



DOCUMENTO DE TRABAJO 2020 - 10

Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina

Paz, Jorge

Los documentos de trabajo de la RedNIE se difunden con el propósito de generar comentarios y debate, no habiendo estado sujetos a revisión de pares. Las opiniones expresadas en este trabajo son de los autores y no necesariamente representan las opiniones de la Red Nacional de Investigadores en Economía o su Comisión Directiva.

The RedNIE working papers are disseminated for the purpose of generating comments and debate, and have not been subjected to peer review. The opinions expressed in this paper are exclusively those of the authors and do not necessarily represent the opinions of the RedNIE or its Board of Directors.

Citar como:

Paz, Jorge (2020). Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina. Documentos de Trabajo RedNIE, 2020-10

Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina

Jorge Paz¹

Resumen

En este documento se analiza la importancia de la segmentación laboral en la segregación ocupacional por género en la Argentina. Se analizan los determinantes de la segregación en los segmentos formal e informal y se estima el peso de cada grupo de determinantes sobre la segregación tanto por rama de actividad como por jerarquía ocupacional. Luego de evaluar los niveles de segregación en cada segmento del mercado laboral y el contexto macroeconómico en el que se encuadran estos hechos, se descompone la diferencias entre ambos segmentos destacando los factores más estrictamente ligados a la persona y los más estrictamente ligados al puesto laboral. Con datos de la Encuesta Permanente de Hogares se estiman regresiones beta para cuantificar el grado de masculinidad de las ramas y de las ocupaciones. La importancia de los determinantes para cada segmento se calcula usando las técnicas habituales de descomposición de Blinder (1973) y Oaxaca (1973).

Códigos JEL: D10, J12, J16, J24, J62, J71.

Abstract

This document analyzes the importance of labor segmentation in occupational segregation by gender in Argentina. The determinants of segregation in the formal and informal segments are analyzed and the weight of each group of determinants on segregation is estimated, both, by branch of activity and by occupational hierarchy. After evaluating the levels of segregation in each segment of the labor market and the macroeconomic context in which these facts are framed, the differences between the two segments are broken down, highlighting the factors most strictly linked to the person and those most strictly related to the job. With regressions from the Permanent Household Survey, beta regressions are estimated to quantify the degree of masculinity of the branches and occupations. The importance of the determinants for each segment is calculated using the usual decomposition techniques of Blinder (1973) and Oaxaca (1973).

JEL Codes : D10, J12, J16, J24, J62, J71.

¹ Conicet-IELDE/UNSa. El autor agradece a Carlos Gradín por el gran apoyo dado en la etapa inicial de esta investigación. También a Pedro Fleitas por una intervención puntual y clave. Los errores y las omisiones son de exclusiva responsabilidad del autor y las opiniones no involucran a las instituciones en las que éste desempeña sus funciones. Dado que se trata de una versión en proceso, es altamente probable que el documento contenga algunos errores formales.

Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina

Jorge Paz²

I. Introducción

Más hombres que mujeres participan en el mercado de trabajo y los hombres que trabajan por una remuneración ganan más que las mujeres que trabajan por una remuneración. Además de estos rasgos, hay un amplio conjunto de características medibles que permiten caracterizar la inserción diferencial de la mujer en el mercado de trabajo. Por ejemplo, la proporción de mujeres ocupadas en la fuerza laboral informal entre todas las mujeres es mayor que la proporción de hombres ocupados en la fuerza laboral informal entre todos los hombres: en 2019 en la Argentina, 37 de cada 100 mujeres ocupadas trabajaban en este segmento, contra 33 de cada 100 hombres. Pero un ejemplo más atinado dado el tema central del que se ocupa este documento tiene que ver con la concentración ocupaciones en sectores económicos y ocupaciones. Nótese que tan sólo el 22% de las mujeres trabaja en ramas de actividad clasificadas como masculinas, y tan sólo el 15% lo hace en ocupaciones masculinas.³

El párrafo anterior alude a la foto más reciente: año 2019, pero también, como en otros países de la región, desde principio de la década de 1990 en la Argentina aumentó ostensiblemente la participación laboral de las mujeres, en especial de las casadas, y se observó un estacionamiento de la tendencia ascendente, desde principios de la década de los 2000. Debido a este freno del crecimiento que tuvo en décadas anteriores, y a pesar del leve descenso de la actividad económica masculina, persiste, en la Argentina, una brecha de género importante de alrededor de 21 puntos porcentuales en la participación laboral. Tan sólo recientemente parece haber comenzado un ascenso de la tasa de actividad de las mujeres, ante un nivel de informalidad que no sólo no bajó, sino que mostró también una tendencia al alza.

Aquí surge el primer interrogante que este trabajo pretende abordar: ¿en qué sectores de actividad se están insertando las mujeres y en qué tipo de puestos a juzgar por su jerarquía ocupacional? O, dicho de otra manera ¿persisten los niveles de concentración ocupacional por género que se verificaron con cierta regularidad en el país? Además del creciente nivel de participación de la mujer en el mercado de trabajo, de la sobrerrepresentación femenina en el segmento no formal de la economía, se sabe que, en comparación con los hombres en edades centrales (25-59), la proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial es elevada (32% versus el 20% de los hombres) y se ha verificado una brecha en los salarios del 30%, favorable siempre a los varones (Paz, 2019). Esto se da en un contexto de estancamiento económico prolongado a lo que se suma la reciente crisis provocada por el COVID-19.

El objetivo de este trabajo es entonces cuantificar la segregación por ramas de actividad y por jerarquía ocupacional en la Argentina desde 2004 a 2019 y, en ese contexto evaluar la situación en los dos segmentos del mercado laboral: el formal y el no formal, desde la perspectiva de género. Hecho esto interesa conocer también la manera en que se relacionan ciertos factores relacionados con la concentración/segregación ocupacional tanto en el segmento formal como en el segmento no formal del mercado laboral. Se aborda en este sentido el segundo interrogante planteado aquí: ¿los factores

² Conicet-IELDE/UNSa. El autor agradece a Carlos Gradín por el apoyo dado en la etapa inicial de esta investigación. También a Pedro Fleitas por una intervención puntual y clave. Los errores y las omisiones son de exclusiva responsabilidad del autor y las opiniones no involucran a las instituciones en las que el autor desempeña sus funciones.

³ El criterio que se sigue para distinguir ramas y ocupaciones masculinas y femeninas es el desarrollado en Siltanen *et al.* (1995).

que explican la inserción diferencial de hombres y mujeres en ramas y ocupaciones de diferente jerarquía son similares en ambos segmentos del mercado de trabajo?

Responder a interrogantes de este tipo tiene importantes consecuencias para la política pública. Si bien no es objetivo de este artículo juzgar si un determinado arreglo de la distribución de las trabajadoras y trabajadores por rama de actividad y por ocupaciones jerárquicamente diferentes es justo o injusto, adecuado o no adecuado, si lo que se pretende es igualar oportunidades similares para que personas de diferente sexo pueda elegir la inserción que más la satisfaga, no puede desconocerse la división por segmentos en el mercado de trabajo, una característica estructural de las economías de América Latina, que parece no se modificará al menos en un mediano plazo. Por ejemplo, una política de cuidado orientada al segmento formal, podría provocar que termine aumentando la informalidad de la mujer, en lugar de ampliar su conjunto de oportunidades.

El trabajo está organizado en cinco secciones. Además de esta introducción, en la sección II se profundiza la hipótesis trabajada y se la inscribe en el marco del estudio de los determinantes de la brecha por género en las remuneraciones. Luego, en la sección III describe la fuente de datos usada y la estrategia metodológica desplegada para alcanzar el objetivo. En la sección IV se presentan y discuten los principales resultados obtenidos, tanto a nivel descriptivo como los provenientes de las estimaciones realizadas.

II. Literatura relevante y marco conceptual

Esta sección consta de dos partes. En la primera (parte A) se repasa brevemente la literatura estrictamente ligada al objetivo que persigue este documento, mientras que la segunda (parte B), se desarrolla un marco conceptual que, tomado de algunos estudios empíricos y otros de carácter más bien teórico, sirven para fundamentar la elección de las variables y los factores que serán examinados en las secciones posteriores. Ambas partes están interrelacionadas. Mientras que la primera se utiliza acá para comparar los resultados obtenidos para Argentina en el período reciente, la segunda es la justificación de los modelos de regresión que se estiman y que forman la parte central de este documento. Se adelanta que el marco conceptual no pretende innovar, sino solamente de servir de fundamento y de permitir ordenar las variables sometidas a prueba en el análisis de los determinantes.

Se usa el término segregación para destacar la existencia de un patrón diferenciado de trabajos predominantemente realizados ya sea por mujeres u hombres. Este concepto suele diferenciarse del de exposición, que está relacionada con el grado de socialización e interacción que un grupo minoritario tiene con el resto de la población en el mercado laboral y del de concentración, que se relaciona con la composición de la fuerza laboral en términos de grupos minoritarios / mayoritarios de la población y se mide en una o más ocupaciones. En economía, los estudios de segregación se desarrollaron principalmente como un complemento de los análisis orientados a explicar la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres. Así, los estudios sobre disparidad salarial por género que profundizan los aspectos ligados al puesto de trabajo (más que a las variables individuales de capital humano o a los condicionantes familiares) apuntaron a la segregación como un factor clave de sus determinantes (Blau *et al.*, 2014). Esto ayuda a entender por qué existe un juicio negativo relacionado con la segregación: en la medida en que sustenta una situación de desigualdad de remuneraciones se considera que su eliminación o reducción sería algo deseable.

A. Literatura

Para la revisión de la literatura se descartaron los estudios sectoriales. Se revisaron sólo los documentos escritos en inglés y en español y se priorizó aquellos generados en la última década: 2010-2020, excepto en aquellos casos en que se consideraron estudios pioneros en un área determinada. Se dejaron fuera también aquellos textos empíricos en los que la segregación ocupacional es tratada como una variable explicativa de otras, como por ejemplo las remuneraciones. Por lo dicho antes, estos son mayoría, dado que la segregación ha sido considerada como una variable clave para entender la existencia de otras disparidades que emergen en el mercado de trabajo.

El principal antecedente de la presente investigación es el trabajo realizado por Gradín, principalmente en Gradín (2018), donde el autor utiliza el género para mostrar la segregación y la estratificación de las ocupaciones en Sudáfrica. Su contribución en este documento consiste en aportar evidencia que revela que las ocupaciones en ese país están segregadas y estratificadas no solo por raza, sino también por género. Mientras que algunas mujeres (en su mayoría negras y de color) ocupan abrumadoramente trabajos de baja remuneración, otras (en su mayoría blancas e indias / asiáticas, pero también de color) tienden a ocupar puestos profesionales mejor remunerados. Además, algo que resulta crucial, él encuentra que las características distintivas de los trabajadores por género, como educación o edad explican sólo una parte de la segregación existente o de la brecha salarial entre hombres y mujeres, o la excesiva concentración de mujeres en trabajos de baja remuneración. De la misma manera, tales factores explican sólo parcialmente su sobrerrepresentación en puestos mejor pagados. En realidad, este no es sino la confirmación para Sudáfrica de hallazgos realizados para otros países, como los EEUU. En Gradín (2013), puede verse, por ejemplo, que los diferentes niveles de educación alcanzados por etnia y raza explican una parte sustancial de la segregación ocupacional entre los no blancos, mientras que las habilidades en inglés o el estado de inmigración son especialmente relevantes para explicar la segregación entre hispanos y asiáticos.

La sociedad norteamericana, como ocurre en otras economías industriales, muestra un alto nivel de segregación ocupacional.⁴ Se menciona este caso como testigo no sólo de la situación de esta clase de países, sino de la distancia que queda por recorrer a los países que enfrentan aún el desafío de un crecimiento económico más acelerado en el futuro. Kim Weeden (2004) aporta evidencia en este sentido al reportar que casi la mitad de las mujeres en la fuerza laboral norteamericana tendría que mudarse a una ocupación diferente para eliminar toda segregación ocupacional por género. Un nivel muy parecido al que, como se verá, registra Argentina. En aquel país, la segregación de género aumentó en los años cincuenta y sesenta, disminuyó bastante en los setenta y ochenta, pero se estancó a partir de los noventa. O, como lo plantean Weeden et al. (2018) si las tasas de cambio anuales promedio desde 1970 continuaran, tomaría 150 años alcanzar la integración total, mientras que, si se toman como referencia las tasas posteriores a 2000 tomaría 320 años.

Los cambios son lentos, pero se producen. Por ejemplo, Gonäs *et al.* (2019), usando el concepto de desegregación, han descrito cómo este proceso se ha dado en Suecia entre 2003 y 2011. En ese país, la proporción de mujeres aumentó en ocupaciones que demandan educación superior, tanto en ocupaciones integradas por género como en ocupaciones dominadas por hombres. Los hombres

⁴ Por la evidencia disponible, la segregación ocupacional por género es baja en los países con ingreso per cápita bajo. Al respecto puede verse Blackburn & Jarman (2002) quienes fundamentan sus estudios de segregación en los países industrializados debido a este motivo.

aumentaron su proporción en ocupaciones poco calificadas, dominadas por mujeres. Los grupos en estos casos definidos por el género y por la cualificación requeridos, interesan a las autoras por el nivel de ausentismo por enfermedad o para el otorgamiento de las pensiones por invalidez.

Keane *et al.* (2017) evaluaron el caso de Irlanda entre 1991 y 2006. Ellas encuentran que el fuerte aumento en el empleo femenino registrado en ese período fue impulsado principalmente por una mayor demanda, mientras que, entre una décima y una quinta parte del mismo, se debió a que las mujeres aumentaron su participación económica. Las medidas formales de segregación muestran que la segregación ocupacional cayó durante este período de tiempo. Las medidas formales de segregación muestran que el nivel de agrupación ocupacional es importante con estancamiento o caídas más pequeñas en la segregación usando una agrupación ocupacional amplia y caídas más agudas usando una agrupación ocupacional más detallada. Los hallazgos de estas investigadoras están en línea con lo encontrado en investigaciones anteriores en los EE. UU. Que encontraron un aumento en la participación femenina que resultó en una disminución en la segregación ocupacional.

