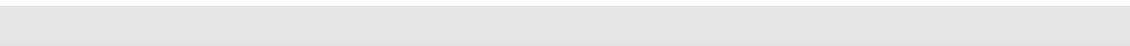




UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA



Facultad de Ciencias Económicas y Sociales



Desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

***Un estudio de las estructuras distributivas
y de las funciones de ingresos de los asalariados en
el aglomerado Mar del Plata-Batán (1996-2000).***

ACTIS DI PASQUALE, Eugenio

Tesis de grado de la Licenciatura en Economía

Director de Tesis: Dr. BECCARIA, Luis A.

Co-Directora de Tesis: Dra. LANARI, María Estela

***Comité Evaluador: Lic. BERGES, Miriam
Lic. LOPEZ, María Teresa***

21 de Noviembre de 2001



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi tutor, el Doctor Luis Beccaria, que sin conocerme hasta hace unos meses, no dudó en brindarme toda su experiencia; por supuesto a la profesora María Estela Lanari, a quien le agradezco por la inmensa colaboración proporcionada y por el tiempo dedicado. Al Dr Jorge Paz y a la Lic. Rosalía Cortés, quienes a través de la distancia, me acercaron recomendaciones y me brindaron información. A la Lic. Laura Bucci, que me facilitó los valiosos resultados de investigaciones y análisis realizados en Mar del Plata. También, a la Lic. Patricia Alegre, que me puso en contacto con los datos e hizo valiosas sugerencias; a la Lic. Natacha Liseras que me ayudó con el manejo del software utilizado. Y por último, al Centro de Documentación y al CIE, que de alguna u otra manera contribuyeron a que pudiera lograr este objetivo.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

Resumen

En el presente trabajo se busca demostrar la existencia de una brecha de ingresos entre géneros para el aglomerado Mar del Plata-Batán tal cual se revela en diferentes estudios para el ámbito nacional. Según surge como conclusión de los mismos, la magnitud en que se presenta en la Argentina es aproximadamente del orden del 14% para el conjunto de los trabajadores y, específicamente, del 13% para los asalariados. El objetivo principal de este trabajo es analizar las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres asalariados. El estudio comprende la descripción de las estructuras distributivas (a través de las variables: educación, antigüedad, rama, nivel de calificación y horas semanales dedicadas al trabajo); la cuantificación de la brecha, y la determinación del porcentaje de la disparidad que es explicado por esas variables y por otros factores, tales como las restricciones familiares, la experiencia, el tamaño del establecimiento, entre otras.

Los resultados encontrados permiten afirmar que las estructuras distributivas son favorables a los varones, y por ende la brecha también. A su vez las características productivas, es decir la totalidad de las variables, explican solamente el 30% de la disparidad de ingresos entre géneros. El resto quedaría explicado por la conducta discriminatoria de los empleadores.

La base informativa de estudio es la Encuesta Permanente de Hogares según datos recogidos en los años 1996 y 2000.

Palabras clave

Brecha de ingresos – Género – Discriminación

Abstract

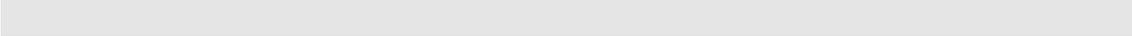
This paper aims at showing the existence of a gender wage gap in the agglomerate Mar del Plata-Batán as revealed by different studies done on a nation-wide basis. As a conclusion, the research reveals that in Argentina the percentage is nearly 14% for workers as a whole and 13% for the paid ones. The principal objective of this paper is to analyse the income differences between paid men and women. It comprises the description of the distributive structures (through variables such as education, seniority, field, qualification and weekly working hours); the quantifying of the gap and the percentage determination of the disparity explained by those variables. Other factors are included in this last issue, such as family restrictions, experience and the size of the establishment, among others.

The findings allow us to confirm that the distributive structures are favorable for men, and so is the gap. In turn, the productive features, i. e. all the variables, account for just 30% of the income disparity between genders. The remainder accounts for the businessmen's discriminatory behaviour.

The research source of this study is the Encuesta Permanente de Hogares (Permanent Home Survey), according to data collected in the years 1996 and 2000.

Key words

Gender Gap - Discrimination



INDICE

SECCION I – INTRODUCCION	7
I. I. Esquema metodológico del estudio	9
I. I. a. Objetivos del trabajo	9
Objetivo General	9
Objetivos Particulares	10
I. I. b. Planteamiento de las hipótesis	10
Hipótesis General	10
Hipótesis Particulares	10
SECCION II: EL MARCO TEORICO - CONCEPTUAL	12
II. I. Análisis econométrico o explicativo	12
II. I. a) La diferencia de ingresos explicada. La HCH y la HS.	13
II. I. b) La diferencia de ingresos no explicada. La discriminación y la autoselección	19
Teorías de la discriminación del mercado de trabajo	21
Resultados del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades	24
II. II. Indicadores de género	26
II. II. a) Indicadores de género de la CEPAL	27
II. II. b) Indices expuestos en el 7º Taller Internacional sobre Empleo y la Economía Informal	28
SECCION III: PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO LOCAL	31
III. I. Nivel Educativo	33
III. II. Categoría ocupacional	34
III. III. Rama	34
III. IV. Nivel de calificación	35
III. V. Horas semanales dedicadas al trabajo	36
SECCION IV: DESCRIPCION DE DIFERENCIAS DE INGRESO POR GÉNEROS	38
IV. I. La subdeclaración y la no respuesta de Ingresos	38
IV. II. La distribución de los ingresos a nivel local	40
SECCION V: CÁLCULOS Y RESULTADOS ECONOMETRICOS	46
V. I. Metodología empleada	46
V. II. Los modelos estimados	49
V. III. Resultados	50
V. IV. Brecha bruta y brecha ajustada.	53
IV. V. Descomposición de la brecha de ingresos.	56
SECCION VI: CONCLUSIONES	58

GLOSARIO	61
ANEXO I – CUADROS – CARACTERÍSTICAS LOCALES	65
ANEXO II - CUADROS - DIFERENCIAS DE INGRESOS	69
ANEXO III - GRÁFICOS - DIFERENCIAS DE INGRESOS	74
ANEXO IV - INDICADORES DE GENERO	81
ANEXO V - TABLAS DE RESULTADOS DEL MODELO	82
BIBLIOGRAFIA	88

SECCION I - INTRODUCCION

"Donde el alma duele es al estudiar el trabajo de la mujer",
ya que aceptaban trabajos bajo cualquier tipo de condición,
debido a la situación de miseria en que vivían.

Dr. Bialet Massé (1904)

Las desigualdades entre hombres y mujeres en la mayoría de las sociedades se expresan, según afirman Espino y Amarante (2000), en la asignación de identidades y actividades así como en la separación de ámbitos de acción según sexo, que se valorizan en forma diferente. Los diferenciales en las remuneraciones en el mercado de trabajo, son una parte importante de dichas desigualdades, y al mismo tiempo tienen implicancias sobre la distribución del ingreso y las situaciones de pobreza.

Numerosas investigaciones, realizadas principalmente en los países industrializados, confirman que la remuneración promedio de los varones es más alta que la remuneración promedio de las mujeres, así como que no se trata de una ventaja transitoria sino que persiste a lo largo del tiempo (Blinder, 1973; Cain, 1991; Oaxaca, 1973; entre otros). La brecha entre ingresos femeninos y masculinos también ha sido calculada a nivel mundial. En este sentido las Naciones Unidas estiman una diferencia entre ambos de un 25%. En los extremos Tanzania se ubica con un 8%, mientras que la mayor distancia se registra en Bangladesh, con un 58%, (PNUD, 1995).¹

En la Argentina diferentes estudios dan cuenta de esta realidad. Tal es el caso de Mendoza para la cual se estimó una brecha del 34% en 1992; en el gran Buenos Aires en 1993, la brecha se calculó en 27% y para el sexenio 1991/1997, la brecha fue del 30%; y

¹ En 1990, Suecia se encontraba con una brecha del 10% (Escobar, 2001), situándose en los países con menor desigualdad del mundo, en lo que se refiere a diferencias de ingreso entre géneros.

en Salta, en 1994, de 30%.² Para el conjunto del país, la disparidad asciende al 14% para el conjunto de los trabajadores y al 13% para los asalariados.

Sobre esta base de diferencias de ingresos surge una serie de cuestiones que son de interés constatar para el Partido de General Pueyrredon. El estudio a nivel local nos mostraría no sólo la posición en que se encuentra Mar del Plata con respecto al resto de los aglomerados en materia de diferencias de ingresos, sino también la predisposición por parte del empleador de discriminar a la mujer de los distintos puestos o sectores de la ciudad. Esto último debido a que en la mayoría de los agregados urbanos de nuestro país en los que existe una brecha de ingresos a favor de los hombres, la causa principal es la discriminación femenina. Por ello, en este trabajo como en numerosas investigaciones, se trabaja sólo con los asalariados, bajo el supuesto que la condición necesaria para la discriminación de ingresos es la existencia de un empleador.

Se espera que la investigación sea un aporte al fortalecimiento de un espacio de conocimiento en el campo económico-social. Se estima que el mismo podría ser relevante a nivel local, ya que el análisis de esta problemática, y estudios de este tipo, focalizados en cuestiones de discriminación y segregación de género pueden contribuir al diseño de políticas públicas que promuevan la igualdad en las oportunidades de empleo. En este sentido hago como propia la afirmación de Jorge A. Paz, quien asegura que de este modo, se tendería a disminuir la segregación ocupacional entre hombres y mujeres tanto entre empresas como dentro de ellas.

Además sería interesante que este trabajo sirva de punto de partida para futuras investigaciones sobre la distribución del ingreso de la población, lo que permitiría evaluar en qué medida las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres explican el nivel de dicha desigualdad o los cambios en la misma.

² Ver en Paz (1999a, 1999b): (Claramunt y Foneró, 1994); (Montoya, 1994); (Paz, 1996)

Lo hasta aquí presentado, sugiere el planteo de este trabajo.

¿Existen diferencias en la percepción de ingresos entre las mujeres y los varones asalariados del aglomerado Mar del Plata-Batán?

Las preguntas de investigación que guiarán este trabajo son:

¿Cómo se encuentran distribuidos los ingresos entre sexos, con respecto a una serie de variables estudiadas?

¿Cuál es la brecha de ingresos que existe entre hombres y mujeres?

Al igualar las características productivas ¿se elimina la diferencia de ingresos entre sexos?

¿Cuál es el factor que explica en mayor proporción la brecha de ingresos entre géneros?

I. I. Esquema metodológico del estudio

El esquema metodológico consta de dos partes: a) Planteo de los objetivos del trabajo, tanto el general como los particulares; b) Presentación de las hipótesis generales y de trabajo. Seguidamente se describe la fuente de datos utilizada, como así también los años considerados para el estudio de las diferencias de ingresos. En tanto que la metodología, se explica como antecedente de los modelos estimados en la sección V.

I. I. a. Objetivos del trabajo

Objetivo General

El objetivo general del trabajo es:

- *Analizar las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres asalariados del Partido de General Pueyrredon.*

Objetivos Particulares

- *Conocer la estructura de ingresos entre sexos con respecto a una serie de variables estudiadas.*
- *Determinar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres.*
- *Investigar si la igualación de las características productivas elimina la diferencia de ingresos entre sexos.*
- *Determinar la variable que explica en mayor proporción la diferencia de ingresos.*

I. I. b. Planteamiento de las hipótesis

Para contestar al planteo inicial se presenta la siguiente hipótesis general:

Hipótesis general

"Existe una brecha de ingresos entre géneros en el aglomerado Mar del Plata-Batán, a favor de los hombres, la cual puede estar provocada principalmente por un diferencial discriminatorio."

Hipótesis Particulares

1. *A igual cantidad de horas dedicadas al trabajo, rama de actividad, antigüedad, nivel de calificación y nivel de educación, la mujer percibe en promedio menor remuneración.*
2. *La brecha de ingresos del aglomerado Mar del Plata-Batán se encuentra en el rango de los estudios realizados a nivel nacional.*
3. *La igualación entre sexos de las características productivas (educación, experiencia, horas trabajadas, restricciones familiares y distribución por ocupaciones), no elimina la diferencia de ingresos entre sexos, por lo tanto existe discriminación.*
4. *La cantidad de horas trabajadas es la variable que explica en mayor proporción la diferencia de ingresos.*

Para este trabajo descriptivo-explicativo, se considera como período de análisis los años comprendidos entre 1996-2000, con datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), ya que permiten la comparabilidad con los estudios anteriormente

mencionados. La serie abarca las salidas a campo de la EPH que se inician en Mar del Plata con una onda exploratoria en octubre de 1995.³ La estimación más detallada corresponderá a octubre de 2000, tomándose al período mencionado para observar la evolución de la brecha entre géneros.

La tesis de grado está organizada en secciones. En la siguiente se presenta el marco conceptual, donde se realiza una revisión de las teorías más importantes que influyen en la disparidad de ingresos entre géneros: Hipótesis del Capital Humano, Hipótesis de la Segregación, las teorías de la discriminación y la Hipótesis de autoselección muestral. En la sección III se efectúa una caracterización del mercado laboral marplatense. En la sección IV se describen las diferencias de ingreso por género a través de las variables como: nivel de educación, rama de actividad, nivel de calificación de la tarea, antigüedad en el establecimiento y horas dedicadas al trabajo remunerado. En la sección V se expondrán los resultados del análisis econométrico, donde se agregarán las variables experiencia, jefe de hogar, presencia de cónyuge, asalariados del sector público, tamaño del establecimiento y trabajadores a tiempo parcial. La sección VI estará destinada a exhibir las conclusiones de la investigación. Finalmente se anexa un apartado que contiene un glosario y la metodología empleada.

³ En 1995 Mar del Plata ingresa a la muestra nacional de la EPH por convenio entre el INDEC; la Dirección General de Estadísticas de la Pcia. de Bs.As. y la Fac. de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. La coordinación del relevamiento la realiza el Grupo Estudios del Trabajo -GrET-. En 1998, se produjo mi incorporación en calidad de encuestador para efectuar el trabajo de campo lo que posibilitó un acabado conocimiento del instrumento de análisis.

SECCION II: MARCO TEORICO - CONCEPTUAL

En la literatura revisada, se encuentran multiplicidad de enfoques disciplinares para el tratamiento de las diferencias de ingresos entre grupos. Por un lado, se ubican aquellos que estudian la problemática a través del análisis econométrico, efectuando la estimación de la brecha y determinando que parte de ésta es originada a través de la discriminación. Por otro lado, están los trabajos que por medio del conocimiento de las estructuras distributivas, y el cálculo de distintos indicadores demuestran las diferencias existentes entre sexos.

En esta sección se exponen ambos enfoques con sus respectivas evidencias empíricas.

II. I. Análisis econométrico o explicativo.

En los estudios realizados sobre diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, un gran porcentaje de la brecha queda sin explicar por los factores utilizados en el análisis. Es decir, las variables empleadas, tales como educación, experiencia laboral, rama de actividad, nivel de calificación de la tarea, entre otras, no explican completamente la disparidad de ingresos entre sexos.⁴ Por ello se atribuye a la discriminación femenina como la responsable de la discrepancia restante.⁵

Si bien segregación y discriminación en el idioma son sinónimos, en el presente trabajo se diferenciará a ambos términos a través de la definición realizada por Wainerman. La primera, como se verá más adelante, corresponde a la posición que detentan los trabajadores dentro de la estructura ocupacional y puede ser de dos tipos, horizontal y vertical. La discriminación, en cambio, es aquella que la autora llama "segregación salarial", es decir, la que no respeta el principio de "a igual trabajo, igual salario".

⁴ Jorge Paz (1998,1999), resalta los resultados empíricos obtenidos por Blinder (1973) y Oaxaca (1973), diciendo que "tras detectar diferencias de remuneraciones entre grupos definidos por su raza y/o sexo y controlar un conjunto de probables fuentes de tales discrepancias, estos autores encuentran que alrededor de un 80% de la brecha queda sin explicar por esos factores." En Mar del Plata (Berges y Di Paola, 2000) el porcentaje de la brecha que permanece como diferencial discriminatorio es del 72%.

⁵ A su vez, en muchos estudios se considera que la *discriminación* femenina, es decir la desventaja de las mujeres en ingresos sobre un salario libre de discriminación, no es la única responsable del residual, sino que la ventaja masculina en ingresos sobre dicho salario, conocida como *nepotismo* también forma parte de este.

Ahora bien, siguiendo con el razonamiento anterior, se afirma que las diferencias de ingresos se descomponen en dos: una que se denomina *explicada*, ya que la disparidad pueda ser definida por la productividad de los componentes de esos grupos (*Hipótesis del Capital Humano*) o por su inserción ocupacional específica (*Hipótesis de segregación*), y otra diferencia *no explicada*, que en la mayoría de las interpretaciones se pone el acento en la *discriminación* y en el comportamiento de la oferta de trabajo (*Hipótesis de autoselección muestral*).

Cada una de estas fuentes posee un sustento teórico y evidencias empíricas que se exponen a continuación.

II. I. a) La diferencia de ingresos explicada. La HCH y la HS

La diferencia de ingresos explicada, como se mencionó anteriormente, nos dice que la disparidad de ingresos proviene de dos fuentes analíticamente separables: la *hipótesis de capital humano* (HCH) y la *hipótesis de segregación* (HS).

Según la hipótesis de capital humano (Becker, 1975), el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo, constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. La HCH nos dice que una persona que posee un nivel de estudios más alto y una formación mejor es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación.⁶

Jorge Paz (1998) afirma que el nivel educativo medio de las trabajadoras es mayor que el de los trabajadores. De esta forma la HCH se centraría solamente en la experiencia

⁶ Para la HCH la educación es considerada como inversión en capital humano y no como consumo, ya que genera una corriente futura de ingresos. (García de Fanelli, 1989)

laboral, y en su versión más simple, establece que los ingresos masculinos superan a los femeninos porque los varones tienen, en promedio, más experiencia que las mujeres.⁷

La menor experiencia femenina sería una consecuencia, entre otras cosas, de la reciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, fenómeno alentado por la situación del mismo. Esto sería consecuencia de la necesidad de complementar el ingreso familiar y se vería reflejado en la preferencia de la mujer por los trabajos a tiempo parcial, debido principalmente a que debe realizar tareas particulares como la crianza de los hijos y el cuidado del hogar.⁸ Marcela Cerruti (2000) demuestra en un estudio de panel, que las mujeres del área Metropolitana de Buenos Aires no sólo participan en menor medida de actividades económicas sino que su participación se caracteriza por frecuentes entradas y salidas de la fuerza de trabajo. Esta intermitencia en la fuerza laboral les trae consecuencias negativas a las mujeres, ya que no realizarían una acumulación de habilidades técnicas y de experiencia laboral, a diferencia de lo que ocurre con los hombres.

Por otra parte, la hipótesis de la segregación (HS)⁹ parte de un hecho empírico: mujeres y varones con el mismo nivel educativo trabajan en sectores económicos diferentes (segregación horizontal) y, cuando coinciden en un mismo sector, ocupan posiciones diferentes (segregación vertical).¹⁰ Las mujeres las más bajas, los varones las más altas

⁷ Ana María García de Fanelli (1989) agrega al respecto, que cuando se analiza la historia laboral de las mujeres en relación con la acumulación de capital humano, se distinguen diferentes estadios:

- a) Las mujeres jóvenes tienden a adquirir menor entrenamiento en el trabajo debido a la expectativa de discontinuidad laboral.
- b) Durante la etapa de crianza de los hijos, el prolongado período de no participación laboral de las mujeres provoca la depreciación de las calificaciones adquiridas hasta el momento.
- c) Al crecer los hijos, las mujeres tienen mayores expectativas de incorporarse al mercado laboral, teniendo a su vez mayores incentivos para realizar inversiones en capacitación laboral.

⁸ Daniel Wolovick (1995), afirma al respecto, que el factor central de debate en la interpretación de las encuestas de empleo, es si la mayor tasa de actividad que se viene registrando en la década del '90 se podría originar en las mejores condiciones de salario y empleo, o bien en la necesidad de complementar un ingreso familiar deteriorado.

⁹ Para Madden (1976) la segregación ocupacional puede expresarse como discriminación ocupacional cuando, en función de criterios económicos, otros distintos de la productividad de la mano de obra determinan el número de hombres y mujeres que tienen la oportunidad de ingresar en cierta ocupación (García de Fanelli, 1989).

¹⁰ A partir de aquí denominaré a la segregación vertical y a la segregación horizontal como SV y SH respectivamente.

(Wainerman, 1996). Para ambos tipos de segregación existen evidencias empíricas que las demuestran.

Segregación horizontal

Con respecto a la primera (SH), en estudios realizados en la última década, se manifiesta una tendencia similar a la alcanzada en los 80: dos tercios de las mujeres trabajadoras del país se concentran en un número reducido de ocupaciones del sector terciario: 21% en empleo doméstico remunerado; 10% en educación y salud (maestras y enfermeras¹¹); 35% en comercio. Se dice además que las mujeres están escasamente representadas en las ocupaciones mejor remuneradas y sobrerrepresentadas en aquéllas de baja remuneración (Wainerman, 1996).

Esta tendencia se dio a través de un proceso histórico que se afianzó en la década del '40, durante el proceso de sustitución de importaciones. Durante esa época las mujeres se concentraron en la rama textil, lo que generó una "vulnerabilidad" de la mano de obra femenina frente a los procesos de cambios de ese sector, provocándose el desplazamiento hacia el sector terciario.¹²

Ana María García de Fanelli (1991) considera otro sector que se fue constituyendo como femenino, el sector público. De acuerdo a datos de ese mismo año, en el Gran Buenos Aires existía una mayor proporción de mujeres en edad adulta, casadas y separadas, en el sector público que en el sector privado. Esto avalaría el argumento de que el estado es un empleador más flexible que el sector privado en relación con horarios de trabajo, licencias, etcétera. Las mujeres con cargas domésticas preferirán al Estado como

¹¹ Para conocer el proceso por el cual la enfermería se constituyó como femenina ver en: "El nacimiento de una ocupación femenina: la enfermería en Buenos Aires." *Desarrollo Económico*, Vol. 32, No. 126, 1992.

¹² Según Catalina Wainerman (1996) el proceso comienza a partir de la incorporación de la Argentina al sistema de la división internacional del trabajo, durante la presidencia de Roca a fines del siglo pasado. En esa época, la mujer, realizaba tareas artesanales en el sector secundario, pero pronto fue superada por la entrada de productos manufacturados de Europa que eran mucho más competitivos. Esto provocó que la mujer se desplace hacia el sector terciario, ocupando posiciones que se fueron constituyendo en femeninas, como por ejemplo el servicio doméstico, maestras de preescolar y primaria, enfermeras, obstetras y asistentes sociales, oficinistas, entre otras.

empleador ya que se verán facilitadas en la compatibilización de los roles doméstico y laboral. Por otro lado, el Estado no toma en cuenta costos laborales como las licencias por maternidad, muy contrario a lo que el sector privado efectúa.

