



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-2714

Brecha de género en los ingresos laborales en Argentina

Un análisis de su evolución en el periodo 1995-2021

Manuel Urquidi
Miguel Chalup

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Mercados Laborales

Octubre de 2023



Brecha de género en los ingresos laborales en Argentina

Un análisis de su evolución en el periodo 1995-2021

Manuel Urquidi
Miguel Chalup

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Mercados Laborales

Octubre de 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Urquidi, Manuel.

Brecha de género en los ingresos laborales en Argentina: Un análisis de su
evolución en el periodo 1995-2021 / Manuel Urquidi, Miguel Chalup.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2714)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Wages-Women-Argentina. 2. Sex discrimination in employment-Argentina.
3. Wage differentials-Argentina. 4. Equal pay for equal work-Argentina. I.
Chalup, Miguel. II. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados
Laborales. III. Título. IV. Serie.

IDB-TN-2714

Palabras claves: economía de género, diferencias salariales, discriminación.

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una
licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO

(<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y
condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que
surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la
OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse
amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones
Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al
reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y
requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan
el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Brecha de género en los ingresos laborales en Argentina: un análisis de su evolución en el periodo 1995-2021*

Manuel Urquidí y Miguel Chalup [^]

Sinopsis

La brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en América Latina es un obstáculo para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible. En Argentina, esta brecha persiste a pesar de que las mujeres en muchos casos tienen un mejor perfil laboral que los hombres, lo que sugiere la existencia de sesgos de género. También se aprecia que esta es mayor entre los trabajadores del sector informal. Se percibe además una diferencia de ingresos heterogénea a favor de los hombres en la mayoría de las ocupaciones.

Para analizar la brecha de género en los ingresos laborales en Argentina entre 1995 y 2021, en este estudio se utilizan las encuestas permanentes de hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y se presentan dos metodologías para estimarla: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.

A pesar de que se hizo un análisis en el tiempo a lo largo de más de dos décadas, y de que se verificó la existencia de discriminación de género, no se pudo observar una tendencia clara de reducción o aumento de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en el periodo considerado. Esto indica que se requieren esfuerzos adicionales para comprender la disparidad registrada.

El análisis muestra que si bien la brecha total se ha reducido --al igual que ha sucedido en muchos otros países de la región--, por lo general esta disminución se relaciona con la brecha explicada y no con una reducción de la brecha no explicada, la cual persiste en el tiempo.

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

Palabras claves: economía de género, diferencias salariales, discriminación.

* Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores. Agradecemos los valiosos comentarios de Solange Sardan, Liliana Serrate, Nicolas Campos, Delina Otazú y Mónica Pacheco; el apoyo de Valentina Leiva en la preparación de la reseña de la literatura específica a brecha de ingresos en Argentina; las revisiones técnicas y comentarios de Virginia Queijo, Gabriel Sánchez, David Kaplan y Carlos Foronda, y las revisiones editoriales de Patricia Ardila.

[^] Banco Interamericano de Desarrollo.

Introducción

En los últimos años, América Latina y el Caribe (ALC) han registrado cambios importantes en los roles tradicionalmente establecidos para hombres y mujeres: se ha producido un aumento de la representación política de las mujeres, así como en sus niveles de educación y de participación laboral. No obstante, todavía existen desafíos en cuanto a la inclusión laboral de la mujer y sus posibilidades de desarrollo profesional (Frisancho y Queijo, 2022).¹

Entre las principales brechas de género que afectan a la mujer en los países de la región destaca la de ingresos laborales, registrada ya en estudios previos (Ñopo, 2012). Allí se muestra que, frente a sus pares del sexo opuesto, las mujeres obtienen ingresos más bajos así se encuentren trabajando en posiciones similares y cuenten con un nivel educativo equiparable, de donde surge la necesidad de analizar los factores causales de tal situación.

Al analizar los desafíos relacionados con la inclusión laboral de la mujer y sus posibilidades de desarrollo profesional, Ñopo (2012) señala que un problema latente en ALC es la segregación ocupacional y jerárquica, ya que las mujeres trabajan en mayor proporción en el sector informal y representan una menor proporción en los cargos ejecutivos. Al mismo tiempo se detectan diferencias considerables en cuanto a los ingresos laborales que reciben las mujeres comparados con los de los hombres. Si bien ALC exhibe mejoras en sus indicadores de igualdad de género desde finales del siglo pasado (Chioda, 2011), así como una mayor participación política y laboral de las mujeres (Ñopo, 2012), en la mayoría de los países aún existen diferencias en los ingresos laborales para trabajos similares, lo cual constituye una forma injustificable de desigualdad (OIT, 2019a).

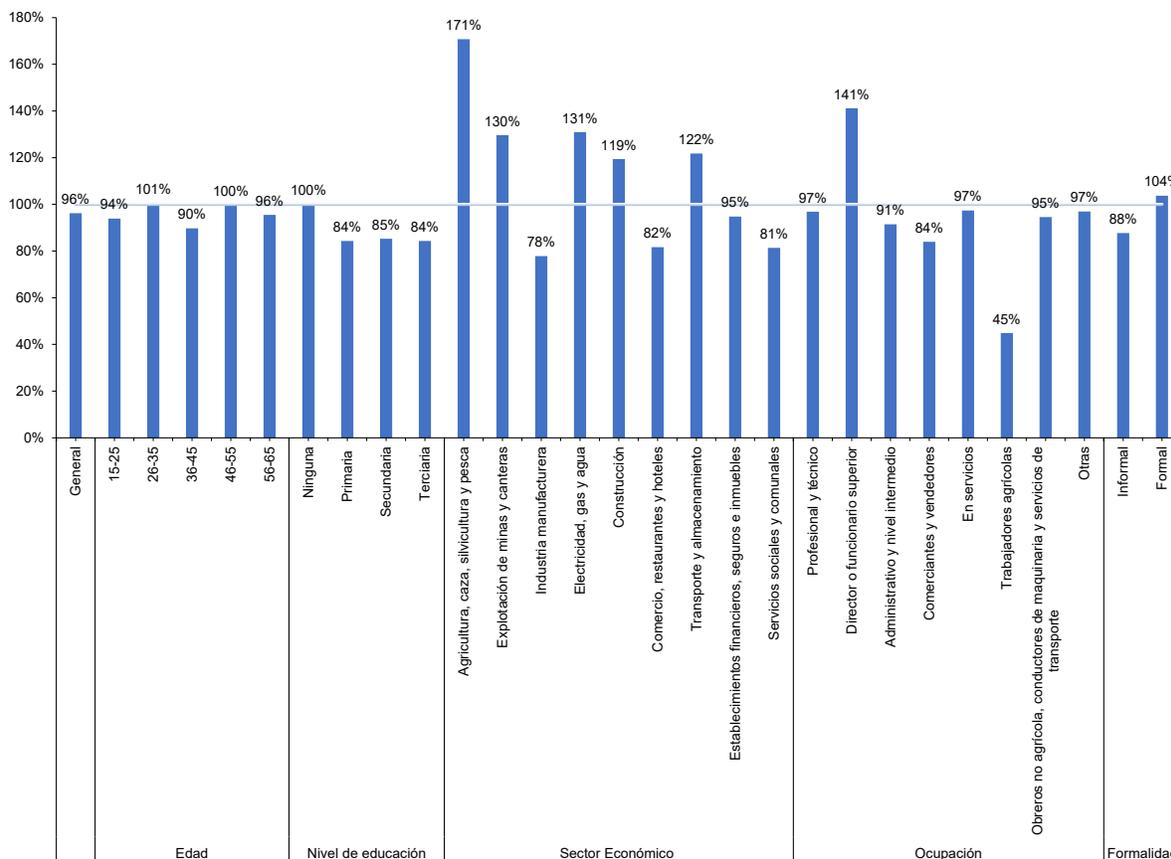
Adicionalmente, la crisis generada por el COVID-19 ha afectado principalmente la participación laboral femenina. Se estima que 13 millones de mujeres de la región perdieron sus empleos y que la tasa de participación laboral femenina se redujo en 16 puntos porcentuales, frente a 10 puntos porcentuales de descenso para los hombres. La crisis evidenció que las mujeres se encuentran en sectores más vulnerables, por lo que se exacerbaron las brechas de género y se revirtieron parcialmente los avances logrados (Bustelo, Suaya y Vezza, 2021). Por último, se profundizó también la concentración de mujeres en trabajos a tiempo parcial.

Argentina actualmente se encuentra en el puesto 33 de 146 países en el Índice Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial (WEF, 2022). Asimismo, ocupa el quinto lugar entre 22 países medidos en América Latina y el Caribe, habiendo obtenido un puntaje de 0,756 sobre 1. Al comparar con 2006 --año de implementación del índice cuando su puntaje fue de 0,683--, el país mejoró en 0,073. Asimismo, Argentina ha escalado desde entonces ocho posiciones (41), si bien cabe notar que en el primer año del índice solo se midieron 115 países. Específicamente, en los ámbitos de participación y oportunidades económicas Argentina se ubica en el puesto 102,

¹ En el estudio se evalúa el efecto de las desigualdades de género en los países del Cono Sur de América Latina (Brasil, Chile, Paraguay, y Uruguay) y se presenta evidencia sobre sus consecuencias económicas, sus impulsores y las herramientas políticas que pueden contribuir a mitigarlas. Se muestra igualmente que la tasa de empleo femenino de Argentina ronda entre el 40 y el 50% durante el período de análisis comprendido entre 1991 y 2019, siendo del 46% el último año de análisis. Por otra parte, Argentina presentaba la segunda brecha de ingresos mensuales más alta en el Cono Sur en 2019, con un valor cercano al 25%.

debido principalmente a la baja participación laboral femenina (puesto 96) y a la inequidad en los ingresos entre hombres y mujeres para trabajos similares (puesto 110). En materia de representación política, el país se encuentra en la posición 28; allí las mujeres ocupan el 44,8% de los escaños del parlamento. En el tema de logros educativos, Argentina comparte el primer puesto del índice con otros 28 países cuya tasa de analfabetismo es de 0% y que presenta altas tasas de matrícula en educación secundaria y terciaria.

Gráfico 1. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres en Argentina en 2021*



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.
*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Los datos analizados de las encuestas permanente de hogares de Argentina armonizadas por el BID respaldan estos hechos. Como se muestra en el gráfico 1, en 2021 el ingreso por hora de las mujeres era en promedio 96% del de los hombres, siendo la brecha más elevada entre las personas de 36 a 45 años (90%), con educación primaria (84%), en la actividad de industria manufacturera (78%), entre los trabajadores agrícolas (46%) y en el sector informal (88%).² Algunos resultados que podrían parecer contraintuitivos --como por ejemplo el hecho de

² Se consideran como informales a las personas económicamente activas que no están afiliadas y no cotizan en el sistema de pensiones de Argentina.

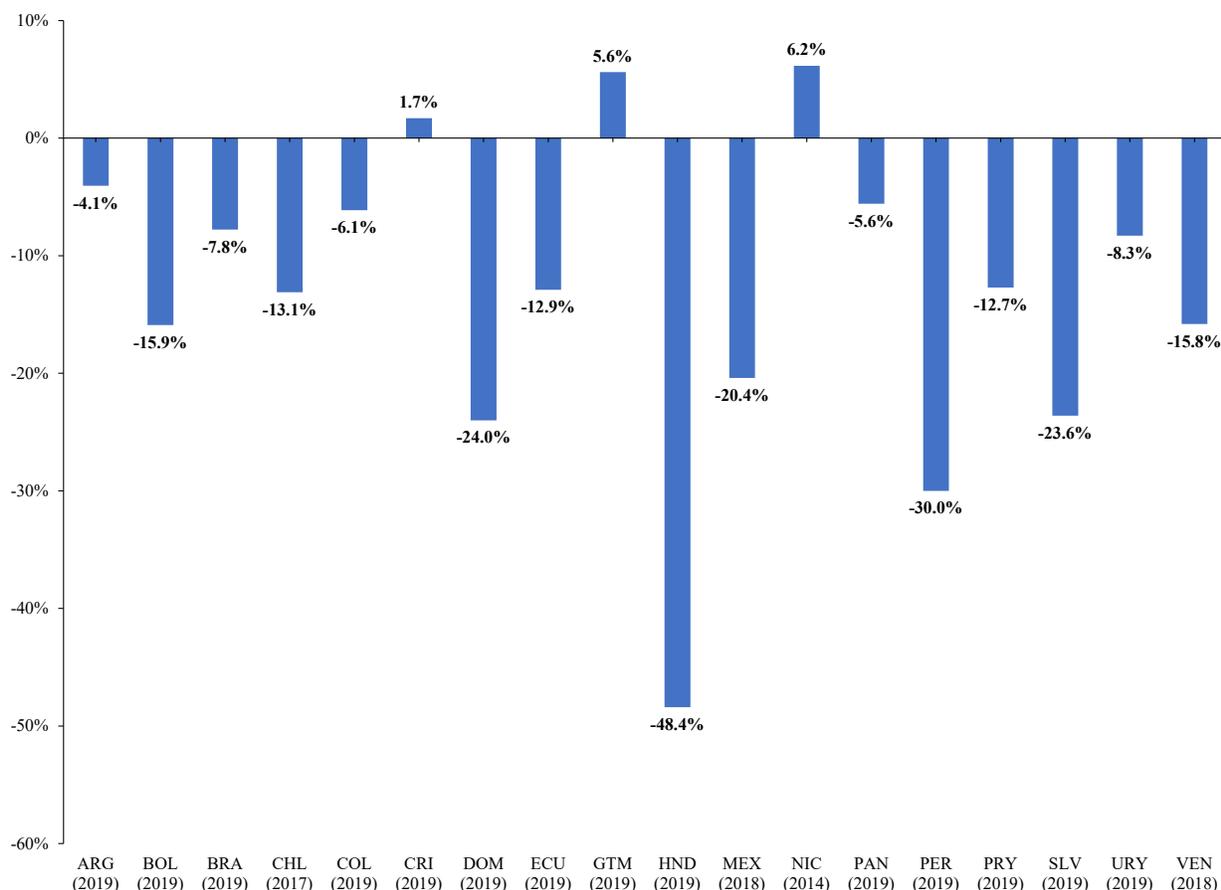
que en el sector de actividad que abarca agricultura, silvicultura, caza y pesca las mujeres ganen en promedio un 171% del ingreso por hora de los hombres-- se explicarían por el sesgo de selección. Como se analizará en más detalle en la sección de metodología, cuando existen pocas mujeres en un sector de la economía o en ciertas regiones, no es extraño observar que las pocas que ingresan lo hagan en rangos jerárquicos más altos y con mejores ingresos. Esto se puede comprobar cuando se estudia la participación de las mujeres en el sector (cuadros A1 y A2 del anexo) y puede tener efectos directos sobre su participación laboral general. Sin embargo, el análisis requiere de una metodología específica distinta a la utilizada en este trabajo.

Si bien la disponibilidad de información es todavía limitada, en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de estudios sobre este tema en ALC y el mundo. Para el caso de Argentina la cantidad de documentos de investigación existentes es superior al promedio de la región y en su mayoría usan como fuente de información las encuestas permanentes de hogares del país. Sin embargo, dado que hay diferentes formas de abordar este tema, se reconoce la dificultad para comparar los resultados de diferentes estudios y el seguimiento de la evolución de la brecha en cuestión.

En el presente trabajo se busca enriquecer el conocimiento actual sobre la disparidad de ingresos de género en Argentina mediante un análisis riguroso de la evolución de la brecha de ingresos durante el periodo de 2002 a 2019. Para ello se utilizan como referencia tres estudios previos: el primero sobre Bolivia (Urquidi, Valencia y Durand, 2021), el segundo sobre Paraguay (Urquidi, Chalup y Durand, 2022) y el tercero sobre dieciocho países de la región (Urquidi y Chalup, 2023). Asimismo, se emplean dos metodologías de análisis: la descomposición de Blinder-Oaxaca y la de Ñopo, lo cual implica que se obtendrán resultados tanto de un modelo paramétrico como de uno no paramétrico. Esto posibilita comparar la evolución año con año, así como las metodologías propiamente tales, con el fin de identificar mejor las principales variables que afectan la brecha de ingresos.

El estudio regional anterior entrega información comparable entre países, (ver gráfico 2). El presente análisis amplía el rango etario de estos datos, la evolución en el tiempo y entrega información con mayor desagregación geográfica para el país.

