

ISSN 2718-7012

Serie Documentos de Trabajo del CEP XXI

Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina

| Martin Trombetta y Julieta Cabezón Cruz

Documento de Trabajo N° 2

Noviembre 2020

Cita sugerida: Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 2, noviembre de 2020, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina

Martin Trombetta y Julieta Cabezón Cruz

Corrección y diagramación: Natalia Rodríguez Simón

Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI)
Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación

Julio A. Roca 651, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

cepxxi@produccion.gob.ar

Los autores agradecen al equipo del CEP XXI y a todos los participantes del Primer Seminario sobre Mercado de Trabajo y Desarrollo Productivo por sus valiosos comentarios, en particular a Ariela Micha, Esteban Maito y Francisca Pereyra.

Los Documentos de Trabajo del CEP XXI son resultado de investigaciones sobre temas productivos, sectoriales, laborales y otros. Los autores son responsables de las opiniones expresadas en estos documentos.

Autoridades

Presidente de la Nación

Dr. Alberto Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros

Lic. Santiago Cafiero

Ministro de Desarrollo Productivo

Dr. Matías Kulfas

Director del Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP-XXI)

Dr. Daniel Scheingart

Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina

Martin Trombetta y Julieta Cabezón Cruz

Corrección y diagramación: Natalia Rodríguez Simón

Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI)
Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación

Julio A. Roca 651, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

cepxxi@produccion.gob.ar

Los autores agradecen al equipo del CEP XXI y a todos los participantes del Primer Seminario sobre Mercado de Trabajo y Desarrollo Productivo por sus valiosos comentarios, en particular a Ariela Micha, Esteban Maito y Francisca Pereyra.

Los Documentos de Trabajo del CEP XXI son resultado de investigaciones sobre temas productivos, sectoriales, laborales y otros. Los autores son responsables de las opiniones expresadas en estos documentos.

Autoridades

Presidente de la Nación

Dr. Alberto Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros

Lic. Santiago Cafiero

Ministro de Desarrollo Productivo

Dr. Matías Kulfas

Director del Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP-XXI)

Dr. Daniel Scheingart

Resumen

En las últimas décadas las brechas de género han recibido considerable atención tanto en la investigación científica como en la política pública y en la agenda pública general. La existencia de importantes asimetrías económicas entre varones y mujeres limita fuertemente el principio social fundamental de igualdad de derechos y, a la vez, implica grandes costos económicos en términos de eficiencia. En este trabajo se aborda una brecha de género particularmente relevante: la brecha en remuneración al trabajo entre varones y mujeres. Se utiliza datos de la Encuesta Permanente de Hogares en el período 2016-2019 para cuantificar la brecha salarial de género y describir sus principales características, incluyendo su relación con la estructura productiva local. A su vez, se proponen algunas hipótesis sobre sus determinantes y sobre las limitaciones existentes en los instrumentos de recolección de información estadística.

Palabras clave: brecha, género, salario, determinantes, desigualdad

Índice

1. Introducción	5
2. Revisión de la literatura	6
3. Datos y metodología.....	7
4. Resultados.....	9
4.1. Descriptivos	9
4.2. Estimaciones de la brecha de género.....	13
4.3. Descomposición Oaxaca-Blinder.....	17
4.4. Regresiones cuantílicas.....	19
5. Discusión	20
6. Conclusiones.....	25
Anexo	27
A. Resultados detallados de los modelos estimados	27
B. Resultados de la descomposición detallada.....	33
Referencias bibliográficas	35

1. Introducción

En las últimas décadas las brechas de género han recibido considerable atención tanto en la investigación científica como en la política pública y en la agenda pública general. La existencia de importantes asimetrías económicas entre varones y mujeres¹ limita fuertemente el principio social fundamental de igualdad de derechos y, a la vez, implica grandes costos económicos en términos de eficiencia.

El mercado de trabajo es uno de los ámbitos en que se manifiestan estas brechas. Sea en términos de participación, trayectoria, intensidad o remuneración, mujeres y varones alcanzan resultados marcadamente diferentes en el ámbito laboral, asunto que ha sido particularmente estudiado y discutido en nuestro país en el último tiempo. La vinculación entre esta problemática social y las características de la estructura productiva particular en que trabajadores y trabajadoras deben insertarse también ha sido objeto de considerable debate.

En este trabajo se estudia una de las brechas que más atención ha recibido: la brecha salarial. Se aborda el hecho conocido de que mujeres y varones no perciben remuneraciones iguales en el mercado de trabajo, con el fin de cuantificar esta brecha, caracterizar sus determinantes, comprender sus vinculaciones con la estructura productiva y contribuir a la discusión sobre sus consecuencias sociales y el rol que la política pública puede tener en su reducción o eliminación.

La mitigación de la brecha salarial de género aparece como un objetivo social sobre el cual existe amplio consenso, no solo por la mejora social que resultaría –en términos de una sociedad más justa–, sino también por las ganancias económicas que reportaría. Remunerar a los individuos de la misma manera independientemente de su género conduciría a una asignación de recursos más eficiente y, por lo tanto, a un mejor resultado económico a nivel general.

El debate en torno a esta brecha es amplio a nivel tanto teórico como empírico y metodológico. La disponibilidad de información estadística será un factor condicionante fundamental de aquello que se puede medir como brecha salarial de género. El enfoque aquí adoptado será esencialmente empírico: apunta a lograr la mejor cuantificación posible de los conceptos teóricos propuestos, dadas las restricciones que las fuentes de datos actuales imponen.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera. La sección 2 repasa la literatura existente sobre la brecha salarial de género. La sección 3 describe las fuentes de datos y la metodología empleada. La sección 4 presenta los resultados empíricos encontrados. La sección 5 provee una discusión de los resultados. Finalmente, la sección 6 ofrece algunas conclusiones.

¹ No escapa a nuestro conocimiento que esta clasificación binaria resulta insuficiente para dar cuenta de la enorme complejidad comprendida en el concepto de género. Diversas fuentes de información actual, tanto formales como informales, indican que una proporción de la población no se identifica con ninguno de los dos géneros mencionados. Sin embargo, no existe hoy consenso técnico o científico sobre una clasificación en géneros que resulte superadora; por otra parte, tampoco se ha incorporado otra opción a los cuestionarios de las encuestas de hogares existentes. Por ese motivo, deberemos adoptar aquí la convención metodológica de respetar la división tradicional (y ciertamente anacrónica) de las personas humanas en dos géneros llamados varón y mujer. Entendemos que esto no va en desmedro de la utilidad de la evidencia aquí presentada y, en cambio, sí invita a considerar la necesidad de complejizar la captación de la variable género en futuros relevamientos.

2. Revisión de la literatura

Blau y Kahn (2017) proveen la revisión bibliográfica más completa hasta el momento sobre el fenómeno de la brecha salarial de género, junto con estimaciones propias para Estados Unidos. En dicho trabajo se repasa toda la literatura teórica existente sobre el tema y se da cuenta de los diversos factores que potencialmente determinan el tamaño de la brecha. Además de las variables habituales (capital humano, participación laboral, inserción productiva, decisiones de fertilidad, discriminación, etcétera), los autores revisan la evidencia publicada sobre el impacto de variables tales como normas sociales, atributos psicológicos, habilidades no cognitivas, rasgos de personalidad, políticas públicas e instituciones laborales.

Si bien se trata de un punto de partida fundamental, corresponde señalar que esta revisión está centrada en países desarrollados (particularmente en Estados Unidos), donde la estructura del mercado de trabajo difiere sensiblemente de la observada en Argentina en muchos niveles, particularmente en lo que concierne a las políticas y regulaciones laborales en vigencia. Factiblemente esto explica por qué algunos de los resultados obtenidos o reportados por estos autores no coinciden con los que presentan las próximas secciones.

También para Estados Unidos, Goldin (2014) analiza la reducción de la brecha en el tiempo y la atribuye a distintos cambios, en particular a la reversión de la brecha educativa y a la mayor participación laboral femenina. Sin embargo, la brecha no ha sido erosionada del todo debido a la persistente diferencia en jornadas laborales trabajadas por uno y otro género; según la autora, esquemas de compensación no lineales en las horas hacen que, por lo general, un horario flexible tenga un alto precio, particularmente en ocupaciones de salarios elevados, como ocurre en el ámbito corporativo, financiero y legal.

Marchionni, Gasparini y Edo (2019) ofrecen un amplio repaso por la literatura sobre distintas brechas de género, incluida la salarial, para América Latina. El trabajo incluye algunos cálculos propios para el período comprendido entre la década del 90 y la del 2000. Por su parte, el Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019 de la OIT releva las diferencias en remuneraciones por género en 70 países de todo el mundo y reporta valores de alrededor de 20%, aunque con patrones marcadamente diferentes entre países.

Una parte de la literatura se ha enfocado en el estudio de la relación entre género y salarios a partir de regresiones multivariadas tradicionales, controlando por los factores observables que habitualmente relevan las encuestas de hogares. El trabajo de Marchionni, Gasparini y Edo (2019) reporta resultados de estos ejercicios para el año 2015 en América Latina. Con excepción de El Salvador, para el resto de los países los coeficientes asociados a la *dummy* de género femenino resultan negativos y estadísticamente significativos. Los mayores valores se dan en Brasil y Perú, donde una mujer con las mismas características observables que un varón percibe un salario horario alrededor de 30% inferior; las brechas menores se dan en Guatemala y Honduras, en torno al 5%.

Siguiendo esta metodología para Argentina, Esquivel (2007) reporta una brecha salarial de entre 11% y 18% entre 2003 y 2006, con diferencias de acuerdo con el tipo de inserción en el mercado de trabajo, ya que la brecha es mayor en los puestos de menor calidad. Estos resultados están en línea con los presentados por Paz (2019), que sitúa la brecha en 13%.

Las técnicas de descomposición también han sido aplicadas a la brecha de género, partiendo de la metodología seminal de Oaxaca-Blinder (1973), posteriormente generalizada por Oaxaca-Ransom (1994) y Neumark (1988). Más recientemente, la literatura ha virado masivamente a la metodología de regresiones cuantílicas (tanto condicionales como no condicionales), partiendo de la idea de que la brecha de género no necesariamente es constante a lo largo de la distribución de salarios, lo que se

traduce en importantes implicancias a nivel de políticas públicas. Dos fenómenos han sido ampliamente discutidos: los “pisos pegajosos” (brecha mayor en la cola izquierda que en la mediana) y el “techo de cristal” (brecha mayor en la cola derecha que en la mediana).

Carrillo, Gandelman y Robano (2014) aplican una descomposición por cuantiles no condicionales para 12 países de América Latina. Los autores encuentran que existe una brecha salarial significativa en todos los países, con forma de U a lo largo de la distribución salarial, lo que sugiere la existencia tanto de techos de cristal como de pisos pegajosos. Este hallazgo coincide con lo reportado por Badel y Peña (2010), y Hoyos, Peña y Ñopo (2010), estos últimos siguiendo la metodología de *matching* desarrollada por Ñopo (2008).

Los resultados numéricos varían, aunque en márgenes acotados. Atal, Ñopo y Winder (2009), también con base en estimadores de *matching*, reportan una brecha de entre 9 y 27%; Hoyos, Peña y Ñopo (2010) la ubican entre 13 y 23%. En ambos casos, la variabilidad entre países y tipos de puestos es considerable. Varios estudios coinciden en señalar que las mujeres que están en el mercado de trabajo poseen mayor educación que los varones, lo que parcialmente “oculta” la brecha en comparaciones no condicionadas. Asimismo, Carrillo, Gandelman y Robano (2014) notan que los países de menores ingresos y mayor desigualdad presentan una brecha salarial mayor en el percentil 10 de la distribución salarial, mientras que los países más ricos poseen brechas mayores en el percentil 90.

