



**UNIVERSIDAD  
TORCUATO DI TELLA**

# **El impacto de la brecha laboral de género en el producto de la Ciudad de Buenos Aires**

**Tesis de Maestría en Políticas Públicas**

Celeste Izquierdo

**Director:** Darío Judzik

**Junio 2020**

**Escuela de Gobierno**

# Contenidos

1.	Introducción .....	2
2.	Revisión de literatura .....	5
2.1	Capital humano, participación laboral y desempeño económico .....	6
2.2	Hipótesis sobre la feminización de empleos .....	8
3.	Contexto mundial, regional y local .....	11
3.1	Al interior de América Latina y América del Sur .....	12
3.2	Mujeres en la Ciudad de Buenos Aires .....	14
4.	Modelo de referencia .....	19
4.1	Fuentes de información .....	19
4.2	Metodología .....	19
5.	Resultados numéricos .....	21
5.1	Parámetros estimados del modelo .....	21
5.2	El costo de la brecha de ocupación .....	23
6.	Conclusiones .....	26
7.	Anexo .....	28
8.	Referencias .....	31

# 1. Introducción

Durante el siglo XX, específicamente con la Segunda Guerra Mundial y el devenido crecimiento económico que experimentaron la mayoría de los países del mundo, se propició un contexto favorable para la inclusión laboral femenina. Mientras la mayoría de las personas que se dirigían al frente de batalla eran hombres, las mujeres comenzaron a ocupar empleos no tradicionales como remachadoras, aviadoras, mecanógrafas, telefonistas y secretarias, por mencionar algunos ejemplos. Si bien existe evidencia de una desaceleración significativa en la tasa de aumento de la participación<sup>1</sup> laboral femenina (PLF) en la década del 2000 (Gasparini *et al.*, 2015), en América Latina y el Caribe este indicador aumentó del 11% en 1960 al 52% en 2019 (Chioda, 2015; ILOSTAT, 2020).

Esta transición viene dada por cambios en los paradigmas tecnológicos, productivos, sociales y culturales, donde la disminución de la tasa de fecundidad, la expansión de la educación, el aumento de los servicios y actividades calificadas y la migración de áreas rurales a urbanas son los hitos más relevantes (Gasparini y Marchionni, 2015).

No obstante, más allá de la participación todavía persisten fuertes desigualdades entre mujeres y varones en el mercado de trabajo. Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019 en América Latina la tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes (de más de 15 años) alcanzó el 9,6% siendo más alta que la de los varones (6,9%). En Argentina, el 10,7% de las mujeres en edad de trabajar se encontraban desempleadas, teniendo una diferencia positiva de 1,5 puntos porcentuales con los varones de la misma condición. Por su parte, la desocupación por género en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) se comportó por debajo del promedio nacional, donde 9,2% fue la tasa de desocupación femenina y 7% la masculina (ILOSTAT, 2020; DGEyC<sup>2</sup>, 2020a).

En términos de remuneraciones, OIT<sup>3</sup> argumenta que, a partir de datos de numerosos países que juntos representan aproximadamente el 80% de los trabajadores asalariados totales, en promedio las mujeres reciben menores remuneraciones que los varones en todo el mundo, con variaciones a través de las regiones. Asimismo, señala la dificultad

---

<sup>1</sup> Según la OIT, la tasa de participación en la fuerza de trabajo (antiguamente conocida como población activa) es un indicador de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo; refleja la magnitud de la oferta de mano de obra disponible en un momento dado para participar en la producción de bienes y servicios, con respecto a la población en edad laboral.

<sup>2</sup> Dirección General de Estadísticas y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA): recolecta, produce y difunde las estadísticas oficiales de la Ciudad de Buenos Aires.

<sup>3</sup> Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps.

de la convergencia en el tiempo a cero de la brecha salarial de género aun cuando la velocidad de los aumentos de credenciales educativas y participación laboral femenina es mayor, dejando al descubierto otras cuestiones sociales (OIT, 2018).

En CABA, la brecha de género en los ingresos (normalizados por las horas trabajadas entre mujeres y varones) fue de 1,1% para 2018 (DGEyC, 2020b). Esta cifra es el eslabón final de una gran cadena de desigualdades: las mujeres tienen mayor probabilidad de emplearse en sectores de baja productividad, trabajan menos horas que sus pares varones para conciliar su vida laboral con la reproductiva y tareas de cuidado, y, además, existen normas sociales que respaldan la dependencia económica y sus roles de mujeres cuidadoras, entre otras cosas.

Con relación a la población en edad de trabajar que se encuentra económicamente activa, Esteve-Volart (2004) encuentra que los cambios en la PLF pueden tener fuertes implicancias económicas y sociales. En primera instancia, una mayor incorporación de trabajadoras a la fuerza laboral estimularía el crecimiento del PIB y aumentaría la productividad. Si la PLF es menor que su nivel potencial, esto no sólo significa un daño para las mujeres mismas sino para la sociedad en general, porque estas diferencias específicas afectan negativamente a la performance de crecimiento de un país y, por lo tanto, reducen el bienestar agregado.

Conjuntamente, cuando una mujer accede a un empleo remunerado el nivel del ingreso del hogar se modifica, lo que puede influir sobre el nivel de pobreza de la familia. La PLF se convierte en un determinante importante (pero no exclusivo) de la distribución del ingreso y de la desigualdad. Al mismo tiempo, este hecho tiene efectos sobre otros elementos sociales como el empoderamiento femenino, la educación y la fecundidad, como es expuesto por Gasparini y Marchionni (2015).

El disponer de mayores ingresos familiares permite una mayor inversión en salud y educación de los hijos, afectando positivamente la acumulación de capital humano, retardando y hasta deteniendo la transmisión intergeneracional de la pobreza. Siguiendo a Becker (1995), la educación y la capacitación no solo promueven el crecimiento y la eficiencia, sino que también pueden reducir la desigualdad y el impacto de los entornos desfavorecidos. La educación es la forma más efectiva de movilidad social para que los jóvenes capaces de contextos vulnerables.

Desde las últimas décadas del siglo pasado, una gran cantidad de autores y autoras han investigado sobre la relación entre el crecimiento económico y la participación de las mujeres en la economía de mercado. Mientras que una de las líneas argumentales

estudia el impacto de las brechas en educación y empleo en el crecimiento (Galor y Weil, 1993; Dollar y Gatti, 1999; Seguino, 2000a, 2000b; Klasen, 2002; Blecker y Seguino, 2002; Esteve-Volart, 2004; Klassen y Lamanna, 2009; Cavalcanti y Tavares, 2016; Ostry *et al.*, 2018), otra de ellas se focaliza en los efectos del crecimiento económico sobre la participación laboral femenina (cuyo eje fundacional fue establecido por Boserup, 1970).

Para el caso argentino, un informe de CIPPEC mide las consecuencias sobre el PBI de tres políticas orientadas a la promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, siendo estas: 1) la ampliación de la oferta de espacios de crianza, enseñanza y cuidado; 2) la jornada extendida en las escuelas primarias y 3) la universalización de la cobertura del régimen de transferencias monetarias a familias con niños y adolescentes. Según los resultados, el empleo total aumentaría entre 0,7% y 6,4%, con la mitad de los puestos creados ocupados por mujeres. A su vez, estas políticas tendrían efectos sobre el crecimiento económico, con aumentos del PIB que oscilan entre 0,7% y 5,3% (Díaz Langou *et al.*, 2019a).

En este contexto, el objetivo del presente trabajo será intentar determinar si la brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires es realmente negativa en términos económicos, o bien es sencillamente una cuestión de desigualdad que no genera ningún tipo de externalidad sobre las variables macroeconómicas. Para esto, se llevará a cabo una estimación del impacto de la subutilización de mano de obra femenina sobre su producto geográfico bruto (PGB).

Proveer una primera aproximación de las implicancias de la exclusión de mujeres en el producto agregado de la Ciudad es importante por diversas razones. Primero, la inequidad de género sigue siendo alta. Segundo, se pueden formular políticas públicas que estén orientadas a la reducción de estas desigualdades. Tercero y último, dadas las investigaciones realizadas, no existe un análisis que intente cuantificar estos efectos para CABA.

El documento está articulado de la siguiente manera: en la sección 2 se discutirán hipótesis que explican la feminización de empleos y los efectos económicos de las brechas de género en educación y participación laboral. La sección 3 presenta los principales patrones mundiales, regionales y locales de la PLF. Luego, en la sección 4 se detalla el procedimiento de estimación. La sección 5 muestra los resultados obtenidos, desagregados en escenarios que suponen diferentes cierres de la brecha de

ocupación entre mujeres y varones. Finalmente, la sección 6 concluye con algunas observaciones finales.

## 2. Revisión de literatura

Existe un considerable soporte teórico para la noción de que las brechas de género en educación y empleo afectan el crecimiento económico. Entretanto, otros autores deciden enfocarse en la relación inversa, analizando el resultado de aumentos del PIB sobre el nivel de actividad laboral femenino en distintos momentos de la historia de los países, como es la teorización de la participación con forma de “U”.

A razón de esto último, la PLF con forma de “U”, que fue expuesta inicialmente por Boserup (1970), supone un impacto convexo del crecimiento sobre la participación laboral que puede ilustrarse en tres etapas: en la primera, los países tienen ingresos relativamente bajos y un sector agrícola grande, donde la PLF es alta y las mujeres se desempeñan en el campo o en actividades de subsistencia para contribuir al ingreso familiar. Estas tareas en sus casas les permiten además destinar tiempo a tener y cuidar hijos. En la segunda fase, los países comienzan a experimentar un crecimiento económico; la industrialización y urbanización polarizan las actividades de los varones y mujeres, incrementando las diferencias en empleo ya existentes. Ahora, a las mujeres se les dificulta conciliar la maternidad y el trabajo debido a la reducción del sector agrícola y la movilidad laboral, lo que termina siendo una barrera para su acceso a empleos remunerados. Los varones pueden encontrar empleo más fácil en los sectores industrializados (dado su lugar privilegiado en la educación), obteniendo salarios más elevados y adaptándose mejor a las nuevas tecnologías de producción. Consecuentemente, la urbanización y la industrialización reducen la PLF principalmente debido al cambio estructural y al efecto ingreso.

