



Universidad de
San Andrés

Universidad de San Andrés
Departamento de Economía
Licenciatura en Economía

*Género y Maternidad en el Mercado Laboral: Análisis Empírico
para el Caso Argentino*

Autoras: Michuletz-Emden, Constanza & Podestá, Rosario

Legajos: 29308 & 29128

Mentora: María Edo

Victoria, Buenos Aires

Julio 2021

1. Introducción

Los últimos años estuvieron caracterizados por un cambio de perspectiva en materia de las disparidades de género en el mercado laboral. Décadas atrás las diferencias en los salarios y en la participación laboral femenina estaban explicadas en gran parte por diferencias en la productividad y la educación (Alma, 2013), particularmente por el hecho de que las mujeres eran menos productivas y estaban menos educadas que los hombres. Sin embargo, en los últimos años se observó que esta última disparidad fue disminuyendo hasta el punto que hoy en día las mujeres, en promedio, están más educadas que los hombres (Rossi & Ruzzier, 2018).

Debido a la caída en las disparidades educativas de género, la brecha salarial en la actualidad ha comenzado a cerrarse, pero sin embargo, ésta persiste. Han surgido nuevas investigaciones que buscan brindar explicaciones alternativas para la persistencia de la brecha salarial. Por un lado, se explora el mecanismo de la discriminación, lo cual se entiende como una parte de la brecha salarial que no corresponde a diferencias en dotaciones, pero que de todas formas existe (Gradín & del Río, 2009). Por otro lado, gran parte de la literatura contemporánea explora el mecanismo de la maternidad como gran componente en la persistencia de la brecha salarial. El presente análisis tendrá su enfoque en este último mecanismo para Argentina.

Asociar la maternidad únicamente al embarazo y a la licencia que se le otorga a la mujer al convertirse en madre resultaría incompleto en este tipo de análisis. Por construcción social y cultural la mujer es quien se encarga de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos hasta la adultez (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019). Estas tareas además de requerir esfuerzo requieren de una gran cantidad de tiempo, tiempo que en su lugar podría ser dedicado al trabajo remunerado. Debido a la restricción temporal que enfrentan las mujeres al ser madres es que en la búsqueda de flexibilidad horaria en el mercado laboral, éstas terminan recurriendo a trabajos *part-time* o al sector informal con mayor probabilidad que los hombres (Berniell *et al.*, 2018, 2019, 2020). Esta migración en busca de flexibilidad acaba por reducir los salarios, ya sea por la disminución de las hora trabajadas como también por los trabajos informales, los cuales se caracterizan por tener salarios más bajos que aquellos que se encuentran en el sector formal.

La presente investigación tiene como objetivo contribuir a la literatura sobre las disparidades de género con un especial enfoque en la maternidad basándose en un análisis de datos en la

Argentina para los años comprendidos entre 2003 y 2019 inclusive. A partir de un modelo de ecuaciones de Mincer se estimarán las diferencias salariales que existen entre distintos grupos, controlando por factores relevantes que pueden explicar el salario como lo son por ejemplo, la educación y la experiencia laboral, además de un conjunto de variables adicionales ¹ (Blau & Kahn, 2000).

El análisis está dividido en 7 secciones. En la sección 2 se describe la literatura relacionada con las disparidades de género y la maternidad. La sección 3 muestra las estadísticas descriptivas a partir de los datos a utilizar. Por otro lado la sección 4 está abocada a explicar los modelos econométricos utilizados en la investigación. La sección 5 por su parte presenta los resultados encontrados así como también un análisis de heterogeneidades dentro de la muestra. Por último, la sección 6 presenta una breve discusión sobre las políticas públicas relacionadas con lo estudiado, mientras que en la sección 7 se presentan las conclusiones.

2. Literatura relacionada

Como bien se mencionó previamente, en los últimos años se notó una gran convergencia entre los géneros en cuanto a la educación y a la experiencia laboral (Rossi & Ruzzier, 2018), lo cual en teoría debería reducir la brecha salarial. Sin embargo, como muestra la empiria, la brecha salarial persiste hasta el día de hoy rondando entre un 13% y un 15% (Crotti *et al.*, 2020), independientemente de la convergencia en las dotaciones observables.

Para poder hacer políticas focalizadas en cerrar la brecha es necesario estudiar y comprender los mecanismos que operan dentro de esta brecha persistente. De acuerdo con Marchionni, Gasparini & Edo (2019) la brecha salarial de género puede ser consecuencia de diversos factores, en particular, los autores hacen referencia a la discriminación contra las mujeres en el mercado laboral, las diferencias culturales o genéticas en factores no observables valorados en el mercado laboral, y la autoselección de mujeres en trabajos de menor productividad en la búsqueda de mayor flexibilidad, resultado de la necesidad de cubrir las tareas del hogar, proveniente de las asimetrías en la distribución del trabajo en el hogar.

En cuanto a la discriminación o prejuicios en el mercado laboral Baquero *et al.* (2000) mencionan que “existe la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral: que

¹Para más detalles ver sección Metodología

las mujeres tiendan a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial.” (p.3). Esto está muy relacionado al estereotipo de que la mujer es menos productiva que el hombre, no sólo porque se asume que está menos educada, sino también porque el cuidado del hogar corre casi exclusivamente por su cuenta. Dicho esto, queda claro que los tres componentes mencionados por Marchionni *et al.* no pueden ser analizados por separado, ya que actúan como un conjunto, en el cual no existe uno sin el otro.

Como explican Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa (2019), histórica- y culturalmente la división de trabajo dentro de la familia se hizo de acuerdo al género. El hombre en general es visto como el proveedor de la familia, mientras que la mujer es la que se debe encargar de las tareas domésticas y del cuidado de los niños. Esta distribución de responsabilidades genera que las mujeres tengan una carga significativa de trabajo no remunerado, quitándoles tiempo para participar en el mercado laboral, y por lo tanto, afectando directamente sus niveles de ingreso.

La licencia por maternidad parecería ser, a simple vista, el único impacto que tiene la maternidad en el mercado laboral para las mujeres, ya que dicha licencia tiene una duración de 3 meses (Izquierdo, 2018) y el tiempo a ausentarse es considerable. Sin embargo, la tarea de ser madre no termina junto con la licencia por maternidad, sino que las mujeres deben hacerse cargo del cuidado de sus hijos hasta que estos entren en la adultez. Como bien señalan Berniell *et al.* (2018) el cuidado de los hijos no se divide equitativamente entre la madre y el padre, sino que cae casi en su mayoría sobre la madre, y esto es parte de lo que se conoce como trabajo no remunerado.

El hecho de que el cuidado de los hijos caiga casi en su totalidad sobre los hombros de las mujeres va a implicar una penalización por maternidad en los salarios. De acuerdo a la literatura se define la penalización por maternidad como la reducción en los salarios de las mujeres por el hecho de ser madres teniendo en cuenta las características observables que afectan los salarios. Durante los primeros años de vida del niño se observa que la penalización es aún mayor en comparación con el resto de la vida laboral de la mujer (Olarde & Peña, 2010), ya que un infante requiere mayor cuidado que un adolescente. Es importante destacar también que dicha penalización se acentúa a medida que la mujer tenga más hijos. Si bien el cuidado que requiere un hijo va disminuyendo a medida que éste crece, es importante destacar que la penalización por maternidad se mantiene en el mediano y largo plazo. De acuerdo con la investigación de Querejeta (2020), se encontró una reducción del 14% del salario en el primer año de la ma-

ternidad que no logró reducirse pasados los 10 años de la maternidad alcanzando en promedio una reducción total del 32 %. Si bien es evidente que la reducción más drástica toma lugar en el primer año de la vida de un hijo, el salario de la madre continúa bajando incluso hasta que el hijo cumple 10 años.

En congruencia con esta investigación, Berniell *et al.* (2019) encuentran un efecto causal de la maternidad en la participación laboral femenina en Chile. Mediante un estudio de eventos, observan una caída en las horas trabajadas así como también en los salarios y a su vez una gran migración al sector informal con la llegada del primer hijo para las madres, mientras que no se observa este efecto para los padres. Los salarios caen en un 28 % y el empleo en un 22 %. Las mismas autoras comparan los resultados encontrados para Chile con un estudio de eventos realizado para una serie de 29 países desarrollados, sobre todo países europeos, donde el empleo cae en un 25 % para las madres, aún más que lo encontrado para Chile. Estos estudios revelan claramente que la maternidad es un factor clave en la persistencia de las brechas de género, tanto en los países desarrollados como aquellos en vías de desarrollo (Berniell *et al.*, 2021).

Diversas investigaciones señalan que el trabajo *part-time* es la mejor alternativa para las mujeres, ya que permite un equilibrio balanceado entre la vida laboral y la vida personal. Sin embargo, de acuerdo con Higgins *et al.* (2000) eso resulta aplicable a las mujeres que poseen una importante trayectoria. Para aquellas que no cuentan con tal, termina siendo perjudicial en su esfera familiar, ya que no logran balancear el trabajo y las tareas del hogar. Stier y Lewin-Epstein (2000) sugieren que los trabajos *part-time* sólo mantienen las tradiciones de la división de trabajo por género más que cambiar los paradigmas tradicionales. Por su parte, Webber y Williams (2008) llegan a conclusiones similares, que aunque se busca el trabajo *part-time* con el fin de encontrar flexibilidad para lograr balancear la familia y el trabajo, esto termina llevando a más desigualdades de género dentro de los hogares, contrario a lo que se esperaría.