Para Chile, Peticar y Astudillo (2008) evalúan la brecha de género utilizando una base de datos que incluye información sobre la educación de los padres del encuestado, así como la experiencia laboral efectiva. Aplicando descomposiciones cuantílicas, encuentran que el efecto dotaciones es pequeño y estadísticamente no significativo hasta aproximadamente el percentil 50, donde se hace positivo y crece hasta llegar a 12% en el percentil 90; en cambio, el efecto no explicado por factores observables es negativo a lo largo de toda la distribución. Asimismo, no encuentran un techo de cristal una vez que se controla por la potencial endogeneidad de la variable educación. Por último, Borraz y Robano (2010) analizan la brecha salarial de género en Uruguay utilizando regresiones cuantílicas y la descomposición de Machado-Mata, controlando por sesgo de selección, y encuentran nuevamente evidencia de pisos pegajosos y techos de cristal.

3. Datos y metodología

Se utilizaron las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), el mayor relevamiento de información sociolaboral existente en Argentina, representativo de la población urbana de los 31 aglomerados más grandes del país. El período de análisis es el comprendido entre el segundo trimestre de 2016 y el cuarto trimestre de 2019. Los ingresos están deflactados por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y las unidades monetarias están expresadas en pesos del cuarto trimestre de 2019.

Antes de presentar la metodología aplicada, es conveniente precisar qué se entiende aquí por brecha de género. La inevitable polisemia que afecta al concepto de brecha, sumada a la interacción entre el discurso técnico-científico y el debate público cotidiano, ha dado lugar a distintas concepciones del fenómeno, de modo que corresponde limitar aquí el concepto de interés para los fines de este trabajo. Se entiende entonces por brecha salarial de género una diferencia en la remuneración laboral derivada exclusivamente del género del individuo; en términos más técnicos, la brecha salarial de género es el efecto del género sobre el salario controlando por otros atributos del individuo y del puesto de trabajo.

Esto supone diversas dificultades. En primer lugar, el salario de un individuo está afectado por variables inobservables, tales como su productividad. Dado que controlar por inobservables no es posible, no quedará más remedio que adoptar la hipótesis de que controlar por una cantidad de atributos observables suficientemente grande es equivalente a controlar por observables e inobservables. En otras palabras, supondremos que los atributos inobservables que afectan el salario están suficientemente correlacionados con los observables.

En segundo lugar, la EPH (o cualquier otra fuente de datos disponible) no permite controlar por todos los atributos observables que sería deseable incluir en los modelos a estimar. En particular, variables tales como información personal retrospectiva, características del empleador y algunos atributos específicos del *matching* entre trabajador y firma no se encuentran disponibles en este relevamiento (ni en ningún otro realizado de manera oficial y con cobertura muestral suficiente en nuestro país). La imposibilidad de controlar por esas variables deja abierta la posibilidad de que las brechas reportadas en la siguiente sección en realidad no sean una estimación perfecta del concepto teórico de interés. El criterio adoptado aquí es, como explicamos más arriba, el de realizar la estimación más precisa que las fuentes de información disponibles permiten.

Finalmente, algunas limitaciones específicas del cuestionario de la EPH debilitan la relevancia de algunas de las variables de control incluidas y arrojan dudas adicionales respecto de los resultados encontrados. La sección 5 discute este problema, su naturaleza y potencial alcance.

Se estimaron modelos de regresión lineal multivariada en los que la variable dependiente es el logaritmo del salario horario y la variable independiente de interés es una *dummy* de género femenino:

$$w_{is} = \beta m_i + x_i' \theta + \mu_s + u_{is}$$

Donde w_{is} es el logaritmo del salario horario del individuo i , que trabaja en el sector productivo s ; m_i es una *dummy* que adopta valor 1 si el individuo i es mujer; y μ_s es un efecto fijo a nivel de sector productivo. x_i es un vector de variables explicativas que incluye: edad lineal y cuadrática, nivel educativo, región, antigüedad en el puesto, calificación profesional, jerarquía ocupacional, condición de extranjero y *dummies* temporales. Se trabajó con dos niveles de desagregación en sectores productivos, ambos basados en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). La primera desagregación ("letra") divide a la economía en 14 sectores mientras que la segunda ("2 dígitos") lo hace en 48 sectores.

En este modelo, β puede ser interpretado como el efecto marginal relativo aproximado del género femenino sobre el salario horario. Para obtener el efecto marginal relativo exacto, recurrimos a la transformación habitual:

$$EMR = e^{\hat{\beta}} - 1$$

Dado que la brecha de género puede ser distinta en distintos grupos de individuos, también se estimaron versiones del modelo anterior con interacciones:

$$w_{is} = \beta m_i + x_i' \theta + x_i' \gamma m_i + \mu_s + \eta_s m_i + u_{is}$$

También se aplicó la descomposición Oaxaca-Blinder (1994). Este procedimiento calcula la diferencia en la variable de interés entre varones y mujeres y, a continuación, separa esa diferencia en una "parte explicada" (también llamada "efecto dotaciones"), que consiste en diferencias de atributos observables entre los dos grupos, y una "parte no explicada" (también conocida como "efecto coeficientes"), que consiste en diferencias en los coeficientes de regresión asociados a esos atributos. En este contexto,

este segundo efecto es el que se interpretó aquí como una medida de la discriminación por género en el mercado de trabajo.

Por último, se recurrió a la metodología de regresiones cuantílicas. Se estimaron regresiones de cuantiles condicionales con la especificación anterior, con el fin de estimar el efecto de la *dummy* de género femenino sobre algún percentil de la distribución condicional de la variable dependiente, en lugar de sobre su media. Asimismo, siguiendo a Firpo, Fortin y Lemieux (2009), se utilizó la función de influencia recentrada para realizar una estimación análoga a la anterior, pero sobre los cuantiles de la distribución no condicional (es decir, observada) del logaritmo del salario horario. Esta metodología permite computar una brecha de género para cada percentil de la distribución salarial, tanto condicional como no condicional.

La comparación de resultados con otros trabajos publicados supone varias dificultades. Como se discutió en la sección anterior, la literatura empírica sobre brecha salarial de género es considerablemente amplia; sin embargo, existe escaso consenso respecto de numerosas decisiones metodológicas que tienen gran peso en los resultados. Independientemente de la metodología econométrica utilizada, es difícil encontrar dos trabajos que utilicen el mismo recorte muestral y el mismo conjunto de variables de control.²

Dado que este tipo de elecciones pueden modificar crucialmente los resultados obtenidos, resulta claro que no es posible comparar valores obtenidos a partir de estrategias que difieren en estos aspectos. Por este motivo, no se intentará aquí comparar los resultados numéricos con los provistos en la literatura; en cambio, sí se discutirán patrones y rasgos generales que, en algunos casos, coinciden con lo reportado para Argentina u otros países de la región.³

4. Resultados

4.1. Descriptivos

El universo de interés para este trabajo son todos los trabajadores de 18 años o más. El cuadro 1 contiene algunos estadísticos de interés para caracterizar la muestra.

Cuadro 1. Descriptivos		
	Mujeres	Varones
Edad promedio	41.5	41.2
Extranjeros	6.4%	5.9%

Continúa en página siguiente.

² Un ejemplo interesante de esto es el hecho de que muchos trabajos restringen la muestra utilizada a asalariados, o incluso a asalariados a tiempo completo. Como se verá en la sección siguiente, en los datos utilizados eso tendría una influencia muy grande en los resultados. El enfoque adoptado aquí apunta a producir la mejor estimación posible de la brecha de género para todo el mercado de trabajo argentino, independientemente de su comparabilidad con otros valores reportados previamente.

³ Hecha esta aclaración, no está de más señalar que los ejercicios realizados por Esquivel (2007) y Paz (2019) son razonablemente similares a algunos de los que se realizaron aquí y sus resultados son cercanos.

Cuadro 1. Descriptivos (continuación)		
Educación		
Hasta primaria incompleta	3.0%	4.6%
Primaria completa	11.7%	16.8%
Secundaria incompleta	12.1%	19.0%
Secundaria completa	27.7%	29.9%
Terciaria incompleta	14.6%	12.0%
Terciaria completa	30.9%	17.7%
Calificación del puesto		
Profesional	10.5%	9.7%
Técnico	21.2%	15.6%
Operario	39.6%	59.4%
Sin calificación	28.7%	15.3%
Jerarquía del puesto		
Director	3.7%	6.1%
Cuentapropista	18.9%	23.2%
Jefe	1.4%	2.4%
Asalariado	76.0%	68.3%
Resultados		
Registración	63.5%	67.9%
Horas semanales promedio	30.4	40.1
Salario horario promedio	198.8	203.4

Nota: salarios en pesos del cuarto trimestre de 2019. Registración corresponde solo a asalariados.
Fuente: elaboración propia con base en EPH.

Como se puede observar, no existen diferencias relevantes en términos de edad o de proporción de extranjeros entre varones y mujeres. En cambio, sí se observan algunas diferencias que vale la pena analizar en las distribuciones por nivel educativo y por calificación del puesto.

En las variables educativas, se encontró un hecho ampliamente discutido en la literatura específica: la reversión de la brecha de género en educación. Si bien el acceso a la educación fue menor en mujeres que en varones durante la mayor parte del siglo XX, esto ha cambiado en las últimas décadas y actualmente observamos el patrón inverso. Por este motivo, encontramos que un 45% de las mujeres en

el mercado laboral posee estudios terciarios (completos o incompletos), mientras que esa proporción es inferior al 30% en varones.

En cambio, la situación es distinta cuando se analiza la composición por calificación del puesto, en la que se observa que casi el 30% de las mujeres se inserta en puestos no calificados, mientras que esa proporción es de 15% en varones. Esto responde a distintos fenómenos. Por un lado, la existencia del sector servicio doméstico, considerado como no calificado en el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO) y casi completamente feminizado. En segundo lugar, el sesgo de género en la industria manufacturera (en la que el 71% de los trabajadores son varones), un sector de tamaño considerable donde abundan los puestos con calificación de operario (sensiblemente más frecuentes en varones que en mujeres). Finalmente, que las mujeres tengan en promedio mayor nivel educativo que los varones sugiere que el mercado de trabajo posiblemente no premie esa mayor educación en términos de acceso a puestos más calificados, lo cual constituiría en sí misma otra brecha de género que sería pertinente analizar.

Por otra parte, la distribución por jerarquía también es marcadamente desigual entre géneros. El 76% de las mujeres son asalariadas, mientras que esa proporción es de solo 68% en varones. En cambio, las otras categorías tienen mayor proporción de varones en todos los casos, lo que indica que el género es un factor relevante en el acceso tanto a puestos jerárquicos (jefe, director) como al trabajo por cuenta propia. Esto no solo repercute en los salarios de esos trabajadores sino también en atributos particulares de esos puestos tales como la autonomía, la acumulación de capital humano específico y otros beneficios asociados.

Las variables de resultado también ofrecen un análisis relevante. Por empezar, se encontró que la informalidad (medida a través de la registración de puestos asalariados) es mayor en mujeres que en varones. Aun a igualdad de salarios, esto constituye una fuente relevante de discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo en tanto la informalidad recorta el acceso a derechos laborales fundamentales y socava posibilidades de acceder a puestos mejores en el futuro.

