Barrancos, 2007; Contartese y Maceira, 2006; Cerrutti, 2000). A pesar de la crisis de la década de los 90, las mujeres mantuvieron tasas de participación relativamente elevadas. Es decir, se afianzaron en el mercado de trabajo. Acto seguido, durante la post convertibilidad[2], la situación fue distinta. Es decir, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se traduce en un mayor acceso al empleo registrado (Castillo, 2008). Sin embargo, la recuperación económica y laboral resultó menos favorable para ellas: el desempleo femenino se redujo menos, los salarios de las mujeres crecieron menos y se detuvo el proceso de feminización del empleo que se observaba durante los 90, como resultado de un mayor crecimiento en las ramas de actividad tradicionalmente masculinas (Castillo et al., 2008). Por lo tanto, hacia el año 2007 se observó un mercado de trabajo con elevada inequidad de género. El ingreso laboral de las mujeres es menor que el de los varones, producto de una inserción laboral más precaria: menor participación en el mercado de trabajo (38% y 55%), mayores tasas de desempleo (12% y 8%), menor acceso al empleo asalariado registrado (54% y 64%) y menor ingreso por hora trabajada (Brizuela y Tumini, 2009). Además, las trabajadoras acceden en menor proporción a cargos de conducción, aun presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas. Asimismo, el grado de desigualdad laboral entre sexos varía según los sectores económicos, las ocupaciones, las regiones del país y el nivel educativo de los trabajadores. (Barrancos, 2007; Castillo et al., 2008; Contartese y Maceira, 2006; Cortés, 2003; Gálvez, 2001). Finalmente, en 2016, un 47,2% de la población de mujeres se encuentran en actividad, lo cual es mucho menor en comparación al porcentaje de la población de hombres que alcanza el 69,6%. La mayor tasa de actividad de mujeres se da en la franja entre 25 y 45 años, por lo que la brecha es mucho más grande cuando hablamos de menores de 25 años que se insertan al mercado laboral y en personas mayores a 45 años. A nivel

[2] A partir del año 2003 en Argentina

general, el porcentaje de mujeres trabajando es menor, y la brecha también se nota en la duración de su trayectoria laboral, muchas mujeres suelen ingresar más tarde al mercado laboral y también se retiran antes, lo que profundiza esta tendencia.[3]

Teniendo en cuenta todo esto, podemos deducir que existe una configuración de segregación de género donde, se establecen territorios de hombres y territorios de mujeres en la estructura ocupacional, persisten elevadas brechas salariales, incluso, como mencionamos anteriormente, en trabajadores de igual nivel de calificación y cargo jerárquico. Asimismo, es menor la participación femenina en los cargos de supervisión, puestos de gerencia y de dirección. Esto evidencia los procesos de segregación de género son independientes de la intensidad de habilidades poseídas. Entonces dado que no se puede suponer la existencia de un círculo virtuoso que asocie mejores prácticas en términos de gestión productiva con menores niveles de segregación (Castillo, 2008), existe un posible determinante de las brechas?

La inequidad de género es evidente: en tanto esta condición no se les plantea a los hombres, pues ellos habitualmente conservan a su familia mientras avanzan en sus carreras laborales, para las mujeres constituye un conflicto excluyente entre la familia y su carrera laboral. Cuando las mujeres analizan esta realidad laboral desde la perspectiva de la relación costo-beneficio, se encuentran con que es muy elevado el costo subjetivo que pagan si es que han procurado realizar una carrera laboral a la cual le dedicaron tiempo, dinero, energía, con su inherente dedicación y compromiso (Burin, 2008).

Si hasta ahora el "techo de cristal" en el ascenso laboral constituía una de las preocupaciones básicas por las desiguales condiciones de trabajo entre mujeres y varones, ahora se suma esta otra desigualdad: las "fronteras de cristal" que se imponen a las mujeres cuando deben decidir entre la familia o el trabajo (Burin, 2008). Principalmente, frente a una sólida segmentación del mercado laboral y frente a penalizaciones salariales por maternidad que difieren sustancialmente de un sector a otro y entre distintos cuantiles de salarios aumentando con el número de hijos, especialmente por los de menor edad Casal y Bradford (2013).

Paralelamente, la desigualdad en el mercado está relacionada con las percepciones culturales y sociales que influyen en las posibilidades de hombres y mujeres para insertarse con igualdad de oportunidades en los distintos sectores de la economía. Siendo los primeros los que tienen más posibilidades de insertarse como asalariados registrados (Giacometti, 2008).Nos parece importante resaltar que esta disparidad es también visible en otros aspectos, es decir, nos refleja la dificultad de acceso a cargos jerárquicos y las importantes diferencias salariales que enfrentan las mujeres argentinas (CEPAL, 2007). Las mujeres aún enfrentan grandes desafíos en materia de igualdad de género, y la maternidad parece ser una explicación "natural" al hecho de que se ubiquen en una posición desventajosa en sus trabajos (Budig y England, 2001). De este modo, el grado en que los factores institucionales —como las leyes, reglas y normas que protegen a las madres— determinen los

[3] INDEC (2016)

resultados salariales y las experiencias de las mujeres en el mercado laboral es una cuestión de fundamental relevancia para las políticas de cualquier país (Casal y Bradford, 2013). En la actualidad, se han manifestado los esfuerzos dirigidos puntualmente a cambiar las instituciones sociales, a través de la propuesta de leyes de igual salario para el mismo trabajo dado que una de las principales desventajas para que las mujeres puedan acceder a las fuentes de trabajo es la desigualdad o falta de equidad por su condición de género que las instituciones gubernamentales pasan por alto. Esto ocurre en toda América Latina, dado que existe una notable preferencia desfavorable hacia la mujer, implicando que deban trabajar más horas en el mercado laboral, y no siempre voluntariamente sino que se ven obligadas a hacerlo por una necesidad económica[4].

En 1995 se desarrolló El Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social, aunque no se implementaron todas sus reformas plenamente. Algunas de las reformas laborales establecidas fueron:

- **Ley de Promoción de Empleo.** Introdujo el periodo de prueba y facilitó la contratación temporal y a tiempo parcial, amplió la rebaja de cargas sociales y redujo las indemnizaciones por despido.

- **Ley de Riesgos de Trabajo.** Sus metas eran reducir la siniestralidad incentivando la prevención, desactivar la industria del juicio, garantizar al trabajador el cobro de sus indemnizaciones, y reducir sobrecostos.

- **Ley de Conciliación Laboral Obligatoria**. Establece una instancia previa al planteo judicial de los conflictos individuales de trabajo, a cargo de expertos privados, logrando reducir la litigiosidad en el área de la Capital Federal.

Actualmente, en Argentina, el gobierno liderado por Mauricio Macri está proponiendo un Proyecto de Ley por Equidad de Género que contempla una modificación de la ley de Contrato de Trabajo con el objetivo de crear una herramienta para que las trabajadoras pudieran reclamar a sus empleadores ante una retribución menor que un compañero varón por realizar la misma tarea. Esto indicaría que las instituciones estatales están poniendo el foco en la inclusión de las mujeres en la vida económica dado que es clave para el bienestar general y el crecimiento económico (CEPAL,2007)

Tanto la discriminación como la segregación son rasgos criticables del mercado de trabajo, no sólo en términos de equidad de género, sino también en base a consideraciones de eficiencia en el funcionamiento de mercados competitivos ya que, en ausencia de discriminación, empleadores maximizadores del beneficio remuneran a los trabajadores de acuerdo a su productividad, siendo esta una regla objetiva para la cual el género de una persona (o su raza, edad, etc.) se torna irrelevante (Esquivel, 2007).

[4] Datos provistos por el sitio oficial del banco mundial: www..worldbank.org

A partir de este primer análisis, consideramos de suma importancia analizar en profundidad cuál es la situación que enfrenta la Argentina en cuanto a tasa de participación activa en el mercado laboral, cantidad de horas trabajadas y salario horario entre géneros y según distintos factores.

2.2 Marco Metodológico

2.2.1 Metodología

Tal y como se mencionó en las primeras secciones, para la realización del presente trabajo, hemos utilizado los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Nación (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE) de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), restringiendo el estudio para el período 2005-2015 en Argentina.

La metodología implementada es puramente descriptiva, sin pretensiones de entablar causalidades entre las variables seleccionadas, considerando de esta manera la posible existencia de sesgos y problemas de endogeneidad entre las mismas. Por lo tanto, el análisis metodológico consta de dos principales secciones, la primera relacionada con la exposición de una serie de estadísticas descriptivas y la segunda con un breve análisis de regresión que permitirá controlar el estudio por ciertas variables.

Universidad de
SanAndrés

2.2.2 La Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

Se trata de un programa nacional de producción permanente de indicadores sociales, cuyo principal objetivo es conocer y registrar las características socioeconómicas y demográficas de la población urbana de la Argentina[5]. Siguiendo lo establecido por el INDEC (2016), la encuesta se constituyó como el primer instrumento en América Latina en relevar información y proveer datos acerca de los indicadores sociales de la fuerza de trabajo.

[5] Descripción del diseño de la EPH rescatado de: <https://www.indec.gov.ar/comunidadeducativa/eph.pdf>

A partir de múltiples cuestionarios sobre una muestra total de 31 aglomerados[6], se configuró una extensa base de microdatos que contiene información tanto de las diversas características del total de los hogares como de los miembros pertenecientes a ellos.

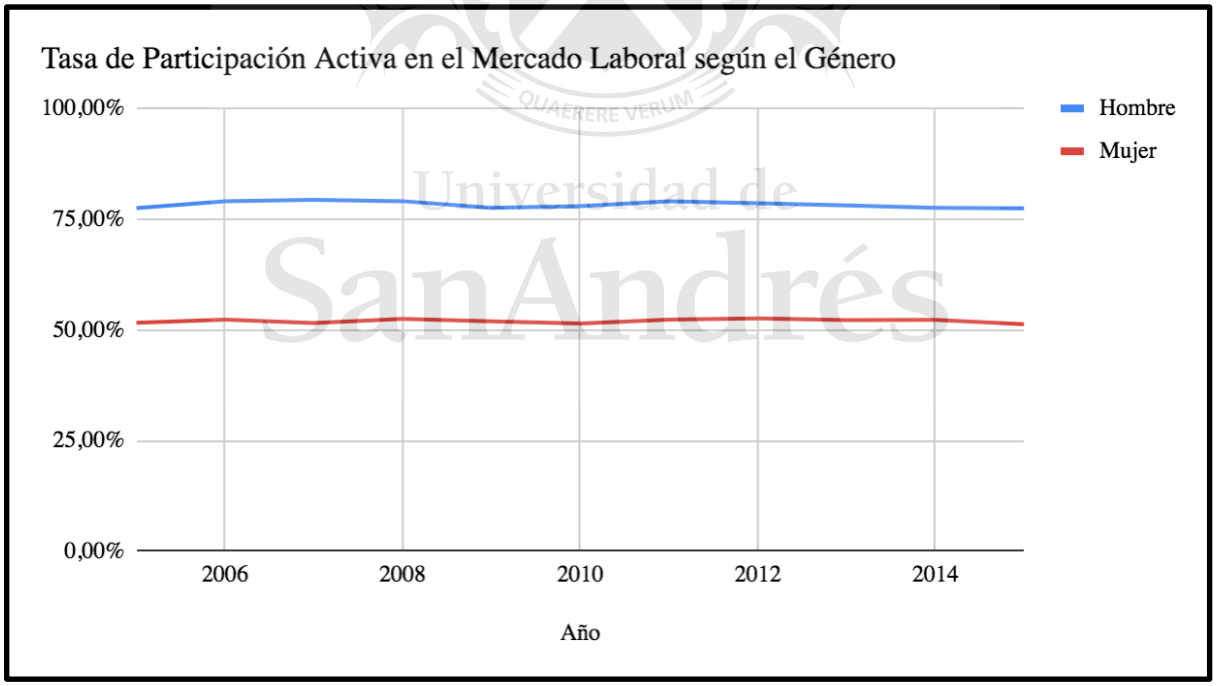
3. Resultados

3.1 Estadística Descriptiva

I. *Análisis de acceso al Mercado Laboral*

En primer lugar, se investigó acerca de los niveles de tasa de participación activa tanto de hombres como de mujeres en Argentina. Para ésto último, se delimitó el estudio para individuos desde los 18 a 65 años de edad.