Otra forma de buscar la flexibilidad que la maternidad requiere es recurrir al sector informal, un mercado muy dominado por el género femenino, precisamente por esta razón. Esto implica salarios más bajos, falta de seguridad social y peores perspectivas para la movilidad laboral (Berniell *et al.*, 2019). Resulta inevitable que, ya sea por trabajos *part-time* o por la informalidad, los salarios de las mujeres se verán expuestos a una reducción.

3. Estadísticas descriptivas

La base de datos a utilizar en la presente investigación es la Encuesta Permanente de Hogares, el cual es un programa que permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de Argentina llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) ². Esta base de datos permite cuantificar las diferencias de los salarios por hora entre distintos individuos, como por ejemplo entre hombres y mujeres, para los años que van entre 2003 y 2019. A continuación se presentan estadísticas descriptivas relevantes para una mejor comprensión de los datos a utilizar, ya que esta investigación tiene como variable dependiente los salarios por hora reportados por los individuos.

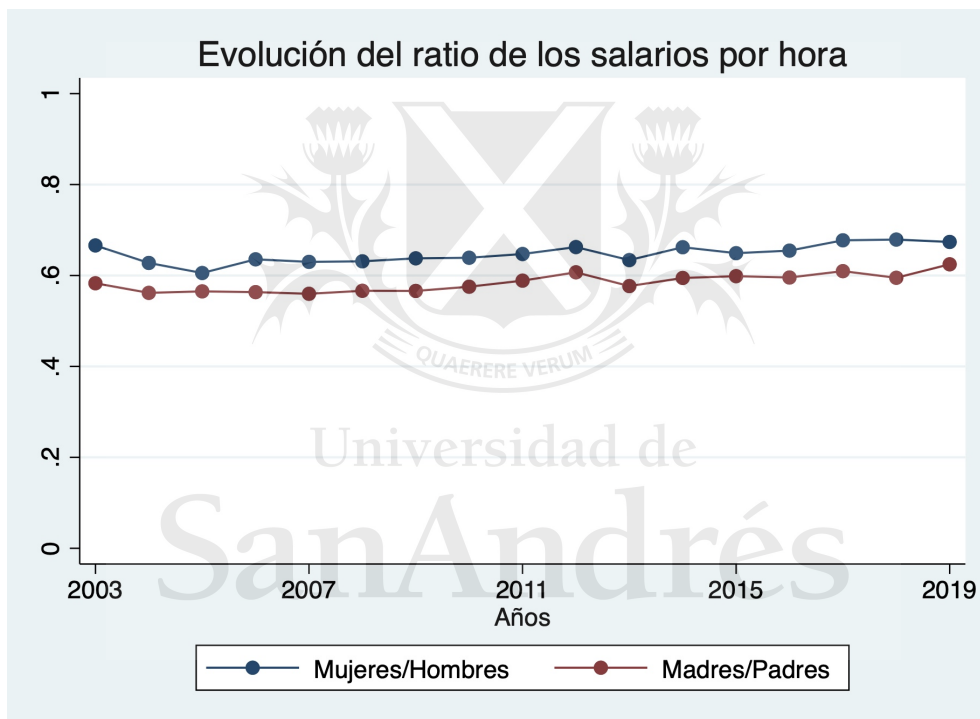


Figura 1: Ratio de los salarios por hora entre *mujeres* y hombres y entre *madres* y padres

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

La Figura 1 ilustra los ratios de los salarios horarios tanto entre mujeres y hombres como entre madres y padres. El ratio refleja el salario horario de las mujeres sobre el salario horario de los hombres, lo que explica que al aumentar 1 unidad de salario en los hombres, el salario de las mujeres aumenta en la medida ilustrada en el gráfico. A modo de ejemplo, si se observa el año 2003, al aumentar una unidad en salario de los hombres, el salario de las mujeres aumenta en 0,6 unidades, es decir, que *a priori* habría una brecha del 40%. De la misma mane-

²<https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

ra se interpreta en el caso del salario horario de las madres sobre el salario horario de los padres.

Hay dos aspectos interesantes para resaltar. Por un lado, ambos ratios se mantienen casi constantes a lo largo del tiempo, sin ningún tipo de tendencia a la baja que *a priori* es lo esperable. Por el otro lado, el ratio Mujeres/Hombres siempre se encuentra por encima de el de Madres/Padres, o es lo mismo decir que la brecha entre madres y padres es mayor a la brecha entre mujeres y hombres, lo cual va en línea con la literatura.

4. Metodología

La investigación está enfocada en las diferencias salariales entre las mujeres que son madres con ingresos positivos y el resto de la población económicamente activa, cuyos ingresos también son positivos, proporcionando evidencia empírica que sostiene la hipótesis planteada en la introducción. El hecho de que la muestra esté restringida a individuos cuyos ingresos son positivos implica que se está teniendo en cuenta únicamente a aquellos que trabajan, tanto mujeres como hombres, aunque predominan estos últimos. Es por esto que al no tener en cuenta a las mujeres que quedan fuera del mercado laboral, la penalidad que se estime por maternidad podría ser menor.

Cabe destacar que este análisis no muestra una relación causal, ya que este tipo de análisis requiere de datos de panel que sigan a los individuos en el tiempo, los cuales no están disponibles en dicho país. Si bien lo ideal sería encontrar un efecto causal que sostenga empíricamente la existencia de la penalización por maternidad en Argentina, la investigación busca proveer algún tipo de ejercicio descriptivo para Argentina en lo que respecta a la maternidad.

Para ello se estimará un modelo de regresión lineal de ecuaciones de Mincer, teniendo como variable dependiente el salario por hora y como principales variables explicativas la educación y la experiencia laboral, entendidas como capital humano (Mincer, 1974). Para lograr una mayor precisión a la hora de estimar dicha regresión es que se agregará un conjunto de controles relacionados con la ocupación (jerarquía, calificación y carácter ocupacional) y con características específicas del hogar (cantidad de niños, hogar monoparental y trabajo *part-time*). Para enriquecer la investigación y la interpretación de los resultados se usará el mismo modelo para medir la diferencia de salario horario esperado entre mujeres y hombres, así como también entre padres y la muestra restante (mujeres y no padres).

$$\ln(Y_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 educ_{i,t} + \beta_2 exp_{i,t} + \beta_3 exp_{i,t}^2 + \Omega mujer + \gamma X + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$\ln(Y_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 educ_{i,t} + \beta_2 exp_{i,t} + \beta_3 exp_{i,t}^2 + \delta madre + \gamma X + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$\ln(Y_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 educ_{i,t} + \beta_2 exp_{i,t} + \beta_3 exp_{i,t}^2 + \phi padre + \gamma X + \epsilon_{i,t} \quad (3)$$

El primer modelo estima la diferencia de salarios por hora esperado entre mujeres y hombres. Por otro lado, el segundo modelo captura la diferencia de salarios por hora esperado entre las mujeres que son madres y tanto los hombres como aquellas mujeres que no son madres, mientras que el tercer y último modelo estima la misma diferencia entre los padres y tanto las mujeres como los hombres que no son padres.

En primer lugar, la variable Y es el salario por hora. En segundo lugar, se encuentra la variable educación que incluye distintas dummies de acuerdo al nivel de educación que tiene el individuo. Los distintos niveles de educación que contemplan las variables son: primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, universidad incompleta y universidad completa ³. En tercer lugar se encuentra la experiencia laboral la cual se aproximó a través de una resta de la edad del individuo con sus años de educación. En cuarto lugar, se incluye la experiencia laboral al cuadrado tal y como se hace en la ecuación de Mincer. Estas 4 variables forman parte tanto del modelo (1) como del (2) y del (3).

Lo que diferencia a los modelos son las variables de interés que están acompañadas por distintos coeficientes. Para el modelo 1 el coeficiente de interés es Ω que es aquel que acompaña a la variable que identifica si el individuo de la muestra es mujer. En el modelo 2 el coeficiente de interés es δ mientras que para el modelo 3 es ϕ , los cuales acompañan a las variables madre y hombre respectivamente.

Las tres regresiones van a contar a su vez con un conjunto de controles capturados en el vector X y acompañados por un vector de coeficientes γ . Se consideran controles que se cree condicio-

³Para una información más detallada ver Anexo

nan el salario de las personas, relacionados con la ocupación y las características de los hogares ⁴.

Se utiliza el logaritmo del salario por hora para construir un modelo log-lin y así interpretar el la magnitud del coeficiente de interés como un porcentaje.

5. Resultados

Al estimar las tres regresiones para un período de tiempo que va desde el 2003 al 2019 se obtuvieron los datos presentados en la Tabla 1 ⁵. En todos los casos, tanto para el modelo (1), como para el (2) y el (3) los resultados son significativos a nivel 1% y 5% y con magnitudes esperables aunque sorprendentes.

El coeficiente de interés Ω del modelo 1 captura la diferencia del salario por hora esperado entre las mujeres y los hombres. Las estimaciones arrojan diferencias negativas a lo largo de los años y de magnitudes considerables. Los resultados se presentan en la Figura 2 a continuación, la cual muestra los coeficientes de interés estimados a lo largo de los años. Si bien parece haber una caída en el tiempo, no resulta ser persistente en los últimos años, ya que se observa un estancamiento en las diferencias salariales a partir del 2013. Si bien se esperaba encontrar una tendencia a la baja que persista en el tiempo y que sea aún más marcada en los últimos años, las magnitudes encontradas en las diferencias salariales entre hombres y mujeres son las esperadas, ya que se observaron resultados similares en la literatura relacionada.