Es legítimo preguntarse entonces por qué importa que esto suceda o por qué preocupa la segregación. Weeden *et al.* (2018) lo plantean claramente: porque la brecha de remuneración por género es alta y porque las ocupaciones son una fuente de identidad y determinan el acceso a una amplia gama de recompensas económicas y no económicas. Es el planteo que está presente en los ya clásicos trabajos de Francine Blau, como, por ejemplo, Blau & Khan (2016), quienes encuentran en su trabajo sobre brecha salarial por género que los factores de capital humano son relativamente poco importantes en conjunto, las interrupciones de la fuerza laboral de las mujeres y las horas más cortas siguen siendo significativas en ocupaciones altamente calificadas, posiblemente debido a diferenciales compensatorios. Las diferencias de género en ocupaciones e industrias, así como diferencias en los roles de género y la división del trabajo por género siguen siendo importantes, y la investigación basada en evidencia experimental sugiere fuertemente que no se puede descartar la discriminación.

Todo este panorama se da en un contexto de aumento continuo y monótono de la participación laboral de las mujeres. La pregunta acerca del destino de esas mujeres que ingresan en una proporción cada vez mayor a la fuerza laboral está lejos de ser trivial. Como lo analizan Cardim *et al.* (2018) para Portugal, a pesar de la expansión de la participación laboral femenina persisten las desigualdades de género determinadas por diversos factores culturales, socioeconómicos y familiares. Estas autoras destacan algo muy importante que no suele trabajarse demasiado en los estudios que ponen el acento en los factores económicos: la división asimétrica del trabajo no remunerado, los estereotipos de género y los patrones de discriminación de las mujeres en el mercado laboral, condicionan la división del trabajo remunerado. Es algo sobre lo que insistieron Blau & Khan (2016) para el caso norteamericano y que está analizado en Paz (2018) para varios países y en Paz (2019) para Argentina.

Entre los estudios centrados en Argentina, Mario (2004) analiza la evolución de la segregación ocupacional por ocupaciones y ramas de actividad para el período 1995-2004, inmediato precedente del abordado en este trabajo. Observa un aumento en la proporción de ocupadas/os en las ocupaciones más femeninas como gastronomía y turismo y encuentra una caída en los índices de disimilitud en período mencionado, pero dicha caída, tanto para ramas como para ocupaciones, es de menor intensidad que el aumento que encuentra se produce en la tasa de actividad femenina.

El trabajo de Mario (2004) retoma la mirada sobre la segregación que había iniciado Wainerman (1996) usando datos censales. Puede decirse que esta autora fue la primera en advertir la importancia de este fenómeno en el país. Ella se ocupa principalmente de la segregación de tipo horizontal, utilizando como fuente de datos el censo nacional de población de 1980. Uno de sus hallazgos advierte que dos tercios de la mano de obra ocupada femenina se concentraba básicamente en unas pocas ocupaciones del sector terciario de la economía, y

que, además, son ocupaciones femeninas. Esta situación no ha cambiado mucho en la actualidad.

López (2006) incorpora la segregación como una variable que permite contextualizar otras brechas del mercado de trabajo. Ella vincula la temática con los niveles educativos alcanzados por hombres y mujeres y con los ingresos. Concretamente la autora explora dos hipótesis que se complementan: a) a pesar del aumento de las tasas de participación femenina y el mayor acceso de las mujeres a niveles educativos más altos, los procesos de segregación no sólo persisten e incluso en algunos grupos ocupacionales se han agudizado, naturalizando un brecha y asimetría laboral “social y culturalmente construida”- sino que también han aparecido nuevos grupos ocupacionales que comienzan a caracterizarse por una alta concentración de fuerza de trabajo femenina; b) existe para las mujeres un techo de logro de estatus inferior al de los varones. En este sentido sostiene que la mujer más educada se equipara con el hombre, pero su condición femenina la perjudica cuando sus posibilidades de acceder a los estatus más altos se vuelven inferiores a las de los hombres.

Con la misma fuente de datos que se usa Mario (2004) y López (2006), Actis y Savino (2019) abarcan el período siguiente. Analizan la evolución del empleo masculino y femenino por ramas de actividad. El tema de la segregación es evaluado dentro de lo que se denomina “brechas de género en el mercado de trabajo”. El estudio muestra un aumento y luego un descenso de la segregación por rama de actividad en el período que va de 2003-a 2017. El aumento lo adjudican a una fuerte expansión del empleo masculino que sobrevivió a la crisis de 2001-02 y la disminución por un reacomodamiento de la estructura ocupacional que si la sitúan en la forma que asumía antes de la crisis. Destacan las dos fuentes de variación del ID (cambios de la estructura ocupacional o cambios en la composición por sexo de las ocupaciones) y muestran que se produjo fue una mejora en la composición por sexo de las ramas de actividad, con una estructura de ocupación que permanece casi inalterada. Clasificando las ramas de actividad proporcionan evidencia acerca de: a) las ramas de mayor proporción de varones (Construcción; Transporte, Almacenamiento y comunicación) continuaron consolidando esa concentración; b) de las que concentran similar proporción de mujeres y varones, Industrias Textiles, confecciones y calzado tuvo pérdidas de empleo de mujeres frente a un incremento equiproporcional de varones, razón por la cual se invirtió la relación de feminización (el índice pasó de 1,30 a 0,76); c) el resto de las ramas que concentran similar proporción de ambos sexos (Comercio; Restaurantes y Hoteles; Intermediación Financiera; Administración Pública y Defensa) tuvieron un incremento porcentual superior de mujeres que de varones, por lo tanto, el índice de feminización aumentó (las ramas se hicieron más igualitarias); d) dos de las ramas femeninas (Educación; Salud Humana y Servicios Sociales) tuvieron aumentos proporcionalmente mayores de asalariados que de asalariadas, por ende, el índice de feminización disminuyó en ambas ramas; e) por último, servicio doméstico, está entre las tres ramas que más trabajo asalariado generaron en el conjunto de la economía (junto a Administración Pública y Educación), y representa la rama que más empleo generó entre las mujeres. En virtud de ello, la proporción dentro del total de asalariadas creció a valores cercanos al 22%.

B. Marco conceptual⁵

La pregunta que dirige la presente investigación puede formularse en los términos siguientes: ¿Por qué razón hay ocupaciones predominantemente femeninas, predominantemente masculinas y ocupaciones neutras al género? Los estudios que aportan argumentos para responder a este interrogante se dividen en dos grupos: (1) la teoría económica neoclásica tradicional, y (2) las teorías feministas y sociológicas del patriarcado (Anker, 1997, Blackburn *et al.*, 2002). Cada enfoque enfatiza un aspecto de la explicación potencial, y es raro encontrar aportes que los conjuguen.⁶ En este trabajo se revisa evidencia que se ordena según los argumentos de la teoría económica.

Dado que la ocupación es una situación de acuerdo entre la oferta y la demanda de trabajo habrá que ver qué razones motivan a las personas a elegir determinadas personas y qué razones motivan a las firmas a contratar a un tipo de trabajadora o trabajador dado. Es decir que la pregunta requiere hacer uso de la teoría de la oferta laboral por un lado (motivaciones individuales o que operan a través de los individuos) y de la demanda de trabajo (motivaciones de las firmas o que operan a través de las firmas). El que una persona ocupe un puesto laboral dado implica que la persona aceptó el puesto y que la firma lo contrató para que realiza las tareas implicadas.

Razones de oferta

Dentro de las motivaciones individuales y/o que operan a través del individuo se van a distinguir aquí entre aquellas que están impactadas por el denominado *salario de reserva* de la fuerza laboral y las que se ven influenciadas por el *salario potencial* de mercado. La teoría económica ofrece prueba suficiente que cuanto mayor es el salario de reserva menor será la oferta laboral, tanto en su versión de participación laboral (dentro o fuera de la fuerza de trabajo) como de la intensidad de participación (número de horas dedicadas a la actividad productiva). También puede demostrarse sin dificultades que la oferta de trabajo responde con aumentos ante aumentos en el salario de mercado. Desde esta perspectiva todos aquellos factores que afecten ya sea al salario de reserva o al potencial, tenderán a afectar la disposición a trabajar, la intensidad de trabajo de las personas, y la elección de las ocupaciones que mejor se adapten a las necesidades del oferente.

Las actividades domésticas no remuneradas aumentan el salario de reserva, dado que encarecen el tiempo de ocio. Dentro de estas actividades se incluyen el cuidado de personas (niñas, niños y personas mayores), los quehaceres domésticos (tiempo dedicado a comprar alimentos y prepararlos, a la limpieza de la casa, al lavado de prendas, etc.). Asimismo, el salario de reserva puede verse afectado por el tiempo necesario para llegar al lugar de trabajo, un costo que puede ser expresado en términos estrictamente monetarios (pasajes, combustible), como en tiempo de traslado. Una consecuencia de lo anterior, resulta que aquellas personas cuyo salario de reserva sea mayor pero que igualmente haya decidido participar en el mercado

⁵ Para elaborar esta sección se hizo uso de una gran cantidad de trabajos que fueron ya sistematizados y puestos a disposición como manuales de economía del trabajo. Es por ello que no se referencia autores específicos que contribuyeron a temas puntuales, los que pueden ser encontrados en los manuales mencionados, como por ejemplo los de Ashenfelter (1986), Cahuc et al. (2014), entre tantos otros.

⁶ La excepción es, quizá, el trabajo de Hakim (1993) que luego fue ampliado por Anker (1997).

laboral, elegirá aquellas ocupaciones que le demanden menos tiempo fuera del hogar, que le permitan combinar el trabajo doméstico con el trabajo para el mercado, y que estén cerca de su domicilio. Este argumento, que en adelante se denominará argumento 1 hace referencia principalmente a la flexibilidad de las ocupaciones y a su localización geográfica respecto al domicilio.

Pero no es obvio que esto implique una división sexual del trabajo. El principio del salario de reserva opera indistintamente del género de la persona que está decidiendo su participación en el mercado laboral. Dejando de lado el breve período en que la mujer se ve obligada, más que el hombre, a permanecer cerca de sus hijas e hijos (período de lactancia), todo tipo de actividad puede ser desarrollada por hombres como por mujeres. Pero como se sabe, hay ocupaciones que la sociedad juzga adecuadas para mujeres, principalmente. No es común encontrar mujeres trabajando de albañiles ni hombres realizando tareas domésticas en casas de familia, o cuidando niñas/os. Esto, según Anker (1997), incide en el momento de “preferir” las ocupaciones o las contrataciones.⁷ Por este motivo, el valorar positivamente determinados empleos a otros es una determinación social que se oculta y aparece en forma de preferencia individual. De hecho, como por estas determinaciones sociales, aparece principalmente la mujer haciéndose cargo de las tareas domésticas no remuneradas lo que hace aumentar el precio de su ocio y termina eligiendo las ocupaciones que le facilitan ejercer el doble rol de trabajadora reproductiva y productiva.

Otro factor que altera el salario de reserva y también el potencial es la especialización. Puede probarse que una especialización mayor mejora la productividad en la realización de tareas concretas. Así, las personas que se especializan en tareas domésticas alcanzarán una productividad difícil de igualar por aquellas personas que hayan realizado o realicen estas tareas más esporádicamente. Otro tanto sucede con las tareas de mercado: cuanto mayor es la especialización, mayor la productividad y, en consecuencia, el pago que una persona recibe por su trabajo. En consecuencia, en una pareja, la especialización es una solución eficiente desde un punto de vista económico. Sin son las mujeres las que se especializan en el trabajo doméstico reproductivo y los hombres en el trabajo productivo o para el mercado y utilizan esa especialización para mejorar su productividad y sus ingresos, el salario de reserva de las mujeres, al menos por este motivo, será superior al de los hombres y el salario potencial masculino, mayor que el femenino. Si la mujer extiende estas habilidades al mercado entonces es probable que la mujer elija aquellas ocupaciones similares a las que realizan en sus casas: tareas domésticas diversas (comida, limpieza, etc.) y de cuidado de personas (personas mayores, niñas/os). Este argumento, como el anterior, admite la existencia de determinaciones sociales preexistentes que marcan quién en una pareja heterosexual debe especializarse en un sector de la actividad económica o en otro (actividad doméstica no remunerada o actividad para el mercado).

Razones de demanda

Así como en las consideraciones por el lado de la oferta se separaban aquellas que alteraban el salario de reserva de aquellas otras que alteran el salario potencial, por el lado de la

⁷ Anker lo pone entre comillas para destacar que en verdad es estrictamente una elección.

demanda puede agruparse los argumentos ordenando los factores en aquellos que alterarían los costos de producción, la productividad y las preferencias.

Uno de los argumentos más comunes acerca de por qué los empleadores usan consideraciones de género para contratar fuerza de trabajo tiene que ver con los costos de producción. Una de ellas razones es institucional y tiene que ver con las licencias pagas al personal. Las licencias pagas elevan el costo laboral salarial, de la misma manera que lo hacen las vacaciones reglamentarias. Si existen leyes que establezcan licencias por maternidad o paternidad diferenciales para mujeres y varones, esto implican costos diferentes asociados a la contratación de personas de uno u otro sexo. En los países en los que la informalidad laboral está extendida y dado el claro incentivo a la informalización inducido por las instituciones, es probable que el grupo desfavorecido, si es contratado, termine informalizándose más que el grupo que no genera los costos no salariales menos elevados.

Hay empleadores que prefieren contratar u hombres o mujeres para determinadas ocupaciones, porque consideran que las/os miembros de estos grupos son más productivos para una labor determinada que otro grupo. Esto puede depender de la interpretación que los empleadores acerca de las preferencias de los clientes del bien o servicio que produce y/o vende. La demanda establecería, en este sentido, qué fuerza de trabajo contratar. También es probable que el empleador valore determinadas habilidades que se adjudican, por razones que podrían llamarse *estadísticas*, a determinados grupos. Si el empleo que ofrece el empleador es intensivo en el uso de esas habilidades probablemente ocupará ese puesto con una persona que represente al grupo que tenga esa habilidad más desarrollada. Como se verá enseguida, este argumento puede conducir a una actitud discriminatoria negativa por parte del empleador. Es decir que no favorezca a un grupo determinado, sino que lo perjudique. En ambos casos se está en presencia de discriminación, una positiva y otra negativa. La excepción al caso discriminatorio es la existencia efectiva de una diferencia de productividad entre grupos, lo cual la elección por parte del empleador de un integrante del grupo más productivo para el puesto resulta económicamente eficiente.

Una razón que no requiere razones porque no existiría por definición diferencia de productividad entre personas de un determinado grupo, es la discriminación. A partir del trabajo seminal de Becker (1971), la teoría económica reconoce diferentes tipos de discriminación: el gusto por personas de un grupo determinado, la aceptación o rechazo de las/os compañeras/os de trabajo, las preferencias de las/os clientas/es o compradoras/es de un determinado bien o servicio, y los prejuicios llamado estadísticos y mencionados en el párrafo anterior. Cualquiera sea la (sin)razón que guía el comportamiento, el resultado final es que un empleador discriminador termina contratando personas de un grupo o de otro.

