

Seminario de Integración y aplicación  
Cátedra: Victoria Giarrizzo  
Licenciatura en Economía  
1er cuatrimestre 2018

**Evaluación del trabajo final**

---

**Datos del Alumno**

Número de Registro: 878.205

Apellido y nombre: Daniela Florencia Goyheix

e-mail: danielagoyheix@gmail.com

**Datos del Tutor**

Apellido y nombre: María Laura Alzúa

Cargo (Titular, Asociado o Adjunto / Regular ó Interino): Adjunta titular

Materia: Desarrollo económico

E-mail: malzua@yahoo.com

**Datos del co-Tutor**

Apellido y nombre:

Cargo y materia:

E-mail:

**Título del trabajo**

Brechas de género en el mercado laboral: efectos de la discriminación salarial sobre la pobreza y desigualdad.

**Fundamentos de la evaluación**

La alumna ha desarrollado un trabajo excelente, superando ampliamente los requisitos de una tesina de grado.

**Nota final: 10 (diez)**

(La nota final debe estar entre 7 y 10 puntos para la aprobación del Seminario)

 5/7/2018

MARÍA LAURA ALZÚA

---

Fecha, Firma y aclaración  
del co-Tutor

---

Fecha, Firma y aclaración  
del Tutor



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas



**BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: EFECTOS DE LA  
DISCRIMINACIÓN SALARIAL SOBRE LA POBREZA Y DESIGUALDAD**

**T E S I S**

**LICENCIADO EN ECONOMÍA**

**DANIELA F. GOYHEIX**

Junio 2018

Buenos Aires, Argentina

## RESUMEN

El objetivo central de la presente tesis es calcular el impacto de una reducción de la brecha salarial de género no explicada sobre la pobreza y desigualdad en Argentina.

Se realizaron estimaciones econométricas utilizando las Encuestas Permanentes de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC), correspondientes a los últimos dos años. En principio, se cuantificó la brecha salarial controlando por diversos factores demográficos y socioeconómicos observables y, luego, utilizando como contrafáctico una situación de igualdad salarial entre el hombre y la mujer, se compararon los niveles de pobreza y desigualdad ex ante y ex post.

Se estima que una reducción teórica de la discriminación salarial implicaría una disminución de la pobreza en un 6%, junto con una caída de la desigualdad del 2,3%.

**Palabras claves:** género, discriminación, desigualdad, pobreza, Argentina.

---

## **ABSTRACT**

The main purpose of this Thesis is to calculate the impact that the narrowing of the unexplained gender pay gap would have on poverty and inequality in Argentina.

Economical estimates were carried out using the database of the last two years from the surveys belonging to Permanent Household Surveys (Encuestas Permanentes de Hogares) from The National Institute of Statistics and Census from Argentina (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Republica Argentina). Firstly, the wage gender gap was quantified controlling by different observable demographic and socioeconomic factors. Afterwards, the levels of poverty and inequality ex ante and ex post were compared using a situation of gender wage equality as counterfactual.

It is estimated that a reduction in wage discrimination would imply a drop in poverty by 6%, together with a decline in inequality of 2,3%.

**Keywords:** gender, discrimination, inequality, poverty, Argentina.

---

# CONTENIDOS

LISTA DE GRÁFICOS.....	1
LISTA DE TABLAS.....	2
PARTE 1. INTRODUCCIÓN.....	3
PARTE 2. DESIGUALDAD DE GÉNERO: RESEÑA LITERARIA.....	5
2.1. Inserción en el mercado laboral.....	7
2.2. Salario.....	9
2.3. Incidencia de la pobreza.....	9
2.4. Consideraciones finales.....	11
PARTE 3. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	13
3.1. Pobreza y desigualdad.....	13
3.2. Brecha salarial.....	13
3.2.1. Ecuación de salario.....	14
3.2.2. Ajuste por sesgo.....	15
3.2.3. Método de descomposición Oaxaca-Blinder.....	15
3.3. Simulación.....	18
PARTE 4 RESULTADOS.....	19
4.1. Perfil socioeconómico según sexo.....	19
4.2. Brecha Salarial.....	21
4.2.1. Corrección por sesgo de selección.....	21
4.2.2. Descomposición de Salarios.....	23
4.3. Situación Ex-ante.....	26

---

4.3.1. Desigualdad.....	26
4.3.2. Pobreza.....	27
4.4. Situación Ex-Post.....	28
4.4.1. Método 1 .....	29
4.4.2. Método 2.....	30
PARTE 5. CONCLUSIÓN.....	33
PARTE 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
PARTE 7. ANEXO.....	36

---

# LISTA DE GRÁFICOS

## Parte 2. Desigualdad de género: reseña literaria

Gráfico 2.1. Tasa de participación en la actividad económica.....	5
Gráfico 2.2. Índice de paridad de género según nivel educativo.....	6
Gráfico 2.3. Relación de salarios urbanos por años de estudio aprobados.....	7
Gráfico 2.4. Tasa de ocupación.....	8
Gráfico 2.5. Tasa de desempleo.....	8
Gráfico 2.6. Índice de feminidad de la pobreza.....	10
Gráfico 2.7. Personas en situación de pobreza según el sexo del jefe de hogar.....	11

## Parte 4. Resultados

Gráfico 4.1. Ingreso promedio por decil de ingreso.....	19
Gráfico 4.2. Años de educación por decil de ingreso.....	19
Gráfico 4.3. Años de experiencia por decil de ingreso.....	19
Gráfico 4.4. Horas trabajadas por decil de ingreso.....	20
Gráfico 4.5. Años de antigüedad por decil de ingreso.....	20
Gráfico 4.6. Curva de Lorenz.....	26
Gráfico 4.7. Coeficiente de Gini.....	27
Gráfico 4.8. Porcentaje de personas bajo la línea de pobreza.....	27
Gráfico 4.9. Composición etaria de la pobreza .....	28
Gráfico 4.10. Método 1. Variación de la desigualdad.....	29
Gráfico 4.11. Método 1. Variación de la pobreza.....	29
Gráfico 4.12. Método 2. Variación de la desigualdad.....	30
Gráfico 4.13. Método 2. Variación de la pobreza.....	31

---

# LISTA DE CUADROS

## Parte 3. Aspectos metodológicos

Cuadro 3.1 Signos esperados de la ecuación de salarios.....	14
---	----

## Parte 4. Resultados

Cuadro 4.1 Ecuación de participación.....	21
Cuadro 4.2 Ecuación de salarios corregida por sesgo de autoselección.....	23
Cuadro 4.3 Descomposición Oaxaca-Blinder.....	25
Cuadro 4.4 Variación porcentual de pobreza y desigualdad.....	32

## PARTE 1

# INTRODUCCIÓN

“Gender equality is more than a goal in itself. It is a precondition for meeting the challenge of reducing poverty, promoting sustainable development and building good governance.”

Kofi Annan

La pobreza y la desigualdad social son problemáticas presentes en todo el mundo y, en cierta medida, todos los países dedican recursos para medirlas y erradicarlas. En la mayor parte de estos, incluyendo en Argentina, estas problemáticas son severas y están altamente relacionadas entre sí.

Por su parte, la desigualdad de género en el mercado laboral también es una dificultad predominante que se manifiesta principalmente en los menores niveles de participación femenina y en las brechas salariales de género. Una parte de estas últimas se explica por diferencias en distintos atributos observables como la educación, la experiencia, las horas trabajadas, la ubicación geográfica, la etnia, entre otras. Sin embargo, parte de la brecha permanece aún sin explicar, pudiendo tratarse de factores no controlables u observables por el investigador y, en alguna medida, de discriminación hacia la mujer.

Asimismo, teniendo en cuenta la incidencia diferencial de la pobreza sobre las mujeres, diversos investigadores argumentan que la brecha salarial genera una ineficiencia distributiva en la economía. En este sentido, los esfuerzos orientados a reducirla, y que apuntan principalmente contra la posible discriminación hacia la mujer, podrían implicar mejoras en los niveles de pobreza y desigualdad del país. Dependiendo de la magnitud de los beneficios que devengan de ello y los costos en los que se incurran para lograrlo, la igualdad entre el hombre y la mujer podría ser no solo deseable por sí misma, sino parte de un plan orientado a aumentar el bienestar de la sociedad.

En la presente tesis se investigarán los efectos de la desigualdad de género reflejada en términos de la brecha salarial no explicada sobre la pobreza y la desigualdad Argentina.

En principio, se realizará un resumen claro y conciso de la literatura existente acerca de algunas de las problemáticas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral, sus posibles factores explicativos y sus respectivas consecuencias sobre la Economía. Este punto se enfocará en la inserción diferencial de la mujer en el mercado laboral, la brecha salarial y la incidencia desigual de la pobreza. Además, para añadir un matiz empírico, se incluirán estadísticas

descriptivas del mercado laboral femenino en Argentina. Luego, se calculará la brecha salarial de género no explicada en Argentina, esto es, controlando por ocupación, educación, experiencia, horas trabajadas, ubicación geográfica, entre otras diferencias observables. De esta forma, para comprobar la existencia y cuantificar la discriminación salarial, se utilizará el método de descomposición Oaxaca-Blinder, que diferencia estadísticamente la parte de la brecha explicada, ligada a los factores observables, intentado así reducir al mínimo los sesgos en el cálculo de la parte no explicada, que se asociará a discriminación. Finalmente, utilizando como contrafáctico una situación de igualdad salarial entre el hombre y la mujer, se calcularán y compararán los niveles de pobreza y desigualdad ex ante y ex post.

Iniciaremos la investigación suponiendo que aún prevalece una gran desigualdad de género en el mercado laboral. En principio, las mujeres tienen mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y presentan menores tasas de participación laboral. Asimismo, existe una significativa brecha salarial de género en contra de las mujeres, parte de la cual, consiste en discriminación. Además, la población femenina se ve más afectada por la pobreza que la masculina, denotando una situación de vulnerabilidad mayor. Por último, la proposición central de la tesis es que una reducción de la brecha salarial de género no explicada implicaría una mejora en los indicadores de pobreza y desigualdad del país.

## PARTE 2

### DESIGUALDAD DE GÉNERO: RESEÑA LITERARIA

A pesar de que la situación de las mujeres ha cambiado positivamente en las últimas décadas, lo cual se puede observar en sus mayores tasas de participación laboral, educación y en la sostenida reducción de la brecha salarial de género, todavía persisten grandes desigualdades y obstáculos para su desarrollo. De hecho, tanto la reducción de la brecha salarial como la entrada de mujeres en el mercado laboral se han desacelerado en las últimas décadas, tendencia que afectó mayormente a mujeres casadas o pertenecientes a hogares vulnerables (Gasparini & Marchionni, 2015).

El caso argentino acompañó a la tendencia de América Latina previamente descrita.

#### Tasa de participación en la actividad económica

(Porcentaje sobre la población de 15 años y más)

Argentina

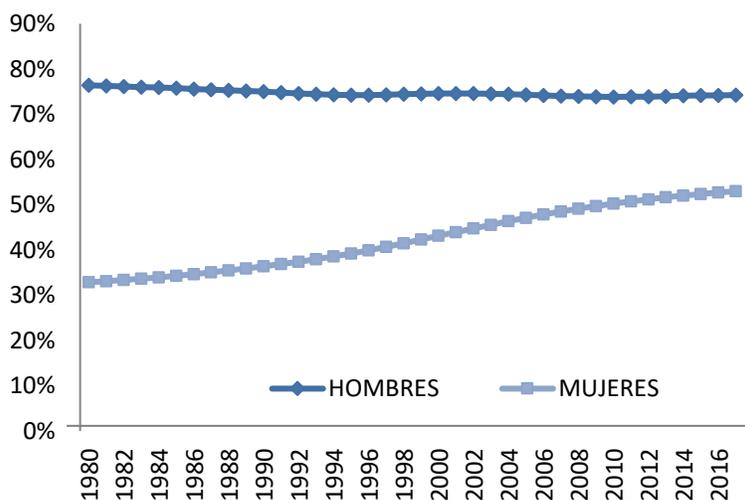


Gráfico 2.1

Elaboración propia en base a datos estadísticos de la CEPAL.

La tasa de participación femenina ha crecido en las últimas décadas, cerrándose sustancialmente la brecha de género en participación económica. No obstante, en los últimos años dicha tendencia se ha desacelerado, permaneciendo aun una significativa diferencia entre el hombre y la mujer.

## Índice de paridad de género según nivel educativo Argentina

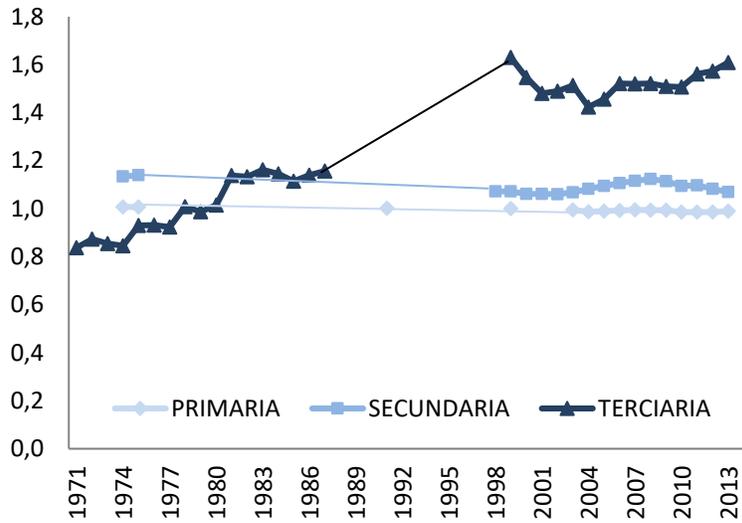


Gráfico 2.2

Las líneas finas representan períodos de ausencia de datos.  
Relación entre el número de estudiantes mujeres y varones matriculados.  
Elaboración propia en base a datos de CEPAL.