Gráfico 1: Tasa de Participación Activa en el Mercado Laboral según el Género Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).[7]

[6] INDEC: Aglomerado es el conjunto de varias localidades de 100.000 y más habitantes que forman una Unidad (Marco Muestral Urbano 2011). En el 3° trimestre de 2006 se amplió la muestra de hogares de la EPH en los aglomerados de menos de 500 mil habitantes. También desde el 3° trimestre de 2006 se incorporaron a la EPH continua tres aglomerados (San Nicolás – Villa Constitución, Viedma - Carmen de Patagones y Rawson - Trelew), que venían siendo relevados en la modalidad EPH puntual, por lo cual el total de aglomerados relevados pasó de 28 a ser 31.
Información rescatada de: <https://www.indec.gov.ar/comunidadeducativa/eph.pdf>

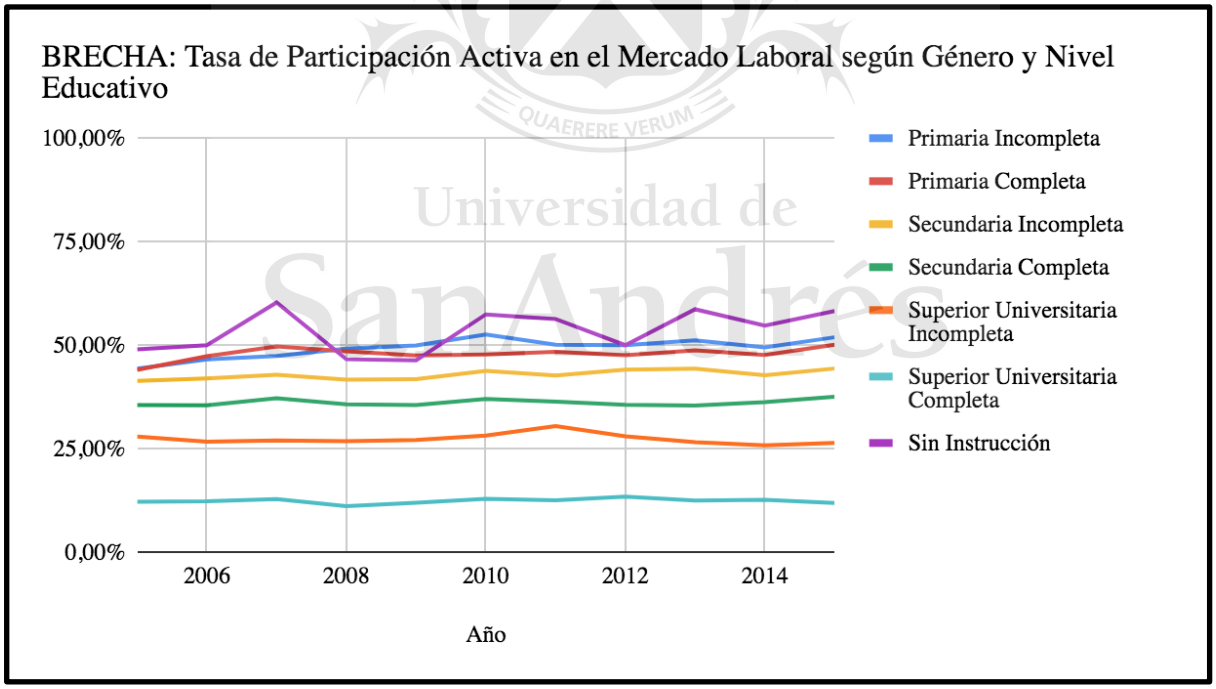
[7] A partir de la variable ESTADO (propia de la EPH), que determina la condición laboral de los individuos, se generó una nueva variable que segmenta la muestra sólo en individuos ocupados y desocupados para analizar la participación laboral entre géneros.

Nota: las tasas se estimaron a partir de considerar la variable ESTADO (ocupado o desocupado) propia de la EPH para obtener los datos de la condición laboral de los individuos. Se restringió el estudio para individuos pertenecientes al grupo etario de 18- 65 años de edad.

Tal y como puede observarse en el gráfico, existe una gran brecha en la tasa de participación activa entre los géneros. Los hombres parecen mostrar en promedio una tasa activa de casi un 77% mientras que las mujeres rondan un 52%.

A partir de estos resultados consideramos interesante ampliar el estudio teniendo en cuenta algunos factores que puedan determinar esta disparidad. Se optó por tener en cuenta el factor educativo a nivel individuo[8] y también el factor región, ésta última abarca: NOA (Noroeste) , NEA (Noreste), Cuyo, Pampeana, Patagonia y GBA (Gran Buenos Aires).

Gráfico 1.1: Brecha de la Tasa de Participación Activa en el Mercado Laboral entre Hombres y Mujeres según el Nivel Educativo.
Argentina, 2005-2015



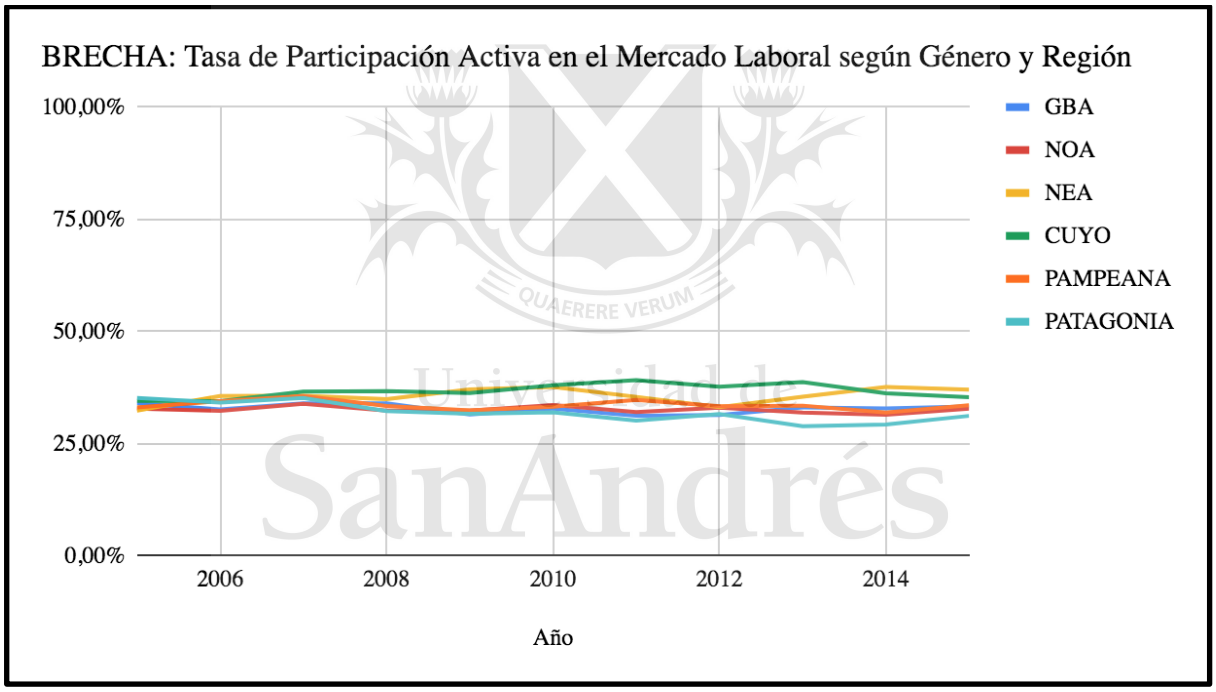
Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la tasa de mujeres activas en el mercado laboral en la de los hombres (considerando la tasa de participación laboral de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Tal y como lo ilustra el gráfico (Gráfico 1.1), la brecha entre tasas de participación activa en el mercado laboral para hombres y mujeres varía notablemente según los diferentes niveles educativos.

[8] NIVEL_ED: 1= Primaria Incompleta (incluye educación especial) , 2= Primaria Completa, 3=Secundaria Incompleta, 4=Secundaria Completa, 5=Superior Universitaria Incompleta, 6=Superior Universitaria Completa, 7=Sin instrucción

Puede observarse que tanto para los hombres y mujeres que completaron la primaria como para los que no, la brecha de participación laboral ronda un 47%. Asimismo, para aquellos hombres y mujeres que no completaron la secundaria, la brecha ronda un 42% mientras que para los que si la completaron, la brecha baja a un 35%. Para los hombres y mujeres que no completaron la educación universitaria la brecha de tasa de participación activa es, en promedio, de un 27%. Mientras que para aquellos que completaron la educación superior universitaria, la brecha es notablemente más baja, rondando un 12,5%. Es interesante observar que para aquellos hombres y mujeres que no tienen instrucción o poseen un muy bajo nivel educativo, la brecha de tasa de participación laboral es notablemente alta, en algunos casos superando el 50%.