Segmentación del mercado laboral

Como se destacó antes, en buena parte de los países de América Latina, el mercado laboral presenta una importante segmentación. Se considera que un mercado laboral está segmentado si existen dos (o más) sectores y ciertos mecanismos de racionamiento (barreras a la entrada) que impiden a los trabajadores de uno de esos sectores trasladarse hacia el otro. En un esquema típicamente dual, uno de esos sectores es al que con frecuencia se le denomina “formal” o “primario”, donde los ocupados perciben remuneraciones elevadas y altos retornos al capital humano general y específico. A los empleos en este sector o segmento se les

denomina “formales”, así como a los trabajadores que los ostentan. Otro grupo de ocupados se ubica en el sector o segmento “informal” o “secundario”. Allí los trabajadores perciben una remuneración más baja y son menores también los retornos al capital humano. Además, existen barreras que impiden a los trabajadores del sector informal obtener puestos formales. La existencia de barreras afecta la movilidad de los trabajadores entre sectores, por lo que evaluar la segmentación centrándose exclusivamente en las disparidades de salarios deja inconclusa cualquier tipo de inferencia acerca de la existencia de segmentación.

La hipótesis de segmentación reconoce la existencia de puestos de trabajo de calidad diferente. Así, podría decirse que la segmentación existe si trabajadores comparables (en el sentido de Becker, 1975; Mincer, 1974 y Schultz, 1961) ocupan puestos de calidad diferente y si por algún motivo el acceso a los puestos más atractivos o de mejor calidad, está racionado (Fields, 2009). En esta interpretación, la segmentación obedecería a una discordancia entre el número de puestos disponibles y la cantidad de trabajadores que compiten por dichos puestos. Dicho de otra manera, desde un punto de vista estático la segmentación se produciría porque habría menos puestos formales que individuos dispuestos a ocuparlos y porque, además, aquellos que no logran acceder a esos puestos y que necesitan un empleo tienen dos opciones: quedar desempleados o aceptar los de menor calidad. Desde una perspectiva dinámica, podría decirse que la creación de puestos de trabajo de buena calidad va a la zaga del aumento en la demanda de dichos puestos, lo que genera un drenaje de trabajadores hacia el desempleo y los puestos de menor calidad.

Por el contrario, en un mercado laboral no segmentado, las brechas de remuneraciones obedecerían a diferencias en la productividad de los trabajadores y a otras razones tales como problemas de monitoreo del esfuerzo (una diferencia que podría denominarse de equilibrio) y ciertas rigideces institucionales (existencia de sindicato, salario mínimo, por ejemplo). Los trabajadores accederían voluntariamente a los puestos de trabajo de menor calidad porque obtendrían de ellos beneficios no pecuniarios que los harían atractivos. En consecuencia, una versión estilizada de esta última interpretación considera que el sector informal se constituye por decisión voluntaria de los ocupados que encuentran en él empleos más flexibles en cuanto a horarios, menores compromisos contractuales con el empleador y otros atributos semejantes.

Independientemente de las razones que explican la existencia de segmentos diferentes dentro del mercado laboral, la mera existencia de segmentación en el mercado de trabajo puede generar segregación. En un mercado laboral integrado o único, los individuos pueden acceder a los empleos primarios invirtiendo en el capital humano necesario para alcanzar un nivel de productividad, de acuerdo con el cual serían meritutados y remunerados. Los obstáculos, ya sean provocados por “pisos pegajosos” (Arulampalam *et. al.*, 2007; Booth *et al.*, 2003) o “techos de cristal” (Davidson & Cooper, 1992), podrían provocar agrupamiento de población de determinados grupos (mujeres en este caso) en ocupaciones de menor jerarquía o pago o ramas de actividad específicas, o bien traslado hacia el segmento secundario, que permitiría desarrollar ocupaciones de manera más flexible y con exigencias que permiten el desempeño de roles diversos o el desarrollo de actividades domésticas no remuneradas.⁸ Las exigencias en el sector primario podrían funcionar como barreras de entrada a los puestos de trabajo de ese

⁸ En realidad, los conceptos de piso pegajoso y techo de cristal fueron usados en la literatura para el análisis de las brechas de remuneraciones, más que para la segregación ocupacional.

segmento. O bien, dichos puestos están racionados. Así, una versión estilizada de esta última interpretación considera que el sector informal se constituye por decisión voluntaria de los ocupados que encuentran en él empleos más flexibles en cuanto a horarios, menores compromisos contractuales con el empleador y otros atributos semejantes.

Tanto el piso pegajoso como el techo de cristal con obstáculos invisibles y, en consecuencia, difíciles de captar con los datos disponibles. El primero se refiere a la precariedad de los trabajos generalmente tomados por mujeres y lo difícil que se les hace a las mismas salir de esos lugares. Parte del trabajo de madres, esposas y cuidadoras del hogar, que hace que las mujeres se encuentren como “adheridas” a un suelo que les dificulta el crecimiento laboral y su realización personal lejos del ámbito familiar. El segundo alude a los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a cargos directivos. Es una superficie muy difícil de romper, precisamente por su condición invisible: como no hay leyes o códigos visibles que limiten a las mujeres en ese sentido, sino que se basan en construcciones sociales mucho más arraigadas y naturalizadas, se hace más difícil de detectar y, por lo tanto, combatir.

Para Anker (1997), las teorías económicas desarrolladas en este marco conceptual no llegan al problema de fondo; a aquél que subyace a la segregación ocupacional por género. Algunos de esos problemas de fondo están en la respuesta a las preguntas siguientes: ¿Por qué las tareas de cuidado recaen casi exclusivamente sobre las mujeres? ¿Por qué los estereotipos sexuales de la sociedad se reproducen con tanta exactitud en las ocupaciones típicamente femeninas? Si bien aquí se adscribe al cuestionamiento de Anker (1997), el presente documento presenta evidencia de *segregación no explicada* por variables económicas, lo que serían una cuantificación de la acción de estos efectos que están contenidos en las teorías sociológicas de la brecha de género en el mercado de trabajo.

En la Tabla A.3 se detallan qué variables se asociaron a los grandes grupos de determinantes desarrollados en este apartado. El objetivo de esa tabla es conectar el marco conceptual con lo que se puede medir. Se mencionan variables que no se pueden ver con las bases de datos usada aquí, pero sobre las que se pretende profundizar mediante el uso de otras bases de datos en trabajos ulteriores.

III. Datos y estrategia metodológica

La segregación ocupacional por género significa que hombres y mujeres trabajan en diferentes ocupaciones. La distribución desigual de ocupaciones se convierte en un problema de estratificación cuando un género, típicamente el femenino, trabaja en ocupaciones de bajos salarios (segregación en empleo de bajos salarios) o altamente desprotegidos e inestables (segregación en empleos desprotegidos e informales).

Se denotará por F y por M la cantidad de mujeres y de hombres ocupados. Se usará F_i y M_i las mujeres y los hombres ocupados en la rama u ocupación i . Para estimar las desigualdades de género se utilizan las herramientas desarrolladas en Gradín (2017a, b).

Por un lado, las curvas de segregación muestran el porcentaje acumulado de mujeres (eje horizontal) y de hombres (eje vertical) cuando las ocupaciones son indexadas por la proporción de hombres por ganancias promedio. Estas curvas juegan el mismo papel que las curvas de Lorenz y de concentración en la medición de la desigualdad de ingresos.

En caso de ausencia de segregación, esto es cuando hombres y mujeres trabajan en idéntica proporción en todas las ocupaciones, la curva se corresponde con la diagonal. Si la curva de segregación coincide el eje horizontal, se está en presencia de segregación máxima: solo hay trabajadores de un género en cada ocupación. Si las dos curvas de segregación no se cruzan, esto indica que la siguiente muestra inequívocamente mayor segregación (para un gran conjunto de índices de segregación consistentes con un pequeño conjunto de valores). La curva de concentración puede caer entre la curva de segregación y su imagen especular sobre el diagonal.

En el rango en el que cae por debajo de la diagonal, indica que las mujeres tienden a estar segregadas en ocupaciones de baja remuneración en comparación con los hombres por debajo de cualquier umbral de baja remuneración en ese rango, es decir, existe un dominio estocástico (restringido) de primer orden en las distribuciones ocupacionales por género. Sin embargo, si cae por encima de la diagonal, indica lo contrario: segregación de salarios altos de mujer. Cuanto más lejos esté esta curva de la diagonal (más cerca de la curva de segregación o su imagen especular), cuanto más estratificada es la distribución de ocupaciones por género. Curvas no cruzadas revelan un nivel más alto de segregación de salarios bajos / altos en el más alejado de la diagonal.

A. Datos

Los datos para el análisis provienen de la Encuesta Permanente de Hogares del año 2019, última base disponible. Se utilizan además bases de datos de años previos: 2004-2018. La EPH se aplica en la Argentina desde el año 1973 a través de la medición puntual de dos ondas anuales (mayo y octubre). A partir de 2003, la EPH pasó a ser un relevamiento continuo (EPHC) que produce datos con frecuencia trimestral. La muestra en la que se basa es probabilística, estratificada, en dos etapas de selección, está distribuida a lo largo del período respecto del cual se brinda información (el trimestre) y el relevamiento se desarrolla durante todo el año. Con una muestra trimestral típica es de un poco más de 26 mil viviendas, la EPH produce estimaciones trimestrales válidas para un conjunto de los 31 aglomerados urbanos (también llamados “centros urbanos”) agrupados en seis regiones estadísticas: Gran Buenos Aires, Nordeste (NEA), Noroeste (NOA), Centro y Sur (o Patagonia).

Las distribuciones de la población ocupada son captadas a través de la rama de actividad y de las ocupaciones. Los agrupamientos se analizan al máximo nivel de desagregación tanto de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) como de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON).⁹ Se trabajó solamente con la población adulta en edades centrales, esto es, la población mayor de 17 años y menor de 60. Se excluyen a menores de 17 años, muchas/os de las/os cuales todavía están cursando su escolaridad secundaria, por lo que la opción laboral no se considera la central, menos aún en Argentina, donde la escolaridad está muy extendida. También se dejan fuera de la población de personas en edad central a las de 60 y más años porque es ésta la edad jubilatoria de las mujeres, por lo que buena parte de éstas deja de forma parte de la población activa.

Según la Encuesta Anual de Hogares urbanos (EAHU) de 2014, los asalariados registrados del sector privado constituían el 56% de los asalariados del sector privado, 41,7% del total asalariados (considerando sector público y asalariados no registrados) y el 31,3% de los

⁹ Hay un tema que no se trató con detalle y que tiene que ver con la comparabilidad de las clasificaciones en el tiempo. Cuando se trabaja con agrupamientos el tema no es menor (ver, en este sentido, el aporte de Saco y Riveiro (2016) a esta discusión). Aquí se utilizó el máximo nivel de desagregación posible para todos los años.

ocupados (considerando otras categorías ocupacionales como cuentapropistas, patrones y trabajadores familiares). En cuanto a la cobertura geográfica, abarca todo el territorio nacional.

B. Estrategia metodológica básica

La metodología aplicada consta de una parte descriptiva que consiste en el cómputo de los índices habituales y de un análisis condicional de los determinantes de la segregación.

Índices de concentración

Para poner el problema tratado en contexto se estimarán primero algunos indicadores sintéticos de segregación ocupacional. En este sentido la literatura es abundante, al igual que las opciones de medidas. En este documento se calculará solamente el Índice de Disimilitud (ID) que fue expuesto entre otros en Duncan & Duncan (1955) y que puede ser explicitado de la manera siguiente:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|, \quad i = 1, 2, \dots, n.$$

Donde:

n es el número de ocupaciones

M_i y F_i representan a la cantidad de hombres y mujeres, respectivamente que trabajan en la i -ésima ocupación (rama).

M y F la cantidad de hombres y de mujeres ocupadas/os.

El ID se interpreta como la proporción de hombres y/o mujeres que deberían cambiar de empleo para lograr una distribución igualitaria de ocupadas/os dentro de cada ocupación y/o industria. El ID toma valores entre 0 y 1. Si el ID es igual a cero, no existe segregación ocupacional, es decir, la proporción relativa de hombres y mujeres en todas las categorías de ocupación son iguales. Si el índice toma valor de 1, existe el máximo nivel de segregación ocupacional entre hombres y mujeres: en cada categoría de ocupación, solamente participan hombres o mujeres.

Fuentes de variación

Los cambios en el ID pueden obedecer a cambios en la estructura ocupacional (por ejemplo, el mayor crecimiento de la ocupación en los servicios en detrimento de la industria manufacturera), o a modificaciones en la composición por sexo de cada ocupación (feminización/masculinización de las ocupaciones). Es por eso que es frecuente encontrar en la literatura el análisis de la variación desagregado en estos dos componentes, para aislar el efecto segregación puro, que sería el último mencionado.

Regresiones

En el presente documento se explora el uso de una variable dependiente que no ha sido utilizada en otros estudios sobre el tema: la proporción de hombres en diferentes ramas y

ocupaciones. Usando la terminología del apartado anterior, las variables dependientes de las regresiones son: $rama_{vm} u ocup_{vm} = M_i / (M_i + F_i)$.

Variables independientes: experiencia minceriana y la experiencia al cuadrado, el nivel educativo, el estado civil y el tipo de unión (presencia de pareja), número de hijas e hijos y personas mayores viviendo en el hogar, situación ocupacional de su pareja y del hogar en el que reside, la región de residencia, las características del puesto de trabajo y la generación de nacimiento.

Regresión beta

Dada la característica de la variable dependiente la modelación de los determinantes de la estructura ocupacional se hizo a través de la denominada regresión betas (RB). La distribución beta es usada para modelar el comportamiento de variables aleatorias limitadas por intervalos de longitud finita. En particular, es una distribución adecuada para porcentajes y proporciones.

Se parte suponiendo que la variable dependiente, la proporción de hombres en la rama o la ocupación i -ésima, el grado de segregación, está distribuida de la siguiente forma:

$$f(s) = \frac{1}{B(p, q)} s^{p-1} (1-s)^{q-1}$$

Donde $0 < s < 1$, y $B(p, q)$ la función beta.