Gráfico 2. Brecha total de ingresos laborales por hora estimada mediante el modelo de descomposición de Blinder-Oaxaca*



Fuente: Urquidi y Chalup, 2023.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Los resultados del análisis muestran que esta brecha persiste aun cuando las mujeres en muchos casos tienen un mejor perfil laboral que los hombres, lo que sugiere la existencia de sesgos de género. También se aprecia que esta es mayor entre trabajadores del sector informal. Se percibe asimismo una diferencia de ingresos heterogénea, aunque a favor de los hombres en la mayoría de las ocupaciones.

La brecha no está explicada por las diferentes variables de control utilizadas como son la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, y la región del país, por lo que probablemente esté relacionada con factores normativos, sesgos y/o discriminación (Becker, 1957). Por el contrario, se evidencia que, si se tomara en consideración solamente el perfil laboral, el salario debería ser mayor para las mujeres. Entre los posibles factores que pueden estar contribuyendo a esta brecha se encuentran la existencia de aspectos

normativos, sesgos cognitivos y costos laborales relativos al cuidado de los hijos³ que no se visibilizan en la sociedad. A pesar de haber realizado un análisis en el tiempo, y de verificar la posible existencia de discriminación de género, no se pudo observar una tendencia clara de reducción o aumento de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en el periodo analizado. Esto indica que se requieren esfuerzos adicionales para comprender esta disparidad.

El presente estudio está organizado de la siguiente manera. En la primera sección se realiza una reseña de la literatura relacionada con la brecha de ingresos laborales por género en Argentina y ALC. En la segunda se describen los datos utilizados y se presentan estadísticas descriptivas de la evolución de la brecha de ingresos en Argentina a lo largo de los años analizados. En la tercera sección se describen brevemente las metodologías utilizadas para la estimación de la brecha de ingresos laborales por género, mientras que en la cuarta se presentan los resultados del análisis. Finalmente, en la quinta sección se analizan las conclusiones del estudio y sus implicaciones.

³ Por razones estrictamente de estilo, en este documento se utiliza el género masculino no marcado inclusivo, independientemente del sexo de las personas.

1 . Reseña de la literatura

En relación con la brecha de ingresos por género, en la literatura se ha buscado distinguir entre aquella generada por diferencias en las características individuales y de dotación de capital humano entre las personas, y aquella parte no explicada principalmente relacionada con prejuicios, sesgos y discriminación de género (Atal, Ñopo y Winder, 2009). Las dos técnicas econométricas más utilizadas en los últimos años para los análisis sobre este tema con base en las encuestas permanentes de hogares de los diferentes países son: (i) la descomposición de Blinder-Oaxaca introducida en Oaxaca (1973), y (ii) la descomposición de Ñopo presentada más recientemente en Ñopo (2008)⁴.

Igualmente existen nuevos estudios en los cuales se identifican componentes hasta ahora no analizados que también forman parte de la brecha de ingresos por género. Tal es el caso del trabajo de Kleven, Landais y Søggaard (2019) sobre la *penalización de la maternidad* y su efecto sobre la brecha de ingresos, en el que los autores abordan ese tema usando datos administrativos de Dinamarca. Por su parte, Ajayi, *et al.* (2022) analizan las diferencias que marcan las habilidades socioemocionales en la brecha de ingresos, presentando evidencia para 17 países de África. Entre tanto, Ammerman Groyberg (2021) analizan obstáculos organizacionales generalizados y acciones gerenciales que dan lugar a la existencia del *techo de cristal* para el desarrollo profesional de las mujeres en Estados Unidos. Por su parte, Bustelo *et al.* (2021) se concentran en el efecto que tiene en los ingresos la selección de ocupación y carrera, abordando el caso de Brasil, mientras que Bordón, Canals y Mizala (2020) hacen lo propio con Chile.

En el contexto latinoamericano, Frisancho y Queijo (2022) recopilan una serie de estudios que documentan las desigualdades de género persistentes en los países del Cono Sur de América Latina⁵ y exploran la manera en que la reducción de estas brechas impulsaría significativamente el crecimiento económico y el desarrollo de la región. Estos autores muestran que las brechas de género en el acceso a los servicios públicos, la acumulación de capital humano y el mercado laboral limitan la productividad general y el crecimiento económico, de donde se desprende que todas aquellas políticas orientadas a mitigar tales desigualdades tienen el potencial de fomentar el desarrollo económico y el bienestar.

En un estudio anterior (Chioda, 2011) se observó que en ALC se habría producido un aumento en la participación laboral de las mujeres a partir de 1980, facilitado por el crecimiento económico, la liberalización comercial, la urbanización, la reducción en la tasa de fertilidad y el incremento de los niveles educativos. Tal fenómeno se acentuó a partir del año 2000, cuando las altas tasas de crecimiento de la región generaron un aumento en la demanda laboral que posibilitó la incorporación de una mayor cantidad de mujeres al mercado laboral, así como la promoción directa del trabajo femenino a través de políticas públicas (Gasparini y Marchionni, 2015). Sin embargo, Ñopo (2012) señala que las mujeres aún se encuentran sobrerrepresentadas en los trabajos informales y mal remunerados, y que la brecha de ingresos continúa siendo significativa.

⁴ Estas técnicas se explican con detalle en la tercera sección.

⁵ Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

Un análisis clásico sobre este tema es el de Psacharopoulos y Tzannatos (1992), quienes estudiaron la brecha de ingresos en 15 países de ALC a finales de la década de los años ochenta. Entre sus hallazgos sobresale el hecho de que, por trabajos similares, las mujeres obtenían ingresos que en promedio representaban el 65% de los percibidos por los hombres. Asimismo, observaron que dos tercios de esta diferencia no estaba explicada por el nivel educativo o el capital humano, sino probablemente por factores normativos, prejuicios o discriminación. Es importante destacar que, según la literatura, si bien es cierto que la brecha total de ingresos se redujo y una parte significativa de esta reducción se explica por el incremento del nivel educativo de las mujeres, la brecha no explicada se mantiene (Chioda, 2011; Gasparini y Marchionni, 2015).⁶

Uno de los análisis más recientes para ALC sobre este tema lo realizó la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019a). Allí se estudiaron 17 países y se utilizó la técnica de descomposición de Ñopo (2008), comparando salarios entre personas con las mismas características observables. En primer lugar, se encontró que la brecha salarial no explicada por género disminuyó un par de puntos porcentuales entre 2012 y 2017. En segundo lugar, se detectó que esta brecha es mayor generalmente para los trabajadores autoempleados que para los empleados, y que se incrementa cuando en el hogar hay niños menores de seis años y cuando se trata de trabajo de tiempo parcial y/o informal. Por último, para el caso de Argentina se encontró que la brecha de género no explicada de ingresos laborales para autoempleados es la menor entre los 17 países estudiados, y que la participación laboral femenina es de un 56% versus un 73,6% para los varones.

A la luz de los hallazgos anteriores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019b) condujo un estudio en el mismo sentido, aunque utilizando esta vez la metodología Firpo, Fortin y Lemieux (2010) basada en el clásico Oaxaca-Blinder. A partir de un análisis de descomposición de las partes explicada y no explicada se obtuvieron resultados que varían entre los países. La parte explicada se relaciona con la existencia de diferenciales en las dotaciones, a saber, logros educativos, experiencia laboral y edad, entre otros factores, acompañada de una polarización y segregación profesional que tiende a asignar a las mujeres a las ocupaciones e industrias peor remuneradas. Por otro lado, la parte no explicada muestra tener un mayor peso en la determinación de la brecha salarial y sugiere la existencia de una discriminación de ingresos contra las mujeres.

Por su parte, Hoyos y Ñopo (2010) estimaron brechas salariales por género para 18 países de América Latina entre 1992 y 2007 utilizando la metodología de Ñopo. Para este período de estudio se encontró una caída promedio de 7 y 4 puntos porcentuales de las brechas explicada y no explicada respectivamente. La brecha disminuyó principalmente entre los trabajadores que comparten una o varias de las siguientes características: se encuentran en la parte inferior de la distribución de los ingresos, tienen hijos en el hogar, son autónomos, trabajan a tiempo parcial y/o habitan en zonas rurales. Estos son los segmentos del mercado laboral que previamente exhibían las disparidades de género más marcadas. La mayor parte de la reducción del componente no explicado de la brecha se produjo dentro de los diferentes segmentos del

⁶ Como se puede apreciar en el cuadro A1 del anexo, el promedio de años de educación de las mujeres pasó de 9,7 a 11,9 entre 1995 y 2021, mientras que el de los hombres aumentó de 9,6 a 11,2 en este mismo periodo.

mercado laboral, y no debido a su recomposición o cambio estructural. Por último, se evidenció la amplia heterogeneidad entre países: la brecha no explicada no se modificó en 12 de ellos, disminuyó en cuatro y aumentó en dos.

En un estudio del Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina de Trombetta y Cabezón (2020), los autores ofrecen una aproximación empírica más reciente en la que se cuantifica la brecha salarial. En dicho trabajo se estima un modelo de regresión lineal multivariada, una descomposición Oaxaca-Blinder y regresiones cuantílicas. Para estos efectos se utiliza la encuesta permanente de hogares en el período comprendido entre 2016 y 2019. La descomposición Oaxaca-Blinder implementada revela un efecto de dotaciones estadísticamente significativo con signo negativo que varía entre 13 y 15%, lo cual indicaría un diferencial salarial a favor de ellas. No obstante, el efecto coeficientes sí ofrece una diferencia de género en la estructura de las remuneraciones que se puede interpretar como discriminación. Finalmente se observa que la variable con mayor peso sobre el efecto dotaciones es la intensidad horaria, entendida como la tendencia de las mujeres a concentrarse en empleos de tiempo parcial.

En otro estudio sobre Argentina, Casal y Barham (2013) estudian las diferencias salariales de género empleando la descomposición Oaxaca-Blinder y la técnica de pareo de Ñopo con base en los datos de la encuesta permanente de hogares entre 1995 y 2003. Los resultados empíricos evidencian la existencia de una segmentación del mercado laboral en la cual las mujeres reciben una penalización salarial que se incrementa para aquellas que pertenecen al sector informal y tienen un mayor número de hijos.

Otra contribución a la literatura es el trabajo de Pal (2019) sobre Argentina con datos de 2018. Allí el autor desagrega las estimaciones de brechas según cuantiles siguiendo, en primer lugar, la función de influencia recentrada (RIF por su sigla en inglés). De ello se obtienen cuantiles no condicionales que se descomponen luego con la metodología Oaxaca-Blinder. A partir de allí se concluye que existe una brecha no explicada en desmedro de las mujeres cercana a 20 puntos porcentuales en la cola derecha de la distribución, que a su vez responde a un mayor retorno de los factores vinculados a la discriminación. Por otro lado, en la cola izquierda se evidenció una menor brecha, la cual responde a la existencia de diferencias en las dotaciones que responden a desigualdades en la distribución social de roles. Esta diferencia de resultados entre cuantiles respaldaría la teoría del techo de cristal⁷ y del suelo pegajoso.⁸

Por su parte, Paz (2019) estudia la brecha salarial de género en Argentina profundizando en los efectos heterogéneos entre personas con y sin pareja. Con base en la encuesta permanente de hogares de 2018, el autor encuentra una brecha salarial de género no explicada del 13% en favor de los hombres; esta brecha es también mayor en las parejas, lo cual sugeriría que quienes se encuentran en tal situación tienden a la división sexual de tareas del hogar. Las mujeres casadas, o bien se inclinarían a buscar empleos que compatibilicen las labores productivas con las

⁷ El techo de cristal se refiere al conjunto de normas implícitas dentro de las organizaciones que dificulta el ascenso a las mujeres a los puestos de alta jerarquía. Por ello se considera una barrera de género para avanzar en la escala laboral.

⁸ El suelo pegajoso hace alusión a la serie de impedimentos que tienen las mujeres o bien para ingresar o para mantenerse en el mercado laboral. Esta teoría tiene relación con las responsabilidades que se atribuyen al género femenino como son las labores domésticas y de cuidados, lo cual puede considerarse una restricción de tiempo en su contra.

reproductivas, o bien decidirían no participar del mercado laboral. En este estudio también se ofrece evidencia sobre el fenómeno del techo de cristal.

Existe una extensión de la descomposición Oaxaca-Binder que corresponde al procedimiento de Heckman (1979), utilizada para el caso de Argentina en el trabajo de Carranza y Alderete (2014). Allí se incluye una corrección por sesgo de selección muestral en la que se asume la probabilidad de que la persona participe o no en el mercado laboral. Esto evita el riesgo de subestimar el efecto de discriminación. Las conclusiones que arroja este trabajo apuntan a la existencia de una brecha de ingresos laborales favorable a los hombres luego de la corrección, incluso cuando las mujeres tienen una mayor dotación de capital humano. Por último, allí se señala que los determinantes de la menor participación laboral femenina están relacionados con características propias del hogar como la cantidad de hijos, el número de miembros y/o los ingresos familiares.

Por su parte, Esquivel (2007) estableció la presencia de una discriminación desfavorable a las mujeres usando datos de 2003 y 2006. Esta desventaja se podría explicar por diversos factores, entre ellos las barreras de acceso a ocupaciones de calidad y la misma segregación ocupacional, sea esta vertical u horizontal.

Cabe mencionar igualmente la existencia de una copiosa literatura en la cual se han abordado las inequidades de género en Argentina, bien sea usando otras metodologías o desde una perspectiva no empírica. Allí se ha considerado un abanico de factores que inciden en la brecha de ingresos entre los cuales destaca el acceso desigual al empleo y la restricción temporal que se produce por la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, 2020 y 2021). Otro factor relevante corresponde al ya mencionado techo de cristal, que puede diferir según el sector económico analizado (Rojo y Tumini, 2008). Asimismo, se incluye la territorialidad como un elemento que opera con distintas modalidades en las desigualdades de género (Abeles y Villafañe, 2022). Por último, se encuentra evidencia de discriminación en el acceso a insumos productivos como barrera al trabajo femenino (World Bank, 2014).

Finalmente, no se puede pasar por alto aquella literatura que subraya los efectos negativos de la pandemia del COVID, cuando se profundizaron las desigualdades interseccionales debido al impacto de los roles de género en la estructura económica y los sistemas sociales de cuidados (CEPAL, 2020). Aquí las mujeres, específicamente las jóvenes con nivel de escolaridad limitado, residentes en zonas urbanas y vinculadas al sector terciario, constituyeron el segmento más afectado por la crisis sanitaria en la medida en que disminuyeron sus probabilidades de inserción en el mercado laboral (Acevedo *et al.*, 2022), restringiendo por lo tanto su autonomía (CEPAL, 2022). Esta limitada independencia económica es un factor clave para la reproducción de la violencia contra las mujeres y diversidades, en la medida en que impide el pleno ejercicio de sus derechos (OBS, 2022; Batthyany y Sol, 2020).

2. Datos y estadísticas descriptivas

Las cifras utilizadas en este estudio provienen del banco de datos de las encuestas permanentes de hogares armonizadas por el BID. Se utilizó información de 25 encuestas de años contiguos entre 1995 y 2021, con excepción de 2003 cuando no se realizó. Se eligió 1995 como primer año, dado que es en ese punto cuando se comienza a recolectar información proveniente de encuestas permanentes de hogares en Argentina.

Los retos asociados a datos son importantes de destacar, dado que para que los datos sean comparables, tanto para los diferentes años como entre los diferentes países de América Latina y el Caribe, se requiere una armonización. Dicha armonización es realizada por el sistema de armonización de datos del BID.

Cabe señalar que a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los países, en Argentina la encuesta es solo representativa del ámbito urbano. El diseño y nivel de representatividad de estas encuestas es similar para los diferentes años, dado que son todas representativas para la población urbana de Argentina y se nutren de datos de las principales regiones del país.⁹ En el cuadro 1 se presenta la muestra tomada para personas entre 15 y 65 años, que es el rango de edad que se utilizará en el análisis en cada uno de los años, así como su representatividad en el total de la población argentina,¹⁰ desagregando el análisis por género y grupo etario.