En la última etapa, la PLF aumenta por el crecimiento experimentado y porque la exclusión de mujeres del mercado de trabajo resulta en menor disponibilidad de mano de obra y una mayor demanda de fuerza laboral femenina. La ampliación de sus oportunidades laborales incrementa también el costo de oportunidad de quedarse en sus casas. El trabajo doméstico se convierte en un *commodity* y la tasa de fecundidad disminuye. De esta forma, la participación femenina en la fuerza laboral aumenta en el mediano y largo plazo debido a la adaptación retrasada a trabajos más calificados.

## 2.1 Capital humano, participación laboral y desempeño económico

En lo que concierne a la inequidad de género en la educación, la teoría sugiere como principal argumento que esta desigualdad reduce la cantidad promedio de acumulación de capital en una sociedad, y, por ende, daña al desempeño económico. Lo hace a través de la restricción artificial del *pool* de talento tanto de potenciales estudiantes como trabajadoras, disminuyendo así la productividad promedio de la fuerza laboral y el crecimiento económico, como lo señalan Dollar y Gatti (1999). Esto significa que la desigualdad de género en las credenciales educativas podría tener efectos negativos en la producción y el crecimiento, por ejemplo, al reducir los niveles de habilidad promedio de los educados en comparación con una situación de igualdad. Dicha desigualdad es interpretada como un impuesto distorsivo que conduce a una mala asignación de recursos educativos, afectando tanto a las mujeres como a la sociedad en general (Dollar y Gatti, 1999) y tiene implicancias de flujo en términos de acceso al empleo y la tecnología (Klassen, 2002).

No sólo son estudiados los resultados directos de un mayor stock de capital humano sino también sus externalidades. Galor y Weil (1993), a través de un modelo de equilibrio general, determinan el efecto positivo de la acumulación de capital sobre los salarios de las mujeres y el efecto negativo de estas remuneraciones en la fecundidad. Con ingresos laborales relativos más altos obtenidos a causa de una mayor educación, para la población femenina el costo de oportunidad de tener un hijo aumenta más que proporcionalmente que el incremento del ingreso total de la pareja. Así, la fecundidad promedio decrece teniendo consecuencias positivas sobre el nivel de ahorro familiar, lo cual permite un nivel superior de stock de capital por trabajador.

Otro razonamiento hallado en la literatura es el de la competitividad internacional. Seguino (2000a, 2000b) deduce que, debido a la segregación ocupacional, muchos países de ingresos medios con orientación exportadora encuentran una ventaja competitiva en el empleo de mujeres en estas industrias, donde la elasticidad precio-demanda de los bienes es alta, convirtiéndose en mano de obra barata con limitado poder de negociación. En este caso, la autora encuentra una relación positiva entre la inequidad salarial de género y el crecimiento. A partir de estas conclusiones, se abre un debate sobre cómo lograr estrategias que no sólo impulsen el aumento del producto sino también la equidad de género (Seguino, 2000a, 2000b; Blecker y Seguino, 2002).

Agregando las distorsiones causadas en la economía y en la sociedad por las brechas en educación y participación laboral, Esteve-Volart (2004) proporciona sustento teórico y empírico sobre cómo la exclusión o discriminación de las mujeres del mercado de trabajo aminora el PIB per cápita. Supone que la limitación de estas de puestos gerenciales distorsiona la asignación de talento, teniendo como impacto también menores índices de escolaridad entre mujeres. El tipo de discriminación utilizado en el artículo está relacionado con el concepto de discriminación basada en los gustos de los empleadores, que fue utilizado por primera vez por Becker (1971), y puede ser racional en el contexto de creencias religiosas o tradicionales que funcionan como normas sociales en muchos países. La idea de norma social que utiliza para explicar la discriminación está relacionada con el concepto de estigma social expuesto por Goldin (1994).

De igual manera, Klasen y Lamanna (2009) encontraron que las diferencias de género en empleo y educación reducen considerablemente el crecimiento económico. Los costos de estas desigualdades en Medio Oriente y Norte de África, y en el sur de Asia ascienden respectivamente a diferencias de 0,9 - 1,7 y 0,1 - 1,6 puntos porcentuales en el crecimiento en comparación con Asia Oriental, una zona con un ritmo de empleo femenino más elevado. Estos autores, así como Blau y Kahn (2007), también demostraron que las mujeres generalmente reciben menos salarios, están subrepresentadas en muchas ocupaciones, trabajan menos horas que los varones y tienen menos acceso a insumos productivos.

Otro canal a través del cual opera adversamente la inequidad de género en la participación laboral es la demografía. Un estudio reciente realizado por Cavalcanti y Tavares (2016) calcula el costo de la discriminación por género para la producción agregada. Sugieren que la inequidad en el empleo estaría asociada a niveles más altos de fecundidad, que a su vez reducen el crecimiento: la discriminación por género desalienta a las mujeres a adentrarse en el mercado laboral, disminuyendo la producción y, luego, aumentando la fecundidad. Esto termina elevando la población en estado estacionario, descontando el PIB per cápita. Muestran cómo para algunos países, una fracción muy grande de la diferencia entre la producción del país y la de Estados Unidos se explica por las diferencias en discriminación por género. Si los países hicieran un mejor uso de su fuerza laboral a través del desaliento de estas barreras y acortarían los niveles de desigualdad al nivel de, por ejemplo, Suecia, su PIB per cápita aumentaría en un 17%.



Las mediciones en Ostry *et al.* (2018) proponen que cerrar la brecha de género en la participación laboral podría aumentar el PIB entre un 10% y un 80%, dependiendo del valor inicial de la PLF. Los autores trascienden la participación laboral (nivel macroeconómico) y hablan también del valor agregado que las mujeres aportan a sus empleos (nivel firma – microeconómico), como es el caso de su aversión al riesgo que se refleja en mayor temor a resultados negativos. Los efectos complementarios de la diversidad de género producen ganancias en el PIB superiores a las estimadas por ejercicios de contabilidad del crecimiento (e.g. Aguirre *et al.*, 2012). Esto significa que agregar más mujeres a la fuerza laboral debería generar mayores ganancias que un aumento igual en los trabajadores varones, incluso considerando que la producción doméstica decrecerá dado que las mujeres trabajan en la economía de mercado.

Cuberes y Teignier (2016), mediante la simulación de un modelo de elección ocupacional con agentes heterogéneos en capacidades empresariales, hallaron que las diferencias de género causan en promedio un 15% de pérdidas de ingresos para países de la OECD, siendo el 60% de estas explicadas por las desemejanzas en participación laboral. Para Argentina, los autores valoraron los daños en un intervalo de 14,1% y 20,2%; de forma análoga para Brasil, Chile, Paraguay y Colombia. Uruguay es el país latinoamericano con menores perjuicios económicos estimados, seguido por Perú y Bolivia.

## **2.2 Hipótesis sobre la feminización de empleos**

Una vez desarrolladas las implicancias económicas de las diferencias en educación y participación laboral entre mujeres y varones, es acertado cuestionarse cuáles son las razones que determinan la existencia de empleos feminizados o masculinizados. En otras palabras, indagar qué determina la participación laboral de los individuos.

Según Chioda (2015), los determinantes microsociales de la PFL son el capital humano (educación y salud), la planificación familiar y estructura doméstica y, por último, las normas sociales y preferencias. Además, las decisiones sobre incorporarse al mercado de trabajo pueden responder a un modelo unitario (donde la familia actúa como un solo tomador de decisiones) o a un modelo no unitario que puede ser cooperativo (los cónyuges se consultan y negocian explícitamente para llegar a un acuerdo) o no cooperativo (los cónyuges no se consultan entre sí e intentan maximizar su propio bienestar).

En referencia al último factor determinante, la cultura y las normas sociales (como el trasfondo cultural, la educación parental, la religión y costumbres) influyen en las preferencias de las personas (como la actitud hacia las mujeres trabajadoras, el número deseado de hijos, etc.) y terminan ejerciendo presión sobre los resultados económicos (participación laboral y fecundidad) (Chioda, 2015).

En este contexto, el concepto de segregación ocupacional por género es relevante en tanto existe cuando otros criterios económicos diferentes a la productividad del trabajo determinan el número de varones y mujeres que tienen la oportunidad de ingresar a ciertas ocupaciones. Así, subyacen empleos predominantemente masculinos o femeninos debido a barreras de entrada (Blau y Winkler, 2017). La segregación ocupacional puede ser horizontal si hay ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, mientras que será vertical si existe una diferenciación por género de las diferentes jerarquías ocupacionales.

A lo largo de la historia es posible observar cómo el desarrollo teórico se traslada de la oferta de mano de obra como generadora de su propia segregación hacia la demanda. La teoría del capital humano, conforme el enfoque de Becker (1964), propone que la productividad de los trabajadores está principalmente determinada por la educación, las habilidades y la experiencia o entrenamiento adquiridos en el trabajo (es decir, depende en gran parte de la inversión en capital humano) y busca explicar a partir de esto la decisión binaria de las personas de participar o no del mercado laboral: las mujeres son menos productivas ya que acumulan menor capital humano por priorizar la familia, dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado y, en consecuencia, tienen una relación intermitente con el mercado de trabajo.