Para el modelo de regresión beta se puede seguir la lógica del modelo de regresión lineal y suponer que la media es una función lineal de otras variables independientes resumidas en una matriz $\mathbf{X}$. Es decir, se supone que la variable s sigue una distribución beta y que:

$$E(s|\mathbf{X}) = \frac{p}{p+q} = \mathbf{X}\beta$$

Las variables que conforman la matriz $\mathbf{X}$ surgen del marco conceptual desarrollado en la sección II y de las posibilidades que ofrece la base de datos usada. Una descripción de las variables finalmente usadas puede consultarse en la Tabla A.5.

IV. Evolución reciente y situación actual de la segregación por género

La presentación de resultados está ordenada siguiendo el siguiente plan: en el próximo apartado se muestra evidencia de las disparidades de género.

A. El mercado de trabajo desde una perspectiva de género

Hay hechos que se conocen por estar presentes en todas las economías del mundo: la participación laboral de las mujeres es menor que las de los hombres, éstos tienen salarios más elevados que aquéllas y trabajan un número mayor de horas por semana. Los niveles de desocupación femeninos son mayores que los masculinos, las mujeres se agrupan en determinadas ocupaciones y los hombres en otros grupos diferentes. Además, la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha venido aumentando y la de los hombres disminuyendo, la brecha salarial por género y la concentración ocupacional por género también muestran cierta tendencia a la baja, principalmente en los países con mayor ingreso per cápita. Justamente, fueron éstos lo que comenzaron a registrar progresos en

términos de igualdad de género con cambios que surgieron espontáneamente algunos, y con otros inducidos por la política pública.

Lo que varía de país a país es el nivel de estas divergencias y su evolución en el tiempo. En el caso de Argentina las tasas de actividad y empleo masculinas han descendido en los últimos 15 años, mientras que las de mujeres han aumentado, aunque esto último sucedió sólo desde 2015 a esta parte no pudiéndose saber si se trata de una tendencia o de un movimiento de coyuntura debido al retroceso del empleo masculino. Los niveles de desempleo develaron una trayectoria compatible con el ciclo económico con descensos primero, constancia después y aumentos en el último tramo del período: 2015-2019. La brecha de género se achicó como ya se había observado antes en períodos previos de ralentización económica y crisis (Paz, 2009). La brecha de remuneraciones por género aumentó en los años inmediatos posteriores a la crisis de 2001-2002 y luego registró un suave descenso hasta la fecha.

En suma, la situación del mercado de trabajo en términos de diferencias por género en sus indicadores básicos, muestra cierta reducción de brechas, tanto en niveles de participación económica como de empleo, desocupación y salarios. La característica destacada y que diferencia al país de aquéllos que tienen ingreso per cápita alto, tiene que ver con fuerte conexión del mercado laboral con el ciclo económico. Las reducciones de las disparidades por género se producen en circunstancias económicas adversas, esto es, en períodos de nivel de actividad bajo o en retroceso y con perspectiva de crisis o colapsos macroeconómicos. Esta particularidad del mercado de trabajo argentino hace sospechar el carácter de fuerza laboral de reserva dado al trabajo de las mujeres. Cuando la situación económica de los hogares empeora por deterioro laboral de los hombres, las mujeres salen al mercado laboral o intensifican su participación e igualan o mejoran la situación de los hombres. Un ejemplo de esto es lo ocurrido con las “brechas inversas” de desempleo y género verificadas durante la crisis de 2001-2002 (Esquivel & Paz, 2003).

B. Situación y evolución de la segregación horizontal y vertical

En el apartado anterior se hizo un repaso de las tendencias del empleo masculino y femenino en la Argentina durante los últimos 15 años, pero no se mencionó lo ocurrido con la concentración de hombres y mujeres en determinadas actividades o ramas y ocupaciones de diferente jerarquía. En este sentido, tanto la segregación por ramas como por jerarquía ocupacional parece haber seguido una trayectoria coherente con el planteo de la conexión del mercado laboral con el ciclo económico.

Se aprecian dos períodos claramente diferenciados: un de aumento con recurrentes oscilaciones, ocurrido entre los años 2003-2014, y otro de reducción-constancia entre 2014-2019 (Gráfico A.1). Lo ocurrido en este último tramo temporal, termina situando el nivel de segregación horizontal por debajo del calculado para 2003 y a la segregación vertical a idéntico nivel. Esto último permite afirmar que la segregación por ramas ha caído entre puntas: 2003-2019 y que la de jerarquía de ocupaciones permaneció sin cambios. De acuerdo a los valores que arroja el ID, el 43% de las/os trabajadoras/es deberían cambiar de sector de actividad (rama) para lograr la igualdad de género, mientras el 51% debería moverse en la escala de ocupaciones para lograr este propósito. Niveles se reportaron para los países analizados en la

literatura (Weeden *et al.*, 2018 ara los EE. UU. por ejemplo), pero hay claras diferencias en lo que hace a la suavidad de los movimientos y a la tendencia declinante.¹⁰

Si se pone el foco en el período de descenso de la segregación por sector, 2014-2019, y en grandes grupos de ramas, pueden detectarse pocos cambios de importancia, lo que contrasta con la fuerte declinación que revela el Gráfico A.1.¹¹ En la Tabla A.2 sólo se aprecia de manera nítida un aumento muy tenue del empleo femenino en la industria manufacturera y una reducción no tan tenue (más de 3 puntos porcentuales) del empleo femenino en dicha actividad. Esto índice a pensar que una posible causa de la caída de la segregación en este período pudo haberse debido a la retracción general del sector (su participación en el empleo se redujo en casi dos puntos entre los años analizados) que implicó una caída del empleo masculino con un aumento concomitante y, por lo demás, lógico en términos estadísticos, del peso de las mujeres en esa rama de actividad.

Una manera diferente de evaluar este cambio es a través de la información que proporciona la Tabla A.3: bajó la participación en el empleo de las ramas neutrales al género y aumentó el de las masculinas. El porcentaje de hombres en el empleo remunerado es de un 56%, altamente variable según ramas de actividad y según tipo de ocupación. En lo que hace a la rama de actividad, su participación es muy baja en Servicio Doméstico (4%) y muy alta en Construcción (96%). De la misma manera, es baja en las ocupaciones de servicios sociales varios, donde se incluyen actividades domésticas remuneradas y cuidado de personas, y muy alta en las ocupaciones de la industria extractivas, energética y de la construcción. Esto permite visualizar cuáles son las ocupaciones predominantemente femeninas (APF) y aquellas con predominio de hombres (APM). En las secciones siguientes se trabaja con desagregaciones más amplias que permiten inferir detalles más que importantes para el estudio de la segregación ocupacional por género.

Las ramas casi plenamente femeninas mantuvieron su participación en el total. El fuerte aumento en el empleo de las ramas masculinas implicó un aumento en el empleo de ambos géneros, pero el empleo masculino creció más que el femenino: 4,6 puntos porcentuales versus 0,8 para las mujeres. Este cambio podría haber aumentado la concentración, si no se hubiesen producido otros cambios en las partes medias de la distribución. Entre esos cambios, los más importantes tienen que ver con una caída de la participación de las mujeres en las ocupaciones neutrales al género con un traslado hacia ocupaciones del quintil 4 de masculinidad de las ramas de actividad: las mujeres treparon un peldaño en la estructura de los empleos por ramas, ordenados según el grado de masculinidad de las ocupaciones. En suma, la caída de la segregación habría obedecido más a una feminización de las ocupaciones típicamente masculinas, dado que la evolución del empleo masculino registrado entre 2014 y 2018 debería haber aumentado el nivel de segregación.

Hay que tener en cuenta que los valores del ID difieren según la desagregación de los sectores de actividad considerados. En este documento se trabajó con la máxima desagregación posible: 4 dígitos de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) y cinco dígitos de la Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIUO) en su versión local: la Clasificación Nacional de ocupaciones (CNO). En ese contexto pueden entenderse al menos parte de las

¹⁰ Ver por ejemplo Blau *et al.* (2012).

¹¹ Esto hace sospechar que hubo tránsitos de trabajadoras/es entre ramas cercanas, los que se pierden al analizar grandes grupos como los que se muestran en la Tabla A.2.

diferencias con, por ejemplo, los cálculos realizados por otras/os autoras/es como Mario (2005). Mario (2005) encuentra una caída de la segregación horizontal entre 1995 y 2004, compatible con la tendencia que encuentran otras/os investigadoras/es para otros países, y aquí se afirma una tendencia declinante entre 2004 y 2019.

La consideración de los segmentos del mercado laboral en aspecto no destacado en otros estudios y, por lo que muestra el Gráfico A.2, es clave para interpretar lo que sucede con la segregación en la Argentina. En primer lugar, la concentración vertical es siempre mayor a la horizontal, pero sólo en el segmento formal. Los gráficos A.3a y A.3b completan esta observación. Pueden verse ahí la más marcada concentración por género en las ocupaciones del segmento informal, comparado con el formal, tanto horizontal como vertical. Por ejemplo, para la segregación horizontal, la curva de concentración revela se interpreta de la siguiente manera: si las mujeres y hombres estuviesen trabajando por partes iguales en las diversas ramas de la economía, entonces las curvas de concentración deberían coincidir con el rayo de 45°, la línea de igualdad perfecta. La mayor concentración se revela en el gráfico con un alejamiento cada vez mayor de la de la curva de concentración de dicho rayo. Sólo para mencionar un ejemplo, mientras que el 80% de las mujeres del segmento formal están ocupadas en ramas donde el 40% son hombres, el 80% de las mujeres del segmento no formal están ocupadas en ramas donde sólo el 25% de los ocupados son hombres.

V. Determinantes de la segregación por género

Las variables consideradas en las regresiones y las descomposiciones que se discuten en esta sección están detalladas en la Tabla A.5. Se muestran también en esa tabla los valores medios de las variables explicativas. Los valores de la variable dependiente informados en la primera fila pueden interpretarse así: el 54% de los ocupados en los sectores de actividad son hombres. El porcentaje de ocupados hombres en las ramas en las que trabajan hombres es del 69%, mientras que el porcentaje de hombres que trabajan en las ramas en las que están ocupadas las mujeres es del 37%.

A. *Análisis condicional*

Es necesario reflexionar acerca del carácter de la variable a explicar y de lo que, dentro de esa lógica, significan los parámetros de la regresión que se comentan en este apartado. La variable dependiente de los modelos estimados es la proporción de hombres que trabajan en las ramas de actividad según la CIIU y en las ocupaciones según la CON, al máximo nivel de desagregación posible: cuatro dígitos en el primer caso, cinco en el segundo. Por lo tanto, un signo positivo para una variable implica que esa variable tiende a aumentar el nivel de masculinidad de la rama o de la ocupación. Hasta ahí es claro. Si bien siempre significa lo anterior, cuando las regresiones se hacen con el universo masculino, un signo positivo implica que la variable en cuestión tiende a aumentar la segregación, mientras que cuando se trabaja con el universo femenino, el signo positivo para una variable implica que esa variable tiende a disminuir la segregación, por el simple hecho que aumenta el grado de masculinidad de la rama u ocupación en la que ella trabaja.

La masculinidad de la rama (Tabla A.6a) o de la ocupación (Tabla A.6b) está positivamente correlacionada con el ser varón, residir en las zonas Cuyo, Centro y Sur, el trabajar más horas,

la cualificación requerida por el puesto, y el pertenecer a generaciones nacidas más recientemente: centennials y millennials. Por su parte, la masculinidad de la rama u ocupación está negativamente correlacionada con el nivel educativo con el trabajar en el segmento formal y en el sector público. Entre los factores familiares la masculinidad de la rama u ocupación se correlaciona negativamente con la presencia de pareja y positivamente con la cantidad de niñas y niños en el hogar y, aunque sólo la ocupación, con la cantidad de personas de 80 años y más.

Varios de los parámetros estimados no fueron significativos a los niveles usuales a pesar del número de observaciones con los que se contaba. Llama la atención que los parámetros de la composición familiar no sean significativos para mujeres, excepto raras excepciones (como la cantidad de personas mayores para las trabajadoras formales). Las variables que aparecen como muy robustas son las de los puestos de trabajo, las regionales y las que representan la cohorte de nacimiento, principalmente entre las mujeres. Así, el ser una mujer centennials o millennials, está positivamente relacionada con la proporción de hombres en la rama de actividad en la que desarrollan su trabajo. Además, la fuerza de la relación es más fuerte en el segmento formal que en el no formal y mayor en las generaciones más recientes (más en las mujeres centennials que en las millennials).

Tanto las/os trabajadoras/es a tiempo parcial como aquellas/os que trabajan a tiempo completo como las/os que lo hacen a tiempo parcial revelan correlación positiva horas trabajadas-proporción de hombres en la rama de actividad. Esto sugiere que las ramas de actividad más masculina requieren una dedicación horaria mayor que las más femeninas y que probablemente las haga menos atractivas si es necesario combinarlas con las tareas domésticas no remuneradas. Nótese que el efecto es mayor para mujeres que para varones en ambas variables, lo que implica que aquellas que se desempeñan en las ramas más masculinas, tanto a tiempo parcial como completo, trabajan más horas que sus pares masculinos, a igualdad del resto de los factores. En el segmento formal, el parámetro para las trabajadoras a tiempo parcial más que duplica al de los trabajadores a tiempo parcial.

Los resultados para la segregación por ocupaciones de diferente jerarquía (Tabla A6b) son en esencia similares a los obtenidos para las ramas de actividad para todas estas variables. Esto puede estar mostrando cierta correlación entre ramas y estructuras jerárquicas que podría ser profundizada en estudios ulteriores. Lo que se hace en el presente estudio es ensayar un modelo alternativo para evaluar la probabilidad diferencial entre hombres y mujeres de acceder a puestos de jerarquía diferente. Consiste en el modelo logit ordenado presentado en la sección III. Los resultados del modelo logit ordenado figuran en el Gráfico A.4. Se aprecia allí que no puede rechazarse la hipótesis de inexistencia de segregación por género en la jerarquía de ocupaciones; esto es los hombres tienen, *ceteris paribus*, mayor probabilidad de acceder a puestos jerárquicos que las mujeres. Además, puede apreciarse que dicha probabilidad es mucho más elevada en el segmento formal de la economía, que aumenta con el nivel educativo y con las horas trabajadas para aquellas/os que se desempeñan a jornada completa. La evidencia que se muestra en el gráfico está en línea con la existencia de la hipótesis de techo de cristal.

B. Descomposición

Primero se evaluará la diferencia entre mujeres y varones dentro de cada segmento del mercado laboral: formal y no formal (Tabla A7a) y luego se evaluarán las diferencias intragénero varones versus varones y mujeres versus mujeres, entre segmentos (Tabla A7b). No se espera encontrar demasiado poder explicativo en las *dotaciones*, debido a que buena parte de las variables incluidas muestran distribuciones similares para ambos sexos: regiones, cantidad de niñas, niños y personas mayores en el hogar y proporción de personas sin pareja. En todos estos casos de existir segregación debería estar explicada en su totalidad por diferencias en los *parámetros*.