Se puede apreciar que las proporciones de la muestra están muy apegadas a las proporciones de la población que representan. Además, la muestra está distribuida de forma pareja entre géneros, mientras que la variación de las proporciones de los grupos etarios está alineada con el envejecimiento de la población que se registra tanto en Argentina como en la mayoría de los países de ALC (Cardona Arango y Peláez, 2012). Igualmente se nota un incremento gradual del número de muestras a través del tiempo, de acuerdo con el crecimiento poblacional. Sin embargo, a partir de 2020 se evidencia un reducción que estaría relacionada con la dificultad de la toma de muestras por la crisis sanitaria.

Como primera aproximación al cálculo de la brecha de ingresos por género, en el cuadro 2 se presenta la estimación de los ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres.¹¹ El análisis se desagrega por grupo etario, nivel educativo, actividad económica, ocupación, formalidad, trabajador por cuenta propia y regiones. Adicionalmente, en el cuadro A1 del anexo se presenta la distribución por año y género de las características de la población ocupada que percibe ingresos, lo que permite tener una visión de cuáles son las características generales tanto de los hombres como de las mujeres.

⁹ Las regiones incluidas en la encuesta son Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Chubut, Ciudad de Buenos Aires, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán.

¹⁰ Se utilizan ponderaciones de peso de frecuencia.

¹¹ Se utilizan los ingresos laborales de la actividad principal y ponderaciones de peso de frecuencias.

Cuadro 1. Número de observaciones en las encuestas y su representatividad por género y grupo etario

	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2004	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género																		
Hombres	30.536	48%	30.597	48%	32.790	48%	29.439	48%	27.347	48%	25.025	48%	25.368	48%	25.120	48%	29.038	47%
Representatividad	6.223.549	48%	5.603.898	48%	6.823.272	48%	6.942.228	48%	7.101.646	48%	7.155.116	48%	7.282.193	48%	7.514.947	47%	7.258.289	48%
Mujeres	32.872	52%	33.112	52%	35.414	52%	32.235	52%	29.879	52%	27.399	52%	27.750	52%	27.730	52%	32.195	53%
Representatividad	6.692.980	52%	6.029.548	52%	7.266.671	52%	7.603.186	52%	7.788.226	52%	7.864.744	52%	8.008.196	52%	8.325.660	53%	7.853.317	52%
Edad																		
15-25	20.331	32%	20.649	32%	22.090	32%	19.947	32%	18.763	33%	17.192	33%	17.437	33%	17.219	33%	19.519	32%
Representatividad	4.023.281	31%	3.657.938	31%	4.344.865	31%	4.554.255	31%	4.738.613	32%	4.714.718	31%	4.876.724	32%	5.024.427	32%	4.571.843	30%
26-35	13.654	22%	13.732	22%	14.864	22%	13.455	22%	12.335	22%	11.124	21%	11.295	21%	11.369	22%	13.278	22%
Representatividad	2.624.985	20%	2.354.886	20%	2.955.431	21%	3.081.273	21%	3.126.124	21%	3.181.309	21%	3.198.040	21%	3.330.044	21%	3.381.491	22%
36-45	12.992	20%	12.952	20%	13.481	20%	12.224	20%	11.190	20%	10.208	19%	10.114	19%	9.949	19%	10.981	18%
Representatividad	2.567.121	20%	2.310.706	20%	2.662.204	19%	2.786.772	19%	2.826.800	19%	2.864.136	19%	2.825.450	18%	2.938.751	19%	2.827.347	19%
46-55	9.692	15%	9.667	15%	10.403	15%	9.551	15%	8.942	16%	8.379	16%	8.575	16%	8.606	16%	10.236	17%
Representatividad	2.092.196	16%	1.887.695	16%	2.363.843	17%	2.426.905	17%	2.509.124	17%	2.558.011	17%	2.612.760	17%	2.677.116	17%	2.502.208	17%
56-65	6.739	11%	6.709	11%	7.366	11%	6.497	11%	5.996	10%	5.521	11%	5.697	11%	5.707	11%	7.219	12%
Representatividad	1.608.946	12%	1.422.221	12%	1.763.600	13%	1.696.209	12%	1.689.211	11%	1.701.686	11%	1.777.415	12%	1.870.269	12%	1.828.717	12%
Total	63.408	100%	63.709	100%	68.204	100%	61.674	100%	57.226	100%	52.424	100%	53.118	100%	52.850	100%	61.233	100%
Representatividad	12.916.529	100%	11.633.446	100%	14.089.943	100%	14.545.414	100%	14.889.872	100%	15.019.860	100%	15.290.389	100%	15.840.607	100%	15.111.606	100%

Cuadro 1 (Continuación)

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género																
Hombres	28.978	47%	39.957	48%	38.790	48%	39.338	48%	38.290	48%	37.781	48%	36.676	48%	35.332	48%
Representatividad	7.345.119	48%	7.505.963	48%	7.694.574	48%	7.767.950	48%	7.847.450	48%	7.965.430	48%	8.113.547	49%	8.196.618	48%
Mujeres	32.045	53%	43.975	52%	42.479	52%	42.473	52%	41.282	52%	41.013	52%	39.611	52%	38.289	52%
Representatividad	7.965.411	52%	8.222.817	52%	8.333.570	52%	8.392.963	52%	8.490.697	52%	8.613.513	52%	8.614.180	51%	8.728.533	52%
Edad																
15-25	18.753	31%	25.810	31%	24.889	31%	25.150	31%	23.936	30%	23.348	30%	22.451	29%	21.523	29%
Representatividad	4.542.877	30%	4.598.584	29%	4.663.715	29%	4.675.134	29%	4.644.622	28%	4.691.898	28%	4.698.653	28%	4.691.006	28%
26-35	13.900	23%	19.356	23%	18.458	23%	18.219	22%	18.550	23%	18.572	24%	17.860	23%	17.086	23%
Representatividad	3.529.186	23%	3.717.659	24%	3.645.593	23%	3.639.475	23%	3.787.634	23%	3.864.820	23%	3.874.295	23%	3.938.455	23%
36-45	10.906	18%	15.008	18%	14.601	18%	14.661	18%	14.102	18%	13.814	18%	13.639	18%	13.437	18%
Representatividad	2.849.032	19%	2.921.711	19%	3.065.836	19%	3.111.710	19%	3.090.824	19%	3.149.802	19%	3.274.059	20%	3.379.582	20%
46-55	9.940	16%	13.418	16%	13.118	16%	13.374	16%	12.912	16%	12.582	16%	12.144	16%	11.635	16%
Representatividad	2.478.373	16%	2.483.552	16%	2.585.685	16%	2.669.526	17%	2.716.042	17%	2.619.426	16%	2.667.969	16%	2.642.684	16%
56-65	7.524	12%	10.340	12%	10.203	13%	10.407	13%	10.072	13%	10.478	13%	10.193	13%	9.940	14%
Representatividad	1.911.062	12%	2.007.274	13%	2.067.315	13%	2.065.068	13%	2.099.025	13%	2.252.997	14%	2.212.751	13%	2.273.424	13%
Total	61.023	100%	83.932	100%	81.269	100%	81.811	100%	79.572	100%	78.794	100%	76.287	100%	73.621	100%
Representatividad	15.310.530	100%	15.728.780	100%	16.028.144	100%	16.160.913	100%	16.338.147	100%	16.578.943	100%	16.727.727	100%	16.925.151	100%

Cuadro 1 (Continuación)

	2013		2014		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género																
Hombres	35.740	48%	38.973	48%	37.560	48%	37.416	48%	36.250	48%	37.120	48%	27.542	48%	32.123	48%
Representatividad	8.304.191	48%	8.545.794	49%	8.663.036	48%	8.772.873	48%	8.802.462	48%	9.057.692	49%	9.068.581	48%	9.383.370	49%
Mujeres	38.648	52%	42.279	52%	40.646	52%	40.200	52%	39.445	52%	39.675	52%	29.801	52%	34.565	52%
Representatividad	8.875.088	52%	9.065.090	51%	9.401.396	52%	9.409.296	52%	9.539.063	52%	9.573.488	51%	9.903.174	52%	9.728.938	51%
Edad																
15-25	21.709	29%	23.739	29%	22.021	28%	21.714	28%	20.981	28%	20.976	27%	15.546	27%	17.690	27%
Representatividad	4.839.061	28%	5.060.215	29%	5.020.324	28%	5.027.923	28%	5.032.309	27%	4.906.745	26%	5.161.155	27%	4.974.049	26%
26-35	16.770	23%	18.215	22%	16.738	21%	16.233	21%	16.110	21%	16.559	22%	12.055	21%	14.176	21%
Representatividad	3.910.246	23%	3.978.133	23%	3.830.355	21%	3.754.943	21%	3.814.395	21%	3.963.209	21%	4.106.006	22%	4.116.832	22%
36-45	13.728	18%	15.449	19%	15.567	20%	15.591	20%	15.187	20%	15.687	20%	11.573	20%	13.151	20%
Representatividad	3.475.049	20%	3.521.031	20%	3.547.051	20%	3.588.875	20%	3.660.625	20%	3.849.962	21%	3.965.667	21%	3.944.524	21%
46-55	11.803	16%	12.773	16%	12.707	16%	12.845	17%	12.713	17%	12.546	16%	9.632	17%	11.439	17%
Representatividad	2.621.659	15%	2.719.396	15%	3.002.034	17%	3.089.785	17%	3.204.464	17%	3.161.362	17%	3.166.572	17%	3.414.071	18%
56-65	10.378	14%	11.076	14%	11.173	14%	11.233	14%	10.704	14%	11.027	14%	8.537	15%	10.232	15%
Representatividad	2.333.264	14%	2.332.109	13%	2.664.668	15%	2.720.643	15%	2.629.732	14%	2.749.902	15%	2.572.355	14%	2.662.832	14%
Total	74.388	100%	81.252	100%	78.206	100%	77.616	100%	75.695	100%	76.795	100%	57.343	100%	66.688	100%
Representatividad	17.179.279	100%	17.610.884	100%	18.064.432	100%	18.182.169	100%	18.341.525	100%	18.631.180	100%	18.971.755	100%	19.112.308	100%

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

Cuadro 2. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004
General	95,6%	103,5%	98,8%	96,0%	100,8%	99,4%	98,2%	89,0%	98,5%
Edad									
15-25	104,9%	110,4%	113,8%	107,4%	118,6%	111,0%	112,5%	93,6%	99,6%
26-35	105,7%	111,2%	110,4%	101,1%	106,9%	107,6%	105,9%	94,2%	94,8%
36-45	91,0%	111,0%	100,2%	95,5%	97,0%	98,0%	95,2%	99,8%	99,9%
46-55	90,4%	92,7%	91,9%	85,8%	97,2%	91,3%	93,0%	80,6%	102,4%
56-65	84,4%	86,0%	69,2%	97,0%	85,2%	90,7%	85,6%	77,7%	93,2%
Nivel de educación									
Ninguna	111,5%	123,0%	93,0%	117,1%	118,5%	111,3%	106,1%	106,3%	99,2%
Primaria	96,3%	99,9%	99,0%	93,1%	94,8%	94,6%	94,3%	84,0%	91,7%
Secundaria	81,5%	87,3%	88,6%	84,6%	91,1%	87,5%	89,4%	81,6%	87,4%
Terciaria	69,1%	79,9%	68,3%	65,8%	69,0%	72,9%	71,8%	65,6%	83,6%
Sector económico									
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	30,4%	58,1%	91,3%	120,2%	86,9%	62,2%	61,1%	59,4%	78,0%
Explotación de minas y canteras	68,7%	91,0%	193,7%	113,3%	62,3%	144,8%	139,8%	181,2%	90,1%
Industria manufacturera	90,5%	113,2%	84,7%	87,9%	88,2%	84,4%	84,3%	65,0%	96,2%
Electricidad, gas y agua	70,0%	73,2%	91,1%	89,2%	118,3%	92,2%	94,0%	97,6%	96,0%
Construcción	146,8%	104,1%	92,6%	98,6%	117,7%	122,7%	82,1%	100,4%	128,9%
Comercio, restaurantes y hoteles	85,5%	85,8%	84,6%	86,4%	81,2%	87,9%	88,4%	90,7%	89,9%
Transporte y almacenamiento	123,9%	121,8%	131,4%	117,5%	130,4%	94,7%	137,3%	133,0%	165,1%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	78,5%	100,1%	90,0%	74,3%	80,8%	82,1%	90,7%	81,1%	101,0%
Servicios sociales y comunales	87,6%	85,2%	89,8%	85,0%	87,9%	90,1%	87,5%	82,0%	84,6%
Ocupación									
Profesional y técnico	77,4%	81,7%	83,4%	78,9%	81,4%	85,9%	82,5%	82,7%	87,5%
Director o funcionario superior	74,1%	155,8%	61,1%	81,5%	72,5%	68,0%	79,2%	55,8%	114,1%
Administrativo y nivel intermedio	107,8%	101,9%	108,8%	92,4%	96,2%	93,5%	93,6%	92,7%	88,2%
Comerciantes y vendedores	84,9%	90,9%	82,6%	89,4%	87,5%	85,3%	93,9%	89,5%	86,2%
En servicios	100,5%	101,4%	101,6%	93,9%	97,9%	98,5%	96,6%	86,5%	103,2%
Trabajadores agrícolas	51,0%	274,8%	72,6%	137,8%	81,4%	126,5%	29,3%	31,6%	82,7%
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	88,7%	76,4%	85,1%	77,3%	80,6%	84,7%	81,9%	77,0%	89,2%
FFAA	68,3%	205,5%	60,6%	109,3%	42,2%	84,0%	65,3%	62,0%	100,4%
Otras	72,3%	71,5%	84,9%	64,3%	90,2%	74,7%	103,5%	74,1%	215,5%
Formalidad									
Informal	91,8%	108,0%	94,8%	89,3%	96,6%	96,5%	89,6%	77,7%	93,4%
Formal	99,3%	99,1%	102,7%	102,4%	104,5%	102,0%	106,3%	100,4%	105,7%
Cuenta propia									
No cuenta propia	94,3%	99,4%	99,3%	95,4%	100,1%	97,5%	97,2%	86,4%	96,6%
Cuenta propia	102,8%	124,2%	98,6%	100,1%	105,9%	110,3%	104,0%	106,6%	114,4%
Regiones									
Buenos Aires	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	101,3%	104,0%	84,2%	96,9%
Catamarca	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	107,5%	100,6%	101,7%	105,6%
Chaco	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	98,8%	99,1%	86,5%	108,9%
Chubut	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	90,4%	85,2%	82,3%	94,3%
Ciudad de Buenos Aires	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	85,8%	78,4%	85,6%	91,8%
Córdoba	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	99,4%	97,1%	89,7%	100,2%
Corrientes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	97,0%	100,2%	96,2%	92,9%
Entre Ríos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	108,4%	112,9%	101,6%	108,0%
Formosa	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	93,4%	103,7%	87,2%	106,6%
Jujuy	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	99,9%	97,7%	97,1%	96,3%
La Pampa	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	112,2%	104,0%	102,1%	88,5%
La Rioja	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	113,0%	102,8%	106,1%	98,9%
Mendoza	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	112,8%	107,8%	107,8%	101,2%
Misiones	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	99,5%	110,7%	97,8%	93,1%
Neuquén	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	101,6%	98,4%	107,8%	98,7%
Río Negro	n.d.	90,1%	n.d.						
Salta	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	90,2%	97,8%	92,7%	84,5%
San Juan	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	95,7%	86,9%	103,6%	94,9%
San Luis	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	104,5%	133,3%	97,6%	100,5%
Santa Cruz	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	106,7%	105,7%	103,0%	84,8%
Santa Fe	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	97,0%	105,6%	84,5%	101,0%
Santiago del Estero	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	112,1%	107,0%	111,1%	111,8%
Tierra del Fuego	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	95,4%	101,8%	103,0%	99,7%
Tucumán	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	99,4%	99,2%	99,9%	88,6%