Asimismo, las mujeres han incrementado su tasa de matriculación en el nivel superior en las últimas décadas, llegando a superar ampliamente la de los hombres.

## Relación de salarios urbanos por años de estudio aprobados

Argentina

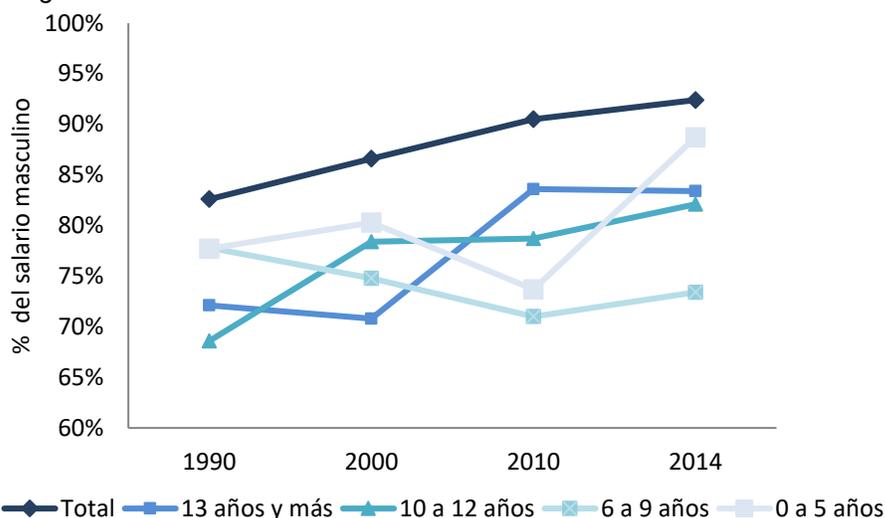


Gráfico 2.3

Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas, de 20 a 49 años de edad, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características.

Elaboración propia en base a datos de CEPAL.

Finalmente, observando el gráfico 2.3, podemos apreciar a grandes rasgos la dinámica de la brecha salarial de género. A pesar de que existe cierta variabilidad, y que la misma es distinta cuando se comparan diferentes niveles de educación alcanzados, la tendencia es, en general, decreciente a lo largo de las últimas décadas. Sin embargo, dado que la misma se ha estancado en los últimos años, aun permanece una brecha salarial.

### 2.1 Inserción en el mercado laboral

Las mujeres están considerablemente menos involucradas en actividades laborales fuera del hogar y, las que deciden seguir una carrera profesional tienen mayores dificultades para conseguir empleo que los hombres, lo que se plasma en las estadísticas laborales a lo largo de los países. Los datos muestran que, en promedio, las tasas de actividad y empleo de las mujeres son menores a las de los hombres, mientras que las tasas de desempleo mayores. También, se evidenció que las mujeres permanecen más tiempo desempleadas, período que se extiende por lo general en más de dos meses (Gasparini & Marchionni, 2015).

### Tasa de ocupación Argentina

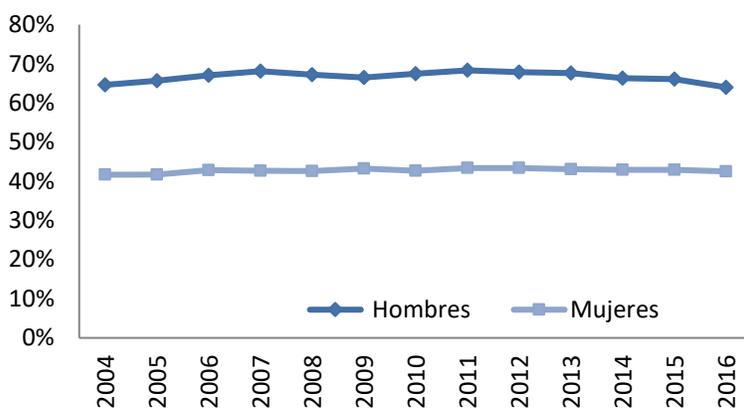


Gráfico 2.4  
Elaboración propia en base a datos estadísticos de la CEPAL

En Argentina en 2017 la tasa de participación femenina fue 24,3 puntos porcentuales menor a la de los hombres y la tasa de desocupación 1,7 puntos mayor. Por su parte, la tasa de empleo femenina fue 23,2 puntos menor a la masculina (MTEySS, 2017). Además, se puede apreciar en los gráficos 2.4 y 2.5 que, excepto durante el período de crisis económica, las brechas de desempleo y ocupación se mantuvieron relativamente constantes en el tiempo.

### Tasa de desempleo Argentina

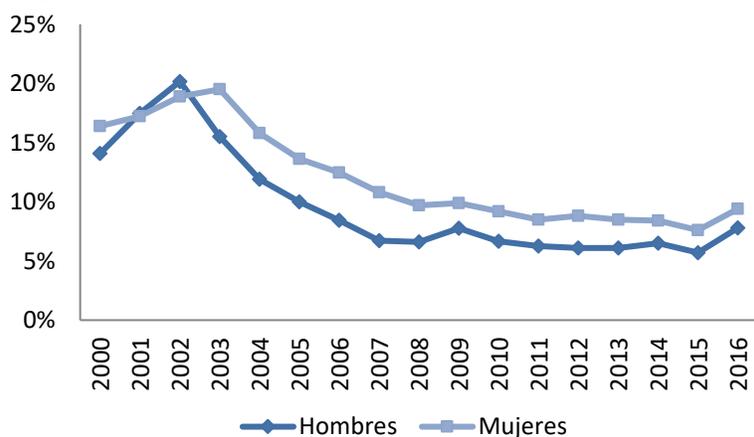


Gráfico 2.5  
Elaboración propia en base a datos estadísticos de la CEPAL

La tasa de participación laboral femenina está determinada por la oferta de trabajo junto con distintos factores endógenos y exógenos. Los primeros consisten en comportamientos individuales, como el nivel educativo, el matrimonio y las decisiones de maternidad. Por su parte, los últimos son factores externos, como el retorno del trabajo doméstico, el salario percibido por trabajar fuera de casa, las preferencias sociales, y la tecnología, que permite un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral de las mujeres. Finalmente, la discriminación, al afectar el ingreso relativo entre el hombre y la mujer, disminuye el retorno esperado del trabajo fuera del hogar y, consecuentemente, la tasa de participación femenina (Gasparini & Marchionni, 2015).

## **2.2 Salario**

Las mujeres perciben un ingreso sustancialmente menor al de los hombres y son menos proclives a conseguir ascensos a puestos jerárquicos, aun controlando por diferentes variables demográficas y socioeconómicas (Gasparini & Marchionni, 2015).

La brecha salarial de género registrada en Argentina en el año 2015 fue del 27%, de la cual el 14% no se explicó por ningún tipo de diferencia objetiva como la educación, la experiencia, las horas trabajadas o la ubicación geográfica. Más aún, las brechas son mayores cuando se comparan los ingresos de hombres y mujeres con bajos niveles educativos y al observar el mercado laboral informal, con lo cual, la situación desigual se agrava para las mujeres más pobres que, además de sobrellevar la inestabilidad y la falta de garantías de los derechos laborales propias de los trabajos informales, perciben un salario aún menor que el de los hombres (D'Alessandro, 2016).

Algunos de los factores que hacen variar el tamaño de brecha salarial son el nivel educativo alcanzado, la capacitación y el compromiso con el trabajo de las mujeres.

## **2.3 Incidencia de la pobreza**

Por su parte, la incidencia de la pobreza es mayor en las mujeres, lo cual podría estar altamente relacionado con los diferenciales en ingresos, desempleo y participación.

## Índice de feminidad de la pobreza

Argentina

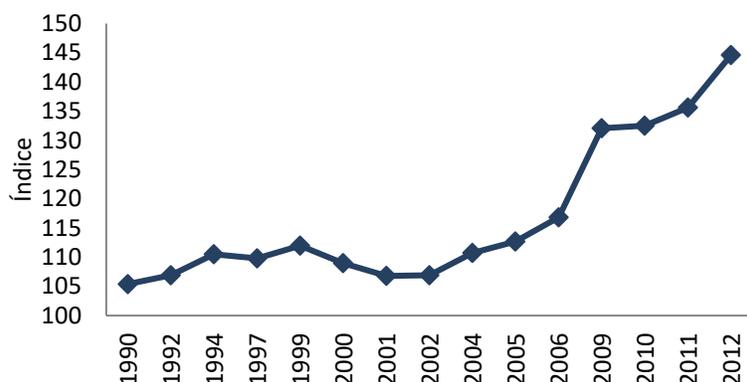


Gráfico 2.6

Índice que muestra las disparidades en la incidencia de la pobreza entre mujeres y hombres.

Elaboración propia en base a datos estadísticos de la CEPAL.

En el gráfico 2.6, podemos apreciar el alto índice de feminidad de la pobreza, esto es, como las mujeres son más susceptibles a la pobreza que los hombres y, además, que a medida que transcurrió el tiempo dicha disparidad se agravó, a pesar de las mejoras en términos de reducción de la brecha de participación e ingresos.

Asimismo, en el gráfico 2.7 se puede observar como la población dependiente de mujeres es más susceptible a la pobreza que los pertenecientes a un hogar encabezado por un hombre. De esta forma, la incidencia diferencial de la pobreza no solo afecta a las mujeres, sino también a todos los que dependen económicamente de ellas.

## Personas en situación de pobreza según el sexo del jefe de hogar

Argentina

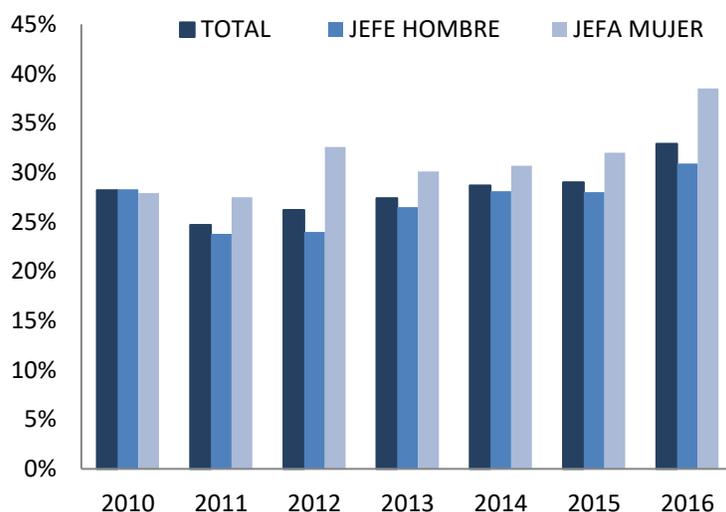


Gráfico 2.7

Porcentaje del total de la población cuyo ingreso per cápita medio está por debajo de la línea de pobreza y su relación con la persona identificada como jefe de hogar.

Elaboración propia en base a datos de ODSA-UCA

En el 2016, el porcentaje de personas pobres dependientes de mujeres por debajo de la línea de pobreza fue 7,6 puntos mayor que el de los hombres y la proporción de hogares encabezados por mujeres en condición de pobreza fue 1,5 puntos porcentuales mayor que los que presentaban un jefe de hogar (ODSA-UCA, 2017).

### 2.4 Consideraciones finales

La explicación principal de la discriminación en el mercado laboral recae en la relación de la mujer con la maternidad y en la percepción general de que las mujeres no se comprometerán plenamente con el trabajo al estar abocadas al cuidado del hogar. Sin embargo, estudios indican que no existen diferencias significativas entre el compromiso de las mujeres con y sin hijos y, por ende, que la discriminación deviene de una percepción infundada (Correll et al., 2007). En este sentido, los empleadores pueden ser más proclives a contratar hombres o a ajustar los salarios de las mujeres, al prever que éstas serán más propensas a ausentarse o renunciar, temiendo perder los recursos invertidos en su capacitación (Gasparini & Marchionni, 2015).

No obstante, como hemos mencionado, no todo el diferencial salarial se debe a discriminación. Parte de éste está relacionado con el alto costo de oportunidad del trabajo no

---

remunerado y, consecuentemente, con la menor carga horaria que las mujeres abocan al trabajo (Cook, Diamond, Hall, List & Oyer, 2018). También puede deberse a diferencias más difíciles de observar, como el poder de negociación o el desempeño en escenarios competitivos.