La mayor segregación por género en el segmento no formal es evidente en la primera parte de la comparación: la proporción de hombres en ramas del segmento formal es 24 puntos porcentuales (pp) más alta, mientras que en el segmento no formal la diferencia es 46 pp. Las características de las/os ocupadas/os explican el 32% de esa brecha, mientras que en el segmento no formal explican sólo el 26% de esa diferencia. Esto significa que se desconocen en mayor proporción los motivos que conducen a la segregación ocupacional por género, justamente en el segmento menos formalizado de la economía. Es precisamente a ese segmento al que podría adjudicarse una mayor intensidad de prácticas discriminatorias en la captación y contratación de fuerza laboral; o, dicho de otra manera, las diferencias observadas en el segmento regulado de la economía obedecerían a causas más conocidas que en el segmento no formal o desregulado.

¿Cuáles son los motivos *conocidos* aludidos? ¿Son los mismos que explican la parte *explicada* de la segregación en el segmento no formal? Son, principalmente, las características del puesto las que explican esa diferencia *conocida* y en eso no difieren ambos segmentos: el 90% de las diferencias explicadas lo están por las características de los puestos de trabajo: horas trabajadas, cualificación requerida por la tarea, y sector de desempeño: público o privado). Por otra parte, si bien en términos de efectos totales carecen de importancia cuantitativa, es importante tener en cuenta los factores personales (educación y experiencia), familiares (demanda por cuidado informal) y de cohorte de nacimiento, también ejercen efectos significativos en las diferencias de segregación, favoreciendo todos ellos a una ampliación de la brecha sin poder establecer aquí si se debe a que ubican más varones en ocupaciones masculinas o mujeres en ocupaciones femeninas.

¿Cuáles son los motivos *no conocidos* aludidos? ¿Son los mismos que contribuyen a entender algunas posibles razones de la parte *no explicada* de la segregación en el segmento no formal? Nuevamente, son los puestos de trabajo lo que ocupan de manera diferente a las personas en sectores más masculinos o más femeninos, pero aquí hay una gran diferencia entre segmentos. Las contrataciones diferentes en puestos similares representan el 50% de la brecha no explicada en el segmento formal y más de un 180% en el segmento no formal. Lo primero no requiere explicación adicional, pero el segundo fenómeno sí: quiere decir que, de regir sólo las contrataciones desiguales en puestos laborales idénticos, la brecha entre géneros dentro del segmento no formal sería un 80% más alta de lo que es en la actualidad. En estos casos las características personales, de localización y familiares están operando en la dirección de una brecha menor.

La Tabla A.7b provee una descomposición idéntica, pero distinguiendo entre hombres formales y no formales y mujeres formales y no formales. Algunas conclusiones difieren de las anteriores. El porcentaje de hombres en las ramas en las que trabajan las mujeres es de un 41% en el segmento formal y de un 29% en el no formal. Esa diferencia está un 70% explicada por características diferentes entre trabajadoras. Como siempre son las características de los puestos la que explican la casi totalidad de las diferencias y tanto la composición familiar como los factores personales operan en el sentido inverso a la brecha: la brecha sería menor de la que se observa efectivamente. Este fenómeno no se observa al comparar hombres en ambos segmentos del mercado laboral. Las diferentes características entre ellos, no hace una diferencia demasiado más amplia que la analizada al comparar hombres y mujeres dentro del sector formal o dentro del no formal.

Hallazgos similares se obtienen al evaluar la descomposición de la diferencia en el porcentaje de hombres en ocupaciones (Tablas A.8a y A.8b). Las diferencias mayores se observan al comparar mujeres ocupadas en los segmentos formal-no formal. Mientras que en los casos de rama las características explicaban el 70% de la brecha, en las ocupaciones explican un 73%, una brecha que también es un poco más baja que la observada en ramas.

VI. Consideraciones finales

En este documento se analizó la segregación ocupacional por género en la Argentina con especial referencia a la segmentación que presenta su mercado laboral, una característica que fue cuantificada y analizada en estudios previos (Paz, 2013). Se abordó la segregación tanto por sector de actividad (ramas) como por jerarquía ocupacional (ocupaciones), concluyéndose que la segunda es notoriamente más elevada que la primera (lo que podría deberse a un tema puramente estadístico) y que, si bien la primera registró un descenso entre 2003 y 2019, la segunda permaneció sin cambios en dicho período. También pudo constatarse que la evolución de la segregación ocupacional está ligada con la situación macroeconómica de corto plazo.

La diferente clasificación de ocupaciones comparada con la de sector de actividad, CIIU versus CNO, puede ser el motivo de un ID diferente en lo que hace a la segregación vertical versus la horizontal. Con los códigos empleados para la EPH de 2019 (CIIU y CNO), por ejemplo, se pudieron identificar 153 ramas de actividad y 674 ocupaciones, lo cual implica un nivel de desagregación mucho más detallado en el segundo caso que en el primero, que podría derivar en un ID que estuviese reflejando esa diferencia. Esto no invalida las comparaciones intertemporales aludidas en el párrafo precedente. No obstante, al diferenciar segmentos en el mercado laboral, surge que la brecha entre segregación horizontal y vertical se observa sólo en el segmento formal, mientras que en el segmento no formal ambos tipos de segregación arrojan niveles similares, aun siendo, en algunos años, la de ocupaciones menor que la de sectores. Otra característica es que las trayectorias temporales son diferentes entre segmentos.

La caída del nivel de segregación ocupacional por sector de actividad verificada entre 2014 y 2019 podría deberse a una caída en la segregación por género en el segmento informal de la economía. Si bien se observan reducciones del nivel de concentración en ambos segmentos, la ocurrida en el segmento formal es mucho menos marcada que la del segmento informal. Además, se habría dado en el sector de Industrias manufactureras por el ingreso de mujeres de nuevas generaciones de trabajadoras, principalmente nacidas después de la segunda mitad de los años 80 y 90 (generaciones de millennials y de centennials). Esta información advierte que, si bien puede tratarse de un canal de ingreso al mercado laboral, la perpetuación en el estado dentro del segmento puede hacer difícil la

salida, especialmente, como en este caso para la población femenina. Cabría evaluar cuál será la trayectoria de estas jóvenes y la probabilidad de realizar los tránsitos hacia empleos estables y del segmento formal.

El análisis condicional reveló que las variables relacionadas con el puesto laboral, nivel de cualificación, número de horas requeridas, localización, son las más importantes para dar cuenta de la concentración por género, lo que vale tanto para las ramas como para las ocupaciones. De las variables no laborales, la generación de nacimiento fue muy importante. Las generaciones más recientes se estarían incorporando a ocupaciones más masculinas y dado que dicha incorporación se estaría dando con más fuerza entre las mujeres, eso podría estar disminuyendo el nivel de segregación por género. Pudo constatarse también una importante segregación por jerarquía de la ocupación y se presentó evidencia a favor de la llamada hipótesis de techo de cristal. Las descomposiciones revelaron una gran importancia del llamado efecto parámetro, algo que era esperable debido a que muchas de las variables incluidas en las regresiones arrojan una distribución idéntica para mujeres y varones. A pesar de lo anterior, el conjunto de características de los grupos fue un elemento muy importante para explicar la brecha de segregación entre mujeres del sector formal y no formal.

El hecho que originó esta investigación fue el gran peso que tiene la segregación ocupacional para dar cuenta de las diferencias de remuneraciones entre géneros. Las ramas mejor remuneradas son ocupadas mayoritariamente por hombres. Esto puede plantearse también de esta manera: a medida que aumenta la proporción de hombres ocupados en una rama, se reduce la brecha salarial por género y se hace negativa en las ramas de actividad y ocupaciones de los estratos más altos (quintiles o cuartiles), ordenados de acuerdo a la proporción de varones que trabajan en ellas (ver los gráficos A.5a y A.5b). Otra evidencia que tracciona en el mismo sentido: la brecha bruta de remuneraciones por género supera el 30%, al controlar las diferencias en características personales familiares y de localización geográfica desciende al 10% y al corregir la brecha por inserción en ramas y ocupaciones baja al 15% (Tabla A.1). Entonces, si bien sigue siendo habiendo brecha y sigue siendo favorable a los varones, pero se reduce a la mitad.

Referencias

- Actis Di Pasquale, E. & Savino, J (2019) *Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿Evolución o estancamiento?* XIV Jornadas de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Mar del Plata.
- Aigner, D. y Cain, G. (1977): "Statistical theories of discrimination in the labor market" *Industrial and Labor Relations Review*, 30: 175-187.
- Anker, R. (1997) "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías" *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3): 343-370.
- Antecol, H.; Jong, A.; and Steinberger, M. (2008), "Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting and Human Capital", *ILR Review*, Vol. 61, num. 4, pp: 518-543.
- Arulampalam, W.; Booth, A. Bryan, M. (2007) "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution" *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2): 163-86.
- Becker, G. (1964) *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Blau, F.; Brummund, P.; Yung-Hsu Liu, A. (2012) *Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 17993, <http://www.nber.org/papers/w17993>.
- Blau, F., Farber, M., & Winkler, A. (2014). *The Economics of the Women, Men, and Work*. Prentice Hall, Inc., London.
- Blau, F. & Kahn, L. (2016) *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, IZA Discussion Paper 9656.
- Blackburn, R.; Browne, J.; Brooks, B. & Jarman, J. (2002) "Explaining Gender Segregation" *British Journal of Sociology* 53(4): 513-36.
- Blinder, A. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables" *Journal of Human Resources*, (8): 436-455.
- Blundell, R. & Macurdy, T. (1999). "Labor Supply: A Review of Alternative Approaches" in Ansenfelter, C. & Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3A, North-Holland.
- Booth, A.; Francesconi, M. & Frank, J. (2003) "A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender" *European Economic Review*, 47(2): 295-322.
- Cahuc, P.; Carcillo, S. & Zylberberg, A. (2014) *Labor Economics*, Second Edition, The MIT Press, Cambridge Mass.
- Cardim, S.; Aguayo, E. & Lamelas, N. (2018) "Índices de desigualdad por género en Portugal" *Regional and Sectoral Economic Studies* Vol. 18-1.
- Davidson, M. & Cooper, C. (1992) *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. Paul Chapman Publishing.

- Duncan, O. & Duncan, B. (1955) "A Methodological Analysis of Segregation Indexes" *American Sociological Review* 20: 210-217.
- Esquivel, V. y Paz, J. (2003) *Differences in Wages between Men and Women in Argentina Today. Is there an "Inverse" Gender Wage Gap?* Anales AAEP, noviembre.
- Fields, G. (2009) Segmented labor market models in developing countries. Cornell University. Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>.
- Gradín, C. (2017a) *Segregation of Women into Low-Paying Occupations in the United States*, WIDER Working Paper 2017/89. Helsinki: UNU-WIDER.
- Gradín, C. (2017b) *Occupational Segregation by Race in South Africa after Apartheid*, WIDER Working Paper 2017/73. Helsinki: UNU-WIDER.
- Gonäs, L.; Wikman, A.; Vaez, M.; Alexanderson, K. & Gustafsson, K. (2019) "Changes in the gender segregation of occupations in Sweden between 2003 and 2011" *Scandinavian Journal of Public Health* 47(7).
- Hakim, C. (1993) "Segregated and integrated occupations: A new framework for analyzing social change" *European Sociological Review*, 9, 289-314.
- Karmel y MacLachlan (1988) "Occupational sex segregation -increasing or decreasing?" *The Economic Record*, 64(186): 187-195.
- Keane, C.; Russell, H. & Smyth, E. (2017) *Female participation increases and gender segregation*, ESRI, Working Paper Nro. 564, May.
- Killingsworth, R. & Heckman, J. (1986). "Female Labor Supply" in Ansenfelter, C. & Layard, R. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 1, North-Holland.
- International Labour Office (ILO, 2016). *Women and Work. Trends 2016*. International Labour Office, Geneva.
- López, G. (2006) *Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género*. Estudio para el período 1998- 2003, CLACSO, Biblioteca virtual. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110206073138/lopez.pdf>. Fecha de la consulta: 24-05-2020.
- Maddala, G. (1999). *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Mario, S. (2005) *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo argentino, 1995-2004*. Asociación de Estudios de Población de la Argentina, VIII Jornadas.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Differentials in Urban Labor Markets" *International Economic Review*, (14): 693-709.
- Oaxaca, R. y Ransom, M. (1994). "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials" *Journal of Econometrics*, (61): 5-21.
- Oi, W. (1962): "Labor as a Quasi-Fixed Factor" *The Journal of Political Economy*, 70 (6): 538-565.

Paz, J. (2019) "La brecha salarial por género en Argentina. Análisis acerca de la segmentación laboral" *Sociedade e Cultura, Revista de Pesquisas e Debates em Ciências Sociais*, dossiê temático "Trabalho, Diferenças e Desigualdades", vol. 22, Nro.1.

Paz, J. (2018) "Brecha de participación económica entre hombres y mujeres y dividendo de género. Determinantes no tradicionales captados en una muestra de países" *Notas de Población*. Volumen 45, Número 107: 71-101.

Rosen, S. (1986): "La teoría de las diferencias igualadoras" Ashenferter, O. y Layard, R. (compiladores): *Manual de Economía del Trabajo. I*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid: 813-880. (Aclaración el *Handbook* es de 1986 y la traducción de 1991)

Rosenzweig, M. (1980) "Neoclassical Theory and the Optimizing Peasant: An Econometric Analysis of Market Family Labor Supply in a Developing Country" *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 94, Issue 1, February 1980, Pages 31–55

Sacco, N. & Riveiro, M. (2016) "La Clasificación de Ocupaciones en el Sistema Estadístico Nacional" *Estudios del Trabajo*, 51: 1-28.

Siltanen, J.; Jarman, J. & Blackburn, R. (1995) *Gender inequality in the labour market: Occupational concentration and segregation*, International Labour Office, Geneva.

Wainerman, C. (1996) "¿Segregación o discriminación?" *Boletín Informativo Techint* Nº 285, Buenos Aires.

Weeden, K. (2004) "Profiles of Change: Sex Segregation in the United States, 1910–2000" In *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, eds. Maria Charles and David B. Grusky. Stanford, CA: Stanford University Press, 131–178.