A su vez, la inversión en capital humano obedece a las expectativas que tengan los individuos sobre los ingresos futuros derivados de esta. Dado que prevén tener trayectorias laborales discontinuas y más cortas, Mincer y Polachek (1974) sostienen que las mujeres tendrían menores incentivos a asignar recursos en su propio capital humano. Si bien es un hecho estilizado que las diferencias en educación se han cerrado entre varones y mujeres e incluso se han revertido para las generaciones más jóvenes en muchos países de América Latina (Chioda, 2015), la experiencia laboral suele ser menor. La decisión de las mujeres de sub invertir en educación y trabajar de forma interrumpida reuniendo menos experiencia que los varones es una decisión racional desde el punto de vista de la maximización de la utilidad de los hogares (Mincer y Polachek, 1974).

Algún tiempo después el tratamiento comienza a mutar: Becker (1971) da cuenta en su teoría del gusto por la discriminación a la segregación irracional (y prejuiciosa) por parte de la demanda laboral. Este modelo asume que, bajo supuestos de competencia perfecta y un grupo igualitario de varones y mujeres, los dos grupos deberían percibir iguales remuneraciones, pero esto no sucede en vista de la existencia de un costo no económico asociado a la discriminación que sufren las mujeres (o inaceptabilidad social). Las ocupadas deberán aceptar salarios menores que el de los varones para acceder a trabajos idénticos ya que los empleadores sólo las contratarán si sus salarios sumados al coeficiente de discriminación (el cual mide la intensidad del prejuicio de contratar una trabajadora) son menores al salario del varón (Becker, 1971; Blau y Winkler, 2017).

Casi de forma contemporánea, Arrow (1973) desarrollaba otra teoría sobre segregación ocupacional que originaría la “discriminación estadística”. Su fundamento recae en que se segrega laboralmente a las mujeres debido a la existencia de información imperfecta sobre habilidades y productividad de las personas en el mercado de trabajo, las decisiones de contratación se basan en las características promedio observables (como el género, la raza y la educación) y en evaluaciones sesgadas.

Durante los años 70 continúan los intentos de teorizar las causas de segregación ocupacional que sufren las mujeres. Madden (1975) propone que los varones tienen un poder monopólico en el mercado para tomar decisiones y, a su vez, tienen motivos racionales para ejercer prejuicios o preferencias por el trabajo masculino para ciertas tareas, en orden con sus intereses y motivaciones. Dado que el mercado de trabajo no es competitivo para las mujeres, estas prácticas discriminatorias maximizan las ganancias.

Bergmann (1974) modeliza las consecuencias de la discriminación laboral (horizontal o vertical) por género en su *overcrowding-approach*, delimitando la existencia de dos fuerzas de trabajo separadas las cuales no entran en competición, dificultando así la posibilidad de movilidad laboral entre el sector femenino y masculino. Esto intenta explicar las diferenciales salariales entre varones y mujeres, en virtud del exceso de oferta de mano de obra femenina en ciertas ocupaciones y sectores.

En consonancia con lo estudiado por Bergmann, la teoría del mercado de trabajo dual, formalizada principalmente por Doeringer y Piore (1985), indica que existen dos mercados de trabajo (y empleos) diferenciados e impermeables entre sí: uno primario y otro secundario. Los trabajos primarios se desarrollan en sectores con alto poder

económico, exigen altas competencias y conocimientos específicos, están relacionados a personas ya contratadas con experiencia y ofrecen en contrapartida remuneraciones más elevadas, mayores oportunidades de promoción, mejores condiciones y estabilidad laborales. En el mercado primario o interno los desequilibrios entre la oferta y la demanda se dirimen mediante la negociación de salarios, la cantidad de empleados, etc. En contraposición, los trabajos secundarios son para personas con menos experiencia, requiriendo mínimos o nulos niveles de especialización y se dan en sectores con alta competencia. Estos proporcionan menores niveles salariales, peores condiciones laborales y beneficios complementarios, deficientes posibilidades de progreso, inestabilidad y muestran altas tasas de rotación. Mientras que el mercado primario podría considerarse de reserva, el secundario corresponde a empleos precarizados, muy semejable al sector informal (Doeringer y Piore, 1985).

La vinculación de esta teoría con el problema de género determina que haya una mayor concentración de varones en el primer grupo y de mujeres en el segundo, generando diferencias de salario y de productividad derivadas de las distintas condiciones laborales y sociales impuestas (tareas domésticas, cuidado familiar, entre otras) (Blau y Winkler, 2017).

A fines del siglo XX, Goldin (1994) escribía sobre el estigma social que genera normas sociales disuasivas de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o el acceso de estas a puestos gerenciales. Además, es contemplado por la autora como un costo para los hogares al momento de tomar decisiones sobre las trayectorias laborales.

### **3. Contexto mundial, regional y local**

En términos de eficiencia, la contribución equitativa de mujeres y varones en las economías y sociedades de los países es crítica para lograr una mejor asignación de los recursos y alcanzar un mayor crecimiento de la productividad (Dollar y Gatti, 1999; Klassen, 2002; Esteve-Volart, 2004; Klassen y Lamanna, 2009; Cavalcanti y Tavares, 2016; Ostry *et al.*, 2018).

La organización internacional para la cooperación público-privada World Economic Forum (WEF) encuentra que, aunque muchos países del mundo han logrado hitos importantes hacia la paridad de género en los sistemas de educación, salud, economía y política, quedan brechas por cerrar. Así lo plasma en su Global Gender Gap Report (GGGR), el cual busca medir las brechas relativas entre mujeres y varones en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política. El reporte señala también posibles

modelos a seguir al revelar aquellas naciones que, dentro de su región o grupo de ingresos, son líderes en la distribución justa de recursos entre los géneros, independientemente del nivel general de recursos disponibles (WEF, 2019).

Para 2019, los principales hallazgos del informe dan cuenta que globalmente existe una brecha de género del 31,4%. En promedio, en los cuatro subíndices la mayor disparidad del mundo está en el empoderamiento político (el cual refiere a la presencia de mujeres en niveles jerárquicos de toma de decisiones políticas), que hoy mantiene una diferencia del 75,3%. La segunda área más inequitativa entre varones y mujeres es la participación económica y oportunidades, siendo 57,8% la distancia que se ha cerrado hasta el momento; algunas variables que miden esta categoría son la participación en la fuerza laboral y la igualdad salarial entre mujeres y varones por trabajo similares. Por último, educación y salud son los territorios que muestran mayor progreso: 96,1% y 95,7% respectivamente son las paridades logradas hasta el momento (WEF, 2019).

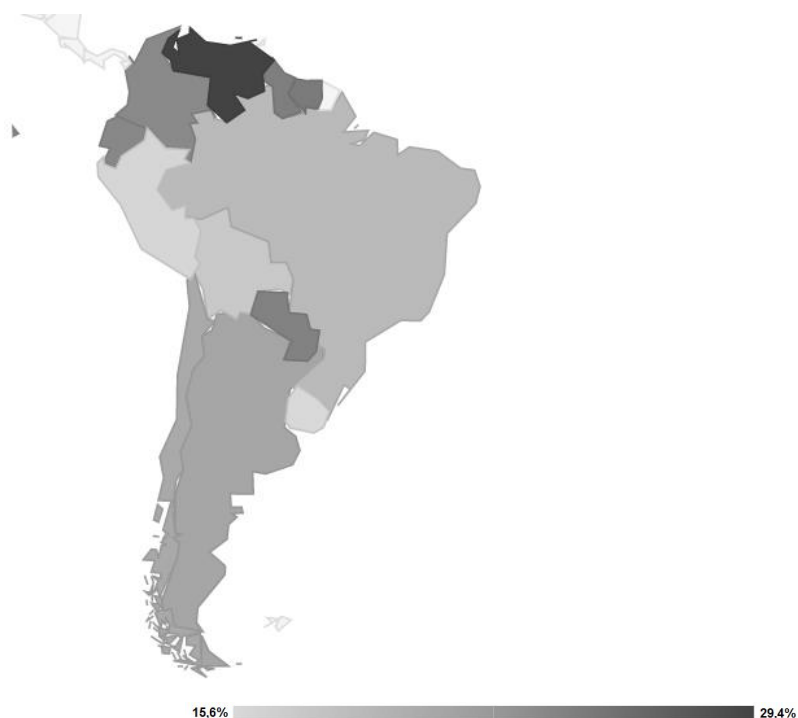
Lo enseñado en el GGGR ejemplifica la multidimensionalidad del problema de género y este trabajo se centra en su aspecto laboral. Los datos provistos por ILOSTAT muestran que en 2019 en el mundo la diferencia entre las participaciones laborales de mujeres y varones mayores de 15 años fue del 27%. A nivel regional, los países árabes tienen la mayor diferencia por género (59,6%), seguidos por Asia y el Pacífico (32,5%). América Latina y el Caribe posee una brecha de 24,7% similar al promedio mundial, posicionándose en la mitad de los extremos más y menos equitativos. Por su parte, Europa, Asia Central y África poseen diferencias semejantes próximas al 17%, mientras que América del Norte es la franja con menor desigualdad en términos de participación (11,7%) (ILOSTAT, 2020).

### **3.1 Al interior de América Latina y América del Sur**

Divisando más allá de su promedio regional de 21,7% en la desigualdad de participación laboral por género, América del Sur exhibe heterogeneidades en su interior. Venezuela, Surinam, Guyana y Paraguay son los países que tuvieron en 2019 mayores diferencias de oferta de mano de obra para participar en la producción de bienes y servicios según género, con valores que superan el 24%. En torno a la mitad de la distribución se encuentran Chile, Argentina, Colombia y Ecuador con brechas de actividad que se hallan en un rango de 23,8% y 20,6%.