Gráfico 1.2: Brecha de la Tasa de Participación Activa en el Mercado Laboral entre Hombres y Mujeres según Regiones.
Argentina, 2005-2015

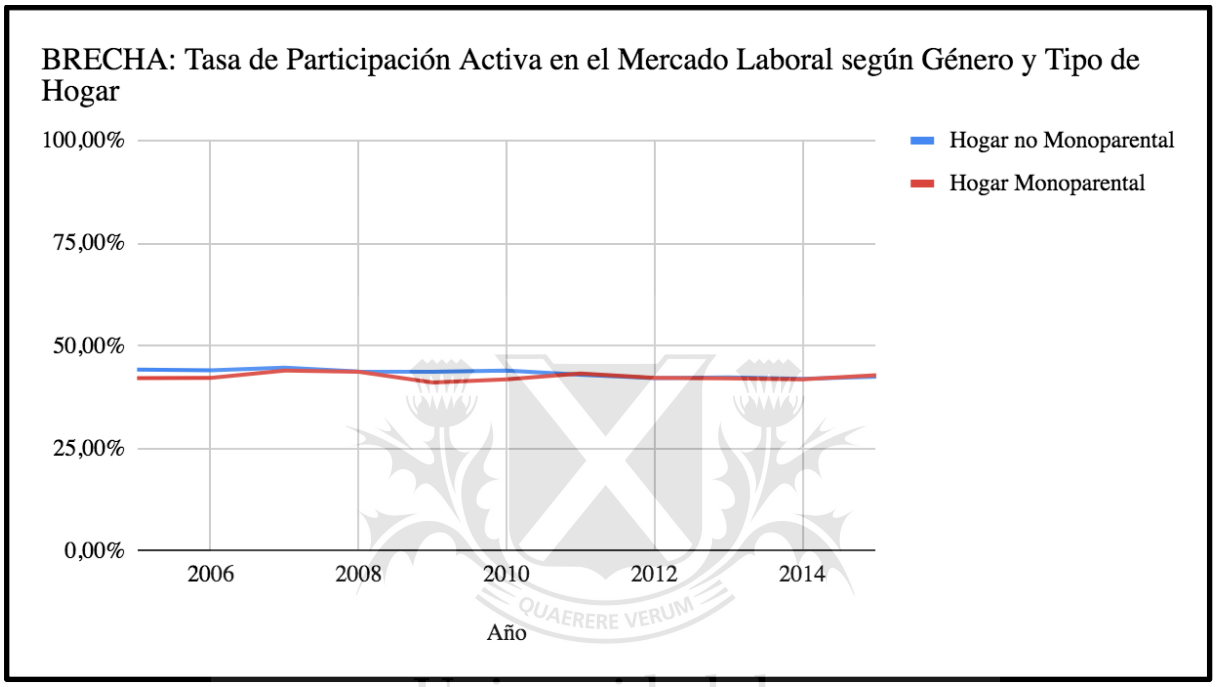


Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la tasa de mujeres activas en el mercado laboral en la de los hombres (considerando la tasa de participación laboral de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Tal y como lo ilustra el gráfico (Gráfico 1.2), la brecha entre tasas de participación activa en el mercado laboral para hombres y mujeres no varía significativamente según las diferentes regiones que componen el país. Sin embargo, puede observarse que para la región del Cuyo y el Noreste las brechas son más altas que para la Patagonia y el Noroeste. En promedio las brechas de tasas de participación activa entre géneros, según las regiones, rondan un 30%. Esto último quiere decir que la disparidad entre hombres y mujeres ocupados en el mercado sigue siendo alta aún estudiando por regiones.

A partir de estos resultados, consideramos interesante estudiar en mayor profundidad qué ocurre con la cantidad de horas trabajadas entre géneros.

Gráfico 1.3: Brecha de la Tasa de Participación Activa en el Mercado Laboral entre Hombres y Mujeres según Tipo de Hogar.
Argentina, 2005-2015

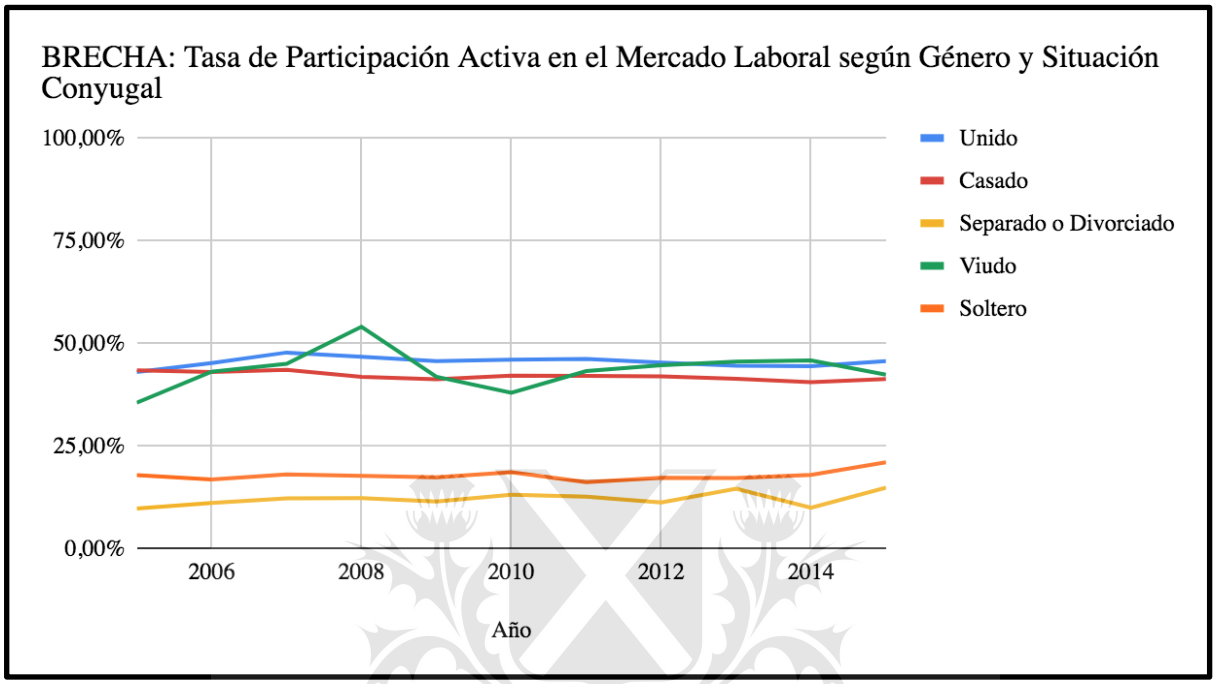


Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la tasa de mujeres activas en el mercado laboral en la de los hombres (considerando la tasa de participación laboral de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Universidad de SanAndrés

Tal y como lo ilustra el gráfico (Gráfico 1.3), la brecha entre tasas de participación activa en el mercado laboral para hombres y mujeres no varía significativamente según si el hogar es de tipo monoparental o no. Puede verse que existe una disparidad, entre géneros, en la tasa de participación activa en el mercado laboral de aproximadamente un 43% para los hogares no monoparentales (en los que existe la presencia del cónyuge en el hogar). Mientras que para aquellos hogares que son del tipo monoparental, la brecha es en promedio de un 42,3% entre hombres y mujeres.

Gráfico 1.4: Brecha de la Tasa de Participación Activa en el Mercado Laboral entre Hombres y Mujeres según Situación Conyugal.
Argentina, 2005-2015



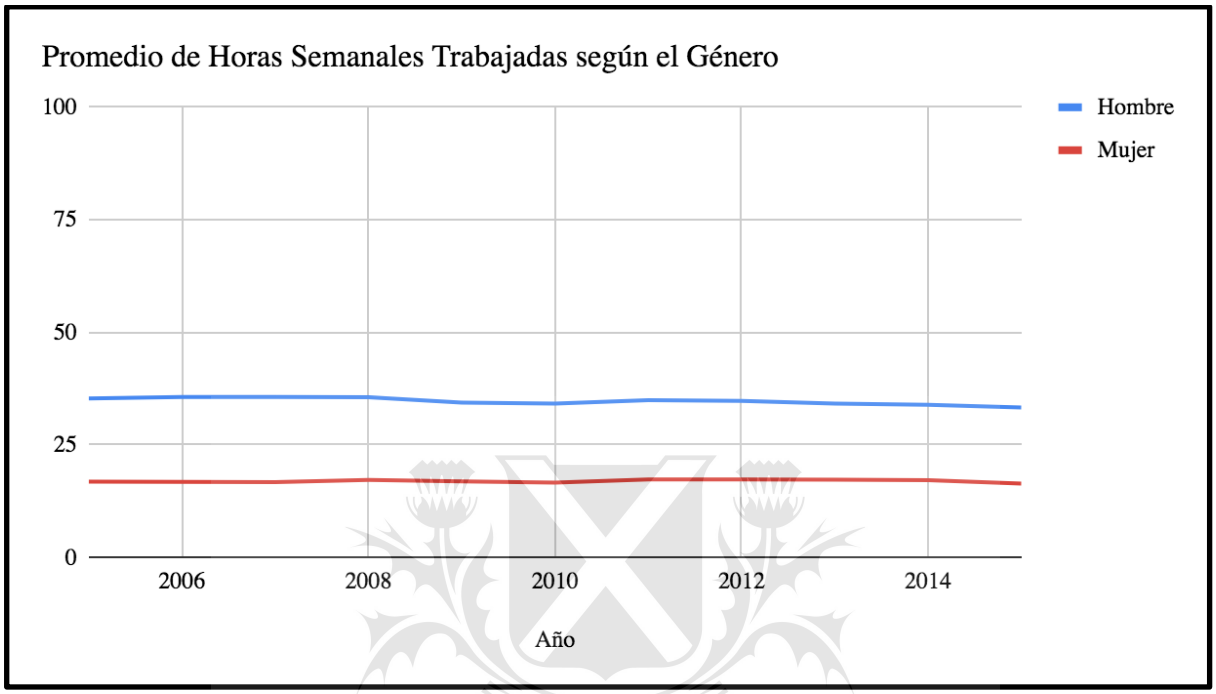
Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la tasa de mujeres activas en el mercado laboral en la de los hombres (considerando la tasa de participación laboral de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Universidad de San Andrés

El presente gráfico (Gráfico 1.4) indica, por su lado, que la tasa de participación activa en el mercado laboral entre géneros varía según la situación conyugal de los mismos. Puede observarse que para aquellos individuos separados o divorciados, la brecha es de casi un 12,15%, mucho menor que para aquellos que se encuentran en pareja, casados o viudos en donde las brechas alcanzan un 45,42%, 38,5% y 43% respectivamente y en promedio. Los solteros también presentan brechas de participación activa en el mercado laboral entre géneros rondando un 16,5%.