En el mismo trabajo, Fanelli destaca que en otro estudio realizado en el mismo sector (García de Fanelli, Gogna, Jelin, 1990), las mujeres se concentran en unas pocas ocupaciones: agentes administrativos, graboverificadoras, cajeras, azafatas, telefonistas, enfermeras y maestras. Mientras que los varones se encuentran en una situación contraria, ya que se hallan distribuidos en el conjunto de las ocupaciones y en los distintos niveles jerárquicos.

En lo que respecta al aglomerado Mar del Plata-Batán, las escasas investigaciones muestran que durante la etapa de expansión y auge del turismo social, la hotelería, el comercio, el servicio doméstico y -en la década del 50-, la industria textil, fueron mercados laborales donde pudo observarse el predominio de mano de obra femenina. "Las trabajadoras eran ocupadas en tareas de menor calificación, mayor minuciosidad y paciencia, además en tareas consideradas femeninas: lavar, planchar, cocinar o tejer, en tanto que el trabajo de los hombres estaba asociado a la fuerza física y a los saberes masculinos... "Fue común en todos estos sectores que la mujer percibiera, a igual calificación, menor sueldo respecto a sus pares masculinos." (Molinari, 1999)

En otra de las actividades básicas de la estructura económica marplatense, la pesca, las mujeres se insertaron tempranamente como operarias de la conserva y fileteras del fresco. "Según los registros del Sindicato de Obreros de la Industria del Pescado, en el año 1998 -ya en plena etapa de crisis- el 47% de los trabajadores eran de sexo femenino, y de este universo el 40% correspondía a mujeres jefas de hogar". (Borras, Bucci y otros, 1999)

En un estudio reciente (Paz, 2000), se dieron a conocer algunos resultados en cuanto a los efectos que provocaría la movilidad de las trabajadoras a ocupaciones consideradas como "masculinas". El trabajo realizado con datos de la EPH correspondientes a todos los

aglomerados del país para mayo de 1997, arrojó como el resultado más importante, la demostración de que si las remuneraciones relativas se mantienen estables, una eventual desconcentración de la población femenina hacia tareas calificadas o de calificación profesional y hacia industrias con predominio de varones, provocaría un aumento de la disparidad de remuneraciones.

Al respecto, Claramunt (2000), señala: "para llegar a esta conclusión, esto debe interpretarse que aquellas mujeres que estaban en una ocupación donde la brecha era menor, pasan a otra donde la brecha es mayor, representando un porcentaje femenino mayor que antes en el sector con brecha mayor. Por otro lado el hecho de *mantener estables las remuneraciones relativas* parece ser un supuesto bastante fuerte, pues para atraer más mujeres a ese sector quizás hay que ofrecerles mayor remuneración".

Segregación vertical

En cuanto a la SV, existen numerosas evidencias empíricas que demuestran que con igual educación o experiencia laboral, las mujeres ocupan puestos inferiores a los de los varones. En el trabajo ya citado de C. Wainerman (1996) se mencionan varias de estas investigaciones. Por ejemplo, Ruth Sautú (1970 y 1980) quien probó que las mujeres que poseían los niveles más bajos y más altos de educación desempeñaban ocupaciones de status inferior a las de los varones. Esto es muy diferente a lo que ocurría en los niveles medios, donde ambos sexos ocupaban posiciones similares.

En la misma línea, otro estudio que menciona es el que trata sobre el empleo en el Banco de la Nación Argentina (Fanelli, Gogna y Jelin, 1977 y 1987). Aquí se encontraron claros patrones de discriminación en el tipo de puestos ocupados y en las perspectivas de ascenso y promoción de las mujeres. Los mismos investigadores, en 1990, al estudiar la segregación entre hombres y mujeres en el sector público, mostraron que las mujeres se

desempeñaban en ocupaciones "sin futuro" (dead-end jobs), con pocas posibilidades de ascenso (García de Fanelli, 1991).¹³

También se mencionan otros trabajos en sectores claves de la economía, tal como el realizado en 1980 por Rosa Geldstein en el sector salud; aquí se puede observar un claro patrón de segregación, ya que "los varones sólo se sienten atraídos por este mercado de trabajo cuando están en condiciones de insertarse en él como profesionales universitarios". Es decir que las mujeres se sitúan solamente en los niveles intermedio y bajo de la pirámide ocupacional, sin que se trate esto de un caso de discriminación, ya que para acceder a los altos cargos se requerían mayores niveles de educación, y ellas, en la mayoría de los casos, carecían del mismo.

Así también, en el sector educación, se presenta un estudio específico. El mismo se realiza en la Universidad de Buenos Aires, donde se constató que la presencia de mujeres entre el plantel docente desciende a medida que se asciende en la jerarquía ocupacional (Tiramonti, 1990).

Otra fuente de información es el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de la ciudad de Mar del Plata, en el que se realizaron dos talleres de diagnóstico participativo (Pflaun y Berlak, 2000).¹⁴ Dentro del diagnóstico de igualdad de oportunidades y salarios, se determinó que las profesiones ejercidas mayoritariamente por mujeres son consideradas de menor jerarquía y son poco rentables. Además, las mujeres tienen dificultades para acceder a puestos de jerarquía, a veces por autoexclusión. Siguen

¹³ García de Fanelli (1989) cita un ejemplo de Bergman y Adelman (1973) donde se considera que las mujeres han sido ocupadas en trabajos en los cuales la experiencia agrega poco a su productividad. Este es " el caso de un ejecutivo joven recién incorporado a la firma y el de su secretaria en igual condición. Es probable que ambos hayan asistido al mismo colegio y obtenido el mismo título e incluso las mismas calificaciones. Sin embargo, para él la experiencia en el trabajo significará aprendizaje, crecientes responsabilidades, nuevos contactos sociales y una mayor satisfacción laboral. Para ella, en cambio, la adquisición de nuevos conocimientos cesará aproximadamente a los seis meses y no gozará de ninguna de las ventajas antes señaladas para el joven ejecutivo".

¹⁴ La convocatoria reunió a casi todos los sectores de la sociedad, partidos políticos, sindicatos, organizaciones de mujeres y que trabajan con mujeres, organizaciones religiosas, empresarias, de sectores productivos y educativas (escuelas, universidades), de profesionales, juzgado, policía, organizaciones de salud y medios de comunicación. Junto a funcionarios provinciales y municipales de diversas áreas vinculadas con las mujeres, trabajaron sobre diversos aspectos de la problemática de las mujeres.

existiendo ámbitos laborales "casi prohibidos" para las mujeres. Así mismo, y específicamente en el ámbito del periodismo, no hay igualdad de oportunidades en conducción y producción de programas. Las remuneraciones son menores por igual trabajo.

Todas estas evidencias estarían confirmando la afirmación de Wainerman ya mencionada, que hombres y mujeres trabajan en sectores diferentes y dentro de éstos ocupan posiciones diferentes.

Por otro lado, al comienzo de esta sección, se hizo mención al hecho que en todos los estudios un gran porcentaje de la brecha queda sin explicar. Por ello en el siguiente punto se efectúa un análisis de esta fracción de la diferencia de ingresos.

II. I. b) La diferencia de ingresos no explicada. La discriminación y la autoselección muestral.

Como ya se indicó, existe una disparidad de ingresos que no puede ser explicada por la HCH y la HS. Es por ello que reviste importancia la caracterización profunda de la *discriminación* en el mercado de trabajo y como opera allí la *autoselección muestral*.

La *discriminación* es relativamente nueva en el campo de las investigaciones económicas. Las raíces de la discriminación son diversas y complejas y van más allá de los límites de la economía. La ciencia económica, al basarse en la conducta racional de los individuos, se encontraría con una gran desventaja al intentar explicar un fenómeno que muchos consideran irracional (McConnell y Brue, 1995).

El concepto de *discriminación* aparece cuando hay disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede explicarse ni por diferencias en sus productividades individuales ni por sus posiciones en la estructura de las ocupaciones.¹⁵ Becker (1971), propone una definición, afirmando que existe discriminación cuando se otorgan "*tasas salariales*

¹⁵ En un trabajo realizado en el Gran Buenos Aires (Paz, 1998) con datos de la EPH para 1997, la casi totalidad de la disparidad de ingresos viene dada por pagos diferentes a idéntica experiencia, nivel educativo y calificación de la tarea. Es decir son diferencias derivadas de prácticas discriminatorias de ingresos.

diferentes para dos grupos con idéntica productividad". McConnell y Brue (1995), por su parte, nos dicen que "existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios -que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario- reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo".

Para estos últimos autores, existen cuatro tipos de discriminación:

- 1- **La discriminación salarial.**¹⁶ Las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad.
- 2- **La discriminación en el empleo.** Las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo.
- 3- **La discriminación ocupacional.** Cuando las mujeres están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente cualificadas. Por lo tanto, la misma puede ser vista como parte del fenómeno de segregación.
- 4- **La discriminación en la adquisición de capital humano** existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad.

A las tres primeras se las suele denominar *discriminación postmercado, corriente o directa*, ya que se realizan después que el individuo ha entrado en el mercado laboral. La última categoría se denomina *discriminación premercado, pasada o indirecta*, ya que ocurre antes que el individuo busque trabajo.

A partir de esta tipología se han elaborado una serie de teorías, que si bien son presentadas refiriéndose a la discriminación por género, también son útiles para explicar otros tipos posibles de discriminación.

¹⁶ Según García de Fanelli (1989), este tipo de discriminación fue propuesto por Treiman y Hartman (1981).

Teorías de la discriminación en el mercado de trabajo

De los cuatro modelos económicos que se presentan a continuación, los tres primeros suponen la existencia de empresarios discriminadores.

1- El modelo del gusto por la discriminación (Becker, 1976). Este modelo, se explica por medio de una analogía basada en la teoría del comercio exterior, concluyendo que la sociedad estaría dispuesta a resignar eficiencia productiva para ejercer su gusto por la discriminación. Esa pérdida de eficiencia representaría un costo de oportunidad muy alto de poder llegar a obtener el máximo nivel de producción y de beneficios.¹⁷

La fuerza de rechazo está reflejada en el *coeficiente de discriminación*. Este se interpretaría como la cantidad adicional de dinero que el empresario estaría dispuesto a pagar para contratar un varón en lugar de una mujer, siendo ambos igualmente productivos. Este coeficiente es continuo y mensurable en términos monetarios y se define de la siguiente manera:

$$d = W_h - W_m$$

Donde: - W_h es el salario de los hombres;

- W_m representa al salario al cual se contratarán a las mujeres; y

- d nos mostraría el coeficiente de discriminación.

Para emplear mujeres, el salario de éstas debe ser menor que el de los varones en la cuantía del coeficiente de discriminación, es decir:

$$W_m = W_h - d$$

¹⁷ McConnell y Brue (1995) afirman que esta teoría, al poseer un alto grado de generalidad, puede aplicarse en diversos tipos de discriminación: al caso de los trabajadores varones que discriminan a las trabajadoras, o también a los consumidores varones que discriminan a las empresas que emplean a mujeres, o, el más relevante de todos, a los empresarios varones que discriminan a las trabajadoras.

Cuanto mayor sea el gusto del empresario varón por la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios de los hombres y los de las mujeres que serán contratadas.

2- El poder de mercado: el modelo del monopsonio (Madden, 1975). Esta teoría se basa en el poder monopsónico o de mercado de los empresarios, a quienes les resulta rentable practicar la discriminación salarial entre géneros, aún cuando son igualmente productivos. Es posible que los hombres tengan más alternativas de empleo que las mujeres, lo que hace que la curva de oferta de ellos sea más elástica. Por otra parte, las mujeres son menos sensibles a las variaciones de los salarios que los hombres, por lo que la curva de oferta de las trabajadoras es menos elástica.¹⁸ Si esto es cierto, la discriminación de salarios se convierte en una práctica rentable.

Aquí no existen prejuicios por parte del productor, ya que éste simplemente busca la maximización de beneficios.

3- Teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972). Se dice que el empresario recluta personal en función de las probabilidades de continuidad de los trabajadores en el empleo. Lester Thurow (1975)¹⁹ dice que existe discriminación estadística... *"siempre que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo".*²⁰

¹⁸ Las estimaciones empíricas muestran que la oferta de trabajo de las mujeres es más elástica que la de los varones (Heckman, 1991), ya que ante una disminución del salario de mercado algunas mujeres abandonarían la fuerza de trabajo para dedicarse a tareas domésticas.

¹⁹ En Economía Laboral, op.cit. pág.361

²⁰ Ana M. García de Fanelli (1991) pone como ejemplo de la discriminación estadística en nuestro país, el caso del sector público. Allí, cuando se indaga en las entrevistas acerca de las razones por las que se asigna ciertas tareas (graboverificadora, telefonista) a las mujeres, los jefes de personal responden que las mujeres tienen más paciencia que los

Es posible que un empresario, ante la posibilidad de elegir entre una mujer casada y un hombre, contrate al hombre. Éste discriminaría a las mujeres jóvenes casadas, por tener mayor probabilidad de abandonar el empleo, en el caso de que queden embarazadas. Supone que todas las mujeres casadas se comportan como la mujer casada media

Por otra parte, el empresario preferirá realizar una inversión de capital humano en aquellos individuos con mayores probabilidades de desarrollar sus actividades a tiempo completo y durante toda su vida.

4- El modelo de la concentración: la segregación ocupacional (Bergman, 1986).

Este modelo, puede explicar tanto del lado de la demanda como de la oferta, porque las mujeres se encuentran concentradas en un número reducido de ocupaciones.

Del primer punto de vista, algunos trabajadores pueden no estar a favor de que una mujer se encuentre por encima de su cargo, o que simplemente comparta su puesto de trabajo. De esta forma, ya que la productividad de los trabajadores es el resultado del esfuerzo de un grupo, al ser las interrelaciones laborales desfavorables, la productividad disminuye.

Por el lado de la oferta, la cultura de la región o país, puede jugar el papel de determinante a la hora de buscar trabajo, ya que las mujeres no se atreverían a realizar ocupaciones típicamente masculinas que demanden horarios incómodos, además de ser más duro y penoso (Bettio, F y Villa, P, 1992).²¹

Si bien todas estas teorías se basan en distintas consideraciones, cada una de ellas intenta explicar el mismo fenómeno: la discriminación en el mercado de trabajo. Pero tan importante como las teorías son las evidencias empíricas. De ese modo en los talleres de

varones para permanecer sentadas durante horas, realizando tareas rutinarias. Es decir, se daba por sobreentendido que las mujeres como grupo, y cada una en particular poseen los caracteres socialmente atribuidos al género femenino.

²¹ En Economía Laboral, op.cit. pág.364.

diagnóstico participativo del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres mencionado en párrafos anteriores, dentro del ámbito laboral y empleo se trató el tema discriminación e igualdad de oportunidades y salarios, donde de acuerdo a las experiencias de las/los presentes se elaboró un diagnóstico.

Resultados del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.

1. En el acceso al empleo, la mujer es objeto de discriminación con relación a su aspecto físico. En muchos casos prevalece la presencia sobre la capacidad. En especial las adolescentes, son víctimas de las exigencias de peso y talla. En este sentido se está notando una tendencia también en relación al hombre.
2. Al igual que los varones, las mujeres son discriminadas por su edad para acceder a un puesto de trabajo.
3. El embarazo y la maternidad son causas recurrentes de discriminación tanto en el acceso, en el ejercicio como en las posibilidades de ascenso de las mujeres en el ámbito de trabajo.
4. En algunos lugares de trabajo sigue exigiéndose la práctica ilegal del test de embarazo. A las madres que trabajan no se les da tiempo muchas veces para amamantar a sus bebés. En general hay poco conocimiento de las mujeres en relación a los derechos que las leyes laborales otorgan con respecto a la maternidad.
5. La situación del mercado laboral acrecienta la tendencia de las mujeres de ocultar su condición de madre para acceder a un puesto de trabajo, donde por lo general se prioriza a la mujer sin familia.
6. Las mujeres deben estar más capacitadas y demostrarlo permanentemente para acceder a los puestos de trabajo en los que compiten con hombres.

7. Las organizaciones presentes no lograron un total acuerdo en su diagnóstico, con respecto a la menor remuneración de las mujeres por igual cantidad de horas trabajadas, o en el mismo puesto de trabajo que los hombres.

Es decir que se reconoce la existencia de discriminación en el aglomerado Mar del Plata-Batán por parte de la concurrencia.

Por otra parte, al inicio de esta sección, se hizo mención al análisis del comportamiento de la oferta de trabajo, el cual puede ser abordado a través de la hipótesis de la autoselección muestral. Esta, sitúa el problema de la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado estadístico del comportamiento de la oferta de trabajo. Si los trabajadores incluidos en las muestras (cuyos salarios son los únicos que se observan) no son representativos de la población en edad de trabajar, las inferencias hechas a partir de los ingresos observados estarán sesgados y la brecha, según la dirección del sesgo, estará sub o sobrestimada.

A su vez, existen dos tipos de autoselección muestral: la *autoselección positiva* y la *negativa*. Si las características que no se observan aumentan (disminuyen) la productividad en el mercado y, a la vez, disminuyen (aumentan) la productividad en el hogar, los individuos se especializarán en el sector en el que ellos son más productivos. En este caso se estaría en presencia de *autoselección positiva* (Paz, 1999a). Es decir, en presencia de autoselección positiva las mujeres más productivas para el trabajo remunerado elegirán estar en el mercado laboral y las más productivas para el trabajo doméstico elegirían la inactividad.

Por otra parte, la hipótesis predice que si las características que no se observan aumentan (disminuyen) tanto la productividad en el mercado como en el hogar, los individuos menos productivos serán atraídos al mercado y los más productivos al hogar. En

este caso se estaría en presencia de *autoselección negativa* (Paz, 1999a).²² Es decir, si mujeres altamente productivas, decidieran permanecer inactivas por alguna razón, la diferencia de ingresos sería mayor que el caso en que ellas decidieran permanecer en el mercado de trabajo.

El sesgo de selección, que produce ineficiencias en las estimaciones, resulta relevante porque su tratamiento introducirá cambios en las medidas que cuantifican la discriminación.

Berges y Di Paola (2000) realizaron un estudio a nivel local de la brecha de ingresos entre géneros basado en este enfoque, donde se estimaron las funciones de ingresos corregidas por sesgo de selectividad.

Si bien el tratamiento de las fuentes de las diferencias de ingresos es de total importancia para crear la base teórica del presente estudio, como ya se mencionó, existe otro grupo de trabajos que por medio del conocimiento de las estructuras distributivas, y el cálculo de distintos indicadores demuestran las diferencias existentes entre sexos.

II. II. Indicadores de género

Se presentan a continuación dos propuestas de indicadores de género, siendo la primera la utilizada para el Seguimiento y la Evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1995-2001) y la Plataforma de acción de Beijing (CEPAL y Naciones Unidas), y la segunda la presentada en el 7º Taller Internacional Sobre Empleo y la Economía Informal en la Ciudad de Aguascalientes - México (25 de junio al 6 de julio de 2001).

²² Según Jorge Paz (1999b), en un estudio realizado en Salta entre (1984-1998) opera la denominada auto-selección negativa. Por alguna razón que se desconoce aún, los más productivos en términos de factores no observables están fuera del mercado de trabajo.

II. II. a) Indicadores de género de CEPAL y Naciones Unidas

En un estudio propuesto por Thelma Gálvez Pérez²³ (1999) para elaborar un sistema de indicadores que hagan posible el seguimiento y la evaluación de los acuerdos regionales e internacionales relacionados con el mejoramiento de la condición de las mujeres y la equidad de género, se presentan una serie de índices con el objeto de medir con precisión los cambios registrados a lo largo del tiempo y que permitan la comparación entre países.

El mismo se realizó en respuesta al interés de los países miembros de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe por contar con instrumentos precisos que permitan identificar avances y rezagos en la situación de las mujeres en los países de la región.

Si bien la propuesta se ha organizado según los capítulos de la Plataforma de Acción, correspondientes a las 12 áreas de especial preocupación determinadas en Beijing, para este estudio, solamente son de interés tres de los indicadores del área "La mujer y la Economía", a saber:

- 1. Indicador de diferencias salariales de género.** Se define como *"la remuneración media por mujer asalariada, dividida por la remuneración media por hombre asalariado, por 100"*. Solo se consideran los ingresos de los asalariados. Si el resultado es igual a 100, indica igualdad entre las mujeres activas en el mercado laboral (que generalmente son menos que los hombres) y los hombres. Alcanzarlo supondría que no hay diferencias en la dedicación al trabajo doméstico, que no hay segregación sexual (desaparecen los trabajos de hombre y trabajos de mujer), que mujeres y hombres se sitúan por igual en las jerarquías laborales.
- 2. Indicador diferencial de carga de trabajo total.** Se calcula en base a *"las horas semanales (o diarias o mensuales) empleadas por los hombres en ambos trabajos,*

²³ Thelma Gálvez Pérez es consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL.

menos las horas semanales (o diarias o mensuales) empleadas por las mujeres en ambos trabajos, en hogares con ambos cónyuges presentes". Los valores negativos (en número de horas trabajadas) representan la mayor carga total de trabajo de las mujeres, y la igualdad, representa igual carga de trabajo en el período dado, se obtiene cuando el valor del indicador es igual a cero.

- 3. Indicador de participación de las mujeres en trabajos calificados.** Utilizando como base el Indicador de acceso diferencial a capacitación²⁴ se construyó para poder testear las hipótesis de este análisis, el Indicador de participación de las mujeres en trabajos calificados, dado que aquel era incompatible con los datos de la EPH. Este está definido como *"la proporción de mujeres con calificación Científico-Profesional sobre el total de mujeres asalariadas, menos la proporción de hombres con igual calificación sobre el total de hombres asalariados"*. Como en todos los indicadores de diferenciación de género, se espera lograr que las proporciones de calificados no sean diferentes por sexo, es decir, que el indicador tienda al valor cero. Si es positivo, significa que hay mayor proporción de mujeres con calificación Científico-Profesional.