El país que mostró mayor paridad en este indicador fue Uruguay, seguido por Perú, Bolivia y Brasil con diferencias de participación menores al 20% (ILOSTAT, 2020).

**Gráfico 1.** Brecha de participación laboral entre varones y mujeres de 15 años o más en países<sup>4</sup> de América del Sur. Año 2019



**Fuente:** elaboración propia en base a datos de ILOSTAT

Con el fin de observar los patrones detrás de la participación laboral para la región latinoamericana, Marchionni, Gasparini y Edo (2019) desagregan este indicador por género, edad y educación. En el margen intensivo del mercado laboral, un varón destina 48 horas semanales al trabajo mientras que una mujer latinoamericana trabaja en promedio 40 horas por semana. Si bien estos valores varían para cada país, la diferencia es estadísticamente significativa para todos. Además, 26% de las mujeres trabaja menos de 30 horas por semana, siendo el 8% el valor para los varones. Finalmente, las brechas de participación y horas trabajadas disminuyen a medida que aumenta el nivel de instrucción.

Las horas de trabajo poseen una estrecha relación con los tipos de empleo más buscados por las mujeres: la flexibilidad es una condición valorada por la fuerza laboral femenina en tanto les permite combinar con sus labores familiares y domésticos.

Muchas veces, esta flexibilidad es capaz de estar asociada a la precarización. Pese a que las clasificaciones de este concepto varíen entre autores, hay consenso en

<sup>4</sup> Los datos correspondientes a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Paraguay y Uruguay tienen como fuente a ILOSTAT en base a las Encuestas de Hogares de cada país, donde la tasa de participación se define como la población de 15 años o más que se encuentra económicamente activa. En lo que respecta a Bolivia, Venezuela, Surinam y Guyana el indicador de actividad laboral proviene de estimaciones modeladas por ILO.

distinguir la flexibilidad externa de la interna. Mientras que la primera incluye prácticas que producen cambios en la forma de contratación (como contratos a plazo fijo y eventuales, terciarización, subcontratación), la segunda refiere a la afectación del proceso de trabajo (como modificaciones en la jornada laboral e intensidad del empleo, salarios variables, etc.). En un punto, esto podría significar el ajuste del empleo a las incertidumbres del mercado, los cambios en los productos, tecnologías, habilidades y volumen de trabajo (Yañez, 2004; Appay, 2010).

Ahora bien, los resultados de esta potencial solución o salida a las rigideces que enfrentan las empresas y los sistemas productivos recaen sobre los trabajadores también. Si bien es un hecho transversal a los géneros, son más las mujeres en empleos a tiempo parcial y susceptibles a inestabilidades, sin profundizar en la subcontratación y el teletrabajo (Hirata, 2001).

### **3.2 Mujeres en la Ciudad de Buenos Aires**

Pese a una división sexual del trabajo y normas sociales de género persistentes tanto en el mercado laboral como en la sociedad, la PLF ha aumentado a lo largo de los años en la Ciudad (DGEyC, 2020a), mientras que la evolución de este indicador en Argentina señala un estancamiento (ILOSTAT, 2020).

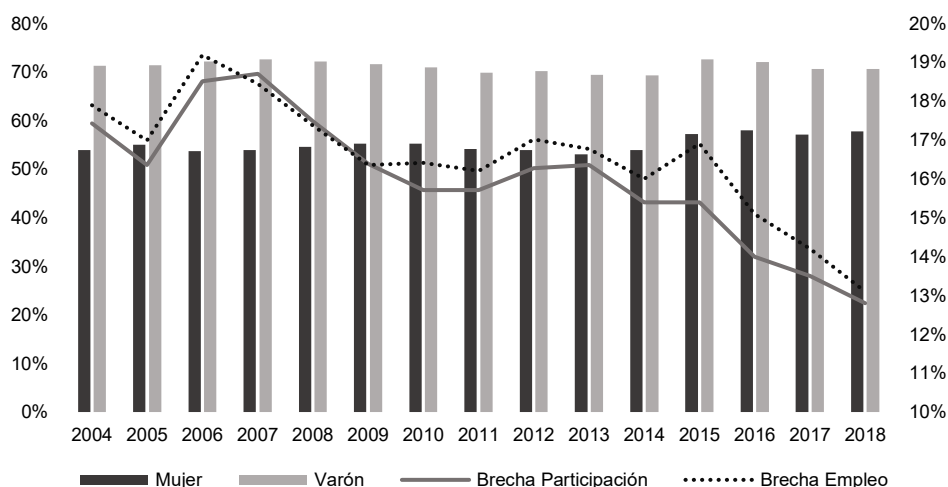
No obstante, a nivel nacional la brecha de participación<sup>5</sup> laboral decreció 3,3 puntos porcentuales entre 2004 y 2018, siendo esta caída explicada principalmente por la disminución de la tasa de actividad laboral masculina (ILOSTAT, 2020).

Por su parte, si bien existen heterogeneidades según cohortes, nivel educativo, tenencia y cantidad de hijos y estado civil, CABA redujo la diferencia de esta brecha en 4,6 puntos porcentuales (de 17,4% a 12,8%) (DGEyC, 2020a). Asimismo, la brecha de empleo para el mismo período de tiempo se comporta de manera semejante (ver Gráfico 2). El mayor cierre de la diferencia en participación laboral según género advertido por la Ciudad está relacionado a diversos elementos económicos, demográficos y culturales.

---

<sup>5</sup> Para Argentina, la tasa de actividad es el porcentaje de la población de 15 años o más que se encuentra económicamente activa. La fuente de estos datos es ILOSTAT en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC. Para CABA, la tasa de actividad corresponde al porcentaje de la población de 10 años o más que se encuentra económicamente activa cuya fuente es DGEyC.

**Gráfico 2.** Evolución de la tasa de participación laboral para la población de 10 años o más en CABA según sexo y evolución de la brecha de participación y brecha de empleo. Período 2004-2018



**Fuente:** elaboración propia en base a datos de DGEyC (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA)

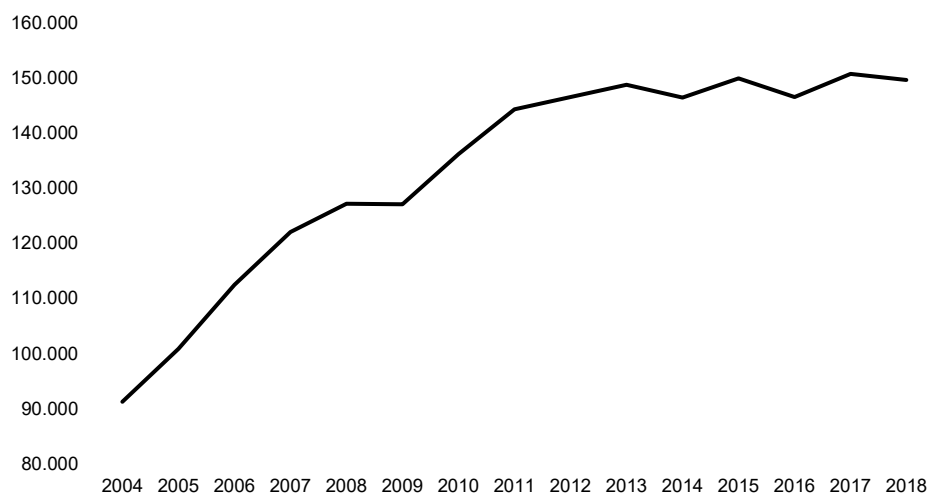
En el plano demográfico y sociocultural, las principales transformaciones que signaron este progreso refieren a nuevas formas de planificación y organización familiar, como el temprano y sostenido control de la fecundidad de las mujeres, la disminución y postergación del matrimonio, la consensualidad como modalidad de formación de parejas, el reconocimiento en mayor medida de las mujeres como jefas de sus hogares y el nivel educativo de las mujeres aumenta de manera sostenida. De igual forma, si bien el embarazo adolescente persiste, se elevó la edad promedio de las madres al nacimiento del primer hijo en la Ciudad (ONU Mujeres y GCBA, 2019).

No es fortuito que todos estos avances se hayan desarrollado y continúen haciéndolo en la ciudad más rica del país. En casi una década y media, la participación del PGB de la Ciudad en el PIB nacional aumentó 2,3 puntos porcentuales (DGEyC, 2020c; INDEC, 2020a).

Durante el período 2004-2018, el PGB de CABA evidenció una tendencia alcista con algunas recesiones leves. En las etapas de contracción del producto (2009, 2014, 2016 y 2018), las actividades de manufactura, servicios inmobiliarios y empresariales y el comercio fueron las que exhibieron un peor desempeño.



**Gráfico 3.** Producto Geográfico Bruto de CABA a precios básicos, en millones de pesos de 2004. Período 2004 - 2018



**Fuente:** elaboración propia en base a datos de DGEyC (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA)

2018 fue un año en que el peso argentino se devaluó fuertemente y junto con una alta inflación se vieron afectados los ingresos de las familias y el consumo privado. Aunque los sectores de transporte, comunicaciones y manufacturas fueron los más perjudicados en la Ciudad, fueron junto con los servicios empresariales e inmobiliarios, el comercio y la intermediación financiera las ramas de actividad con mayor valor bruto de producción.