Cuadro 2 (Continuación)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
General	103,2%	94,9%	95,0%	99,4%	100,5%	102,3%	100,3%	102,8%
Edad								
15-25	103,0%	103,1%	98,0%	94,2%	100,7%	105,3%	96,9%	105,8%
26-35	122,6%	101,8%	96,5%	102,3%	102,2%	102,6%	103,2%	98,3%
36-45	96,9%	103,5%	93,0%	107,4%	94,9%	105,6%	101,5%	106,6%
46-55	93,5%	72,9%	96,3%	92,5%	97,9%	97,6%	96,6%	97,0%
56-65	87,2%	98,7%	90,9%	91,1%	104,7%	96,9%	96,8%	102,4%
Nivel de educación								
Ninguna	90,7%	94,9%	93,4%	81,1%	81,2%	88,1%	92,9%	91,8%
Primaria	87,7%	86,1%	84,8%	80,6%	88,0%	85,4%	84,6%	89,1%
Secundaria	87,9%	87,4%	84,0%	90,4%	85,5%	88,3%	87,4%	88,9%
Terciaria	94,1%	69,8%	82,8%	91,1%	91,7%	93,0%	91,7%	98,0%
Sector económico								
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	59,0%	66,8%	48,5%	166,2%	143,3%	119,1%	118,9%	122,0%
Explotación de minas y canteras	1.362,9%	111,9%	76,2%	82,4%	94,5%	65,6%	94,6%	76,2%
Industria manufacturera	85,1%	78,1%	75,8%	90,3%	88,9%	93,6%	88,7%	86,0%
Electricidad, gas y agua	96,9%	103,7%	111,6%	111,1%	87,3%	101,8%	67,4%	99,0%
Construcción	145,9%	152,3%	114,0%	168,6%	170,4%	157,0%	174,5%	146,0%
Comercio, restaurantes y hoteles	89,5%	93,2%	87,8%	88,6%	85,0%	90,0%	91,3%	99,3%
Transporte y almacenamiento	110,1%	115,5%	138,1%	94,8%	112,1%	110,8%	115,5%	101,3%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	100,6%	65,6%	91,1%	101,3%	89,4%	95,8%	95,3%	102,5%
Servicios sociales y comunales	82,6%	87,8%	80,2%	81,0%	85,9%	85,6%	81,6%	84,2%
Ocupación								
Profesional y técnico	85,6%	104,3%	95,8%	88,7%	97,1%	94,8%	83,9%	101,3%
Director o funcionario superior	167,9%	70,7%	103,5%	116,1%	103,5%	100,5%	103,0%	122,5%
Administrativo y nivel intermedio	92,4%	92,3%	79,9%	90,3%	87,9%	95,1%	87,5%	92,3%
Comerciantes y vendedores	88,6%	85,4%	80,0%	85,6%	81,4%	85,3%	83,2%	91,9%
En servicios	102,3%	103,0%	99,0%	96,6%	103,6%	102,0%	102,9%	96,7%
Trabajadores agrícolas	76,5%	75,4%	67,3%	391,4%	87,8%	220,9%	114,4%	72,3%
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	93,0%	91,0%	94,4%	90,0%	93,2%	108,8%	95,6%	96,7%
FFAA	104,6%	102,2%	101,5%	93,3%	109,9%	88,3%	98,3%	89,9%
Otras	114,4%	124,9%	77,4%	87,5%	90,6%	131,8%	69,3%	142,1%
Formalidad								
Informal	101,4%	82,8%	89,5%	91,8%	89,8%	94,5%	95,4%	99,4%
Formal	106,0%	108,0%	101,2%	106,2%	108,3%	108,1%	103,9%	104,9%
Cuenta propia								
No cuenta propia	101,2%	91,3%	93,1%	97,5%	99,8%	100,8%	98,7%	101,9%
Cuenta propia	113,8%	112,9%	103,3%	106,4%	97,9%	107,8%	103,9%	104,4%
Regiones								
Buenos Aires	97,0%	100,8%	94,1%	98,7%	99,0%	101,0%	99,1%	99,2%
Catamarca	93,9%	97,6%	109,3%	112,1%	107,7%	106,5%	108,0%	101,0%
Chaco	117,1%	111,5%	101,3%	111,5%	107,7%	108,5%	101,6%	115,0%
Chubut	96,7%	85,8%	86,6%	90,3%	91,6%	87,0%	85,7%	87,2%
Ciudad de Buenos Aires	108,1%	97,0%	81,9%	91,2%	92,2%	97,8%	91,4%	102,9%
Córdoba	96,6%	94,9%	101,7%	101,0%	103,1%	100,9%	96,1%	101,9%
Corrientes	98,6%	109,3%	104,3%	133,2%	111,2%	108,0%	107,3%	116,7%
Entre Ríos	97,1%	101,3%	97,0%	109,1%	102,1%	106,7%	104,3%	100,9%
Formosa	83,9%	95,3%	92,8%	95,3%	100,2%	99,4%	101,2%	98,9%
Jujuy	86,6%	108,2%	100,2%	105,0%	104,7%	109,3%	110,2%	107,9%
La Pampa	88,2%	109,7%	114,5%	108,6%	104,7%	105,6%	97,8%	104,2%
La Rioja	94,7%	108,1%	109,9%	113,3%	108,4%	109,8%	110,9%	102,4%
Mendoza	105,9%	95,7%	93,7%	101,0%	105,0%	107,5%	108,7%	101,0%
Misiones	102,1%	102,0%	95,0%	96,5%	110,2%	87,0%	89,2%	113,8%
Neuquén	108,8%	87,8%	98,7%	98,5%	103,5%	77,9%	95,4%	99,9%
Río Negro	n,d,	95,9%	95,6%	103,9%	106,8%	109,0%	106,1%	106,3%
Salta	106,5%	104,3%	106,5%	100,0%	104,2%	104,9%	102,1%	105,0%
San Juan	94,0%	103,5%	102,1%	109,5%	117,7%	110,0%	111,9%	107,2%
San Luis	96,3%	99,8%	93,8%	98,6%	106,5%	101,3%	101,7%	104,9%
Santa Cruz	94,0%	99,8%	104,0%	107,7%	105,0%	86,1%	96,6%	97,7%
Santa Fe	106,6%	101,7%	96,5%	93,8%	99,0%	101,6%	104,8%	104,5%
Santiago del Estero	113,3%	107,6%	102,7%	107,7%	119,8%	119,1%	120,9%	117,9%
Tierra del Fuego	102,6%	90,9%	109,8%	100,6%	99,4%	101,9%	100,4%	97,8%
Tucumán	96,5%	27,2%	110,1%	105,9%	106,0%	116,1%	113,1%	113,5%

Cuadro 2 (Continuación)

	2013	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021
General	100,0%	102,3%	103,8%	100,4%	99,5%	98,2%	104,1%	96,2%
Edad								
15-25	102,4%	103,0%	109,9%	110,4%	103,1%	101,8%	112,9%	93,9%
26-35	102,0%	105,8%	101,5%	102,1%	100,0%	102,9%	101,8%	100,6%
36-45	103,8%	103,5%	104,9%	99,1%	102,4%	94,0%	96,3%	89,7%
46-55	89,8%	100,9%	98,9%	96,3%	95,9%	99,8%	107,8%	99,7%
56-65	93,5%	87,8%	99,1%	91,1%	88,5%	87,4%	104,7%	95,5%
Nivel de educación								
Ninguna	87,6%	104,3%	95,9%	93,9%	80,1%	121,5%	93,7%	99,9%
Primaria	87,7%	89,1%	89,9%	99,5%	90,8%	84,0%	105,0%	84,3%
Secundaria	90,6%	89,3%	90,0%	87,2%	85,2%	86,7%	86,7%	85,2%
Terciaria	89,6%	96,1%	92,0%	89,2%	92,7%	87,8%	86,2%	84,3%
Sector económico								
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	127,0%	84,5%	103,1%	136,7%	114,7%	80,6%	675,0%	170,7%
Explotación de minas y canteras	94,2%	109,1%	41,8%	89,5%	108,3%	167,0%	88,9%	129,6%
Industria manufacturera	84,1%	86,0%	86,9%	80,3%	81,9%	82,0%	74,7%	77,8%
Electricidad, gas y agua	97,7%	82,9%	105,9%	85,7%	73,3%	109,0%	104,9%	131,0%
Construcción	158,5%	124,8%	156,2%	267,2%	133,6%	142,2%	147,9%	119,4%
Comercio, restaurantes y hoteles	91,7%	84,1%	88,3%	86,4%	85,3%	87,2%	82,0%	81,6%
Transporte y almacenamiento	102,0%	100,9%	108,7%	116,3%	105,4%	126,7%	112,4%	121,8%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	100,7%	98,0%	102,7%	101,4%	97,8%	94,2%	104,5%	94,8%
Servicios sociales y comunales	82,5%	87,2%	85,8%	84,1%	86,5%	83,8%	84,4%	81,4%
Ocupación								
Profesional y técnico	98,3%	91,9%	102,1%	99,6%	94,8%	94,5%	89,1%	96,9%
Director o funcionario superior	114,0%	97,2%	146,6%	n,d	n,d	n,d	132,4%	141,2%
Administrativo y nivel intermedio	88,0%	95,6%	95,8%	92,5%	96,3%	91,4%	103,9%	91,5%
Comerciantes y vendedores	87,0%	80,4%	92,4%	83,2%	83,1%	85,5%	69,5%	84,0%
En servicios	97,8%	103,7%	89,4%	90,2%	90,0%	88,4%	105,1%	97,4%
Trabajadores agrícolas	110,7%	82,7%	124,8%	87,4%	99,6%	112,2%	229,2%	44,8%
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	92,3%	95,0%	90,7%	85,9%	84,2%	82,8%	100,3%	94,5%
FFAA	91,6%	99,0%	103,5%	99,5%	90,0%	97,0%	107,6%	103,7%
Otras	136,7%	141,9%	106,3%	95,1%	99,2%	111,5%	120,5%	97,0%
Formalidad								
Informal	97,1%	97,5%	99,8%	99,1%	95,1%	93,0%	96,7%	87,7%
Formal	100,5%	104,7%	105,8%	101,2%	103,8%	102,1%	105,8%	103,7%
Cuenta propia								
No cuenta propia	99,1%	101,3%	102,6%	101,5%	99,7%	98,3%	103,9%	96,1%
Cuenta propia	98,6%	102,3%	101,8%	91,1%	93,9%	95,4%	97,3%	94,6%
Regiones								
Buenos Aires	97,7%	99,0%	99,6%	96,5%	98,5%	95,9%	98,5%	99,3%
Catamarca	111,4%	116,8%	107,0%	110,9%	100,6%	106,5%	121,5%	109,0%
Chaco	115,3%	117,9%	103,8%	114,7%	100,4%	101,8%	90,5%	104,7%
Chubut	91,6%	88,3%	94,9%	89,3%	87,5%	89,8%	103,7%	94,7%
Ciudad de Buenos Aires	95,3%	99,5%	101,8%	101,8%	91,9%	90,5%	99,2%	73,6%
Córdoba	94,7%	105,4%	108,4%	93,7%	98,6%	99,1%	96,8%	99,1%
Corrientes	101,8%	101,2%	95,1%	107,9%	100,3%	102,7%	96,1%	97,7%
Entre Ríos	104,8%	108,5%	111,6%	105,3%	105,9%	103,0%	109,9%	109,2%
Formosa	100,2%	97,5%	105,6%	107,9%	112,1%	106,3%	129,7%	91,4%
Jujuy	110,2%	104,8%	109,7%	106,9%	102,3%	111,1%	108,8%	91,3%
La Pampa	111,9%	100,6%	109,9%	107,0%	111,7%	100,6%	94,8%	97,8%
La Rioja	106,3%	102,5%	103,2%	107,0%	110,9%	108,2%	117,8%	114,4%
Mendoza	100,0%	101,4%	106,9%	104,1%	104,4%	98,1%	107,2%	97,8%
Misiones	101,1%	106,5%	101,7%	99,7%	91,6%	90,8%	100,3%	94,7%
Neuquén	99,3%	98,5%	116,0%	97,2%	100,9%	91,3%	110,6%	91,2%
Río Negro	105,1%	108,1%	115,5%	100,2%	112,0%	121,2%	118,3%	102,5%
Salta	99,1%	100,7%	105,3%	100,2%	103,0%	96,1%	97,1%	98,5%
San Juan	119,9%	109,5%	115,4%	105,8%	105,5%	107,3%	105,6%	102,3%
San Luis	99,6%	96,6%	112,3%	116,4%	112,3%	108,1%	124,7%	116,1%
Santa Cruz	98,9%	100,2%	104,5%	97,6%	93,7%	90,8%	149,4%	108,7%
Santa Fe	107,1%	103,3%	99,5%	94,8%	97,3%	100,3%	104,6%	97,6%
Santiago del Estero	105,6%	100,9%	120,6%	119,1%	106,1%	101,5%	108,3%	108,1%
Tierra del Fuego	101,8%	102,6%	99,3%	109,4%	95,4%	93,2%	97,4%	94,9%
Tucumán	97,3%	105,4%	108,6%	115,1%	107,9%	108,5%	120,9%	101,1%

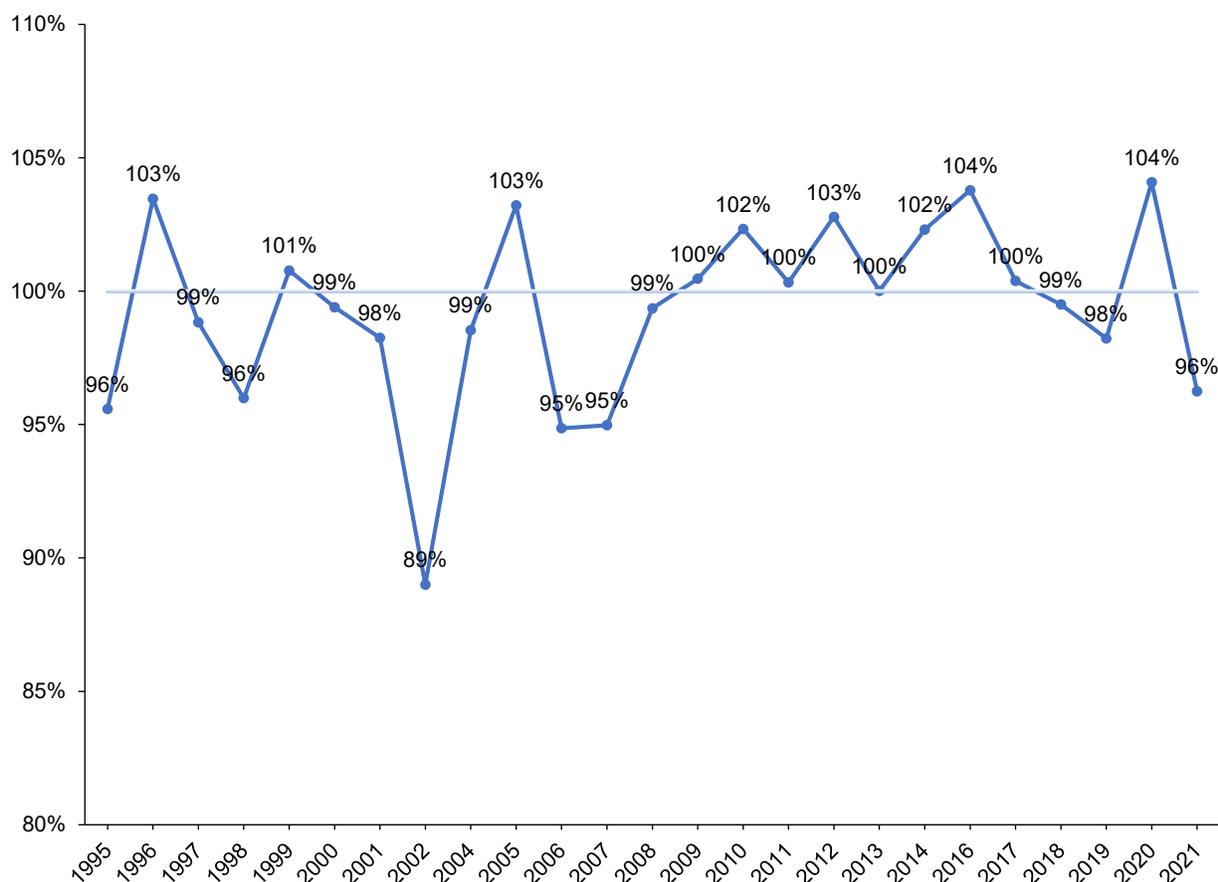
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

n.d.: no disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

En el gráfico 3 se puede apreciar la evolución del ingreso por hora de las mujeres versus el de los hombres. Allí se observa que sus ingresos son bastante parejos y que fluctúan alrededor de la paridad. Resalta el año 2002, cuando se presentó una fuerte crisis económica en Argentina cuyos efectos fueron incluso más pronunciadas entre las mujeres, quienes ese año percibieron un ingreso promedio por hora correspondiente al 89% del de los hombres. En el año 2021 -- último del estudio--, el ingreso promedio de aquellas representaba un 96% del de los hombres.