Diferentes teóricos concluyen que la reducción de la brecha salarial de género implicaría que un número significativo de personas salgan de la pobreza, principalmente mujeres jefas de hogar y los que dependen económicamente de ellas. Asimismo, existen estudios que afirman otros tipos de mejoras económicas, como por ejemplo una mayor participación laboral femenina en conjunto con un leve aumento del PBI, lo cual intensificaría el efecto positivo sobre la pobreza (EIGE, 2017).

Relacionado con lo anterior, se puede concluir que existe una relación bidireccional entre el cierre de las brechas de género y el desarrollo económico, esto es, con la salud, la educación, la igualdad de oportunidades, entre otras. Sin embargo, la intensidad de la relación no es clara aún y, por ende, es precipitado asegurar como regla general que los beneficios asociados a ella siempre superarán los costos de las distorsiones que se generen (Duflo, 2012).

## **PARTE 3**

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Para la presente investigación se utilizarán datos de las Encuestas Permanentes de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC), correspondientes a los últimos dos años. De estas últimas se extraerán y utilizarán datos acerca de la situación ocupacional de la población, esto es, información acerca de ingresos, categoría ocupacional, cantidad de horas trabajadas, entre otras, junto con determinadas características demográficas y socioeconómicas.

#### **3.1 Pobreza y desigualdad**

Los niveles de pobreza y desigualdad ex-ante y ex-post se calcularán a nivel individual e incluirán a todas las personas encuestadas, independientemente de sus características distintivas. Por un lado, la primera se medirá computando la cantidad de personas con ingresos per cápita familiar por debajo de la línea de pobreza, para lo cual se utilizarán las canastas básicas totales y las equivalencias de necesidades energéticas publicados por el INDEC para el correspondiente período de estudio. Por su parte, la segunda se medirá en términos de la curva de Lorenz y del Coeficiente de Gini.

#### **3.2 Brecha salarial**

Para el cálculo de la brecha salarial de género no explicada solo se incluirá a la población económicamente activa de entre 16 y 65 años que trabaja en relación de dependencia. Primero se corregirá la muestra para solucionar posibles sesgos de selección y, luego, se aplicará el método de descomposición propuesto por Oaxaca-Blinder sobre las ecuaciones de salarios para extraer conclusiones acerca de la discriminación de género. Esto último implica diferenciar el salario que efectivamente perciben las mujeres por su trabajo del que recibirían si el mismo fuese remunerado igual que el de los hombres.

### 3.2.1 Ecuación de salario

La ecuación de Mincer básica intenta determinar la relación causal entre el salario, la experiencia y el nivel educativo, buscando aislar el efecto de los retornos de cada una de ellas sobre los ingresos percibidos. La misma consiste en una estimación por mínimos cuadrados ordinarios que incluye el logaritmo del ingreso laboral ( $W$ ), como variable dependiente, y los años de educación ( $s$ ) y de experiencia ( $e$ ), como variables explicativas. Esta última se calcula como la edad actual ( $A$ ), menos los años de educación ( $s$ ), menos la edad al iniciar el nivel primario ( $b$ ). Además, se incluye el cuadrado de los años de experiencia para captar los posibles rendimientos decrecientes de la misma. Finalmente, los coeficientes que acompañan a las variables independientes ( $\beta_{i \neq 0}$ ) representan el retorno de cada una de ellas sobre el nivel de ingreso y, el componente autónomo ( $\beta_0$ ), representa la habilidad inicial, es decir, el nivel salarial independientemente de la educación y la experiencia.

$$\ln W_t = \beta_0 + \beta_1 s_t + \beta_2 (A - s - b)_t + \beta_3 (A - s - b)_t^2 + \mu_t$$

La ecuación de Mincer básica se puede ampliar para que incluya las horas trabajadas, la antigüedad de los trabajadores y diferentes variables dummies, esto es, variables dicotómicas que describen características esencialmente cualitativas.

$$\ln W_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i Z_{it} + \mu_t$$

Donde  $Z_i$  es un vector que contiene diferentes características de los individuos utilizadas para explicar el nivel de ingresos.

<b><i>Ecuación salarios</i></b>	<b><i>Signo Esperado</i></b>
---------------------------------	------------------------------

***Variables independientes***

Nivel educativo alcanzado	+
Años de educación	+
Experiencia	+
Experiencia <sup>2</sup>	-
Antigüedad	+
Horas trabajadas	+

Cuadro 3.1

El cuadro 3.1 resume las relaciones esperadas entre las diferentes variables independientes y el ingreso proveniente de la ocupación principal. Por un lado, se espera que a medida que las personas incrementan su educación, antigüedad y experiencia obtengan salarios mayores y, por otro, que haya rendimientos decrecientes de la experiencia.

### 3.2.2 Ajuste por sesgo

Las estimaciones efectuadas por el método de mínimos cuadrados ordinarios podrían arrojar resultados sesgados sobre los retornos a las distintas variables explicativas utilizadas en la regresión. En este sentido, se podrían generar problemas de endogeneidad a raíz de variables omitidas (relación entre el nivel de ingresos y el error) o por presencia de multicolinealidad (relación entre variables independientes). Además, ciertas decisiones individuales podrían depender del nivel de ingresos, por ejemplo, los deciles más altos podrían ser más propensos a educarse que los más bajos. Finalmente, si la muestra no se tomó aleatoriamente, puede surgir un sesgo de selección, imposibilitando generalizar los resultados a toda la población.

Dado que la participación en el mercado laboral responde a decisiones individuales ligadas a las características particulares de cada persona, la misma no es aleatoria, siendo probable que se generen sesgos de autoselección. De esta forma, para ajustar la muestra se efectuará la corrección de Heckman, que calcula la probabilidad de cada individuo de tener trabajo y la incorpora como una variable independiente adicional, obteniendo las ecuaciones de salarios corregidas por sesgo de selección.

### 3.2.3 Método de descomposición Oaxaca-Blinder

El método de descomposición Oaxaca-Blinder consiste en estimar la ecuación de salarios para cada género, esto es, desagregar los efectos individuales de diferentes variables observables sobre los salarios de cada sexo.

$$\ln W_t^H = \beta_0^H + \sum_{i=1}^n \beta_i^H Z_{it}^H + \mu_t^H$$

$$\ln W_t^M = \beta_0^M + \sum_{i=1}^n \beta_i^M Z_{it}^M + \mu_t^M$$

De esta forma, comparando ambas ecuaciones puede estimarse si existe un diferencial de ingresos por temas asociados a discriminación.

$$\underbrace{\ln W_t^H - \ln W_t^M}_{\text{Brecha de salarios}} = \underbrace{[\beta_0^H - \beta_0^M]}_{\text{Discriminación (C)}} + \underbrace{[\sum_{i=1}^n \beta_i^H Z_{it}^H - \sum_{i=1}^n \beta_i^M Z_{it}^M]}_{\text{Diferencial explicado por la regresión}} + [\mu_t^H - \mu_t^M]$$

$$\text{Donde } [\sum_{i=1}^n \beta_i^H Z_{it}^H - \sum_{i=1}^n \beta_i^M Z_{it}^M] = \underbrace{[\sum_{i=1}^n \beta_i^H (\bar{Z}_{it}^H - \bar{Z}_{it}^M)]}_{\text{Diferencias de dotaciones (A)}} + \underbrace{[\sum_{i=1}^n \bar{Z}_{it}^M (\beta_i^H - \beta_i^M)]}_{\text{Diferencias de coeficientes Discriminación (B)}}$$

El primer término (A) representa las diferencias en las características observables, las cuales están generalmente ligadas a la productividad del trabajo. En este sentido, los hombres podrían estar ganando más por presentar una mayor inversión en capital humano y, por ende, una mayor productividad. Asimismo, podría existir un diferencial de ingreso por desempeñarse en regiones o categorías ocupacionales distintas. Por su parte, el segundo término (B) representa las diferencias en el retorno de dichas características sobre el nivel de ingresos. Si el mismo es positivo implica que los retornos de la educación, experiencia, antigüedad, y de las otras características, son mayores para los hombres que para las mujeres. De esta forma, este término, en conjunto con el coeficiente de cambio (C), se asocia a discriminación dado que implica que, a iguales características, el mercado remunera de forma distinta el trabajo del hombre y la mujer.

El método de descomposición propuesto nos permite estimar y cuantificar la variación promedio del salario de las mujeres, tanto al igualar sus características a la de los hombres, como al aplicar los coeficientes de los hombres a las características de las mujeres.

En el siguiente apartado se mostrarán los resultados de la regresión lineal del logaritmo del salario proveniente de la ocupación principal (y su respectiva descomposición según género) incluyendo como variables explicativas a los años de educación, las horas trabajadas, la experiencia y su cuadrado, la antigüedad, la ubicación y procedencia geográfica, el estado civil y la categoría ocupacional. También se incluirán variables que reflejan las características del lugar de trabajo de las personas, éstas son, el tamaño y el tipo de empresa (estatal o privada).

Finalmente, se incorporarán variables que identifiquen las rondas de encuestas para controlar por el momento económico.

De esta forma, aplicando el método de descomposición de Oaxaca-Blinder sobre la ecuación de salario corregida por sesgo de autoselección se podrán comparar las ecuaciones de salarios de cada género.

$$\ln W_t^H = \beta_0^H + \beta_1^H s_t^H + \beta_2^H e_t^H + \beta_3^H e_t^{H^2} + \beta_4^H c_t^H + \beta_5^H d_t^H + \sum_{i=6}^n \beta_i^H Z_{it}^H + \mu_t^H$$

$$\ln W_t^M = \beta_0^M + \beta_1^M s_t^M + \beta_2^M e_t^M + \beta_3^M e_t^{M^2} + \beta_4^M c_t^M + \beta_5^M d_t^M + \sum_{i=6}^n \beta_i^M Z_{it}^M + \mu_t^M$$

Donde - el superíndice H,M indica el sexo.

- $\beta_0$ : es el salario mínimo, independientemente del valor que tomen las demás variables.
- $\beta_{i \neq 0}$ : son los coeficientes que acompañan a las variables independientes y representan la contribución de las mismas sobre los ingresos percibidos.
- $s_t$ : los años de educación.
- $e_t$ : los años de experiencia, medidos como la edad actual descontados los años de educación y la edad al iniciar la escuela primaria.
- $c_t$ : las horas trabajadas.
- $d_t$ : los años de antigüedad.
- $Z_{it}$ : es un vector de características que incluirá el estado civil, la ubicación y procedencia geográfica, el tamaño y tipo de empresa, la categoría ocupacional y la ronda de encuesta. Estas últimas son un conjunto de variables dummy que tomarán valores de 0 o 1, representando la ausencia o presencia de una característica específica respectivamente.
- $\mu_t$ : es el término de error.

Para estimar la ecuación de salarios se utilizará como variable dependiente una transformación logarítmica.

### 3.3 Simulación

Se propone cuantificar el impacto de un cierre de la brecha salarial no explicada sobre la pobreza y la desigualdad mediante dos métodos.

El primero consistirá en un aumento del salario de las mujeres en un mismo porcentaje asociado a discriminación y, el segundo, en calcular el salario de cada mujer si el mercado remunerara sus características de la misma forma que remunera la de los hombres, es decir, aplicando los coeficientes de los hombres a las características de las mujeres.

Método 1:  $W_t^M = W_t^H \cdot (\text{Porcentaje de discriminación})$

Método 2:  $\ln W_t^M = \beta_0^H + \sum_{i=1}^n \beta_i^H Z_{it}^M + \mu_t^M$

Por último, no se tendrán en cuenta posibles efectos secundarios que devengan de dichas modificaciones, es decir, no se incorporarán variables de comportamiento. De esta forma, se omitirán las posibles variaciones en las decisiones individuales (nivel de participación laboral, educación, tipo de empresa y región preferente, entre otras) y en el nivel general de precios. De lo contrario, se podría esperar que el aumento del salario de las mujeres genere mayores incentivos a que las mismas se incorporen en el mercado de trabajo y, también, a que las firmas amortigüen el aumento de sus costos reduciendo los salarios de los hombres y aumentando los precios.