**Tabla 1.** Composición del Producto Geográfico Bruto de CABA, según categorías de la ClaNAE. Año 2018

Rama de Actividad	PGB	
	Millones de pesos de 2004	Participación por rama (%)
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	29.443	19,7%
Comercio	21.963	14,7%
Industria manufacturera	20.067	13,4%
Intermediación y otros servicios financieros	16.570	11,1%
Servicio de transporte y comunicaciones	15.524	10,4%
Servicios sociales y de salud	9.687	6,5%
Administración pública, defensa y seg. Social	8.154	5,5%
Construcción	7.656	5,1%
Serv. comunitarios, sociales y personales n.c.p.	6.804	4,5%
Hotelería y restaurantes	5.010	3,3%
Enseñanza	4.081	2,7%
Agricultura, ganadería, pesca y minas	2.023	1,4%

Electricidad, gas y agua	1.316	0,9%
Serv. doméstico	1.259	0,8%
<b>Producto Geográfico Bruto</b>	<b>149.558</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a datos de DGEyC (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA)

Aun cuando la división de categorías según el Clasificador Nacional de Actividades Económicas (CInAE) no provee una desagregación lo suficientemente amplia, los microdatos de la Encuesta Anual de Hogares (EAH) relevada por la DGEyC permiten ver la distribución de los ocupados por sector y género. Esta encuesta indaga sobre la condición de actividad, las características de los ocupados (cantidad de ocupaciones, categoría ocupacional en la ocupación principal, rama de actividad, calificación en el empleo, formalidad y precariedad laboral e ingresos), ingresos no laborales y el nivel educativo de los miembros del hogar.

La feminización de ciertas ramas es notoria según los datos de 2018. El servicio doméstico es ejercido casi en su totalidad por mujeres, mientras que la enseñanza, la salud humana y los servicios sociales son actividades con mayor proporción femenina. Las mujeres están sobrerrepresentadas en las tareas de cuidado mientras que, en ciencia y tecnología, comercio y servicios la relación es un poco más ambigua.

El caso de la ciencia y tecnología es alentador puesto que en otras partes del mundo, como en los países de la Unión Europea, el promedio de mujeres empleadas en este sector fue de casi 41%<sup>6</sup> para el mismo año (Eurostat, 2020).

**Tabla 2.** Distribución\* de los ocupados según rama de actividad y sexo. Año 2018

\* como % del total de ocupados de cada rama

Rama de Actividad	Ocupados	
	% varones	% mujeres
Servicio doméstico	1,2%	98,8%
Enseñanza; salud humana y servicios sociales	28,2%	71,8%
Administración pública y defensa	47,7%	52,3%
Actividades financieras, de seguros, inmobiliarias, científicas y técnicas	56,0%	44,0%
Comercio; alojamiento y servicios de comidas; reparación de vehículos	56,5%	43,5%
Artes, entretenimiento y recreación; otras actividades de servicios	57,0%	43,0%
Industria manufacturera	64,2%	35,8%

<sup>6</sup> Hoja informativa con perfiles globales y regionales sobre el desempeño de mujeres en I+D: "Women in Science" de la UNESCO (2019) y base de datos con distribución de ocupados por sector y sexo: "Women in Science and Technology" de Eurostat (2020).

Otras ramas	70,2%	29,8%
Transporte y almacenamiento (inc. correo y serv. de mensajería)	82,4%	17,6%
Construcción	92,7%	7,3%

**Fuente:** elaboración propia en base a datos de EAH, DGEyC (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA)

El entrecruzamiento de esta información con el peso de las actividades económicas en el producto advierte que aquellos sectores más feminizados son los que menos aportan al PGB de la Ciudad.

Una de las principales hipótesis que puede explicar este fenómeno es el de la segregación horizontal. Sin siquiera hacer referencia al acceso a puestos jerárquicos (la dimensión vertical del concepto), existe una segmentación ocupacional que concentra a las mujeres en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. Las dinámicas y normas sociales establecidas desde la infancia se ilustran luego en las actividades “femeninas”, que son una continuación laboral de las actividades que las mujeres realizan en sus hogares: trabajo doméstico, educación y salud (Díaz Langou *et al.*, 2019b).

Asimismo, es necesario tener en cuenta que mayores niveles de participación laboral no garantizan mejores condiciones de trabajo. Cuando las mujeres concurren al mercado de trabajo son más propensas que los varones a emplearse en empleos de menos horas (en promedio), padecer situaciones de desempleo, informalidad y desprotección social.

Tanto la Encuesta Trimestral de Ocupación e Ingresos (ETOI) como la EAH permiten calcular la tasa de precarización laboral, que es un proxy de la calidad de los empleos y mide el peso de los asalariados a los que su empleador no les efectúa descuentos jubilatorios, así como también asalariados que aportan por sí mismos. En 2018, se observa que casi el 28% de las mujeres asalariadas tenían empleos de menor calidad, mientras que este porcentaje se reduce a 23,8% para los varones.

Otro atributo que se asocia a la calidad del trabajo es el de la subocupación horaria. Según la DGEyC, los subocupados son las personas de 10 años o más que trabajaron en la semana de referencia menos de 35 horas entre todas sus ocupaciones, desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo. Para el mismo año, la tasa de subocupadas demandantes fue del 12,8%, superando en 4,1 puntos porcentuales a los varones.

La sobrerrepresentación de mujeres en los sectores menos dinámicos y una mayor propensión femenina a empleos de menor calidad revela dos necesidades. En primer lugar, la cuantificación de las implicancias económicas de las diferencias en utilización de mano de obra según género. Esta es significativa en tanto permite apreciar los avances de cierre parcial de brecha logrados hasta el momento y, además, se convierte en un insumo valioso para guiar al *policy maker* en el desarrollo de estrategias laborales.

Y en correspondencia al primer punto, la necesidad de crear políticas públicas orientadas a la eliminación de prácticas de segregación laboral y socialización de las responsabilidades de cuidado que reducirían los condicionamientos que tienen las mujeres al buscar un empleo. La combinación con intervenciones que busquen aumentar la empleabilidad de la población femenina y sus ingresos (mediante la formación profesional, asesoramiento, educación financiera, redes de apoyo y demás) es fundamental.

A grandes rasgos, estas acciones permitirían la disminución de las restricciones del *pool* de talento que se crean en el mercado de trabajo e incentivarían la inclusión de mano de obra femenina en los sectores más productivos.

## **4. Modelo de referencia**

### **4.1 Fuentes de información**

Todas las estadísticas de la Ciudad presentadas en este trabajo provienen de la DGEyC. Las variables del mercado de trabajo derivan de encuestas de hogares e individuos (ETOI y EAH). Si bien es necesario concebir posibles problemas de medición y sesgos de estimaciones derivados de la no respuesta y *outliers*, son las fuentes de información más apropiadas para el análisis en tanto permiten un seguimiento a corto plazo de los indicadores de interés, lo que no es viable con datos censales.

### **4.2 Metodología**

Siguiendo el trabajo de Solow (1956, 1957), el crecimiento de la producción puede ser modelizado utilizando una función Cobb-Douglas donde el producto es explicado por una relación tecnológica entre los factores productivos (capital y trabajo en un esquema simplificado, pero es posible añadir otros factores como “tierra”) y el progreso técnico, determinado este último de manera exógena. La función de producción, que forma la base de los ejercicios de contabilidad del crecimiento, toma la siguiente forma:

$$(1) Y = A K^\alpha L^\beta$$

donde Y es el producto, A es el nivel de tecnología, K es el input de capital y L es el input de trabajo.

Con la ayuda de esta ecuación se intentará lograr el objetivo del presente documento, que es cuantificar el impacto de la brecha de ocupación sobre el producto de la Ciudad de Buenos Aires. Para ello, en primer lugar, serán estimados los parámetros de la función de producción (1) de manera tal que replique el comportamiento del Producto Geográfico Bruto de CABA (utilizando herramientas econométricas de series de tiempo y sus respectivos *tests*) y así obtener un PGB *baseline*. En segundo lugar, se simularán diferentes shocks en el factor trabajo consistentes con el comportamiento de un mercado de trabajo típico, para estimar los impactos de la subutilización de la mano de obra femenina en el producto agregado de CABA.

Si bien la literatura empírica utiliza diferentes funciones de producción (Heathfield, 1976), la elección de la modelización (1) se realizó en base a: a) su fácil manipulación (linealización); b) su virtud de predecir eficientemente el producto; y c) cómo logra replicar las identidades de las cuentas nacionales (Lavoie, 2014). No obstante, existen diversos elementos que este modelo macroeconómico no toma en cuenta; algunos de estos son: a) posibles fricciones en el mercado de trabajo relacionadas a condicionantes de la participación (pura discriminación o elección óptima) que pueden funcionar como un impuesto distorsivo y generen algún tipo de ineficiencia (mala asignación) en la economía; b) diferencias entre varones y mujeres e ignora potenciales problemas del lado de la demanda; c) estructura sectorial productiva y la posible sustitución del factor trabajo entre los sectores; y d) modelos de decisión de los individuos al momento de incorporarse a la economía de mercado (unitarios, no unitarios cooperativos o no cooperativos). Estas debilidades serán profundizadas en trabajos posteriores.

Para la ecuación (1) los datos a ser utilizados son de frecuencia trimestral para el espacio temporal 2004-2018 y refieren a las siguientes variables:

**Y:** PGB<sup>7</sup> de CABA, en millones de pesos de 2004

**K:** Formación Bruta de Capital Fijo<sup>8</sup> (FBKF), en millones de pesos de 2004

---

<sup>7</sup> Representa, con algunos ajustes, la suma de los valores agregados de las unidades productivas localizadas en dicha jurisdicción. Esto significa que la unidad de observación es el establecimiento o local y no la empresa.