II. II. b) Índices expuestos en el 7º Taller Internacional sobre Empleo y la Economía Informal

Con el objetivo de proporcionar algunos elementos conceptuales para estudiar la feminización y segregación ocupacional y la discriminación salarial, y sabiendo que la segregación basada en el sexo es una de las características más importantes y persistentes en los mercados de trabajo de todo el mundo, que perjudica más a las mujeres que a los hombres, dada la persistencia de estereotipos sociosexuales que perpetúan las

²⁴ Ver en Gálvez Pérez, T (2000), p 49.

desigualdades entre hombres y mujeres, Juan Trejo Magos (2001) presenta los siguientes Índices:

1. **Índice de feminización.** Se refiere al grado de concentración de las mujeres de acuerdo con el atributo en que se clasifica a una población. El índice resulta de dividir el número de mujeres con “i” característica entre el número de hombres con igual característica, por cien.

$$IF = \frac{M_i}{H_i} \times 100$$

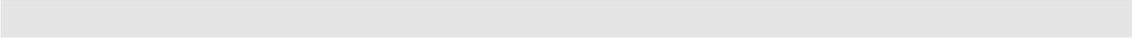
2. **Índice de segregación ocupacional.** Es una medida del grado de asimetría entre las ocupaciones que realizan los hombres y las mujeres. El índice toma valores entre cero y cien, cuando es igual a cero no hay segregación y cuando es igual a cien la segregación es total. El valor del índice puede interpretarse como una medida del nivel de reacomodo necesario entre las ocupaciones que realizan los hombres o las mujeres para lograr la equidad en la participación de uno y otro sexo en el mercado laboral.

$$ISO = \frac{\sum |M_i - H_i|}{2} \times 100$$

A través de cada uno de estos indicadores se describen con mayor detalle las diferencias encontradas en las remuneraciones entre hombres y mujeres. Es por ello que en el estudio a nivel local serán tenidos en cuenta como un complemento del análisis de las estructuras distributivas de los asalariados.

Todos los enfoques expuestos en esta sección pretenden dar respuesta o explicar de una u otra forma las discrepancias salariales entre géneros. Para este trabajo en particular, se optó por utilizar de todos ellos las herramientas que permitan explicar las hipótesis planteadas.

Seguidamente, y como punto de partida para conocer el escenario donde se debate esta problemática, se describe con detalle las principales características del mercado de trabajo del Partido de General Pueyrredon.



SECCIÓN III: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO LOCAL.

Según el censo de población de 1991, el partido de General Pueyrredón, en donde se ubica Mar del Plata como ciudad cabecera, es luego de La Matanza, Morón, General Sarmiento, Lomas de Zamora y La Plata, el aglomerado con mayor cantidad de habitantes de la provincia de Buenos Aires, 533.000 habitantes. De éstos, el 97.4% se encuentra en zonas urbanas, que es donde se realiza le EPH. La cifra estimada para mayo del 2000 se acerca a los 600.000 habitantes.

Las profundas transformaciones productivas por las que ha atravesado el país a principios de los noventa, han influido claramente en la ciudad de Mar del Plata en mayor medida que en el resto de los agregados urbanos. A partir de aquí, la tasa de empleo ha caído, mientras que la subocupación y el desempleo han aumentado. Este último fenómeno se manifiesta en mayor medida en la industria y en menor proporción en el comercio, siendo compensado en parte por el crecimiento de la rama servicios. La mitad de la PEA tiene problemas con su trabajo, y aún teniendo una ocupación presiona sobre el mercado de trabajo. Esto puede estar relacionado con los bajos ingresos que perciben y la precariedad de los puestos que dicho mercado genera (Lanari, 2000) (Documento Interno/CIE, 2001).

Al apreciar la evolución de las diferentes tasas (actividad, empleo, inactividad, desocupación y subocupación), se destaca la disminución de la tasa de empleo y el aumento de la de desempleo, ambas con respecto al censo de población de 1991. Cuadro 1.

Si se considera la evolución de las tasas específicas por sexo, se pueden apreciar características que son comunes para estos tiempos. En los últimos años la mujer ha adquirido gran importancia en cuanto a su incorporación en el mercado laboral. En nuestro

país, a partir de la década de los noventa, este hecho ha demostrado un marcado carácter creciente, pero menor que el de algunos países desarrollados (Wolovick, 1995).

Particularmente, en la ciudad de Mar del Plata, la mujer al mismo tiempo que disminuye su participación en la población total, aumenta en la PEA. Cuando en octubre de 1996 las mujeres representaban el 53.9% de la población marplatense, en octubre de 2000 llegan al 52.1%. Ahora bien, el crecimiento de la PEA femenina se debió exclusivamente a que la mujer ocupó más puestos de trabajo que el hombre en esta última onda. Como se puede observar en la tasa específica de ocupación femenina, se registra un aumento del 23% al 29.8%, mientras que la de desocupación se mantiene en el mismo valor, 23.9%. Es decir, hay más mujeres trabajando en Mar del Plata que hace cuatro años -a pesar de haber disminuido su proporción en el total de la población-, lo cual dispara la tasa de actividad de la economía local, ya que los hombres mantienen su tasa específica de actividad alrededor del 56%.

La tasa de actividad con respecto al total de la población aumentó en cinco puntos porcentuales -en la última onda analizada, la tasa de actividad para el total de la población fue del 47.2% -. Como se puede apreciar, fue el incremento de la participación femenina la causante de esta variación, ya que los varones mantienen su tasa de actividad en torno al 56%, y ellas la aumentan del 30.4% al 39.2%. Pero, mientras la mujer mantiene constante su tasa de desocupación, los hombres la incrementan en algo más de dos puntos en los extremos bajo análisis, llegando al 18.6%. Cuadros 2 y 3.

Debido a que el análisis de la diferencia de ingresos se realizará con variables explicativas como la educación, la experiencia laboral, la rama de actividad en que se encuentra empleado, el nivel de calificación que posee su actividad, y las horas dedicadas al trabajo remunerado, reviste importancia conocer la distribución de la población ocupada de acuerdo a estos atributos.

III. I. Nivel Educativo

La población del partido presenta los niveles más bajos de analfabetismo y los porcentajes más elevados de educación universitaria completa, comparando con el resto de los aglomerados de la Provincia de Buenos Aires. Según datos de 1997 cuenta con 21 establecimientos de educación superior, con lo que se encuentra en la segunda posición, detrás de La Plata que posee 27 (Anuario Dirección Estadística de la Prvincia de Bs As, 1998). En lo que respecta a la matrícula en este nivel educativo, Mar del Plata posee 4500 estudiantes, mientras que la ciudad de La Plata tiene 8119 (Documento interno / CIE, 2001).

Dada la situación de contracción de la demanda de trabajo, quienes poseen los más altos niveles de educación han desplazado a los de menor nivel aún para ocupar puestos para los que se posee sobrecalificación. Cuadros 4 y 5.

De esta manera, la mayor empleabilidad es de quienes tienen mayores atributos educativos. Efectivamente, pareciera cumplirse la premisa teórica que supone mejores oportunidades de empleo para quienes poseen más educación.

Al realizar la comparación entre hombres y mujeres, se destaca que mientras en 1996 no existían desocupados varones en el nivel alto de educación, en octubre de 2000 esta cifra ascendió al 22%. Si bien en general las participaciones de cada sexo en los diferentes niveles de instrucción se ha mantenido, dentro de las mujeres desocupadas se han registrado cambios importantes: las de nivel bajo e intermedio, disminuyeron su participación del 14% al 6% y del 55% al 37% respectivamente. El resto de los niveles, por su parte, aumentó, destacándose el nivel medio, donde antes se encontraba el 27% de las desocupadas y ahora el 47%. Pero en el caso de las que poseen un nivel alto es alarmante. Este estrato aumentó su desocupación en el total de las mujeres en un 150%, con lo que estos valores abonarían la tesis de la discriminación femenina en el mercado de trabajo, para aquellas que poseen el mayor nivel educativo. Cuadros 6 y 7.

III. II. Categoría ocupacional²⁵

De las tres categorías que perciben remuneración captadas por la EPH, los asalariados son los más importantes. Salvo en el censo de 1991, que estos representaban el 55,6% del total de trabajadores -incluyendo los que no tienen salario-, para el resto de las ondas superan las dos terceras partes del total. Cuadro 8.

La pérdida de representatividad de los patrones y el aumento de asalariados permite suponer un proceso de cierre de establecimientos y concentración en los de mayor tamaño (Lanari, López y Alegre 2001).

Por ello, en el estudio de la brecha de ingresos entre géneros se tendrán en cuenta solamente los asalariados, ya que son representativos y aseguran una comparación entre los extremos del período bajo análisis. Además, en numerosas investigaciones se trabaja sólo con los asalariados, bajo el supuesto que la condición necesaria para la discriminación de ingresos es la existencia de un empleador.

III. III. Rama

La preponderancia de los servicios en la estructura ocupacional se corresponde con la que este sector tiene en el PBG del partido. Así mismo, se hace evidente que las manufacturas han ido perdiendo el peso que ganó éste sector, lo que habla de una reconversión del empleo creciendo particularmente en la rama transporte y telecomunicaciones.²⁶ Cuadro 9.

²⁵ La EPH toma en cuenta las siguientes categorías ocupacionales: Patrón o empleador a quienes trabajan sin relación de dependencia, como dueño o socio empleando, como mínimo una persona asalariada; Trabajador por cuenta propia a quienes trabajan sin relación de dependencia usando solamente su trabajo personal, sin contratar asalariados; Obrero o empleado a aquellas personas que trabajan en relación de dependencia recibiendo un salario.

²⁶ En los primeros años de la década, en nuestro país, se verificó un aumento de la ocupación en servicios en perjuicio de la industria (Beccaria, 1999).

III. IV. Nivel de calificación²⁷

Si relacionamos el nivel de educación alcanzado con el nivel de calificación de la tarea que desarrollan, podemos observar que cada vez son menos los que teniendo educación superior completa están ocupados con calificación científico profesional. Es más, se aprecia que aumentan su ocupación en puestos que no requieren ningún tipo de calificación. Ciertamente, este indicador muestra datos que confirman la tendencia sobre la creciente inserción de mano de obra sobreeducada con relación a las vacantes que ofrece el mercado. Cuadros 10 y 11.

Mientras que en 1995 la población más instruida no realizaba tareas no calificadas, un lustro después, un 10% de quienes han finalizado la educación superior, ocupan puestos de estas características (Lanari, Allegre y López, 2001).

Por otra parte si analizamos la calificación ocupacional de hombres y mujeres, se observa que han aumentado la cantidad de personas con calificación científico profesional y también técnica. Entre los hombres se registró un aumento del 6 al 8 % en la primera, y ambos sexos en la segunda -varones y mujeres aumentaron 5 y 6 puntos porcentuales respectivamente-. De esto se podría afirmar, ya que la población no calificada se mantuvo prácticamente constante, que existió una capacitación por parte de aquellas personas que hacían tareas operativas, o bien que ingresaron nuevos trabajadores con mejor instrucción al mercado de trabajo. Es importante resaltar, que las mujeres, en un porcentaje mayor que

²⁷ La calificación se refiere a la complejidad de la tarea desempeñada en el puesto de trabajo. De acuerdo a la codificación de la EPH, por el número correspondiente al tercer dígito -el primero indica la rama- se puede conocer, según la descripción de la tarea, la calificación. De ese modo se diferencian tres tipos de calificaciones: **Calificación profesional:** que requiere conocimientos teóricos de orden general y específico, adquiridos en capacitación formal. **Calificación Técnica:** supone el desarrollo de acciones o manejo de instrumentos que demandan conocimientos teóricos o habilidades manuales, generalmente se corresponde con un nivel educativo terciario o secundario técnico y **Calificación Operativa:** que comprende habilidades manuales para la realización de tareas y operaciones rutinarias, habitualmente adquiridas por experiencia laboral. Las tareas no comprendidas en estos rangos se definen como **No Calificadas**, entendiéndose que para su ejecución no se requieren conocimientos y ni habilidades previas.

los hombres, se ocupan en empleos no calificados. Esto corresponde al 41% del total de trabajadoras, frente al 27% de los varones. Cuadros 12 y 13.

III. V. Horas semanales dedicadas al trabajo

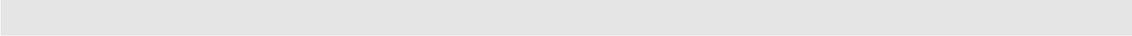
Antes de analizar las diferencias de ingresos, es conveniente examinar la cantidad de horas trabajadas por ambos sexos en la semana, debido a que generalmente las discrepancias salariales aparecen como consecuencia de que los hombres trabajan más horas que las mujeres.

En primer lugar, en octubre de 2000 la proporción de mujeres ocupadas se ha incrementado con respecto a octubre de 1996, pasando del 37% al 42%. Este fenómeno responde principalmente a los cambios ocurridos en el trabajo femenino de menos de 35 horas y entre 35 y 45 horas semanales, donde ellas incrementan su participación notablemente. De esta manera se observa que en la última onda las mujeres son mayoría dentro de los ocupados que trabajan menos de 35 horas, mientras que los hombres tienen mayor representación en el resto de los estratos.

Por otro lado los varones se encuentran trabajando principalmente en ocupaciones de más de 45 horas: en octubre de 1996 el 54% trabajaba en este estrato horario; en octubre de 2000, el 49%. De las mujeres, el 44% trabaja menos de 35 horas, muy similar a lo que ocurría en la primer onda, que la mayoría -el 40%- lo hacía en ese mismo estrato. Cuadros 14 y 15.

Según puede inferirse, resulta entonces que las mujeres en Mar del Plata han incrementado su nivel de ocupación en el mercado de trabajo, y como la tasa de desocupación se mantuvo, la tasa de actividad se disparó. Por otra parte, si bien el nivel educativo femenino es más alto que el masculino, ellas se encuentran en su mayoría en tareas de más baja calificación. Igualmente, en ambos sexos se aprecia un incremento de la ocupación en puestos que no requieren ningún tipo de calificación, confirmando la tendencia sobre la creciente inserción de mano de obra sobreeducada. Por último se

observa que las mujeres son mayoría dentro de los ocupados que trabajan menos de 35 horas, mientras que los hombres se encuentran trabajando principalmente en ocupaciones de más de 45 horas.



SECCION IV: DESCRIPCION DE DIFERENCIAS DE INGRESO POR GÉNERO EN EL AGLOMERADO ENTRE 1996 Y 2000.

En esta sección se realiza un análisis descriptivo que se basa en los ingresos de la ocupación principal de los asalariados. Se tienen en cuenta las ondas de octubre de 1996 y 2000 de la EPH, en donde se contempla que muchas de las preguntas que se efectúan por medio de este instrumento son del tipo "no sabe / no responde", o están sesgadas en su declaración. Es por ello, que si bien el objetivo de esta sección es describir las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en el aglomerado Mar del Plata-Batán, es preciso tener en cuenta los problemas de medición que surgen cuando estas ausencias de información o subdeclaraciones se refieren a ingresos monetarios por parte de los perceptores.²⁸

IV. I. La subdeclaración y la no respuesta de ingresos en la EPH

Según Salvia y Donza (1999,2000), la no respuesta a las preguntas de ingresos afecta no sólo a las estimaciones de ingresos totales, sino también a toda distribución relativa, cualquiera sea la unidad de análisis o variable aplicada. Es más, en los estudios sobre remuneraciones en series temporales, los investigadores se enfrentan al hecho de que el perfil de los no respondientes se modifique con el tiempo, lo que aumentaría aún más el sesgo.²⁹

Por todo ello se considera peligroso el análisis de las distribuciones poblacionales asociadas a ingresos considerando sólo perceptores u hogares con declaración completa de ingresos.

²⁸ Esta sospecha se fundamenta en las diferencias que registran los ingresos brutos declarados en la EPH y los valores que se estiman y ofrecen desde las Cuentas Nacionales u otras fuentes secundarias (Salvia y Donza, 1999, 2000)

²⁹ Hay que tener en cuenta que la EPH a partir del período 1992-1994 acepta la respuesta de ingresos de no autorrespondientes y además se reformuló sistemáticamente el Cuestionario Básico de la EPH. Si bien Mar del Plata ingresó a la muestra en el año 1995, y no se vería afectada por esta cuestión, en estudios con otros aglomerados se produciría el sesgo correspondiente.

La solución que plantean estos autores, es realizar un ajuste por medio de un *modelo de regresión multivariado por el método de mínimos cuadrados*. Estas estimaciones tendrían un sesgo de predicción propio del método, con lo cual los valores estimados tienden a ubicarse más cerca de la media de la población, y así el procedimiento tiende más a subestimar que a sobreestimar los ingresos no declarados.

Al utilizar este método en un estudio con datos para el Gran Buenos Aires para el período 1990-1998 (Salvia y Donza, 1999 y 2000) se encontraron los siguientes resultados: efectuando un análisis por quintiles, los mayores niveles de imputación de ingresos y recuperación de hogares por no respuesta se presentan en el quintil más alto (más rico), pero también en los estratos medios (tercero y cuarto). El impacto es relativamente menor en los estratos más bajos de la estructura social (primer y segundo quintil), ya que son los hogares con ingresos más altos los que tienden en mayor proporción a rechazar o no informar en forma completa los ingresos.

Igualmente, todos estos estudios muestran que las diferencias observadas, antes y después del ajuste por mínimos cuadrados, no significaron un cambio de tendencia ni de sentido en las distribuciones hasta ahora conocidas (Salvia y Donza, 1999 y 2000).

Por todo ello, el análisis a nivel local se realizará con los datos originales de la EPH, es decir sin ningún ajuste por subdeclaración o no respuesta por parte de los asalariados, utilizando los ingresos individuales de la ocupación principal, es decir los que corresponden a la pregunta P21 de la EPH.³⁰ Se tendrán en cuenta solamente los asalariados ya que la pérdida de representatividad de los patrones y el aumento de los primeros, permite suponer un proceso de cierre de establecimientos y concentración en los de mayor tamaño.³¹ En consecuencia esta categoría ocupacional resulta representativa y asegura la comparación entre los extremos bajo análisis.

³⁰ Los datos de la misma se encuentran normalizados, para ajustar por variaciones en la cantidad de días.

³¹ Ver Sección III y Anexo I, cuadro 8.

IV. II. La distribución de los ingresos entre géneros a nivel local

Al realizar un análisis por quintiles de ingresos, se observa que cuando se considera al total asalariados de Mar del Plata, los hombres se encuentran en mayor proporción en los quintiles superiores, mientras que las mujeres se concentran en los quintiles más pobres, con algunas diferencias entre las ondas consideradas.³² Es decir, la curva que representa el porcentaje de mujeres por cada quintil de ingreso posee un máximo en el segundo quintil en octubre de 1996, produciéndose un cambio negativo hacia octubre de 2000, ya que el mayor porcentaje de mujeres se encuentran en el primer quintil. La distribución de los hombres es ascendente a medida que aumentamos de quintil, produciéndose un máximo en el tercer quintil que se acentúa en la última onda. Gráficos 1 y 2.

Por otra parte, al analizar cada quintil en particular, se observa que existe una mayor cantidad de mujeres en los dos quintiles más bajos, mientras que en el resto (quintiles 3, 4 y más rico), hay una mayoría de asalariados masculinos (en ambos períodos más del 60% de los ocupados del quintil más rico, son hombres). En el año 2000, el quintil más pobre reforzó su tendencia femenina, ya que el 66% de las asalariadas que reciben ingresos correspondientes al quintil más pobre son mujeres, y el 34% restante, son varones. A su vez el quintil 2 en octubre de 2000 es el más equitativo en cuanto a distribución entre sexos: 54% hombres y 46% mujeres. Gráficos 3 y 4.

De esta manera ya se puede apreciar la diferencia que existe en la percepción de ingresos entre hombres y mujeres. Pero, este análisis general no nos determina que factor influye en mayor medida en la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. Por ello, el estudio de cada variable, proporciona una descripción más específica de la estructura

³² Para la construcción de las estructuras distributivas de asalariados hombres y mujeres, se procedió a calcular en primera medida los quintiles de la población total ocupada con respecto a cada nivel de ingresos, y luego se tomaron solamente a los asalariados por cada quintil.

distributiva, ayudando a contrastar la primer hipótesis de trabajo. A su vez, se complementará este estudio con los indicadores de género propuestos anteriormente.

En principio, las proporciones de asalariados por nivel educativo se mantienen prácticamente constantes en ambos períodos, destacándose el mejor nivel educativo que poseen las mujeres: en octubre de 2000, el 19% de ellas goza de un nivel educativo alto, mientras que solo el 8% de los asalariados se encuentra en ese estrato. Pese a esto, y si bien las estructuras distributivas son similares entre ambos sexos, los hombres reciben mejor remuneración que ellas, ya que siempre son mayoría en los quintiles más ricos: a igual nivel educativo, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres. Cuadros 16 y 17. Gráficos 5 y 6.

Por otro lado, si se considera la antigüedad, se puede apreciar una evolución en cuanto a la estabilidad laboral de la mujer dentro del establecimiento, ya que en 1996 el 40% de ellas poseía una antigüedad de entre 1 y 5 años, mientras que en el 2000, el 43% hacía más de 5 años que trabajaban en el mismo establecimiento. Igualmente se puede afirmar que los hombres continúan percibiendo en promedio un mayor nivel de ingresos al considerar igual cantidad de años de permanencia en el establecimiento, y considerando los extremos bajo análisis, las mujeres empeoraron su situación, ya que ahora aumentaron la participación en los quintiles más pobres en las tres categorías de antigüedad. Cuadros 18 y 19. Gráficos 7 y 8.

Ahora bien, para el estudio de las ramas de actividad se considera solamente a las tres más importantes: industria, comercio y servicios, debido que un estudio descriptivo de todas las ramas existentes se tornaría muy engorroso e incluso el análisis gráfico no sería agradable. Además al desagregar en mayor cantidad de ramas se perdería representatividad. Por otra parte, al ser estas tres ramas las que agrupan la mayor cantidad de asalariados, todo cambio de la composición de las mismas implicaría un cambio de igual

magnitud en el total, es decir que tienen el poder de gobernar la tendencia del agregado, y por ello toda inferencia que se realice a partir de ellas resulta válida.³³

En la rama servicios, tanto hombres como mujeres presentan una estructura distributiva similar, pero son ellos quienes continúan siendo mayoría en los quintiles superiores. En el resto de las ramas, si bien se presentaron cambios en la forma que se distribuyen los ingresos, la misma continúa estando sesgada a favor de los hombres. En la rama industria se produce un fenómeno particular: mientras que en la onda pasada las mujeres eran mayoría en el quintil 2, y los hombres en el 4, en octubre de 2000 se produce una concentración de ambos sexos en el quintil 3. Cuadros 20 y 21. Gráficos 9 y 10. A su vez, la mayor *diferencia salarial* entre géneros en la última onda, se produce en la rama comercio, donde las mujeres ganan \$54 por cada \$100 que ganan los hombres. En industria y servicios, las discrepancias disminuyeron, pero continúan estando a favor de los hombres. Cuadro 28.

A este análisis de las ramas de actividad por quintiles, se le puede agregar el de los indicadores de género presentados en la sección II. Así, de acuerdo al *índice de feminización*, la única rama que ocupa a las mujeres en mayor proporción, es servicios, donde este indicador creció del 107,4% al 128,5% entre los extremos bajo estudio. En industria y comercio, si bien la mayoría son varones, se puede observar que la proporción de mujeres aumentó en la última onda, acentuándose esta tendencia en la rama industria. Pese a estos resultados, el *índice de segregación ocupacional entre ramas* muestra que el grado de asimetría entre las ocupaciones de hombres y mujeres es bajo en ambos períodos, llegando al 8,2% en octubre de 2000. Cuadros 26 y 27.