## PARTE 4

### RESULTADOS

#### 4.1 Perfil socioeconómico según sexo

##### Salario mensual promedio por decil de ingreso

Cuarto trimestre 2017

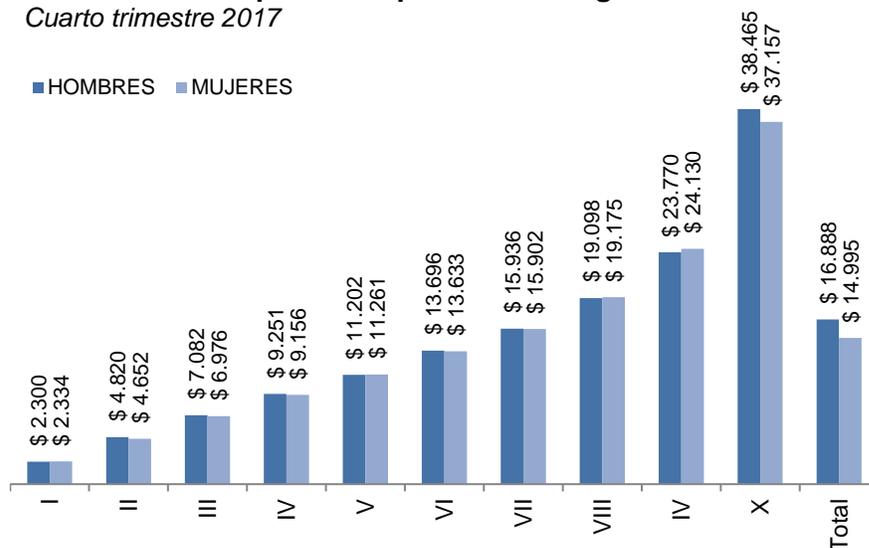


Gráfico 4.1

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

##### Años de educación por decil de ingreso

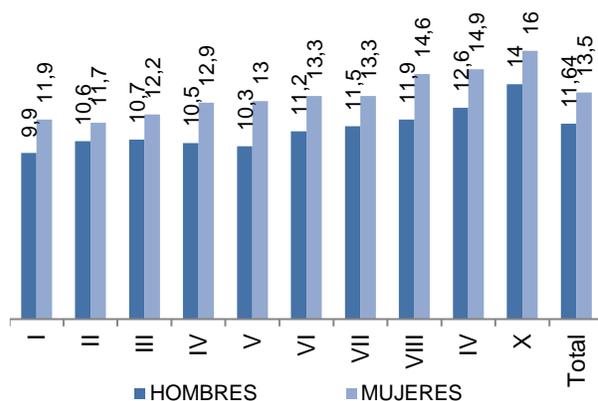


Gráfico 4.2

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

##### Años de experiencia por decil de ingreso

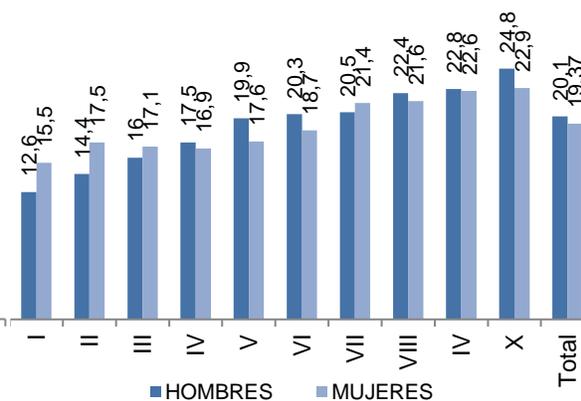


Gráfico 4.3

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

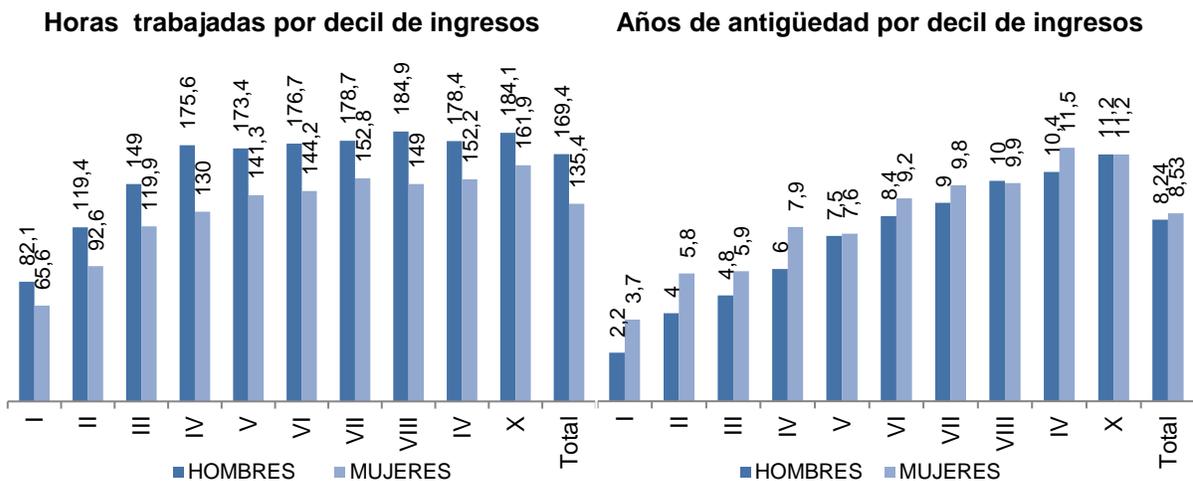


Gráfico 4.4  
Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

Gráfico 4.5  
Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

Comparando los perfiles de cada género se puede apreciar a grandes rasgos ciertas diferencias socioeconómicas entre el hombre y la mujer. En principio, el ingreso promedio proveniente de la ocupación principal de los hombres es mayor al de las mujeres. Sin embargo, como hemos mencionado, parte de las brechas de género pueden deberse a factores ajenos a la discriminación que responden a diferencias observables entre el hombre y la mujer. En este sentido, las mujeres presentan mayores años de educación y antigüedad en todos los deciles de ingresos. Por su parte, las diferencias en términos de los años de experiencia dependen del decil de ingresos, esto es, para los deciles más bajos las mujeres tienden a presentar mayor experiencia que los hombres, pero para los deciles más altos una proporción menor de la misma. Finalmente, la diferencia más significativa surge al comparar la cantidad de horas dedicadas a la ocupación principal de cada género, donde los hombres presentan una mayor carga horaria que las mujeres, independientemente del decil de ingresos analizado. De este modo, el diferencial en los años de educación y antigüedad debería traducirse en un aumento del salario relativo de las mujeres con respecto al de los hombres, y la disparidad de carga horaria debería reflejarse en un diferencial de ingresos a favor de los últimos.

Otras diferencias subyacen en las características de las firmas en las que trabaja cada género. El porcentaje del total de hombres trabajando en pequeñas y medianas empresas (72%) supera al de mujeres (69,4%), mientras que la proporción trabajando en un ente estatal (19,4%) es inferior al de las mismas (29,4%).

De esta forma, para comparar los salarios teniendo en consideración dichas diferencias y sus efectos relativos sobre los mismos, con el fin de extraer conclusiones acerca de la discriminación de género, se utilizará un método de descomposición que permite desagregar y estudiar los efectos de cada variable individual sobre el salario del hombre y la mujer.

## 4.2. Brecha Salarial

### 4.2.1. Corrección por sesgo de selección

#### Ecuación de participación

(Asalariados de entre 16 y 65 años)

<i>Variables</i>	<i>Coefficientes</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Niños menores a 10 años en el hogar	<b>-0,133</b> (0,010)**	<b>-0,037</b> (0,010)**
Años de educación	<b>0,149</b> (0,002)**	<b>0,080</b> (0,002)**
Experiencia	<b>0,140</b> (0,002)**	<b>0,201</b> (0,002)**
Cuadrado de la experiencia	<b>-0,003</b> (0,000)**	<b>-0,004</b> (0,000)**
Casado o unido	<b>-0,263</b> (0,020)**	<b>0,763</b> (0,025)**
Jefe de Hogar	<b>0,378</b> (0,020)**	<b>0,323</b> (0,026)**
Constante	<b>-2,867</b> (0,001)**	<b>-2,060</b> (0,001)**

Cuadro 4.1

\*\*  $p < 0,01$

Los valores en negrita son los coeficientes que acompañan las respectivas variables en la regresión.

Los valores entre paréntesis son los errores estándar.

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC.

La participación económica está determinada por numerosos factores ligados a las características específicas de cada persona, lo cual impide un muestreo aleatorio. A raíz de esto, se ha corregido la muestra para tener en cuenta algunos de dichos factores y, así, obtener ecuaciones de salarios menos sesgadas por autoselección.

Se infiere que cada niño menor a 10 años dentro del hogar reduce la tasa de participación femenina en un 13,3%. Por su parte, cada año de educación y experiencia aumenta la misma en un 14,9 y 14,4% respectivamente. Como se expondrá más adelante, estas últimas se han incluido para reflejar implícitamente el retorno de la educación y la experiencia sobre los salarios y, por ende, su efecto positivo sobre la tasa de participación. Esto último explica parte de las tendencias observadas en las últimas décadas en Argentina, donde han aumentado tanto el nivel de educación como la participación femenina. Asimismo, el cuadrado de la experiencia refleja los rendimientos decrecientes de la misma sobre el salario y, consecuentemente, sobre la tasa de actividad femenina. Finalmente, se estima que las mujeres casadas o unidas tienen una participación 26,3% menor que las no convivientes y, las jefas de hogar un 37,8% mayor que las que no son cabeza de familia.

En el caso de los hombres, los efectos sobre la participación de casi todas las variables incluidas en el modelo presentan los mismos signos que el de las mujeres, pero difieren en la magnitud. Se estima que cada niño menor a 10 años en el hogar disminuye tan solo un 3,7% la participación masculina. Por su parte, cada año de educación y experiencia aumenta la misma en un 8 y 20% respectivamente. En este caso, los efectos de la experiencia también son cada vez menores. Finalmente, ser jefe hogar tiene un efecto positivo del 32,3% sobre la actividad. Sin embargo, el efecto del estado civil sobre la participación masculina difiere en signo con respecto al observado en la regresión de las mujeres. En este caso, se infiere que los hombres casados o unidos tienen una participación laboral un 76,3% mayor al de los no convivientes.

Estos resultados podrían reflejar como las mujeres tienden a asumir el rol del cuidado del hogar y de sus integrantes, mientras que los hombres son más proclives a permanecer activos en el mercado laboral.

Es importante destacar que todos los coeficientes de la regresión son estadísticamente significativos para explicar la participación económica.

## 4.2.2 Descomposición de Salarios

### Ecuación de salarios corregida por sesgo de autoselección

(Método de descomposición Oaxaca-Blinder con Modelo de Heckman)

<i>Variables</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Coefficientes</i>	<i>Desvió Estándar</i>	<i>Coefficientes</i>	<i>Desvió Estándar</i>
Horas trabajadas	<b>0,002</b>	(0,000)**	<b>0,004</b> ↑	(0,000)**
Años de educación	<b>0,051</b>	(0,000)**	<b>0,056</b> ↑	(0,000)**
Experiencia	<b>0,015</b>	(0,000)**	<b>0,013</b> ↓	(0,000)**
Experiencia al cuadrado	<b>-0,000</b>	(0,000)**	<b>-0,000</b>	(0,000)**
Antigüedad	<b>0,017</b>	(0,000)**	<b>0,021</b> ↑	(0,000)**
Categorías ocupacionales #	-	-	-	-
Regiones #	-	-	-	-
Casado o unido	<b>0,108</b>	(0,000)**	<b>0,078</b> ↓	(0,000)**
Empresa estatal	<b>0,017</b>	(0,000)**	<b>0,094</b> ↑	(0,000)**
Foráneo	<b>-0,004</b>	(0,000)**	<b>0,028</b> ↑	(0,000)**
Pyme	<b>-0,264</b>	(0,000)**	<b>-0,177</b> ↑	(0,000)**
Trimestres #	-	-	-	-
Constante	<b>8,842</b>	(0,013)**	<b>8,474</b> ↓	(0,009)**

Cuadro 4.2

\*\*  $p < 0,01$

# Las dummies correspondientes a las categorías ocupacionales, regiones y trimestres están detalladas en el anexo.

Se ha utilizado como variable dependiente una log linealización de los ingresos.

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC.

Los resultados de la regresión son robustos, siendo todas las variables incluidas en el modelo estadísticamente significativas y los signos acordes a lo esperado. Se puede observar en ambas ecuaciones de salarios que los retornos a la educación, experiencia y antigüedad son positivos. Asimismo, el cuadrado de la experiencia tiene coeficientes estimados negativos, lo que evidencia concavidad. Esto último refleja la existencia de retornos marginales decrecientes, que responde a que los individuos comienzan a envejecer, reduciéndose su capacidad productiva. Finalmente, como es lógico de esperar, las horas trabajadas aumentan el salario de ambos sexos.

Comparando las variables cualitativas de ambos modelos, se puede apreciar que casi todas presentan un impacto en el mismo sentido. Se infiere que tanto los hombres como las mujeres casados o unidos presentan salarios mayores que los no convivientes. A su vez, los que trabajan en empresas estatales y grandes empresas obtienen mayores salarios que los que se desempeñan en empresas privadas y Pymes. Sin embargo, ser foráneo tiene un impacto positivo en los salarios de las mujeres, pero negativo en el de los hombres.

Por su parte, los signos que acompañan los coeficientes de cada dummy por trimestre y región son iguales para ambos modelos. En el caso de las dummies por trimestres, al haberse tomado como variable de control el cuarto trimestre del 2017, los signos reflejan una caída en los salarios a medida que nos movemos a trimestres más antiguos. Por su parte, en el caso de las dummies por ubicación geográfica, mientras que las regiones Noroeste, Nordeste, Cuyo y Pampeana presentan salarios menores que Gran Buenos Aires, las personas que habitan en la región Patagonia perciben ingresos mayores que los bonaerenses.

Como hemos mencionado en la parte metodológica, la discriminación está asociada a la diferencia entre los coeficientes estimados de cada modelo.