El coeficiente δ que acompaña a la variable madre en el modelo 2 estima la diferencia del salario por hora esperado entre las mujeres que son madres y el resto de la población que no lo es. Las estimaciones de dicho modelo arrojan una diferencia salarial negativa y significativa para las mujeres que son madres, lo cual se alinea con la literatura encontrada (Berniell *et al.*, 2019). Los resultados se presentan en la Figura 3, la cual muestra el coeficiente estimado δ para el modelo 1 a lo largo de los años. A grandes rasgos los resultados obtenidos oscilan entre un 8,9% y un 3,1%, es decir que las madres ganan entre un 8,9 y un 3,1% menos que el resto de la población a lo largo de todos los años comprendidos dentro de la muestra.

⁴Para una información más detallada ver Anexo

⁵Presentada en el Anexo

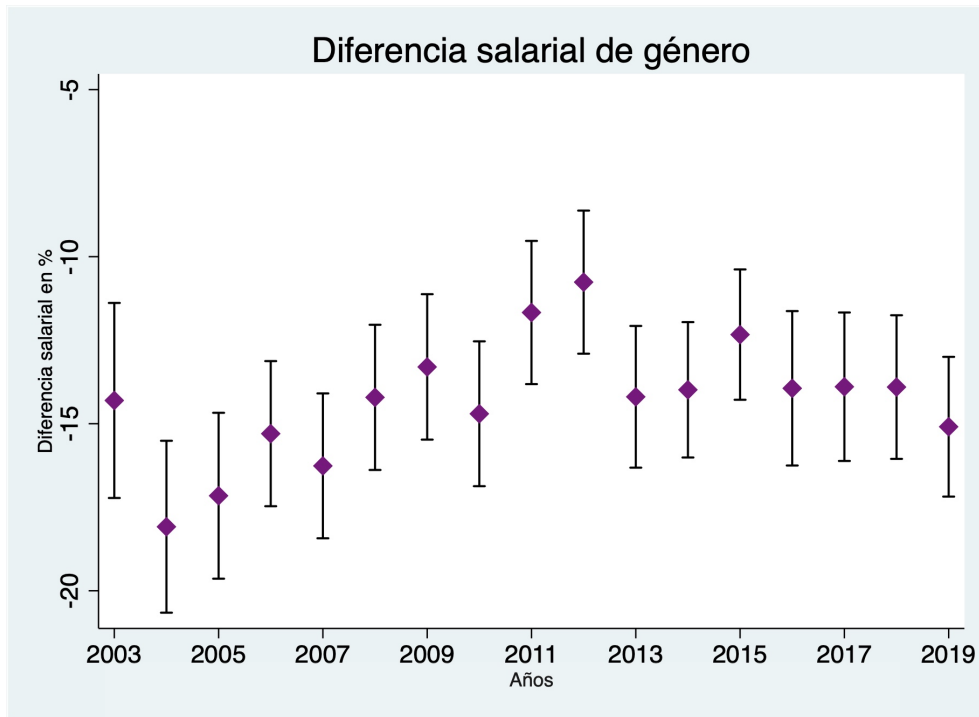


Figura 2: Diferencias salariales entre *mujeres* y hombres

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

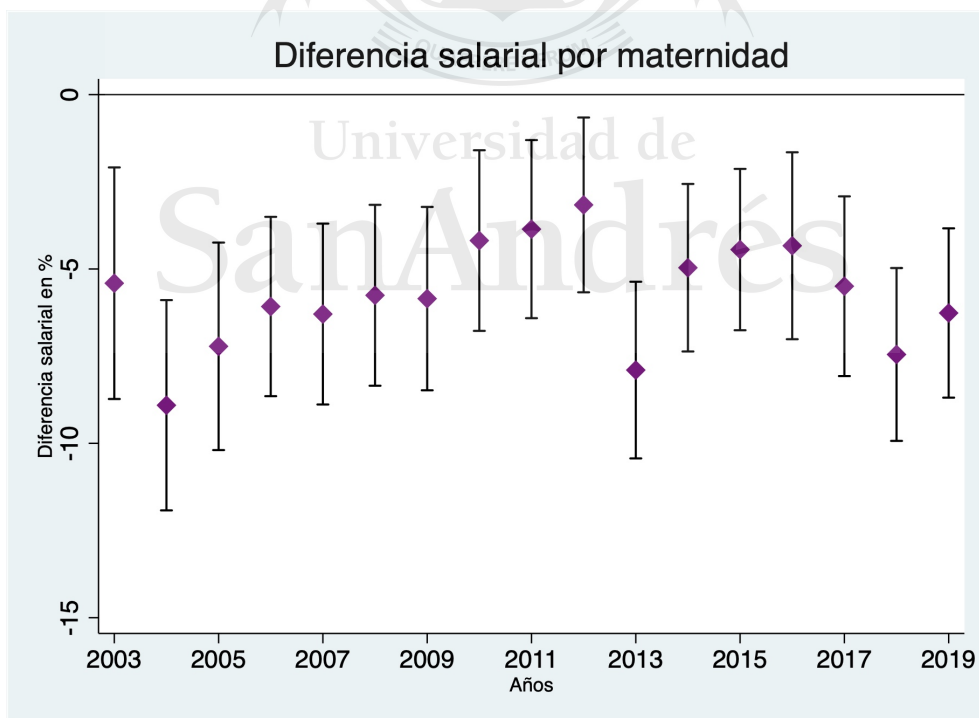


Figura 3: Diferencias salariales entre *madres* y el resto de la población

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

En cuanto a la persistencia de esta diferencia en los salarios se puede decir que si bien hubo una leve tendencia a la mejoría en pos de alcanzar la igualdad salarial en los primeros 10 años de

la muestra, a partir del año 2013 dicha tendencia parecería desaparecer para traer consigo un estancamiento y hasta una desmejoría en las diferencias salariales estimadas. De todas formas, al analizar la diferencia salarial por maternidad en un sentido más global y no tan minucioso los resultados parecen mantenerse en niveles similares a lo largo del tiempo.

Hay dos mecanismos que podrían estar operando por separado o en simultáneo que pueden explicar potencialmente estos resultados. Por un lado se encuentra la reducción en las horas trabajadas a las que se ve forzada la mujer a realizar al momento de tener un hijo, dada la flexibilidad horaria que esto requiere. En el mejor de los casos la madre migra a un trabajo *part-time* dentro del sector formal, aunque reduciendo así su salario. En el peor escenario muchas mujeres se ven obligadas a migrar al sector informal en búsqueda de la flexibilidad que la crianza de un hijo requiere, reduciendo así aún más su salario. Por otro lado, si bien la flexibilidad necesaria para criar a un niño recién nacido es superior a la que requiere un adolescente, ante cualquier eventualidad relacionada a los hijos es la madre quien debe responder, no porque así lo estipule la ley, sino por una construcción social (Berniell *et al.*, 2019). Es por esto que la mujer que alguna vez fue madre siempre va a necesitar un poco más de flexibilidad que aquellas mujeres que no lo son y que los hombres. Resulta por lo tanto muy difícil que el nivel de salario de una mujer que fue madre vuelva al original si estuvo expuesta a una reducción salarial al momento de serlo (Querejeta, 2020).

Por último, el coeficiente ϕ captura la diferencia del salario por hora esperado entre los padres y el resto de la población económicamente activa con ingresos mayores a cero. Los resultados presentados en la Figura 4 reflejan una diferencia positiva persistente en el tiempo y de magnitudes considerables. Estos resultados concuerdan con la literatura que explica que lejos de penalizar a los padres, el mercado laboral parece beneficiarlos (Maldonado & Peña, 2020). Si bien esta estimación no es el objeto de análisis de la presente investigación y merecería más bien un análisis *per se*, estos resultados permiten potenciar las diferencias encontradas para las madres al contrastar los dos modelos. Mientras que la diferencia salarial entre las madres y el resto de la población es negativa aunque con magnitudes pequeñas, la de los padres es positiva, pero de magnitudes más grandes, llegando a tocar casi el 20% de diferencia salarial positiva entre un padre y el resto de la población.

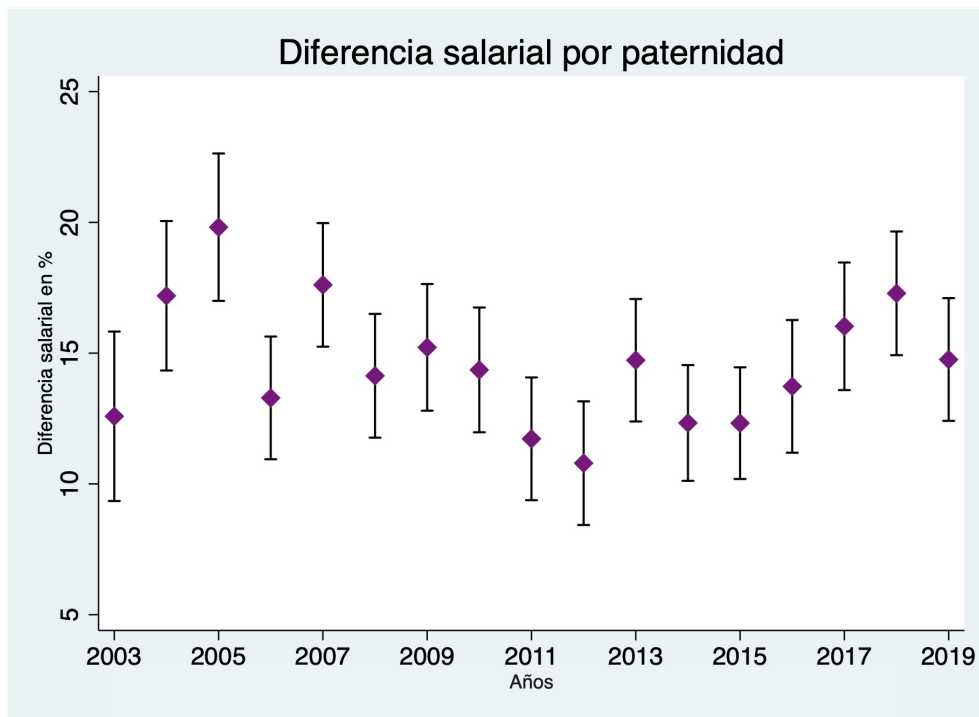


Figura 4: Diferencias salariales entre *padres* y el resto de la población

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

Cabe aclarar que tanto la Figura 2, como las Figuras 3 y 4 son gráficos correspondientes a los coeficientes estimados para cada año en particular. En el caso de la Figura 2, el coeficiente estimado corresponde al de madre, el de la Figura 3 corresponde al coeficiente estimado para mujer, y el de la Figura 4 corresponde al coeficiente de ser padre.