<sup>8</sup> Corresponde al valor mercado a precios constantes de los bienes durables que adquieren las unidades productivas residentes en el país, cuyo uso se destina al proceso productivo. Debido a la disponibilidad de información, se supone

L: Masa Salarial<sup>9</sup> (MS), en millones de pesos de 2004

Dada su naturaleza de series temporales macroeconómicas, en principio estas variables fueron desestacionalizadas con X-13ARIMA-SEATS<sup>10</sup> para luego efectuarles las pruebas de raíces unitarias (Dickey-Fuller) y cointegración (Engle y Granger). Respecto del primer *test*, es preciso chequear que los regresores sean estacionarios para poder hacer inferencia estadística y evitar incurrir en una relación espuria. Por su parte, la comprobación de cointegración también es útil para detectar si relaciones de largo plazo entre las variables son casualidad o no.

Como resultado, PGB, FBKF y MS son variables no estacionarias e integradas del mismo orden I(1) donde una combinación particular de ellas es I(0), siendo interpretada como una relación de equilibrio (Engle y White, 1999). Los residuos de la regresión lineal múltiple son estacionarios, significando que las series están cointegradas o que existe una relación largoplacista entre ellas (ver Anexo: Tabla 1, Tabla 2 y Gráfico 1).

## 5. Resultados numéricos

Posterior a la definición del modelo de referencia, en esta sección se cuantificarán los efectos de la subutilización de mano de obra femenina en la Ciudad de Buenos Aires. Primero, se describirá la parametrización del modelo y luego, serán evaluados diversos escenarios de integración de trabajadoras al mercado laboral.

### 5.1 Parámetros estimados del modelo

Para normalizar la varianza de las series utilizadas se aplicaron transformaciones logarítmicas. La ecuación (1) queda especificada de la siguiente forma:

$$(2) \log PGB = \log A + \alpha \log FBKF + \beta \log MS$$

Utilizando el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), se consigue estimar los parámetros<sup>11</sup> de la función (1):

$$\log PGB = 6,218 + 0,329 \log FBKF + 0,235 \log MS$$

---

que el input de capital (FBKF) es una proporción de la Formación Bruta de Capital Fijo de Argentina (INDEC, 2020b), la cual es igual a la participación del PGB de CABA en el PIB Nacional.

<sup>9</sup> Refiere a los salarios declarados por empleadores afiliados en concepto de remuneración bruta correspondiente a los trabajadores asegurados.

<sup>10</sup> Programa para realizar ajuste estacional a las series de tiempo desarrollado por el U.S. Census Bureau.

<sup>11</sup> Ver Anexo: Tabla 3 "Resultados de la Estimación Lineal: determinantes del PGB de la Ciudad de Buenos Aires".

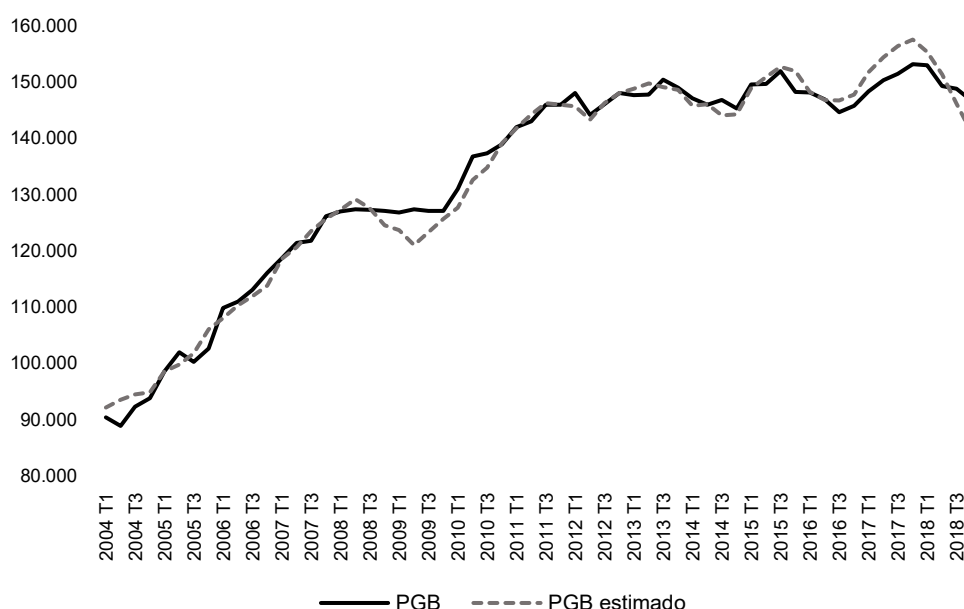
Retomando la forma funcional inicial (1):

$$PGB = 501,699 FBKF^{0,329} MS^{0,235}$$

Estos coeficientes sugieren que el capital contribuye relativamente más al producto que el trabajo. Es posible hacer inferencia estadística y además afirmar que el estimador de MCO es insesgado y eficiente ya que los residuales de la regresión se distribuyen normalmente y no exhiben heterocedasticidad (ver Anexo: Tabla 4 y Tabla 5).

Validado el modelo, el próximo gráfico muestra los valores observados en el tiempo del producto de la Ciudad y los estimados<sup>12</sup>:

**Gráfico 4.** Valores observados y estimados del PGB de la Ciudad, en millones de pesos a precios de 2004. 1° Trimestre 2004 – 4° Trimestre 2018



**Fuente:** elaboración en base a datos de DGEyC (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA) y estimaciones propias

Asumiendo esta representación simplificada de la realidad como *baseline* y en remisión al objeto del estudio, resulta conveniente hipotetizar sobre qué efectos tendrían aumentos en la cantidad de trabajadores (mayor cantidad de ocupadas) sobre el producto, los cuales operarían a través de la masa salarial.

<sup>12</sup> Ver Anexo: Gráfico 2 "Variación porcentual de los residuos de la Estimación Lineal"

## 5.2 El costo de la brecha de ocupación

Dado que los shocks se propagan a través de una variable compuesta por un precio (salario) y una cantidad (trabajadores), los siguientes supuestos adicionales fueron realizados para la evaluación:

- 1) A partir de los datos de la masa salarial (MS) y de la cantidad de trabajadores registrados de CABA (aquellos cubiertos por las Aseguradoras de Riesgo y Trabajo en la Ciudad) se obtuvo el salario promedio ( $W_{inicial}$ ).
- 2) Si bien este salario promedio es un compendio de la retribución factorial de los trabajadores, es considerado el precio de equilibrio del mercado de trabajo. Partiendo de un shock de oferta, que en un mercado de trabajo bien comportado presiona a la baja del precio de equilibrio ( $W_{inicial}$ ), se calculó la nueva retribución al trabajo promedio ( $W_{nuevo}$ ).
- 3)  $W_{nuevo}$  fue determinado a partir de estimaciones de la elasticidad precio de la demanda del trabajo de Judzik (2015); estos valores van entre -0,75 y -0,64 para el período 1994-2014 en Argentina. Para la Ciudad de Buenos Aires fue computado un promedio de estos números.

La especificación tradicional de la elasticidad precio de la demanda, con producto y costo de capital constante es:

$$(3) E_W^L = \frac{W}{L} \frac{dL}{dW} = \frac{\% \Delta L}{\% \Delta W}$$

donde L es la cantidad de trabajadores y W los salarios. Teniendo la variación porcentual de los salarios despejada en (3) y la variación porcentual de la mano de obra como insumo, es posible calcular la nueva remuneración promedio:

$$(4) W_{nuevo} = W_{inicial} \cdot (1 + \Delta \% W)$$

- 4) Finalmente, el shock de masa salarial surge de:

$$(5) MS_{nueva} = MS_{inicial} + \Delta L \cdot W_{nuevo}$$

Para analizar alternativas, fueron creados cuatro escenarios que reflejan distintas intensidades de incorporación de mujeres al mercado laboral: cada uno de ellos asume un % de cierre de la brecha de empleo existente, para cada trimestre entre 2004 y 2018. Estos son:



**Escenario 1:** cierre de la brecha de ocupación en un 15%

**Escenario 2:** cierre de la brecha de ocupación en un 25%

**Escenario 3:** cierre de la brecha de ocupación en un 55%

**Escenario 4:** cierre de la brecha de ocupación en un 100%

Ejemplificando, si en el 3° trimestre de 2016 la diferencia de ocupación entre mujeres y varones era del 15,1%, entonces el escenario 1 supondrá un aumento de 2,3% de la cantidad de trabajadores, el escenario 2 un 3,8% y el escenario 3 un incremento del 8,3%. La última opción implica una ampliación del número de ocupados igual a magnitud de la brecha (15,1% para el trimestre en cuestión); esto es, plantea una eventual equiparación de la cantidad de varones y mujeres empleados.

Como fue mencionado anteriormente, el shock opera mediante la masa salarial. Con los nuevos salarios de equilibrio, MS crecería 2,2% en el escenario de mínima, 3,7% y 8% en los siguientes (segundo y tercero, respectivamente) y 14,6% en el de incorporación máxima.

A causa de la disminución en el tiempo de la brecha de ocupación, los efectos de sus hipotéticos cierres (parcial y total) serán mayores en los períodos de grandes desigualdades. Inicialmente, para observar las implicancias económicas sobre el producto estimado de las diversas reducciones de brecha, la Tabla 3 muestra los intervalos de crecimiento perdido entre 2004 y 2017. Aun cuando este sea un análisis temporal, es útil ver por separado el año 2018 dado que refleja mejor la situación actual de la ocupación por género en CABA.

Lejos de ser exclusivamente un asunto de desigualdad social, la subutilización del factor trabajo femenino conlleva daños económicos para la Ciudad que son decrecientes a medida que pasan los años, en virtud de los avances en materia de género que se dieron. No obstante, para el año 2018 las estimaciones indican que un cierre de brecha del 100%, que era del 13,1%, hubiera evitado una pérdida de crecimiento del producto *baseline* del 2,9% en términos agregados.

Siguiendo con las alternativas intermedias, la disminución de las diferencias presentes en la población ocupada masculina y femenina podría generar ganancias de crecimiento del PGB *baseline* que van desde 0,4% hasta 1,6%, para el mismo año.