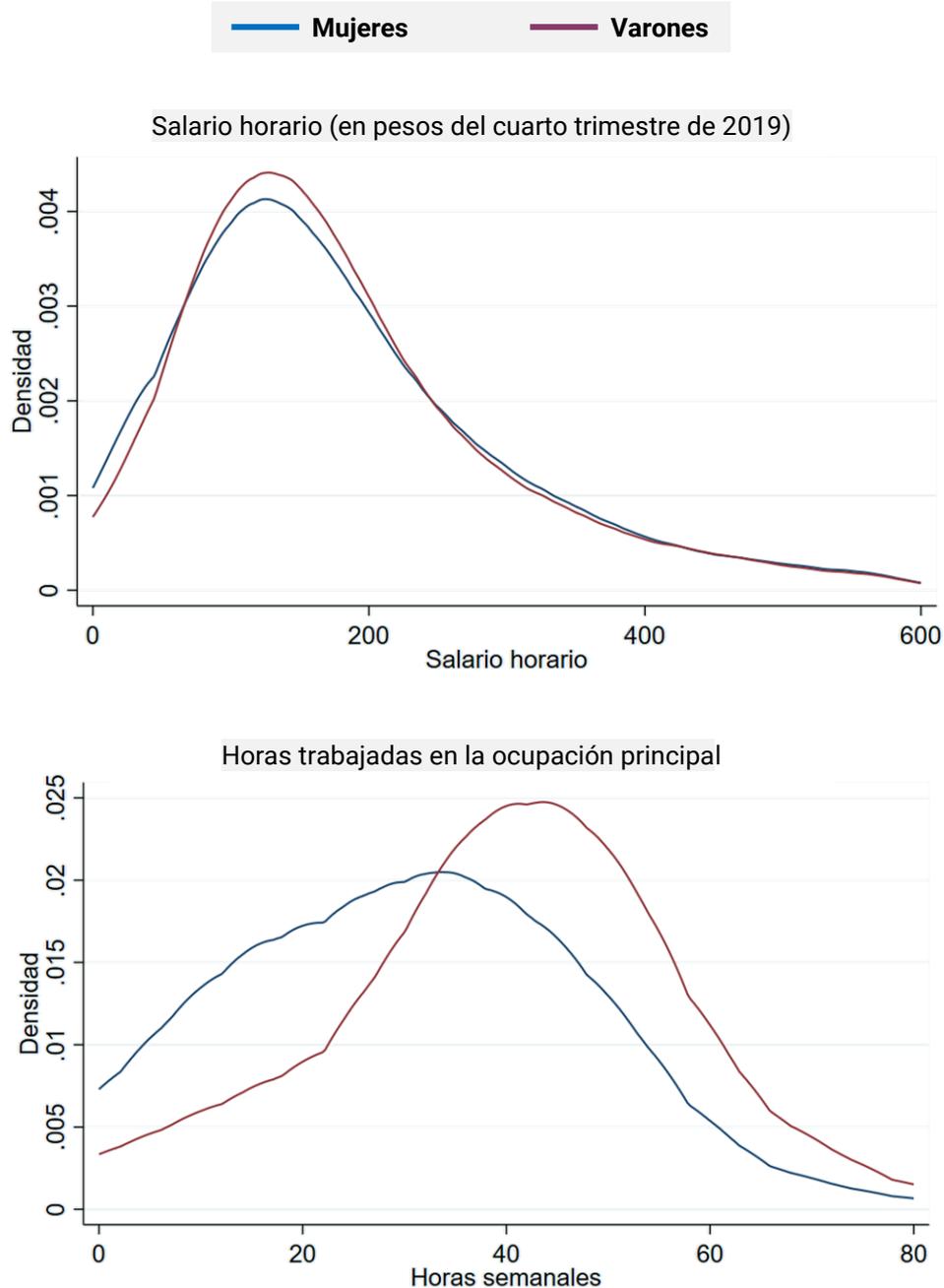
Por otro lado, las mujeres realizan jornadas semanales un 25% más cortas, un fenómeno que también reconoce considerable discusión en la literatura especializada. Se han mencionado diversas causas para esta diferencia. En primer lugar, la distribución fuertemente desigual del trabajo de cuidado realizado de manera no remunerada dentro del hogar (Micha, Pereyra y Trombetta, 2019). El hecho de que las mujeres (particularmente en edades jóvenes) deban realizar mayor cantidad de trabajo dentro del hogar que los varones limita o demora su inserción en el trabajo remunerado. También se trata de un factor que reduce las posibilidades de acceder a buenas perspectivas de carrera laboral ascendente, muchas veces condicionada a la disponibilidad para trabajar jornadas largas.

Por otra parte, amplia evidencia sugiere que la maternidad contribuye fuertemente a esta diferencia entre géneros (Berniell *et al.*, 2019). En parte porque los esquemas de licencias parentales vigentes se centran casi exclusivamente en la mujer, lo que implica una mayor reducción de su dedicación laboral en los meses posteriores al nacimiento de los hijos en relación con la de los varones. También debido a que, nuevamente, el cuidado de los niños se encuentra fuertemente feminizado. Las interrupciones en la carrera profesional causadas por la maternidad, así como la necesidad de destinar mayor proporción de tiempo al cuidado familiar, limitan las posibilidades de las mujeres de acceder a posiciones laborales jerárquicas o, simplemente, a los puestos mejor remunerados.

Puede parecer paradójico que la diferencia de salario horario entre varones y mujeres sea muy pequeña. Esto sugeriría, a simple vista, que no existe brecha salarial de género. Sin embargo, corresponde aquí insistir en que esa diferencia no puede considerarse una buena estimación de la brecha, al no controlar

por otras diferencias observables. Por ejemplo, si, como se explicó más arriba, las mujeres ocupadas poseen mayor nivel educativo que los varones ocupados, una situación de no discriminación por género en el mercado de trabajo implicaría que el salario horario observado en mujeres sea mayor que el observado en varones, y no igual.

Gráfico 1. Distribución de horas trabajadas y salario horario por género



Fuente: elaboración propia con base en EPH.

Los histogramas presentados en el gráfico 1 (estimados a partir de métodos no paramétricos tradicionales) aportan mayor información sobre las diferencias en salario horario y horas trabajadas entre géneros. La alta densidad de jornadas laborales menores a 30 horas semanales en mujeres da cuenta del fenómeno discutido anteriormente: la mayor inserción femenina en puestos de tiempo parcial que permiten dedicar tiempo al trabajo de cuidado dentro del hogar. En cambio, en los varones la concentración en jornadas laborales de entre 40 y 50 horas semanales es claramente predominante.

En la distribución de salario horario, se observa que la cola derecha es prácticamente idéntica entre varones y mujeres, pero la cola izquierda es más pesada en las segundas, lo que naturalmente implica menor peso en torno a la media. En otras palabras, las mujeres se insertan en puestos de salarios bajos en mayor proporción que los varones. Si bien esto no se traduce en una diferencia importante en la media o en la mediana, sí será relevante a la hora de interpretar resultados de regresiones.

Para poder cuantificar efectivamente la brecha de género es necesario pasar a la estimación de modelos de regresión que incluyan los controles anteriores (así como otros no reportados aquí). En el siguiente inciso mostramos los resultados correspondientes.

4.2. Estimaciones de la brecha de género

El cuadro 2 presenta la brecha salarial de género calculada a partir de la estimación de tres modelos distintos, según se incluya control por sector productivo a nivel de letra de dos dígitos o no se lo incluya.

Cuadro 2. Brecha de género estimada			
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Brecha de género estimada	-0.146***	-0.144***	-0.135***
R2	0.459	0.465	0.468
Tamaño muestral	272598	272598	272598
Control por sector	Ninguno	Letra	2 dígitos

*** significativo al 99%, ** al 95%, * al 90%.

Nota: todos los modelos controlan por educación, edad, región, calificación del puesto, jerarquía del puesto, tamaño del establecimiento, antigüedad del puesto, intensidad horaria, condición de extranjero y año.

Fuente: elaboración propia con base en EPH.

Como se puede observar, la brecha de género en el salario horario se ubica entre 13.5 y 14.6%, según se controle o no por el sector productivo en que se inserta el trabajador. Se trata de una brecha de magnitud considerable, teniendo en cuenta que, por ejemplo, la prima por título universitario (en relación con un individuo con secundario completo) está en torno al 20% y la prima por jerarquía de director de una empresa grande está entre 15 y 17%.

También es interesante notar que la inclusión de la variable sector no afecta de manera relevante la bondad de ajuste del modelo, que en los tres casos está en torno al 46%. Esto indica que la mayor parte

de la heterogeneidad salarial entre individuos todavía responde a factores que no pueden medirse en las encuestas habituales. Por otro lado, todas las variables de control incluidas presentan coeficientes con signos y magnitudes esperadas; los resultados detallados pueden ser consultados en el Anexo A.

Esta estimación puede complejizarse agregando al modelo interacciones entre la *dummy* de género femenino y alguna o todas las variables de control. Esto tiene sentido en la medida en que, por ejemplo, la brecha de género sea distinta para individuos con distinto nivel educativo, jerarquía ocupacional, calificación profesional o en distintos sectores productivos. Por ese motivo, se repitieron las estimaciones anteriores incluyendo interacciones. El cuadro 3 reporta brechas de género calculadas para determinados valores de las variables de control.

Cuadro 3. Brechas de género estimadas para distintos grupos de individuos		
	Modelo 4	Modelo 5
General	-0.123***	-0.113***
Nivel educativo: hasta primaria incompleta	-0.095***	-0.086***
Nivel educativo: terciaria completa	-0.115***	-0.104***
Calificación: profesional	-0.126***	-0.117***
Calificación: no calificado	-0.106***	-0.094***
Tamaño del establecimiento: hasta 5 personas	-0.078***	-0.069***
Tamaño del establecimiento: más de 40 personas	-0.194***	-0.172***
Jerarquía del puesto: director	-0.118***	-0.112***
Jerarquía del puesto: cuentapropista	-0.231***	-0.208***
Jerarquía del puesto: asalariado	-0.089***	-0.078***
Intensidad horaria: menos de 35 horas semanales	-0.105***	-0.095***
Intensidad horaria: más de 45 horas semanales	-0.142***	-0.133***
Condición de extranjero: nativo	-0.124***	-0.114***
Condición de extranjero: extranjero	-0.090***	-0.083***
R2	0.470	0.473
Control por sector	Letra	2 dígitos

*** significativo al 99%, ** al 95%, * al 90%.

Nota: todos los modelos controlan por educación, edad, región, calificación del puesto, jerarquía del puesto, tamaño del establecimiento, antigüedad del puesto, intensidad horaria, condición de extranjero y año. También incluyen interacciones entre estas variables y género.

Fuente: elaboración propia con base en EPH.