Por otra parte, cuando se considera el nivel de calificación de la tarea, se observa que la mayor proporción de hombres se encuentra dentro de la categoría operativa (49%) y las

³³ En octubre de 2000, el 95% de las mujeres asalariadas se encontraban entre las tres ramas más importantes: 68% en servicios, 14% en comercio y 13% en industria.

mujeres en ocupaciones no calificadas. Esto ya estaría mostrando una primera imagen acerca del empleo femenino, es decir, la baja calificación del mismo, ya que el 42% de ellas se encuentran desarrollando actividades con ese nivel de calificación. Por otro lado, si se toman los resultados del *índice de participación de las mujeres en trabajos calificados*, resulta que ellas se encuentran en menor proporción que los hombres solamente en las tareas operativas. En el resto de las calificaciones, la proporción de mujeres sobre el total de asalariadas es mayor que la proporción de hombres sobre el total de asalariados. Es decir, si bien la mayoría de los hombres y mujeres se encuentran en los niveles más bajos, a través de este indicador se observa que las mujeres superan en proporción a los hombres en las tareas científica-profesional y en la técnica. Cuadro 29.

Se puede afirmar que en ambos géneros, a mayor nivel de calificación se aprecia una mejor percepción de ingresos, es decir que quienes realizan tareas No Calificadas poseen la peor distribución, y los asalariados con calificación Científico-Profesional la mejor. Además se repite la característica de que las mujeres perciben menores salarios al considerar la misma categoría de la variable estudiada, salvo en el año 2000, donde la distribución de ellas se tiende a mejorar, superando incluso a los hombres, quienes poseen un alto grado de no respuesta.³⁴ Es de suponer que éstos al no declarar ingresos deben recibir altos salarios, ya que en varios estudios se pudo demostrar que los perceptores con este nivel de calificación se encuentran subrepresentados por la falta de declaración de ingresos.³⁵ Cuadros 22 y 23. Gráficos 11 y 12.

³⁴ En ambos periodos la no repuesta masculina supera el 31%.

³⁵ En dos trabajos realizados con datos del Gran Buenos Aires (Salvia y Donza, 1999 y 2000) se demostró la existencia de correlación entre la no declaración de ingresos y determinadas variables socio-demográficas y laborales. Dentro del nivel de calificación, los encuestados que desarrollan tareas Científico-Profesional, son quienes poseen mayor porcentaje de no repuesta.

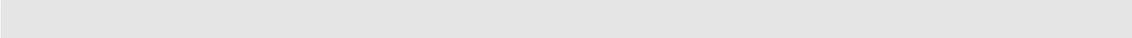
Por último, al considerar las horas semanales trabajadas³⁶, se aprecia que en los dos extremos bajo estudio, la mayor parte de los hombres (alrededor del 50%) trabajan más de 45 horas por semana, y las mujeres se concentran en trabajos de menos de 35 horas semanales (más del 40%). Esto indica que ellas tienden a trabajar menos cantidad de horas por semana que los hombres, y como ya se explicó, estaría dado por el menor compromiso con el mercado laboral. Esto se puede apreciar también en el *indicador de diferencia de carga de trabajo total*, donde los hombres no solo trabajan más horas en promedio que las mujeres, sino que en los hogares con cónyuge presente la diferencia se acentúa: la diferencia entre géneros de las horas trabajadas semanalmente, para el total de los asalariados, aumenta de 9 a 13 horas y media; a su vez los individuos que viven con cónyuge, presentan una brecha y un incremento mayor, creciendo esta de 12 horas a casi 19 horas semanales. Cuadro 30.

Se puede apreciar que para los asalariados, hombres y mujeres que trabajan menos de 35 horas, la curva disminuye a medida que aumentamos de quintil; y para quienes trabajan entre 35 y 45 horas la cantidad de asalariadas aumenta a medida que nos dirigimos al quintil más rico, y como caso excepcional, las mujeres en octubre de 1996 son mayor proporción que los hombres en el quintil más rico. Lo más llamativo es que para los hombres, el trabajar más de 45 horas por día en octubre de 1996, les representaba estar ubicados en los quintiles superiores, mientras que a las mujeres no. Ellas continuaban con la tendencia de ubicarse en el quintil 2. Pero en octubre de 2000 esta tendencia se revierte, siendo ellas las que se presentan en mayor proporción en el quintil 4 y 5. Cuadros 24 y 25. Gráficos 13 y 14.

³⁶ Aquí no se tuvieron en cuenta quienes no trabajaron en la semana de referencia pero percibieron ingresos, dada su escasa participación en el total de la muestra. En esta categoría se encuentran aquellos que por una circunstancia extraordinaria faltaron a su trabajo, ya sea por enfermedad, suspensión, etc.

De esta manera, luego de estudiar cada variable en particular, se puede afirmar que las asalariadas, en promedio, reciben menores ingresos que los hombres, salvo en el caso de las mujeres con calificación Científico-Profesional en octubre de 2000, y aquellas que trabajaron más de 45hs semanales la misma onda, donde la superioridad en la percepción de ingresos con respecto a ellos es muy leve. Por otra parte, entre las dos ondas consideradas, las diferencias salariales entre sexos para el total de los asalariados aumentaron de 73,30 a 75,90%, lo que favoreció a las mujeres en un 5%.

Si bien con este estudio no se puede analizar la brecha en forma específica, ni apreciar que variable tiene más peso en la misma, el mismo permite apreciar las estructuras distributivas. Para resolver estas cuestiones es necesario, como ya fue apuntado, estimar un modelo que posibilite avanzar en la cuantificación de la importancia de la misma. Por ello en la sección siguiente se efectúa la estimación correspondiente.



SECCION V: CÁLCULOS Y RESULTADOS ECONOMETRICOS

El cálculo del modelo se realiza a través de la estimación de las funciones de ingreso por medio de las variables que se tuvieron en cuenta para el análisis descriptivo, conjuntamente con la experiencia potencial, jefatura de hogar, presencia de cónyuge, asalariados del sector público, tamaño del establecimiento y trabajadores a tiempo parcial.³⁷ De esta manera se puede cuantificar la brecha y a su vez descomponerla a través de las variables mencionadas a través de los métodos de Blinder-Oaxaca y Cotton-Neumark. Por ello es imprescindible la presentación de los procedimientos utilizados para tal fin.

V. I. Metodología empleada

Paz (1998, 1999c, 2000) se basa en la definición de discriminación propuesta por Oaxaca (1973):

$$D = \frac{\bar{w}_v / \bar{w}_m - w_v^o / w_m^o}{w_v^o / w_m^o}$$

Donde D es el cociente de discriminación; \bar{w}_v / \bar{w}_m es el cociente entre los salarios de varones y mujeres (respectivamente) observados; w_v^o / w_m^o el cociente de salarios libres de discriminación.

Despejando $\bar{w}_v / \bar{w}_m / w_v^o / w_m^o$ y tomando logaritmos naturales a la expresión resultante, se obtiene:

$$\ln \bar{w}_v - \ln \bar{w}_m = \ln w_v^o - \ln w_m^o + \ln(D+1) \quad [2]$$

La diferencia $(\ln w_v^o - \ln w_m^o)$ muestra la parte de la brecha que se debe a disparidad en las productividades, y $\ln(D+1)$ la debida a la discriminación.

³⁷ Cada una de estas variables se encuentra definida en el glosario.

Es posible obtener una estimación empírica de [2], mediante funciones tipo Mincer (1974) para cada sexo, las que responden a la especificación siguiente:

$$w = X\beta + \mu \quad [3]$$

Donde w es el vector columna de los ingresos monetarios (en rigor, de los logaritmos de los ingresos monetarios), X la matriz de variables independientes, β el vector de parámetros a estimar, y μ el vector con los términos de perturbación que, se supone, siguen una distribución normal con media cero y varianza constante.

Con los coeficientes de [3], estimados por Mínimos Cuadrados Ordinarios, se pueden calcular los siguientes escalares:

$$\bar{w}_m = \bar{X}_m \beta_m + u_v \quad [4a]$$

$$\bar{w}_v = \bar{X}_v \beta_v + u_m \quad [4b]$$

Donde el lado izquierdo de [4a] y [4b] representa la remuneración promedio de mujeres y varones (subíndices), obtenida multiplicando el vector de características X [todas evaluadas en los promedios muestrales de las variables independientes consideradas (Tabla 2, Apéndice 5)] por el vector de coeficientes de las funciones de ingreso (β).

Suponiendo que los errores se distribuyen normalmente con media cero ($u_v = u_m = 0$) y varianza constante y evaluando los ingresos con los promedios muestrales, es posible obtener la diferencia de ingresos observada o registrada ($\Delta \bar{w} = \bar{w}_v - \bar{w}_m$), o Brecha Bruta (BB):

$$\Delta \bar{w} = BB = \bar{X}_v \beta_v - \bar{X}_m \beta_m \quad [5]$$

Para calcular la Brecha Ajustada (BA) se puede proceder de dos maneras: a) ponderando los retornos femeninos con las medias muestrales masculinas ($\bar{w}_{(m)} = \bar{X}_v \beta_m$); b) ponderando los retornos masculinos con las medias muestrales femeninas ($\bar{w}_{(v)} = \bar{X}_m \beta_v$).

Según cuál de estas dos alternativas se elija y procediendo algebraicamente, la Brecha Ajustada viene dada por:

$$\Delta \bar{w}_{(m)} = BA_{(m)} = \bar{X}_v \Delta\beta \quad [6a]$$

$$\Delta \bar{w}_{(v)} = BA_{(v)} = \bar{X}_m \Delta\beta \quad [6b]$$

Los valores de [6a] y [6b] no tienen por qué coincidir, pues ellos están sujetos a los problemas comunes de construcción de índices.

Con estas dos ecuaciones y mediante una simple manipulación algebraica, se deriva la descomposición de la Brecha Bruta:

$$BB_{(m)} = \Delta \bar{X} \beta_m + \bar{X}_v \Delta\beta \quad [7a]$$

$$BB_{(v)} = \Delta \bar{X} \beta_v + \bar{X}_m \Delta\beta \quad [7b]$$

Los primeros sumandos del lado derecho de [7a] y [7b], muestran la parte de la brecha de ingresos que puede ser atribuida a diferencias en productividades o características; mientras que los segundos sumandos del lado derecho, muestran las disparidades que pueden ser adjudicadas a diferencias de retornos. En síntesis, [7a] y [7b] constituyen los equivalentes empíricos de [2].

El trabajo de Oaxaca (1973) propone adoptar la estructura salarial de las mujeres y/o de los hombres como la estructura salarial libre de discriminación. Esto es, calcular la brecha ajustada usando alternativamente las ecuaciones [6a] y [6b] del presente trabajo.

Partiendo de la idea que la estructura de remuneraciones libre de discriminación se encuentra en algún punto entre la de las mujeres y la de los varones, Cotton (1988) y Neumark (1988) sugieren descomponer el coeficiente de discriminación en el costo impuesto sobre el grupo discriminado (mujeres) y el beneficio obtenido por el grupo

favorecido (varones). Siguiendo la notación del presente trabajo, la BB puede descomponerse, según Cotton-Neumark (C-N), de la siguiente manera:

$$BB = \bar{X}_v (\beta_v - \beta^*) + \bar{X}_m (\beta^* - \beta_m) + (\bar{X}_v - \bar{X}_m) \beta^* \quad [8]$$

Donde β^* es la estructura salarial libre de discriminación. El primer término del lado derecho es la estimación de la ventaja de los hombres (o nepotismo), el segundo término es la estimación de la desventaja de las mujeres (o discriminación) y el último término es la estimación del diferencial de productividades.

En este trabajo se sigue una de las propuestas de Oaxaca y Ramsom (1994)³⁸ los que estiman los β^* por Mínimos Cuadrados Ordinarios, usando la muestra completa (mujeres y varones). Una ventaja de la aplicación de esta metodología es que los resultados que se encuentran no se restringen al rango comprendido entre los que se obtienen aplicando [7a] y [7b].

V. II. Los modelos estimados

Con las especificaciones detalladas en el acápite anterior se estimaron dos clases de modelos, diferenciados entre sí por las variables que conforman la matriz **X** de la ecuación [3]. Es necesario aclarar que para la estimación de las funciones de ingreso se incorporaron variables que no se consideraron en el análisis descriptivo. Estas son: la experiencia potencial, la presencia de cónyuge, jefatura de hogar, los asalariados del sector público, el tamaño del establecimiento y los trabajadores a tiempo parcial. Igualmente, cada una de estas, en forma implícita, posee su sustento empírico en la sección II.

- Modelo A: incluye las variables de capital humano (educación, experiencia potencial) y las horas trabajadas.

³⁸ Ver en Paz, 1999c.

- Modelo B: se agregan al modelo A variables representativas de las restricciones familiares: presencia de cónyuge y condición de jefatura, como así también de la inserción laboral de los trabajadores: antigüedad en el establecimiento laboral, calificación de la tarea, sector y rama de actividad y tamaño del establecimiento.

Un indicador útil para cuantificar la proporción de BB que queda sin explicar por las variables introducidas secuencialmente es:

$$U_x = BA / BB \quad [9]$$

El complemento de [9], $1 - U_x$, es la proporción de BB explicada por las hipótesis contrastadas en los modelos considerados.

Nótese que cada modelo arrojará una BA diferente en la medida en que cada conjunto de variables contribuya a explicar el diferencial de ingresos entre sexos.

Debe tenerse en cuenta que la estimación secuencial de las brechas ajustadas según los modelos A y B, tienen significado sólo en términos analíticos, pues puede ocurrir que considerarlos aisladamente genere un problema de correlación entre variables omitidas e incluidas que podría estar sesgando los resultados.

V. III. Resultados³⁹

Se trabaja a través de tres clases de estructuras de remuneraciones: primero, la que resulta de la regresión conjunta para mujeres y varones (Tabla 3, Apéndice 5); luego, la de varones y mujeres (en ese orden) por separado (Tablas 4 y 5 del Apéndice 5). Para ello se estiman dos modelos (A y B) que difieren entre sí por las variables incorporadas como determinantes de los ingresos.

Los coeficientes estimados de las diferentes variables muestran, por un lado las tasas de retornos a determinados atributos de los trabajadores, (cuando se considera la

³⁹ De aquí en adelante se optó por seguir el razonamiento lógico de la interpretación de los resultados efectuada por Paz (1999c).

educación, la experiencia, la antigüedad en el empleo, etc.). Por otro lado, capturan los diferenciales de remuneraciones debidos a ciertos atributos de los puestos de trabajo (es decir cuando se toman en cuenta las variables ocupacionales como rama, tamaño del establecimiento, etc.).

El análisis global del modelo conjunto para ambos sexos resultó estadísticamente significativo, ya que los 21 regresores incluidos en el modelo B permiten explicar el 57% de la varianza del logaritmo de los ingresos, y que el valor de F es estadísticamente significativo al 1%. Tabla 3.

Al considerar cada variable en forma individual, se observa que las de capital humano son significativas en los dos modelos estimados y arrojan los signos predichos por la teoría: positivo para la educación y la experiencia y negativo para la experiencia al cuadrado. Esto significa que los ingresos: a) guardan una relación positiva con el nivel educativo; b) inicialmente aumentan con la experiencia y decrecen luego al envejecer el trabajador, demostrando la depreciación del capital humano.

El coeficiente del logaritmo natural de las horas semanales es positivo, e indica que el ingreso varía en más del 50% ante un cambio porcentual de una hora trabajada. Esta variable resulta significativa en ambos modelos, sufriendo una fuerte retracción entre uno y otro: de 0,7770 en A, 0,5023 en B.

De las restricciones familiares, tanto la presencia de cónyuge como jefe de hogar, resultaron significativos al 10% y al 5% respectivamente, en el modelo completo. Los individuos con cónyuge perciben ingresos un 12% más altos que los que no tienen cónyuge, ceteris paribus. Lo mismo ocurre con los jefes de hogar, quienes reciben remuneraciones un 14% mayores que los no jefes.

El pasaje del modelo básico (A) al ampliado (B) a la vez que mejora el ajuste econométrico (medido por el coeficiente de determinación), hace disminuir ostensiblemente el impacto que las variables de capital humano ejercen sobre los ingresos. Por un lado, la

tasa de rendimientos de la educación se reduce en un 40%; por otro, disminuye también la tasa de rendimientos de la experiencia potencial: Mientras que en el modelo A un año adicional de experiencia potencial aumenta los ingresos en un 4,06%, en el modelo B lo hace en un 1,5%.

Todos estos resultados corresponden al conjunto de los asalariados, hombres y mujeres. Al trabajar con las funciones de ingreso ampliadas (modelo B), se puede observar como impactan las distintas variables sobre la brecha salarial entre géneros. Se debe tener en cuenta que al no existir mujeres que trabajen en la rama construcción (RAMA2), el coeficiente es nulo. Tablas 4 y 5, Apéndice V.

Las tasas de rendimientos de la educación y de la experiencia potencial masculinas superan siempre a las femeninas. No ocurre lo mismo con la prima por antigüedad en el empleo. Los ingresos de un año más de antigüedad son mayores para las mujeres que para los varones. Esto mismo se observa que ocurre en otros estudios similares realizados en nuestro país. (Paz, 1999c)

En lo que respecta al diferencial de ingresos por calificación de la tarea desarrollada, se observan diferencias entre ambos sexos. Si bien en los hombres el coeficiente de la máxima calificación no resulta significativo, se observa una correlación positiva con la complejidad de la tarea desarrollada en el resto de las calificaciones. No ocurre lo mismo para el caso de las mujeres, para quienes solamente la calificación profesional resultó significativa y arrojó un valor alto si lo comparamos con la estimación para toda la población: 0,5300 y 0,3680, respectivamente. Esto estaría ratificando los resultados a los que se arribó en el análisis descriptivo, que las mujeres poseen mejores ingresos que los hombres en el nivel más alto de calificación en octubre de 2000.

Por otro lado, el trabajo a tiempo parcial impacta negativamente tanto en los ingresos femeninos como en los masculinos, reduciendo sus ingresos en un 21 y 25 %

respectivamente. De esta manera, esta clase de trabajos están escasamente mejor pagos en ellas que en los hombres.

El resto de los coeficientes al no ser significativamente distintos de cero, no son comparables entre ambos sexos.

V. IV. Brecha bruta y brecha ajustada.

Los varones poseen un ingreso mensual promedio de 548 pesos, mientras que las mujeres son remuneradas en 412 pesos al mes. La diferencia absoluta de entre ambos sexos es de 136 pesos y la relativa del 25%. La brecha puede ser interpretada también de dos formas alternativas: a) el ingreso medio femenino representa alrededor del 75% del masculino; b) los hombres perciben por su trabajo remuneraciones superiores en un 33% a la de las mujeres.

En primer lugar se estimaron las dos versiones del método de Blinder-Oaxaca (B-O), es decir considerando a los varones remunerados como mujeres ($BB_{(m)}$), y a las mujeres remuneradas como varones ($BB_{(v)}$). Cuadro 32, Anexo V.

Usando las ecuaciones [7a] y [7b], se estiman estos dos tipos de brechas para cada versión, diferenciadas entre sí por las hipótesis teóricas implícitas en los modelos empíricos: el modelo (A) trabaja con capital humano, mientras que el modelo (B) incorpora al (A) las restricciones familiares y la distribución por ocupaciones.

El modelo A muestra que la brecha observada para el conjunto de los asalariados de Mar del Pata-Batán es del 12%. El modelo B se acerca más a la realidad, ya que estima una brecha del 26%. En ambos casos, cuando se asigna a las mujeres la dotación de capital humano y la posición ocupacional de los varones (BA), la brecha disminuye, es decir que se reducen las disparidades de ingresos entre sexos.

Así mismo, el modelo A muestra que igualando la educación, la experiencia y las horas trabajadas entre sexos, tanto en $BB_{(m)}$ como en $BB_{(v)}$, la brecha pasa del 12 al 10%. Por su

parte, los residuales –o parte de la brecha que no puede ser explicado por estas variables– son del 86% y del 88% respectivamente.

El modelo B introduce las restricciones familiares y la distribución de los trabajadores por ocupaciones. Debe tenerse presente, como ya se indicó, que este modelo incluye también las variables de capital humano (modelo A). Este pasaje provoca sobre la brecha los siguientes resultados: en $BB_{(m)}$ la brecha pasa del 26 al 17%, mientras que en $BB_{(v)}$ la disminución es muy similar, ya que la brecha pasa del 26 al 16%. Como consecuencia de esto, el residual se sitúa entre el 67 y el 63% para cada uno de los casos.

Estos resultados pueden ser comprendidos a través del análisis de la diferencia absoluta (en pesos) entre los ingresos de mujeres y varones calculados anteriormente. Según $BB_{(m)}$, de los 136 pesos de disparidad, sólo 45 podrían ser explicados por las diferencias en las características; según $BB_{(v)}$, tales variables lograrían explicar un poco más, es decir, 51 de los 136 pesos. En el primer caso el residual es de 91 pesos, y en el segundo, se obtiene un valor similar de 85 pesos. Es decir que el método de B-O sitúa entre los 85 y los 91 pesos a la diferencia de ingresos no explicada por las variables.

A pesar de que estos resultados no son tan ambiguos como los encontrados en otros estudios similares, puede enunciarse que la igualación entre sexos de características productivas (educación, experiencia, horas trabajadas, restricciones familiares y distribución por ocupaciones), disminuye levemente la diferencia de ingresos. De esta manera, el valor que arroja la BA en ambas versiones, nos estaría indicando que si las diferencias de ingresos permanecen, entonces existe discriminación.

Sin embargo, se hace necesario un cálculo conciliatorio, y así determinar un solo valor de las fuentes de las diferencias de ingresos. Es por ello, que se ha efectuado la estimación de los componentes de la brecha según el método de Cotton-Neumark (C-N). Este método agrega información acerca de la fuente de disparidad de ingresos no explicada por

dotaciones, restricciones familiares y distribución de los trabajadores por ocupaciones. Cuadro 33, Anexo V.

Los resultados mostraron que a medida que se agregan variables de control, la BB aumenta, incrementándose marcadamente la porción de la brecha debida a diferencias en características productivas, como así también la porción debida al nepotismo. En cuanto a la discriminación, esta aumenta en menor grado, pero igualmente sigue siendo la que tienen mayor participación en la brecha bruta. De esta manera, en el modelo B, el porcentaje de la brecha explicado por diferencias en características se ubica en un 32%, cifra que es menor que el 33% y que el 37% obtenido por ambos casos del modelo B en el método B-O.