Se puede observar que los retornos a la educación, antigüedad y horas trabajadas son mayores para las mujeres, pero en el caso de los años de experiencia ligeramente mayores para los hombres. Mientras que un año de educación y antigüedad aumenta el salario de las mujeres en un 5,6 y 2,1%, para los hombres provoca un aumento del 5,1 y 1,7% respectivamente. Asimismo, cada hora trabajada genera una suba del 0,4% para las mujeres, pero solo del 0,2% para los hombres. Por lo contrario, el retorno a los años adicionales de experiencia es 0,2 puntos porcentuales mayor para los hombres.

Comparando los efectos de las dummy por categorías ocupacionales, las diferencias son a favor de los hombres en la mayoría de los casos.

Por su parte, observando los dummy por regiones, las diferencias entre los coeficientes de cada modelo favorecen relativamente a las mujeres al comprar los salarios de la región Gran Buenos Aires con las regiones del Norte y Cuyo, pero las perjudican con respecto a los hombres al comprarlos con los de las regiones Pampeana y Patagonia.

Observando las variables cualitativas de ambos modelos, podemos observar que el aumento de los salarios ligado al matrimonio o la convivencia es del 10,8% para los hombres, pero tan solo del 7,8% para las mujeres. Por su parte, mientras que los hombres foráneos perciben un ingreso un 0,4% menor que los oriundos de la ciudad donde se desarrolla el empleo, las mujeres foráneas ganan un 2,8% más que las nativas. Asimismo, la suba de los salarios relacionada con el desempeño en empresas estatales es mayor para las mujeres, generándose

una diferencia de retorno a su favor de 7,7 puntos porcentuales. Por lo contrario, el aumento de los ingresos relacionado con los cargos que toman parte en grandes empresas es menor para las mismas, provocando una diferencia en su contra de 8,7 puntos porcentuales.

Finalmente, la diferencia más significativa surge al comparar los coeficientes de cambio de cada modelo. Mientras que las mujeres ganan un salario de \$4.788,63 independientemente de los valores que tomen las demás variables del modelo, dicha suma asciende a \$6.918,82 para los hombres, generándose una brecha de \$2.130,19.

### Descomposición Oaxaca-Blinder

	<i>Coefficientes</i>
Hombres	<b>9,399</b> (0,000)**
Mujeres	<b>9,287</b> (0,001)**
Diferencia	<b>0,113</b> (0,001)**
Dotaciones (Explicado)	<b>-0,008</b> (0,000)**
Coefficientes (No explicado)	<b>0,133</b> (0,001)**
Interacción	<b>-0,012</b> (0,001)**

Cuadro 4.3

\*\*  $p < 0,01$

Los valores en negrita son los coeficientes que acompañan las respectivas variables en la regresión

El primer panel de la salida de descomposición muestra las predicciones del salario promedio de cada sexo y su diferencia. De esta forma, se puede apreciar que la media del logaritmo del salario mensual es de 9,399 para los hombres y 9,287 para las mujeres, lo que arroja una brecha salarial de 0,113.

En el segundo panel la brecha salarial se divide en tres partes. La primera refleja el aumento promedio en los salarios de las mujeres si presentaran las mismas características que los hombres. La disminución del 0,008 indica que, si se igualaran las dotaciones de cada sexo, las mujeres ganarían aún menos que los hombres. De esta forma, las diferencias en educación, experiencia, antigüedad y en otros atributos incluidos en el modelo, no explican la brecha de

ingresos. La segunda mide la variación del salario femenino al aplicar los coeficientes de los hombres a las características de las mujeres. Esta última, como se ha mencionado previamente, se asocia a discriminación hacia la mujer, lo que implica que las mismas deberían ganar en promedio un salario un 13,3% mayor si el mercado remunerara sus atributos de la misma forma que retribuye los de los hombres. La tercera es el término de interacción que mide el efecto simultáneo de las diferencias en dotaciones y coeficientes.

## 4.3 Situación Ex-ante

### 4.3.1 Desigualdad

#### Curva de Lorenz

Argentina

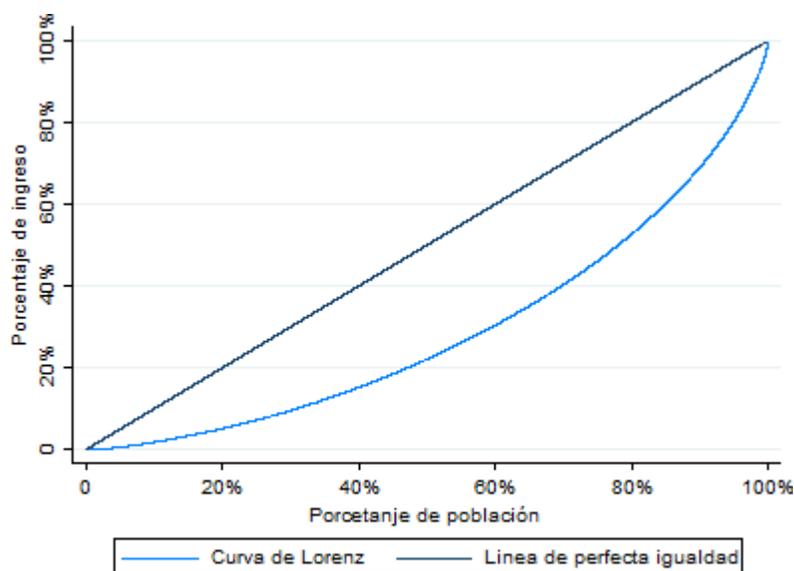


Gráfico 4.6

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC.

Como podemos apreciar, se forma una significativa área entre la curva de Lorenz y la recta de perfecta igualdad lo que denota una situación de gran desigualdad. Observando los extremos, se puede apreciar que el 20% más rico de la población del país obtiene aproximadamente el 47% de la renta nacional, mientras que el 20% más pobre tan solo el 5%. Por su parte, el 50% de la población percibe cerca del 22% del ingreso total.

### Coefficiente de Gini

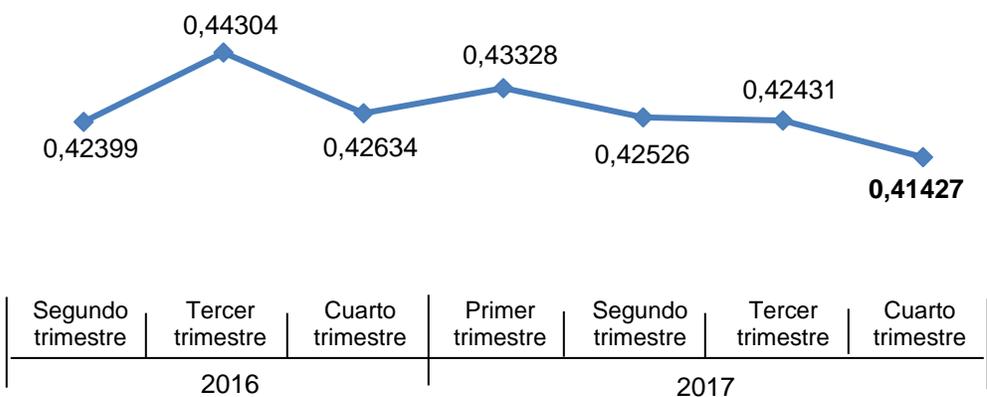


Gráfico 4.7  
Elaboración propia en base a la EPH del INDEC

A partir del 2017, se observa una caída del coeficiente de Gini hasta ubicarse en 0,414, lo que denota cierta suavización de la desigualdad. Este último será el valor de referencia para medir el impacto en la desigualdad de una reducción de la brecha salarial.

### 4.3.2 Pobreza

#### Porcentaje de personas bajo la línea de pobreza (Ingreso per cápita familiar)

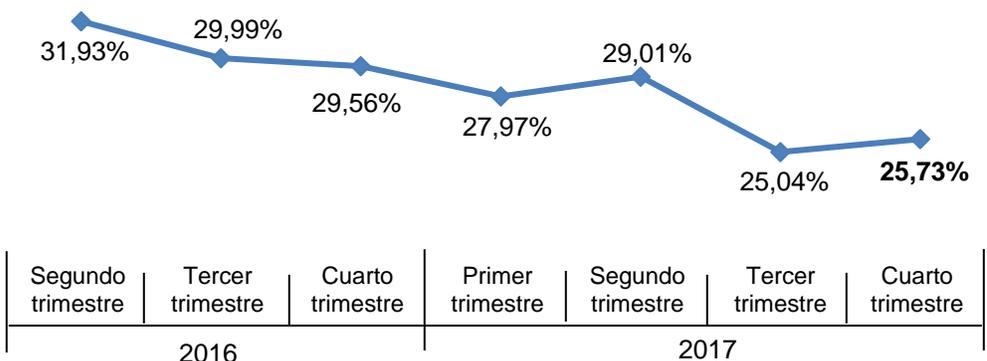


Gráfico 4.8  
Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

La incidencia de la pobreza presenta una mayor variabilidad en los últimos trimestres, pero en términos generales se puede apreciar una tendencia decreciente.

### Composición etaria de la pobreza

Cuarto trimestre 2017

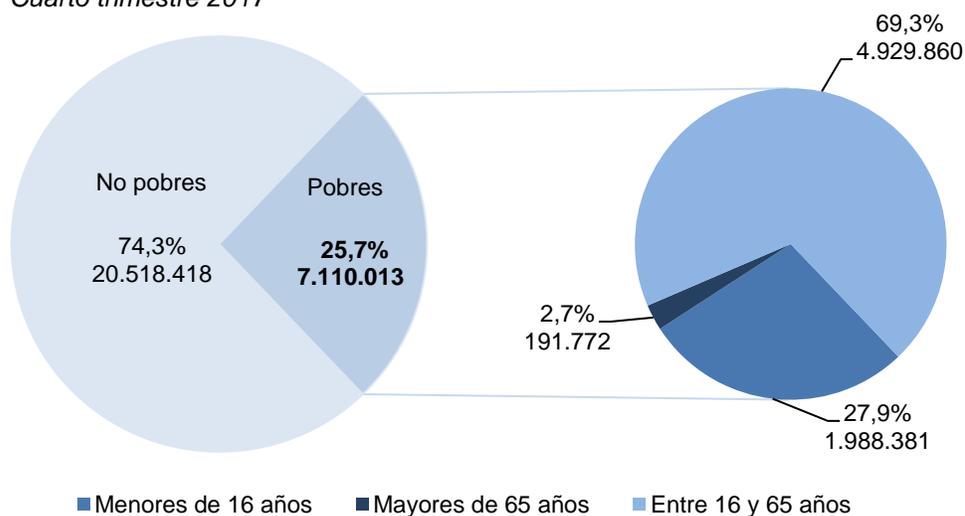


Gráfico 4.9  
Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

Asimismo, el valor de referencia para medir el impacto en la pobreza de la reducción de la brecha salarial será el porcentaje de personas bajo la línea de pobreza correspondiente al último trimestre del 2017. Este se ubica en 25,7% y comprende a 7,1 millones de personas, de las cuales 1,9 millones son menores de 16 años y 191 mil son mayores de 65 años. De esta forma, el porcentaje de pobres del total de niños y ancianos es del 31,01 y 5,61% respectivamente.

#### 4.4 Situación Ex-Post

Se proponen dos métodos para eliminar de forma teórica la discriminación salarial y generar una situación contrafactual de igualdad entre el hombre y la mujer en términos de los ingresos percibidos.

#### 4.4 .1 Método 1

Este método implica un incremento salarial homogéneo para todas las mujeres e igual al porcentaje de discriminación que, según las estimaciones realizadas, es del 13,27%.

#### Variación de la desigualdad

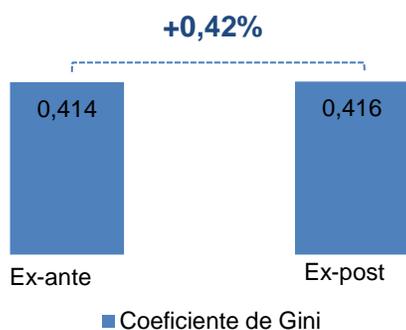


Gráfico 4.10  
Elaboración propia en base a la EPH del INDEC

#### Variación de pobreza

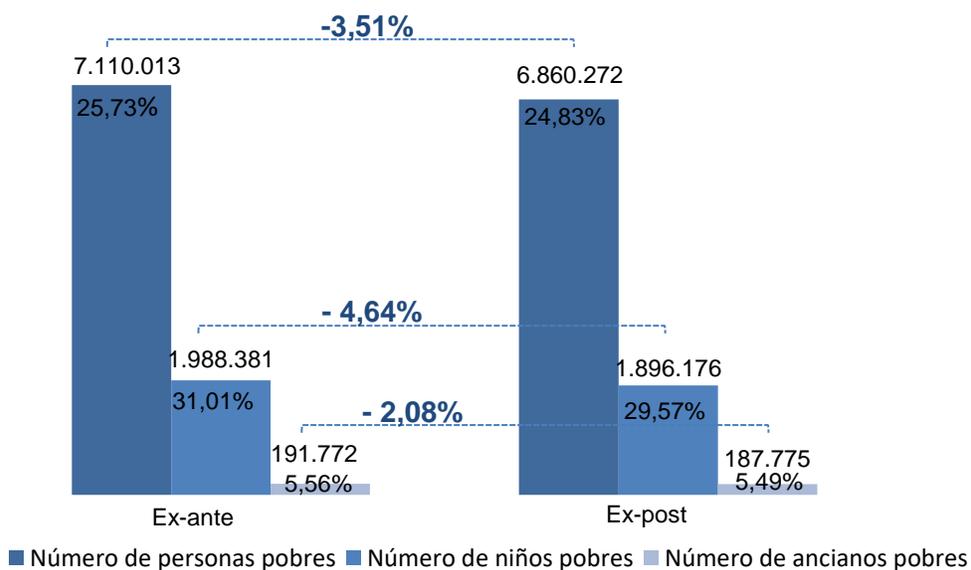


Gráfico 4.11  
Elaboración propia en base a la EPH del INDEC.