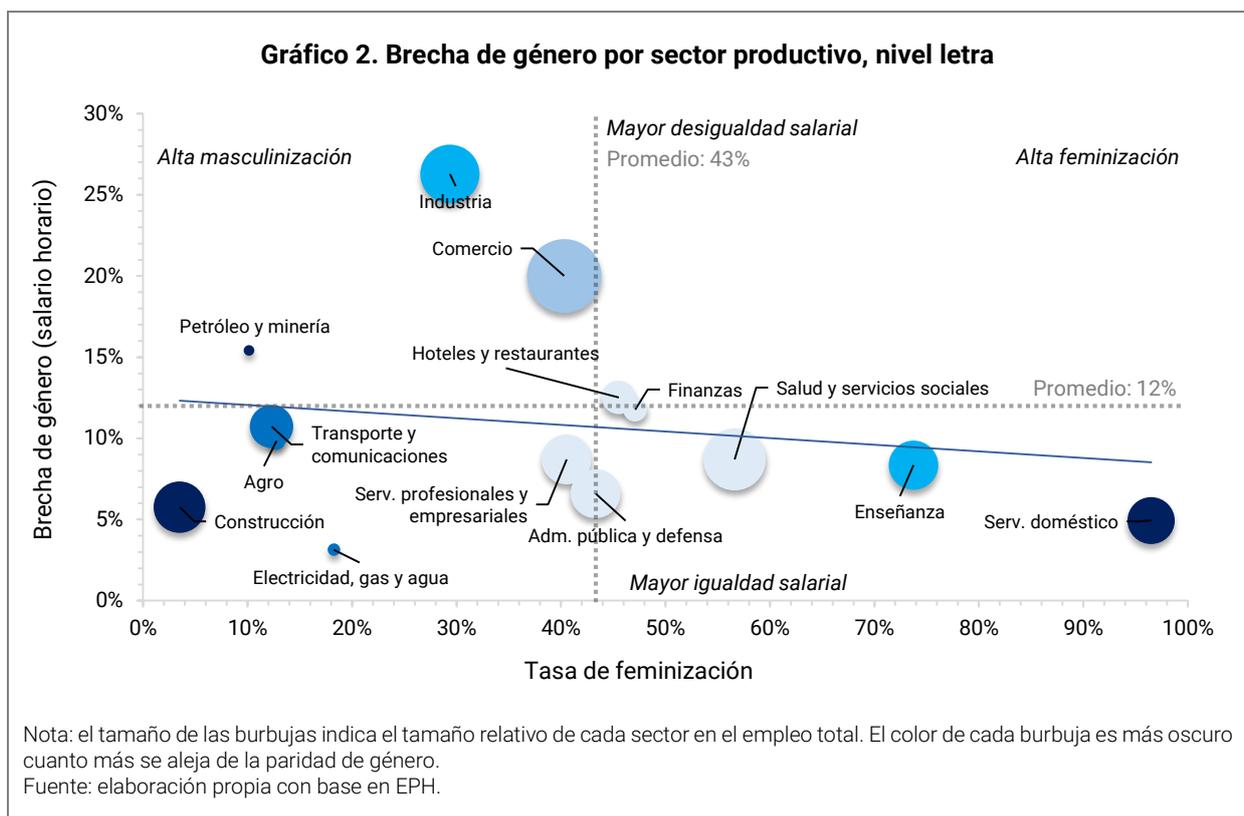
La inclusión de interacciones con la *dummy* de género afecta el tamaño de la brecha observada, que se reduce un par de puntos porcentuales en cada caso. De todos modos, una brecha de género de entre 11 y 12% sigue siendo considerable en magnitud y relevante para nuestro análisis. No hay grandes cambios en la bondad de ajuste del modelo, que solo se incrementó marginalmente.

Como podemos observar, existe cierta variabilidad en el tamaño de la brecha de género de acuerdo al grupo que se analice. Por empezar, la brecha es algo mayor en individuos con mayor capital humano, sea medido a través del nivel educativo o de la calificación del puesto. En ambos casos, la diferencia hallada es del orden de 2 puntos porcentuales entre las categorías extremas de cada variable ordinal.

Más importante es la segmentación por tamaño del establecimiento, ya que la brecha de género es sustancialmente mayor en establecimientos grandes. Al comparar puestos en empresas grandes con puestos en emprendimientos pequeños, la brecha es casi tres veces mayor en los primeros. Por otro lado, cuando se divide a los individuos en grupos según jerarquía ocupacional, se encuentra que la brecha de género es considerablemente mayor en cuentapropistas (casi el doble de la brecha general); y también es mayor en directores que en asalariados, aunque esta diferencia es mucho menor en tamaño.

Otro punto importante aparece en la división por intensidad de la jornada laboral. En ambas especificaciones resulta claro que existe mayor brecha de género en los puestos de mayor intensidad horaria. Por último, también se observa evidencia de una brecha de género más grande en trabajadores nativos que en extranjeros.

Dado que los modelos 4 y 5 incluyen interacciones entre género y sector productivo, podemos calcular también la brecha de género específica de cada sector. El gráfico 2 muestra los resultados a nivel de letra.

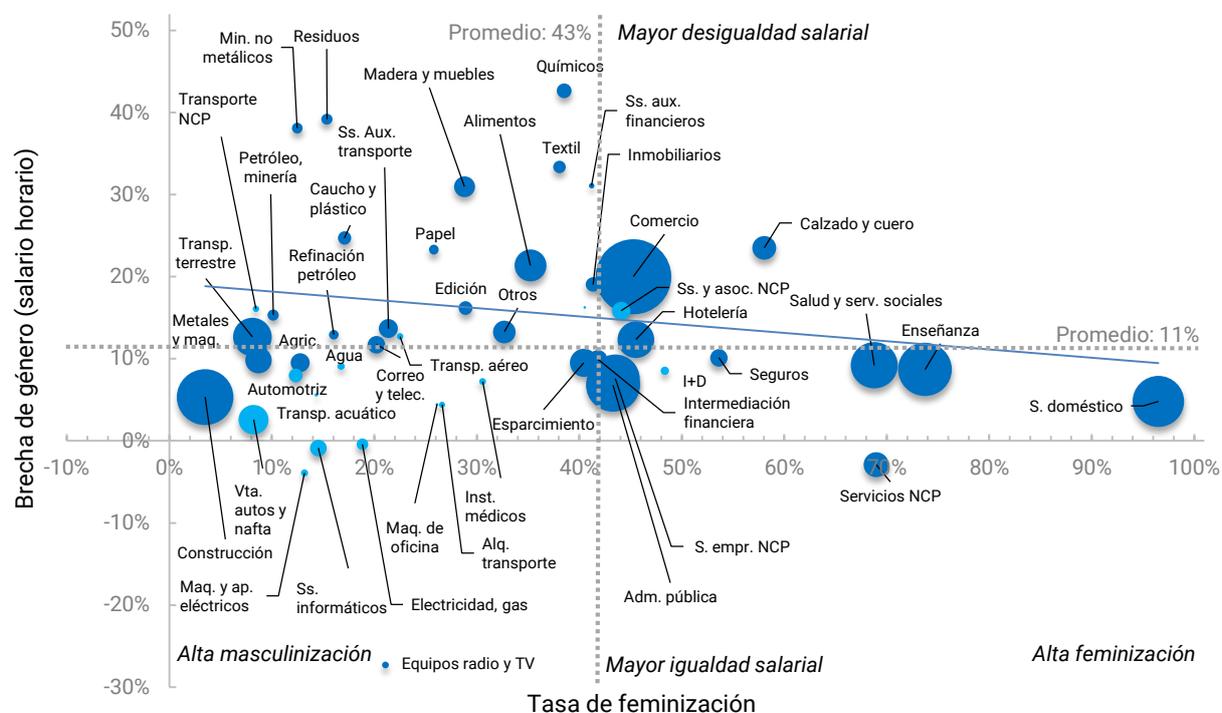


En primer lugar, corresponde notar que la inclusión de construcción y servicio doméstico puede ser discutible en la medida en que se trata de sectores que en nuestro país funcionan como “de género específico”. Como se ve, el primero está casi totalmente masculinizado, mientras que el segundo está casi totalmente feminizado. Esto sugiere que las brechas observadas en esos sectores no son en sí mismas relevantes, en tanto implican una diferencia entre un caso típico (mujer en servicio doméstico, varón en construcción) y otro prácticamente inexistente, de modo que la interpretación de estos valores como brechas casi pierde sentido.

Hecha esa salvedad, el gráfico sugiere una débil pero visible correlación negativa entre el tamaño de la brecha salarial y el nivel de feminización del sector. La industria y el comercio parecen romper este patrón, al presentar brechas considerablemente más altas de lo que predeciría su proporción de trabajadoras mujeres. Algo similar ocurre en electricidad, gas y agua, sector con una brecha baja en relación con su nivel de feminización, aunque considerablemente más pequeño en tamaño.

La conclusión obtenida es similar si se utiliza la desagregación a nivel de dos dígitos en lugar de letra, como se observa en el gráfico 3. Aquí corresponde indicar que no todas las brechas estimadas son significativamente diferentes de cero; dado que estamos trabajando con una base que reúne observaciones de tres años, esto no puede ser considerado fruto de limitaciones en el tamaño muestral. Encontramos 14 sectores con brechas estadísticamente no significativas, que concentran el 7% del empleo total de la economía.

Gráfico 3. Brecha de género por sector productivo, nivel dos dígitos



Nota: el tamaño de las burbujas indica el tamaño relativo de cada sector en el empleo total. El color oscuro de las burbujas refleja brechas de género estadísticamente significativas. La línea azul corresponde a la estimación de una regresión simple por MCO pero solo para los sectores con brecha estadísticamente significativa.
Fuente: elaboración propia con base en EPH.

El resultado encontrado es similar al anterior: una vez más encontramos una correlación débil pero negativa entre el tamaño de la brecha de género y el nivel de feminización de un sector productivo, lo que indica que las mujeres se insertan con mayor frecuencia en sectores en los que el género femenino está menos penalizado.

Si se restringe el análisis a los sectores productivos con brechas estadísticamente significativas, se encuentra que estas oscilan entre 5.1 y 42.3%, a excepción de un único sector (equipos de radio y TV) que presenta una brecha de género negativa –de hecho, con un considerable tamaño– de 29.3%. Los dos sectores con brechas más pequeñas son construcción y servicio doméstico que, como se explicó anteriormente, al ser en realidad sectores de género específico el concepto de brecha de género pierde relevancia. Excluidos estos casos, se encontraron los valores más bajos en alquiler de equipos de transporte (6.6%), administración pública y defensa (7.4%), y servicios empresariales (7.6%). En el extremo opuesto aparecen químicos (42.3%), minerales no metálicos (41.5%), y residuos y saneamiento (40.1%).

El caso de la industria manufacturera es interesante por tratarse de un sector particularmente heterogéneo en su interior. Si bien el gráfico 2 lo ubica como el sector con mayor brecha de género a nivel de letra, la desagregación a dos dígitos revela que este resultado en realidad agrupa situaciones muy diferentes. Algunos sectores industriales importantes exhiben brechas de género especialmente altas, como es el caso de alimentos, bebida y tabaco (21.4%), madera y muebles (31%), y confecciones (23.5%). Sin embargo, el sector metales y maquinaria, que absorbe casi el 20% del empleo industrial, registra una brecha menor al promedio (9.8%) y también encontramos cinco sectores con brecha de género estadísticamente no significativa, entre los que se cuenta el complejo automotriz, además del mencionado caso de brecha negativa.

Un punto importante es que los sectores con brechas muy altas son, en general, pequeños. Los sectores grandes en general presentan brechas más bien reducidas, con la importante excepción del sector comercio, que incluye al 16.4% de los trabajadores y exhibe una brecha de género de 19.6%.

Finalmente, el 27.9% de las mujeres ocupadas trabaja en un sector cuya brecha de género es mayor a la media general de la economía. Si a esto se agrega que un 17.2% se inserta en el servicio doméstico, resulta que solo el 55% de las trabajadoras accede a un sector con baja discriminación por género y apenas el 4.5% se encuentra en sectores con brecha de género negativa o estadísticamente nula.

4.3. Descomposición Oaxaca-Blinder

El cuadro 4 resume los resultados obtenidos con la aplicación de esta metodología.⁴ Se volvió aquí a las especificaciones 1 a 3, es decir, sin interacciones.

⁴ En rigor, la descomposición implementada aquí es una variante de la Oaxaca-Blinder tradicional desarrollada en Oaxaca y Ransom (1994), en la que el efecto dotaciones se calcula utilizando un vector de coeficientes estimados calculado con toda la muestra (es decir, varones y mujeres) y por lo tanto considerado como “no discriminador”.

Cuadro 4. Descomposición Oaxaca-Blinder

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Diferencia: varones - mujeres	0.009**	0.009**	0.009**
Dotaciones	-0.148***	-0.146***	-0.136***
Coefficientes	0.157***	0.155***	0.144***
Control por sector	Ninguno	Letra	2 dígitos

*** significativo al 99%, ** al 95%, * al 90%.

Nota: todos los modelos controlan por educación, edad, región, calificación del puesto, jerarquía del puesto, tamaño del establecimiento, antigüedad del puesto, intensidad horaria, condición de extranjero y año.

Fuente: elaboración propia con base en EPH.