Por otra parte, los coeficientes de discriminación obtenidos por B-O (67 y 63%), difieren significativamente de los de C-N (36%). Esto se debe a que este último método desdobra el residual entre discriminación y nepotismo. Es decir, que el método C-N permite descomponer el porcentaje de la brecha no explicado por diferencias en características: un 32,5% correspondería al nepotismo, y un 35,6% a la discriminación en contra de las mujeres.

Nuevamente, estos resultados pueden ser interpretados a través de la diferencia absoluta calculada, es decir que de los 136 pesos de diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, 43 son explicados por las diferencias en las características, 44 por primas por nepotismo y 49 pesos por discriminación en contra de las mujeres. Se puede apreciar que los tres valores son muy similares, mostrando de esta forma que los tres factores son tan importantes para explicar la disparidad de remuneraciones entre sexos.

Si comparamos los dos modelos por este último método, se aprecia lo siguiente:

- En el modelo A, aproximadamente el 50% del origen de la brecha de ingresos proviene de la discriminación, es decir que a igual educación y experiencia, las mujeres perciben ingresos menores que los hombres: de cada \$88 que ganan las mujeres, ellos ganan \$100, y el 50% de esta disparidad se debe a discriminación.

- En el modelo B, se puede afirmar que tanto el nepotismo como la discriminación, son los responsables en casi igual intensidad de la brecha no explicada, mientras que la parte explicada por dotaciones es muy similar a estas otras. En otras palabras, la brecha de ingresos se reparte prácticamente de igual forma entre estas tres fuentes: dotaciones, nepotismo y discriminación: de cada \$74 que ganan las mujeres, ellos ganan \$100, y un 36% de esta disparidad se debe a discriminación, y otro 33% a nepotismo.

De todo esto se puede afirmar que la existencia de una brecha de ingresos a favor de los hombres se debe principalmente a prácticas discriminatorias (ya sea a través de la desventaja femenina o la ventaja masculina), y no por diferencias en las productividades o características.

V. V. Descomposición de la brecha de ingresos

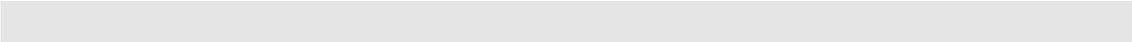
Al efectuar la descomposición a través del método C-N, se aprecia que la casi totalidad de las variables arrojan diferencias de ingresos favorables a los hombres, y tan solo una ventaja a las mujeres.⁴⁰ Cuadro 34, Anexo V.

La rama y las horas trabajadas son las que marcan la mayor diferencia a favor de los hombres. En el primer caso se manifiesta con mayor intensidad a través de la discriminación. Con respecto a las horas semanales, son las dotaciones o características donde se produce esta discrepancia en mayor medida. Es decir, los hombres trabajan mayor cantidad de horas que las mujeres.

La antigüedad en el establecimiento y los asalariados del sector público son las únicas variables que generan una brecha favorable a las mujeres, ejerciendo su influencia, la discriminación y el nepotismo en la primera, y la discriminación y las dotaciones en la segunda.

⁴⁰ La diferencia de ingreso a favor de la mujeres se interpreta a través de los valores con signo negativo del cuadro 35.

De esta manera, los hombres se ven ampliamente favorecidos en el análisis por descomposición a través de las variables.



SECCION VI: CONCLUSIONES

El estudio de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres asalariados en el aglomerado Mar del Plata-Batán permite deducir que existe una brecha de ingresos entre estos grupos del 26%, la que resultó ser favorable a los hombres, como viene ocurriendo en todos los trabajos de este tipo. Dicho de otra manera, el ingreso promedio femenino representa el 74% del masculino. (pag. 47)

El análisis de las estructuras distributivas, evidenció que solamente las mujeres que poseen calificación Científico-Profesional en octubre de 2000, y las que trabajaron más de 45hs semanales en la misma onda, se encuentran mejor ubicadas que los hombres, en cuanto al nivel de ingresos percibido. Este primer resultado favorable para las asalariadas, fue ratificado a través del análisis econométrico, ya que se observó que el coeficiente de la variable CAL1 en la función de ingresos femenina es superior a la función conjunta. (Pag. 42 y 51 respectivamente)

Igualmente el resto de las variables consideradas para el estudio descriptivo demostraron que las mujeres, en promedio, se encuentran peor remuneradas que los varones.

El complemento de los indicadores de género nos arrojó datos importantes:

1. En la rama servicios la mayor parte de los asalariados son mujeres.
2. La segregación entre ramas (segregación horizontal) es baja, es decir, que si bien hombres y mujeres trabajan en sectores económicos diferentes, esa proporción es baja.
3. En la última onda las mujeres se encontraban peor remuneradas que los hombres en la rama comercio: reciben \$54 por cada \$100 pesos que ganan los hombres. Por otra parte, entre las dos ondas consideradas, las diferencias salariales entre sexos

para el total de los asalariados aumentaron de 73,30 a 75,24%, lo que favoreció a las mujeres en un 4%.

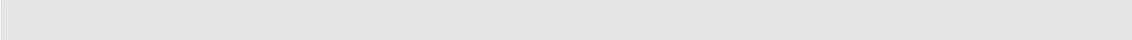
4. Las mujeres están en mayor proporción en las tareas Científico-Profesional, técnica y no calificada. Los hombres en tareas operativas.
5. Los hombres trabajan mayor cantidad de horas que las mujeres.

El estudio específico de las brechas muestra que solamente el 31,9% es explicado por los factores de capital humano, restricciones familiares y las variables ocupacionales; el 68% restante aparece como diferencial discriminatorio, siendo un 35,6% atribuido a la discriminación femenina, y otro 32,5% a la ventaja masculina o nepotismo.

En este sentido, coincido con la afirmación de Paz (1998), que dice que el residual podría obedecer a un comportamiento discriminador por parte de los empresarios ya sea por simple gusto o porque resulta rentable hacerlo. El cálculo de esta brecha, debe suponerse que no incluye al total de mujeres de cada uno de los mercados, ya que deliberadamente no se llegó a la estimación por los métodos que contemplan el sesgo muestral. Berges y Di Paola (2000) han demostrado que con datos de 1997, en Mar del Plata, el porcentaje de la brecha que permanece como diferencial discriminatorio es del 72%, es decir que la brecha sin corregir indica que existen diferencias en las dotaciones de capital humano de ambos grupos, equivalentes al 28% de la brecha. Al investigar sobre las causas y considerar las características de las mujeres que trabajan y las que no, comprobaron que existe un sesgo de selección que altera las estimaciones de las proporciones explicadas y no explicadas de la discriminación. Luego de efectuada la corrección, el residual se redujo del 72% mencionado al 22%.

Por otra parte, las horas dedicadas al trabajo remunerado y la rama de actividad son las variables que contribuyen a generar una brecha favorable a los varones. La primera por su impacto sobre las características, y la segunda sobre el residual.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos, este trabajo da cuenta de una situación de desigualdad que afecta a hombres y mujeres en su condición de seres humanos al momento de competir en el mercado laboral, tal como se planteó desde un inicio. Estas evidencias intentan recrear un conocimiento que aporte a la existencia de mejores relaciones laborales, donde no sólo exista un trabajo "decente" que logre satisfacer la calidad de vida de los hogares, sino que se rija por los principios de equidad, de igualdad de condiciones, e igualdad de oportunidades.



GLOSARIO

Para realizar un análisis descriptivo del mercado laboral local, es preciso tener presente algunas definiciones básicas:

Categoría ocupacional: concepto que permite analizar la fuerza de trabajo conforme a la relación de dependencia laboral: patrón, cuenta propia, asalariados y trabajador sin salario.

Condición de actividad: se refiere a las categorías tradicionales de ocupado, desocupado e inactivo.

Jefe de Hogar: persona que se ubica en la primer línea cuando se jerarquiza a los integrantes del hogar o es reconocida como persona de referencia por los miembros del hogar.

Ocupación: es todo trabajo que desarrolla una persona en el marco de una organización laboral, teniendo ésta como fin la producción de bienes o servicios de valor económico en el mercado.

Población desocupada: se refiere a personas que no teniendo ocupación, están buscando *activamente trabajo* (desocupación abierta). No incluye otras formas de precariedad laboral (también relevadas por la EPH) tales como: personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, ocupados en puestos por debajo de la remuneración vital mínima o en puestos por debajo de su calificación, etc.

Población económicamente activa (PEA): la integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la buscan activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.

Población inactiva: es el conjunto de individuos que están excluidos del proceso productivo (amas de casa, estudiantes, rentistas, jubilados, etc.).

Población ocupada: se refiere a los individuos que desarrollan una actividad en el marco de una organización laboral, teniendo esta como fin, la producción de bienes o servicios de valor económico en el mercado. Para el caso de aquellos que son trabajadores remunerados se considera que hayan trabajado al menos una hora en la semana de referencia, para los no remunerados, se los considera ocupados si trabajan habitualmente 15 hs. o más en dicha semana.

Rama de actividad: clasificación que se construye por la ubicación del establecimiento según los bienes o servicios que produce y la naturaleza del proceso que realiza.

Semana de referencia: es la semana calendario completa que precede a la iniciación del relevamiento *y se toma como periodo determinado para indagar a los encuestados sobre su situación particular en ese tiempo fijo.*

Tasa de actividad: relación entre PEA y población total.

Tasa de desocupación: relación entre población desocupada y PEA.

Tasa de empleo: relación entre población ocupada y población total.

Tasa de ocupación: relación entre población ocupada y PEA.

Trabajo: es la actividad laboral que deriva en la producción de bienes o servicios que tengan valor económico en el mercado.

Teniendo presente estos conceptos, es posible indagar acerca de la evolución del mercado laboral local.

Definición de las variables usadas en el modelo

Para la definición de las variables se tomaron en cuenta las utilizadas en este tipo de estudios, principalmente las de Paz (1999c).

Como *variable dependiente de las funciones de ingreso* se utilizó el logaritmo del ingreso mensual.

El *nivel educativo* se midió con los años de educación formal. Como la EPH registra el máximo nivel educativo formal alcanzado, se convirtió esta variable ordinal en una numérica, usando la escala que aparece en los estudios sobre el tema.⁴¹

La *experiencia potencial* se definió de la forma típica: años de edad, menos años de educación, menos cinco, bajo los siguientes supuestos: a) a los cinco años se produce el ingreso de las personas al sistema educativo formal; y b) mientras el individuo estudia no trabaja. Como se sabe, es esta una buena proxy de la experiencia masculina pero no de la femenina (Paz, 1999c). La participación intermitente de buena parte de las mujeres hace que esta variable tienda a sobrestimar la experiencia real de este grupo en el mercado laboral.

Entre las variables explicativas de las funciones de ingreso estimadas se incorporaron también la *experiencia al cuadrado* y el logaritmo natural de las *horas semanales dedicadas al trabajo remunerado*. La primera con el objeto de capturar el perfil cóncavo experiencia-ingresos y la segunda para estimar la elasticidad ingreso de las horas dedicadas al trabajo remunerado.

⁴¹ Tal escala es la siguiente: Sin instrucción = 0; Primario Incompleto = 3, Primario Completo = 7; Secundario Incompleto = 9; Secundario Completo = 12; Terciario y Universitario Incompleto = 13; Terciario y Universitario Completo = 17

Para definir la estructura de ocupaciones, se consideraron la *antigüedad en el empleo actual*, la *calificación de la tarea desarrollada*, el *sector* y la *rama de actividad*, y el *tamaño del establecimiento*.

La *antigüedad en el empleo actual* fue captada por los años y meses que los individuos declararon estar trabajando en el empleo que detentan en el momento de la encuesta. Esta variable no provee información sobre la historia laboral de los ocupados, de manera tal que un individuo con muchos años de experiencia en un trabajo similar que haya cambiado de empleo en una fecha cercana a la encuesta, aparecerá con una antigüedad menor a la real. Con todas sus limitaciones, esta variable es la que permite aproximar mejor la incidencia del capital humano específico sobre los ingresos del trabajo.

La *calificación de la tarea* se incorpora para capturar el impacto que sobre los ingresos produce la segregación vertical y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones con distinta jerarquía. Por su parte el *sector de actividad de los asalariados* (público-privado), la *rama* y el *tamaño*, apuntan a detectar el rol que juega la segregación horizontal y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones diferentes.

Por su parte, se consideraron *trabajadores a tiempo parcial* (TIPARC) aquellos que declararon trabajar menos de 36 horas semanales, independientemente de que esa jornada (reducida) haya sido voluntaria o no.

La definición operativa de las variables y sus valores promedios figuran en las Tablas 1 y 2 del Anexo V, respectivamente.

ANEXO I

ANEXO I: Cuadros - Características locales

Características generales

Cuadro 1 - Condición de actividad de la población local (%).

Tasas		Censo 1991	Encuesta Permanente de Hogares				
			may-96	may-97	may-98	may-99	may-00
Actividad	PEA / PT	44,0%	40,1%	46,1%	44,1%	42,9%	43,9%
Empleo	Ocup. / PT	41,1%	32,1%	37,2%	37,3%	35,1%	37,5%
Inactividad	NEA / PT	56,0%	59,9%	54,0%	55,9%	57,1%	56,1%
Desocupación	Desoc. / PEA	6,7%	19,9%	19,3%	15,4%	18,1%	14,6%
Subocupación	Suboc. / PEA		9,9%	14,8%	14,1%	14,2%	15,6%

Fuente: Elaboración propia GrET en base a datos de la EPH.

Cuadro 2- Tasas específicas por sexo y edad. 1996

	Participación (%) en				Tasas específicas		
	Población Total	PEA	Ocupación	Desocupación	Actividad	Ocupación	Desocupación
TOTAL	100	100	100	100	42.1	34.0	19.3
Mujeres	53.9	39.0	36.6	48.7	30.4	23.0	23.9
Varones	46.1	61.0	63.4	51.2	55.8	46.8	16.2

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 3- Tasas específicas por sexo y edad. 2000

	Participación (%) en				Tasas específicas		
	Población Total	PEA	Ocupación	Desocupación	Actividad	Ocupación	Desocupación
TOTAL	100	100	100	100	47.2	37.4	20.8
Mujeres	52.1	43.3	41.6	49.7	39.2	29.8	23.9
Varones	47.9	56.7	58.4	50.3	56.0	45.7	18.6

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Nivel educativo

Cuadro 4 - Población ocupada según nivel de instrucción alcanzado

Nivel Educativo	Mayo 96	Mayo 97	Mayo 98	Mayo 99	Mayo 00
Total ocupados	182.200	214.400	219.100	209.700	227.500
Nivel Bajo	11,2%	10,5%	9,7%	9,6%	9,8%
Nivel Intermedio	49,1%	47,6%	54,3%	48,5%	43,6%
Nivel Medio	31,4%	28,4%	25,5%	30,8%	32,7%
Nivel Alto	8,3%	13,5%	10,5%	11,1%	13,8%

Fuente: Elaboración propia GrET en base a datos de la EPH.

Nivel de instrucción: Bajo (sin instrucción y primaria incompleta), Intermedio (primaria completa y secundaria incompleta), medio (secundaria completa y superior incompleta), Alto (superior completa).

Cuadro 5 - Población desocupada según nivel de instrucción alcanzado

Nivel Educativo	Mayo 96	Mayo 97	Mayo 98	Mayo 99	Mayo 00
Total ocupados	45.200	51.300	39.800	46.800	38.900
Nivel Bajo	20,1%	18,2%	12,0%	9,1%	15,7%
Nivel Intermedio	57,6%	52,2%	53,0%	54,3%	59,5%
Nivel Medio	18,3%	27,0%	26,6%	33,5%	22,5%
Nivel Alto	4,0%	2,8%	8,4%	3,1%	2,3%

Fuente: Elaboración propia GrET en base a datos de la EPH.

Nivel de instrucción: Bajo (sin instrucción y primaria incompleta), Intermedio (primaria completa y secundaria incompleta), medio (secundaria completa y superior incompleta), Alto (superior completa).

Cuadro 6 - PEA por nivel de instrucción según condición de actividad y sexo. 1996

CONDICION ACTIVIDAD	TOTAL GENERAL	Nivel Bajo	Nivel Intermedio	Nivel Medio	Nivel Alto
OCUPADOS	193.900	9%	48%	31%	11%
<i>Varones %col.</i>	63%	35%	70%	63%	38%
<i>%fila</i>	100	9%	53%	31%	6%
<i>Mujeres %col.</i>	37%	65%	30%	37%	62%
<i>%fila</i>	100	10%	39%	32%	18%
DESOCUP.	46.300	15%	61%	21%	2%
<i>Varones %col.</i>	51%	57%	56%	38%	0%
<i>%fila</i>	100	16%	67%	15%	0%
<i>Mujeres %col.</i>	49%	43%	44%	62%	100%
<i>%fila</i>	100	14%	55%	27%	4%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 7 - PEA por nivel de instrucción según condición de actividad y sexo. 2000

CONDICION ACTIVIDAD	TOTAL GENERAL	Nivel Bajo	Nivel Intermedio	Nivel Medio	Nivel Alto
OCUPADOS	228.523	7%	48%	30%	14%
<i>Varones %col.</i>	58%	60%	67%	52%	43%
<i>%fila</i>	100	7%	55%	27%	10%
<i>Mujeres %col.</i>	42%	40%	33%	48%	57%
<i>%fila</i>	100	7%	39%	35	19%
DESOCUP.	60.091	10%	50%	34%	6%
<i>Varones %col.</i>	50%	71%	63%	31%	22%
<i>%fila</i>	100	14%	62%	21%	3%
<i>Mujeres %col.</i>	49%	29%	37%	69%	78%
<i>%fila</i>	100	6%	37%	47%	10%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Categoría ocupacional

Cuadro 8 - Población ocupada por categoría ocupacional.

	Patrón	Cuenta Propia	Asalariado	Trabajador sin salario
Censo 1991	9,4%	24,0%	55,6%	3,6%
May-96	6,6%	22,8%	69,3%	1,1%
May-97	4,0%	25,3%	69,5%	1,1%
May-98	5,3%	25,3%	68,4%	0,9%
May-99	5,2%	24,5%	68,8%	1,5%
May-00	5,5%	25,8%	67,8%	0,9%

Fuente: Elaboración propia GrET en base a datos de la EPH.

Rama de actividad

Cuadro 9 – Población ocupada según rama de actividad económica

Total ocupados	May- 91	May-96	May-97	May-98	May-99	May-00
	217.600	182.200	214.400	219.100	209.500	227.500
Industria	17,8%	15,5%	16,8%	17,1%	15,8%	10,5%
Construcción	7,0%	6,5%	7,9%	11,3%	8,8%	8,0%
Comercio	22,0%	22,8%	20,6%	23,9%	20,5%	22,9%
Hoteles y restaurantes	4,8%	5,7%	5,4%	4,6%	5,2%	4,1%
Servicios	41,4%	43,4%	46,3%	39,7%	46,5%	50,6%
Otras ramas	6,9%	6,0%	3,0%	3,4%	3,1%	3,9%

Fuente: Elaboración propia GrET en base a datos de la EPH.

Nivel de Calificación

Cuadro 10 - Calificación de los puestos de trabajo según nivel de instrucción de los ocupados

Octubre 1995	Nivel educativo	CALIFICACION				Total
		Científica-Profesional	Técnica	Operativa	No calificada	
TOTAL OCUPADOS	Bajo	3%	3%	54%	40%	100%
	Intermedio	1%	8%	53%	38%	100%
	Medio	9%	24%	45%	22%	100%
	Alto	36%	48%	16%		100%
	Total	8%	18%	46%	28%	100%

Fuente: elaboración GrET en base a los datos de la EPH.

Cuadro 11 - Calificación de los puestos de trabajo según nivel de instrucción de los ocupados

Octubre 2000	Nivel educativo	CALIFICACION				Total
		Científica-Profesional	Técnica	Operativa	No calificada	
TOTAL OCUPADOS	Bajo		3%	40%	57%	100%
	Intermedio	3%	12%	43%	42%	100%
	Medio	5%	26%	45%	24%	100%
	Alto	32%	41%	17%	10%	100%
	Total	7%	20%	40%	33%	100%

Fuente: elaboración GrET en base a los datos de la EPH.

Cuadro 12 - Población ocupada por calificación ocupacional según sexo. 1996

Calificación ocupacional	TOTAL GENERAL	VARONES	MUJERES
TOTAL	193.900	123.000	70.900
p/col	100%	100%	100%
Científico Profesional	6%	6%	6%
Técnica	14%	12%	17%
Operativa	48%	55%	35%
No Calificada	32%	27%	41%
Ns/Nr	1%	1%	0%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 13 - Población ocupada por calificación ocupacional según sexo. 2000

Calificación ocupacional	TOTAL GENERAL	VARONES	MUJERES
TOTAL	228.500	133.600	95.000
p/col	100%	100%	100%
Científico Profesional	7%	8%	6%
Técnica	20%	17%	23%
Operativa	39%	46%	30%
No Calificada	33%	27%	41%
Ns/Nr	1%	1%	1%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Horas trabajadas en la semana**Cuadro 14 - Población Ocupada por sexo, según horas trabajadas en la semana. 1996**

Sexo	Total General	No trabajó	Menos de 35 hs	Entre 35 y 45 hs	Más de 45 hs	No Responde
Total	194.000					
p/fila	100%	4%	26%	23%	46%	1%
p/col	100%	100%	100%	100%	100%	100%
p/total	100%	4%	26%	23%	46%	1%
Varones	123.000					
p/fila	100%	4%	17%	24%	54%	1%
p/col	63%	60%	43%	65%	75%	50%
p/total	63%	2%	11%	15%	34%	1%
Mujeres	71.000					
p/fila	100%	4%	40%	22%	32%	2%
p/col	37%	40%	57%	35%	25%	50%
p/total	37%	2%	15%	8%	12%	1%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 15 - Población Ocupada por sexo, según horas trabajadas en la semana. 2000

Sexo	Total General	No trabajó	Menos de 35 hs	Entre 35 y 45 hs	Más de 45 hs	No Responde
Total	228.500					
p/fila	100%	4%	29%	28%	38%	1%
p/col	100%	100%	100%	100%	100%	100%
p/total	100%	4%	29%	28%	38%	1%
Varones	133.600					
p/fila	100%	4%	18%	28%	49%	1%
p/col	58%	67%	36%	57%	75%	88%
p/total	58%	2%	10%	16%	29%	1%
Mujeres	95.000					
p/fila	100%	3%	44%	29%	23%	0%
p/col	42%	33%	64%	43%	25%	12%
p/total	42%	1%	18%	12%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

ANEXO II

ANEXO II: Cuadros - Diferencias de Ingresos

Nivel Educativo

Cuadro 16 - Población ocupada según ingresos individuales por nivel educativo y sexo.
Oct 1996

SEXO	NIVEL EDUCATIVO	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon.	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Bajo	64%	12%	14%	25%	20%	16%	14%	100%
	Medio	30%	8%	11%	19%	24%	26%	12%	100%
	Alto	6%	20%	0%	6%	20%	33%	21%	100%
	Total Hombres		11%	12%	22%	21%	20%	13%	100%
	% columna	100%	47%	37%	67%	63%	78%	73%	
FEMENINO	Bajo	45%	34%	29%	19%	8%	1%	8%	100%
	Medio	37%	6%	40%	12%	23%	13%	6%	100%
	Alto	18%	7%	13%	19%	33%	19%	9%	100%
	Total Mujeres		19%	30%	16%	18%	9%	7%	100%
	% columna	100%	53%	63%	33%	37%	22%	27%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 17 - Población ocupada según ingresos individuales por nivel educativo y sexo.
Oct 2000

SEXO	NIVEL EDUCATIVO	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon.	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Bajo	62%	14%	21%	29%	14%	13%	7%	100%
	Medio	30%	5%	11%	17%	29%	30%	7%	100%
	Alto	8%	0%	9%	9%	26%	38%	17%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Bajo	44%	36%	20%	26%	9%	3%	4%	100%
	Medio	37%	12%	17%	16%	21%	25%	8%	100%
	Alto	19%	20%	14%	19%	27%	18%	2%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Antigüedad en la ocupación

Cuadro 18 - Población ocupada según ingresos individuales por antigüedad y sexo.