En conclusión, siguiendo el modelo de ecuaciones de Mincer se estimó que el salario por hora que cobran las mujeres que son madres es entre un 3 % y un 9 % menor al que cobran las mujeres que no son madres y los hombres. A su vez las mujeres perciben un salario entre un 11 % y un 18 % menor al de los hombres, mientras que los padres ganan entre un 10 % y un 19 % más que los hombres que no son padres y las mujeres.

Los resultados están en línea con la literatura que investiga los problemas de género y la maternidad. Si bien no es posible hacer inferencia causal con los datos disponibles para Argentina, los resultados de las estimaciones están en concordancia con los resultados causales obtenidos para Chile, Uruguay y países europeos, como se explicó en la sección dos. En estas investigaciones, las autoras encontraron que el salario de las mujeres se reduce entre un 10 % y un 30 % cuando se convierten en madres, para los diferentes países (Berniell *et al.* 2019, 2021; Querejeta, 2020).

5.1. Heterogeneidades

La presente sección está enfocada en explorar las heterogeneidades de la muestra centrándose en el segundo modelo, que recordemos, estima las diferencias salariales entre las madres y tanto las mujeres que no lo son como los hombres. Las heterogeneidades a explorar van a ser tanto las regiones que componen al país como así también los diferentes niveles educativos que un individuo puede alcanzar.

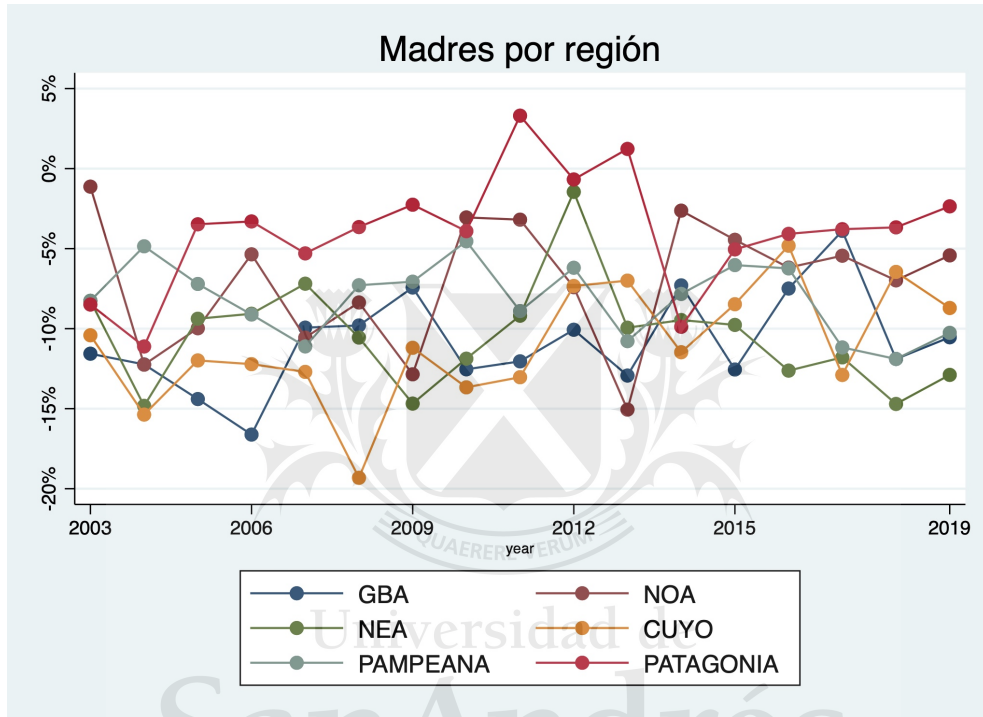


Figura 5: Diferencia salarial entre madres y el resto de la población, por región

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

La Figura 5 muestra las diferencias en el salario horario esperado por región entre las madres y el resto de la población económicamente activa cuyos ingresos sean positivos. En líneas generales, los resultados al separar por regiones se mantienen cuando se los contrasta con los resultados del modelo original, aunque resulta interesante destacar que para la región Patagónica, los coeficientes que acompañan la variable *madre* pierden significatividad ⁶.

La Figura 6 por su parte ilustra las diferencias en el salario horario entre las madres y el resto de la muestra, pero separando por el nivel educativo que el individuo haya alcanzado ⁷, siendo

⁶Ver Tabla 7 en el Anexo

⁷Se toma como nivel alcanzado tanto si el individuo lo completó como si no, es decir que educación primaria por ejemplo se refiere a primaria completa e incompleta

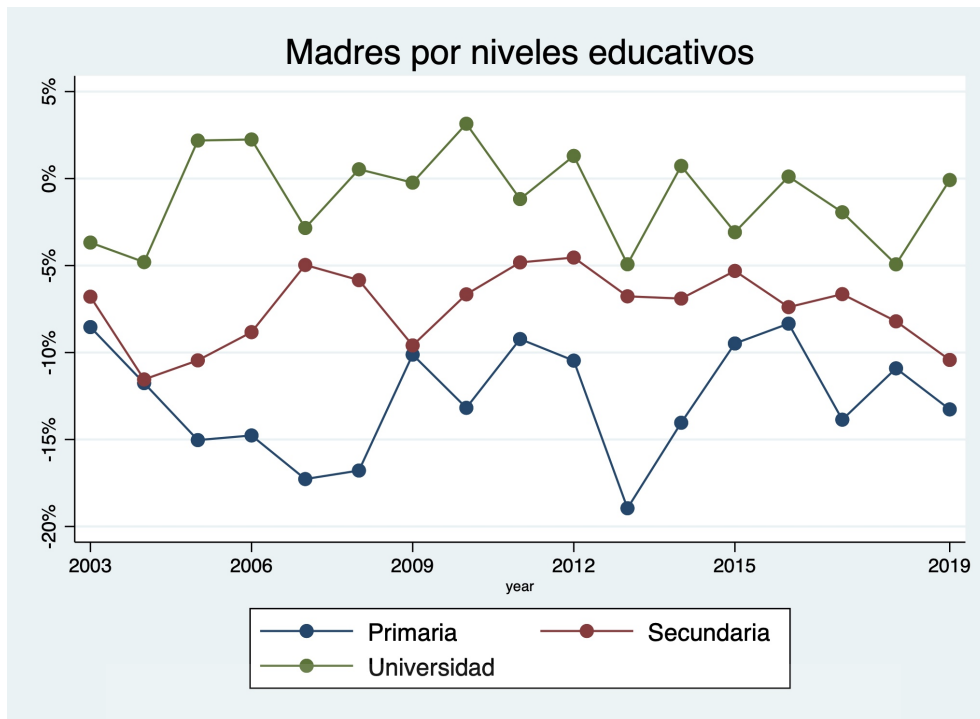


Figura 6: Diferencia salarial entre madres y el resto de la población, por niveles de educación

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

estos, el nivel primario, el secundario y el universitario. Los resultados encontrados al distinguir por educación son negativos y significativos cuando se tiene en cuenta la educación primaria y secundaria ⁸. Las diferencias en el salario resultan mayores para aquellas madres que alcanzaron el nivel primario que para aquellas que alcanzaron el secundario, siempre comparando con las mujeres que no son madres y los hombres que hayan alcanzado el mismo nivel educativo. Estos resultados coinciden con la literatura relacionada a la educación la cual establece que un individuo percibe un mejor salario a medida que su nivel educativo aumente (Mincer, 1974).

Por su parte, los resultados para educación universitaria resultan no significativos y en muchos casos positivos ⁹, con lo cual su interpretación estaría completamente sesgada. De todas formas, si bien los coeficientes no resultan significativos, no parecería extraño que las madres con educación universitaria tengan salarios iguales o ligeramente superiores a las mujeres que no son madres y a los hombres, ya que siguiendo con la literatura, las brechas salariales de género tienden a achicarse e incluso invertirse al tener en cuenta a los individuos más educados de las muestras (Ibarra , 2018).

⁸Ver Tablas 8 y 9 en el Anexo

⁹Ver Tabla 10 en el Anexo

Para el caso de mujeres y padres, los resultados por región son similares a los encontrados para el caso de las madres. En el caso de educación, los resultados de mujeres y padres son significativos para todos los niveles, inclusive para el nivel universitario ¹⁰. En el caso de la mujer se encuentran resultados negativos sobre el salario, mientras que en el caso de los hombres se encuentran resultados positivos sobre el salario, para los distintos niveles educativos.