Al aplicar un aumento del ingreso por mes del 13,27% a todas las mujeres empleadas en relación de dependencia de entre 16 y 65 años, obtenemos un ligero aumento de la desigualdad junto con una reducción de la pobreza. En este caso, la simulación afecta un 14,4% del total de mujeres, de las cuales un 36,6% son jefas de hogar. De esta forma, la modificación es suficiente para sacar a un gran número de mujeres y los que dependen económicamente de ellas de la pobreza, pero en términos relativos incrementa más los salarios de las mujeres más adineradas, lo que agrava la desigualdad. Más específicamente, 249 mil personas salen de la pobreza, lo que representa una reducción de la misma en un 3,51% y, distinguiendo por composición etaria, una disminución del 4,64% y del 2,08% de los niños y ancianos pobres respectivamente. Por su parte, el coeficiente de Gini aumenta en solo dos milésimas, lo que es despreciable.

#### 4.4.2 Método 2

El segundo método propuesto implica recalcular el salario de cada mujer aplicando sus características a los coeficientes de los hombres.

#### Variación de la desigualdad

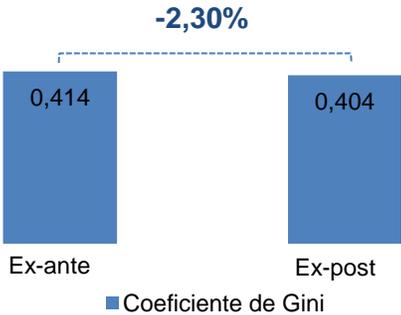


Gráfico 4.12  
Elaboración propia en base a la EPH del INDEC

## Variación de pobreza

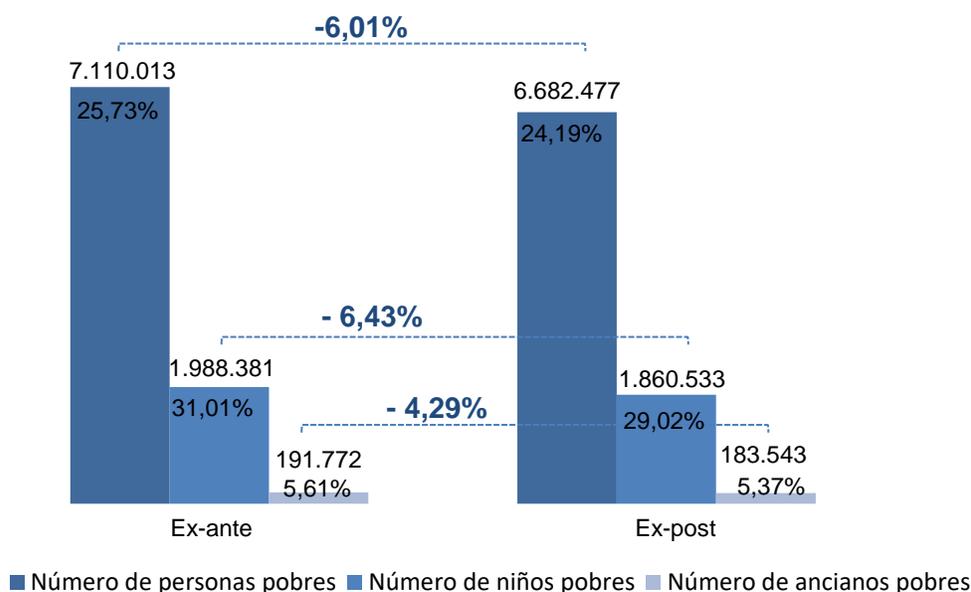


Gráfico 4.13  
Elaboración propia en base a la EPH del INDEC.

Al aplicar los coeficientes de los hombres a las dotaciones de mujeres asalariadas de entre 16 y 65 años para estimar la ecuación de salarios, se reduce tanto la desigualdad como la pobreza. En este caso, la modificación afecta el salario de un 10,6% de las mujeres, de las cuales un 35,4% son jefas de hogar.

Los resultados de este método son más relevantes a pesar de que el alcance sea menor. En principio, la desigualdad se reduce en un 2,30%, lo que refleja una caída absoluta de una centésima del coeficiente de Gini. Por su parte, el porcentaje de personas pobres cae desde 25,7% a 24,19%. Esto último implica una disminución de la pobreza en un 6%, lo que representa a 427 mil personas más pudiendo acceder a la canasta básica total, de las cuales 127 mil son niños y 8 mil son ancianos. De esta forma, la pobreza infantil y de la tercera edad se reduce un 6,43 y 4,29% respectivamente.

### Variación porcentual de pobreza y desigualdad

	<i>Desigualdad</i>	<i>Pobreza</i>
Método 1	0,42%	-3,51%
<b>Método 2</b>	<b>-2,30%</b>	<b>-6%</b>

Cuadro 4.4

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

Concluyendo, los resultados del modelo que iguala la remuneración de los atributos entre géneros son más prometedores que el que aplica un incremento homogéneo entre mujeres. Se podría afirmar que el primero es más específico ya que los aumentos salariales tienen en cuenta las características particulares de cada mujer y, por ende, que el segundo método subestima el impacto de la reducción de la brecha salarial sobre la pobreza y la desigualdad.

## PARTE 5

### CONCLUSIÓN

A través de una breve investigación se ha logrado plasmar la desigualdad de género que subyace en el mercado laboral. A pesar de las mejoras que tomaron parte en las últimas décadas siguen habiendo brechas de participación, desempleo e ingresos en contra de las mujeres. La última de ellas prevalece aun controlando por factores socioeconómicos y demográficos, lo que indica la presencia de discriminación salarial. Asimismo, la incidencia de la pobreza es mayor en las mujeres, lo que también compromete el bienestar de todos los que dependen de ellas.

A lo largo de la tesis se ha intentado encontrar la interrelación entre estas problemáticas. Para ello, se ha fijado como objetivo principal el cálculo econométrico de los efectos derivados de una reducción de la discriminación salarial sobre la pobreza y la desigualdad de Argentina. Analizando los resultados del modelo, se evidencia la presencia de una brecha salarial no explicada y se infiere que, si el mercado remunerara de forma equivalente el trabajo de una mujer respecto al de un hombre de iguales características, se reducirían tanto la desigualdad como la pobreza del país. Más específicamente, un 6% de las personas que se encuentran actualmente por debajo de la línea de pobreza podrían acceder a la canasta básica de bienes y servicios. Asimismo, la desigualdad se reduciría en un 2,3%, lo que implica una distribución más equitativa del ingreso.

Dado que en esta investigación no se han tenido en cuenta los efectos secundarios de la política propuesta, es precipitado asegurar que los resultados favorables obtenidos serán suficientes para cubrir los posibles costos asociados a dichas distorsiones. En este sentido, el aumento del salario de la mujer podría venir acompañado por una disminución del salario masculino o por una suba del nivel general de precios. Sin embargo, también pueden generarse externalidades positivas derivadas de un mayor incentivo a que las mujeres se incorporen en el mercado laboral.

A pesar de esto último, los resultados son prometedores ya que implican que las políticas a favor de una mayor igualdad salarial entre géneros no solo involucran los intereses de la mujer, sino que también concierne al conjunto de la población por sus potenciales efectos positivos sobre el bienestar social general.

## PARTE 6

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barth, Erling; Sari, Pekkala Kerr & Claudia, Olivetti (2017), "The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence from Establishment Data"; NBER Working Paper 23381.

Bertrand, Marianne (2011); "New Perspectives on Gender" in Orley Ashenfelter and David Card; eds; Handbook of Labor Economics; Volume 4b; North-Holland; Great Britain.

Blau, Francine & Lawrence, Kahn (2017); "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations"; Journal of Economic Literature; 55; 789–865.

Blinder, Alan (1973); "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates"; The Journal of Human Resources; Vol. 8, No. 4; pp. 436-455.

Cook, Cody; Diamond, Rebecca; Hall, Jonathan; List, John & Oyer, Paul (2018); "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers".

Correll, Shelley; Benard; Stephen & Paik, In (2007); "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" American Journal of Sociology; 112(5); pp. 1297-1339.

D'Alessandro, Mercedes (2016); "Economía feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)"; Buenos Aires.

Duflo, Esther (2012); "Women's Empowerment and Economic Development"; Journal of Economic Literature; Vol. 50; No. 4: 1051-79.

EIGE (2017); "Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth".

Gasparini, Leonardo & Marchionni, Mariana (2015); "Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America: An overview"; CEDLAS; Working Papers 0185; CEDLAS; Universidad Nacional de La Plata.

GEMPLAC-ONU MUJERES (2012) “La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región”; Santo Domingo.

Goldin, Claudia (2014); “A Grand Gender Convergence: It’s Last Chapter”; *American Economic Review*; 104 (4):1091-1119.

Goldin, Claudia & Katz, Lawrence (2010); “Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors”; *American Economic Journal: Applied Economics*; 2 (3), 228–255.

Heckman, James (1979); “Sample selection bias as a specification error”; *Econometrica*, vol. 47, N°1; Nueva York, Econometric Society.

Jann, Ben (2008); " The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models"; *The Stata Journal* 8, Number 4, pp. 453–479; Zürich, Switzerland.

Javiera Jáuregui Riquelme, Alejandra (2016); “Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad”; Santiago.

Milli, Jessica; Huang, Yixuan; Hatmann, Heidi & Hayes, Jeff (2017), “The impact of equal pay on poverty and the economy”; Institute for Women’s Policy Research; Washington DC.

Mincer, Jacob (1974); "Schooling, experience, and earnings"; New York: National Bureau of Economic Research; Columbia University Press.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017); “Las mujeres en el mundo del trabajo”; Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

Oaxaca, Ronald (1973); "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets"; *International Economic Review*, 14, 693- 709.

UCA-ODSA (2017); “Pobreza y desigualdad por ingresos en la Argentina urbana 2010-2016”.

## PARTE 7

### ANEXO

#### Parte 1: Reseña literaria

#### Cuadro 8.1. Tasa de participación en la actividad económica, según sexo (estimaciones)

(Porcentaje sobre la población de 15 años y más)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Hombres	76,4	76,3	76,2	76,0	75,9	75,8	75,6	75,5	75,3	75,1	75,0	74,8	74,6
Mujeres	32,8	33,1	33,4	33,7	34,0	34,3	34,7	35,1	35,5	35,9	36,4	36,9	37,4
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Hombres	74,4	74,3	74,2	74,2	74,3	74,4	74,5	74,6	74,6	74,6	74,6	74,5	74,3
Mujeres	38,0	38,6	39,2	39,9	40,7	41,5	42,3	43,2	44,0	44,8	45,6	46,4	47,1
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Hombres	74,2	74,1	73,9	73,9	73,8	73,9	73,9	74,0	74,1	74,1	74,2	74,3	
Mujeres	47,9	48,5	49,1	49,7	50,3	50,8	51,2	51,7	52,0	52,4	52,7	53,0	

Fuente: CEPAL

#### Cuadro 8.2. Relación entre niñas y niños en la enseñanza primaria, secundaria y superior

(Relación entre el número de estudiantes mujeres y varones matriculados)

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Primaria	-	-	-	1,01	1,01	-	-	-	-	-	-	-
Secundaria	-	-	-	1,13	1,14	-	-	-	-	-	-	-
Terciaria	0,84	0,88	0,86	0,85	0,93	0,93	0,92	1,01	0,99	1,02	1,14	1,13
	1983	1984	1985	1986	1987	1991	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Primaria	-	-	-	-	-	1,00	-	1,00	-	-	-	1,00
Secundaria	-	-	-	-	-	-	1,07	1,07	1,06	1,06	1,06	1,07
Terciaria	1,17	1,15	1,12	1,14	1,16	-	-	1,63	1,55	1,48	1,48	1,51
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
Primaria	0,99	0,99	0,99	1,00	0,99	0,99	0,97	0,99	0,99	0,99		
Secundaria	1,08	1,09	1,11	1,12	1,12	1,11	1,09	1,10	1,08	1,07		
Terciaria	1,42	1,46	1,52	1,52	1,52	1,51	1,59	1,56	1,57	1,61		

Fuente: UNESCO

**Cuadro 8.3. Relación de salarios urbanos entre los sexos, por años de estudio aprobados**

	<i>Total</i>	<i>13 años y más</i>	<i>10 a 12 años</i>	<i>6 a 9 años</i>	<i>0 a 5 años</i>
1990	82,6	72,1	68,6	77,8	77,7
2000	86,6	70,8	78,4	74,8	80,3
2010	90,5	83,6	78,7	71,0	73,7
2014	92,4	83,4	82,1	73,4	88,7