Gráfico 3. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres*



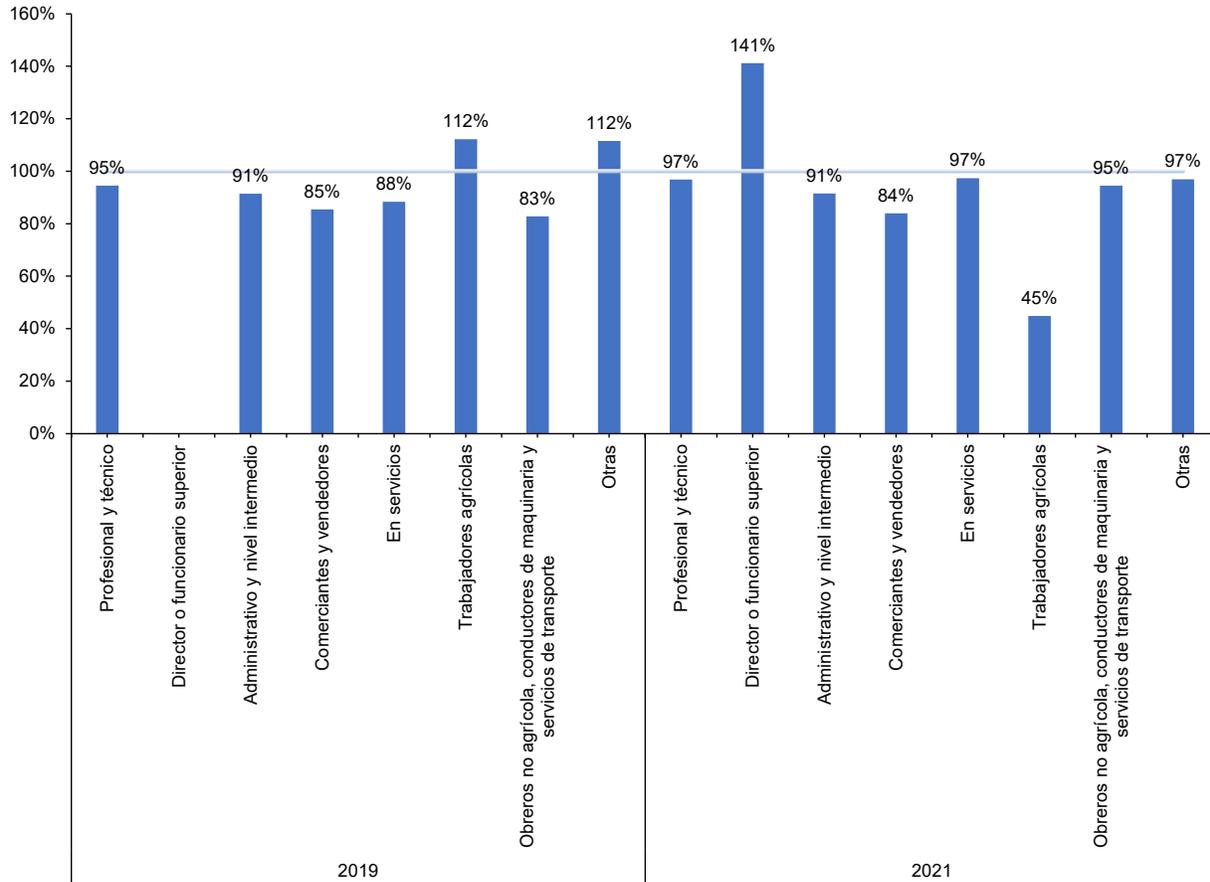
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Se realiza el análisis por ocupación, observando la situación antes y después de 2020, año en que la economía argentina y mundial se vieron afectadas por la irrupción de la COVID-19. En el gráfico 4 se puede apreciar que el año 2019 existía una diferencia a favor de los hombres en casi todas las ocupaciones, con una excepción clara en los trabajadores agrícolas. Posteriormente, en 2021 se observa que se profundiza este patrón y que solamente en las ocupaciones de director o funcionario superior las mujeres no registran desventaja salarial. Cabe notar, sin embargo, que en este tipo de actividad la muestra es bastante reducida, de modo que para 2021 la representación de mujeres en estos cargos era solo del 2%, como se puede apreciar en el cuadro A2. Lo anterior podría producir un sesgo de selección, es decir, que las pocas mujeres

que se encuentren en estas ocupaciones tengan un perfil laboral muy alto y por lo tanto salarios más elevados.

Gráfico 4. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres por ocupación*



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

3. Metodología

Como se indicó anteriormente, se utilizarán dos metodologías para abordar la brecha de ingresos por género: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.

Descomposición Blinder-Oaxaca

Esta primera estrategia para cuantificar la evolución de la brecha de ingresos por género permite descomponerla en dos partes. La primera es aquella que está explicada por las diferentes variables de control que se utilizan para capturar el capital humano, entre ellas la educación, la experiencia laboral y la ocupación. La segunda parte es la que no puede ser explicada por estas variables y que podría estar asociada a normativas diferenciadas por género, prejuicios, sesgos o discriminación, es decir, del tipo de las expuestas por Becker (1957). Esta brecha no explicada se originaría en preferencias personales o de tipo estadístico, es decir, cuando los empleadores usan características grupales para evaluar características personales. Un ejemplo de ello es el hecho de que las empresas consideran que las mujeres en edad fértil son más propensas a tener hijos que las mujeres mayores, y por lo tanto a interrumpir sus carreras. Bajo este supuesto pagarían salarios más bajos a las que se encuentran en edad fértil para compensar la mayor probabilidad de perder a la trabajadora, tal y como lo explican Hoyos, Ñopo y Peña (2010). El método de Blinder-Oaxaca utiliza las ecuaciones de salario tipo Mincer (1974) que, como se indica en Jann (2008), permiten dividir la diferencia de ingresos laborales en:

- (i) una parte explicada por diferencias grupales y características individuales como la educación y la experiencia laboral
- (ii) un segundo componente residual no explicado.

Dados dos grupos integrados por hombres (H) y mujeres (M), la variable explicada (a saber, el logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad), y un grupo de variables explicativas X como son la educación y la experiencia, entre otras, se busca dar cuenta de la diferencia media del ingreso entre ambos grupos a partir de las variables explicativas X.

$$EGap = E(Y_H) - E(Y_M) \quad (1)$$

Donde $E(Y_g)$ denota la esperanza del logaritmo de ingreso laboral, que es la variable de interés, y g puede ser H, si la ecuación se realiza para hombres, o M si se realiza para mujeres. Se emplea una ecuación tipo Mincer para explicar el ingreso de la forma $Y_g = \alpha_g + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{gik} + \varepsilon_{gi}$. Esta expresión puede ser reemplazada en la ecuación [1]:

$$EGap = E \left(\alpha_H + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Hik} + \varepsilon_{Hi} \right) - E \left(\alpha_M + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Mik} + \varepsilon_{Mi} \right) \quad (2)$$

$$EGap = \widehat{\alpha}_H + \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\alpha}_M - \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Mik} \quad (3)$$

Reordenando, es posible identificar la contribución de las variables explicativas a las diferencias entre los grupos:

$$EGap = (\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M) + \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} (\widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\beta}_{Mik}) + \sum_{i=1}^k (\overline{X}_{Hik} - \overline{X}_{Mik}) \widehat{\beta}_{Hik} \quad (4)$$

donde el último componente de esta ecuación corresponde a la brecha de ingresos de la cual dan cuenta las variables explicativas, mientras que los dos primeros componentes corresponden a las diferencias no explicadas.

El modelo se estimó utilizando la siguiente especificación:

$$yhora_i = \beta_0 + \sum_{i=1}^3 \beta_i gaedu_i + \beta_4 exp_i + \beta_5 exp_i^2 + \sum_{i=6}^9 \beta_i gedad_i + \beta_{10} casado_i + \beta_{11} men6_i + \beta_{12} cnt_prop_i + \sum_{i=13}^{20} \beta_i rama_i + \sum_{i=21}^{28} \beta_i ocupa_i + \beta_{29} formal_i + \sum_{i=30}^n \beta_i region_i + \epsilon_i \quad (5)$$

Donde:

- $yhora_i$ son el logaritmo de los ingresos laborales nominales por hora;
- $gaedu_i$ son las variables dicotómicas que indican los tres niveles educativos máximos alcanzados que se señalan en el cuadro 2 con respecto a la categoría base, a saber, ningún nivel educativo
- exp_i son los años de experiencia estimados, los cuales se calculan como la edad menos los años de educación;
- $gedad_i$ son cuatro variables dicotómicas que indican los grupos etarios del cuadro 2, usando como categoría base el segmento de 25-35 años;
- $casado_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona está casada;
- $men6_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si hay menores de seis años que viven en el hogar;
- cnt_prop_i es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es trabajadora por cuenta propia o independiente;
- $rama_i$ son las variables dicotómicas referidas a las diferentes actividades económicas en que se desempeñan las personas, usando como categoría base agricultura, caza, silvicultura y pesca;

- $ocupa_i$ son seis variables dicotómicas referidas a las diferentes ocupaciones de las personas encuestadas;

- $formal_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el sector formal;

- y $region_i$ son las variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes regiones del país;

Esta descomposición se realiza de forma separada para mujeres y hombres. Si bien este método se encuentra ampliamente popularizado en la literatura, tiene algunas limitaciones. Por un lado, supone una relación entre características explicativas e ingresos que podría no ser cierta. Por otro lado, el modelo es únicamente informativo en la medida en que aborda cómo se descompone la brecha, lo cual no implica una relación causal. Por último, el método no restringe su comparación a individuos con características comparables. El modelo de Ñopo (2008) nace precisamente cuando se busca solucionar la primera y la última limitación mencionadas.

Descomposición de Ñopo

En Ñopo (2008) se presenta un método de descomposición no paramétrico. Siguiendo el mismo objetivo del modelo de Blinder-Oaxaca, aquel considera las diferencias de ingreso a lo largo de la distribución de ingresos y no solo en el promedio.

El modelo de Ñopo restringe la comparación únicamente a las diferencias entre hombres y mujeres con características comparables (soporte común). Esto permite generar un contrafactual sintético de individuos al parear hombres y mujeres con características observables idénticas, sin necesidad de suponer ninguna forma funcional en la relación entre variables explicativas e ingresos.

Lo anterior se realiza por medio de características discretas y por eso no exige que se haga mediante pareo por puntaje de propensión (*Propensity Score Matching*) u otra noción de distancia entre las características de hombres y mujeres (Ñopo 2008).

Este procedimiento genera tres grupos:

(i) Mujeres y hombres pareados (soporte común).

(ii) Mujeres con características observables para las que no existen hombres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto de la empleada doméstica” o *Maid Effect*.

(iii) Hombres para los que no existen mujeres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto del alto ejecutivo” o *CEO Effect*.

El método permite que aquellos hombres y mujeres que presentan características idénticas formen parte de un soporte común, logrando desagregar la diferencia en ingresos por las características observadas y no observadas. Entre tanto, el cálculo de los efectos de empleada doméstica y alto ejecutivo se realiza entre las personas que quedan por fuera de este soporte común. El efecto de la empleada doméstica se refiere a aquellas mujeres que, dadas sus características, no tienen pares masculinos con características comparables. Lo anterior se asocia tradicionalmente con aquellas mujeres que tienen trabajos de menor jerarquía

complementarios a sus funciones en el hogar. Por su parte, el efecto del alto ejecutivo se refiere a aquellos hombres que, dadas sus características, ocupan cargos de máxima jerarquía y no tienen pares femeninos con características comparables.

Por lo tanto, el modelo descompone la brecha de ingreso o, más específicamente, la diferencia del logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad, en cuatro elementos:

$$\delta = \delta_X + \delta_F + \delta_M + \delta_0$$

(6)

Donde δ representa la diferencia total de ingresos por género; δ_X representa la diferencia de ingresos relacionada con las características observables; δ_F es la medición del efecto de la empleada doméstica; δ_M es la medición del efecto del alto ejecutivo; y δ_0 representa la diferencia de ingresos no explicada. Esta última, como se señaló anteriormente, podría estar relacionada con temas de sesgo y discriminación. Cabe notar que el componente no explicado de este modelo tiene la misma lógica del modelo de Blinder-Oaxaca, lo cual permite comparar ambas estimaciones.

El modelo de Ñopo no está exento de limitaciones. Al igual que el modelo de Blinder-Oaxaca, es únicamente informativo sobre la manera en que se descompone la brecha, pero no implica una relación causal. Además, debido a que el pareo se construye con variables discretas, la probabilidad de encontrar una persona con las mismas características y dotaciones, tanto para hombres como mujeres, disminuye a medida que se incrementa el número de variables explicativas, es decir, reduce el soporte común, como bien lo señalan Enamorado, Izaguirre, y Ñopo (2009). Este problema se conoce como la “maldición de la dimensión” y es la razón por la cual en el modelo de Ñopo se debe analizar con cautela la inclusión de nuevas variables.

Otra limitación que comparten ambas metodologías es que se pueden controlar únicamente por características observables y, en el caso específico de este estudio, solo por las características incluidas en las encuestas permanentes de hogares armonizadas por el BID. En ese sentido, la brecha de ingresos por género también podría verse afectada por características que no se observan en la encuesta como pueden ser las de tipo actitudinal, el esfuerzo y las preferencias por las tareas del mercado laboral o las del hogar, entre otras, las cuales podrían estar siendo omitidas en el análisis y así generar un sesgo en los estimadores por omisión de variable relevante. Chioda (2011) ofrece un ejemplo pertinente donde muestra que las preferencias y actitudes entre hombres y mujeres frente al trabajo realizado en el mercado laboral pueden no ser idénticas.

Con el propósito de lograr mayor comparabilidad y consistencia, en este estudio se decidió realizar ambas estimaciones. Dicho enfoque permitirá que ambas puedan ser comparadas con otros estudios que utilicen cualquiera de las dos metodologías, además de que puedan ser comparadas entre sí dado que comparten una lógica común. Los dos modelos usaron como variable dependiente el ingreso por hora, lo cual permite calcular la brecha de ingresos por género. Las variables explicativas que se utilizan en el modelo de Ñopo son:

$$gaedu_i, edad_i, casado_i, men6_i, cnt_prop_i, rama_i, ocupa_i, formal_i.$$

Nótese que aquí no se agregan las variables que miden la experiencia y la región para mantener alto el soporte común, es decir, para no caer en la “maldición de la dimensión”. Lo anterior tomando en cuenta que la variable experiencia está construida con la información relativa a la edad y la educación, que ya forman parte de las variables explicativas de la regresión, y que el modelo ya controla si la persona vive en el área urbana o rural.¹²

En el caso de las estimaciones de Blinder-Oaxaca se utilizaron errores estándares robustos y pesos probabilísticos para ser consistentes con la estructura de la encuesta, mientras que en el modelo de descomposición de Ñopo se utilizaron pesos de frecuencia, que es lo que permite la metodología.

Cabe señalar que al contemplar únicamente los salarios observados de las personas ocupadas, ambos modelos pueden sufrir de un sesgo de selección. Dado que la participación laboral es mayor entre los hombres, a menudo puede presentarse el caso de que aquellas mujeres que estén destinadas a recibir un salario más bajo no ingresen al mercado laboral, a diferencia de los hombres, para quienes el salario potencial podría tener un menor impacto en la participación laboral. De ser así, los modelos presentados en este estudio estarían subestimando la brecha. Sin embargo, el aumento de la participación femenina podría estar atenuando este sesgo, lo cual podría hacer más difícil la comparación en el tiempo.

Nótese que esta investigación usa variables de control similares a las presentadas en estudios pasados sobre la brecha de ingresos de América Latina y el Caribe como son los de Hoyos y Ñopo (2010) y Ñopo (2012).

¹² Los cálculos no incluidos en el modelo mostraban que la agregación de estas variables disminuía significativamente el soporte común y aumentaba la desviación estándar de las variables, pero que no modificaba los resultados generales.