Como se explicó anteriormente, la diferencia observada en el logaritmo del salario horario entre varones y mujeres es muy pequeña. Sin embargo, la descomposición arroja un efecto dotaciones negativo, estadísticamente significativo y con un tamaño de entre 13.6 y 14.8%. En otras palabras, las mujeres ocupadas tienen características que son más valoradas en el mercado de trabajo que las de los varones, lo que daría lugar a un diferencial salarial a favor de las primeras. Sin embargo, esto es compensado por signos positivos en el efecto coeficientes, es decir, por la forma en que los atributos productivos son remunerados en el mercado de trabajo. Resulta claro que esta estructura de remuneraciones difiere entre géneros, lo cual puede ser interpretado como discriminación.

La descomposición detallada (incluida en el Anexo B) indica cuáles son las variables que tienen mayor peso en cada efecto. En el efecto dotaciones, la variable más relevante es la intensidad horaria. El hecho de que las mujeres se inserten más frecuentemente en ocupaciones de tiempo parcial juega a su favor en términos de salario horario, aunque lógicamente produce el efecto opuesto sobre el salario total. La segunda variable más relevante es educación (que de hecho explica alrededor de un tercio del efecto dotaciones) ya que, como se discutió más arriba, la brecha educativa hoy es favorable a mujeres, lo cual implica una ventaja en el mercado de trabajo.

En menor medida interviene la variable jerarquía. Aunque pueda resultar contraintuitivo, aquí también aparece un efecto que favorece a las mujeres: su menor inserción en puestos de trabajo por cuenta propia, cuya media salarial es menor. Algunas variables operan en sentido opuesto, compensando parcialmente estos efectos: tamaño del establecimiento, antigüedad en el puesto y calificación del puesto. En las primeras dos, los varones tienen en promedio mejor situación que las mujeres (es decir, se insertan más frecuentemente en establecimientos grandes y en puestos con mayor antigüedad); en la tercera, si bien la comparación es mixta, prima la mayor inserción femenina en puestos no calificados.

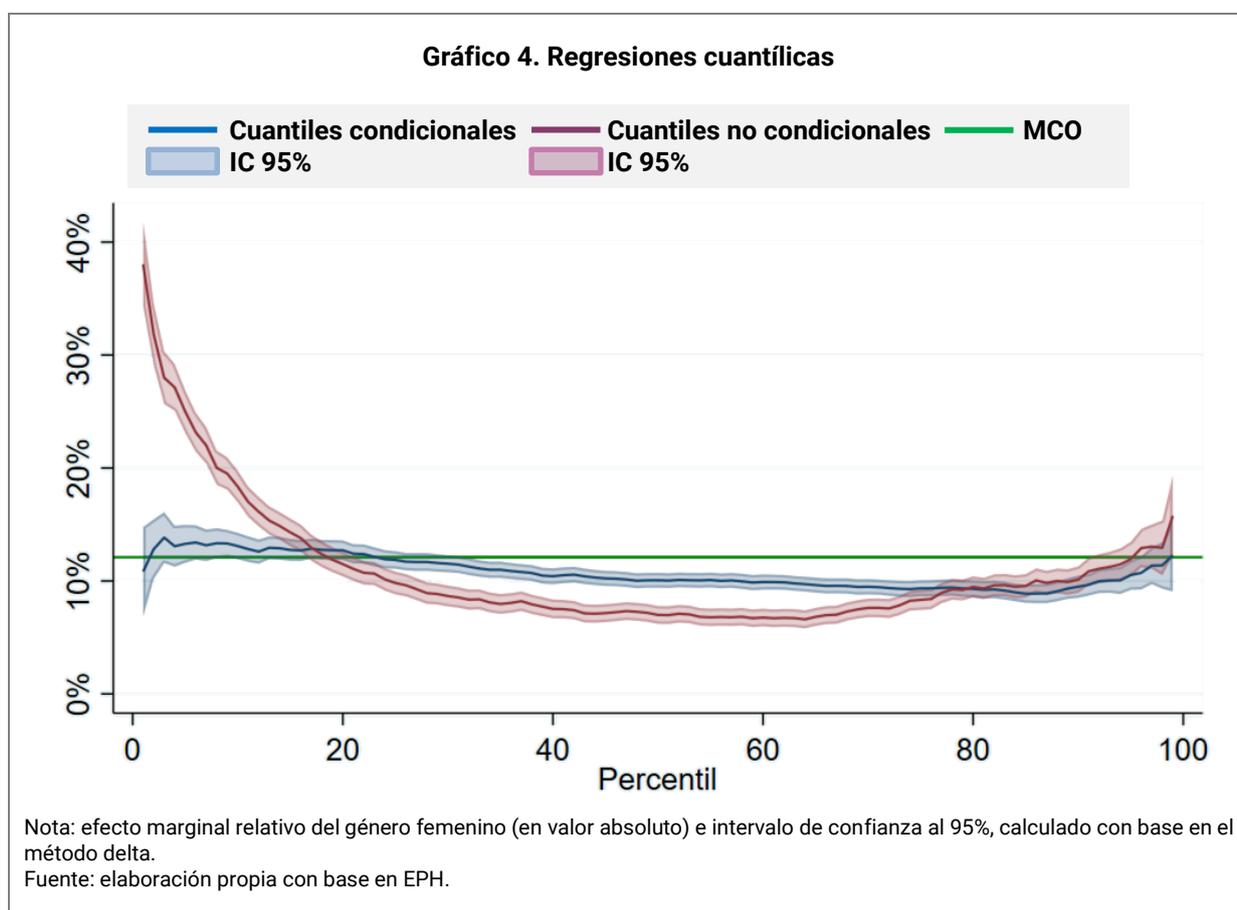
Más compleja es la interpretación de la descomposición detallada del efecto coeficientes, en la que la única variable con un efecto relevante es la edad. Esta variable acaba dominando la totalidad del efecto coeficientes y, por lo tanto, explica la compensación entre este y el efecto dotaciones que da lugar a una diferencia observada despreciable en el salario horario. La sección siguiente discute este fenómeno con mayor detalle.

La variable sector tiene un peso despreciable en el efecto dotaciones en ambas especificaciones y signos diferentes en cada una. En el efecto coeficientes, su tamaño sí es relevante al controlar por sector a nivel

letra, pero se reduce a casi cero cuando este control se realiza a nivel de dos dígitos. Resulta claro entonces que no es posible afirmar que la inserción productiva diferencial de varones y mujeres explica la brecha salarial de género, sea en términos de composición o de remuneración distinta entre géneros.

4.4. Regresiones cuantílicas

Finalmente, se implementó la metodología de regresiones cuantílicas, tanto condicionales como no condicionales, con el fin de calcular la brecha de género en cada percentil de la distribución de salarios. El Gráfico 4 muestra la brecha de género para cada percentil del logaritmo del salario horario, tanto de la distribución condicional como de la no condicional. Las estimaciones se realizan sobre el modelo 5, es decir, manteniendo el control por interacciones entre género y las demás variables explicativas utilizadas, con apertura sectorial a dos dígitos.



La brecha de género es estadísticamente significativa a lo largo de toda la distribución condicional del salario, pero su magnitud ciertamente no es constante. En línea con lo reportado en la literatura para América Latina (Carrillo *et al.*, 2014), se encontró un patrón en forma de U: la brecha se mueve entre 12 y 13% en los primeros 25 percentiles, luego se reduce a 10% en buena parte de la distribución y finalmente se ubica entre 11 y 12% para los percentiles superiores a 90. Dado que se trata de percentiles

condicionales a los regresores, esto quiere decir que la brecha de género es amplia tanto en los salarios más altos como en los más bajos, una vez controlado el efecto de los determinantes observables.

Puede ser más interesante analizar el efecto de la segregación por género en la distribución no condicional del salario. Nuevamente se observa una curva en forma de U y con valores similares en algunos tramos. Entre los percentiles 15 y 95, la curva no condicional es más convexa que la condicional; en otras palabras, cerca de la mediana no condicional del salario la brecha de género es más baja (en una magnitud de aproximadamente 3 puntos porcentuales) que cerca de la mediana condicional. Sin embargo, las diferencias sí adquieren magnitudes relevantes en las colas.

En la cola derecha existe un efecto mayor sobre el percentil 99 no condicional que sobre el condicional. Si la mayor brecha en la cola derecha que en la mediana puede interpretarse como evidencia del fenómeno de techo de cristal, puede afirmarse que este fenómeno es más relevante en un sentido no condicional: la segregación que las mujeres sufren para acceder a salarios altos dados sus atributos observables es menor que la que sufren independientemente de ellos.

Más relevante es la notable diferencia en la cola izquierda. Aquí la brecha de género en percentiles no condicionales es sustancialmente mayor: promedia un 25% en los primeros 10 percentiles y alcanza un máximo de 38% en el percentil 1 no condicional. Este hallazgo es particularmente importante desde una perspectiva de política pública, ya que indica que son las mujeres de menores salarios las que sufren una mayor segregación por género; de hecho, la magnitud de este efecto puede incluso más que compensar la prima salarial que otorga un título universitario o la calificación profesional.

5. Discusión

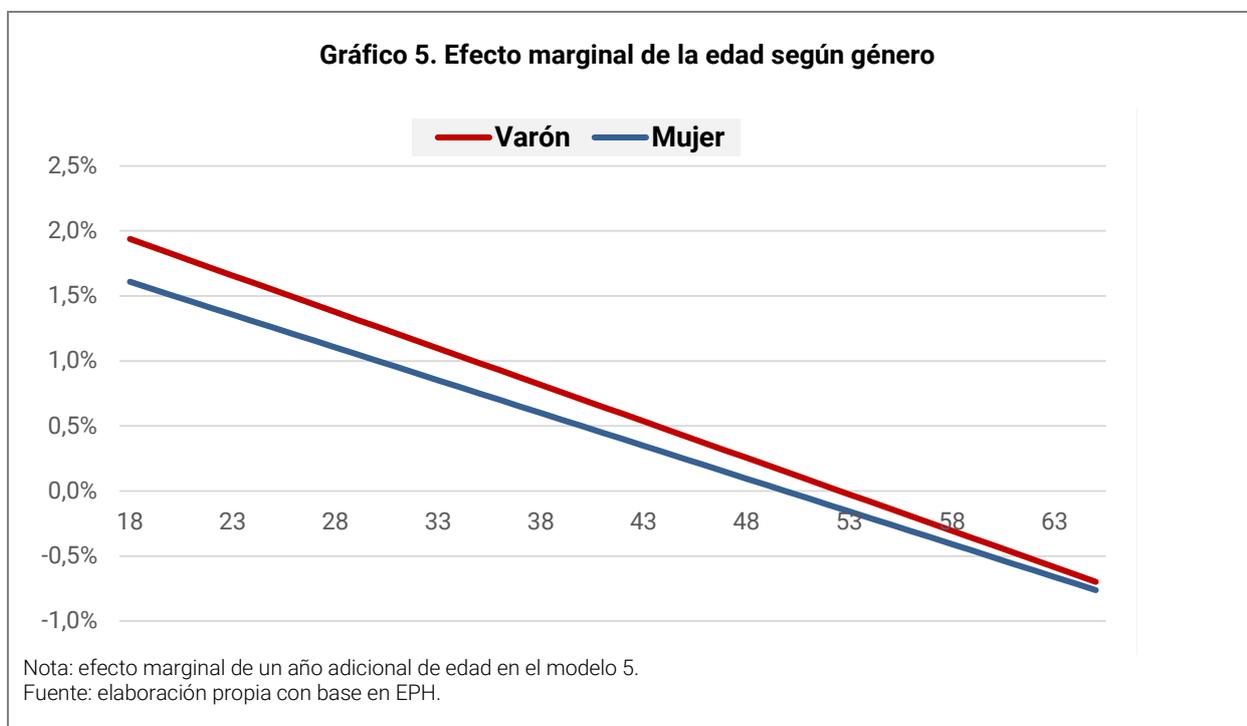
Las teorías tradicionales de discriminación en el mercado de trabajo distinguen entre segregación horizontal y segregación vertical. Aplicadas al caso de género, la primera consiste en distintas remuneraciones para varones y mujeres que realizan las mismas tareas y tienen los mismos atributos productivos; la segunda, en cambio, consiste en aquella situación en la que existe un diferencial en las posibilidades de acceso a los puestos de jerarquías superiores, lo cual lleva a que mujeres y varones obtengan salarios diferentes, dado que los segundos ocupan puestos de mayor jerarquía.