Fuente: CEPAL

**Cuadro 8.4. Tasa de ocupación por sexo***(Tasa anual media)*

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hombres	64,6	65,7	67,1	68,1	67,2	66,5	67,5	68,3	67,9	67,6	66,3	66,1	64,0
Mujeres	41,7	41,7	42,8	42,7	42,6	43,3	42,7	43,4	43,4	43,1	42,9	42,9	42,5

Fuente: CEPAL

**Cuadro 8.5. Tasa de desempleo según sexo***(Tasa anual media)*

	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Hombres	14,1	17,5	20,2	15,5	11,9	10,0	8,4	6,7	6,6
Mujeres	16,4	17,2	18,9	19,5	15,8	13,6	12,5	10,8	9,7
	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	
Hombres	7,8	6,7	6,3	6,1	6,1	6,5	5,7	7,8	
Mujeres	9,9	9,2	8,5	8,8	8,5	8,4	7,6	9,4	

Fuente: CEPAL

**Cuadro 8.6. Índice de feminidad de la indigencia y de la pobreza**

<b>1990</b>	<b>1992</b>	<b>1994</b>	<b>1997</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
105,4	106,9	110,5	109,8	112,0	109,0	106,8	106,9
<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	
110,7	112,7	116,8	132,1	132,5	135,6	144,6	

Fuente: CEPAL

### Cuadro 8.7. Personas y hogares bajo la línea de pobreza

	Total	Jefe hombre	Jefa mujer	Total	Jefe hombre	Jefa mujer
	<i>Personas</i>			<i>Hogares</i>		
2010	28,2	28,3	27,9	18,4	19,1	16,5
2011	24,7	23,8	27,5	15,5	15,4	15,7
2012	26,2	24	32,6	16,8	15,9	18,9
2013	27,4	26,5	30,1	18	18	17,9
2014	28,7	28,1	30,7	18,3	18,5	17,7
2015	29	28	32	18,8	19,1	18,2
2016	32,9	30,9	38,5	22	21,6	23,1

Fuente: EDSA/UCA

## Parte 4: Resultados

### Cuadro 8.8. Perfil de mujeres activas por decil de ingreso de la ocupación principal

Cuarto trimestre 2017

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>Total</i>
Ingreso promedio	\$2334	\$4652	\$6976	\$9156	\$11261	\$13633	\$15902	\$19175	\$24130	\$37157	<b>\$14995</b>
Años de educación	11,9	11,7	12,2	12,9	13	13,3	13,3	14,6	14,9	16	<b>13,5</b>
Años de Experiencia	15,5	17,5	17,1	16,9	17,6	18,7	21,4	21,6	22,6	22,9	<b>19,37</b>
Horas trabajadas	65,6	92,6	119,9	130	141,3	144,2	152,8	149	152,2	161,9	<b>135,4</b>
Antigüedad	3,7	5,8	5,9	7,9	7,6	9,2	9,8	9,9	11,5	11,2	<b>8,53</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH del INDEC

### Cuadro 8.9. Perfil de hombres activos por decil de ingreso de la ocupación principal

Cuarto trimestre 2017

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>Total</i>
Ingreso promedio	\$2300	\$4820	\$7082	\$9251	\$11202	\$13696	\$15936	\$19098	\$23770	\$38465	<b>\$16888</b>
Años de educación	9,9	10,6	10,7	10,5	10,3	11,2	11,5	11,9	12,6	14	<b>11,64</b>
Años de Experiencia	12,6	14,4	16	17,5	19,9	20,3	20,5	22,4	22,8	24,8	<b>20,1</b>
Horas trabajadas	82,1	119,4	149	175,6	173,4	176,7	178,7	184,9	178,4	184,1	<b>169,4</b>
Antigüedad	2,2	4	4,8	6	7,5	8,4	9	10	10,4	11,2	<b>8,24</b>

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC.

### Cuadro 8.10. Ecuación de salarios corregida por sesgo de autoselección

(Método de descomposición Oaxaca-Blinder con Modelo de Heckman)

<i>Variables</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Coefficientes</i>	<i>Desvió Estándar</i>	<i>Coefficientes</i>	<i>Desvió Estándar</i>
Horas trabajadas	<b>0,002</b>	(0,000)**	<b>0,004</b>	(0,000)**
Años de educación	<b>0,051</b>	(0,000)**	<b>0,056</b>	(0,000)**
Experiencia	<b>0,015</b>	(0,000)**	<b>0,013</b>	(0,000)**
Experiencia al cuadrado	<b>-0,000</b>	(0,000)**	<b>0,000</b>	(0,000)**
Categoría 2	<b>-0,188</b>	(0,013)**	<b>-0,516</b>	(0,009)**
Categoría 3	<b>-0,277</b>	(0,013)**	<b>-0,199</b>	(0,009)**
Categoría 4	<b>-0,441</b>	(0,013)**	<b>-0,445</b>	(0,009)**
Categoría 5	<b>-0,443</b>	(0,013)**	<b>-0,746</b>	(0,009)**
Categoría 6	<b>-0,567</b>	(0,013)**	<b>-0,903</b>	(0,009)**
Categoría 7	<b>-0,567</b>	(0,013)**	<b>-0,630</b>	(0,009)**
Categoría 8	<b>-0,983</b>	(0,013)**	<b>-1,110</b>	(0,009)**
Categoría 9	<b>-0,531</b>	(0,013)**	<b>-0,833</b>	(0,009)**
Categoría 10	<b>-0,426</b>	(0,013)**	<b>-0,575</b>	(0,009)**
Categoría 11	<b>-0,467</b>	(0,013)**	<b>-0,464</b>	(0,009)**
Categoría 12	<b>-0,442</b>	(0,013)**	<b>-0,562</b>	(0,009)**
Categoría 13	<b>-0,698</b>	(0,013)**	<b>-0,626</b>	(0,009)**
Categoría 14	<b>-0,361</b>	(0,013)**	<b>-0,527</b>	(0,009)**
Categoría 15	<b>-0,096</b>	(0,013)**	<b>-0,187</b>	(0,009)**

Categoría 16	<b>-0,357</b>	(0,013)**	<b>-0,629</b>	(0,010)**
Categoría 17	<b>-0,341</b>	(0,013)**	<b>-0,517</b>	(0,009)**
Categoría 18	<b>-0,419</b>	(0,013)**	<b>-0,610</b>	(0,009)**
Categoría 19	<b>-0,572</b>	(0,013)**	<b>-0,605</b>	(0,009)**
Categoría 20	<b>-0,356</b>	(0,013)**	<b>-0,422</b>	(0,009)**
Categoría 21	<b>-0,314</b>	(0,013)**	<b>-0,436</b>	(0,009)**
Categoría 22	<b>-0,48</b>	(0,013)**	<b>-0,717</b>	(0,009)**
Categoría 23	<b>-0,656</b>	(0,013)**	<b>-1,028</b>	(0,009)**
Categoría 24	<b>-0,673</b>	(0,013)**	<b>-0,758</b>	(0,009)**
Categoría 25	<b>- 0,551</b>	(0,013)**	<b>-0,730</b>	(0,009)**
Categoría 26	<b>-0,476</b>	(0,013)**	<b>-0,749</b>	(0,009)**
Categoría 27	<b>-0,264</b>	(0,016)**	<b>-0,657</b>	(0,010)**
Categoría 28	<b>-0,578</b>	(0,132)**	<b>-0,749</b>	(0,009)**
Categoría 29	<b>- 0,498</b>	(0,134)**	<b>-0,866</b>	(0,009)**
Categoría 30	<b>-0,651</b>	(0,132)**	<b>-0,828</b>	(0,009)**
Categoría 31	<b>-0,324</b>	(0,013)**	<b>-0,182</b>	(0,009)**
Categoría 32	<b>-0,991</b>	(0,134)**	<b>-0,864</b>	(0,018)**
Categoría 33	<b>-0,579</b>	(0,014)**	<b>-1,140</b>	(0,028)**
Categoría 35	<b>-0,029</b>	(0,139)*	<b>-0,814</b>	(0,034)**
Categoría 36	<b>0,049</b>	(0,132)**	<b>-0,030</b>	(0,009)*
Categoría 37	<b>-0,150</b>	(0,013)**	<b>-0,114</b>	(0,012)**
Categoría 38	<b>-0,552</b>	(0,013)**	<b>-0,680</b>	(0,009)**
Categoría 39	<b>-0,449</b>	(0,013)**	<b>-0,703</b>	(0,009)**
Categoría 40	<b>-0,155</b>	(0,013)**	<b>-0,401</b>	(0,009)**
Categoría 41	<b>-0,579</b>	(0,013)**	<b>-0,766</b>	(0,009)**
Categoría 42	<b>-0,289</b>	(0,013)**	<b>-0,296</b>	(0,011)**
Categoría 43	<b>-0,235</b>	(0,014)**	<b>-0,096</b>	(0,011)**
Categoría 44	<b>-0,33</b>	(0,013)**	<b>-0,308</b>	(0,009)**
Categoría 45	<b>-0,509</b>	(0,013)**	<b>-0,423</b>	(0,009)**
Región NOA	<b>-0,30</b>	(0,000)**	<b>-0,256</b>	(0,000)**
Región NEA	<b>-0,274</b>	(0,000)**	<b>-0,261</b>	(0,001)**
Región Cuyo	<b>-0,205</b>	(0,000)**	<b>-0,184</b>	(0,001)**
Región Pampeana	<b>-0,039</b>	(0,000)**	<b>-0,047</b>	(0,000)**
Región Patagonia	<b>0,296</b>	(0,000)**	<b>0,282</b>	(0,001)**
Casado o Unido	<b>0,108</b>	(0,000)**	<b>0,078</b>	(0,000)**
Empresa estatal	<b>0,017</b>	(0,000)**	<b>0,094</b>	(0,000)**
Foráneo	<b>-0,004</b>	(0,000)**	<b>0,028</b>	(0,000)**
Pyme	<b>-0,264</b>	(0,000)**	<b>-0,177</b>	(0,000)**
Antigüedad	<b>0,017</b>	(0,000)**	<b>0,021</b>	(0,000)**
Tercer trimestre 2017	<b>-0,043</b>	(0,000)**	<b>-0,034</b>	(0,000)**

Segundo trimestre 2017	<b>-0,1</b>	(0,000)**	<b>-0,101</b>	(0,000)**
Primer trimestre 2017	<b>-0,148</b>	(0,000)**	<b>-0,112</b>	(0,000)**
Cuarto trimestre 2016	<b>-0,224</b>	(0,000)**	<b>-0,196</b>	(0,000)**
Tercer trimestre 2016	<b>-0,291</b>	(0,000)**	<b>-0,276</b>	(0,000)**
Segundo trimestre 2016	<b>-0,354</b>	(0,000)**	<b>-0,342</b>	(0,000)**
Constante	<b>8,842</b>	(0,013)**	<b>8,474</b>	(0,009)**

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

En este modelo la variable dependiente es el logaritmo del salario mensual.

Las variables de control elegidas son la categoría 1, la región GBA y el cuarto trimestre del 2017

Se omitió la categoría 34 por coeficientes de varianza cero.

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC.