4. Resultados

En el cuadro 3 se presentan los resultados de la estimación de la descomposición Blinder-Oaxaca. Allí se puede apreciar que, en los 25 años abarcados por el cálculo, la brecha de ingresos promedio por hora entre los géneros osciló entre -3 y 11%¹³ sin mostrar un patrón claro en el tiempo, como se observa en el gráfico 5.

En todos los periodos, las variables explicadas estarían ayudando a cerrar la brecha, mostrando un efecto en la misma, mientras que la parte no explicada estaría dando cuenta de su totalidad.

En el cuadro 4 se presenta la descomposición de la brecha según las diferentes variables explicativas agregadas. Allí se aprecia que la brecha explicada por la educación es negativa y estadísticamente significativa, lo cual quiere decir que el nivel educativo de las trabajadoras --en promedio más alto que el de los hombres (cuadro A1)-- estaría reduciendo la brecha total de ingresos. Asimismo, se observa que la experiencia, así como las actividades económicas y las ocupaciones en las que se desempeña la mayoría de las mujeres, también estarían contribuyendo a reducir la brecha total de ingresos.

Por otro lado, las características personales y familiares como son la edad, el estado civil y la presencia de menores en el hogar, así como la proporción de trabajo por cuenta propia, tienen un efecto positivo y estadísticamente significativo en la brecha de ingresos, aunque se reduce su importancia en el tiempo.

Finalmente, la región del país donde residan los trabajadores (hombres y mujeres) tendría un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre la brecha, lo cual quiere decir que el hecho de que las trabajadoras se encuentren en mayor proporción en las áreas urbanas (cuadro A1) también estaría reduciendo las desigualdades de ingresos por género.

¹³ Calculada como $diferencia/ghora_{mujer}$, la brecha explicada se calcula como $diferencia_{explicada}/ghora_{mujer}$, mientras que la brecha no explicada se calcula como $diferencia_{no\ explicada}/ghora_{mujer}$.

Cuadro 3. Descomposición Blinder-Oaxaca*
(Ingreso por hora)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008
Diferencial													
Estimación Hombre	4,119*** (0,0723)	3,847*** (0,0720)	3,711*** (0,0621)	3,978*** (0,0626)	3,675*** (0,0517)	3,667*** (0,0535)	3,647*** (0,0625)	3,696*** (0,106)	4,023*** (0,0452)	4,938*** (0,0519)	6,487*** (0,435)	8,286*** (0,115)	10,00*** (0,140)
Estimación Mujer	3,877*** (0,0694)	3,929*** (0,141)	3,627*** (0,0565)	3,771*** (0,0669)	3,645*** (0,0572)	3,640*** (0,0608)	3,570*** (0,0597)	3,327*** (0,0692)	3,876*** (0,0597)	4,946*** (0,249)	5,985*** (0,0895)	7,669*** (0,0951)	9,703*** (0,169)
Diferencia	0,241* (0,100)	-0,0819 (0,158)	0,0844 (0,0839)	0,207* (0,0916)	0,0301 (0,0771)	0,0271 (0,0810)	0,0765 (0,0864)	0,369** (0,127)	0,147 (0,0749)	-0,00745 (0,255)	0,502 (0,444)	0,617*** (0,150)	0,301 (0,220)
Descomposición													
Explicada	-0,558*** (0,0794)	-0,591*** (0,110)	-0,595*** (0,0741)	-0,629*** (0,0655)	-0,691*** (0,0586)	-0,675*** (0,0636)	-0,527*** (0,0643)	-0,521*** (0,0972)	-0,422*** (0,0519)	-0,436** (0,137)	-0,657*** (0,0920)	-0,801*** (0,108)	-1,056*** (0,143)
No explicada	0,799*** (0,113)	0,509* (0,215)	0,680*** (0,0764)	0,836*** (0,0934)	0,721*** (0,0809)	0,702*** (0,0794)	0,604*** (0,0948)	0,890*** (0,128)	0,568*** (0,0867)	0,429 (0,364)	1,160** (0,398)	1,418*** (0,191)	1,357*** (0,291)
Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de las mujeres)													
Total	6%	-2%	2%	5%	1%	1%	2%	11%	4%	0%	8%	8%	3%
Explicada	-14%	-15%	-16%	-17%	-19%	-19%	-15%	-16%	-11%	-9%	-11%	-10%	-11%
No explicada	21%	13%	19%	22%	20%	19%	17%	27%	15%	9%	19%	18%	14%
Observaciones	14.593	17.182	32.739	30.151	27.379	24.728	23.725	24.087	34.517	35.199	48.726	45.359	47.045

Estadístico t en paréntesis

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Diferencial												
Estimación hombre	11,73*** (0,130)	14,68*** (0,137)	19,34*** (0,216)	23,52*** (0,279)	30,72*** (0,356)	39,47*** (0,348)	69,81*** (0,666)	90,57*** (0,931)	114,9*** (1,145)	168,1*** (2,134)	227,3*** (5,644)	348,9*** (10,54)
Estimación mujer	11,61*** (0,127)	14,80*** (0,179)	19,14*** (0,221)	23,99*** (0,283)	30,61*** (0,366)	40,05*** (0,428)	71,76*** (0,845)	90,36*** (1,159)	113,7*** (1,206)	164,0*** (1,823)	234,9*** (5,894)	331,8*** (5,407)
Diferencia	0,123 (0,181)	-0,126 (0,225)	0,196 (0,309)	-0,476 (0,397)	0,112 (0,511)	-0,581 (0,552)	-1,948 (1,076)	0,205 (1,487)	1,125 (1,663)	4,145 (2,807)	-7,590 (8,161)	17,11 (11,84)
Descomposición												
Explicada	-1,729*** (0,149)	-2,085*** (0,176)	-2,829*** (0,225)	-3,141*** (0,362)	-4,226*** (0,405)	-5,564*** (0,394)	-9,483*** (0,781)	-10,37*** (1,212)	-12,28*** (1,131)	-17,25*** (2,064)	-36,70*** (6,673)	-42,85*** (12,08)
No explicada	1,852*** (0,235)	1,958*** (0,268)	3,025*** (0,356)	2,665*** (0,609)	4,338*** (0,670)	4,983*** (0,638)	7,535*** (1,178)	10,58*** (2,034)	13,40*** (1,723)	21,40*** (3,464)	29,11** (11,22)	59,96** (21,33)
Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de las mujeres)												
Total	1%	-1%	1%	-2%	0%	-1%	-3%	0%	1%	3%	-3%	5%
Explicada	-15%	-14%	-15%	-13%	-14%	-14%	-13%	-11%	-11%	-11%	-16%	-13%
No explicada	16%	13%	16%	11%	14%	12%	11%	12%	12%	13%	12%	18%
Observaciones	44.863	44.964	44.350	42.708	42.662	46.186	36.180	38.336	37.554	39.495	25.776	32.907

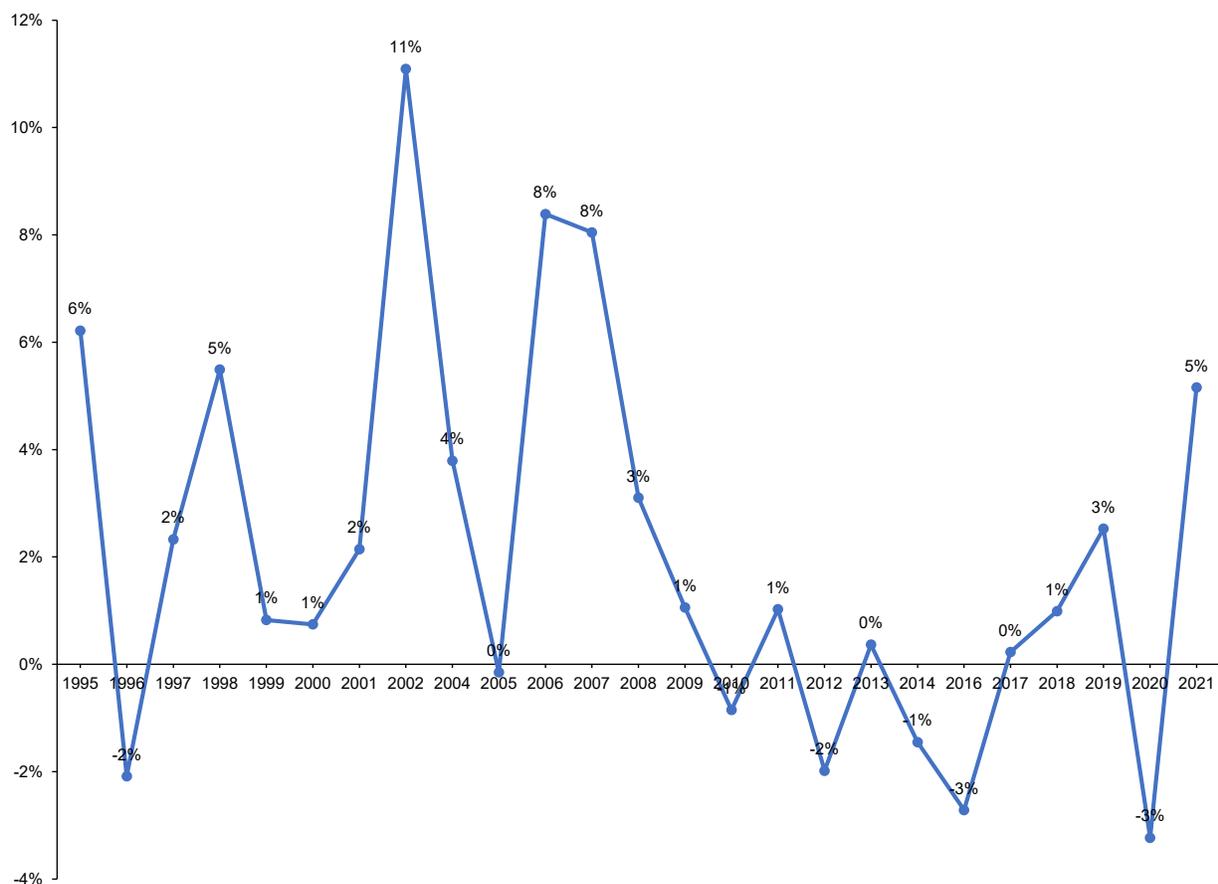
Estadístico t en paréntesis

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilísticos.

Gráfico 5. Brecha de ingresos total estimada mediante la descomposición Blinder-Oaxaca*



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

En el cuadro 5 se presentan los resultados de la descomposición de Ñopo. Allí se observa una brecha de ingresos por género en la mayoría de los años (16 de los 25 considerados), llegando a un valor de 11%. Al igual que con los resultados del modelo de Blinder-Oaxaca, la reducción de la brecha respondería a las variables explicativas, mientras que la mayor parte de esta se debe tanto a factores no explicados por las variables analizadas, como a lo que Ñopo (2008) ha denominado el “efecto del alto ejecutivo” (*CEO Effect*). Por su parte, el “efecto de la empleada doméstica” (*Maid Effect*) estaría ayudando a cerrar la brecha desde por lo menos el inicio del presente siglo. Si bien es cierto que existen pequeñas diferencias entre las estimaciones realizadas a partir de Blinder-Oaxaca y las obtenidas a partir de Ñopo --que en lo fundamental están relacionadas--, ambos métodos se utilizan siguiendo las prácticas comunes registradas en la literatura internacional, y sus diferencias se deben a aspectos metodológicos.

El soporte común para los diferentes años, tanto para hombres como mujeres, no es en ningún caso menor al 30%. Este valor es similar al de los modelos para países de ALC que se emplean en Hoyos y Ñopo (2010) y Ñopo (2012), los cuales utilizan variables de control similares a las presentadas en este estudio. Al igual que con el modelo Blinder-Oaxaca, no se registra una tendencia en el tiempo y la brecha oscila a través de este, aunque en su mayor parte a favor de los hombres.

Cuadro 5. Descomposición de Ñopo*
(Ingreso por hora)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(Total)	6%	-1%	2%	5%	1%	1%	2%	11%	4%	0%	8%	7%	3%	1%	-1%	1%	-2%	0%	-2%	-3%	0%	1%	2%	-3%	4%
(No explicada)	7%	1%	10%	15%	9%	17%	13%	12%	12%	8%	14%	12%	16%	9%	9%	14%	20%	19%	10%	9%	13%	9%	10%	7%	8%
(CEO Effect)	3%	1%	1%	2%	3%	-2%	-2%	5%	-3%	-3%	-10%	0%	-7%	-5%	-6%	-8%	-6%	-8%	-7%	-11%	-13%	-12%	-12%	-13%	-5%
(Maid Effect)	-1%	0%	-1%	-2%	-1%	1%	3%	0%	0%	-4%	1%	0%	3%	3%	2%	5%	5%	4%	4%	8%	8%	8%	8%	12%	8%
(Explicado)	-4%	-4%	-7%	-10%	-10%	-15%	-12%	-6%	-5%	-2%	4%	-5%	-9%	-6%	-6%	-10%	-20%	-14%	-9%	-8%	-7%	-4%	-4%	-9%	-7%
% Hombres	63%	63%	65%	68%	67%	38%	35%	32%	43%	42%	44%	43%	42%	44%	43%	43%	41%	42%	45%	41%	42%	42%	43%	32%	39%
% Mujeres	86%	89%	92%	91%	89%	55%	54%	52%	63%	63%	67%	66%	64%	64%	66%	64%	63%	63%	67%	60%	61%	60%	61%	47%	56%
Error estándar	1%	2%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	6%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

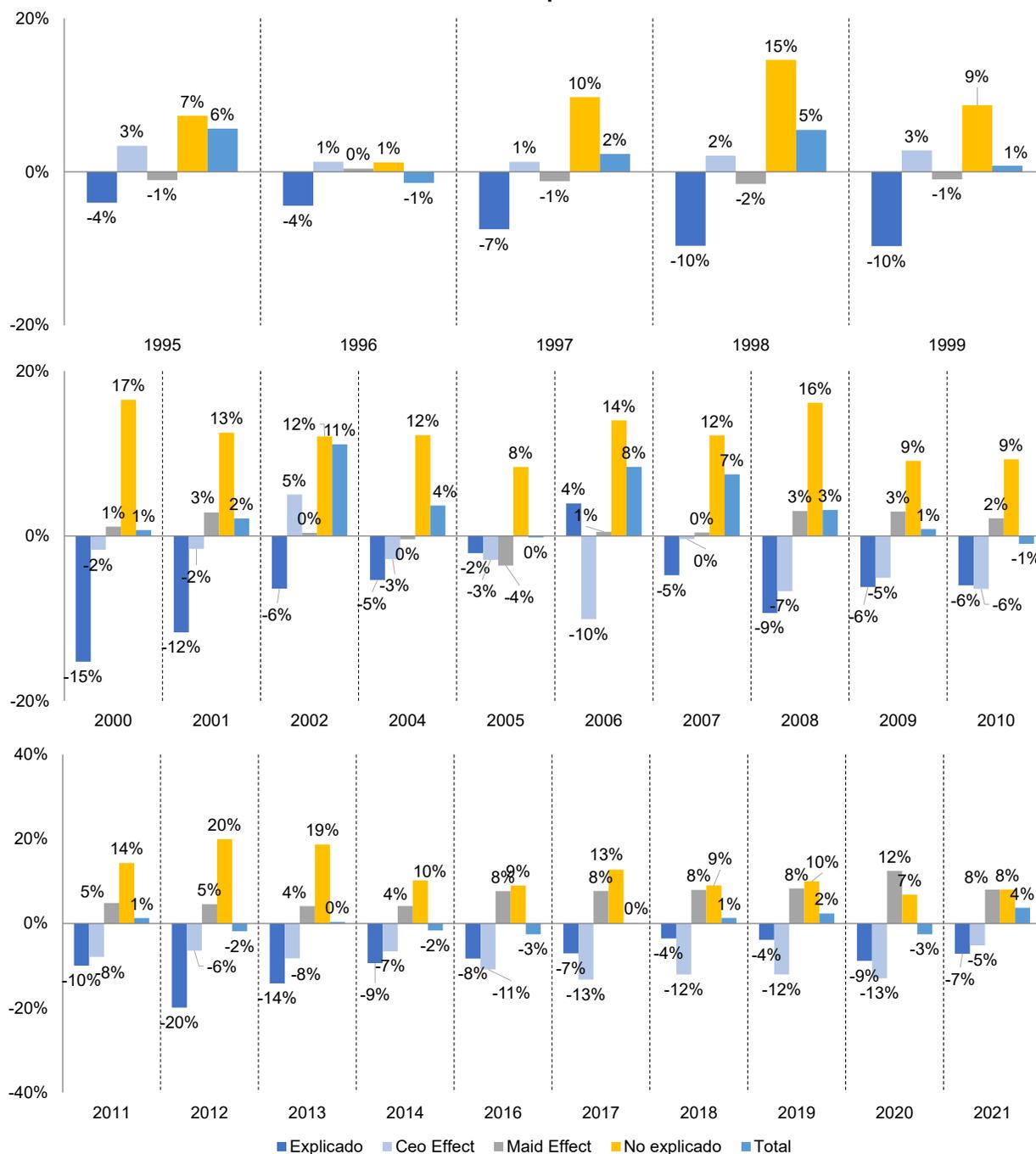
*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

En el gráfico 6 también se presenta la evolución de la brecha de ingresos por género estimada usando la descomposición de Ñopo. Se puede observar que la parte no explicada (barra amarilla) se mantuvo alta en la mayoría de los años, aunque con una tendencia decreciente en el tiempo, siendo las excepciones 2012, 2013 y 2020.