II. *Horas Semanales Trabajadas*

Gráfico 2: Promedio de Horas Semanales Trabajadas (en la ocupación principal) según el Género.
Argentina, 2005-2015



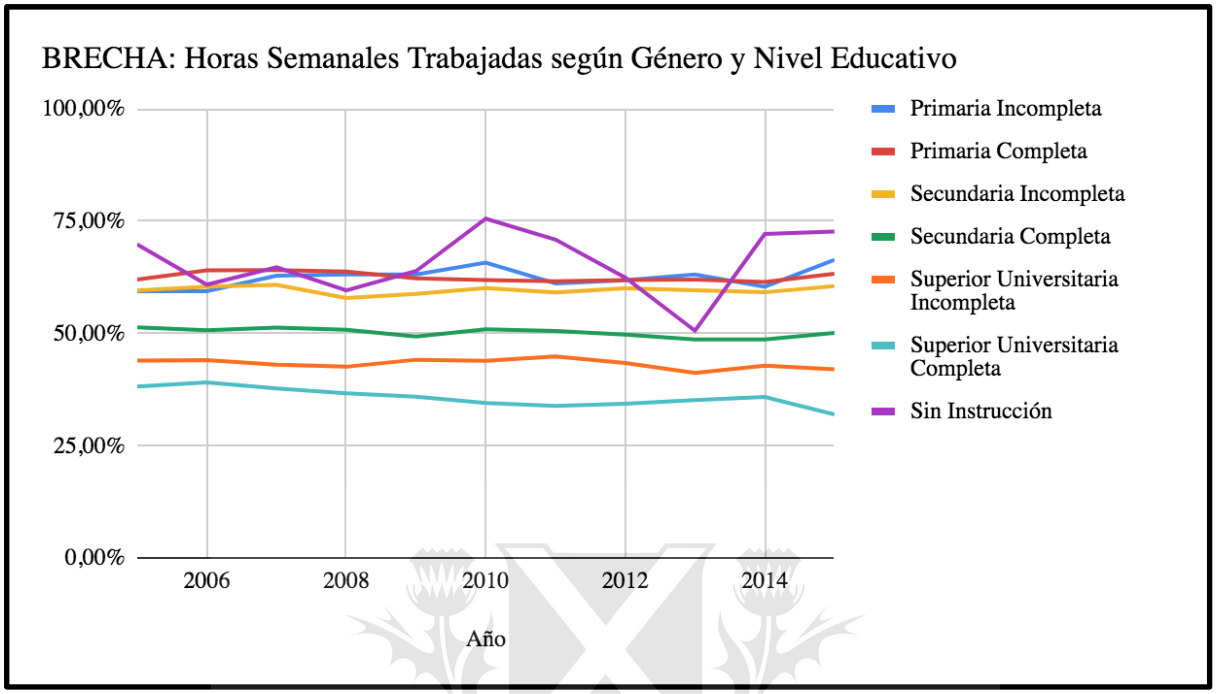
Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).[9] Se restringió el estudio para individuos pertenecientes al grupo etario de 18- 65 años de edad.

A partir de estos resultados (Gráfico 2) se observa, en promedio, la cantidad de horas trabajadas por hombres y mujeres desde los 18 a 65 años de edad. Los hombres parecen trabajar semanalmente casi 34 horas, mientras que, en promedio, las mujeres 17 horas. Tal y como se mencionó en las secciones anteriores, existen muchas posibles determinantes de dicha disparidad entre ellas el factor maternidad, el nivel educativo, el sector socioeconómico y laboral, entre otros.

Consideramos éste el aporte más relevante de este estudio. Basándonos en los resultados encontrados, puede observarse que efectivamente existe una destacada brecha en cuanto a la cantidad de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en el país. Asimismo, el Gráfico 2 demuestra que no sólo existe la mencionada brecha sino que ésta tiende a mantenerse constante en el tiempo.

[9] Se generó la variable HORAS considerando la cantidad de horas semanales trabajadas por el individuo en su ocupación principal (datos propios de la EPH).

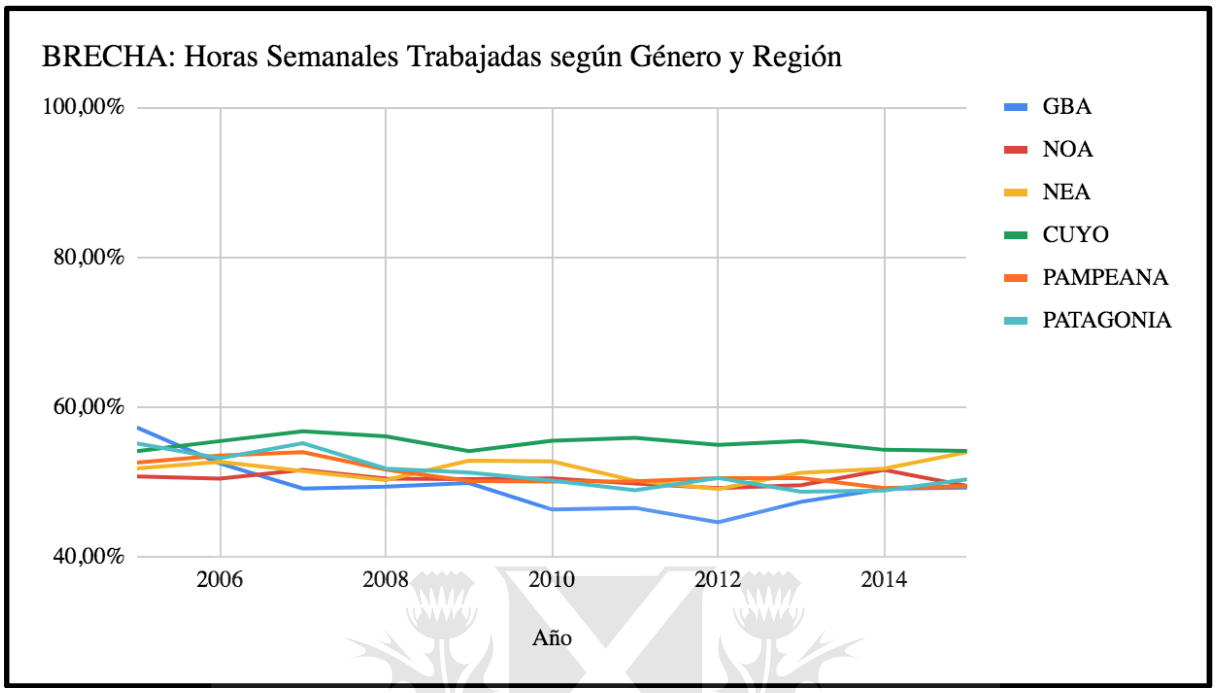
Gráfico 2.1: Brecha de Horas Semanales Trabajadas (en la ocupación principal) para Hombres y Mujeres según el Nivel Educativo
Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la cantidad de horas semanales trabajadas de mujeres en la de los hombres (considerando la cantidad de horas semanales trabajadas de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Tal y como puede observarse en el gráfico (Gráfico 2.1), la cantidad de horas semanales trabajadas entre hombres y mujeres varía según el nivel educativo. Para aquellos individuos con menor preparación, la brecha de cantidad de horas trabajadas es muy alta, rondando un 63%, mientras que para aquellos que alcanzan la educación universitaria, ésta se reduce significativamente y ronda un 34%.

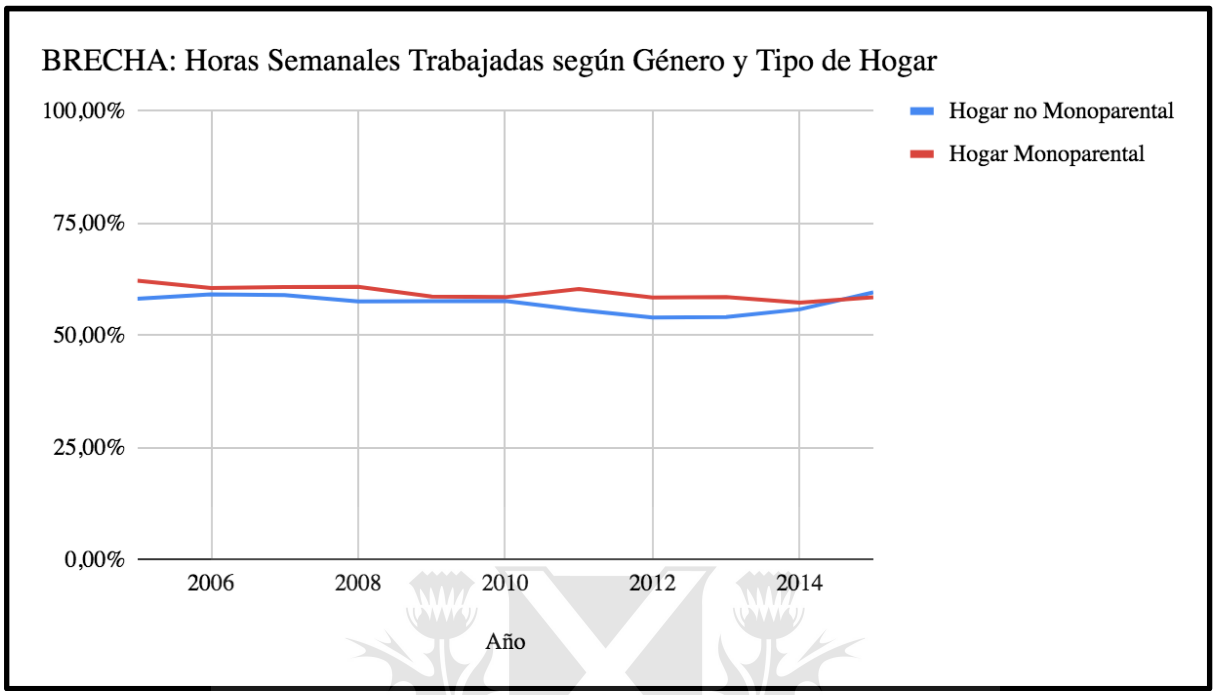
Gráfico 2.2: Brecha de Horas Semanales Trabajadas (en la ocupación principal) para Hombres y Mujeres según Regiones.
Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la cantidad de horas semanales trabajadas de mujeres en la de los hombres (considerando la cantidad de horas semanales trabajadas de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Siguiendo el gráfico (Gráfico 2.2) la brecha entre la cantidad de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres demuestra variar según las diferentes regiones que componen el país. Puede observarse una mayor brecha para la región del Cuyo y el Noreste que rondan un 53%, mientras que para el Gran Buenos Aires la disparidad se reduce en aproximadamente un 47%. Sin embargo, puede observarse que la brecha en todas las regiones representa un número alto en cuanto a diferencia de horas semanales trabajadas entre hombres y mujeres.