Weeden, K.; Newhart, M.; Gelbgiser, D. (2018) *Occupational Segregation*, Stanford Center on Poverty and Inequality, Stanford University.

Apéndice de Tablas

Tabla A.1. Indicadores del mercado de trabajo (tasas %) con énfasis en el género

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres																	
Actividad	94.5	94.5	94.5	94.2	94.2	94.2	93.7	94.0	94.3	94.1	93.9	93.6	93.4	92.8	92.7	92.7	92.5
Empleo	85.6	86.7	88.0	88.8	89.8	90.1	88.6	89.6	90.2	90.0	90.2	89.3	89.5	87.7	87.7	87.2	86.1
Desocupación	9.4	8.3	6.9	5.7	4.7	4.3	5.5	4.6	4.3	4.4	4.0	4.6	4.1	5.6	5.5	6.0	6.9
Part-time	20.2	18.4	16.6	15.5	14.9	14.7	15.3	15.3	15.1	15.3	15.5	15.8	15.9	19.0	18.8	18.7	20.5
Informalidad	35.1	34.8	33.8	31.1	29.8	26.3	25.7	25.3	24.3	24.5	25.0	24.4	24.3	25.4	25.4	25.2	26.5
Mujeres																	
Actividad	67.1	66.9	66.1	66.5	66.0	65.6	66.8	66.1	66.6	67.0	66.8	65.8	65.5	67.8	68.6	70.5	71.2
Empleo	58.2	59.0	59.3	60.4	60.2	60.6	61.7	61.4	62.2	62.5	62.5	61.5	61.4	63.1	63.8	64.7	65.1
Desocupación	13.2	11.8	10.3	9.2	8.7	7.6	7.6	7.0	6.6	6.8	6.6	6.5	6.2	6.9	7.0	8.3	8.6
Part-time	31.0	29.3	28.9	28.9	27.1	27.4	28.0	27.8	27.7	28.7	28.0	28.6	28.6	31.5	30.8	31.2	32.3
Informalidad	45.1	44.5	44.1	41.0	38.8	35.4	33.4	33.0	32.0	31.4	29.9	30.4	29.8	30.1	29.8	30.4	30.2
Brechas																	
Actividad	27.4	27.6	28.4	27.6	28.2	28.5	27.0	27.9	27.7	27.1	27.0	27.8	27.9	25.0	24.2	22.2	21.3
Empleo	27.4	27.7	28.7	28.4	29.6	29.5	26.9	28.2	28.1	27.5	27.7	27.8	28.1	24.5	23.9	22.5	21.1
Desocupación	-3.8	-3.5	-3.5	-3.5	-4.0	-3.3	-2.1	-2.4	-2.3	-2.4	-2.6	-1.9	-2.1	-1.4	-1.6	-2.3	-1.7
Part-time	-10.8	-10.8	-12.3	-13.4	-12.2	-12.7	-12.7	-12.5	-12.6	-13.4	-12.4	-12.8	-12.7	-12.6	-12.0	-12.5	-11.9
Informalidad	-10.0	-9.7	-10.3	-9.8	-9.0	-9.1	-7.7	-7.8	-7.7	-7.0	-4.9	-5.9	-5.4	-4.7	-4.5	-5.2	-3.7
Salarial bruta	35.7	38.9	40.2	40.5	39.6	37.9	34.1	33.3	32.1	31.3	32.5	31.9	30.3	30.8	30.6	31.2	31.5
Salarial ajustada	15.5	19.2	20.5	22.0	23.7	22.6	21.1	20.8	20.5	19.1	20.2	20.2	19.4	18.8	19.7	18.1	19.1

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH

Tabla A.2a. Estructura del empleo por ramas de actividad (%). Argentina, 2014 y 2019

Rama	2014			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Actividades primaria	1.5	0.2	1.0	1.4	0.3	0.9
Industria manufacturera	17.2	7.4	12.9	14.2	7.9	11.4
Construcción	14.6	0.7	8.6	15.1	0.8	8.7
Comercio	17.3	15.5	16.5	18.4	16.1	17.4
Hoteles y Restaurantes	2.9	3.3	3.1	3.3	3.6	3.5
Transporte y Comunicaciones	12.6	2.8	8.4	12.1	2.4	7.7
Servicios Financieros y Alquileres	9.6	9.8	9.7	11.1	10.5	10.8
Administración Pública y Defensa	10.0	9.7	9.8	8.7	9.1	8.9
Enseñanza	3.6	16.0	8.9	3.9	15.4	9.1
Servicios Sociales y de Salud	2.8	9.8	5.8	3.8	10.4	6.8
Trabajo Doméstico	0.2	16.7	7.3	0.5	16.4	7.6
Otros Servicios Sociales y Personales	5.0	6.9	5.8	4.8	6.0	5.3
Otras Ramas	1.9	0.6	1.3	1.3	0.4	0.9
Sin especificar	0.8	0.7	0.8	1.3	0.8	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Se está considerando aquí sólo la población entre 25 y 59 años de edad.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.2b. Estructura del empleo por jerarquía de la ocupación (%). Argentina, 2019

Tipo de ocupaciones	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	6.3	3.8	5.2
Independientes	23.9	20.4	22.3
Jefatura	2.4	1.3	1.9
Ejecución directa	67.5	74.6	70.6
Total	100.0	100.0	100.0

Nota: Se está considerando aquí sólo la población entre 25 y 59 años de edad.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.3. Quintiles de masculinidad de ramas de actividad (%). Argentina, 2014 y 2019

Quintil	2014			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Femeninas	5.8	39.2	20.2	6.8	39.7	21.5
2	15.3	27.3	20.5	15.9	26.1	20.5
Neutral	20.5	20.9	20.7	17.9	17.9	17.9
4	30.8	10.9	22.2	27.3	13.8	21.2
Masculinas	27.5	1.7	16.4	32.1	2.5	18.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Se está considerando aquí sólo la población entre 25 y 59 años de edad.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.4. Relación entre las variables, los determinantes y derivación del MC

Variable	Determinante	Marco conceptual (MC)
Número de niñas y niños en el hogar	Salario de reserva (SR) - Oferta Costos laborales no salariales (CLNS) – Demanda	Teoría neoclásica tradicional (Rosenzweig, 1980)
Número de personas mayores en el hogar		Trabajo como factor cuasi-fijo Oi (1962)
Estado civil	Discriminación estadística	Discriminación estadística (Aigner & Cain, 1977)
Edad	Proxy experiencia –Demanda	Capital humano (Becker, 1964)
Edad reproductiva	Probabilidad de seguir un patrón	Discriminación estadística (Aigner & Cain, 1977)
Educación	Proxy productividad y del costo del tiempo – SR y SP – Oferta y demanda	Capital humano (Becker, 1964)
Sexo del empleador	Gusto por la discriminación	Discriminación (No se cuantificó en este estudio)
Región de residencia	Actitud idiosincrática	Estereotipos de género (Blackburn et al., 2002)
Trabajador informal	CLNS y DE	Mercados de trabajo segmentados (Fields, 2009)
Puestos flexibles	Remuneración no monetaria	Salarios hedónicos (Rosen, 1986)
Opiniones de hombres y mujeres acerca del trabajo remunerado y del no remunerado (cuidado, tareas domésticas, etc.)	Percepción acerca de los roles de género en la sociedad	Estereotipos de género (Blackburn et al., 2002) – No se cuantificó en este estudio.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla A.5 Variables incluidas en las regresiones y en las descomposiciones. Argentina, 2019

Variable/categoría	Rótulo	Ambos	Hombres	Mujeres
Proporción de hombres / Total ocupadas/os	Masculinidad			
Rama		0.546	0.695	0.395
Ocupación		0.484	0.570	0.405
Sexo				
Varón (=1)	Varón	0.546	1.000	0.000
Segmento				
Formal (=1)	Formal	0.644	0.657	0.630
Capital humano				
Experiencia	Experiencia	19.7	19.5	20.0
Años de escolaridad	Escolaridad	12.0	11.4	12.7
Características familiares				
No tiene pareja (=1)	Sin pareja	0.096	0.053	0.147
Niñas y niños en el hogar				
0-5	k05h	0.638	0.677	0.591
6-12	k612h	0.781	0.785	0.776
13-17	k1317h	0.589	0.575	0.606
Personas mayores en el hogar				
65-69	pm6569h	0.010	0.011	0.009
70-79	pm7079h	0.020	0.020	0.021
80+	pm80h	0.022	0.022	0.023
Región				
Noroeste	NOA	0.209	0.208	0.210
Nordeste	NEA	0.087	0.089	0.085
Cuyo	Cuyo	0.100	0.102	0.097
Centro	PAM	0.298	0.298	0.297
Sur	PAT	0.130	0.127	0.133
Puesto				
Sector público (=1)	Publico	0.290	0.244	0.346
Interacción				
Horas x Tiempo parcial (=1)	Horas x parcial	8.662	5.918	11.966
Horas x tiempo completo (=1)	Horas x completo	27.744	35.428	18.489
Cualificación del puesto				
Cualificación profesional	Profesional	0.071	0.062	0.082
Cualificación técnica	Técnica	0.169	0.136	0.209
Cualificación operativa	Operativa	0.461	0.570	0.329
Cohorte de nacimiento				
Centennials (1994-2003)	Centennials	0.126	0.145	0.104
Millennials (1984-1993)	Millennials	0.295	0.312	0.276
Cantidad de observaciones		62,902	34,367	28,535

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.6a. Determinantes de masculinidad de las ramas, Argentina, 2019

Variable	Hombre			Mujer	
	Ambos	Formal	No formal	Formal	No formal
Varón	1.034*** (0.008)				
Formal	-0.090*** (0.009)				
Experiencia	0.013*** (0.002)	0.003 (0.003)	0.021*** (0.005)	0.017*** (0.003)	-0.006 (0.005)
Experiencia (cuadrado)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)
Escolaridad	-0.031*** (0.002)	-0.052*** (0.002)	-0.061*** (0.004)	-0.001 (0.003)	0.004 (0.004)
Sin pareja	-0.055*** (0.013)	0.013 (0.025)	0.032 (0.045)	-0.025 (0.017)	-0.034 (0.026)
k0-5	0.019*** (0.003)	0.023*** (0.005)	0.025*** (0.007)	0.017*** (0.006)	0.009 (0.007)
k6-12	0.009*** (0.003)	0.024*** (0.005)	0.011 (0.007)	0.007 (0.005)	0.005 (0.007)
k13-17	0.001 (0.004)	0.011* (0.006)	0.020** (0.008)	-0.006 (0.006)	-0.011 (0.008)
Pm65-69	-0.044 (0.028)	-0.064 (0.044)	0.003 (0.062)	-0.128*** (0.045)	0.081 (0.068)
pm70-79	-0.005 (0.020)	0.011 (0.030)	-0.034 (0.053)	-0.042 (0.028)	0.015 (0.053)
pm80+	0.018 (0.019)	-0.020 (0.028)	0.004 (0.045)	0.028 (0.028)	-0.005 (0.046)
Público	-0.249*** (0.010)	-0.733*** (0.013)	-0.833*** (0.035)	-0.043*** (0.013)	0.555*** (0.031)
NOA	0.042*** (0.012)	0.008 (0.019)	0.114*** (0.029)	-0.013 (0.019)	-0.047 (0.029)
NEA	-0.055*** (0.016)	0.033 (0.024)	0.058 (0.038)	-0.055** (0.025)	-0.199*** (0.037)
Cuyo	0.088*** (0.015)	0.088*** (0.023)	0.079** (0.035)	0.009 (0.024)	0.100*** (0.035)
Centro	0.056*** (0.011)	0.131*** (0.017)	0.110*** (0.028)	-0.033* (0.017)	-0.001 (0.028)
Sur	0.084*** (0.014)	0.176*** (0.020)	0.235*** (0.041)	0.068*** (0.020)	-0.143*** (0.038)
Horas x completo	0.013*** (0.001)	0.007*** (0.001)	-0.001 (0.002)	0.014*** (0.001)	0.009*** (0.001)
Horas x parcial	0.014*** (0.000)	0.010*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.015*** (0.001)	0.010*** (0.001)
Profesional	0.631*** (0.018)	0.281*** (0.027)	-0.394*** (0.059)	0.853*** (0.027)	0.919*** (0.053)
Técnica	0.497*** (0.014)	0.190*** (0.021)	-0.387*** (0.040)	0.548*** (0.022)	0.984*** (0.037)
Operativa	0.785*** (0.010)	0.431*** (0.017)	0.116*** (0.020)	1.055*** (0.018)	1.280*** (0.023)
Centennials	0.304*** (0.026)	0.057 (0.042)	0.128** (0.063)	0.268*** (0.046)	0.163** (0.065)
Millennials	0.063*** (0.016)	-0.017 (0.024)	0.032 (0.041)	0.092*** (0.025)	0.032 (0.040)
Ordenada	-0.995*** (0.045)	0.713*** (0.073)	1.362*** (0.119)	-1.615*** (0.071)	-1.540*** (0.115)
Observaciones	62,902	22,571	11,796	17,964	10,571

Nota. Los asteriscos indican significatividad al: ****1%, **5%, *10%. Ausencia de asteriscos, no significatividad.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.6b. Determinantes de masculinidad de las ocupaciones (jerarquía), Argentina, 2019