## Cuadro 8.11. Glosario

### Ocupaciones de dirección

Categoría 1 Funcionarios del poder Legislativo Nacional, Provincial, Municipal y/o Departamental

### Ocupaciones de gestión administrativa, de planificación y control de gestión jurídico-legal

Categoría 2 Ocupaciones de la gestión administrativa, planificación y control de gestión

Categoría 3 Ocupaciones de la gestión jurídico-legal

### Ocupaciones de gestión presupuestaria, contable y financiera

Categoría 4 Ocupaciones de la gestión presupuestaria, contable y financiera

### Ocupaciones de comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones

Categoría 5 Vendedores de la comercialización directa

Categoría 6 Viajantes, corredores comerciales y vendedores domiciliarios

Categoría 7 Otras ocupaciones de la comercialización indirecta

Categoría 8 Vendedores ambulantes y callejeros

Categoría 9 Ocupaciones del transporte

Categoría 10 Ocupaciones de las telecomunicaciones

Categoría 11 Ocupaciones del almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos

### Ocupaciones de servicios sociales básicos

Categoría 12 Ocupaciones de la salud y sanidad

Categoría 13 Ocupaciones de la Educación

Categoría 14 Ocupaciones de la investigación científica y tecnológica

Categoría 15 Ocupaciones de la asesoría y consultoría

Categoría 16 Ocupaciones de la prevención de siniestros y atención del medio ambiente y ecología

Categoría 17 Ocupaciones de la comunicación de masas

Categoría 18 Ocupaciones de los servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos

Categoría 19 Ocupaciones de los servicios de vigilancia y seguridad civil

Categoría 20 Ocupaciones de los servicios policiales

Categoría 21 FFAA, gendarmería y prefectura

### Ocupaciones de servicios varios

Categoría 22 Ocupaciones de Arte

Categoría 23 Ocupaciones de Deporte

Categoría 24 Ocupaciones de servicios de recreación

Categoría 25 Ocupaciones de servicios gastronómicos

Categoría 26 Ocupaciones de los servicios de alojamiento y turismo

Categoría 27 Ocupaciones de los servicios domésticos

Categoría 28 Ocupaciones de servicios de limpieza (no domésticos)

Categoría 29 Ocupaciones del Cuidado y la atención de personas

Categoría 30 Otras ocupaciones de los servicios sociales varios

### Ocupaciones agrícolas, ganaderas, forestales, de caza y de pesca

Categoría 31 Ocupaciones de producción agrícola

Categoría 32 Ocupaciones de la producción ganadera

Categoría 33 Ocupaciones de la producción forestal

Categoría 34 Ocupaciones apícola-avícola y de otras especies menores

Categoría 35 Ocupaciones de la producción pesquera

### Ocupaciones de producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura

Categoría 36 Ocupaciones de la producción extractiva

Categoría 37	Ocupaciones de la producción de energía, agua y gas
Categoría 38	Ocupaciones de la construcción edilicia y de obras de infraestructura y de redes de distribución de energía, agua potable, gas y telefonía
<b>Ocupaciones de la producción industrial, artesanal y de reparación de bienes de consumo</b>	
Categoría 39	Ocupaciones de la producción industrial y artesanal
Categoría 40	Ocupaciones de la producción de software
Categoría 41	Ocupaciones de la reparación de bienes de consumo
<b>Ocupaciones auxiliares de la producción de bienes y de la prestación de servicios</b>	
Categoría 42	Ocupaciones de la instalación y mantenimiento de maquinaria y equipos de la producción de bienes
Categoría 43	Ocupaciones del desarrollo tecnológico productivo
Categoría 44	Ocupaciones de la instalación y mantenimiento de maquinaria y equipos de la prestación de servicios
Categoría 45	No especificada

### Cuadro 8.12. Población según escala de ingreso per cápita familiar

Cuarto trimestre de 2017

Decil	Desde	Hasta	Acumulado		Decil de ingresos	
			Porcentaje de población	Porcentaje de ingresos	Porcentaje de población	Porcentaje de Ingresos
1	\$0	\$ 2,444,4	10%	1,83%	10%	1,83%
2	\$ 2.444,4	\$ 3.400	20%	5,17%	10%	3,34%
3	\$ 3.400	\$ 4.425	30%	9,57%	10%	4,40%
4	\$ 4.425	\$ 5.500	40%	15,19%	10%	5,63%
5	\$ 5.500	\$ 6.671,4	50%	22,12%	10%	6,92%
6	\$ 6.671,4	\$ 8.000	60%	30,42%	10%	8,30%
7	\$ 8.000	\$ 9.733,3	70%	40,33%	10%	9,91%
8	\$ 9.733,3	\$ 12.260	80%	52,69%	10%	12,37%
9	\$ 12.260	\$ 17.333,3	90%	69,05%	10%	16,36%
10	\$ 17.333,3	\$ 402.750	100%	100,00%	10%	30,95%

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.13. Coeficiente de Gini

*Ingreso familiar per cápita*

Segundo trimestre 2016	0,42399
Tercer trimestre 2016	0,44304
Cuarto trimestre 2016	0,42634
Primer trimestre 2017	0,43328
Segundo trimestre 2017	0,42526
Tercer trimestre 2017	0,42431
<b>Cuarto trimestre 2017</b>	<b>0,41427</b>

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC.

### Cuadro 8.14. Serie canasta básica total

**Línea de pobreza**

Región	2017											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
GBA	4.312	4.425	4.560	4.693	4.746	4.793	4.862	4.934	5.001	5.073	5.187	5.397
CUYO	4.100	4.218	4.338	4.456	4.520	4.562	4.614	4.696	4.760	4.837	4.942	5.148
NEO	3.594	3.694	3.797	3.914	3.960	4.011	4.051	4.097	4.171	4.240	4.341	4.507
NOA	3.453	3.550	3.653	3.771	3.818	3.873	3.918	3.969	4.049	4.115	4.205	4.358
Pampeana	4.283	4.399	4.529	4.639	4.709	4.755	4.815	4.899	4.972	5.053	5.166	5.375
Patagonia	5.065	5.195	5.334	5.492	5.546	5.614	5.657	5.746	5.822	5.920	6.074	6.332
2016												
GBA	-	-	-	3.665	3.825	3.939	4.033	4.037	4.090	4.192	4.248	4.258
CUYO	-	-	-	3.504	3.649	3.758	3.855	3.845	3.918	4.007	4.039	4.046
NEO	-	-	-	3.100	3.230	3.315	3.396	3.394	3.451	3.524	3.540	3.552
NOA	-	-	-	2,988	3.122	3.209	3.281	3.269	3.327	3.398	3.418	3.420
Pampeana	-	-	-	3,666	3.829	3.939	4.018	4.008	4.076	4.174	4.225	4.227
Patagonia	-	-	-	4,282	4.460	4.602	4.713	4.723	4.791	4.925	4.968	4.995

Fuente: INDEC

### Cuadro 8.15. Tabla de equivalencias de las necesidades energéticas

<i>Indistinto según género</i>			<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Menor de 1 año	0,35	10 años	0,70	0,79
1 año	0,37	11 años	0,72	0,82
2 años	0,46	12 años	0,74	0,85
3 años	0,51	13 años	0,76	0,90
4 años	0,55	14 años	0,76	0,96
5 años	0,60	15 años	0,77	1,00
6 años	0,64	16 años	0,77	1,03
7 años	0,66	17 años	0,77	1,04
8 años	0,68	18 de 29 años	0,76	1,02
9 años	0,69	30 a 45 años	0,77	1,00
		46 a 60 años	0,76	1,00
		61 a 75 años	0,67	0,83
		Más de 75 años	0,63	0,74

Fuente: INDEC

### Cuadro 8.16. Personas bajo la línea de pobreza

*Ingreso familiar per cápita*

Segundo trimestre 2016	31,93%
Tercer trimestre 2016	29,99%
Cuarto trimestre 2016	29,56%
Primer trimestre 2017	27,97%
Segundo trimestre 2017	29,01%
Tercer trimestre 2017	25,04%
<b>Cuarto trimestre 2017</b>	<b>25,73%</b>

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC.

### Cuadro 8.17. Incidencia de la pobreza según grupo de edad

Cuarto trimestre 2017

	Población total		Menores de 16 años		Mayores de 65 años	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Personas no pobres	20.518.418	74,27%	4.423.401	68,99%	3.225.512	94,39%
<b>Personas pobres</b>	<b>7.110.013</b>	<b>25,73%</b>	<b>1.988.381</b>	<b>31,01%</b>	<b>191.772</b>	<b>5,61%</b>
Total de personas	27.628.431		6.411.782		3.417.284	

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.18. Composición etaria de la pobreza

Cuarto trimestre 2017

	Número	%		Número	%
No pobres	20.518.418	74,27%			
Pobres	7.110.013	25,73%	Menores de 16 años	1,988,381	27,9%
			Entre 16 y 65 años	4,929,860	69,3%
			Mayores de 65 años	191,772	2,7%

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Método 1

#### Variación salarial del 13,27%

### Cuadro 8.19. Población según escala de ingreso per cápita familiar. Cuarto trimestre de 2017

Decil	Desde	Hasta	Acumulado		Decil de ingresos	
			Porcentaje de población	Porcentaje de ingresos	Porcentaje de población	Porcentaje de Ingresos
1	\$0	\$ 2,500.00	10%	1,81%	10%	1,81%
2	\$ 2,500.00	\$ 3,487.50	20%	5,13%	10%	3,32%
3	\$ 3,487.50	\$ 4,500	30%	9,49%	10%	4,36%
4	\$ 4,500	\$ 5,684.53	40%	15,08%	10%	5,59%
5	\$ 5,684.53	\$ 6,850.28	50%	21,98%	10%	6,90%
6	\$ 6,850.28	\$ 8,166.67	60%	30,24%	10%	8,26%
7	\$ 8,166.67	\$ 10,000	70%	40,18%	10%	9,94%
8	\$ 10,000	\$ 12,668.50	80%	52,56%	10%	12,39%
9	\$ 12,668.50	\$ 17,935.90	90%	69,02%	10%	16,46%
10	\$ 17,935.90	\$ 402,750	100%	100%	10%	30,98%

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.20. Incidencia de la pobreza según grupo de edad

Cuarto trimestre 2017

	<i>Población total</i>		<i>Menores de 16 años</i>		<i>Mayores de 65 años</i>	
	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Personas no pobres</i>	20.768.159	75,17%	4.515.606	70,43%	3.229.509	94,51%
<b><i>Personas pobres</i></b>	<b>6.860.272</b>	<b>24,83%</b>	<b>1.896.176</b>	<b>29,57%</b>	<b>187.775</b>	<b>5,49%</b>
<i>Total de personas</i>	27.628.431		6.411.782		3.417.284	

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.21. Composición etaria de la pobreza

Cuarto trimestre 2017

	<i>Número</i>	<i>%</i>		<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
No pobres	20.768.159	75,17%			
Pobres	6.860.272	24,83%	Menores de 16 años	1.896.176	27,9%
			Entre 16 y 65 años	4.776.321	69,3%
			Mayores de 65 años	187.775	2,7%

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.22. Variaciones

	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>		<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Total de mujeres	27.628.431				
Mujeres afectadas	3.984.628	14,4%	Jefas de hogar	1.458.061	36,6%

	<i>Ex-post</i>	<i>Ex-ante</i>	<i>Variación absoluta</i>	<i>Variación porcentual</i>
<b><i>Desigualdad</i></b>				
Coefficiente de Gini	0,416	0,414	+0,002	0,42%
<b><i>Pobreza</i></b>				
Personas por debajo de la línea de pobreza	6.860.272	7.110.013	-249.741	-3,64%
	24,83%	25,73%	-0,9%	

Niños por debajo de la línea de pobreza	1.896.176	1.988.381	-92.205	-4,86%
	29,57%	31,01%	-1,44%	
Ancianos por debajo de la línea de pobreza	187.775	191.772	-3.997	-2,13%
	5,49%	5,61%	-0,12%	

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

## Método 2

### Cuadro 8.23. Población según escala de ingreso per cápita familiar

Cuarto trimestre de 2017

Decil	Desde	Hasta	Acumulado		Decil de ingresos	
			Porcentaje de población	Porcentaje de ingresos	Porcentaje de población	Porcentaje de Ingresos
1	\$ 0	\$ 2,500	10%	1,85%	10%	1,85%
2	\$ 2,500	\$ 3,566.67	20%	5,26%	10%	3,41%
3	\$ 3,566.67	\$ 4,550	30%	9,82%	10%	4,56%
4	\$ 4,550	\$ 5,696.20	40%	15,59%	10%	5,77%
5	\$ 5,696.20	\$ 6,900	50%	22,63%	10%	7,04%
6	\$ 6,900	\$ 8,125	60%	31,05%	10%	8,42%
7	\$ 8,125	\$ 10,000	70%	41,21%	10%	10,16%
8	\$ 10,000	\$ 12,412.04	80%	53,70%	10%	12,49%
9	\$ 12,412.04	\$ 17,135.05	90%	69,98%	10%	16,28%
10	\$ 17,135.05	\$ 402,750	100%	100,00%	10%	30,02%

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.24. Incidencia de la pobreza según grupo de edad

Cuarto trimestre 2017

	Población total		Menores de 16 años		Mayores de 65 años	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Personas no pobres	20.945.954	75,81%	4.551.249	70,98%	3.233.741	94,63%
<b>Personas pobres</b>	<b>6.682.477</b>	<b>24,19%</b>	<b>1.860.533</b>	<b>29,02%</b>	<b>183.543</b>	<b>5,37%</b>
Total de personas	27.628.431		6.411.782		3.417.284	

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.25. Composición etaria de la pobreza

Cuarto trimestre 2017

	Número	%		Número	Porcentaje
No pobres	20.945.954	75,81%			
Pobres	6.860.272	24,83%	Menores de 16 años	1.860.533	27,8%
			Entre 16 y 65 años	4.638.401	69,4%
			Mayores de 65 años	183.543	2,7%

Elaboración propia en base a datos de la EPH del INDEC

### Cuadro 8.26. Variaciones

	Número	Porcentaje		Número	Porcentaje
Total de mujeres	27.628.431				
Mujeres afectadas	2.924.577*	10,6%	Jefas de hogar	1.035.064	35,4%

	<i>Ex-post</i>	<i>Ex-ante</i>	<i>Variación absoluta</i>	<i>Variación porcentual</i>
<b>Desigualdad</b>				
Coefficiente de Gini	0,404	0,414	-0,01	-2,36%
<b>Pobreza</b>				
Personas por debajo de la línea de pobreza	6.682.477	7.110.013	-427.536	-6,01%
	24,19%	25,73%	-1,54%	
Niños por debajo de la línea de pobreza	1.860.533	1.988.381	-127.848	-6,43%
	29,02%	31,01%	-1,99%	
Ancianos por debajo de la línea de pobreza	183.543	191.772	-8.229	-4,29%
	5,37%	5,61%	-0,24%	

\*Se han excluido algunas mujeres de la modificación salarial por falta de datos.

Elaboración propia en base de datos de la EPH del INDEC