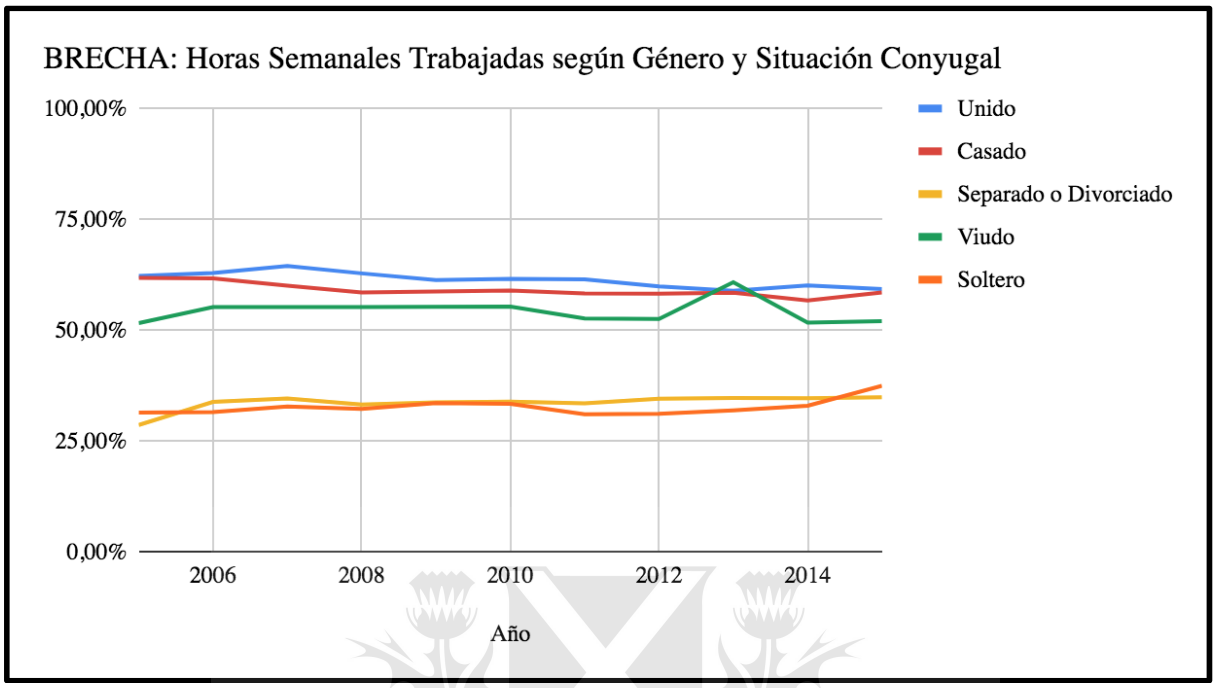
Gráfico 2.3: Brecha de Horas Semanales Trabajadas (en la ocupación principal) para Hombres y Mujeres según Tipo de Hogar.
Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la cantidad de horas semanales trabajadas de mujeres en la de los hombres (considerando la cantidad de horas semanales trabajadas de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Tal y como puede observarse en el gráfico (Gráfico 2.3), la cantidad de horas semanales trabajadas entre hombres y mujeres no parece variar significativamente según el tipo de hogar de los individuos. Para aquellos hogares del tipo monoparental, la brecha ronda aproximadamente un 60%, mientras que para los hogares con presencia de cónyuge, la disparidad es levemente menor, rondando un 55%. Asimismo puede observarse que en general existe una disparidad muy alta entre la cantidad de horas trabajadas por hombres y mujeres en la semana. También puede notarse que la tendencia no parece variar significativamente en el tiempo.

Gráfico 2.4: Brecha de Horas Semanales Trabajadas (en la ocupación principal) para Hombres y Mujeres según Situación Conyugal.
Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación de la cantidad de horas semanales trabajadas de mujeres en la de los hombres (considerando la cantidad de horas semanales trabajadas de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

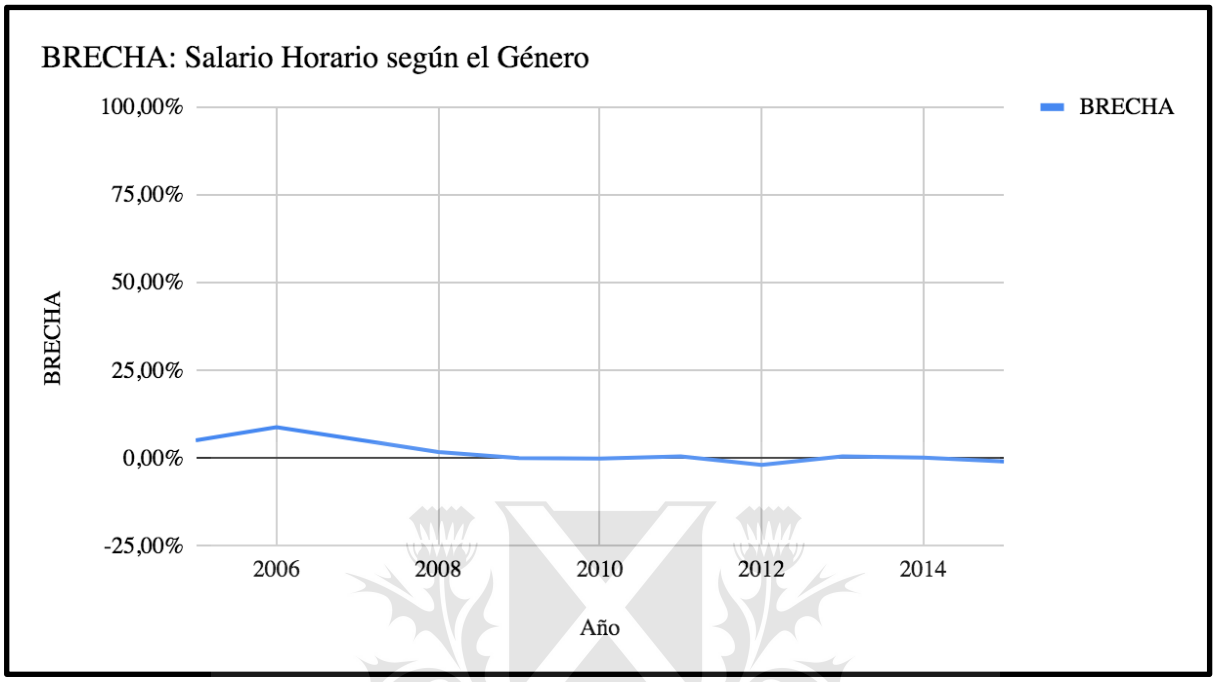
El presente gráfico (Gráfico 2.4) indica, al igual que el gráfico 1.4 de participación laboral, que la cantidad de horas semanales trabajadas varía según la situación conyugal de los individuos. Puede observarse que para aquellos individuos separados o divorciados y solteros , la brecha es de casi un 33% y 31% respectivamente, mucho menor que para aquellos que se encuentran en pareja, casados o viudos en donde las brechas alcanzan un 61%, 59% y 53% respectivamente y en promedio.

III. *Brecha Salarial*

En primer lugar, se elaboró un primer gráfico pretendiendo confirmar la existencia de una brecha salarial entre géneros, teniendo en cuenta el transcurso del tiempo (período 2005-2015). Para esto consideramos el Salario Horario[10] de la ocupación principal de hombres y mujeres .

[10] La variable Salario Horario se generó a partir de la división del monto total de ingresos de la ocupación principal de individuo con la cantidad de horas trabajadas en la semana (variable Horas). Los datos fueron extraídos directamente de la base de microdatos de la EPH.

Gráfico 3 : Brecha de Salario Horario entre Hombres y Mujeres Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación del salario de las mujeres en el de los hombres (considerando el salario de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

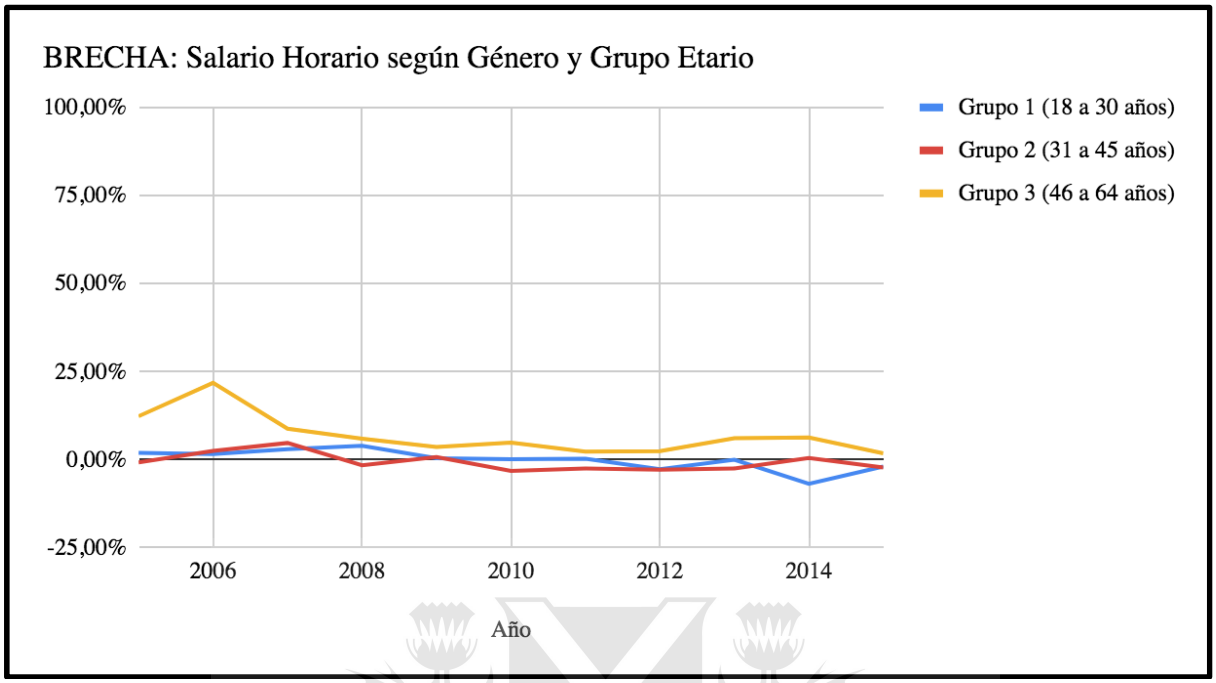
Como puede observarse, no se encontró una disparidad significativa entre los salarios horarios de mujeres y hombres para los años seleccionados en Argentina. Decidimos entonces profundizar el estudio según tres diferentes grupos etarios.

En segundo lugar, para este primer "zoom" en la brecha de Salarios Horarios,[11] decidimos segmentar la muestra por edades y analizar qué ocurre nuevamente con el salario horario según ciertos grupos etarios:

Grupo 1	*Grupo 2*	*Grupo 3*
18- 30 años de edad	***31- 45 años de edad***	***46 -64 años de edad***

[11] Variable Salario Horario no deflactado que consta de la división de los Ingresos de la primer ocupación y las horas trabajadas de los individuos.