Por otro lado, para 2021 el componente explicado por las variables utilizadas en el modelo también estaría ayudando a cerrar la brecha en un 7%, mientras que el no explicado estaría causando una brecha del 8%. Este último es la diferencia en los ingresos percibidos por las mujeres, lo cual se debe a otros factores no observables como son los sesgos y discriminación arriba mencionados. En su conjunto, sin el mayor nivel de educación, el buen perfil laboral y el efecto del alto ejecutivo, la brecha sería un 12% mayor en 2021¹⁴.

¹⁴ El 12% corresponde a la suma de la brecha explicada (7%) y el efecto del alto ejecutivo (5%).

Gráfico 6. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca y de Ñopo*

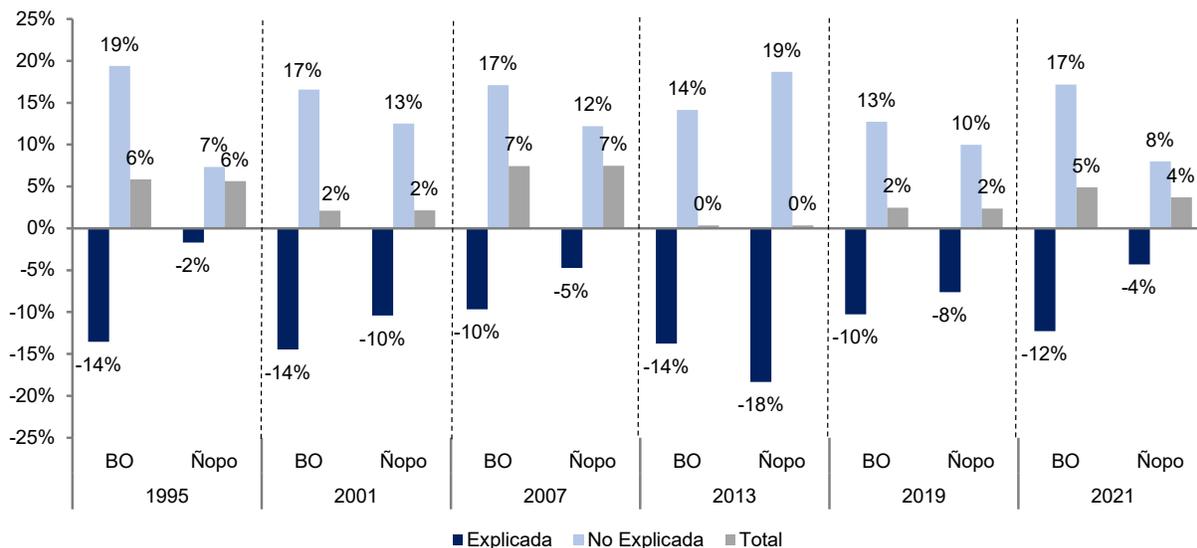


Fuente: Elaboración propia con base en encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.
*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

En el gráfico 7 se comparan las brechas de ingreso por género, calculadas con ambas metodologías para los años 1995, 2001, 2007, 2013, 2019 y 2021. Se eligieron estos años para mantener intervalos de tiempo constantes e intentar obtener una imagen pre y post 2020, año en que irrumpió la crisis de la COVID-19. Se incluye tanto el componente explicado como el no

explicado. Sobresale el hecho de que ambas metodologías son consistentes en mostrar que para todos los años existe una brecha de ingresos no explicada a favor de los hombres, y que las variables explicativas compensan esta situación reduciendo la brecha.

Gráfico 7. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca (BO) y de Ñopo*



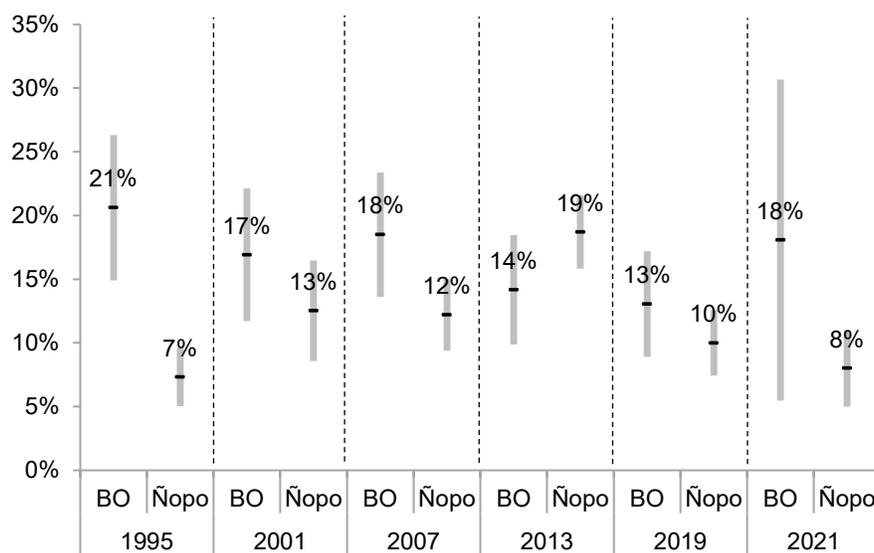
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Nota: Para la metodología de Ñopo, el dato del componente explicado se calcula como la sumatoria del componente explicado, el del efecto del alto ejecutivo y el de la empleada doméstica.

Por otra parte, en el gráfico 8 se presenta la evolución de la brecha no explicada para los mismos periodos usados en el gráfico 7. Allí se incluyen intervalos de confianza para 1,96 desviaciones estándar por encima y por debajo del estimador. Esto permite apreciar que ambas metodologías muestran una brecha de ingresos no explicada estadísticamente significativa para los diferentes años analizados, siendo estadísticamente igual para ambas metodologías al 95% de significancia estadística, excepto en el año 1995 cuando la brecha no explicada es estadísticamente mayor cuando se emplea la metodología de Blinder-Oaxaca.

Gráfico 8. Brecha de ingresos no explicada estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca y de Ñopo

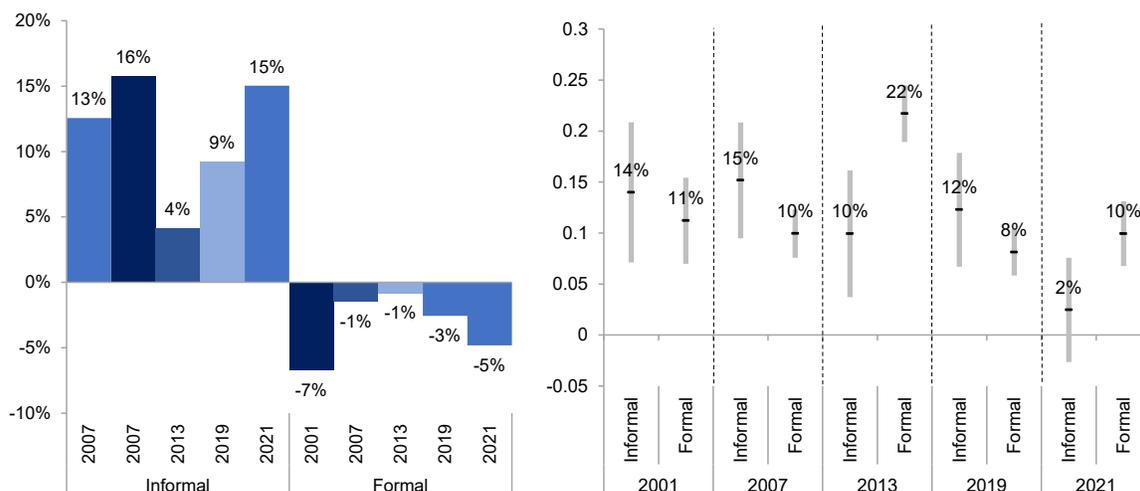


Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.
 Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

Además, la descomposición de Ñopo permite desagregar la brecha de ingresos para las categorías de las diferentes variables explicativas. En el gráfico 8 se presenta la brecha de ingresos --tanto total como no explicada-- por estado de formalidad. Allí se evidencia una clara distinción en la brecha total entre las personas que trabajan en el sector formal y aquellas que lo hacen en el informal. Se registra una brecha elevada de ingresos por género entre las personas vinculadas al sector informal, mientras que en el sector formal esta es menor e incluso a favor de las mujeres.

Por otro lado, la brecha no explicada es estadísticamente significativa tanto en el sector formal como en el informal. En el gráfico 9 se agregan intervalos de confianza utilizando 1,96 desviación estándar por encima y por debajo del estimador, es decir, al 95% del nivel de significancia. Allí se aprecia que esta brecha ha descendido ligeramente en el tiempo.

Gráfico 9. Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de Ñopo por formalidad
Brecha total Brecha no explicada



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

La situación de la brecha en el sector informal puede deberse a la falta de una legislación laboral que norme las relaciones de dependencia y las prácticas empresariales que prevalecen allí, lo cual adquiere relevancia dado que en Argentina la informalidad laboral se acerca al 47% a nivel general (cuadro A1), siendo del 46% para las mujeres y del 47% para los hombres en 2021.

5. Conclusiones

De acuerdo con los hallazgos del presente estudio, si bien a nivel agregado la brecha de ingresos total de género oscila entre valores positivos y negativos, y parece mostrar una tendencia a reducirse, en la mayoría de los años es desfavorable a las mujeres, lo cual se explica plenamente por factores no observables en las encuestas permanentes de hogares. Lo anterior implica que variables como la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, y la región del país no son factores que explican la brecha, de lo cual se concluye que esta podría estar relacionada en mayor medida con temas de normativas, sesgos o discriminación, que con características o preferencias individuales.

Esta brecha es más profunda entre personas que trabajan en el sector informal. Asimismo, es heterogénea entre ocupaciones, pero estadísticamente significativa en la mayor parte de ellas. Esto sugiere que la brecha de ingresos no justificable entre hombres y mujeres no ha disminuido de manera constante en las últimas dos décadas, lo que limita las oportunidades de percibir ingresos para las mujeres. Por otra parte, se pudo apreciar también que la brecha es menor para aquellas que trabajan en el sector formal.

Las principales variables que estarían contribuyendo a cerrar la brecha salarial de género en Argentina son la educación, la experiencia, y las actividades y ocupaciones donde se desarrolla en mayor medida la actividad laboral de las mujeres. Por otro lado, las características personales y familiares como la edad, el estado civil y la presencia de menores en el hogar, representarían factores generadores de brecha de ingresos por género a favor de los hombres; lo mismo sucede con el trabajo por cuenta propia. Por otra parte, se encontró que la variable región también estaría coadyuvando a reducir la brecha de ingresos, debido a la elevada proporción de mujeres que trabaja en áreas del país que exhiben un alto dinamismo económico.

Estas conclusiones coinciden en su mayoría con la literatura sobre brechas de ingreso por género en Argentina. Al igual que Hoyos y Ñopo (2010), se determinó que la brecha no explicada continúa siendo muy significativa en el país, si bien a diferencia de otros países de ALC, en Argentina no se registra una brecha de ingresos explicada a favor de los hombres. Por el contrario, dadas las dotaciones de capital humano, se esperaría que las mujeres tuvieran un salario mayor. En concordancia con autores como Chioda (2011) y Gasparini y Marchionni (2015), la educación es un factor relevante para cerrar la brecha, dado el aumento en la proporción de mujeres que han finalizado sus estudios secundarios. Al igual que OIT (2019a), aquí se concluye que la brecha no explicada persiste y se presenta primordialmente entre trabajadores de bajos ingresos y entre cuentapropistas o informales.

En consonancia con los hallazgos de Esquivel (2007), Paz (2019), y Trombetta y Cabezón (2020) aquí se establece que el factor no observable (tradicionalmente interpretado como discriminación) es el principal responsable de la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres. Al igual que Carranza y Alderete (2014), en este estudio se encontró que la mayor dotación de capital humano, es decir, el mejor perfil laboral de las mujeres compensa en parte esta desventaja. Por otra parte, y como sucede en el trabajo de Casal y Barham (2013), aquí se establece que la brecha es más pronunciada en el sector informal.

El presente documento contribuye al diagnóstico de la evolución de la situación de la brecha de ingresos laborales por género año por año en Argentina entre 1995 y 2021. Las conclusiones que aquí se ofrecen adquieren relevancia dado que, para que las políticas públicas se basen en

evidencia, es fundamental contar con datos y estimaciones confiables que puedan servir como insumo para la toma de decisiones de los responsables por la formulación de las políticas públicas.

Las conclusiones previamente expuestas quedan abiertas a la posibilidad de ser complementadas por futuros análisis a través de una mayor desagregación y profundización de la brecha de ingresos para grupos de personas con diferentes características específicas. Lo mismo en lo que se refiere a la utilización de nuevos recursos que permitan mejorar la cuantificación de la brecha de ingresos y sus determinantes. Por último, se plantea la necesidad de hacer un estudio particular sobre las consecuencias que la pandemia ha tenido --y sigue teniendo-- en la brecha de ingresos en Argentina.

Referencias

- Abeles, M. y Villafañe S. 2022. Las desigualdades de género desde una perspectiva territorial en la Argentina (LC/TS.2022/144-LC/BUE/TS.2022/14), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M. 2022. Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe. Documento de trabajo del BID No. 1402. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T. y Rouanet, L. 2022. Gender Differences in Socio-Emotional Skills and Economic Outcomes. World Bank Policy Research Working Paper No. 10197. World Bank, Washington, DC.
- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. 2009. New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. IDB Working Papers Series, IDB-WB 109. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Ammerman, C., y Groysberg, B. 2021. *Glass Half-broken: Shattering the Barriers that Still Hold Women Back at Work*. Boston: Harvard Business Press.
- Batthyany, K. y Sol, A. 2020. Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio, Nueva Época No. 25*, Córdoba, Argentina.
- Becker, G. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- Bordón, P., Canals, C. y Mizala, A. 2020. The Gender Gap in College Major Choice in Chile. *Economics of Education Review*, 77, 102011.
- Bustelo, M., Suaya, A. y Vezza, E. 2021. Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC. Nota Técnica N.º IDB-TN-02235. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. y Viollaz, M. 2021. The Gender Pay Gap in Brazil: It Starts with College Students' Choice of Major. Technical Note N° IDB-TN-02099. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Cardona Arango, D., & Peláez, E. (2012). Envejecimiento poblacional en el siglo XXI: oportunidades, retos y preocupaciones. *Revista Salud Uninorte*, 28(2), 335-348.
- Carranza, J. y Alderete, M. 2014. La brecha de ingresos por género en Argentina: Descomposición de la discriminación contra trabajadores independientes y trabajadores asalariados. *Revista de Economía Laboral* 11, 65-99.
- Casal, M. y Barham, B. 2013. Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, 111.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2020. Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago.
- , 2022. La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago.

Chioda, L. 2011. Work and Family, Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance". World Bank, Washington, D.C. Conference Edition.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. 2020. Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Consultado en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf.

----- . 2021. Protagonistas del crecimiento. Las brechas de género en la economía argentina. 4to trimestre 2021.

Enamorado, T., Izaguirre, C. y Ñopo, H. 2009. Gender Wage Gaps in Central American Countries Evidence from a Non-Parametric Approach. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-111. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Esquivel, V. 2007. Género y diferenciales de salarios en la Argentina. En Marta Novick y Héctor Palomino (coordinadores). *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2007. ISBN 978-84-96571-68-6, páginas 363-392.