Variable	Hombre			Mujer	
	Ambos	Formal	No formal	Formal	No formal
Varón	1.398*** (0.010)				
Formal	-0.133*** (0.010)				
Experiencia	0.012*** (0.002)	0.013*** (0.004)	0.018*** (0.006)	0.016*** (0.004)	-0.006 (0.006)
Experiencia (cuadrado)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)
Escolaridad	-0.048*** (0.002)	-0.085*** (0.003)	-0.063*** (0.004)	-0.016*** (0.003)	-0.006 (0.004)
Sin pareja	-0.045*** (0.014)	0.069** (0.030)	0.055 (0.049)	-0.047*** (0.018)	-0.018 (0.028)
k0-5	0.021*** (0.004)	0.029*** (0.006)	0.021*** (0.008)	0.020*** (0.006)	0.021*** (0.008)
k6-12	0.011*** (0.003)	0.034*** (0.006)	0.011 (0.008)	0.005 (0.005)	0.006 (0.007)
k13-17	0.004 (0.004)	0.020*** (0.007)	0.007 (0.009)	-0.002 (0.006)	0.001 (0.008)
Pm65-69	-0.063** (0.031)	-0.054 (0.053)	-0.115* (0.067)	-0.072 (0.046)	0.062 (0.074)
pm70-79	0.005 (0.022)	-0.028 (0.036)	0.026 (0.058)	-0.015 (0.028)	-0.006 (0.057)
pm80+	0.044** (0.021)	0.051 (0.035)	0.020 (0.049)	0.033 (0.029)	-0.054 (0.050)
Público	-0.062*** (0.011)	-0.353*** (0.016)	-0.640*** (0.038)	0.085*** (0.014)	0.572*** (0.034)
NOA	0.041*** (0.014)	0.026 (0.023)	0.113*** (0.031)	-0.034* (0.020)	-0.089*** (0.031)
NEA	-0.111*** (0.017)	-0.031 (0.029)	-0.017 (0.041)	-0.145*** (0.026)	-0.216*** (0.039)
Cuyo	0.060*** (0.017)	0.059** (0.028)	-0.010 (0.038)	0.026 (0.025)	0.085** (0.037)
Centro	0.036*** (0.013)	0.093*** (0.021)	0.058* (0.031)	-0.025 (0.018)	-0.029 (0.030)
Sur	0.068*** (0.015)	0.176*** (0.024)	0.213*** (0.045)	-0.014 (0.021)	-0.144*** (0.041)
Horas x completo	0.016*** (0.001)	0.012*** (0.001)	-0.001 (0.002)	0.019*** (0.001)	0.010*** (0.001)
Horas x parcial	0.017*** (0.000)	0.016*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.019*** (0.001)	0.012*** (0.001)
Profesional	0.622*** (0.021)	0.221*** (0.033)	-0.462*** (0.065)	0.981*** (0.028)	1.046*** (0.058)
Técnica	0.614*** (0.015)	0.374*** (0.026)	-0.316*** (0.044)	0.664*** (0.024)	1.018*** (0.041)
Operativa	0.794*** (0.011)	0.417*** (0.020)	0.137*** (0.022)	1.066*** (0.019)	1.520*** (0.026)
Centennials	0.352*** (0.029)	0.161*** (0.052)	0.111 (0.069)	0.358*** (0.047)	0.233*** (0.071)
Millennials	0.070*** (0.018)	0.052* (0.029)	-0.036 (0.044)	0.112*** (0.026)	0.082* (0.043)
Ordenada	-1.056*** (0.050)	0.755*** (0.089)	1.654*** (0.130)	-1.843*** (0.074)	-1.732*** (0.124)
Observaciones	62,902	22,571	11,796	17,964	10,571

Nota. Los asteriscos indican significatividad al: ****1%, **5%, *10%. Ausencia de asteriscos, no significatividad.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.7a. Descomposición B-O hombres y mujeres ramas de actividad, Argentina, 2019

Variables	Formales			No formales	
	Total	X	B	X	β
Hombres	0.654*** (0.001)			0.751*** (0.002)	
Mujeres	0.414*** (0.002)			0.293*** (0.003)	
Brecha	0.240*** (0.002)			0.457*** (0.003)	
Características	0.078*** (0.002)			0.118*** (0.003)	
Parámetros	0.154*** (0.002)			0.411*** (0.004)	
Interacción	0.008*** (0.002)			-0.071*** (0.004)	
Persona		0.005*** (0.001)	-0.113*** (0.019)	0.005*** (0.002)	-0.065** (0.028)
Familia		0.001** (0.000)	0.005*** (0.002)	0.001 (0.001)	0.011*** (0.003)
Localización		-0.000 (0.000)	0.013*** (0.004)	0.000 (0.000)	0.028*** (0.006)
Cohorte		0.002*** (0.000)	-0.008*** (0.003)	0.004** (0.002)	-0.001 (0.007)
Puesto		0.071*** (0.002)	0.301*** (0.021)	0.107*** (0.003)	0.763*** (0.026)
Ordenada			-0.045 (0.031)		-0.327*** (0.044)
Observaciones	39,820	39,820	39,820	22,176	22,176

Nota. Los asteriscos indican significatividad al: ****1%, **5%, *10%. Ausencia de asteriscos, no significatividad. Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.7b. Descomposición B-O formales y no formales por ramas de actividad, Argentina, 2019

Variables	Hombres			Mujeres		
	Total	X	β	Total	X	β
No formal	0.751*** (0.002)			0.293*** (0.003)		
Formal	0.654*** (0.001)			0.414*** (0.002)		
Brecha	0.096*** (0.003)			-0.121*** (0.003)		
Características	0.031*** (0.002)			-0.085*** (0.003)		
Parámetros	0.021*** (0.004)			0.039*** (0.004)		
Interacción	0.044*** (0.003)			-0.075*** (0.004)		
Persona		0.022*** (0.002)	0.022 (0.026)	0.007*** (0.002)		-0.002 (0.027)
Familia		0.001*** (0.000)	0.000 (0.002)	0.001** (0.000)		-0.003 (0.002)
Localización		-0.003*** (0.000)	0.009* (0.005)	-0.001*** (0.000)		-0.010** (0.005)
Cohorte		0.003 (0.002)	0.005 (0.004)	0.009*** (0.002)		-0.003 (0.003)
Puesto		0.008*** (0.002)	0.122*** (0.021)	-0.100*** (0.003)		-0.088*** (0.025)
Ordenada			-0.137*** (0.036)			0.145*** (0.039)
Observaciones	33,821	33,821	33,821	28,175	28,175	28,175

Nota. Los asteriscos indican significatividad al: ****1%, **5%, *10%. Ausencia de asteriscos, no significatividad.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.8a. Descomposición B-O hombres y mujeres por ocupaciones, Argentina, 2019

Variables	Formales			No formales	
	Total	X	B	X	β
Hombres	0.685*** (0.002)			0.785*** (0.002)	
Mujeres	0.378*** (0.001)			0.274*** (0.003)	
Brecha	0.307*** (0.002)			0.511*** (0.003)	
Características	0.079*** (0.002)			0.138*** (0.003)	
Parámetros	0.202*** (0.002)			0.450*** (0.004)	
Interacción	0.026*** (0.002)			-0.077*** (0.004)	
Persona		0.012*** (0.001)	-0.200*** (0.020)	0.007*** (0.002)	-0.057** (0.028)
Familia		0.001*** (0.000)	0.012*** (0.002)	0.001* (0.001)	0.012*** (0.003)
Localización		-0.000 (0.000)	0.007* (0.004)	0.000 (0.000)	0.019*** (0.006)
Cohorte		0.002*** (0.000)	-0.005** (0.003)	0.005*** (0.002)	-0.005 (0.007)
Puesto		0.063*** (0.001)	0.143*** (0.022)	0.124*** (0.003)	0.755*** (0.027)
Ordenada			0.245*** (0.032)		-0.274*** (0.045)
Observaciones	39,820	39,820	39,820	22,176	22,176

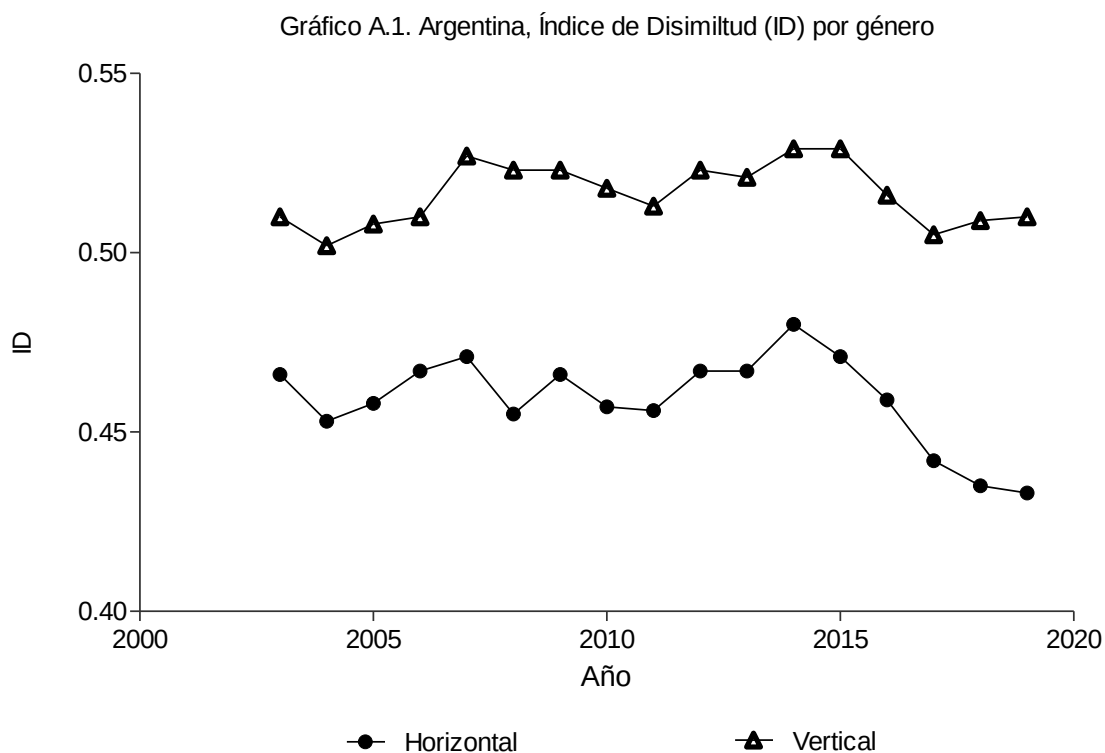
Nota. Los asteriscos indican significatividad al: ****1%, **5%, *10%. Ausencia de asteriscos, no significatividad. Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla A.8b. Descomposición B-O formales y no formales por ocupaciones, Argentina, 2019

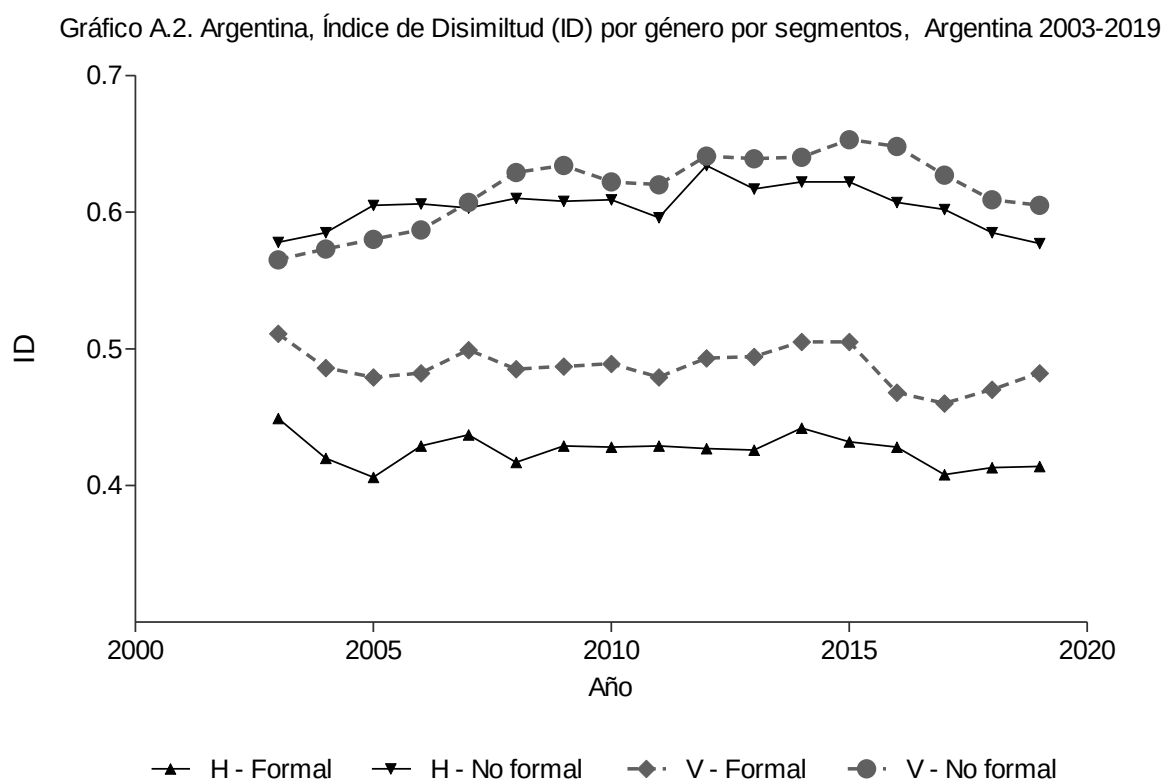
Variables	Hombres			Mujeres		
	Total	X	β	Total	X	β
No formal	0.785*** (0.002)			0.274*** (0.003)		
Formal	0.685*** (0.002)			0.378*** (0.001)		
Brecha	0.100*** (0.003)			-0.104*** (0.003)		
Características	0.024*** (0.003)			-0.076*** (0.002)		
Parámetros	0.038*** (0.004)			0.050*** (0.004)		
Interacción	0.038*** (0.004)			-0.078*** (0.004)		
Persona		0.044*** (0.003)	0.137*** (0.028)	0.019*** (0.002)		0.031 (0.026)
Familia		0.002*** (0.000)	-0.003 (0.002)	0.001** (0.000)		0.000 (0.002)
Localización		-0.001*** (0.000)	-0.000 (0.006)	-0.000 (0.000)		-0.016*** (0.005)
Cohorte		0.006** (0.003)	0.000 (0.004)	0.010*** (0.002)		-0.002 (0.003)
Puesto		-0.027*** (0.002)	-0.068*** (0.023)	-0.106*** (0.003)		-0.452*** (0.025)
Ordenada			-0.029 (0.039)			0.490*** (0.039)
Observaciones	33,821	33,821	33,821	28,175	28,175	28,175

Nota. Los asteriscos indican significatividad al: ****1%, **5%, *10%. Ausencia de asteriscos, no significatividad.