Oct 1996

SEXO	ANTIGÜEDAD	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Menos de 1 año	26%	20%	15%	20%	12%	5%	27%	100%
	Entre 1 y 5 años	39%	11%	14%	30%	23%	14%	8%	100%
	Más de 5 años	35%	5%	7%	14%	26%	39%	9%	100%
	Total Hombres		11%	12%	22%	21%	20%	13%	100%
	% columna	100%	47%	37%	67%	63%	78%	73%	
FEMENINO	Menos de 1 año	29%	30%	41%	8%	13%	0%	9%	100%
	Entre 1 y 5 años	40%	18%	35%	19%	17%	7%	4%	100%
	Más de 5 años	31%	10%	15%	20%	25%	19%	11%	100%
	Total Mujeres		19%	30%	16%	18%	9%	7%	100%
	% columna	100%	53%	63%	33%	37%	22%	27%	
TOTAL % COLUMNA		100%							

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 19 - Población ocupada según ingresos individuales por antigüedad y sexo.

Oct 2000

SEXO	ANTIGÜEDAD	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Menos de 1 año	24%	28%	24%	26%	1%	11%	9%	100%
	Entre 1 y 5 años	40%	8%	19%	33%	19%	13%	7%	100%
	Más de 5 años	36%	0%	11%	12%	33%	34%	9%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Menos de 1 año	21%	53%	23%	15%	4%	0%	5%	100%
	Entre 1 y 5 años	36%	26%	19%	24%	14%	11%	4%	100%
	Más de 5 años	43%	8%	14%	22%	26%	24%	6%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA		100%							

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Rama de Actividad

Cuadro 20 - Población ocupada según ingresos individuales por rama y sexo.^a

Oct 1996

SEXO	RAMA	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Industria	20%	10%	13%	21%	30%	14%	12%	100%
	Comercio	21%	8%	10%	24%	14%	14%	30%	100%
	Servicios	34%	5%	12%	22%	26%	28%	8%	100%
	Total Hombres		11%	12%	22%	21%	20%	13%	100%
	% columna		47%	37%	67%	63%	78%	73%	
FEMENINO	Industria	17%	14%	41%	12%	9%	7%	18%	100%
	Comercio	15%	17%	30%	20%	16%	3%	14%	100%
	Servicios	55%	22%	19%	18%	26%	10%	4%	100%
	Total Mujeres		19%	30%	16%	18%	9%	7%	100%
	% columna		53%	63%	33%	37%	22%	27%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

^a Al haber considerado a las tres ramas más importantes (industria, comercio, servicios), la suma vertical de Total columna no es el 100%. Es decir que la diferencia corresponde al resto de las ramas.

Cuadro 21 - Población ocupada según ingresos individuales por rama y sexo.^b

Oct 2000

SEXO	RAMA	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Industria	15%	12%	17%	36%	8%	20%	4%	100%
	Comercio	21%	9%	12%	29%	34%	9%	7%	100%
	Servicios	43%	6%	22%	18%	19%	27%	9%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Industria	13%	11%	26%	38%	18%	3%	4%	100%
	Comercio	14%	26%	19%	20%	14%	3%	18%	100%
	Servicios	68%	25%	17%	18%	17%	19%	3%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

^b Al haber considerado a las tres ramas más importantes (industria, comercio, servicios), la suma vertical de Total columna no es el 100%. Es decir que la diferencia corresponde al resto de las ramas.

Nivel de calificación

Cuadro 22 - Población ocupada según ingresos individuales por nivel de calificación y sexo. Oct 1996

SEXO	CALIFICACIÓN	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Científica - Profesional	4%	18%	0%	0%	0%	51%	31%	100%
	Técnica	9%	4%	0%	8%	29%	43%	16%	100%
	Operativa	54%	9%	8%	27%	27%	21%	7%	100%
	No calificada	33%	15%	23%	20%	11%	9%	22%	100%
	Total Hombres		11%	12%	22%	21%	20%	13%	100%
	% columna	100%	47%	37%	67%	63%	78%	73%	
FEMENINO	Científica - Profesional	5%	0%	0%	21%	57%	22%	0%	100%
	Técnica	18%	10%	24%	23%	21%	15%	6%	100%
	Operativa	37%	6%	44%	10%	18%	12%	11%	100%
	No calificada	40%	37%	25%	19%	13%	1%	5%	100%
	Total Mujeres		19%	30%	16%	18%	9%	7%	100%
	% columna	100%	53%	63%	33%	37%	22%	27%	
TOTAL % COLUMNA		100%							

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 23 - Población ocupada según ingresos individuales por nivel de calificación y sexo. Oct 2000

SEXO	CALIFICACIÓN	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Científica - Profesional	4%	0%	0%	17%	0%	45%	38%	100%
	Técnica	12%	3%	18%	3%	13%	54%	10%	100%
	Operativa	49%	4%	11%	27%	30%	21%	7%	100%
	No calificada	35%	23%	28%	28%	10%	5%	6%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Científica - Profesional	5%	0%	0%	14%	32%	47%	7%	100%
	Técnica	22%	16%	16%	17%	29%	19%	3%	100%
	Operativa	31%	14%	15%	21%	21%	21%	7%	100%
	No calificada	42%	39%	24%	25%	6%	2%	5%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA		100%							

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Horas semanales (totales) trabajadas

Cuadro 24 - Población ocupada según ingresos individuales por horas semanales (totales) trabajadas y sexo. Oct 1996

SEXO	HORAS	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon.	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Menos de 35 hs	17%	26%	10%	10%	7%	10%	37%	100%
	Entre 35 y 45 hs	26%	16%	11%	23%	27%	16%	7%	100%
	Más de 45 hs	52%	4%	13%	24%	22%	27%	10%	100%
	Total Hombres		11%	12%	22%	21%	20%	13%	100%
	% columna	100%	47%	37%	67%	63%	78%	73%	
FEMENINO	Menos de 35 hs	41%	32%	21%	20%	20%	4%	4%	100%
	Entre 35 y 45 hs	22%	12%	26%	11%	19%	20%	12%	100%
	Más de 45 hs	31%	5%	49%	16%	16%	7%	7%	100%
	Total Mujeres		19%	30%	16%	18%	9%	7%	100%
	% columna	100%	53%	63%	33%	37%	22%	27%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996.

Cuadro 25 - Población ocupada según ingresos individuales por horas semanales (totales) trabajadas y sexo. Oct 2000

SEXO	HORAS	TOTAL COL.	QUINTILES					No Respon.	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Menos de 35 hs	16%	47%	20%	14%	10%	4%	6%	100%
	Entre 35 y 45 hs	30%	3%	14%	24%	22%	29%	8%	100%
	Más de 45 hs	49%	3%	18%	28%	23%	18%	10%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Menos de 35 hs	42%	13%	28%	14%	16%	16%	13%	100%
	Entre 35 y 45 hs	33%	49%	19%	16%	8%	5%	2%	100%
	Más de 45 hs	22%	7%	15%	22%	26%	27%	4%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

ANEXO III

Gráfico 1 - Distribución del Ingreso por sexo (Oct 1996)

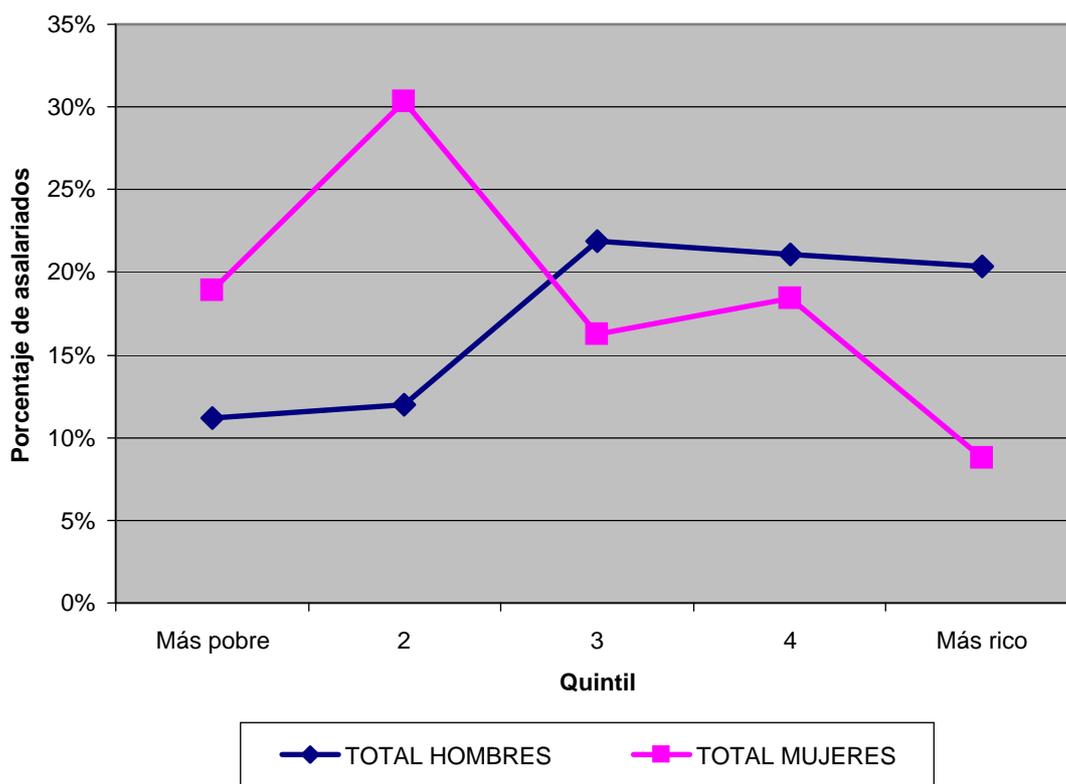


Gráfico 2 - Distribución del Ingreso por sexo (Oct 2000)

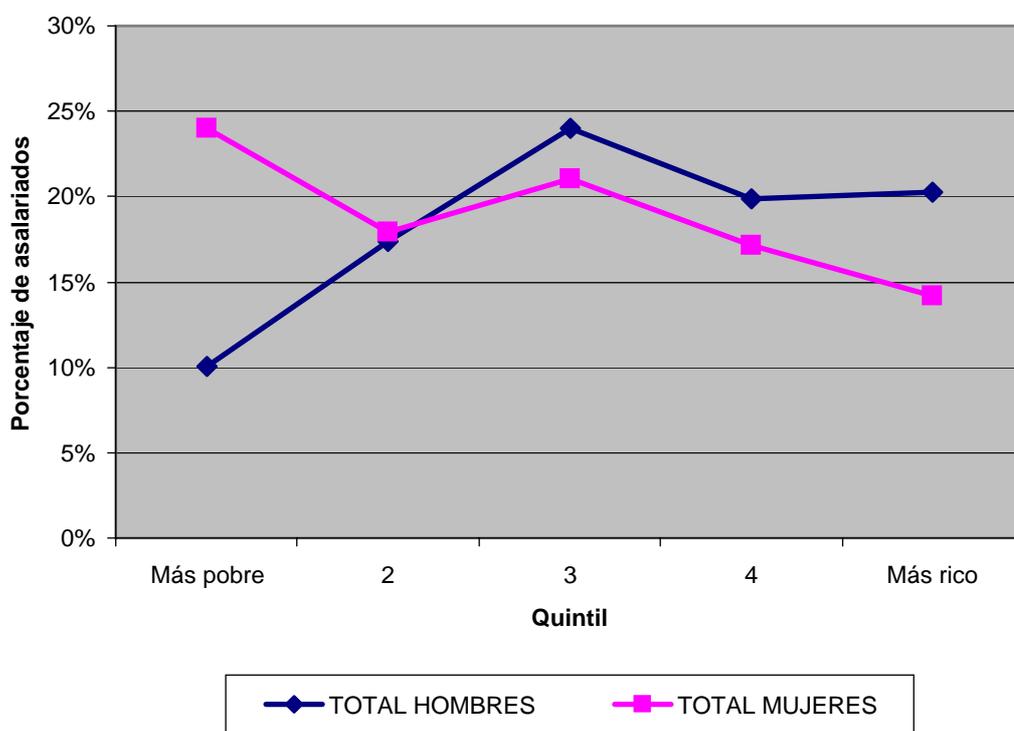


Gráfico 3 - Distribución del ingreso por quintil y sexo (Oct 1996)

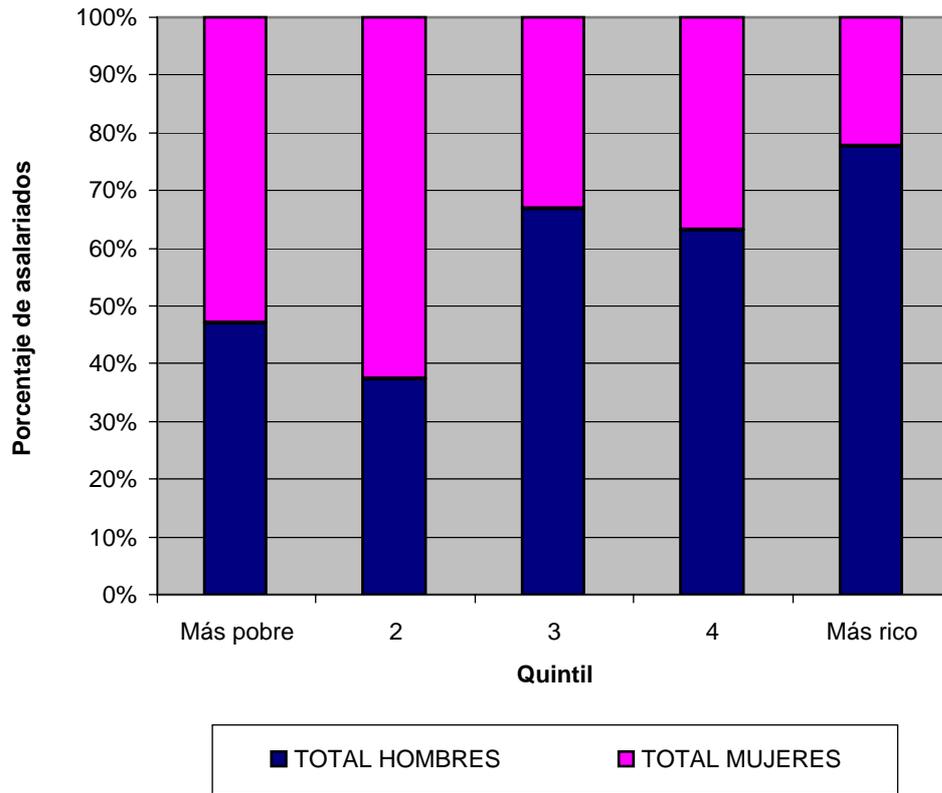


Gráfico 4 - Distribución del Ingreso por quintil por sexo (Oct 2000)

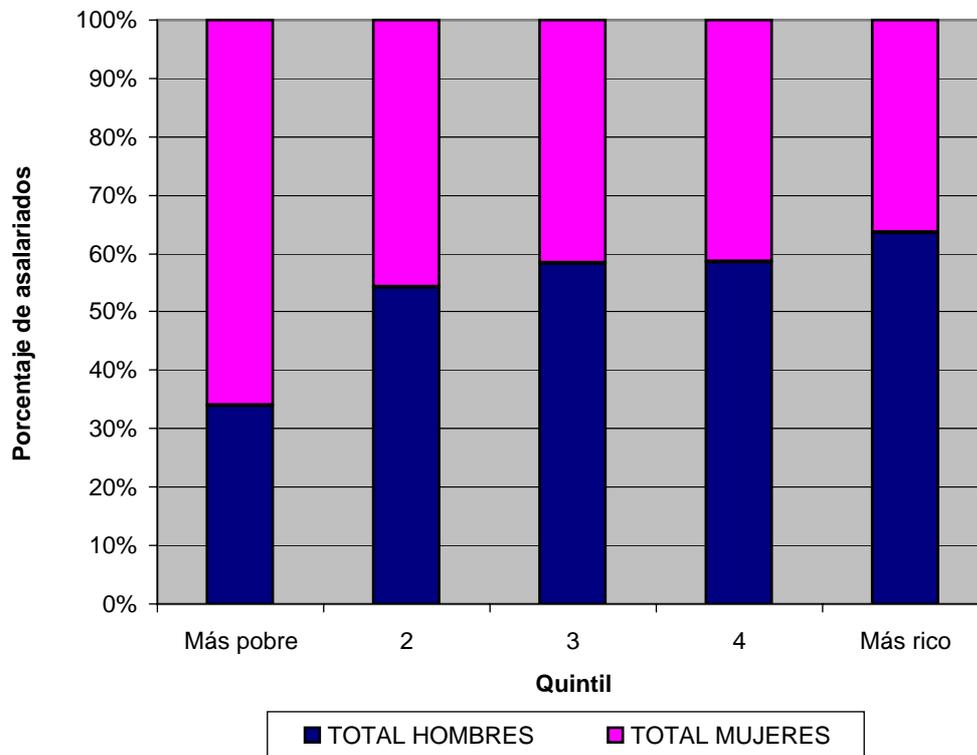


Gráfico 5 - Distribución del Ingreso por nivel educativo y sexo (Oct 1996)

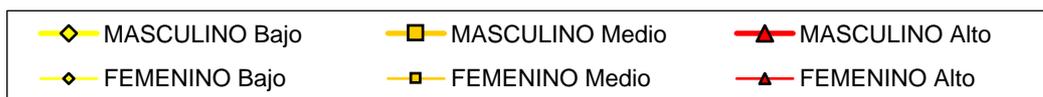
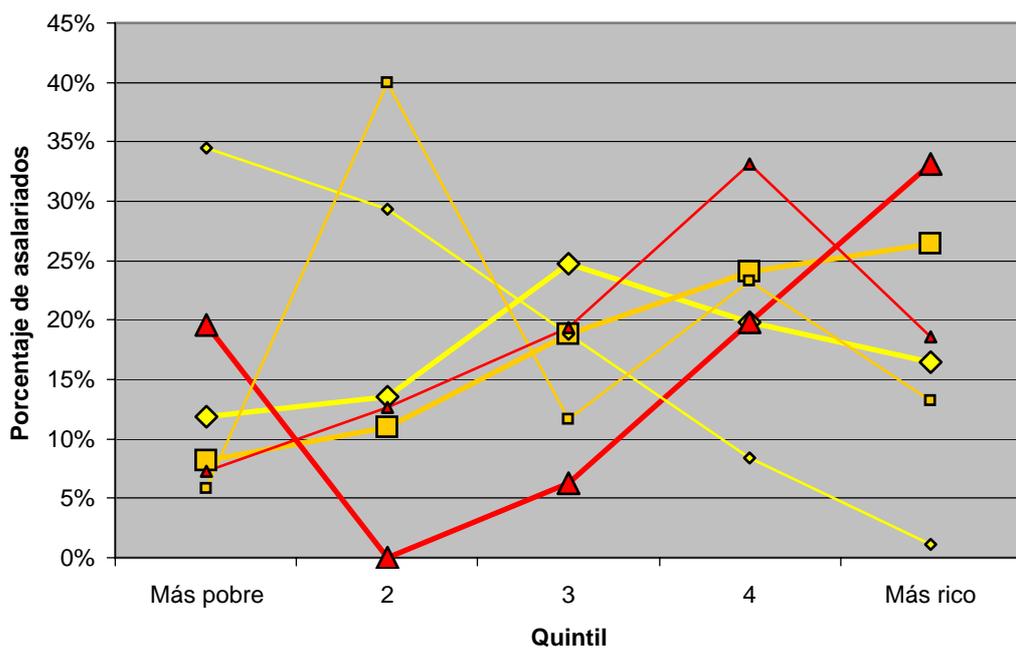


Gráfico 6 - Distribución del Ingreso por nivel educativo y sexo (Oct 2000)

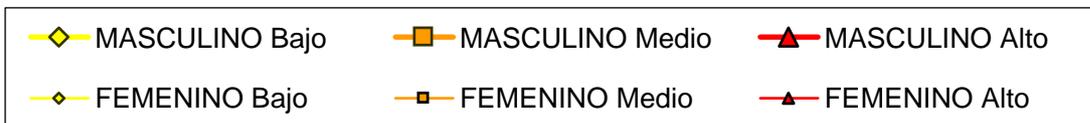
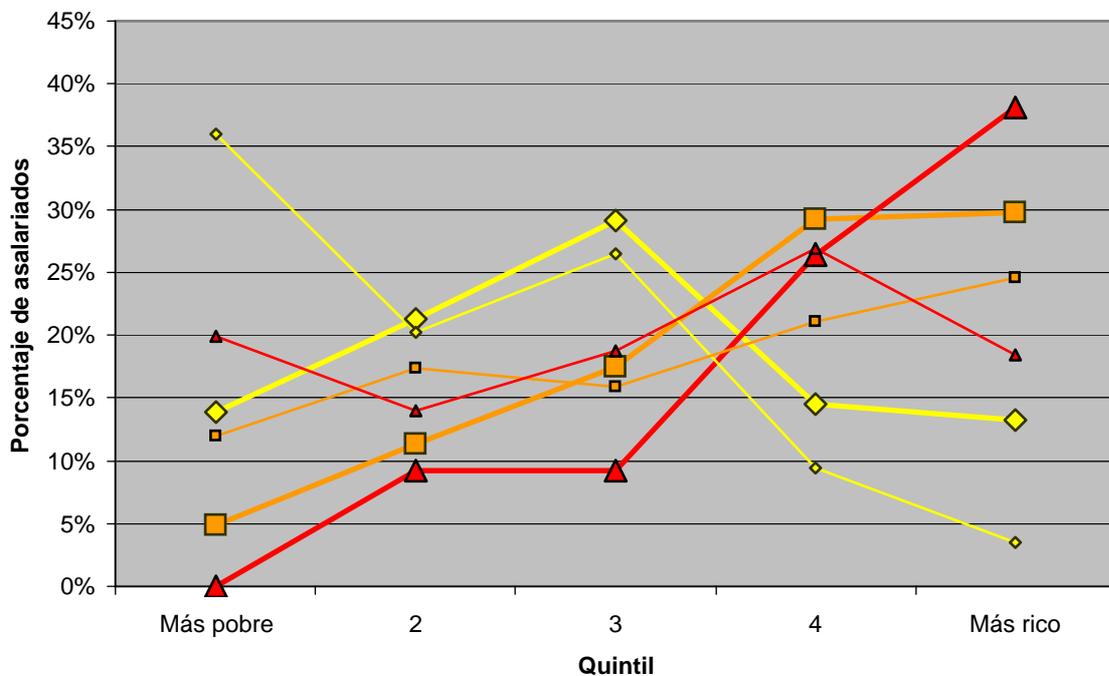