6. Consideraciones finales

Si bien es cierto que tanto la brecha salarial de género como las diferencias salariales negativas entre las madres y el resto de la población han ido disminuyendo a lo largo de los años, esta disminución fue realmente pequeña, y es por esto que resta preguntarse qué es lo que se puede hacer para lograr cerrarlas definitivamente.

Las políticas que más impacto podrían llegar a tener en este contexto son aquellas enfocadas en modificar los patrones estructurales de la sociedad como también aquellas medidas abocadas a socavar la discriminación. Claro está que ambas van de la mano, ya que la discriminación contra la mujer es un problema estructural en muchas sociedades del mundo, y particularmente en la Argentina, sobre el cual se debe trabajar y todavía queda mucho por cambiar.

Resulta relevante aclarar que en 1979 Argentina se suscribe al tratado firmado en la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” creada por la ONU, con jerarquía superior a las leyes. Este tratado sienta las bases legales para realizar políticas públicas enfocadas en terminar con la discriminación contra la mujer, a diferencia de otros países en los cuales la ley no contempla este tipo de problemáticas. El hecho de que Argentina tenga el sustento legal es condición necesaria pero no suficiente, ya que dichas políticas deben ser correctamente ideadas para luego ser implementadas y lograr así generar el impacto que se desea.

En primer lugar, resulta de suma importancia enfocar las políticas públicas en mejorar y garantizar el acceso a una educación sexual integral tanto para las mujeres como para los hombres, así como también ampliar la educación sobre la maternidad. Esto resulta relevante dado que, como bien se discutió anteriormente, la decisión de ser madre tiene un impacto en la vida laboral, y es por esto que una mujer debería tener todas las herramientas posibles a la hora de

¹⁰Para más información ver Tablas 8-9-10 y Figuras 7-8-9-10 en el Anexo

tomar la decisión de ser madre, evitando así la maternidad no deseada (Toledo *et al.*, 2000). La educación sexual integral también resulta importante para superar las ideologías de género, entendidas como los roles o las conductas atribuidas a estos y relacionadas con sus desigualdades (Carrera-Fernández *et at.* 2007).

En segundo lugar, las mujeres deberían estar cubiertas por la ley en cuanto a su derecho a oportunidad de empleo y a su vez la elección del mismo. Como ya fue mencionado previamente, al tener que reducir sus horas trabajadas por convertirse en madre, la mujer en la mayoría de los casos no puede elegir su profesión. Cabe destacar que hay mujeres que se autoseleccionan para alejarse del mercado laboral al convertirse en madres, pero este proceso se lleva a cabo a través de una decisión propia, y que dado el contexto de pobreza que tiene Argentina, estas mujeres que eligen y pueden quedarse son un minoría, y es por esto que no se profundiza en esta situación.

Por otro lado, si bien la ley contempla la licencia por maternidad con derecho a goce de sueldo, el problema radica en las diferencias entre la licencia por maternidad y por paternidad. Por un lado, la licencia por maternidad tiene una duración de 3 meses, mientras que la de paternidad una de 2 días hábiles (Izquierdo, 2018). Esto podría generar un incentivo para el empleador a contratar hombres por sobre mujeres, dado que ausentarse 3 meses en el trabajo reduce la productividad de la firma, mientras que 2 días no lo hace. Una forma de socavar esto es alentar el apoyo a los padres para combinar obligaciones familiares y laborales, sacándole de esta forma parte del peso que la mujer tiene en la producción del hogar.

Por último, es de suma importancia analizar los sistemas de cuidado. Este es un factor clave para la participación laboral de las madres, ya que el acceso a jardines de infantes permitiría que las madres se reincorporen al mercado laboral más rápido. De acuerdo con Marzonetto y Enríquez (2017), la tasa de asistencia al jardín de infantes en los primeros 3 años de vida es muy baja, especialmente para niveles socioeconómicos bajos. No sólo es importante el fortalecimiento de estas instituciones para las madres, sino también para el desarrollo cognitivo de los niños; de acuerdo con el *Plan Nacional de Primera Infancia* del Ministerio de Desarrollo Social, que busca garantizar el desarrollo integral de niñas y niños desde los 45 días de edad, hasta los 4 años. La coordinación estatal para la implementación de estas políticas es de suma relevancia para las madres y sus hijos.

7. Conclusión

A modo de conclusión, el trabajo presentado destaca la importancia que tiene seguir profundizando en los temas relacionados con la discriminación de género y más particularmente con la maternidad, proporcionando evidencia empírica para llamar la atención tanto de la sociedad como de la agenda política. Los resultados encontrados muestran la desigualdad que existe tanto entre los géneros, como así también para las mujeres que son madres.

Debido a la multiplicidad de factores que influyen en esta problemática, claro está que lograr la igualdad de género no va a ser posible en el corto plazo. Justamente, es por eso que es necesario abordar este asunto desde las distintas disciplinas y enfoques sociales. Consideramos que, un buen punto de partida sería generar conciencia a la sociedad, con el fin de lograr un trabajo conjunto, ligado a políticas públicas que tengan como objetivo la igualdad de género.



Bibliografía

- Alma, E. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117.
- Assembly, U. G. (1979). Convention on the elimination of all forms of discrimination against women. Retrieved April, 20, 2006.
- Bailliet, C. M. (2016). A Nordic approach to promoting women's rights within international law: internal v. external perspectives. *Nordic Journal of International Law*, 85(4), 368-394.
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. *Editorial Universidad del Rosario*.
- Bareiro, L., & Soto, L. (2015). Igualdad de género mediante políticas públicas en estados inclusivos en el marco de la agenda 2030.
- Benavides, E. O. (2015). Educación, empleo e ingresos en el municipio de Tumaco 2015. *Revista de economía & administración*, 12(2).
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2018). Motherhood and the missing women in the labor market.
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2019). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect (No. 247). Documento de Trabajo.
- Berniell, M. I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., Fawaz, Y., Machado, M. P., & Marchionni, M. (2021). Motherhood and the Allocation of Talent (No. 14491). Institute of Labor Economics (IZA).
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic perspectives*, 14(4), 75-99. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic perspectives*, 14(4), 75-99.
- Botello, H. A., & López Alba, A. (2014). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre economico*, 17(36), 13-37.
- Carrera-Fernández, M. V., Lameiras-Fernández, M., Foltz, M. L., Núñez-Mangana, A. M., &

- Rodríguez-Castro, Y. (2007). Evaluación de un programa de educación sexual con estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 739-751.
- Casal, M. D. P., & Barham, B. L. (2013). Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*.
- Chen, Y., & Kelly, K. A. (2019). The gender difference in wages and the returns to schooling over the great recession in the US. *Research in Economics*, 73(2), 190-198.
- Crotti, R., Geiger, T., Ratcheva, V., & Zahidi, S. (2020). Global Gender Gap Report 2020. In World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.
- Gradín, C., & del Río, C. (2009). Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales. *Hacienda pública española*, 189(2), 9-46.
- Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79).
- Herrero López, C. (2016). Estimación de la discriminación salarial femenina en la provincia de Segovia.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family?. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 39(1), 17-32.
- Izquierdo, R. A. (2018). Análisis comparativo de las licencias por maternidad y paternidad en Argentina con las licencias en Suecia. *Progresos y deudas pendientes del Estado para continuar el camino a la equidad de género*.
- Jann, Ben (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal* 8(4): 453-479
- Liu, C., Esteve, A., & Treviño, R. (2017). Female-headed households and living conditions in Latin America. *World Development*, 90, 311-328.

- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿ Penaliza el mercado laboral la maternidad?.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación.
- Martínez Gómez, C., Miller, T., & Saad, P. M. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina.
- Marzonetto, G. L., & Enríquez, C. R. (2017). La coordinación institucional de políticas de cuidado infantil en la Argentina: desafío necesario para el abordaje de las desigualdades. Cuadernos de Economía Crítica, (7), 43-69.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2.
- Nielsen, H. S. (2000). Wage discrimination in Zambia: an extension of the Oaxaca-Blinder decomposition. *Applied Economics Letters*, 7(6), 405-408.
- Rossi, M. A., & Ruzzier, C. A. (2018). Career Choices and the Evolution of the College Gender Gap. *The World Bank Economic Review*, 32(2), 307-333.
- Olarte, L., & Peña, X. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista Ensayos Sobre Política Económica*; Vol. 28. No. 63. Diciembre, 2010. Pág.: 190-231.
- Stier, H., & Lewin-Epstein, N. (2000). Women's part-time employment and gender inequality in the family. *Journal of Family Issues*, 21(3), 390-410.
- Toledo, V., Luengo, X., Molina, R., Murray, N., Molina, T., & Villegas, R. (2000). Impacto del programa de educación sexual: adolescencia, tiempo de decisiones. *Revista de la Sociedad Chilena de Obstetricia y Ginecología Infantil y de la Adolescencia*, 7(3), 73-86.
- Unidad Mujer y Desarrollo (2001). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económicas laborales en América Latina. Serie Seminarios y conferencias, Chile (20).
- Querejeta, M. (2020). Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en el Uruguay.
- Webber, G., & Williams, C. (2008). Part-time work and the gender division of labor. *Qualitative*

Sociology, 31(1), 15-36.