Dado que los ejercicios empíricos realizados en el presente trabajo controlan por la jerarquía del puesto, la interpretación más razonable para las brechas reportadas sería la de segregación horizontal de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, eso solo es cierto si el control por jerarquía efectivamente puede ser considerado confiable. No resulta claro que esta sea el caso.

En primer lugar, la variable jerarquía construida a partir del tercer dígito del CNO solo registra cuatro categorías, una de las cuales (cuentapropista) no debería ser considerada propiamente una jerarquía, sino una categoría ocupacional alternativa. Esto nos deja con solo tres categorías (asalariado, jefe, director), una escala que dudosamente pueda dar cuenta de la complejidad de la estructura organizacional de las empresas argentinas. De hecho, en todas las regresiones se incluyeron interacciones entre jerarquía del puesto y tamaño del establecimiento para contemplar el hecho de que ser director no implica la misma prima salarial en un emprendimiento pequeño que en una empresa

grande. Aunque los resultados obtenidos validan esta hipótesis, no está claro que las variables de control utilizadas den el problema por resuelto.⁵

En segundo lugar, los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder refuerzan estas dudas, ya que no se encontró otra forma de racionalizar el desproporcionado peso de la variable edad en el efecto coeficientes. Debe recordarse que solo la remuneración diferencial a la edad en los varones compensa todas las ventajas de las mujeres en términos de dotaciones. La especificación elegida incluye, como es habitual, la edad elevada al cuadrado; los resultados indican que el salario horario se maximiza en torno a los 52 años. El efecto marginal de un año de edad es siempre superior en varones que en mujeres en magnitudes tales que, al final de la vida laboral activa, el varón acumula una ventaja salarial de casi 10% sobre una mujer con idénticos atributos productivos, solo como consecuencia de la diferencia en prima por edad entre géneros.



¿Por qué estar cerca de esta “edad ideal” sería un atributo tanto más valorado en varones que en mujeres? No se encontró ninguna respuesta verosímil a esta pregunta. En cambio, sí parece plausible que la variable edad esconda un fenómeno de segregación vertical. Dado que la edad de los trabajadores correlaciona positivamente con su jerarquía, es posible que diferencias de jerarquía no captadas por el CNO sean la “variable oculta” detrás de la edad. La metodología de descomposición interpretaría las diferencias de edad como causa de discriminación cuando en realidad esta provendría de diferencias de inserción vertical entre varones y mujeres.

⁵ Por ejemplo, la Fundación Observatorio Pyme incluye en sus relevamientos periódicos de pequeñas y medianas empresas la posibilidad de que el respondiente se identifique en otras categorías jerárquicas además de jefe y director, tales como dueño, socio o gerente. Por otro lado, la evidencia anecdótica sugiere que las empresas más grandes por lo general registran una cantidad aún mayor de escalafones jerárquicos a su interior.

Además de proveer una interpretación más razonable a los resultados obtenidos en la descomposición detallada, la hipótesis de segregación vertical es consistente con la amplia literatura sobre el techo de cristal. Si, efectivamente, la segregación fuera totalmente vertical y no horizontal, no se tendría una brecha salarial de género propiamente dicha, sino más bien una brecha de género en acceso a puestos jerárquicos, que tiene consecuencias en términos salariales, del mismo modo que existe una brecha de género en el acceso al mercado de trabajo que genera diferencias por género en ingresos familiares.

La hipótesis de segregación vertical también es consistente con el hallazgo de que la brecha de género es considerablemente mayor en empresas grandes, cuya variabilidad por jerarquía es factiblemente más grande que en empresas pequeñas, en las que eso es menos probable. Sin embargo, no ayudaría a explicar por qué la brecha encontrada en directores de empresas es solo ligeramente mayor a la observada en asalariados, resultado que, aunque compatible con la hipótesis de segregación vertical (dado que nada dice sobre la diferencia de acceso a puestos de ese tipo entre mujeres y varones), sí resulta llamativo en este marco de análisis.

Algunas características del mercado de trabajo argentino sugieren que, efectivamente, la segregación vertical podría ser un factor explicativo más poderoso que la horizontal. Las regulaciones laborales, en particular los convenios colectivos de trabajo, además de la existencia de sindicatos fuertes, limitan la posibilidad de las empresas de discriminar entre sus empleados a la hora de pagar salarios. En cambio, en el período considerado, no existen regulaciones que impongan cupos femeninos en puestos directivos o similares. Nuevamente, esta interpretación es consistente con hallazgos previos, como el hecho de que la brecha sea considerablemente mayor en cuentapropistas, ámbito donde las regulaciones no aplican.

Los datos de registros administrativos aportan evidencia de otro tipo a favor de la hipótesis de techo de cristal. Analizando información para el total de los puestos en relación de dependencia registrados en noviembre de 2019, se computó la proporción de organizaciones cuyo salario más alto es pagado a una mujer. En general, este salario corresponde al trabajador de mayor jerarquía de la organización, ya sea director, gerente, propietario o cargos directivos de la administración pública. Por lo tanto, puede interpretarse esta información como una medida de feminización de los cargos jerárquicos. El cuadro 5 muestra los resultados para distintos tamaños organizacionales, distinguiendo sector público y privado.

Cuadro 5. Proporción de organizaciones donde el trabajador mejor remunerado es mujer, noviembre 2019		
Cantidad de empleados (mayor o igual a)	Sector público	Sector privado
5	20.4%	22.8%
10	28.3%	21.0%
25	17.4%	19.8%
50	14.3%	18.8%
100	19.3%	15.7%
Total	19.2%	25.4%

Fuente: elaboración propia con base en datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Los datos del cuadro 5 muestran varios puntos interesantes. En primer lugar, que solo el 25% de las empresas privadas tienen a una mujer en el cargo mejor remunerado. En segundo lugar, que la proporción de firmas con liderazgo femenino decrece con el tamaño de la organización en el sector privado. Ambos hallazgos son consistentes con la hipótesis de techo de cristal. En cambio, en la administración pública no se encuentra un patrón claro, lo que sugiere que el sector público argentino aplica mecanismos que compensan al menos parcialmente este tipo de desigualdades entre varones y mujeres a su interior.

Una limitación de los resultados presentados hasta aquí es el hecho de que no existe forma de descartar la influencia de heterogeneidades inobservables entre géneros, sea en términos de preferencias, habilidades u otros atributos que no pueden ser captados por encuestas tradicionales. Una amplia literatura de distintas ramas del conocimiento discute diferencias observables de comportamiento entre varones y mujeres que podrían influenciar sus elecciones laborales y, de ese modo, sus salarios. Aquí no existe forma de controlar por factores de ese tipo, de modo que para interpretar los efectos encontrados como brechas de género es necesario suponer que esos factores inobservables no existen o bien no tienen influencia alguna sobre el salario horario.

Finalmente, corresponde mencionar el problema de selección muestral. Dado que tanto la tasa de actividad como la de empleo son considerablemente mayores en varones que en mujeres, la selección del mercado de trabajo no puede considerarse independiente del género. Debido a que solo se pueden observar salarios para individuos que efectivamente están en el mercado de trabajo, esto constituye un sesgo potencialmente importante. En particular, es posible que muchas mujeres hayan elegido no entrar al mercado de trabajo dado que las ofertas salariales que recibieron fueron muy bajas; si este fuera el caso, la brecha salarial de género corregida por selección muestral debería ser mayor a la reportada aquí.

Lo anterior ciertamente no implica que no haya poderosas lecciones contenidas en los resultados de los ejercicios realizados. Que la inserción sectorial de las mujeres no sea un factor explicativo de diferenciales salariales es un hallazgo importante. Claramente, la proporción femenina es baja en ciertas ramas con importantes primas salariales, como el sector energético (particularmente el petrolero), el transporte aéreo o la industria automotriz; sin embargo, también encontramos sectores con salarios elevados con un nivel de feminización alto (enseñanza, salud) o, al menos, cercano al 50% (intermediación financiera, investigación y desarrollo).

Esto no quiere decir que la inserción productiva sea en sí misma trivial desde el punto de vista de la segregación por género. De hecho, la asociación negativa entre el tamaño de la brecha de género de un sector productivo y su nivel de feminización puede ser indicativo de comportamiento estratégico de parte de los agentes: las mujeres podrían estar prefiriendo insertarse relativamente más en puestos en los que su género representa una desventaja menor. Asimismo, el hecho de que exista mayor segregación de género en sectores masculinizados puede dar cuenta de una "tradición masculina" que podría estar limitando el acceso femenino, fenómeno que ha recibido el nombre de "paredes de cristal".

La industria manufacturera puede ser un buen ejemplo de este fenómeno: un sector productivo tradicionalmente masculinizado con brechas de género muy elevadas (específicamente en rubros tales como textiles, químicos, minerales no metálicos, y madera y muebles, en los que la brecha promedia un 37%), posiblemente atribuidas a la idea de que la fuerza física u otros atributos considerados masculinos (como la capacidad de operar máquinas) representan alguna clase de ventaja. Sin embargo, cabe señalar

que otros rubros industriales presentan brechas negativas (maquinaria de oficina, maquinaria eléctrica, y equipos de radio y televisión) o positivas pero muy pequeñas (automotriz).⁶

La existencia de dos sectores de género definido (construcción y servicio doméstico) es ciertamente problemática, en la medida en que indica que la segregación efectivamente opera por vías alternativas a la horizontal. Que un sector haya sido históricamente asignado a un género en particular puede convertirse en una barrera de entrada permanente para el otro. A su vez, que estos sectores registren bajos salarios y elevada informalidad sugiere que este tipo de funcionamiento está asociado a otros atributos negativos a nivel estructural, que deberán ser estudiados más a fondo en el futuro.

El hecho de que administración pública y enseñanza (un sector en el que, de acuerdo a la EPH, el 58% del empleo es estatal) registren las brechas más pequeñas encontradas en sectores grandes (sin contar los de género definido) es un hallazgo positivo, ya que refuerza la idea de que el empleo público opera con una lógica diferente de la del sector privado en materia de discriminación por género, compensando al menos parcialmente las desigualdades que esta genera.

El rol observado en variables como educación y calificación también implica importantes lecciones de política. Si bien las políticas educativas o de incentivo a la acumulación de capital humano son de vital importancia en términos de desarrollo, resulta claro que su potencial para reducir o eliminar brechas de género es limitado. Las asimetrías observadas entre varones y mujeres definitivamente no responden a mayores dotaciones observables de capital humano en los varones; sin embargo, sí conviene profundizar en el futuro en la gran diferencia existente en la proporción de trabajadores no calificados, segmento en el cual los varones sí cuentan con una apreciable ventaja.⁷

La considerable diferencia de intensidad horaria entre puestos femeninos y masculinos es claramente un factor fundamental. La existencia de un techo de cristal plausiblemente esté vinculada a una inserción femenina limitada en el mercado de trabajo producto de la mayor dedicación al trabajo dentro del hogar, dado que tanto la carrera laboral ascendente como la capacitación *on-the-job* (que permite la adquisición de capital humano específico) probablemente sean menos accesibles para trabajadores a tiempo parcial, que son en su mayoría mujeres. La disponibilidad de información estadística sobre uso del tiempo es todavía limitada en nuestro país, razón por la cual es difícil avanzar en este sentido. Entendemos que la modelización conjunta de tiempo de trabajo dentro del hogar, fuera del hogar y salarios es un objetivo relevante de investigación futura.