Gráfico 7 - Distribución del Ingreso por antigüedad en la ocupación principal y sexo (Oct 1996)

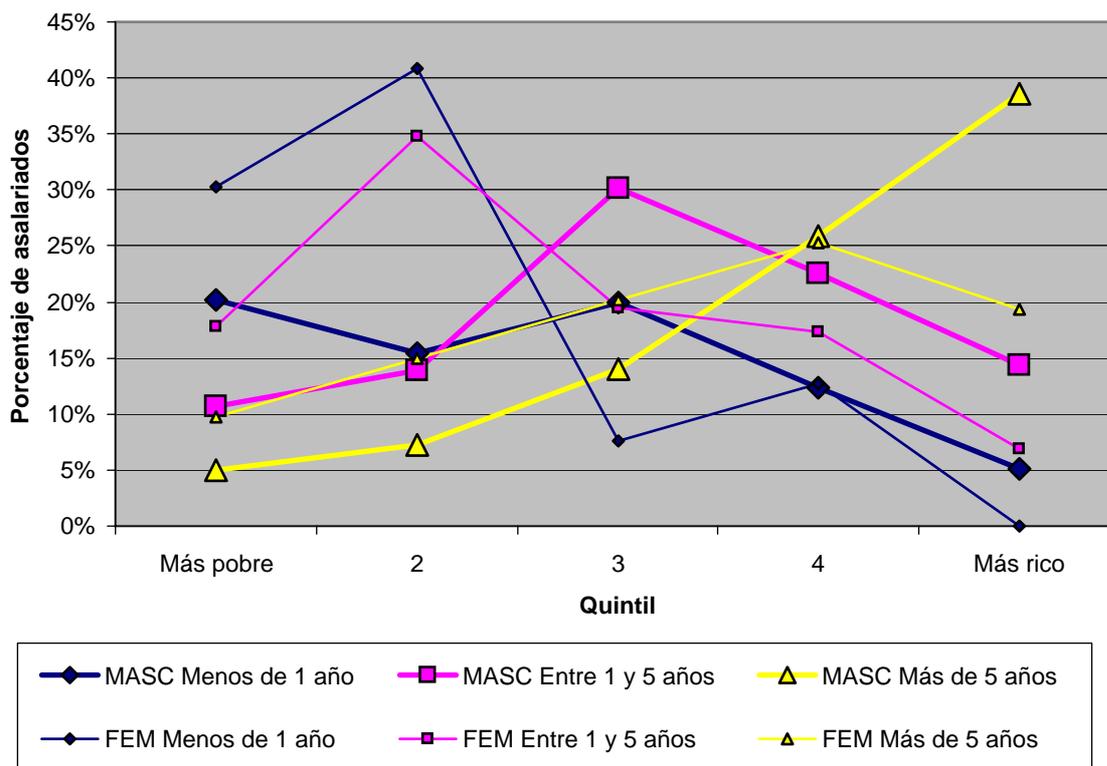


Gráfico 8 - Distribución del Ingreso por antigüedad en la ocupación y sexo (Oct 2000)

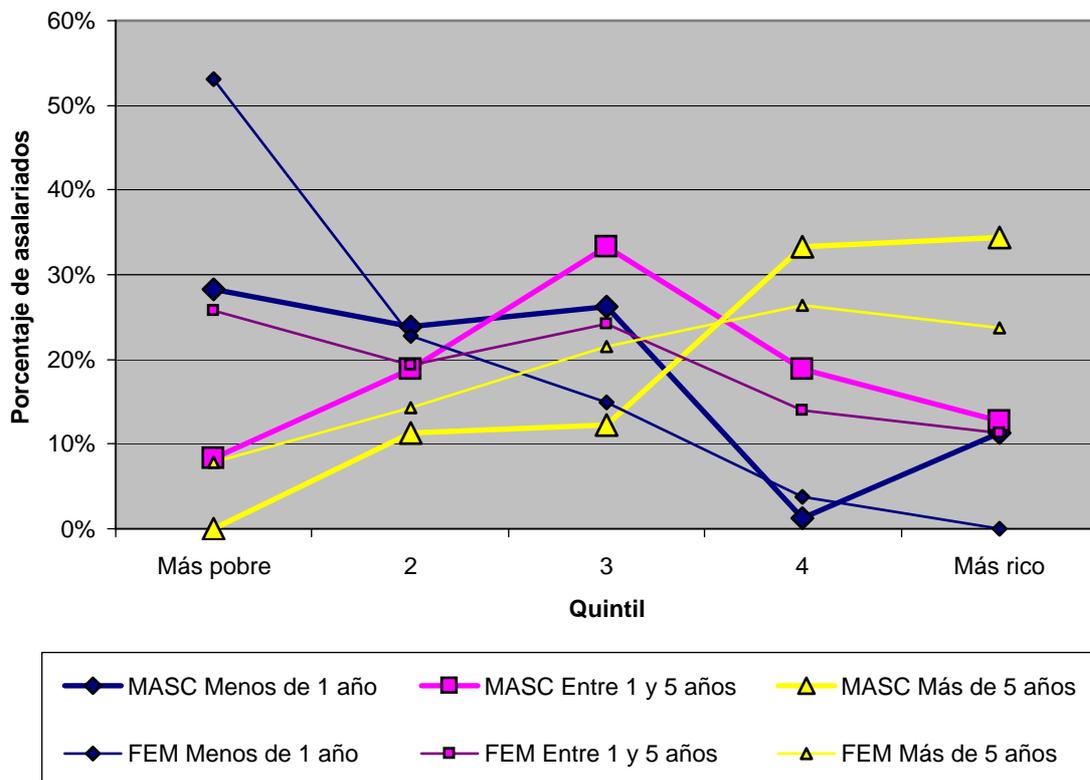


Gráfico 9 - Distribución del Ingreso por rama de actividad y sexo (Oct 1996)

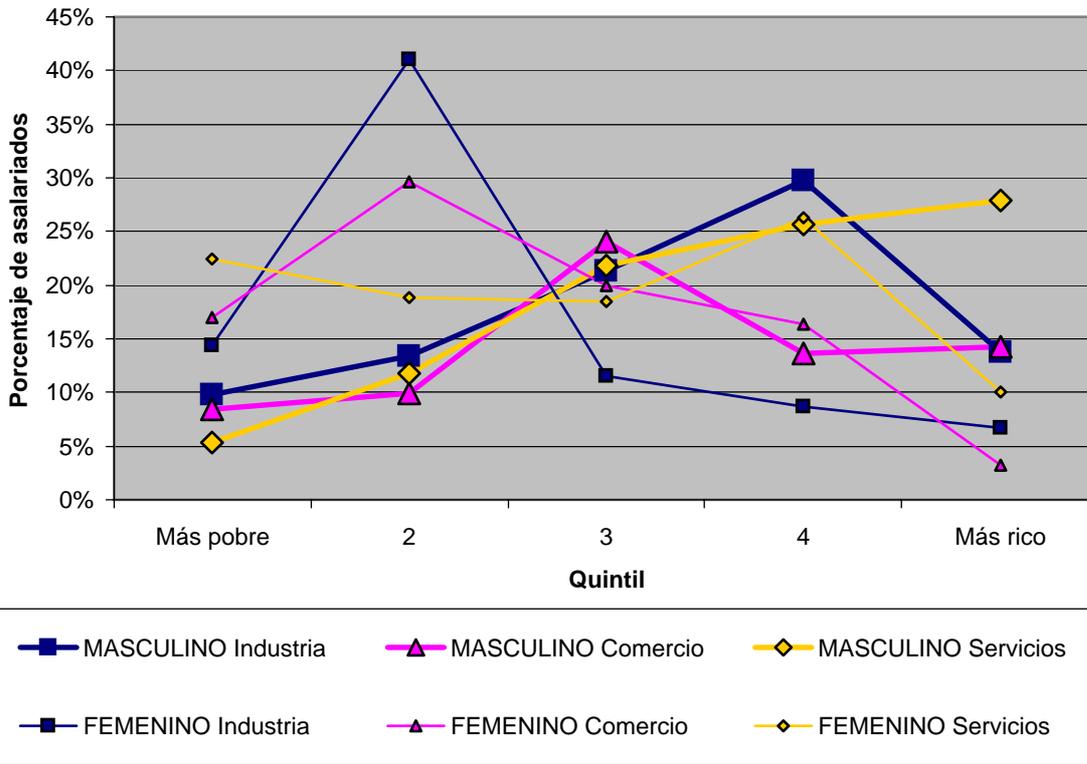


Gráfico 10 - Distribución del Ingreso por rama de actividad y sexo (Oct 2000)

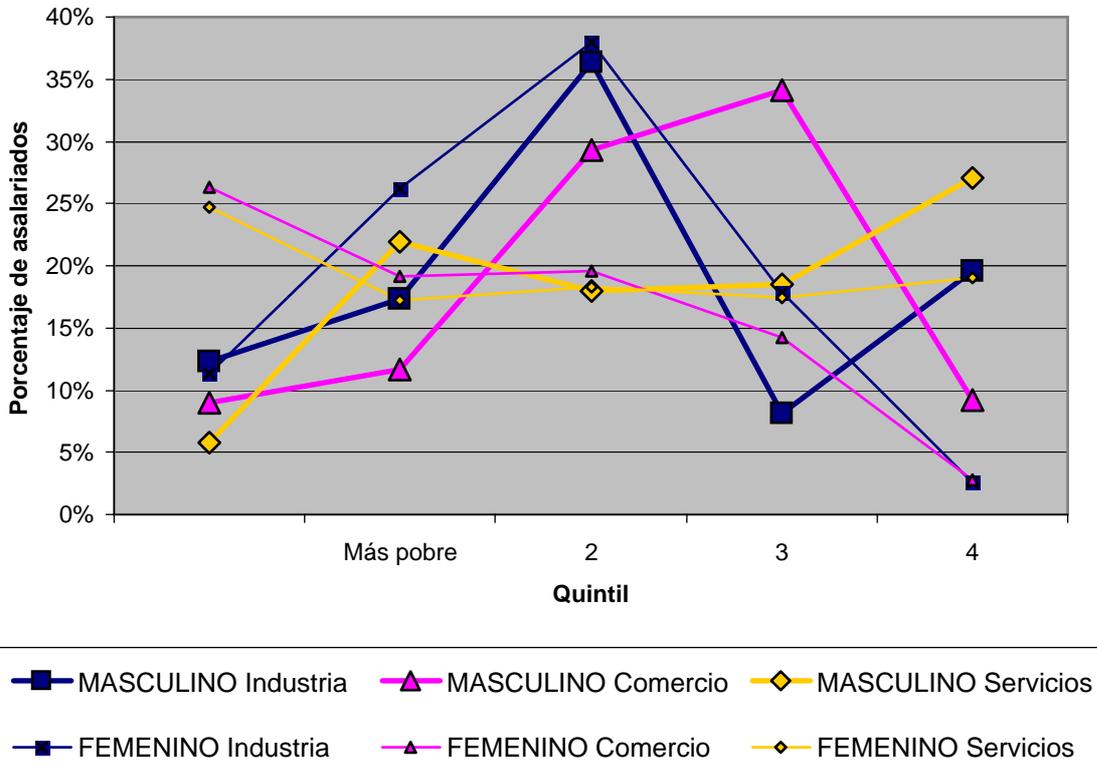


Gráfico 11 - Distribución del Ingreso por calificación en la tarea y sexo (Oct 1996)

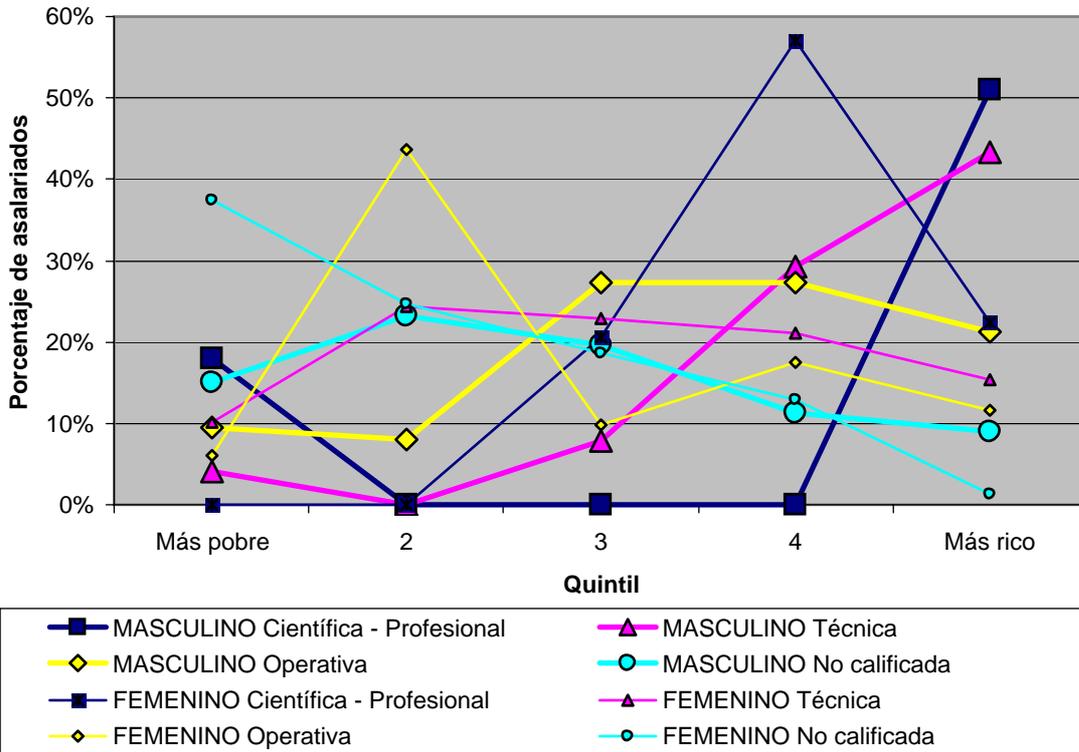


Gráfico 12 - Distribución de Ingreso por calificación de la tarea y sexo (Oct 2000)

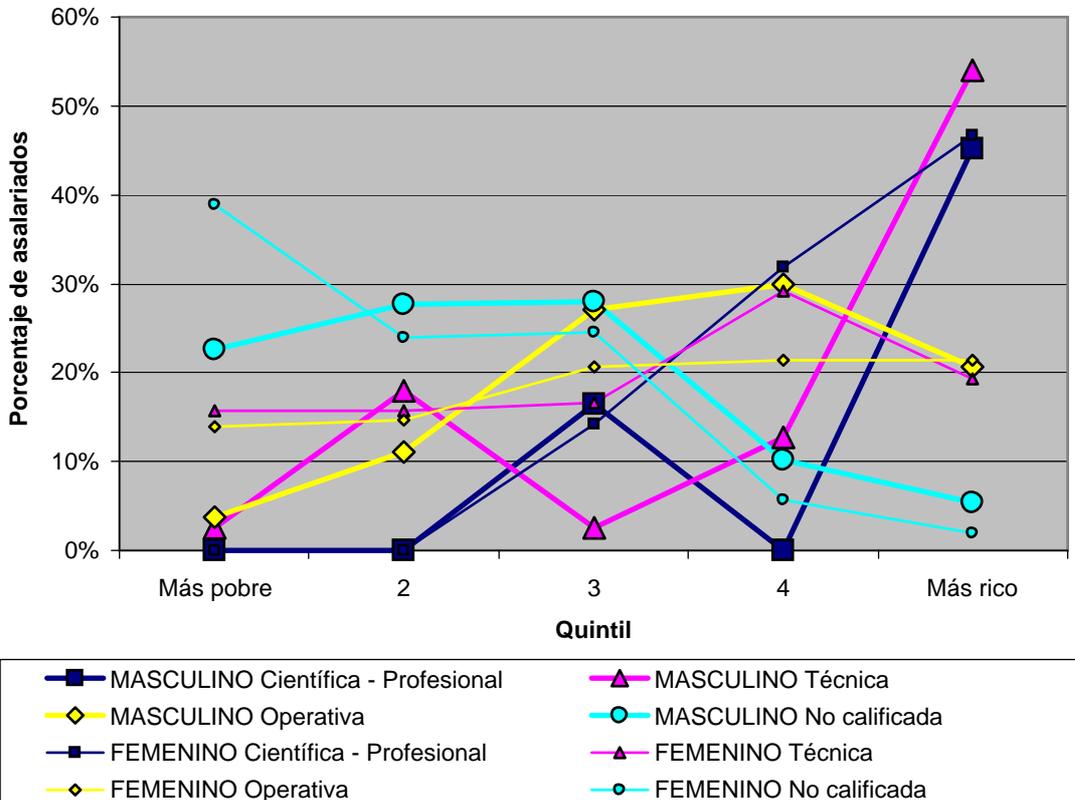


Gráfico 13 - Distribución del Ingreso por horas semanales trabajadas según sexo (Oct 1996)

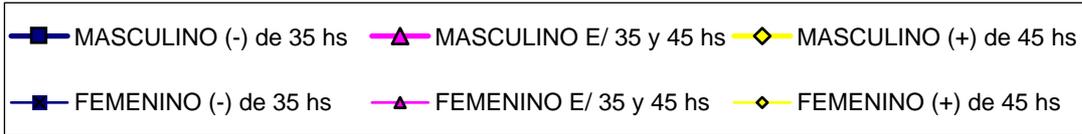
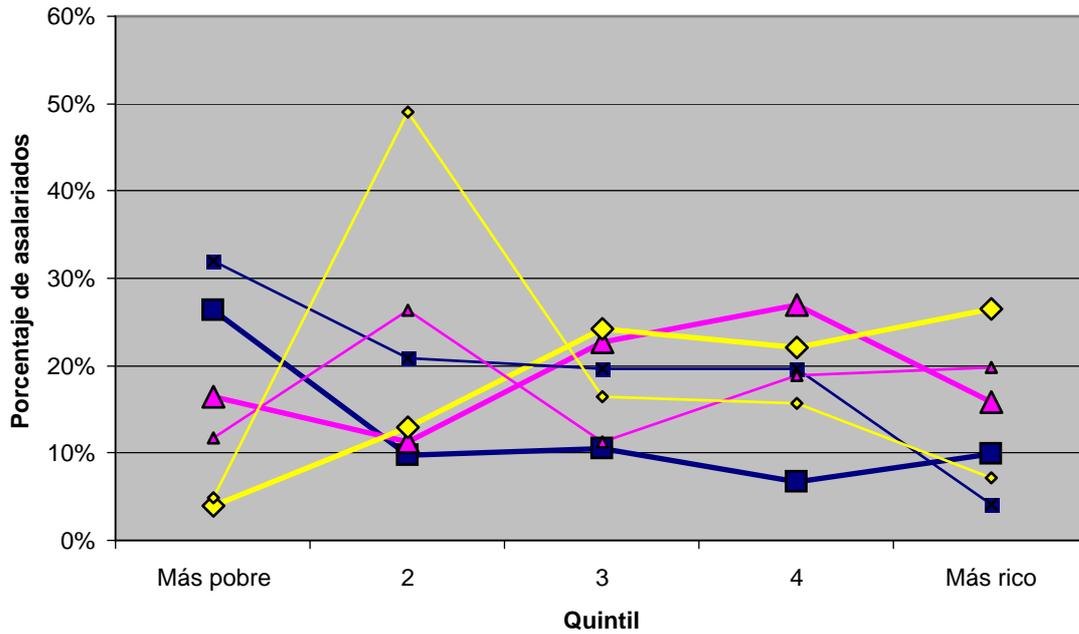
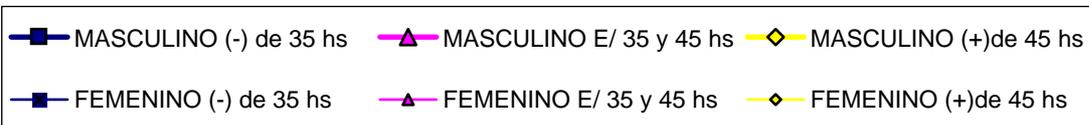
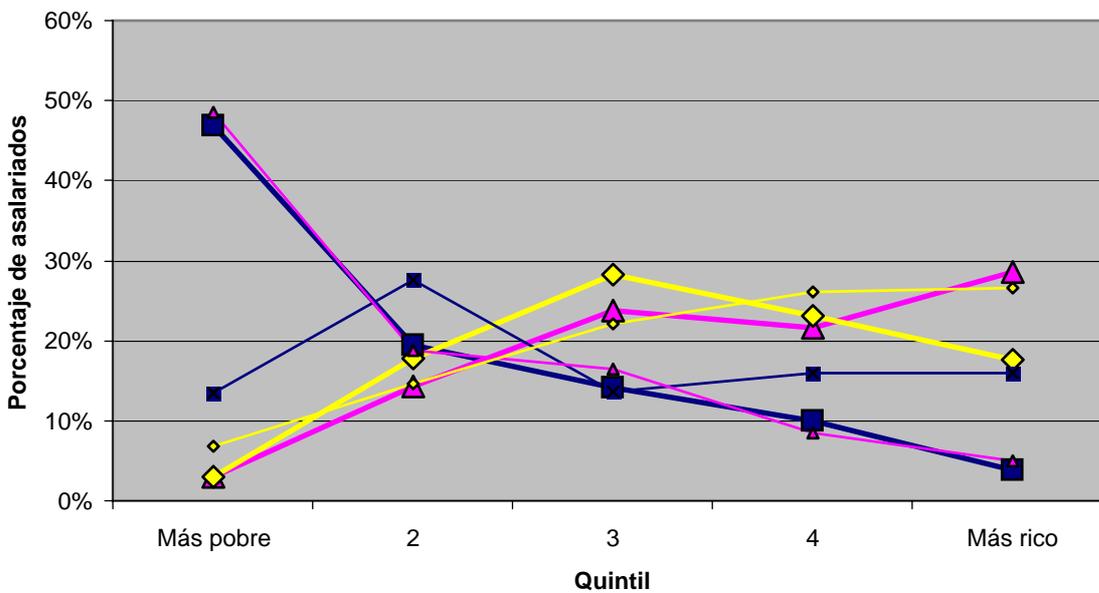


Gráfico 14 - Distribución del Ingreso por horas semanales trabajadas según sexo (Oct 2000)



ANEXO IV

ANEXO IV – INDICADORES DE GÉNERO

Cuadro 26 - Índice de feminización por rama.