Gráfico 3.1 : Brecha de Salario Horario entre Hombres y Mujeres según grupos etarios Argentina, 2005-2015

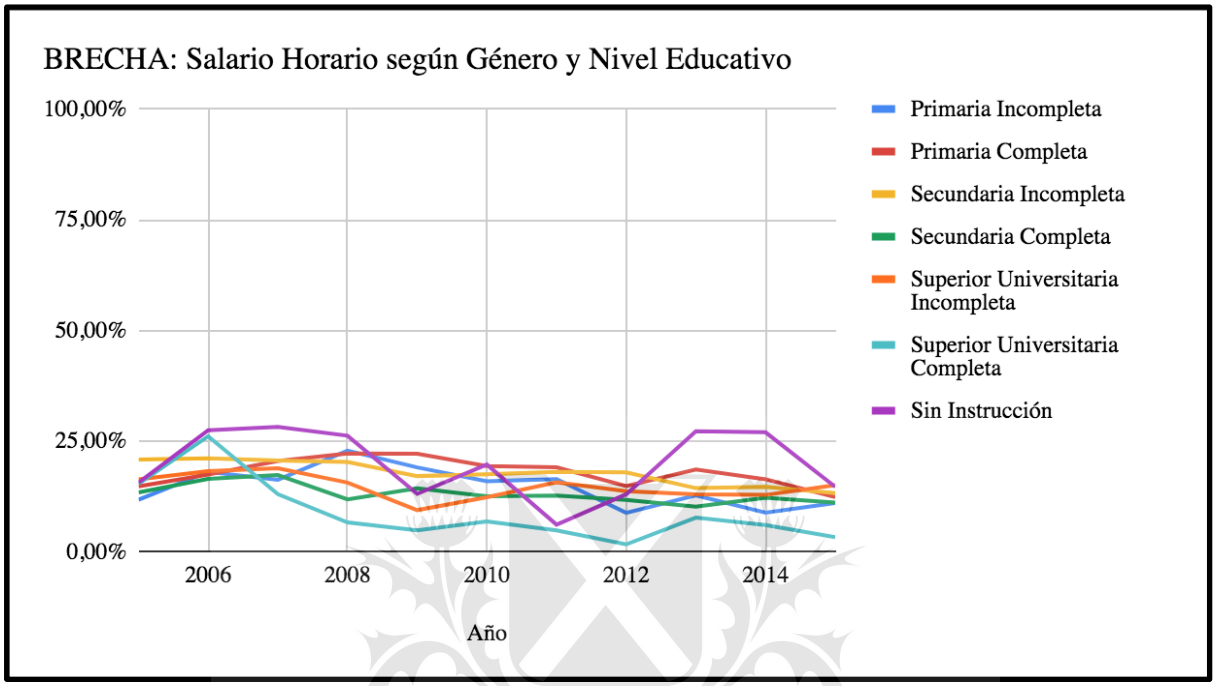


Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación del salario de las mujeres en el de los hombres (considerando el salario de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Lo interesante de esta tabla, es que si bien cuando analizamos la brecha salarial horaria entre hombres y mujeres no parecen existir grandes disparidades, cuando abrimos el estudio por edades encontramos que para el grupo etario tres (46-64 años de edad) la brecha se vuelve más notoria que para el grupo etario uno o dos. A su vez puede observarse que, a medida que transcurre el tiempo y sobretodo para los grupos etarios más jóvenes, estas brechas no sólo tienden a cerrarse, sino que el Salario Horario de la mujer empieza a superar lentamente al del hombre.

En tercer lugar, decidimos indagar también qué ocurre con la brecha salarial entre géneros teniendo en cuenta el nivel educativo de cada uno de los individuos de la muestra. Tomando los datos provistos en la Encuesta Permanente de Hogares, las categorías o niveles educativos a tener en cuenta para el estudio son: Primaria (completa e incompleta), Secundaria (completa e incompleta), Superior Universitaria (completa e incompleta) y Sin Instrucción.

Gráfico 3.2 : Brecha de Salario Horario entre Hombres y Mujeres según el Nivel Educativo. Argentina, 2005-2015

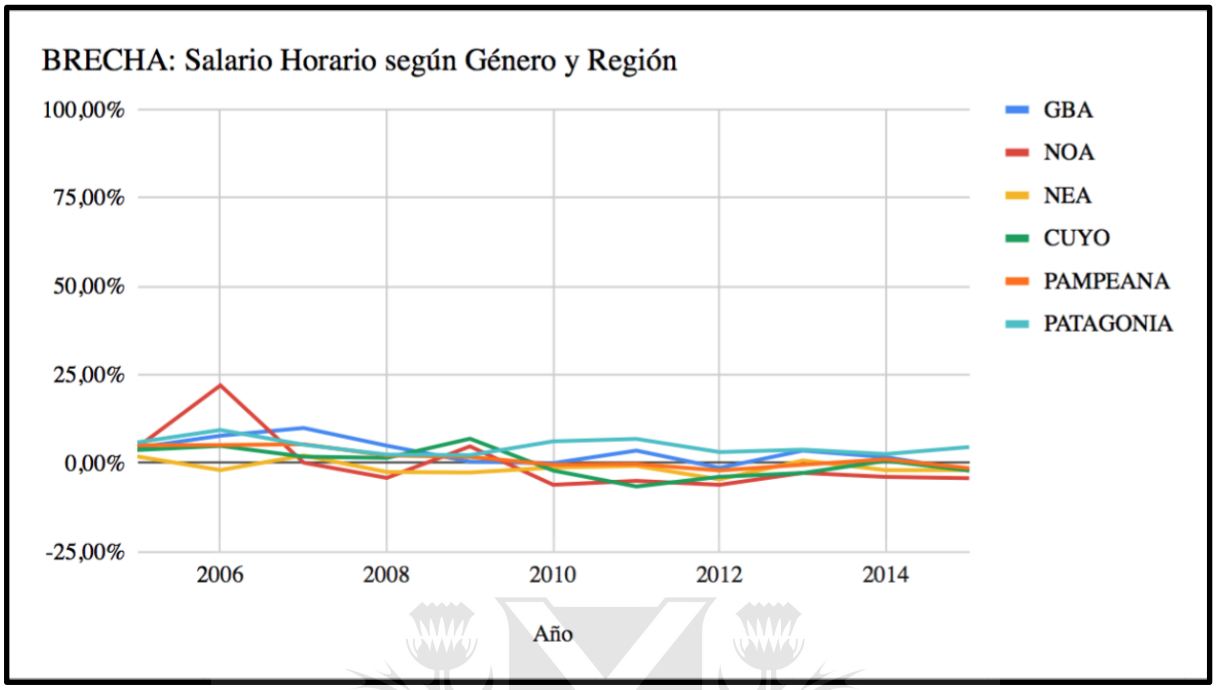


Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación del salario de las mujeres en el de los hombres (considerando el salario de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Tal y como puede observarse, la brecha salarial entre hombres y mujeres también parece variar según los niveles educativos. Para aquellos individuos con menor preparación la brecha ronda el 25%, mientras que para aquellos que han alcanzado un nivel educativo universitario, la brecha se reduce en aproximadamente un 13%: nuevamente el factor educativo muestra ser un determinante de la brecha de inclusión laboral entre géneros.

Finalmente y en cuarto lugar, luego de estos primeros resultados, consideramos interesante analizar qué ocurre con la brecha del salario horario entre géneros según las diferentes regiones que componen el país. Éstas últimas son NOA (Noroeste) , NEA (Noreste), Cuyo, Pampeana, Patagonia y GBA (Gran Buenos Aires).

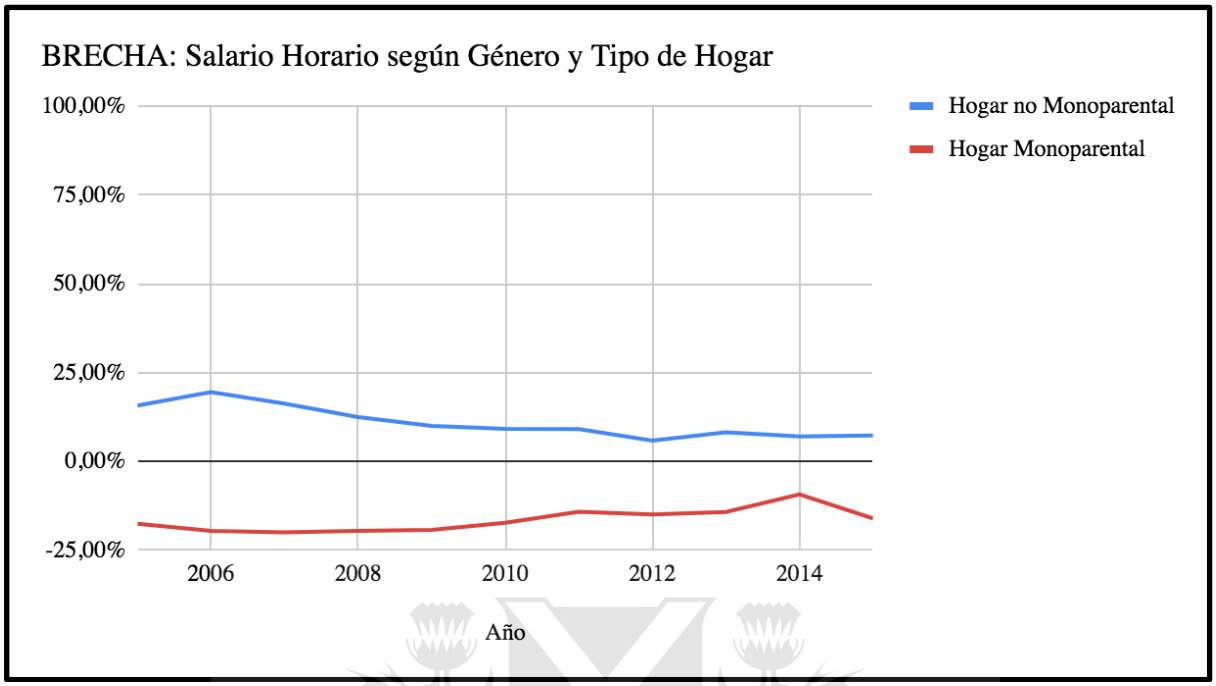
Gráfico 3.3 : Brecha de Salario Horario entre Hombres y Mujeres según Regiones. Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación del salario de las mujeres en el de los hombres (considerando el salario de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Siguiendo éste último gráfico (Gráfico 3.3), puede observarse que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Argentina no varía significativamente según las distintas regiones. La disparidad no supera el 10% en ninguno de los casos, sin embargo, hay regiones como el NOA o el Cuyo en los que se observa que las mujeres superan los salarios horarios de los hombres y por eso la brecha negativa. La tendencia varía a lo largo de los años excepto en la región Patagónica, la cual desde el año 2005 hasta el 2015 presenta una brecha positiva que refleja que el salario horario de los hombres es en promedio un 4,76% más alto que el de las mujeres.