Anexo

Estadísticas descriptivas - Tabla de salarios por hora

Año	Mujer	Hombre	Madre	Padre
2003	1.179	1.770	1.829	3.137
2004	1.296	2.065	2.033	3.619
2005	1.611	2.661	2.527	4.472
2006	2.086	3.282	3.091	5.487
2007	2.424	3.848	3.641	6.505
2008	3.324	5.266	4.9016	8.654
2009	3.967	6.221	5.738	10.138
2010	5.126	8.022	7.457	12.962
2011	6.763	10.448	9.763	16.584
2012	8.699	13.129	12.587	20.736
2013	10.703	16.885	15.321	26.565
2014	14.192	21.431	20.658	34.742
2015	17.609	27.127	25.730	42.988
2016	24.131	36.856	35.967	60.386
2017	31.814	46.964	47.857	78.512
2018	40.107	59.065	60.540	101.754
2019	57.641	85.541	88.141	141.113

Definición de variables para los modelos

Aproximación de años de educación

- 0 años si el individuo sólo terminó el jardín de infantes.
- 4 años si el individuo empezó la primaria pero no la terminó.
- 6 años si el individuo terminó la primaria.

- 9 años si el individuo empezó la secundaria pero no la terminó.
- 12 años si el individuo terminó la secundaria.
- 14 años si el individuo hizo un terciario.
- 17 años si el individuo terminó una carrera universitaria.
- 19 años si el individuo hizo un posgrado.

Conjunto de controles

1. Variable dummy que toma el valor 1 si el individuo trabaja *part-time*, es decir, menos de 30 horas semanales.
2. Variable dummy que toma el valor 1 si el hogar es monoparental.
3. Variable que captura la cantidad de niños que hay en el hogar.
4. Tres variables que controlan características del mercado laboral. Son variables categóricas creadas siguiendo el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO2001), a partir de una variable dentro la EPH (pp04d_cod).
 - a) Variable que identifica el sector en el cual el individuo se desempeña profesionalmente, los cuales fueron divididos en 14 sectores (Administración pública; Directores de empresas privadas; Finanzas; Comercio; Transporte, Almacenamiento y comunicaciones; Salud y servicios sociales; Educación; Hoteles y restaurantes; Servicio doméstico; Agro, pesca, forestal, caza; Petróleo y minería; energía, agua y gas; Construcción; Industria).
 - b) Variable que identifica la jerarquía ocupacional del individuo, siendo estas: director, cuenta propista, jefe y asalariado,
 - c) Variable que identifica la calificación ocupacional, es decir, si el individuo tiene calificación profesional, técnica, operativa o no posee calificación alguna.

Tabla 1: Modelo principal

	Modelo mujer	Modelo madre	Modelo padre
2003	-14.304*** (0.015)	-5.408*** (0.017)	12.586*** (0.017)
2004	-18.084*** (0.013)	-8.908*** (0.015)	17.193*** (0.015)
2005	-17.156*** (0.013)	-7.218*** (0.015)	19.817*** (0.014)
2006	-15.298*** (0.011)	-6.077*** (0.013)	13.289*** (0.012)
2007	-16.262*** (0.011)	-6.293*** (0.013)	17.611*** (0.012)
2008	-14.212*** (0.011)	-5.755*** (0.013)	14.135*** (0.012)
2009	-13.300*** (0.011)	-5.850*** (0.013)	15.222*** (0.012)
2010	-14.702*** (0.011)	-4.185*** (0.013)	14.360*** (0.012)
2011	-11.672*** (0.011)	-3.858*** (0.013)	11.725*** (0.012)
2012	-10.763*** (0.011)	-3.162** (0.013)	10.793*** (0.012)
2013	-14.195*** (0.011)	-7.899*** (0.013)	14.729*** (0.012)
2014	-13.985*** (0.010)	-4.964*** (0.012)	12.331*** (0.011)
2015	-12.333*** (0.010)	-4.443*** (0.012)	12.323*** (0.011)
2016	-13.940*** (0.012)	-4.334*** (0.014)	13.730*** (0.013)
2017	-13.893*** (0.011)	-5.494*** (0.013)	16.028*** (0.012)
2018	-13.903*** (0.011)	-7.452*** (0.013)	17.287*** (0.012)
2019	-15.090*** (0.011)	-6.262*** (0.012)	14.757*** (0.012)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 2: Región GBA

	Coeficiente mujer GBA	Coeficiente madre GBA	Coeficiente padre GBA
2003	-17.492*** (0.034)	-11.564** (0.045)	7.439 (0.039)
2004	-20.498*** (0.027)	-12.233*** (0.035)	12.827*** (0.032)
2005	-20.428*** (0.027)	-14.397*** (0.036)	17.431*** (0.031)
2006	-21.456*** (0.025)	-16.616*** (0.034)	17.586*** (0.028)
2007	-18.634*** (0.027)	-9.937** (0.034)	20.139*** (0.030)
2008	-18.975*** (0.028)	-9.800** (0.037)	12.823*** (0.031)
2009	-19.238*** (0.026)	-7.428 (0.035)	19.717*** (0.031)
2010	-24.120*** (0.026)	-12.539*** (0.035)	17.855*** (0.031)
2011	-18.691*** (0.026)	-12.042*** (0.034)	14.158*** (0.030)
2012	-16.356*** (0.027)	-10.067** (0.034)	13.946*** (0.031)
2013	-18.710*** (0.027)	-12.928*** (0.033)	20.051*** (0.032)
2014	-18.220*** (0.024)	-7.295 (0.030)	12.391*** (0.026)
2015	-16.001*** (0.023)	-12.554*** (0.028)	9.414*** (0.025)
2016	-22.334*** (0.028)	-7.492 (0.034)	14.703*** (0.033)
2017	-15.199*** (0.028)	-3.889 (0.034)	19.032*** (0.032)
2018	-18.528*** (0.030)	-11.892*** (0.035)	19.614*** (0.034)
2019	-19.256*** (0.031)	-10.536** (0.038)	15.043*** (0.035)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 24

Tabla 3: Región NOA

	Coficiente mujer NOA	Coficiente madre NOA	Coficiente padre NOA
2003	-12.929*** (0.028)	-1.127 (0.029)	11.132*** (0.032)
2004	-20.915*** (0.029)	-12.249*** (0.032)	20.872*** (0.033)
2005	-20.964*** (0.029)	-9.973** (0.032)	22.208*** (0.032)
2006	-13.965*** (0.024)	-5.353 (0.027)	17.108*** (0.026)
2007	-20.130*** (0.024)	-10.557*** (0.029)	23.429*** (0.026)
2008	-17.298*** (0.025)	-8.365** (0.028)	18.934*** (0.027)
2009	-18.328*** (0.024)	-12.850*** (0.029)	16.207*** (0.026)
2010	-12.636*** (0.024)	-3.050 (0.029)	14.784*** (0.025)
2011	-10.386*** (0.024)	-3.188 (0.028)	10.027*** (0.025)
2012	-12.955*** (0.023)	-7.406** (0.026)	13.653*** (0.026)
2013	-17.649*** (0.023)	-15.056*** (0.027)	16.550*** (0.025)
2014	-13.218*** (0.022)	-2.625 (0.025)	13.299*** (0.023)
2015	-13.994*** (0.021)	-4.448 (0.024)	14.368*** (0.023)
2016	-13.759*** (0.023)	-6.184 (0.026)	14.847*** (0.024)
2017	-14.060*** (0.023)	-5.442 (0.027)	17.827*** (0.025)
2018	-12.600*** (0.021)	-6.981** (0.024)	14.319*** (0.023)
2019	-15.905*** (0.021)	-5.421 (0.024)	17.514*** (0.024)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 4: Región NEA

	Coeficiente mujer NEA	Coeficiente madre NEA	Coeficiente padre NEA
2003	-17.662*** (0.048)	-8.258 (0.051)	19.853*** (0.050)
2004	-23.451*** (0.040)	-14.825*** (0.043)	26.602*** (0.043)
2005	-24.227*** (0.042)	-9.380 (0.045)	24.903*** (0.044)
2006	-14.150*** (0.034)	-9.068 (0.037)	10.230** (0.036)
2007	-18.694*** (0.035)	-7.191 (0.038)	20.777*** (0.037)
2008	-18.274*** (0.033)	-10.553** (0.037)	21.167*** (0.035)
2009	-18.489*** (0.034)	-14.682*** (0.038)	18.412*** (0.037)
2010	-19.501*** (0.032)	-11.875*** (0.037)	16.974*** (0.036)
2011	-11.088*** (0.034)	-9.189 (0.038)	9.507** (0.036)
2012	-7.677 (0.034)	-1.453 (0.039)	13.863*** (0.036)
2013	-13.715*** (0.032)	-9.939* (0.036)	13.645*** (0.034)
2014	-17.282*** (0.032)	-9.461* (0.037)	18.203*** (0.035)
2015	-14.515*** (0.030)	-9.765** (0.036)	14.857*** (0.034)
2016	-15.258*** (0.034)	-12.621*** (0.040)	20.969*** (0.040)
2017	-19.628*** (0.034)	-11.794** (0.038)	19.266*** (0.038)
2018	-18.903*** (0.034)	-14.705*** (0.041)	16.949*** (0.036)
2019	-21.654*** (0.037)	-12.889** (0.042)	18.985*** (0.040)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 26