Otro argumento que ha sido sugerido en la literatura para racionalizar la existencia de un techo de cristal es el conocido como el *pipeline argument*: la entrada masiva de la mujer al mercado de trabajo es un fenómeno relativamente reciente, ya que hasta la década del 70 las mujeres todavía exhibían tasas de participación laboral muy reducidas (y aún actualmente estas son bajas si se las compara con las registradas en varones). Algunos autores sugieren que la razón por la cual todavía se observa una proporción baja de mujeres en puestos jerárquicos es, simplemente, porque las mujeres aún “no han llegado” a esas posiciones, por tratarse de un proceso dinámico (Blau y Kahn, 2017).

⁶ Corresponde mencionar que, en algunos de estos sectores, los datos observados en la EPH no coinciden con los encontrados en las bases de datos administrativas que provee el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA); lo cual sugiere que o bien existen considerables problemas de representatividad muestral, o bien la clasificación sectorial en una y otra base de datos sigue criterios diferentes.

⁷ En rigor, este hallazgo está fuertemente condicionado por el hecho de que casi la totalidad de los puestos en el sector servicio doméstico están clasificados como no calificados. Esta decisión metodológica en la implementación del CNO no está exenta de debates críticos.

En este punto, los resultados de las regresiones cuantílicas también aportan información interesante. Que la brecha de género sea mayor en los salarios más bajos puede deberse al hecho de que estos tienen menor probabilidad de estar alcanzados por regulaciones laborales que tienen efectos igualadores entre individuos (por ejemplo, los convenios colectivos de trabajo).⁸ Pero esta no es la única explicación posible. También existe la posibilidad de que este fenómeno esté vinculado a la distribución del tiempo de trabajo dentro del hogar.

La literatura muestra que los hogares de ingresos mayores en general registran una distribución más equitativa del trabajo de cuidado entre varones y mujeres. Si bien esto puede ser atribuido a la posibilidad de contratar servicio doméstico, Micha, Pereyra y Trombetta (2019) muestran que la brecha de género en la distribución del trabajo no remunerado dentro del hogar es menor en hogares ricos que en hogares pobres incluso controlando por la contratación de servicio doméstico. Este fenómeno puede ser atribuido a normas sociales o bien a factores inobservables; cualquiera sea el caso, que los hogares más ricos presenten una distribución más equitativa de las tareas domésticas puede explicar por qué los individuos que viven en esos hogares registran una brecha salarial menor entre varones y mujeres. Factiblemente esas mujeres no tuvieron los mismos obstáculos para ascender en su carrera laboral que las que viven en hogares de ingresos más bajos.

Por último, corresponde notar que hemos excluido del análisis variables de composición del hogar. Esta omisión puede ser especialmente relevante cuando se trata el fenómeno de la paternidad o maternidad, habida cuenta de la extensa literatura que documenta efectos distintos del nacimiento de hijos sobre la trayectoria laboral y salarial de varones y mujeres. A su vez, el esquema de licencias parentales existente en Argentina refuerza roles tradicionales de género, otorgando a las mujeres una cantidad de días desproporcionadamente mayor que a los varones.

Lamentablemente, los relevamientos disponibles no resultan idóneos para un análisis de este tipo, dado que no captan la condición de maternidad o paternidad; la presencia de niños en el hogar solo puede ser considerada un *proxy* muy imperfecto y esto probablemente explica por qué los coeficientes asociados a estas variables no suelen ser estadísticamente diferentes de cero. Investigaciones futuras deberán aportar mayor claridad sobre este fenómeno, en la medida en que la disponibilidad de información estadística lo permita.

6. Conclusiones

Este trabajo brindó evidencia de la existencia de una considerable brecha salarial de género en la estructura productiva argentina, de acuerdo con los resultados de diversos ejercicios empíricos con base en la EPH. Estos resultados no son concluyentes en términos de su interpretación como producto de segregación horizontal, vertical o una combinación de ellas. Tampoco puede descartarse la influencia de factores inobservables ni de la selección muestral, que podrían afectar el tamaño de las brechas aquí reportadas.

⁸ Esto coincide con lo reportado por Christofides, Polycarpou y Vrakimis (2013) para una muestra amplia de países europeos, donde la brecha salarial reportada en la cola derecha de la distribución correlaciona positivamente con el nivel de regulaciones laborales (aun en mercados laborales estructuralmente muy diferentes del nuestro).

A pesar de estas limitaciones, los resultados presentados revisten gran importancia como insumo de política pública. La eliminación de asimetrías sociales entre géneros debe ser un objetivo social fundamental, por consideraciones tanto de equidad y justicia social como de eficiencia económica. Desde esta perspectiva, la existencia de brechas especialmente grandes en determinados sectores productivos puede motivar el diseño de políticas de género específicas para esos sectores.

Los resultados aquí presentados también pueden contribuir a la discusión de alternativas diversas de políticas tales como las leyes de cupos, que pueden recibir distinta valoración según cómo se interpreten estos resultados. Si se entiende la brecha salarial como producto esencialmente de la segregación vertical, las políticas de *role modelling* femenino pueden resultar especialmente atractivas. A su vez, esto abre la discusión sobre si la mayor presencia femenina en puestos jerárquicos contribuiría a reducir la segregación horizontal.

No se encontró evidencia de que la inserción productiva diferencial entre mujeres y varones sea un factor explicativo de la brecha salarial de género. Sin embargo, esto no significa que la estructura productiva sea irrelevante, más bien invita a contemplar la posibilidad de comportamiento estratégico de parte de las mujeres, quienes podrían estar eligiendo relativamente más aquellos sectores productivos en los que tienen menor desventaja. Esto sugiere que una estrategia de desarrollo debería incluir políticas sectoriales tendientes a eliminar las paredes de cristal, de manera tal de asegurar que la inserción productiva de los trabajadores se base en criterios de eficiencia económica y no en la búsqueda de mitigar desventajas surgidas de la segregación.

Conviene recordar que la brecha salarial es solo una de las formas en que la discriminación por género aparece en el mercado de trabajo. Diversos indicadores cruciales, tales como tasa de actividad, tasa de empleo y proporción de trabajo a tiempo completo, difieren considerablemente entre varones y mujeres. Esto sugiere la existencia de otras brechas que pueden ser tanto o más relevantes que la salarial, en particular dado que el flujo de ingresos de los hogares feminizados depende del salario horario femenino pero también de las horas trabajadas por mujeres. Estos temas deberán ser objeto de futuras investigaciones.

Finalmente, es necesario señalar que la comprensión acabada de las desigualdades de género requiere un importante avance en materia de recolección de información estadística. Los relevamientos actualmente existentes no permiten monitorear o analizar en profundidad muchas aristas del problema que pueden resultar cruciales, en particular cuestiones vinculadas a la relación entre trabajo dentro y fuera del hogar o entre inserción laboral y maternidad o paternidad. Esperamos que estas carencias informativas sean resueltas en el futuro, en la certeza de que es muy difícil, si no imposible, transformar una realidad que no se conoce cabalmente.

Anexo

A. Resultados detallados de los modelos estimados

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Mujer	-0.158***	-0.156***	-0.146***	-0.0607**	0.123***
Hasta primaria incompleta	-0.319***	-0.310***	-0.308***	-0.317***	-0.314***
Primaria completa	-0.182***	-0.176***	-0.175***	-0.178***	-0.176***
Secundaria incompleta	-0.116***	-0.113***	-0.112***	-0.109***	-0.107***
Terciaria incompleta	0.0640***	0.0573***	0.0588***	0.0682***	0.0678***
Terciaria completa	0.202***	0.196***	0.196***	0.188***	0.187***
Mujer - Hasta primaria incompleta				0.0260**	0.0252*
Mujer - Primaria completa				0.00705	0.00713
Mujer - Secundaria incompleta				-0.00674	-0.00693
Mujer - Terciaria incompleta				-0.0228***	-0.0214***
Mujer - Terciaria completa				0.0122	0.0139*
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura			-0.148***		-0.152***
Petróleo y minería			0.336***		0.333***
Alimentos, bebidas y tabaco			-0.0983***		-0.0494***
Textiles			-0.140***		-0.0412*
Confecciones, calzado y cuero			-0.304***		-0.182***
Elaboración de papel			0.0694***		0.0934***
Edición e impresión			-0.0577***		-0.0372*
Refinación de petróleo			0.173***		0.178***
Químicos			-0.0287		0.143***
Caucho y plástico			0.0187		0.0526**
Minerales no metálicos			-0.145***		-0.0843***
Maquinaria de oficina			0.180**		0.145*
Maquinaria y aparatos eléctricos			-0.0559		-0.0657
Equipos de radio y TV			0.0801***		-0.0328
Instrumentos médicos			-0.0362		-0.0280
Automotriz			0.0651***		0.0677***
Transporte NCP			0.128***		0.135***
Madera, muebles y otros			-0.184***		-0.121***

Continúa en página siguiente.

Resultados detallados de los modelos estimados (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Electricidad, gas y aire acondicionado			0.180***		0.162***
Captación y distribución agua			0.0841***		0.0808***
Construcción			-0.0458***		-0.0424***
Venta y reparación de autos y naftas			-0.0246**		-0.0278**
Comercio			-0.0968***		-0.0511***
Hotelería y restaurantes			-0.105***		-0.100***
Transporte terrestre			-0.00853		-0.00996
Transporte acuático			0.304***		0.311***
Transporte aéreo			0.412***		0.416***
Servicios auxiliares de transporte			0.0293*		0.0457***
Correo y telecomunicaciones			0.0534***		0.0620***
Intermediación financiera			0.247***		0.238***
Seguros y pensiones			0.143***		0.136***
Servicios auxiliares financieras			0.273***		0.349***
Inmobiliarios			0.133***		0.177***
Alquiler de equipos de transporte			0.267***		0.269***
Servicios informáticos			0.0225		0.00607
I+D			-0.0409		-0.0509
Servicios empresariales NCP			-0.0138		-0.0338***
Administración pública y defensa			0.00614		-0.00753
Enseñanza			-0.00775		-0.0327***
Servicios sociales y salud			-0.0291***		-0.0390***
Residuos y saneamiento			-0.0288		0.0357
Servicios y asociaciones NCP			-0.00588		0.0200
Esparcimiento			-0.0892***		-0.0963***
Servicios NCP			-0.00519		-0.101***
Servicio doméstico			-0.0567***		-0.207***
Servicios extraterritoriales			0.135		0.119
Otros			0.00812		0.0202
Mujer - Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura					0.0129
Mujer - Petróleo y minería					-0.0508

Continúa en página siguiente.

Resultados detallados de los modelos estimados (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Mujer - Alimentos, bebidas y tabaco					-0.120***
Mujer - Textiles					-0.292***
Mujer - Confecciones, calzado y cuero					-0.163***
Mujer - Elaboración de papel					-0.145**
Mujer - Edición e impresión					-0.0579
Mujer - Refinación de petróleo					-0.0238
Mujer - Químicos					-0.439***
Mujer - Caucho y plástico					-0.177***
Mujer - Minerales no metálicos					-0.422***
Mujer - Maquinaria de oficina					0.174
Mujer - Maquinaria y aparatos eléctricos					0.175
Mujer - Equipos de radio y TV					0.365***
Mujer - Instrumentos médicos					-0.0283
Mujer - Automotriz					0.0564
Mujer - Transporte NCP					-0.0139
Mujer - Madera, muebles y otros					-0.235***
Mujer - Electricidad, gas y aire acondicionado					0.104*
Mujer - Captación y distribución agua					0.0334
Mujer - Construcción					0.0581
Mujer - Venta y reparación de autos y naftas					0.0757*
Mujer - Comercio					-0.106***
Mujer - Hotelería y restaurantes					-0.0210
Mujer - Transporte terrestre					-0.0242
Mujer - Transporte acuático					-0.0257
Mujer - Transporte aéreo					0.00757
Mujer - Servicios auxiliares de transporte					-0.0427
Mujer - Correo y telecomunicaciones					-0.0101
Mujer - Intermediación financiera					0.0205
Mujer - Seguros y pensiones					-0.000118
Mujer - Servicios auxiliares financieras					-0.218**
Mujer - Inmobiliarios					-0.128***

Continúa en página siguiente.