Gráfico 3.4 : Brecha de Salario Horario entre Hombres y Mujeres según Tipo de Hogar. Argentina, 2005-2015

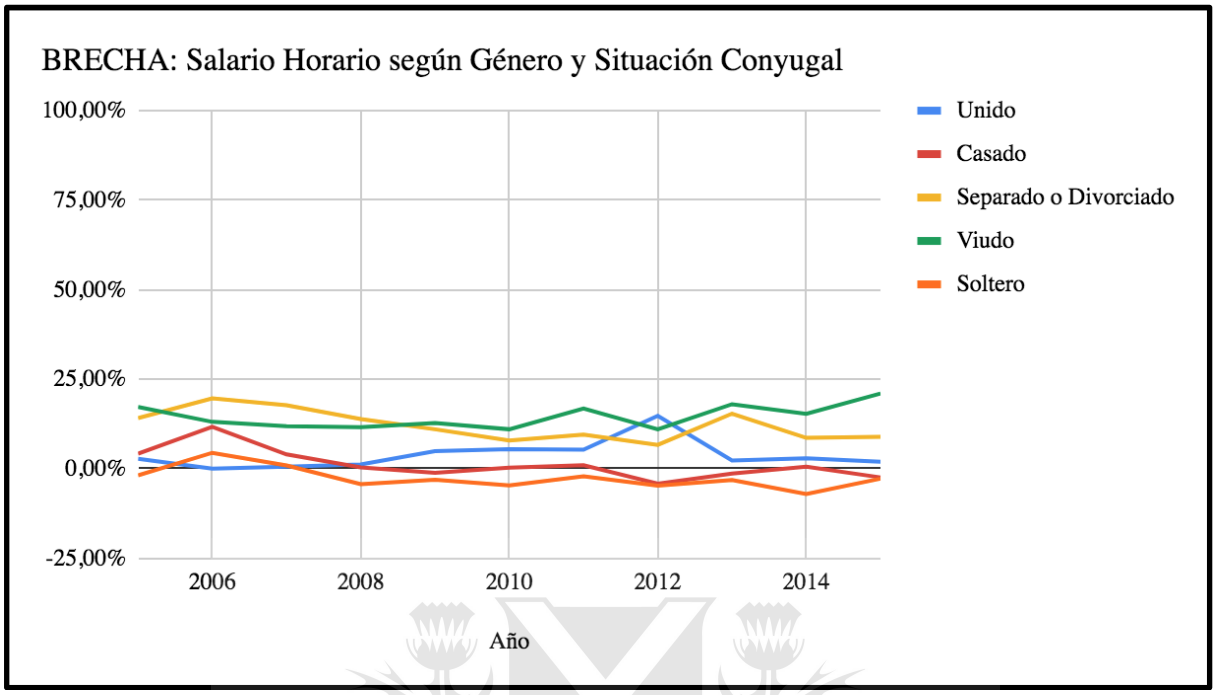


Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación del salario de las mujeres en el de los hombres (considerando el salario de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

Tal y como puede observarse en el gráfico (Gráfico 3.4), la brecha de salario horario entre hombres y mujeres parece variar significativamente según el tipo de hogar de los individuos. Para aquellos hogares del tipo monoparental, la brecha es negativa y ronda aproximadamente un 15%, mientras que para los hogares con presencia de cónyuge, la disparidad es mayor, rondando un 9%.

Universidad de SanAndrés

Gráfico 3.5 : Brecha de Salario Horario entre Hombres y Mujeres según Situación Conyugal. Argentina, 2005-2015



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la brecha fue calculada por medio de una ecuación de regla de tres simple, calculamos cuál es el porcentaje de participación del salario de las mujeres en el de los hombres (considerando el salario de estos últimos como el 100%), a partir de allí la brecha.

El presente gráfico (Gráfico 3.5) indica, por su lado, que la brecha de salario horario entre géneros varía según la situación conyugal de los mismos. Puede observarse que para aquellos individuos separados o divorciados, la brecha es en promedio de un 11,54%, mucho mayor que para aquellos que se encuentran solteros, en pareja o casados en donde las brechas son de un -2,73%, 3,27% y 1,50% respectivamente y en promedio.

3.2 Análisis de Regresión

A continuación algunas regresiones descriptivas considerando también otras posibles determinantes del salario horario, la participación laboral y la cantidad de horas semanales trabajadas de los individuos. Se incluyen las siguientes variables en los modelos: sexo (0 para mujer y 1 para hombre), Ch06 (edad en años cumplidos), Nivel Educativo[12], Región[13], Categoría Ocupacional[14], Tipo de

[12] NIVEL_ED: 1= Primaria Incompleta (incluye educación especial) , 2= Primaria Completa, 3=Secundaria Incompleta, 4=Secundaria Completa, 5=Superior Universitaria Incompleta, 6=Superior Universitaria Completa, 7=Sin instrucción

[13] REGIÓN: 1= Gran Buenos Aires, 40= NOA, 41= NEA, 42= CUYO, 43= Pampeana, 44=Patagónica

[14] CAT_OCUP: 1= Patrón, 2= Cuenta propia, 3= Obrero o empleado, 4=Trabajador familiar sin remuneración, 9= Ns/Nr

Establecimiento de Trabajo (1 si es Estatal, 2 si es Privado, 3 de otro tipo), Hogar con Jefatura Femenina[15], Hogar Monoparental[16], Cantidad de miembros en el Hogar (IX_Tot) y Cantidad de miembros del Hogar menores de diez años (IX_Men10).

Se realizó el estudio para la tasa de participación en el mercado laboral considerando y comparando tres modelos. El primero de ellos solamente incorpora el género como variable explicativa; el segundo suma un conjunto de variables sociodemográficas mientras que el tercer modelo incluye todas las variables. Se repitió el mismo procedimiento para estudiar también la cantidad de horas semanales trabajadas y la brecha salarial.

Tabla 1: Participación Activa en el Mercado Laboral como variable explicada Argentina, 2005-2015

	Modelo 1	***Modelo 2***	***Modelo 3***
Condición Ocupado			
Variables	*Coeficiente*	*Coeficiente*	*Coeficiente*
Sexo	16,55245***	4,0327***	3,5712***
	(0,0629)	(0,0412)	(0,0584)
Edad		0,1460***	0,2536***
		(0,0011)	(0,0021)
Región		0,0247***	0,0215***
		(0,0013)	(0,0017)
Nivel de Educación		0,6184***	0,4605***
		(0,0107)	(0,01180)
Categoría Ocupacional		30,9663***	30,1211***
		(0,1521)	(0,0223)
Cantidad de Miembros del Hogar		-0,1042***	-0,6595***
		(0,0096)	(0,0141)
Hogar Monoparental			-0,6076***
			(0,0863)
Hogar con Jefatura Femenina			-2,0650***
			(0,1299)
Cantidad de Miembros del Hogar menores de 10 años			0,8321***
			(0,0301)
*Constante_*	32,3142***	-5,4857***	-3,7404***
	(0,0435)	(0,0979)	(0,1181)
Observations	2364860	968300	487381
R-squared	0,0284	0,8355	0,8608
	Robust standart errors in parentheses		
	*** p<0.01, ** p<0.05, *p <0.1		

Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la tabla se realizó considerando los coeficientes obtenidos a partir de los tres modelos de regresiones realizados. El Modelo Nº1 incluye únicamente la variable sexo para explicar la condición de ocupado de los individuos. El Modelo Nº2 incluye además algunas características socio-demográficas de los individuos, siendo éstas últimas la Edad, Región, Categoría Ocupacional y Cantidad de Miembros del Hogar. El modelo Nº3 incluye todas las variables explicativas mencionadas anteriormente y considera además las variables Hogar Monoparental, Hogar con Jefatura Femenina y Cantidad de Miembros del Hogar menores de 10 años. Todas las variables son propias y rescatadas de los microdatos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares.

El primer modelo presentado en la tabla 1 indica que, en promedio, los hombres tienen una tasa de participación 16,6 puntos porcentuales mayor a la de las mujeres. Sin embargo, para el modelo Nº2, el cual tiene en cuenta algunas características sociodemográficas de los individuos, el coeficiente que acompaña la variable sexo se reduce: la tasa de participación laboral de los hombres es, en promedio y

[15] HOGAR_CON_JEFA: esta variable se generó con la utilización de las variables Ch03=01 (relación de parentesco, en este caso jefa) y Ch04=2 (género femenino) propias de la EPH.

[16] HOGAR_MONOPARENTAL: Se generó con la utilización de la variable Ch03=02 determinando que si el individuo no tiene cónyuge.

manteniendo el resto de las variables constantes, 4 puntos porcentuales mayor a la de las mujeres. Al agregar las variables referidas a la jefatura del hogar y la presencia de niños, el coeficiente que acompaña la variable género resulta similar al modelo Nº2.

Asimismo la variable edad y nivel de educación, tampoco parecen variar entre modelos o explicar en términos de magnitud la variable explicada. En el modelo Nº2 la edad indica un efecto marginal positivo sobre la condición de ocupados de 0,14605 puntos porcentuales, mientras que para el tercer modelo ésta pasa a ser de 0,2537 puntos porcentuales. Por otro lado, la variable que hace referencia al nivel de educación de los individuos indica un efecto marginal positivo sobre la condición de ocupado de la persona de 0,6184 para el segundo modelo y de 0,4606 puntos porcentuales para el tercer modelo.

Cuando indagamos qué ocurre para los hogares, observamos que aquellos individuos que viven en hogares cuya jefa es mujer o donde no hay un cónyuge (hogar monoparental), la tasa de participación en el mercado laboral se explica, en el tercer modelo y de manera negativa, en -2,0650 y -0,6076 puntos porcentuales respectivamente.

La variable que representa el tamaño del hogar (cantidad de miembros) parece indicar una relación negativa, tanto para el segundo como para el tercer modelo, con respecto a la tasa de participación laboral de los individuos. En otras palabras, por cada miembro más en el hogar, el valor esperado de la tasa activa laboral cae en el segundo modelo en aproximadamente -0,1042 puntos porcentuales y en el tercero en -0,6595. Sin embargo, podemos observar que cuando incluimos la presencia de niños en los hogares en el tercer modelo como variable de control, ésta explica la condición de ocupado de la persona con un efecto positivo. Esto último quiere decir que por cada miembro adicional (menor de 10 años), la tasa de participación laboral aumenta en 0,8321 puntos porcentuales.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

Tabla 2: Horas Semanales Trabajadas como variable explicada
Argentina, 2005-2015

	Modelo 1	*Modelo 2*	*Modelo 3*
Condición Ocupado			
Variables	*Coeficiente*	*Coeficiente*	*Coeficiente*
Sexo	10,9687***	6,6480***	4,9654***
	(0,0395)	(0,0503)	(0,0630)
Edad		0,0723***	0,2033***
		(0,0012)	(0,0021)
Región		-0,0362***	-0,0162***
		(0,0016)	(0,0018)
Nivel de Educación		0,1365***	0,1592***
		(0,0132)	(0,0127)
Categoría Ocupacional		11,5726***	11,1567***
		(0,0185)	(0,0241)
Cantidad de Miembros del Hogar		-0,0569***	-0,6051***
		(0,0118)	(0,0151)
Hogar Monoparental			-4,8825***
			(0,0931)
Hogar con Jefatura Femenina			-7,1822***
			(0,1402)
Cantidad de Miembros del Hogar menores de 10 años			0,7232***
			(0,0324)
*Constante_*	10,5519***	-2,2007***	-1,3603***
	(0,0273)	(0,1195)	(0,1273)
Observations	2364860	968300	487381
R-squared	0,0315	0,3428	0,458
	Robust standart errors in parentheses		
	*** p<0.01, ** p<0.05, *p <0.1		

Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la tabla se realizó considerando los coeficientes obtenidos a partir de los tres modelos de regresiones realizados. El Modelo Nº1 incluye únicamente la variable sexo para explicar la cantidad de horas semanales trabajadas por los individuos. El Modelo Nº2 incluye además algunas características socio-demográficas de los individuos, siendo éstas últimas la Edad, Región, Categoría Ocupacional y Cantidad de Miembros del Hogar. El modelo Nº3 incluye todas las variables explicativas mencionadas anteriormente y considera además las variables Hogar Monoparental, Hogar con Jefatura Femenina y Cantidad de Miembros del Hogar menores de 10 años. Todas las variables son propias y rescatadas de los microdatos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares.