Apéndice de gráficos

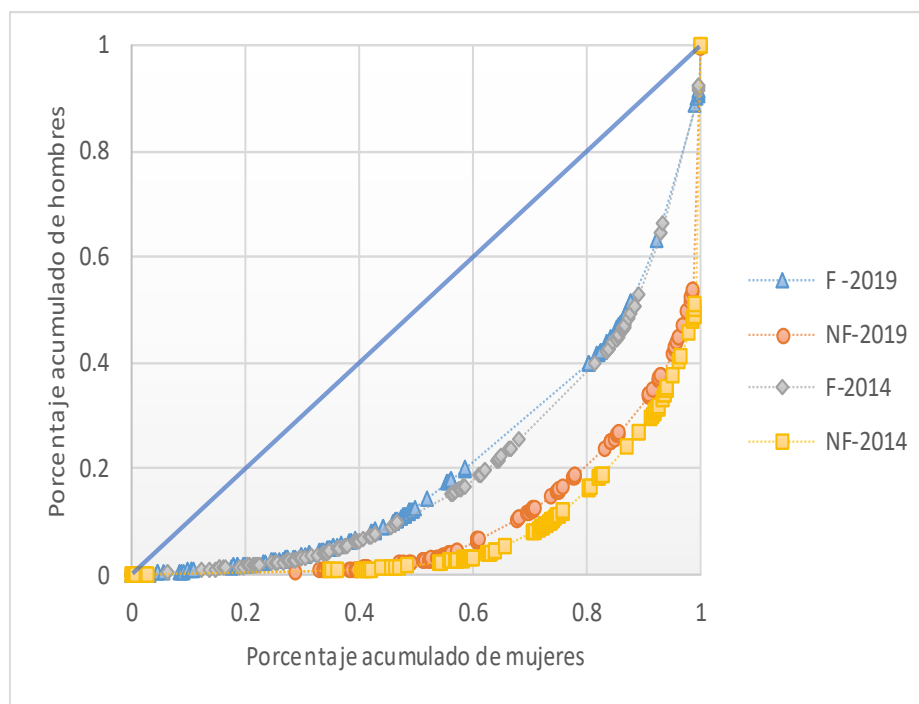


Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.



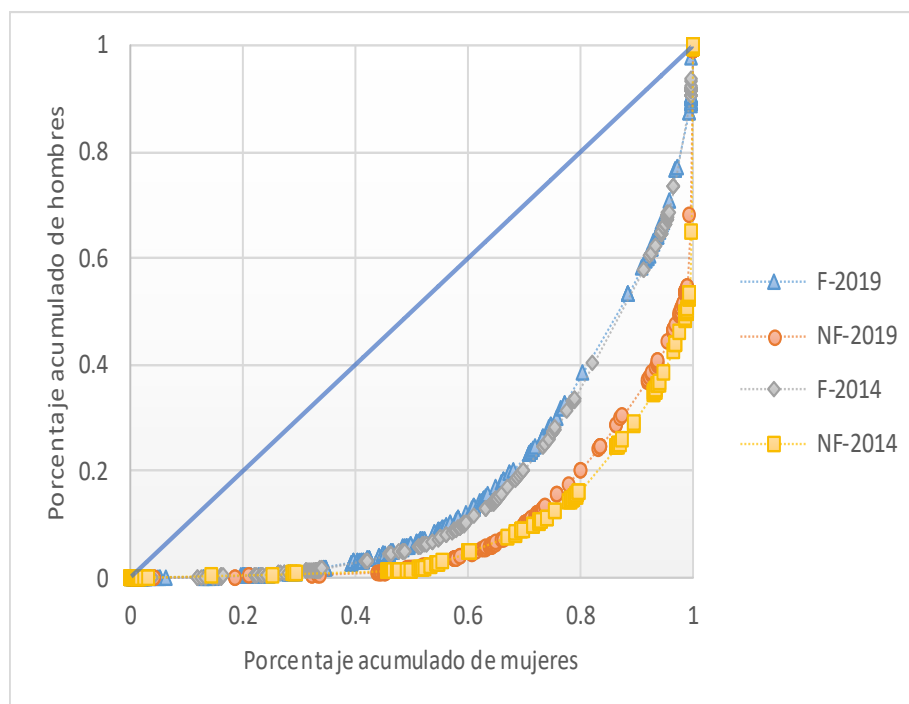
Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Gráfico A.3a Curvas de segregación horizontal por género por segmentos del mercado laboral.
Argentina, 2014-2019



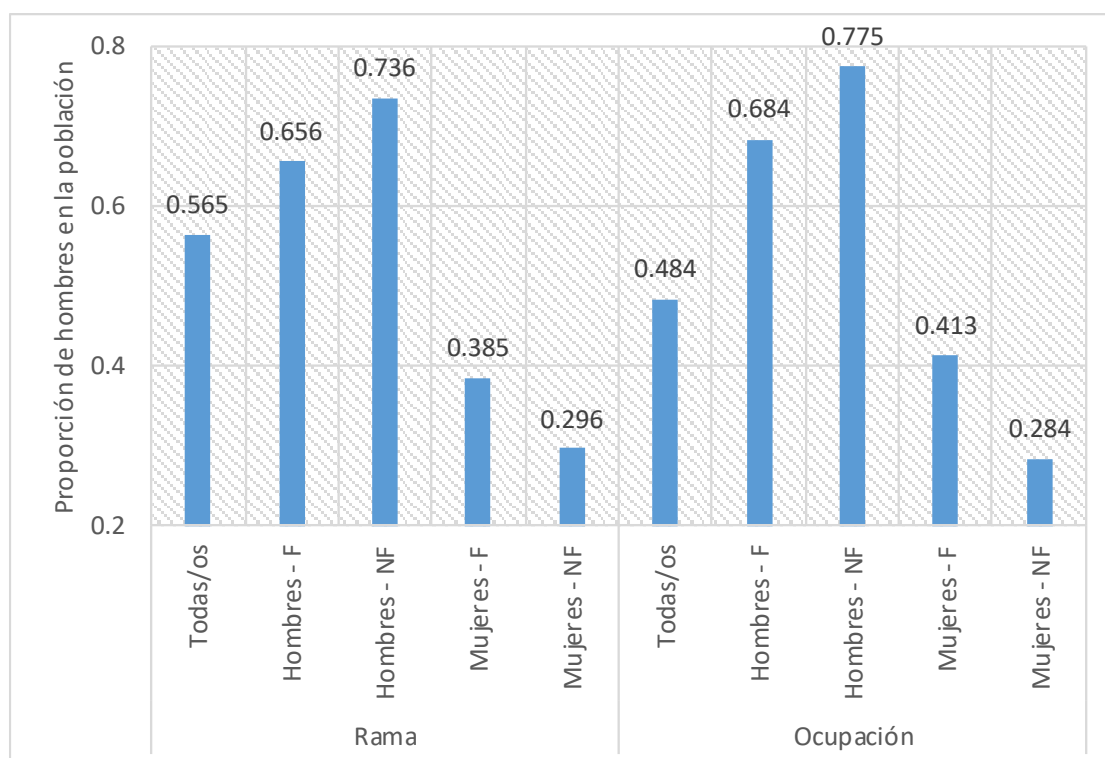
Fuente: Construcción propia con datos de EPH, INDEC.

Gráfico A.3b Curvas de segregación vertical por género por segmentos del mercado laboral.
Argentina, 2014-2019



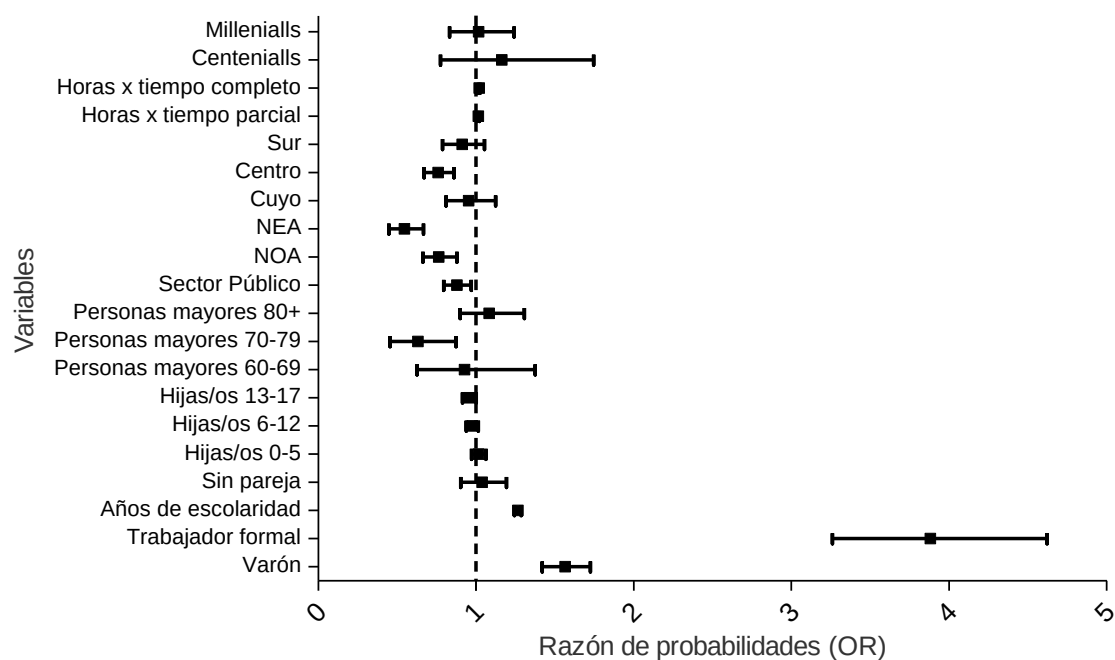
Fuente: Construcción propia con datos de EPH, INDEC.

Gráfico A.4 Proporción de hombres en ramas de actividad y ocupaciones. Argentina, 2019



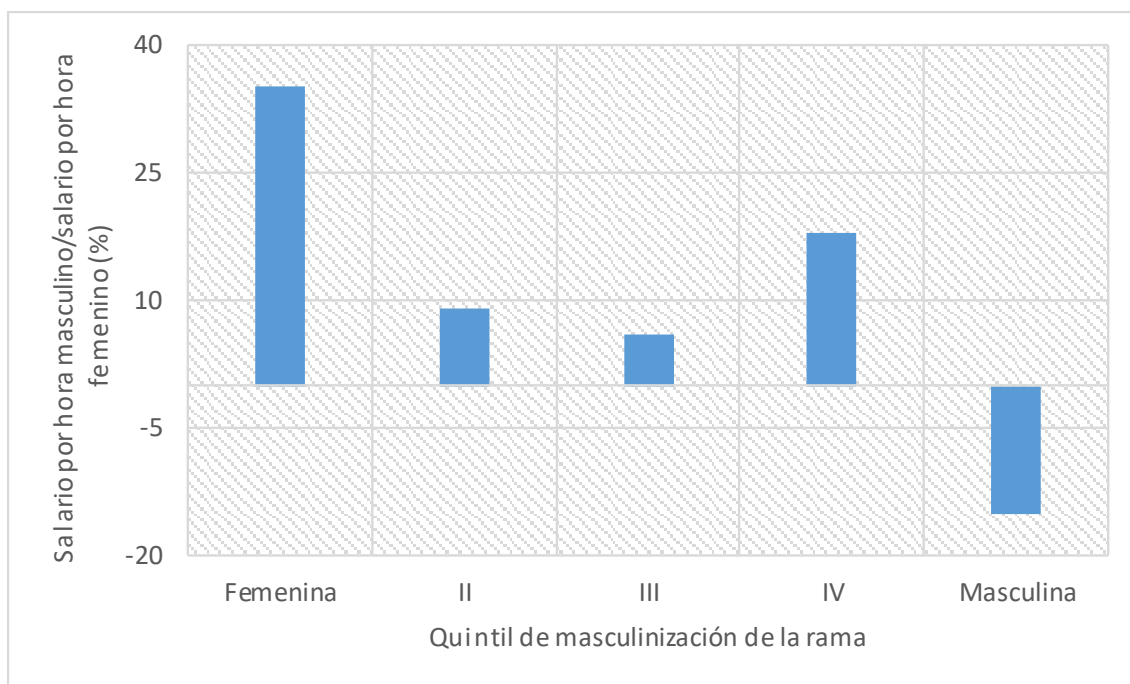
Fuente: Construcción propia con datos de EPH, INDEC.

Gráfico A.5. OR logit ordenado. Jerarquía ocupacional. Argentina, 2019



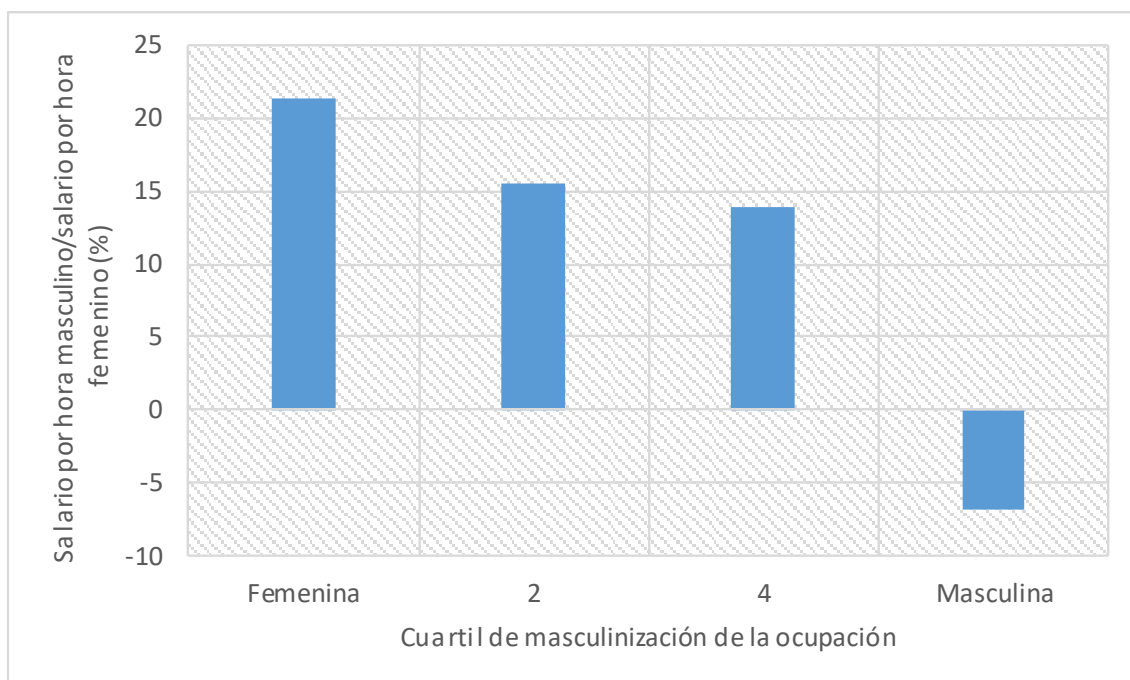
Fuente: Construcción propia con datos de EPH, INDEC.

Gráfico A.6a Brecha salarial por género según quintil de masculinización de la rama de actividad.
Argentina, 2019



Fuente: Construcción propia con datos de EPH, INDEC.

Gráfico A.6b Brecha salarial por género según cuartil de masculinización de las ocupaciones.
Argentina, 2019



Fuente: Construcción propia con datos de EPH, INDEC.