Tabla 5: Región Cuyo

	Coeficiente mujer CUYO	Coeficiente madre CUYO	Coeficiente padre CUYO
2003	-14.639*** (0.044)	-10.411 (0.050)	19.675*** (0.048)
2004	-19.036*** (0.040)	-15.368*** (0.047)	24.556*** (0.044)
2005	-20.746*** (0.037)	-11.985** (0.045)	20.935*** (0.041)
2006	-21.797*** (0.033)	-12.217*** (0.037)	19.158*** (0.036)
2007	-20.053*** (0.034)	-12.701*** (0.044)	18.990*** (0.035)
2008	-20.964*** (0.033)	-19.319*** (0.039)	19.388*** (0.034)
2009	-15.547*** (0.032)	-11.196** (0.040)	17.971*** (0.036)
2010	-22.449*** (0.036)	-13.665*** (0.041)	18.271*** (0.036)
2011	-18.150*** (0.034)	-13.034*** (0.039)	21.882*** (0.035)
2012	-10.779*** (0.032)	-7.333 (0.038)	15.073*** (0.035)
2013	-14.252*** (0.033)	-6.997 (0.037)	12.707*** (0.034)
2014	-17.359*** (0.032)	-11.471*** (0.037)	16.387*** (0.034)
2015	-13.301*** (0.030)	-8.472* (0.034)	17.388*** (0.031)
2016	-13.444*** (0.034)	-4.816 (0.038)	12.227*** (0.034)
2017	-20.427*** (0.032)	-12.892*** (0.037)	15.968*** (0.034)
2018	-15.383*** (0.032)	-6.453 (0.035)	20.385*** (0.032)
2019	-17.104*** (0.029)	-8.708* (0.033)	14.947*** (0.032)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 27

Tabla 6: Región Pampeana

	Coeficiente mujer PAMPEANA	Coeficiente madre PAMPEANA	Coeficiente padre PAMPEANA
2003	-13.490*** (0.026)	-8.260** (0.030)	12.381*** (0.030)
2004	-15.524*** (0.022)	-4.852 (0.026)	15.415*** (0.024)
2005	-15.824*** (0.020)	-7.207** (0.025)	18.272*** (0.023)
2006	-19.677*** (0.018)	-9.115*** (0.022)	11.665*** (0.020)
2007	-18.646*** (0.018)	-11.110*** (0.022)	15.572*** (0.020)
2008	-15.302*** (0.018)	-7.285*** (0.022)	13.191*** (0.020)
2009	-14.748*** (0.019)	-7.064*** (0.023)	14.302*** (0.021)
2010	-15.471*** (0.019)	-4.539 (0.023)	12.968*** (0.021)
2011	-17.443*** (0.018)	-8.900*** (0.021)	14.840*** (0.020)
2012	-14.846*** (0.018)	-6.195** (0.022)	12.016*** (0.021)
2013	-18.486*** (0.018)	-10.778*** (0.024)	16.701*** (0.020)
2014	-16.191*** (0.018)	-7.831*** (0.021)	12.501*** (0.021)
2015	-13.148*** (0.018)	-6.028** (0.022)	10.933*** (0.020)
2016	-17.676*** (0.023)	-6.234 (0.027)	13.531*** (0.026)
2017	-16.953*** (0.020)	-11.172*** (0.024)	14.468*** (0.023)
2018	-17.903*** (0.020)	-11.895*** (0.024)	21.181*** (0.023)
2019	-15.717*** (0.019)	-10.263*** (0.022)	14.245*** (0.022)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 28

Tabla 7: Región Patagónica

	Coeficiente mujer PATAGÓNICA	Coeficiente madre PATAGÓNICA	Coeficiente padre PATAGÓNICA
2003	-15.135** (0.054)	-8.493 (0.064)	12.448 (0.057)
2004	-15.716*** (0.047)	-11.112 (0.055)	14.012** (0.052)
2005	-2.786 (0.043)	-3.479 (0.048)	13.865** (0.047)
2006	-12.270*** (0.030)	-3.299 (0.034)	10.022** (0.031)
2007	-13.293*** (0.026)	-5.296 (0.030)	12.982*** (0.028)
2008	-9.237*** (0.027)	-3.653 (0.031)	6.326 (0.028)
2009	-5.100 (0.027)	-2.255 (0.030)	9.792*** (0.029)
2010	-9.679*** (0.027)	-3.908 (0.030)	9.788*** (0.029)
2011	-6.516 (0.027)	3.308 (0.032)	5.120 (0.031)
2012	-4.586 (0.026)	-0.677 (0.030)	0.538 (0.029)
2013	-5.778 (0.026)	1.230 (0.032)	7.451 (0.031)
2014	-13.062*** (0.026)	-9.883*** (0.032)	9.333*** (0.030)
2015	-12.925*** (0.025)	-5.047 (0.028)	12.592*** (0.029)
2016	-7.109 (0.029)	-4.078 (0.035)	9.837** (0.032)
2017	-9.235*** (0.028)	-3.785 (0.032)	11.582*** (0.032)
2018	-10.693*** (0.028)	-3.671 (0.032)	11.620*** (0.031)
2019	-12.433*** (0.026)	-2.357 (0.031)	10.334*** (0.031)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 8: Educación Primaria (completa e incompleta)

	Coeficiente mujer PRIMARIA	Coeficiente madre PRIMARIA	Coeficiente padre PRIMARIA
2003	-16.515*** (0.030)	-8.537** (0.030)	11.922*** (0.029)
2004	-24.232*** (0.028)	-11.759*** (0.029)	16.865*** (0.025)
2005	-23.779*** (0.028)	-15.034*** (0.028)	20.104*** (0.025)
2006	-26.971*** (0.027)	-14.766*** (0.026)	17.690*** (0.022)
2007	-28.467*** (0.028)	-17.273*** (0.028)	21.653*** (0.023)
2008	-25.824*** (0.029)	-16.784*** (0.029)	19.176*** (0.023)
2009	-21.233*** (0.030)	-10.123*** (0.028)	16.414*** (0.024)
2010	-27.169*** (0.033)	-13.181*** (0.030)	18.936*** (0.025)
2011	-19.912*** (0.031)	-9.224*** (0.031)	14.173*** (0.024)
2012	-17.343*** (0.033)	-10.467*** (0.030)	13.280*** (0.025)
2013	-26.464*** (0.031)	-18.952*** (0.029)	20.130*** (0.024)
2014	-22.481*** (0.031)	-14.037*** (0.031)	14.928*** (0.024)
2015	-14.646*** (0.031)	-9.481*** (0.030)	11.686*** (0.023)
2016	-18.525*** (0.036)	-8.340 (0.034)	11.459*** (0.027)
2017	-20.697*** (0.034)	-13.861*** (0.033)	16.841*** (0.028)
2018	-19.517*** (0.036)	-10.909*** (0.035)	13.990*** (0.027)
2019	-20.934*** (0.038)	-13.270*** (0.035)	17.170*** (0.028)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 9: Educación Secundaria (completa e incompleta)

	Coeficiente mujer SECUNDARIA	Coeficiente madre SECUNDARIA	Coeficiente padre SECUNDARIA
2003	-16.158*** (0.024)	-6.791 (0.028)	14.574*** (0.026)
2004	-18.319*** (0.021)	-11.546*** (0.025)	19.156*** (0.023)
2005	-18.634*** (0.020)	-10.450*** (0.025)	24.366*** (0.023)
2006	-16.764*** (0.018)	-8.829*** (0.021)	13.557*** (0.019)
2007	-16.549*** (0.017)	-4.967 (0.021)	17.547*** (0.018)
2008	-14.355*** (0.017)	-5.839** (0.021)	12.798*** (0.018)
2009	-15.854*** (0.017)	-9.592*** (0.022)	18.152*** (0.018)
2010	-15.760*** (0.017)	-6.657*** (0.021)	15.749*** (0.018)
2011	-11.409*** (0.017)	-4.819 (0.020)	11.952*** (0.018)
2012	-11.485*** (0.017)	-4.541 (0.020)	12.875*** (0.018)
2013	-14.000*** (0.017)	-6.770*** (0.021)	13.726*** (0.017)
2014	-17.447*** (0.016)	-6.899*** (0.019)	14.312*** (0.017)
2015	-14.306*** (0.016)	-5.309** (0.019)	14.071*** (0.016)
2016	-15.412*** (0.018)	-7.389*** (0.021)	17.676*** (0.018)
2017	-14.640*** (0.018)	-6.642*** (0.020)	16.837*** (0.018)
2018	-14.006*** (0.016)	-8.208*** (0.019)	20.073*** (0.017)
2019	-17.380*** (0.016)	-10.426*** (0.019)	16.198*** (0.017)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 31

Tabla 10: Educación Universitaria (completa e incompleta)

	Coeficiente mujer UNIVERSITARIA	Coeficiente madre UNIVERSITARIA	Coeficiente padre UNIVERSITARIA
2003	-11.911*** (0.025)	-3.679 (0.032)	10.680*** (0.033)
2004	-14.713*** (0.021)	-4.801 (0.027)	13.321*** (0.030)
2005	-11.556*** (0.020)	2.188 (0.026)	11.197*** (0.029)
2006	-8.421*** (0.016)	2.248 (0.022)	7.007** (0.023)
2007	-10.623*** (0.016)	-2.841 (0.021)	12.118*** (0.023)
2008	-9.073*** (0.017)	0.534 (0.022)	9.208*** (0.024)
2009	-7.571*** (0.016)	-0.233 (0.021)	7.913*** (0.023)
2010	-9.304*** (0.016)	3.152 (0.021)	7.966*** (0.022)
2011	-8.541*** (0.016)	-1.177 (0.021)	9.470*** (0.022)
2012	-8.218*** (0.016)	1.303 (0.020)	5.264 (0.022)
2013	-11.011*** (0.016)	-4.925 (0.021)	10.934*** (0.024)
2014	-7.985*** (0.015)	0.727 (0.019)	6.267** (0.020)
2015	-10.356*** (0.014)	-3.083 (0.018)	8.723*** (0.020)
2016	-11.092*** (0.017)	0.115 (0.022)	10.504*** (0.026)
2017	-11.852*** (0.016)	-1.938 (0.020)	15.184*** (0.022)
2018	-12.030*** (0.016)	-4.930 (0.020)	15.243*** (0.022)
2019	-11.085*** (0.015)	-0.082 (0.019)	10.905*** (0.021)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