**Tabla 3.** Efectos de reducciones de la brecha de ocupación por género sobre el PGB de la Ciudad. Año 2018

Cierres de Brecha de Ocupación	Intervalos de Crecimiento del PGB 2004-2017	% Variación PGB Baseline 2018
Escenario 1 (15%)	(0,6% - 0,5%)	0,4%
Escenario 2 (25%)	(1% - 0,8%)	0,7%
Escenario 3 (55%)	(2,1% - 1,7%)	1,6%
Escenario 4 (100%)	(3,8% - 3,1%)	2,9%

**Fuente:** elaboración en base a estimaciones propias

El Gráfico 5 muestra la trayectoria del PGB estimado y los resultados de shocks positivos en la masa salarial:

**Gráfico 5.** Efectos de shocks en la MS sobre el PGB estimado de CABA, en millones de pesos a precios de 2004. 1° Trimestre 2004 – 4° Trimestre 2018



**Fuente:** elaboración en base a estimaciones propias

Pese a que este modelo no incorpore las diversas distribuciones de varones y mujeres intra sectores productivos e implique aumentos de mano de obra de forma agregada, obviando fricciones del mercado de trabajo, elasticidades de sustitución entre varones y mujeres, condicionantes de la participación y otros factores económicos y sociales, es un punto de partida para comenzar a discutir sobre las consecuencias económicas negativas que tiene la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires. Particularmente, estos números responden a la sobresaliente

performance económica que tiene esta capital, por lo que sería interesante explorar el impacto a lo largo de Argentina.

Las simplificaciones adoptadas y el alcance geográfico del estudio no permiten, a priori, contrastaciones con las estimaciones mencionadas en la literatura. Sin embargo, continúa con la línea argumental y visibiliza la necesidad de crear políticas públicas que efectivamente reduzcan las inequidades de género laborales.

## 6. Conclusiones

De los papers analizados es posible recopilar variados costos y consecuencias asociados a las brechas de educación y participación laboral: a) la restricción artificial del *pool* de talento tanto de potenciales estudiantes como trabajadoras, influyente en la productividad promedio de la fuerza laboral y en el crecimiento (Dollar y Gatti, 1999; Esteve-Volart, 2004); b) menores niveles de ahorro que determinan un menor stock de capital por trabajador y un impacto negativo sobre el producto (Galor y Weil, 1996); c) pérdida de ganancias tanto por menor participación laboral a nivel nacional como por menor diversidad de género a nivel firma (Ostry *et al.*, 2018); d) disminución del PIB per cápita dada por una mayor fecundidad debido a las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, como la discriminación por género (Cavalcanti y Tavares; 2016); e) explotación de los bajos salarios femeninos en actividades orientadas a la exportación para aumentar la competitividad (Blecker y Seguino, 2002); f) pérdidas ocasionadas por la discriminación de género para Argentina que están valuadas entre 14,1% y 20,3% del PIB, similar a la situación de varios países latinoamericanos (Cuberes y Teignier, 2016) y g) aumentos potenciales del PIB para el mismo país que van entre 0,7% y 5,3% por el efecto de políticas que promueven la incorporación de mujeres al mercado de trabajo (Díaz Langou *et al.*, 2019a).

Las estimaciones de este documento sugieren que para la Ciudad de Buenos Aires los daños o pérdidas económicas causadas por las brechas de género en el mercado de trabajo se encuentran entre 0,4% y 2,9% del PGB para el año 2018. Pese a las abstracciones del modelo sobre diferencias sectoriales en términos de intensidad laboral femenina, sustituciones imperfectas de trabajo de varones y mujeres y condicionantes de la participación que existen en el mundo real, esta aproximación es susceptible de incorporar más elementos en futuras investigaciones.

Lograr la reducción de las diferencias entre mujeres y varones es un camino largo que requiere políticas públicas con enfoque de género. Si bien la Ciudad de Buenos Aires

posee programas y espacios específicos para acompañar a todas aquellas mujeres que busquen insertarse en el mercado de trabajo, capacitarlas profesionalmente, asesorarlas sobre defensa de derechos laborales, contribuir a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, y demás, todavía quedan iniciativas por tomar.

Aún persiste un alto porcentaje de mujeres en edad que trabajar que, por diferentes razones, no logra obtener un empleo de calidad. Algunas propuestas concretas orientadas a aumentar la empleabilidad y mejorar los ingresos de la población femenina pueden comprender desde programas de formación profesional que brinden capacitaciones en oficios particulares y habilidades blandas; incentivar la inclusión femenina en ciencia y tecnología mediante cursos de programación; mejorar la cobertura de centros de primera infancia para lograr una mejor conciliación entre la vida productiva y el trabajo doméstico; garantizar el acceso equitativo al financiamiento para mujeres y varones emprendedores, combinado con esquemas financieros apoyados por la educación financiera y tutorías; aumentar la llegada de las redes de apoyo (asesoramiento profesional); hasta promocionar la coparentalidad y una reincorporación al mercado de trabajo más equitativa con la extensión de las licencias para no gestantes.

Con el propósito de evitar pérdidas de bienestar agregado, no sólo es necesario la presencia del Estado mediante el diseño, la implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas, sino también una sólida concientización social que elimine normas sociales nocivas, permitiendo reducir cada vez más las diferencias prejuiciosas entre varones y mujeres.

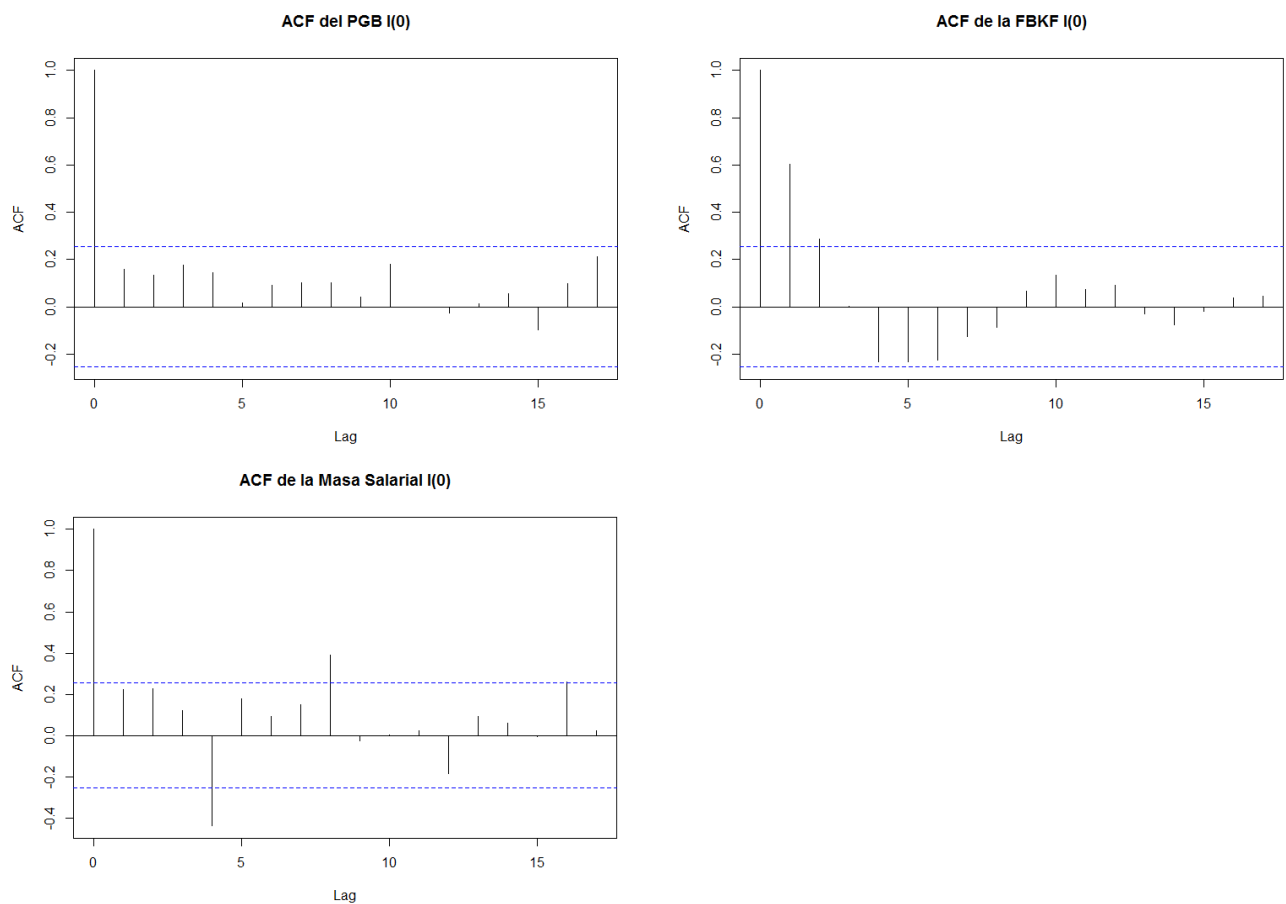
## 7. Anexo

**Tabla 1.** Test de Raíces Unitarias Dickey-Fuller Aumentado (ADF)

Variable	Augmented Dickey-Fuller Test
PGB	data: <code>diff(dataset\$ln_pgb)</code> Dickey-Fuller = -8.2563, Lag order = 0, p-value = 0.01 alternative hypothesis: stationary
FBKF	data: <code>diff(dataset\$ln_fbkf)</code> Dickey-Fuller = -3.4139, Lag order = 0, p-value = 0.06232 alternative hypothesis: stationary
MS	data: <code>diff(dataset\$ln_ms)</code> Dickey-Fuller = -6.9339, Lag order = 0, p-value = 0.01 alternative hypothesis: stationary