Resultados detallados de los modelos estimados (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Mujer - Alquiler de equipos de transporte					0.0117
Mujer - Servicios informáticos					0.142**
Mujer - I+D					0.0174
Mujer - Servicios empresariales NCP					0.0340
Mujer - Administración pública y defensa					0.0358
Mujer - Enseñanza					0.0221
Mujer - Servicios sociales y salud					0.00463
Mujer - Residuos y saneamiento					-0.399***
Mujer - Servicios y asociaciones NCP					-0.0638
Mujer - Esparcimiento					0.0154
Mujer - Servicios NCP					0.141***
Mujer - Servicio doméstico					0.0638
Mujer - Servicios extraterritoriales					0.000439
Mujer - Otros					-0.0382
Antigüedad 3 a 6 meses	0.0825***	0.0826***	0.0829***	0.0864***	0.0864***
Antigüedad 6 a 12 meses	0.104***	0.102***	0.101***	0.105***	0.105***
Antigüedad 1 a 5 años	0.180***	0.178***	0.178***	0.189***	0.188***
Antigüedad más de 5 años	0.323***	0.318***	0.317***	0.315***	0.313***
Mujer - Antigüedad 3 a 6 meses				-0.0121	-0.0121
Mujer - Antigüedad 6 a 12 meses				-0.0125	-0.0138
Mujer - Antigüedad 1 a 5 años				-0.0302***	-0.0297***
Mujer - Antigüedad más de 5 años				-0.0106	-0.00814
Edad	0.0287***	0.0275***	0.0275***	0.0292***	0.0291***
Mujer edad				-0.00478***	-0.00468***
Edad cuadrado	-0.000278***	-0.000267***	-0.000266***	-0.000277***	-0.000276***
Mujer edad cuadrado				3.27e-05**	3.33e-05***
NOA	-0.277***	-0.278***	-0.277***	-0.275***	-0.272***
NEA	-0.284***	-0.289***	-0.287***	-0.272***	-0.268***
Cuyo	-0.185***	-0.185***	-0.187***	-0.183***	-0.182***
Pampeana	-0.0608***	-0.0600***	-0.0618***	-0.0520***	-0.0509***
Patagonia	0.222***	0.208***	0.202***	0.226***	0.224***

Continúa en página siguiente.

Resultados detallados de los modelos estimados (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Mujer - NOA				3.82e-05	-0.00479
Mujer - NEA				-0.0346***	-0.0376***
Mujer - Cuyo				-0.00695	-0.00907
Mujer - Pampeana				-0.0200***	-0.0229***
Mujer - Patagonia				-0.0483***	-0.0563***
Profesional	0.388***	0.367***	0.369***	0.363***	0.366***
Técnico	0.141***	0.129***	0.126***	0.121***	0.117***
No calificado	-0.143***	-0.134***	-0.131***	-0.142***	-0.141***
Mujer - Profesional				0.00898	0.00944
Mujer - Técnico				0.0108	0.0140*
Mujer - No calificado				0.0202***	0.0221***
5 a 40 empleados	0.211***	0.201***	0.201***	0.215***	0.214***
Más de 40 empleados	0.339***	0.314***	0.308***	0.355***	0.346***
Mujer - 5 a 40 empleados				-0.0586***	-0.0586***
Mujer - Más de 40 empleados				-0.121***	-0.117***
Director	0.0332***	0.0630***	0.0674***	0.0773***	0.0831***
Cuentapropista	-0.246***	-0.230***	-0.224***	-0.158***	-0.153***
Jefe	0.224***	0.235***	0.239***	0.222***	0.222***
Mujer - Director				-0.0217	-0.0303*
Mujer - Cuentapropista				-0.183***	-0.185***
Mujer - Jefe				0.0309	0.0296
Director 5 a 40 empleados	0.0470***	0.0509***	0.0459***	0.0589***	0.0531***
Cuentapropista 5 a 40 empleados	0.0395	0.0438	0.0461	-0.0134	-0.0129
Jefe 5 a 40 empleados	-0.0792**	-0.0817**	-0.0851**	-0.0547	-0.0581
Director más de 40 empleados	0.129***	0.121***	0.115***	0.116***	0.108***
Cuentapropista más de 40 empleados	-0.16	-0.161	-0.145	-0.207*	-0.191*
Jefe más de 40 empleados	-0.0885**	-0.103***	-0.107***	-0.0953**	-0.0967**
Mujer - Director 5 a 40 empleados				-0.0280	-0.0278
Mujer - Cuentapropista 5 a 40 empleados				0.161**	0.170**
Mujer - Jefe 5 a 40 empleados				-0.0592	-0.0529
Mujer - Director más de 40 empleados				0.00375	0.0104

Continúa en página siguiente.

Resultados detallados de los modelos estimados (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Mujer - Cuentapropista más de 40 empleados				-0.307	-0.157
Mujer - Jefe más de 40 empleados				-0.0223	-0.0156
Subocupado	0.212***	0.208***	0.212***	0.195***	0.199***
Sobreocupado	-0.261***	-0.254***	-0.248***	-0.249***	-0.244***
Mujer - Subocupado				0.0222***	0.0231***
Mujer - Sobreocupado				-0.0165**	-0.0174***
Extranjero	-0.0139**	-0.00830	-0.00412	-0.0285***	-0.0246***
Mujer extranjero				0.0485***	0.0440***
2017	0.0487***	0.0483***	0.0489***	0.0493***	0.0495***
2018	0.00133	0.000606	0.000836	0.00187	0.00167
2019	-0.119***	-0.119***	-0.118***	-0.117***	-0.117***
Agricultura y ganadería		-0.0595***		-0.119***	
Minas y canteras		0.412***		0.353***	
Electricidad, gas y agua		0.227***		0.157***	
Construcción		0.0406***		-0.0108*	
Comercio		0.00507		-0.0146***	
Hoteles y restaurantes		-0.0134**		-0.0691***	
Transporte y comunicaciones		0.0967***		0.0396***	
Intermediación financiera		0.284***		0.224***	
Servicios inmobiliarios y empresariales		0.0898***		0.0167**	
Administración pública y defensa		0.0890***		0.0147**	
Enseñanza		0.0785***		-0.0110	
Servicios sociales y personales		0.0558***		-0.0182***	
Servicio doméstico		0.0416***		-0.174***	
Mujer - Agricultura y ganadería				0.197***	
Mujer - Minas y canteras				0.137**	
Mujer - Electricidad, gas y agua				0.267***	
Mujer - Construcción				0.241***	
Mujer - Comercio				0.0805***	
Mujer - Hoteles y restaurantes				0.165***	
Mujer - Transporte y comunicaciones				0.186***	

Continúa en página siguiente.

Resultados detallados de los modelos estimados (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Mujer - Intermediación financiera				0.181***	
Mujer - Servicios inmobiliarios y empresariales				0.208***	
Mujer - Administración pública y defensa				0.226***	
Mujer - Enseñanza				0.215***	
Mujer - Servicios sociales y personales				0.204***	
Mujer - Servicio doméstico				0.250***	
Constante	4.186***	4.175***	4.256***	4.135***	4.164***
Observaciones	233979	233,979	233,979	233,979	233,979
R2	0.459	0.464	0.467	0.469	0.472

Fuente: elaboración propia con base en EPH.

*** significativo al 99%, ** al 95%, * al 90%.

B. Resultados de la descomposición detallada

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Dotaciones			
Edad	-0.0095***	-0.0091***	-0.0091***
Educación	-0.0515***	-0.0497***	-0.0495***
Región	-0.0031***	-0.0032***	-0.0032***
Antigüedad	0.0125***	0.0123***	0.0123***
Calificación	0.0094***	0.0091***	0.0088***
Jerarquía	-0.0106***	-0.009***	-0.0087***
Extranjero	0.0001**	0.0000	0.0000
Tamaño	0.0167***	0.0155***	0.0153***
Intensidad	-0.112***	-0.109***	-0.110***
Sector		-0.003**	0.0081***

Continúa en página siguiente.

Resultados de la descomposición detallada (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Coefficientes			
Edad	0.133***	0.122***	0.118***
Educación	0.00213	0.0031	0.0032
Región	-0.0028***	-0.0025***	-0.0026***
Antigüedad	-0.0005	0.0027	0.0017
Calificación	0.0107***	0.0011	0.0016
Jerarquía	-0.0266***	-0.0155***	-0.0161***
Extranjero	-0.0012***	-0.0015***	-0.0013***
Tamaño	-0.0058***	-0.0136***	-0.0133***
Intensidad	-0.005***	-0.0036***	-0.0038***
Sector		0.0418***	-0.0004

*** significativo al 99%, ** al 95%, * al 90%.

Nota: Cada variable designa la suma de dummies correspondientes.

Fuente: elaboración propia con base en EPH.

Referencias bibliográficas

- Atal, J.; Ñopo, H.; y Winder, N. (2009). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. DB Working Paper Series, N° 109.
- Badel, A. y Peña, X. (2010). "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia". Documento CEDE, 37. *Revista de Análisis Económico*, vol. 25 N° 2, pp. 169-191.
- Berniell, I.; Berniell, L.; De la Mata, D.; Edo, M.; y Marchionni, M. (2019). *Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect*. Documento de Trabajo N° 247, CEDLAS.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2017). "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations". *Journal of Economic Literature*, 55(3), pp. 789-865.
- Blinder, A. S. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources*, vol. 8, N° 4, pp. 436-455.
- Borraz, F. y Robano, C. (2010). "Wage Gap in Uruguay". *Economic Analysis Review*, 25(2), pp. 49-77.
- Carrillo, P.; Gandelman, N.; y Robano, V. (2014). "Sticky Floors and Glass Ceilings in Latin America". *The Journal of Economic Inequality*, 12(3), pp. 339-361.
- Christofides, L. N.; Polycarpou, A.; y Vrachimis, K. (2013). "Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' in Europe". *Labour Economics*, 21, pp. 86-102.
- Esquivel, V. (2007). "Género y diferenciales de salarios en la Argentina". En M. Novick y H. Palomino (coord.), *Estructura productiva y empleo: un enfoque transversal*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Esquivel, V. y Paz, J. (2005). "Diferenciales de salarios horarios por género: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico". En L. Beccaria y R. Maurizio (eds.), *Mercado de trabajo y equidad en la Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.
- Firpo, S.; Fortin, N. M.; y Lemieux, T. (2009). "Unconditional Quantile Regressions". *Econometrica*, 77(3), pp. 953-973.
- Goldin, C. (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104(4), pp. 1091-1119.
- Hoyos, A.; Ñopo, H.; y Peña, X. (2010). The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. Documento CEDE N° 2010-16.
- Marchionni, M.; Gasparini, L.; y Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF.
- Micha, A.; Pereyra, F.; y Trombetta, M. (2019). "Determinantes del tiempo de trabajo de cuidado y brechas de género". LIV Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política.
- Ñopo, H. (2008). "Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps". *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), pp. 290-299.
- Neumark, D. (1988). "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination". *Journal of Human Resources*, vol. 23, N° 3, pp. 279-295.

OIT. (2019). *Informe mundial sobre salarios 2018/2019. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*. Ginebra: OIT.

Oaxaca, R. y Ransom, M. (1994), "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials". *Journal of Econometrics*, 61(1), pp. 5-21.

Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market". *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.

Paz, J. (2019). "La brecha salarial por género en Argentina: análisis acerca de la segmentación laboral". *Sociedade e Cultura*, 22(1), pp. 157-178

Perticará, M. y Astudillo, A. (2008). "¿Qué tan alta puede ser la brecha de salarios en Chile? Investigando diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de regresiones de cuantiles". ILADES-Georgetown University Working Papers, N° 211.