Firpo, S., Fortin, M. y Lemieux, T. 2009. Decomposition Methods in Economics. *Handbook of Labor Economics*, Vol.4, Part A, pp. 1-102.

Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V. 2022. *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*. Washington, DC: Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Gasparini, L. y Marchionni, M, editores. 2015. Overview. En *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas, CEDLAS.

Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 153-161.

Hoyos, A. y Ñopo, H. 2010. Evolution of Gender Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to "New Century, Old Disparities." IDB Working Paper Series No. 176, Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Hoyos, A., Ñopo H. y Peña, X. 2010. The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-174. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Jann, B. 2008. The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, No. 4, pp. 453–479.

Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11(4): 181-209.

Mincer, J. 1974. Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.

Ñopo, H. 2008. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, No. 2: 290-299.

----- . 2012. *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC; Inter-American Development Bank.

Oaxaca, R.L. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, No. 3: 693-709. <http://dx.doi.org/10.2307/2525981>.

Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género (OBS). 2022. Informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción. Segundo trimestre.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019a. *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16).

----- 2019b. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

Pal, J.M. 2019. Brechas de género: una exploración más allá de la media. Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 255, noviembre. CEDLAS-Universidad Nacional de La Plata.

Paz, J. 2019. La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*, vol. 22, No. 1, enero-junio: 1-27.

Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. 1992. Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force. World Bank Policy Research Working Paper 856. World Bank, Washington, DC.

Rojo, S. y Tumini, L. 2008. Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

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

Urquidi, M. y Chalup, M. 2023. Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. Nota Técnica IDB-TN-02650. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidi, M., Chalup, M. y Durand, G. 2022. Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay. Un análisis de su evolución en el periodo 2002 a 2019. Nota Técnica IDB-TN-02525. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidi, M., Valencia, H. y Durand, G. 2021. Brecha de ingresos laborales por género en Bolivia. Un análisis de su evolución en el periodo 1993 a 2018. *Revista de Análisis Económico–Economic Analysis Review*, 36(2), 95-124.

World Economic Forum. 2022. The Global Gender Gap Report 2022. Disponible en <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>.

World Bank. 2014. Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs. Disponible en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/884131468332686103/pdf/892730WP0Box3800report0Feb-02002014.pdf>.

Anexos

Cuadro A1. Distribución de las características de la población ocupada que percibe ingresos por año y género, hombres (h) y mujeres(m)

	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2004		2005		2006		2007		2008	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Años de educación	9.6	9.7	9.7	9.8	9.8	10.0	9.9	10.1	10.0	10.2	10.1	10.3	10.1	10.4	10.2	10.5	10.5	10.8	10.5	10.9	10.1	10.6	10.3	10.6	10.3	10.7
Ninguno	10%	11%	10%	11%	10%	11%	9%	10%	8%	9%	8%	9%	8%	8%	8%	7%	7%	8%	7%	7%	6%	6%	6%	5%	5%	5%
Primaria	56%	49%	55%	50%	54%	49%	54%	49%	54%	48%	53%	47%	52%	47%	51%	45%	48%	43%	47%	43%	48%	42%	46%	41%	46%	41%
Secundaria	27%	30%	27%	30%	28%	30%	28%	30%	30%	31%	30%	32%	31%	33%	31%	34%	34%	34%	34%	35%	35%	36%	36%	37%	36%	37%
Terciaria	8%	10%	8%	10%	8%	11%	8%	11%	8%	12%	9%	12%	9%	13%	9%	13%	11%	15%	11%	15%	11%	16%	12%	17%	12%	17%
Años de experiencia	20.0	20.8	19.9	20.6	19.8	20.7	19.5	20.2	19.4	19.8	19.4	19.9	19.2	19.8	19.4	19.6	19.3	19.7	19.2	19.7	19.6	20.0	19.6	20.3	19.7	20.2
15-25	33%	30%	32%	31%	32%	29%	32%	30%	33%	31%	32%	30%	33%	31%	32%	31%	29%	31%	28%	30%	28%	30%	28%	28%	30%	28%
26-35	20%	21%	21%	20%	21%	21%	22%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	22%	22%	23%	23%	24%	23%	23%	23%	22%	23%
36-45	20%	20%	20%	20%	19%	19%	19%	20%	18%	20%	19%	19%	18%	19%	19%	19%	19%	18%	19%	18%	19%	19%	19%	19%	19%	19%
46-55	16%	17%	16%	16%	16%	18%	16%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	16%	17%	16%	17%	16%	16%	16%	16%	17%	16%
56-65	12%	13%	12%	13%	12%	13%	11%	12%	11%	12%	11%	12%	11%	12%	11%	12%	12%	13%	12%	13%	12%	13%	12%	14%	12%	14%
Casados	58%	57%	58%	56%	57%	56%	57%	55%	56%	53%	57%	54%	55%	53%	56%	54%	56%	54%	55%	53%	55%	53%	55%	53%	55%	53%
Niños menores de 6 años en el hogar	30%	31%	31%	32%	31%	33%	28%	30%	28%	30%	29%	31%	29%	31%	28%	30%	28%	30%	28%	30%	28%	30%	28%	29%	27%	29%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%
Explotación de minas y canteras	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Industria manufacturera	21%	12%	19%	11%	20%	10%	19%	10%	18%	10%	17%	9%	17%	9%	16%	8%	17%	10%	18%	10%	18%	10%	18%	9%	18%	9%
Electricidad, gas y agua	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Construcción	11%	0%	12%	1%	12%	0%	13%	0%	13%	1%	12%	1%	12%	0%	11%	0%	12%	0%	14%	1%	14%	1%	14%	1%	15%	0%
Comercio, restaurantes y hoteles	25%	20%	24%	20%	23%	21%	24%	22%	24%	20%	25%	22%	25%	22%	24%	18%	24%	20%	23%	19%	24%	20%	23%	21%	23%	21%
Transporte y almacenamiento	11%	2%	12%	2%	12%	2%	11%	2%	12%	3%	12%	3%	12%	2%	11%	2%	9%	1%	9%	1%	9%	1%	9%	1%	9%	1%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	9%	9%	9%	10%	10%	9%	10%	9%	10%	10%	11%	9%	9%	9%	10%	9%	10%	8%	10%	9%	10%	9%	11%	10%	10%	10%
Servicios sociales y comunales	20%	56%	21%	56%	20%	57%	20%	56%	20%	56%	21%	56%	22%	57%	26%	61%	25%	59%	24%	59%	22%	58%	22%	57%	22%	57%
Buenos Aires	n.d.	48%	46%	48%	46%	47%	46%	49%	47%	49%	47%	48%	48%	48%	48%	48%	48%									
Catamarca	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Chaco	n.d.	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%									
Chubut	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Ciudad de Buenos Aires	n.d.	13%	14%	13%	14%	13%	13%	12%	14%	12%	13%	12%	13%	12%	13%	12%	12%									
Córdoba	n.d.	7%	7%	7%	7%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	7%	6%	6%	6%									
Corrientes	n.d.	2%	1%	2%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Entre Ríos	n.d.	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%									
Formosa	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Jujuy	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
La Pampa	n.d.	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%									
La Rioja	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Mendoza	n.d.	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%									
Misiones	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Neuquén	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Río Negro	n.d.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									
Salta	n.d.	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%									
San Juan	n.d.	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%									
San Luis	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%									
Santa Cruz	n.d.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									
Santa Fe	n.d.	8%	8%	8%	8%	8%	8%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%									
Santiago del Estero	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%									
Tierra del Fuego	n.d.	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%									
Tucumán	n.d.	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%									
Formal	40%	38%	40%	37%	41%	38%	41%	39%	40%	38%	39%	37%	36%	36%	33%	34%	38%	33%	40%	36%	43%	39%	47%	43%	47%	44%
Cuenta propia	17%	8%	16%	7%	16%	8%	16%	8%	15%	8%	16%	8%	16%	8%	17%	7%	16%	8%	16%	8%	15%	8%	15%	7%	15%	7%

Tabla A1 (Continuación)

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Años de Educación	10.3	10.7	10.4	10.9	10.5	11.0	10.6	11.0	10.6	11.0	10.5	11.0	10.6	11.2	10.8	11.3	10.9	11.4	11.0	11.6	10.8	11.6	11.2	11.9
Ninguno	5%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%
Primaria	46%	40%	46%	39%	46%	39%	44%	38%	44%	39%	45%	40%	44%	37%	42%	35%	41%	34%	40%	33%	44%	35%	39%	32%
Secundaria	37%	37%	37%	38%	37%	38%	39%	39%	39%	38%	38%	38%	39%	41%	40%	42%	42%	42%	42%	43%	39%	41%	43%	43%
Terciaria	12%	18%	13%	18%	13%	19%	13%	19%	13%	19%	13%	19%	13%	19%	14%	20%	14%	20%	15%	22%	14%	22%	16%	23%
Años de Experiencia	19.6	20.2	19.8	20.1	19.8	19.9	19.7	20.1	19.5	20.2	19.4	20.1	20.0	20.6	20.1	20.7	20.0	20.4	20.2	20.5	19.8	19.9	20.0	20.0
15-25	30%	27%	29%	27%	29%	27%	29%	26%	29%	27%	30%	27%	29%	26%	29%	26%	29%	26%	27%	25%	29%	26%	27%	25%
26-35	23%	23%	24%	23%	23%	23%	23%	23%	23%	23%	22%	23%	21%	21%	21%	20%	21%	20%	21%	21%	22%	22%	21%	22%
36-45	19%	19%	19%	19%	19%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	21%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	21%	20%	22%	22%	21%	21%
46-55	16%	17%	16%	16%	16%	15%	16%	15%	16%	15%	16%	15%	16%	17%	17%	18%	17%	17%	17%	16%	17%	16%	17%	18%
56-65	12%	14%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	14%	16%	14%	16%	13%	15%	14%	16%	13%	14%	13%	15%
Casados	54%	53%	55%	53%	55%	53%	54%	53%	54%	53%	53%	53%	52%	51%	52%	51%	52%	51%	52%	51%	50%	50%	52%	52%
Niños menores de 6 años en el hogar	27%	29%	27%	29%	27%	29%	27%	30%	29%	31%	29%	32%	25%	28%	26%	28%	25%	28%	23%	26%	24%	27%	22%	26%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	2%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Explotación de minas y canteras	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Industria manufacturera	17%	9%	18%	9%	17%	10%	16%	9%	18%	7%	18%	7%	16%	8%	15%	8%	14%	7%	14%	8%	16%	9%	14%	8%
Electricidad, gas y agua	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	2%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%
Construcción	15%	0%	14%	1%	15%	1%	15%	1%	15%	1%	15%	1%	16%	1%	16%	1%	16%	1%	16%	1%	16%	1%	14%	1%
Comercio, restaurantes y hoteles	23%	21%	23%	20%	22%	20%	23%	20%	22%	21%	21%	20%	22%	20%	23%	21%	23%	21%	23%	21%	21%	20%	23%	21%
Transporte y almacenamiento	9%	1%	9%	1%	9%	1%	10%	1%	9%	1%	9%	1%	9%	1%	9%	1%	9%	1%	9%	1%	8%	1%	8%	1%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	10%	10%	11%	11%	11%	10%	10%	10%	9%	10%	10%	10%	11%	11%	11%	11%	10%	11%	11%	10%	11%	11%	11%	11%
Servicios sociales y comunales	23%	58%	22%	58%	22%	58%	22%	58%	23%	60%	23%	60%	23%	59%	24%	58%	25%	58%	25%	58%	25%	58%	26%	58%
Buenos Aires	48%	47%	49%	47%	48%	47%	48%	48%	48%	48%	48%	47%	50%	50%	50%	50%	51%	50%	51%	50%	50%	50%	51%	50%
Catamarca	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Chaco	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Chubut	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Ciudad de Buenos Aires	11%	12%	11%	12%	11%	12%	11%	12%	11%	12%	11%	12%	10%	11%	10%	11%	10%	10%	11%	10%	10%	11%	10%	10%
Córdoba	7%	6%	6%	7%	6%	7%	6%	7%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Corrientes	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Entre Ríos	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Formosa	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Jujuy	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
La Pampa	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
La Rioja	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Mendoza	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	3%	3%	3%
Misiones	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Neuquén	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Río Negro	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Salta	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
San Juan	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
San Luis	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Santa Cruz	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Santa Fe	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Santiago del Estero	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%
Tierra del Fuego	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%
Tucumán	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Formal	46%	46%	49%	47%	50%	48%	49%	47%	48%	49%	48%	49%	47%	48%	47%	47%	47%	45%	44%	45%	45%	46%	47%	46%
Cuenta propia	16%	8%	14%	7%	15%	7%	15%	7%	16%	8%	15%	8%	16%	8%	16%	9%	16%	9%	17%	10%	17%	11%	17%	11%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

Se utilizan ponderaciones de peso probabilísticos.

Cuadro A2. Participación de las mujeres por ocupación (%) e ingreso promedio por hora (ARS)

	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2004		2005		2006		2007		2008	
	(%)	ARS																								
Profesional y técnico	59%	5	58%	5	59%	5	43%	6	44%	6	46%	6	43%	6	45%	6	44%	7	49%	8	46%	11	47%	12	45%	15
Director o funcionario superior	25%	9	24%	17	33%	7	26%	11	34%	8	29%	8	29%	9	31%	8	28%	8	28%	16	30%	12	27%	16	29%	17
Administrativo y nivel intermedio	25%	6	24%	5	25%	6	60%	3	59%	3	61%	3	58%	3	60%	3	58%	4	59%	5	59%	7	59%	9	58%	11
Comerciantes y vendedores	39%	3	38%	3	42%	2	30%	3	29%	2	30%	2	30%	2	29%	2	46%	2	47%	3	45%	4	48%	5	48%	6
En servicios	44%	3	46%	3	46%	3	63%	4	65%	4	63%	4	64%	4	63%	3	55%	4	55%	5	56%	6	54%	8	55%	10
Trabajadores agrícolas	8%	3	9%	9	7%	2	13%	2	11%	2	7%	3	12%	2	32%	2	33%	2	29%	3	19%	3	17%	3	19%	21
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	4%	2	3%	2	5%	3	12%	2	12%	2	12%	2	13%	2	19%	2	17%	3	17%	4	16%	4	15%	6	14%	7
Otras	15%	3	16%	6	13%	2	38%	5	43%	2	46%	4	46%	3	45%	2	28%	4	41%	5	43%	6	30%	8	37%	8
Total	52%	4	53%	3	52%	4	52%	5	52%	6	52%	8	52%	10												

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	(%)	ARS	(%)	ARS	(%)	ARS	(%)	ARS																
Profesional y técnico	52%	19	51%	23	51%	30	50%	36	49%	48	49%	64	51%	110	49%	135	50%	170	49%	250	54%	337	52%	493
Director o funcionario superior	31%	19	29%	24	29%	29	32%	37	29%	49	32%	55	30%	263	0%	0	0%	0	0%	0	46%	643	2%	1002
Administrativo y nivel intermedio	58%	12	58%	16	58%	21	57%	26	60%	34	59%	46	58%	83	57%	105	60%	132	60%	186	60%	291	60%	388
Comerciantes y vendedores	48%	8	45%	10	46%	12	45%	17	46%	21	48%	26	50%	43	48%	55	50%	68	49%	97	50%	135	51%	208
En servicios	55%	12	55%	15	54%	19	54%	24	55%	31	55%	41	64%	51	62%	68	62%	84	62%	113	60%	174	61%	244
Trabajadores agrícolas	19%	8	17%	22	15%	15	11%	11	12%	20	12%	23	18%	129	8%	57	15%	71	14%	124	22%	704	31%	513
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	13%	9	13%	13	14%	16	13%	19	13%	25	13%	32	13%	49	13%	59	13%	75	14%	102	16%	158	15%	239
Otras	35%	13	33%	13	39%	19	36%	23	48%	28	30%	45	13%	79	9%	92	11%	118	9%	169	13%	215	17%	343
Total	52%	12	52%	15	52%	19	52%	24	52%	31	51%	40	52%	72	52%	91	52%	114	51%	164	52%	234	51%	334

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas permanentes de hogares de Argentina armonizadas por el BID.

Se utilizan ponderaciones de peso probabilísticos.