**Nota:** las variables diferenciadas PGB y MS son estacionarias a un nivel de significancia del 5%, mientras que la diferencia de FBKF no tiene raíces unitarias para un nivel de significancia del 10%

**Gráfico 1.** Función de Autocorrelación (ACF)



**Fuente:** elaboración en base a estimaciones propias

**Tabla 2.** Test de Cointegración Engle-Granger

#####  
**# Augmented Dickey-Fuller Test Unit Root Test #**  
 #####

Test regression none

Call:

lm(formula = z.diff ~ z.lag.1 - 1 + z.diff.lag)

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.027262	-0.008784	0.000299	0.010943	0.037058

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
z.lag.1	-0.43246	0.11674	-3.704	0.000486 ***
z.diff.lag	0.02668	0.12912	0.207	0.837041

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.0144 on 56 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.2267, Adjusted R-squared: 0.1991

F-statistic: 8.208 on 2 and 56 DF, p-value: 0.000748

Value of test-statistic is: -3.7044

Critical values for test statistics:

	1%	5%	10%
tau1	-2.6	-1.95	-1.61

**Nota:** \*\*\* se refiere al 1%, \*\* al 5% y \* al nivel de significancia del 10%. Siendo el valor del estadístico t de la prueba -3,7044, se rechaza la hipótesis nula que los residuos no son estacionarios

**Tabla 3.** Resultados de la Estimación Lineal: determinantes del PGB de la Ciudad de Buenos Aires

<b>Dependent Variable:</b>	
<b>log(pgb)</b>	
log(fbkf)	<b>0.329***</b> (0.024)
log(ms)	<b>0.235***</b> (0.016)

Constant	<b>6,218***</b> (0.127)
Observations	60
R2	0.9851
Adjusted R2	0.9845
Residual Std. Error	0.019 (df = 57)
F Statistic	1879*** (df = 2; 57)

**Nota:** los errores estándares ajustados por heterocedasticidad se encuentran entre paréntesis bajo los coeficientes. \*\*\* se refiere al 1%, \*\* al 5% y \* al nivel de significancia del 10% usando una prueba de una cola.

**Gráfico 2.** Variación porcentual de los residuos de la Estimación Lineal



**Fuente:** elaboración en base a estimaciones propias

**Tabla 4.** Test de normalidad de los errores Jarque-Bera

Jarque Bera Test
data: reg\$residuals
X-squared = 0.32903, df = 2, p-value = 0.8483

**Nota:** el p-value es mayor que el nivel de significancia del 1% y 5% por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula que los errores se distribuyen normalmente

**Tabla 5.** Test de heterocedasticidad de los errores ARCH

Engle's LM ARCH Test
data: reg\$residuals
statistic = 4.7987, lag = 1, p-value = 0.02848
alternative hypothesis: ARCH effects of order 1 are present

**Nota:** el p-value es mayor que el nivel de significancia del 1% por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula que los residuales no exhiben heterocedasticidad

## 8. Referencias

- Aguirre, D., Hoteit, L., Rupp, C., & Sabbagh, K. (2012). Empowering the third billion. Women and the world of work in 2012. *Booz and Company*.
- Appay, B. (2010). Precarization and flexibility in the labour process: A question of legitimacy and a major challenge for democracy. *Globalization and precarious forms of production and employment: Challenges for workers and unions*, 23.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10), 3-33.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Becker, G. S. (1995). Human capital and poverty alleviation. Washington: World Bank, Human Resources Development and Operations Policy.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap: Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.
- Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). *The Economics of Women, Men, and Work*. Oxford University Press.
- Blecker, R. A., & Seguino, S. (2002). Macroeconomic effects of reducing gender wage inequality in an export-oriented, semi-industrialized economy. In *The Feminist Economics of Trade* (pp. 109-132). Routledge.
- Boserup, E. (1970). *Woman's role in economic development*. Earthscan.
- Cavalcanti, T., & Tavares, J. (2016). The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate. *The Economic Journal*, 126(590), 109-134.
- Chioda, L. (2015). *Work and family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*. The World Bank.
- Crosen, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), 448-74.
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2016). Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1-32.
- de Fanelli, A. M. G. (1989). Patronos de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo económico*, 239-264.



- DGEyC. (2020a). Tasas de actividad, empleo, desocupación y subocupación de la población de 10 años y más según sexo y comuna. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008/2019. Recuperado de: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=82406>
- DGEyC. (2020b). Brecha de género en los ingresos normalizados por las horas trabajadas entre mujeres y varones. Recuperado de: [https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal-indicador?indicador=bre\\_ing\\_norm\\_eah](https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal-indicador?indicador=bre_ing_norm_eah)
- DGEyC. (2020c). Producto Geográfico Bruto a precios básicos (millones de pesos a precios de 2004) por categoría de la ClaNAE. Ciudad de Buenos Aires. Años 2004/2018. Recuperado de: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=28336>
- DGEyC. (2020d). Producto Geográfico Bruto a precios básicos (millones de pesos de 2004), variación interanual del Producto Geográfico Bruto (%) y tasas brutas de participación, actividad, empleo, desocupación y subocupación horaria demandante según sexo y grupo de edad. Ciudad de Buenos Aires. Años 2004/2018. Recuperado de: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=83424>
- Díaz Langou, G., Caro Sachetti, F., Karczmarczyk, M., Bentivegna, B. & Capobianco S. (2019a). *Empleo, crecimiento y equidad. Impacto económico de tres políticas que reducen las brechas de género*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A. & Karczmarczyk, M. (2019b). *El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. ME Sharpe.
- Dollar, D., & Gatti, R. (1999). *Gender inequality, income, and growth: are good times good for women?* (Vol. 1). Washington, DC: Development Research Group, The World Bank.
- Engle, R. F., & White, H. (1999). *Cointegration, causality, and forecasting: A Festschrift in Honour of Clive WJ Granger*. Oxford University Press on Demand.
- Esteban Nina, B., & Grillo, S. (2000). *Educación, movilidad social y "trampa de pobreza"* (No. 012968). Fedesarrollo.
- Esteve-Volart, B. (2004). *Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India*. Vol.
- Eurostat. (2020). *Women in Science and Technology. Employed HRST by category, sex, age and NACE*.
- Galor, O., & Weil, D. N. (1993). *The gender gap, fertility, and growth* (No. w4550). National Bureau of Economic Research.

- Gasparini, L., & Marchionni, M. (2015). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America: An overview* (No. 185). Documento de Trabajo.
- Gasparini, L., Marchionni, M., Badaracco, N., & Serrano, J. (2015). Female Labor Force participation in Latin America: evidence of deceleration. Documentos de Trabajo del CEDLAS.
- Goldin, C. (1994). *The U-shaped female labor force function in economic development and economic history* (No. w4707). National Bureau of Economic Research.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21.
- Harbaugh, W. T., Krause, K., & Liday, S. J. (2003). Bargaining by children. *University of Oregon Economics Working Paper*, (2002-4).
- Heathfield, D. F. (1976). Production functions. In *Topics in applied macroeconomics* (pp. 33-68). Palgrave, London.
- Hirata, H. (2001). Flexibilidad, trabajo y género. Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso. CEM.
- ILOSTAT. (2020). ILOSTAT databases. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/data/>
- INDEC. (2020a). Agregados Macroeconómicos (PIB). Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-9-47>
- INDEC. (2020b). Formación Bruta de Capital Fijo. Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-9-47>
- Judzik, D. S. (2015). Un análisis sectorial de la demanda de trabajo en Argentina. *Palermo Business Review*, (12), 99.
- Klasen, S. (2002). Low schooling for girls, slower growth for all? Cross-country evidence on the effect of gender inequality in education on economic development. *The World Bank Economic Review*, 16(3), 345-373.
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries. *Feminist economics*, 15(3), 91-132.
- Knowles, S., Lorgelly, P. K., & Owen, P. D. (2002). Are educational gender gaps a brake on economic development? Some cross-country empirical evidence. *Oxford economic papers*, 54(1), 118-149.
- Lavoie, M. (2014). *Post-Keynesian economics: new foundations*. Edward Elgar Publishing.

- Madden, J. F. (1975). 'Discrimination—a manifestation of male market power? ', in C.B. Lloyd (ed.), *Sex, discrimination, and the division of labor* (New York: Columbia University Press), 146-74.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.
- OIT. (2018). Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.
- OIT. (2019). *Labour Overview 2018: Latin America and the Caribbean*.
- ONU Mujeres & GCBA. (2019). *El progreso de las mujeres en la Ciudad de Buenos Aires: derechos y empoderamiento económico*.
- Ostry, M. J. D., Alvarez, J., Espinoza, M. R. A., & Papageorgiou, M. C. (2018). Economic gains from gender inclusion: New mechanisms, new evidence. International Monetary Fund.
- Seguino, S. (2000a). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development*, 28(7), 1211-1230.
- Seguino, S. (2000b). Accounting for gender in Asian economic growth. *Feminist Economics*, 6(3), 27-58.
- Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 70(1), 65-94.
- Solow, R. M. (1957). Technical change and the aggregate production function. *The review of Economics and Statistics*, 312-320.
- Stroobants, M. (2010). *Sociologie du travail: Domaines et approches*. Armand Colin.
- Treiman, D., & Hartmann, H. (1981). *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. National Research Council. National Academies Press.
- UNESCO. (2019). Sustainable Development Goals. Women in Science. Fact Sheet No. 55.
- WEF. (2019). *The Global Gender Gap Report 2020*.
- Yañez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina, Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, 97-110.
- Yañez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. Todaro R, Yañez S, editoras. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Santiago de Chile: CEM, 35-73.