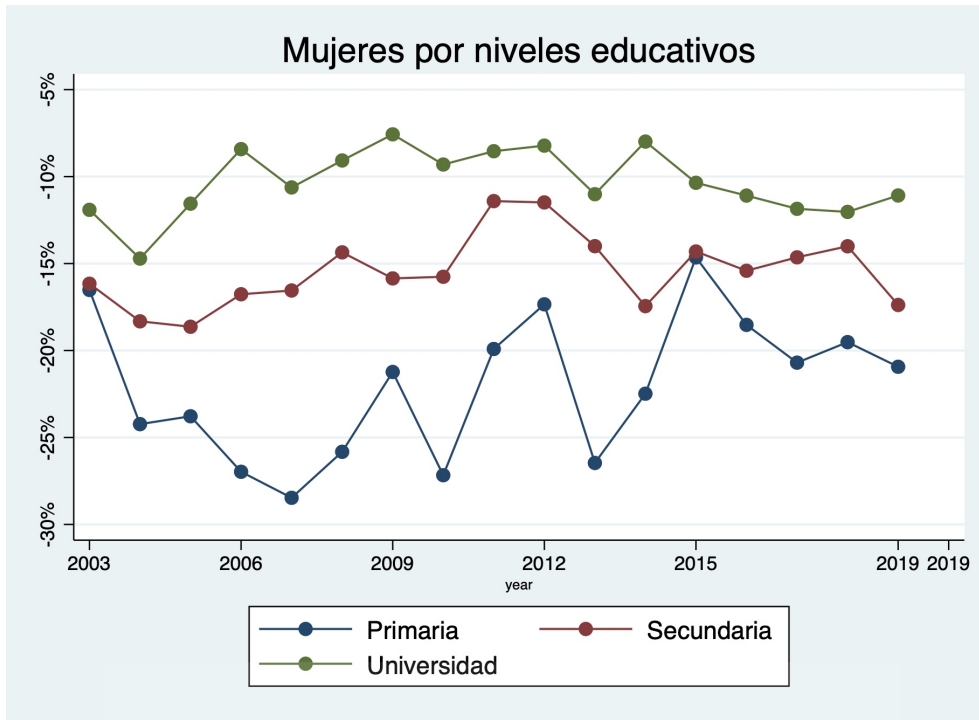


Figura 7: Diferencias salariales entre *mujeres* y hombres, por niveles de educación

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

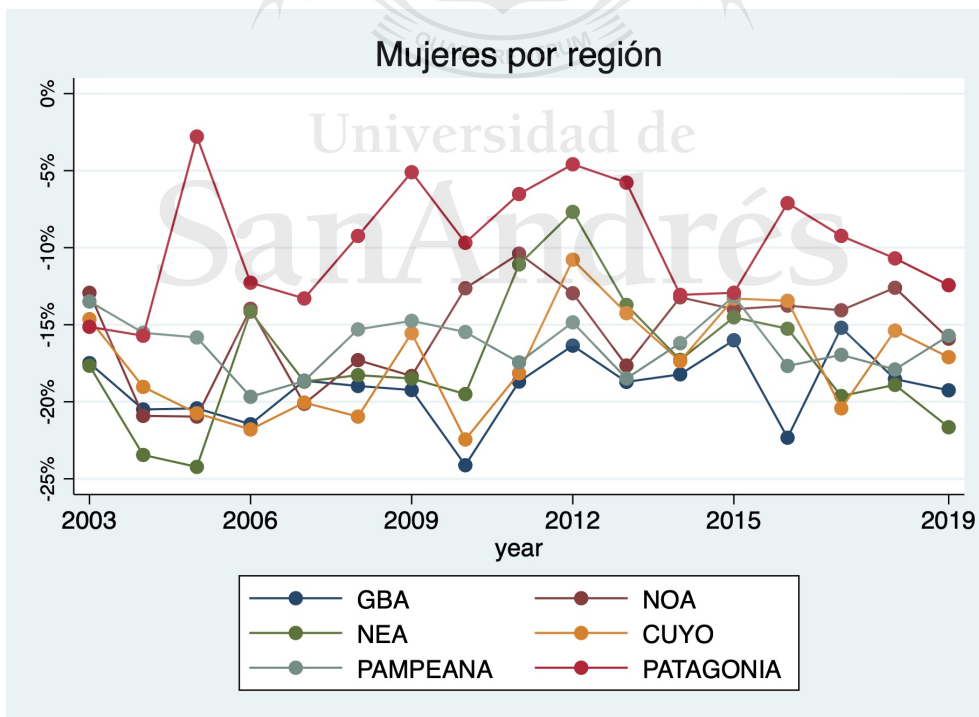


Figura 8: Diferencias salariales entre *mujeres* y hombres, por región

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

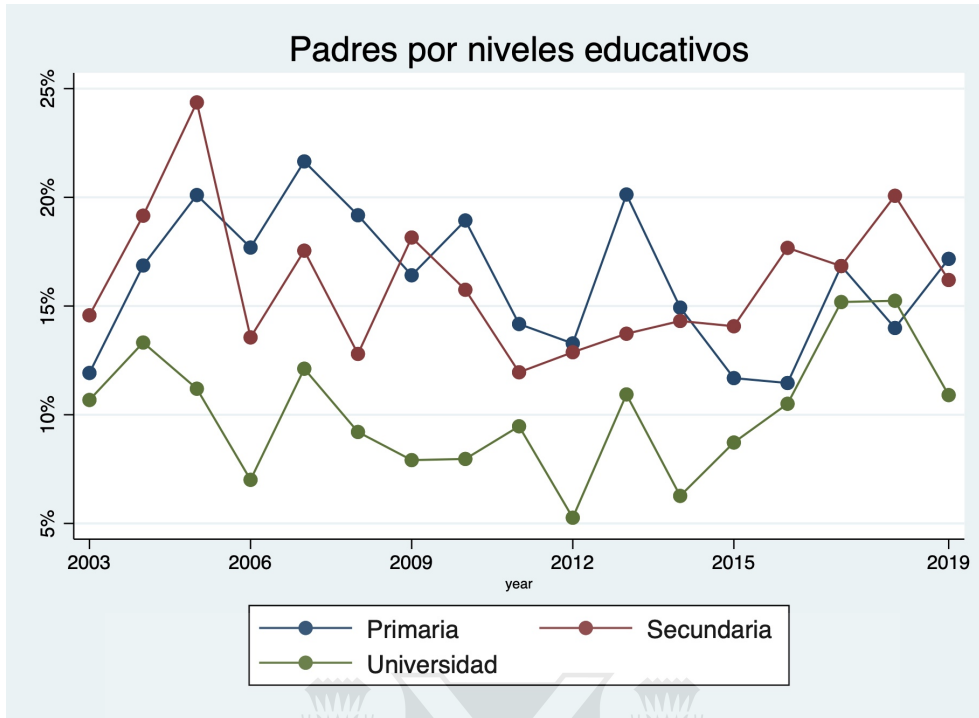


Figura 9: Diferencias salariales entre *padres* y el resto de la población, por niveles de educación

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH

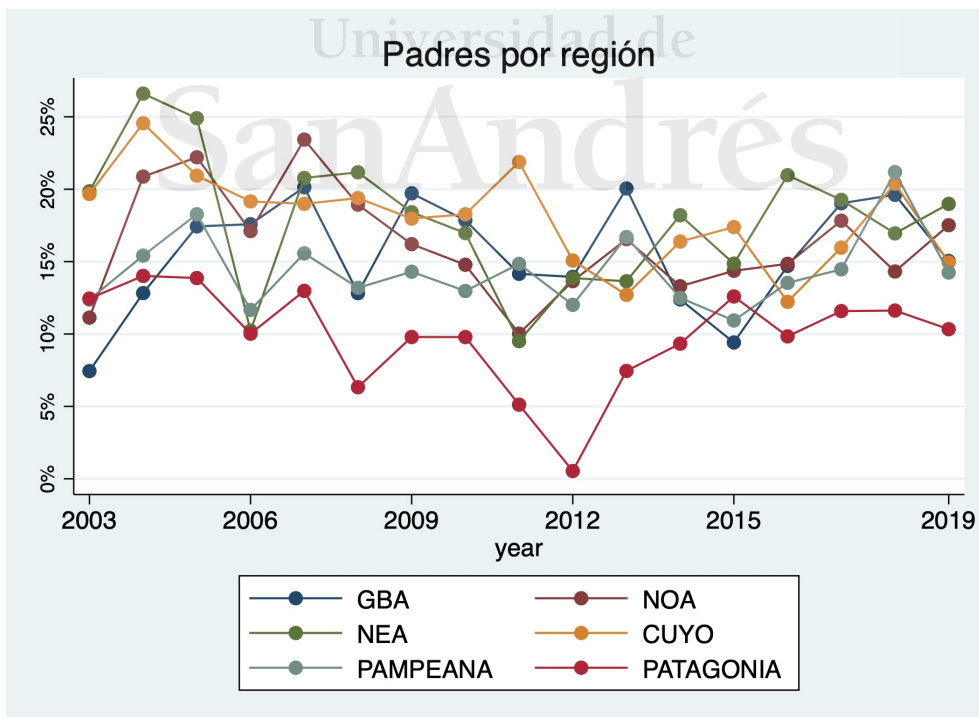


Figura 10: Diferencias salariales entre *padres* y el resto de la población, por región

Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones con datos de la EPH