RAMA	Oct-96	Oct-00
Industria	56,6	74,2
Comercio	48,2	56,4
Servicios	107,4	128,5

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996 y 2000.

Cuadro 27 - Índice de segregación ocupacional entre ramas.

Oct-96	Oct-00
6,0	8,2

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996 y 2000.

Cuadro 28 – Indicador de diferencias salariales de géneros, total y por rama.

		Oct-96	Oct-00
Ingreso ocupación principal	Total	73,30	75,24
	Industria	61,52	80,69
	Comercio	89,13	54,26
	Servicios	69,27	77,21

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996 y 2000.

Cuadro 29 – Indicador de participación de las mujeres en trabajos calificados.

CALIFICACIÓN	Oct-96	Oct-00
Científica - Profesional	1,2	1,7
Técnica	8,9	9,9
Operativa	-17,0	-19,0
No calificada	7,0	7,4

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996 y 2000.

Cuadro 30 – Indicador de diferencia de carga de trabajo total por rama.

	Oct-96	Oct-00
Con cónyuge presente	12,04	18,73
Total	9,26	13,48
Industria	6,2	7,3
Comercio	3,4	18,0
Servicios	14,0	12,1

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 1996 y 2000.

ANEXO V

ANEXO V – TABLAS DE RESULTADOS DEL MODELO

Tabla 1 – Definiciones de las principales variables.

Rótulo de la variable	Definición
ANTIGUE	Antigüedad en años y meses ej.: 1 a y 6 m = 1,5
CAL1	Profesional = 1
CAL2	Técnico = 1
CAL3	Operativo = 1
Grupo control	[No calificado = 0]
CONY	Presencia de cónyuge = 1 (estado civil casado o unido)
Grupo control	[Cónyuge ausente = 0 (estado civil soltero, divorciado o viudo)]
EDAD	Edad en años
EDUCA	Años de educación formal
EXPER	Edad - Educa - 5
HORASE	Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado (P15T)
JEFE	Jefe de hogar = 1
Grupo control	[No jefe = 0]
INGRE	Ingreso de la ocupación principal
PUBLICO	Asalariado sector público = 1
Grupo control	[Asalariado sector no público = 0]
RAMA1	Industria = 1
RAMA2	Construcción = 1
RAMA3	Comercio = 1
RAMA4	Hoteles y restaurantes. = 1
RAMA5	Servicios = 1
Grupo control	[Otras ramas = 0]
TAMA1	Entre 6 y 50 = 1
TAMA2	Entre 51 y 100 = 1
TAMA3	Entre 101 y 500 = 1
TAMA4	Más de 500 = 1
Grupo control	[Entre 1 y 5 = 0]
TIPARC	Trabajador a tiempo parcial. Menos de 36 hs = 1
Grupo control	[35 horas y más = 0]

Elaboración propia en base a formato de Paz (1999).

**Tabla 2 – Valores medios de las principales variables.
Mar del Plata, octubre de 2000.**

Variable (Unidad de medida)	Todos	Varones	Mujeres
Tasa de actividad (proporción)	0,600	0,735	0,482
Antigüedad (años)	6,566	6,608	6,515
Profesionales (proporción)	0,042	0,038	0,047
Técnicos (proporción)	0,166	0,117	0,227
Operativos (proporción)	0,390	0,472	0,288
Cónyuge presente (proporción)	0,614	0,676	0,536
Edad (años)	38,277	37,031	39,828
Educación (años)	10,237	9,663	10,963
Experiencia Potencial (años)	23,329	22,704	24,126
Horas semanales trabajadas (horas)	41,313	46,847	34,414
Jefe de hogar (proporción)	0,484	0,648	0,279
Ingreso ocupación principal (pesos)	486,259	547,906	412,283
Asalariados sector público (proporción)	0,184	0,141	0,236
Industria (proporción)	0,154	0,160	0,146
Construcción (proporción)	0,058	0,101	0,004
Comercio (proporción)	0,179	0,198	0,155
Hoteles y restaurantes (proporción)	0,061	0,076	0,043
Servicios (proporción)	0,505	0,399	0,635
Empresas de 6 a 50 ocupados (proporción)	0,420	0,483	0,344
Empresas de 51 a 100 ocupados (proporción)	0,098	0,070	0,132
Empresas de 101 a 500 ocupados (proporción)	0,069	0,043	0,101
Empresas de más de 500 ocupados (proporción)	0,041	0,048	0,032
Trabajadores a tiempo parcial (proporción)	0,339	0,233	0,472

Fuente: Cálculos propios en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Tabla 3 - Funciones de Ingreso, Todos. Mar del Plata, octubre de 2000.

Variable	Modelo A		Variable	Modelo B	
	Coef.	Desvío		Coef.	Desvío
(Constante)	1,6120 ^a	0,2450	(Constante)	2,9800 ^a	0,4510
EDUCA	0,0905 ^a	0,0090	EDUCA	0,0545 ^a	0,0100
EXPER	0,0406 ^a	0,0070	EXPER	0,0153 ^c	0,0080
EXPER2	-0,0005 ^a	0,0000	EXPER2	-0,0003 ^c	0,0000
LNHORASE	0,7770 ^a	0,0570	LNHORASE	0,5030 ^a	0,0850
			CONY	0,1200 ^c	0,0670
			JEFE	0,1350 ^b	0,0650
			ANTIGUE	0,0208 ^a	0,0050
			CAL1	0,3680 ^b	0,1820
			CAL2	0,2010 ^c	0,1070
			CAL3	0,2180 ^a	0,0690
			PUBLICO	0,0581 ^d	0,0960
			RAMA1	-0,2230 ^d	0,1610
			RAMA2	0,0494 ^d	0,1870
			RAMA3	-0,2390 ^d	0,1600
			RAMA4	-0,2730 ^d	0,1820
			RAMA5	-0,1180 ^d	0,1530
			TAMA1	0,1310 ^c	0,0740
			TAMA2	0,0975 ^d	0,1080
			TAMA3	0,2760 ^b	0,1230
			TAMA4	0,3760 ^b	0,1590
			TIPARC	-0,2140 ^b	0,0970
R2 aj	0,4823		R2 aj	0,5740	
F	82,2677 ^a		F	23,3959 ^a	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%; ^d No significativo.
Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Tabla 4 - Funciones de Ingreso, Varones. Mar del Plata, octubre de 2000.

Variables	Modelo A		Variables	Modelo B	
	Coef.	Desvío		Coef.	Desvío
(Constante)	1,5570 ^a	0,3590	(Constante)	2,6150 ^a	0,6870
EDUCA	0,1080 ^a	0,0120	EDUCA	0,0652 ^a	0,0140
EXPER	0,0471 ^a	0,0120	EXPER	0,0195 ^b	0,0130
EXPER2	-0,0006 ^b	0,0000	EXPER2	-0,0004 ^b	0,0000
LNHORASE	0,7450 ^a	0,0890	LNHORASE	0,5210 ^a	0,1330
			CONY	-0,0969 ^d	0,1200
			JEFE	0,3240 ^a	0,1160
			ANTIGUE	0,0164 ^a	0,0050
			CAL1	0,1130 ^d	0,2490
			CAL2	0,3900 ^b	0,1530
			CAL3	0,2720 ^a	0,0840
			PUBLICO	0,1060 ^d	0,1390
			RAMA1	-0,1660 ^d	0,1890
			RAMA2	0,1160 ^d	0,2060
			RAMA3	-0,1760 ^d	0,1820
			RAMA4	-0,0227 ^d	0,2070
			RAMA5	-0,0621 ^d	0,1800
			TAMA1	0,1660 ^c	0,0900
			TAMA2	0,0719 ^d	0,1600
			TAMA3	0,3810 ^c	0,2070
			TAMA4	0,5150 ^b	0,2000
			TIPARC	-0,2460 ^c	0,1480
R2 aj	0,4930		R2 aj	0,5970	
F	47,1938 ^a		F	14,4019 ^a	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%; ^d No significativo.
 Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

Tabla 5 - Funciones de Ingreso, Mujeres. Mar del Plata, octubre de 2000.

Variables	Modelo A		Variables	Modelo B	
	Coef.	Desvío		Coef.	Desvío
(Constante)	1,8030 ^a	0,3690	(Constante)	3,2410 ^a	0,6770
EDUCA	0,0832 ^a	0,0140	EDUCA	0,0490 ^a	0,0170
EXPER	0,0394 ^a	0,0110	EXPER	0,0181 ^d	0,0120
EXPER2	-0,0005 ^b	0,0000	EXPER2	-0,0003 ^d	0,0000
LNHORASE	0,7290 ^a	0,0830	LNHORASE	0,4830 ^a	0,1230
			CONY	0,1690 ^d	0,1270
			JEFE	0,0991 ^d	0,1420
			ANTIGUE	0,0287 ^a	0,0080
			CAL1	0,5300 ^c	0,2980
			CAL2	0,0701 ^d	0,1680
			CAL3	0,1660 ^d	0,1310
			PUBLICO	0,0782 ^d	0,1450
			RAMA1	-0,3920 ^d	0,3250
			RAMA2		
			RAMA3	-0,4910 ^d	0,3190
			RAMA4	-0,7990 ^b	0,3840
			RAMA5	-0,3240 ^d	0,3060
			TAMA1	0,0904 ^d	0,1430
			TAMA2	0,1200 ^d	0,1680
			TAMA3	0,1800 ^d	0,1940
			TAMA4	0,2420 ^d	0,2930
			TIPARC	-0,2060 ^d	0,1450
R2 aj	0,4498		R2 aj	0,5273	
F	33,2960 ^a		F	9,8135 ^a	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%; ^d No significativo.

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH octubre 2000.

**Cuadro 32– Brechas Brutas y ajustadas según el método de B-O.
Mar del Plata, Octubre de 2000.**

Modelo		Productividad o características (Explicado)	Retornos (BA) (No Explicado)	Brecha Bruta
A	BB(m)	0,0162	0,1021	0,1182
	% fila	13,67%	86,33%	100%
	BB(v)	0,0136	0,1046	0,1182
	% fila	11,53%	88,47%	100%
B	BB(m)	0,0843	0,1721	0,2565
	% fila	32,88%	67,12%	100%
	BB(v)	0,0961	0,1604	0,2565
	% fila	37,47%	62,53%	100%

Fuente: Cálculos propios en base a Tablas 2, 3, 4 y 5 (Anexo V).

**Cuadro 33 – Brechas Brutas y ajustadas según el método de C-N.
Mar del Plata, Octubre de 2000.**

	Dotaciones (% Explicado)	Nepotismo (% No Explicado)	Discriminación (% No Explicado)	Brecha Bruta
Modelo A	0,0392	0,0227	0,0563	0,1182
Modelo A (% Fila)	33,1	19,2	47,7	100
Modelo B	0,0833	0,0819	0,0913	0,2565
Modelo B (% fila)	32,5	31,9	35,6	100

Fuente: Cálculos propios en base a Tablas 2, 3, 4 y 5 (Anexo V).

**Cuadro 34 - Descomposición de la brecha de ingresos.
Mar del Plata, octubre de 2000.**

	% Dotaciones	% Nepotismo	% Discriminación	% Total
EDUCA	-8,5	12,5	7,2	11,2
EXPER	-2,6	11,6	-8,1	0,8
LNHORASE	23,2	8,3	8,3	39,7
RESTRICC. FLIARES	8,0	-2,9	-2,0	3,2
ANTIGUE	0,2	-3,5	-6,2	-9,5
CAL	1,8	4,6	4,5	10,8
PUBLICO	-0,7	0,8	-0,6	-0,4
RAMA	1,2	8,4	26,2	35,9
TAMA	0,3	3,2	3,0	6,4
TIPARC	6,2	-0,9	-0,5	4,8
% fila	32,5	31,9	35,6	100,0

Fuente: Cálculos propios en base a Tablas 2, 3, 4 y 5 (Anexo V).

BIBLIOGRAFIA

- 1- ARCHENTI, N. (1987) Situación de la mujer en la sociedad argentina: formas de organización en Capital Federal. Fundación Friedrich Naumann. Buenos Aires.
- 2- BECCARIA, L.A. (1998) Brechas de ingreso y de otros tipos en Argentina. Universidad de General Sarmiento.
- 3- BERTRAND, M., HALLOCK, K. F.(2000). The gender gap in top corporate jobs. National Bureau of Economic Research.Cambridge, MA. October 2000.
- 4- BETTIO, F y VILLA, P. (1992). Occupational segregation: the case of Italy, report for the European Commission. Working Paper, EC Network on the Situation of Women in the Labour market. Manchester: UMIST. En: Economía laboral, p364, McCONNEL, C.R.; BRUE, S.T. Primera edición en español. España: McGraw-Hill, 1997.
- 5- BRAVO, R. (2000) Pobreza y Desigualdad de género: una propuesta para el diseño de indicadores. Buenos Aires. 6º Taller Regional: indicadores sobre el desarrollo social, 15 al 17 de noviembre de 2000.
- 6- BERGES, M., DI PAOLA, R., RODRIGUEZ, E. Diferencias de ingreso entre jefes de familia en la ciudad de Mar del Plata. Un enfoque de la teoría del capital humano. Buenos Aires: AAEP. [Consulta: 15 may 2001]<www.aaep.org.ar
- 7- BERGES, M. y DI PAOLA, R. (2000) Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para la ciudad de Mar del Plata. En: anales de la XXXV reunión de la Asociación de Economía Política. Vol 1. Córdoba, noviembre de 2000.
- 8- BLAU, F. D., KAHN, L. M. (1994) Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap. En: The American Economic Review. Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association. Boston, MA. American Economic Association. May, 1994. Vol. 84, N°2. p. 23-28.

- 9- BORRAS, BUCCI y otros. (1999). El sector pesquero marplatense: una aproximación diagnóstica del actual y futuro escenario ante la emergencia de la Ley de Pesca-INAP, Buenos Aires. En: "La situación de la mujer en Mar del Plata". Formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, período 2000-2004. p 7.
- 10- BROOKS, J. (2000). Gender-wage gap decided by more than discrimination [en línea]. [Consulta: 22 may 2001]<www.cnn.com/2000/US/05/10/gender.bender/
- 11- CATTANEO, M.D.(2000). La EPH en los ´90: una mirada desde el usuario. En: Cuadernos del CEPED, Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo, Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, N°5, Marzo de 2001. p59-94
- 12- CERRUTI, M. Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Area Metropolitana de Buenos Aires. En: Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales. Vol. 39 N°156. Buenos Aires, Enero-Marzo de 2000. p 619-638. ISSN 0046-001X.
- 13- CLARAMUNT, A.M. Comentario al trabajo de Jorge A. Paz "En cuanto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina"[en línea].[Consulta:16abr 2001]<www.aaep.org.ar/espa/anales/comentarios-replicas-00/paz+comentarioclaramount.pdf
- 14- CORTÉS, R. (1988). Informe sobre el mercado de trabajo femenino en la Argentina. Subsecretaría de la Mujer, UNICEF. República Argentina. Año 1988.
- 15- CORTÉS, R. (2000). Argentina: La calidad del empleo urbano en los noventa. En: ¿Más y mejores empleos para las mujeres?. Capítulo IV. p 103-133. S/D.
- 16- DE PABLOS ESCOBAR, L. (2001). Algunas cuestiones en relación con la pobreza femenina. Documento de trabajo N° 10. Facultad de Ciencias Económicas y

- Empresariales, Universidad Complutense de Madrid. Madrid. Pp 11-17.
- 17- Diagnóstico de la situación productiva del Partido de General Puyrredon. Documento Interno/CIE. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMdP. Abril de 2001.
- 18- Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Primera Edición. Real Academia Española. Madrid, España, 1992. ISBN 84-239-4399-2.
- 19- Dirección de Estadística de la Provincia de Buenos Aires. Anuario 1998
- 20- DONZA, E., SALVIA, A. (1999). Problemas de medición y sesgos de estimación derivados de la no respuesta a las preguntas de ingresos en la EPH (1990-1998). En: Estudios del trabajo. aset, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo: Buenos Aires, nº 18, 2º semestre de 1999. pp 93-120. ISSN: 0327-5744.
- 21- DONZA, E., SALVIA, A. (2000). Alcances, cambios en el sesgo estadístico y otras derivaciones de la no declaración de ingresos personales en la EPH(1990-1999). Aplicación de un modelo de regresión múltiple para la estimación de valores faltantes. En: Cuadernos del CEPED, Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo, Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Económicas, facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, N°5, Marzo de 2001. pp 177-199.
- 22- ESPINO, A., AMARANTE, V. La desigualdad de remuneraciones por género y su incidencia en la distribución del ingreso (1986-1999) [en línea]. Uruguay, 2000. [Consulta: 15 mar 2001]<www.iecon.ccee.edu.uy/plan/indiv
- 23- GALVEZ PEREZ, T. (1999). Indicadores de genero para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la plataforma de Acción de Beijing. CEPAL. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 1999.
- 24- GARCIA DE FANELLI A. M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad

- moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. En: Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales. Vol. 29 N°114. Buenos Aires, julio-setiembre de 1989. P 239-264. ISSN 0046-001X.
- 25- GARCIA DE FANELLI A. M. (1991). Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los '60 a la crisis de los '80. En: Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales. Vol. 31 N°123. Buenos Aires, octubre-diciembre de 1991. P395-414. ISSN 0046-001X.
- 26- HERNANDEZ SAMPIERI, R; FERNANDEZ COLLADO, C. y BAPTISTA LUCIO, P. Metodología de la investigación. 2ª. Ed. Buenos Aires: Mc Graw-Hill, 1997.
- 27- INFORME ECONÓMICO DE COYUNTURA. Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Buenos Aires. Año 19. N° 209. Junio de 2001. ISSN 0327-8174.
- 28- La Distribución del Ingreso en la Argentina. (1999) FIEL, Buenos Aires. Octubre de 1999. 564p.
- 29- LANARI, M.E. (2000) Educación y competencias laborales en un mercado de trabajo local. Políticas de reclutamiento y saberes demandados en firmas productoras de bienes y servicios: el caso de firmas productoras de bienes de capital. Tesis de Maestría. FLACSO. Mar del Plata, 2000.
- 30- LANARI, M.E., ALLEGRE, P., LÓPEZ, M.T. (2001). Políticas de reclutamiento de la mano de obra en el sector privado marplatense. En: 5º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. aset, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo: Buenos Aires 1 al 4 de agosto de 2001. ISBN: 987-98870-0-X.
- 31- La situación de la mujer en Mar del Plata (2000). Formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, período 2000-2004. Primera etapa.

Subsecretaría de la Mujer, Municipalidad de General Pueyrredón. Fundación Friederich Ebert Stiftung. Mar del Plata.

- 32- LINDENBOIM, J., SERINO, L. (2000) La EPH como instrumento de análisis del mercado de trabajo. El formulario actual y la propuesta de reformulación. En: Cuadernos del CEPED, Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo, Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Económicas, facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Nº5, Marzo de 2001. pp 13-34.
- 33- MARCHIONI, M. Comentario al trabajo: La brecha entre géneros en Jujuy y Salta. Capital humano, segregación y selección muestral [en línea]. Buenos Aires: AAEP, 2000. [Consulta: 15 may 2001]<www.aaep.org.ar
- 34- McCONNEL, C. R.; BRUE, S.T. (1997). Economía Laboral. Primera edición en español. España: McGraw-Hill, 1997.
- 35- 1996 - 2000. Tabulados de la EPH
- 36- MOLINARI, I. (1999) "El caso de las trabajadoras de la industria, los servicios y el comercio en Mar del Plata 1940-1970. Tesis. Mar del Plata, 1999. En: "La situación de la mujer en Mar del Plata". Formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, período 2000-2004.
- 37- MONTAÑO, S. Las mujeres ahora trabajan más. En: Notas de la CEPAL. Santiago (Chile): Naciones Unidas, Nº 7, noviembre, 1999.pp 4-5.
- 38- PAZ, J.A. (1998). Brecha de Ingresos entre géneros (Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino). [en línea]. Buenos Aires: AAEP, 1998. [Consulta: 15 may 2001]<www.aaep.org.ar
- 39- PAZ, J.A. (1999a). Brecha de ingresos entre géneros ¿Capital Humano, segregación o discriminación? En: Estudios del trabajo. aset, Asociación Argentina de Especialistas en

- Estudios del Trabajo: Buenos Aires, nº 19, 1º semestre de 2000. ISSN: 0327-5744. pp 35-66.
- 40- PAZ, J.A. (1999b). La brecha entre géneros en Jujuy y Salta: capital humano, segregación y selección muestral [en línea]. Buenos Aires: AAEP, 2000. [Consulta: 15 may 2001]<www.aaep.org.ar
- 41- PAZ, J.A.(1999c) Diferencias de ingresos entre géneros en Salta (1984-1998) En: Castañares (Cuadernos del IIE). Salta: Universidad Nacional de Salta, Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Instituto de Investigaciones Económicas, Año 7, nº 14, Diciembre de 1999. ISSN: 0327-9111.
- 42- PAZ, J.A. (2000) En cuanto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina [en línea]. Buenos Aires: AAEP, 2000. [Consulta: 15 may 2001]<www.aaep.org.ar
- 43- The Gender Wage Gap. The World Bank Group.[en línea]. [Consulta: 20 may 2001]<www.theworldbankgroup.org
- 44- TREJO MAGOS, J. (2001). Feminización y segregación ocupacional y discriminación salarial. En: 7º Taller Internacional sobre empleo y la economía Informal. Ciudad de Aguas Calientes, México. 25 de junio al 6 de julio de 2001.
- 45- WAINERMAN, C. ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. En Boletín Informativo Techint. Nº285. Buenos Aires, enero-marzo de 1996. p 59-75.
- 46- WAINERMAN, C., BINSTOCK, G.P. El nacimiento de una ocupación femenina: la enfermería en Buenos Aires". En: Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales. Vol. 32 Nº126. Buenos Aires, 1992. P 271-284. ISSN 0046-001X.

47- WOLOVICK, D. (1995). Ocupación y Desocupación. Mar del Plata, Diciembre de 1995.