Universidad de San Andrés

El primer modelo de esta tabla indica que los hombres trabajan en promedio 10,9687 horas semanales más que las mujeres, manteniendo el resto de las variables constantes. Mientras que para el segundo modelo, el cual incluye ciertas características socio-demográficas de los individuos, la diferencia promedio se reduce a 6,7 horas semanales. Cuando incluimos características del hogar, el género se reduce aún más indicando que los hombres trabajan semanalmente 5 horas más que las mujeres. Esto quiere decir que el hecho de pertenecer al grupo masculino explica de manera muy significativa, en términos de magnitud, el aumento en la cantidad de horas semanales trabajadas si comparamos con la tabla anterior (Tabla 1).

Puede observarse también un aumento del coeficiente que representa la edad de los individuos si comparamos los dos últimos modelos; lo cual indica que a mayor edad de los individuos la cantidad de horas semanales trabajadas pasa de ser 0,0723 a 0,2033. El mismo aumento puede verse para la variable que representa el nivel educativo de los individuos, la cual se explica con un efecto positivo de 0,1365 horas semanales trabajadas en el segundo modelo y pasa a 0,1592 en el tercero, lo cual indica que a mayor educación de la persona la cantidad de horas semanales trabajadas va en aumento.

Finalmente cuando analizamos lo ocurrido en los hogares, observamos que en hogares con jefatura femenina los individuos trabajan en promedio 7,2 horas menos, mientras que aquellos individuos que viven en hogares monoparentales trabajan en promedio 5 horas menos. Asimismo, por cada miembro

adicional presente en el hogar, la cantidad de horas trabajadas se reduce para el segundo modelo en 0,06 y para el tercer modelo aún más, en 0,6. Sin embargo, por cada miembro más (menor de 10 años) en cada hogar se mantiene una relación positiva de 0,7232 horas semanales trabajadas por los individuos.

Tabla 3: Logarítmo del Salario Horario como variable explicada Argentina, 2005-2015

	Modelo 1	***Modelo 2***	***Modelo 3***
Condición Ocupado			
Variables	*Coeficiente*	*Coeficiente*	*Coeficiente*
Sexo	0,0336***	0,1844***	0,2349***
	(0,0023)	(0,0027)	(0,0060)
Edad		0,0116***	0,1386***
		(0,0001)	(0,0002)
Región		-0,011***	-0,0006***
		(0,0001)	(0,0001)
Nivel de Educación		0,2157***	0,2013***
		(0,0008)	(0,0014)
Categoría Ocupacional		0,1527***	0,1875***
		(0,0025)	(0,0039)
Cantidad de Miembros del Hogar		-0,0372***	-0,0603***
		(0,0006)	(0,0011)
Hogar Monoparental			0,1149***
			(0,0065)
Hogar con Jefatura Femenina			-0,0281***
			(0,0090)
Cantidad de Miembros del Hogar menores de 10 años			0,0139***
			(0,0026)
*Constante_*	3,7829***	1,4800***	1,4440***
	(0,0017)	(0,112)	(0,0180)
Observations	878447	353013	147741
R-squared	0,0002	0,1854	0,2072
	Robust standart errors in parentheses		
	*** p<0.01, ** p<0.05, *p <0.1		

Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la encuesta permanente de hogares (EPH).
Nota: la tabla se realizó considerando los coeficientes obtenidos a partir de los tres modelos de regresiones realizados. El Modelo Nº1 incluye únicamente la variable sexo para explicar el logaritmo del salario horario de los individuos. El Modelo Nº2 incluye además algunas características socio-demográficas de los individuos, siendo éstas últimas la Edad, Región, Categoría Ocupacional y Cantidad de Miembros del Hogar. El modelo Nº3 incluye todas las variables explicativas mencionadas anteriormente y considera además las variables Hogar Monoparental, Hogar con Jefatura Femenina y Cantidad de Miembros del Hogar menores de 10 años. Todas las variables son propias y rescatadas de los microdatos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares.

Para esta tercera tabla, el primer modelo indica que los hombres, en promedio, tienen un salario horario 3,36% mayor al de las mujeres.. Resulta interesante observar el notable incremento de éste coeficiente para el segundo y tercer modelo, los cuales indican que los hombres ganan por hora y en promedio un 18,44% y 23,49% más que las mujeres, respectivamente. Esto quiere decir que el hombre parece tener un ingreso por hora mayor que la mujer tan solo por pertenecer a su género.

La variable edad tiene un efecto marginal sobre la variable del logaritmo del salario horario de casi 1,16% en el segundo modelo y de 13,86% en el tercero; lo cual indica que a mayor edad los individuos ganan más por hora. El nivel educativo, por otro lado, indica que a medida que controlamos el estudio por otras variables, el logaritmo del salario horario pasa de explicarse de un 21,57% a un 20,13% (relación muy positiva). A mayor nivel educativo del individuo se percibirá en promedio un 20,85% más en el salario horario.

Asimismo, cada miembro adicional en el hogar reduce el salario en 3,72% y 6,4%, en el segundo y tercer modelo respectivamente. Esto último indicaría que por cada miembro más presente en el hogar, se reduce lo percibido por hora. Sin embargo si el miembro es menor de diez años, se mantiene una relación positiva con el salario horario de aproximadamente 1,39% más en lo percibido.
Finalmente, la variable hogar monoparental demuestra también una relación positiva directa con el salario horario de casi un 11,49% más en lo percibido, mientras que la variable hogar con jefatura femenina indica una relación marginal negativa de 2,81% menos en lo percibido por hora.

Lo que se pretendió lograr con esta sección fue comparar tres modelos sobre una misma variable explicada para determinar la significatividad estadística de los coeficientes a media que se controla el estudio según ciertas variables que consideramos, teniendo en cuenta la revisión bibliográfica, pueden afectar de manera directa y significativa tanto la participación laboral, la cantidad de horas trabajadas semanalmente y el salario horario de los individuos presentes en la muestra.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

4. Conclusión

El objetivo de este trabajo ha sido observar cómo, en Argentina, la mujer que quiere incorporarse en el mercado laboral aún carece de igualdad de oportunidades en comparación con el sexo masculino. También se menciona cómo las diferentes determinantes como la edad, educación y maternidad, entre otras, influyen en la explicación del rol de la mujer en el mercado laboral. Puntualmente, el trabajo hace foco en analizar la participación laboral de la mujer teniendo en cuenta la cantidad de horas semanales trabajadas y el salario horario en comparación con el hombre.

La investigación se dividió en dos secciones. En primer lugar, se contextualizó internacionalmente la situación laboral de la mujer para observar qué ocurre con ésta en países de primer mundo; reflejando que pese a que estos tienen ventajas económicas y avances sociales en variados factores, aún los intentos de equidad resultan ser un tema candente a tratar. Asimismo se investigó qué sucede y cómo se ha trabajo sobre esta disparidad en Latinoamérica y en Argentina. Se evidencia que pese a una notoria inequidad hace tiempo comenzaron los intentos para disminuir esta diferencia.

En segundo lugar, se implementó la metodología con el único fin de brindar un aporte descriptivo de la situación laboral en el mercado argentino, tomando los datos para el período 2005-2015. El estudio se realizó mediante la exposición de una serie de estadísticas descriptivas y regresiones, sin pretensiones de entablar causalidades entre las variables seleccionadas. Se realizaron además diversos estudios sobre las mismas variables teniendo en cuenta ciertas heterogeneidades entre los individuos de la muestra, tales como ser el nivel educativo, la región, el tipo de hogar, la situación conyugal.

A partir de la revisión de la literatura y el trabajo empírico realizado, puede observarse que efectivamente existe una brecha en cuanto a la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres desde los 18 a 64 años de edad. Al estudiar en profundidad sobre esta cuestión, se detectó que es en la cantidad de horas semanales trabajadas por los individuos en donde se presentan mayores signos de disparidad. Los resultados indican que los hombres parecen trabajar, en promedio y semanalmente, casi 34 horas, mientras que las mujeres rondan las 17 horas. Se pudo observar además que no sólo existe efectivamente una brecha entre géneros sino, que la misma parece mantenerse constante en el tiempo, considerando de esta manera esto último como el aporte más relevante del presente trabajo.

La CEPAL ha impulsado y ha venido reiterando la idea de que se debe avanzar hacia un horizonte de igualdad, entendida en un sentido amplio. En este marco, se deben implementar estrategias para el logro de la igualdad de género en diversos ámbitos y el avance en términos de reconocimiento recíproco de hombres y mujeres. Además de responder a estas razones normativas, la igualdad de género, ya sea a través de la ampliación de la participación laboral de las mujeres o de la eliminación de la segregación de género o de la discriminación salarial, puede contribuir a aumentar los niveles de productividad de las economías y potenciar su crecimiento. A partir de esta investigación, pensamos que resultaría interesante para futuros estudios tener en cuenta el factor maternidad para determinar, con mayor precisión, si la presencia o no de niños en los hogares afecta en la brecha de participación activa en el mercado laboral, en la cantidad de horas trabajadas y en el salario horario entre géneros.

Universidad de San Andrés

6. Bibliografía

Anker, R. (1998). "Gender and Jobs: *Sex Segregation in Occupations in the World*". Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Banco Mundial. (2016). Informe Anual: *El ingreso de mujeres al mercado laboral se estanca durante el "boom" en Latinoamérica.*

Botello, H. y López, A. (2014). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Ecuador.

Brizuela, S. y Tumini, L. (2009). Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de Argentina. Buenos Aires, Argentina.

Brizuela, S. y Tumini, L. (2008). Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de la Argentina: Las Brechas Salariales. Buenos Aires, Argentina.

Burin, M. (2007). "Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros". Medellín, Colombia.

Casal, M. y Barham, L. (2013). Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. Buenos Aires, Argentina.

Castillo, V., Esquivel, V., Brizuela, S., Tumini, L. y Yoguel, G. (2008), "Cambios en la composición por sexo del empleo registrado 2002-2006: *efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el trabajo femenino*. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo N° 7: Buenos Aires, Argentina.

Dixson, S. (2000). Pay Inequality between Men and Women in New Zealand. New Zealand.

Gasparini, L. y Marchionni, M. (eds.).(2015). Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America. Buenos Aires, Argentina.

Goldin, C. (2006). "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, And Family"

Dustmann, J y Stevens, J. (2015). The Career Costs of Children. *Journal of Political Economy*.

Gómez, M., Miller, T. y Saad, P. (2013). Participación Laboral Femenina en América Latina. CEPAL

Kleven, H., Landais, C., y Søgaard, J. (2017). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark.

Universidad de San Andrés

Sitio Oficial de La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Informe Anual 2014. Recuperado de: http://www.cepal.com

UNESCO. Resumen Ejecutivo 2016. Recuperado de: http://www.unesco.org/

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés