

# ESCOLARIZACIÓN TEMPRANA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: EL ACCESO DE LAS MUJERES A UN EMPLEO DIGNO

Ezequiel Barbenza  
EEP

Demian T. Panigo  
CEIL-CONICET

Ana P. Di Giovambattista  
UNLP

Mariana Fernández Massi  
CEIL-CONICET

## Resumen

El presente artículo tiene por objetivo el desarrollar un análisis del impacto del desarrollo infantil en la discriminación laboral de género, en base a distintos indicadores relacionados con 3 pilares centrales de exclusión social: el acceso al mercado de trabajo, la probabilidad de obtener un empleo, y la probabilidad de obtener un empleo de calidad. Utilizando los microdatos de la EAHU del INDEC, se verifican como principales resultados que: 1) la presencia de menores de 5 años a cargo no escolarizados reduce la probabilidad de las mujeres de acceder al mercado de trabajo y de obtener un empleo, mientras que aumenta considerablemente tales probabilidades para los varones; 2) si los menores acceden a un centro de desarrollo infantil, la brecha entre ambos sexos se reduce; 3) estos efectos son particularmente importantes para las mujeres solteras de estrato bajo y bajo nivel educativo con niños menores de 5 años no escolarizados a cargo; 4) se cumplen los fenómenos de “piso pegajoso” y “techo de cristal”, por lo que por un lado la mujer sólo querrá acceder a puestos de trabajo cuyo costo de interrupción percibido por el empleador sea bajo, y por el otro el empleador posee un incentivo para discriminar a la mujer bajo el riesgo implícito de que ésta interrumpa sus actividades laborales por razones de maternidad y escolarización de los hijos, reafirmando así la necesidad de que, para erradicar definitivamente la discriminación laboral de género en Argentina, una política de desarrollo infantil debe ser complementada con políticas laborales y sociales que apunten a igualar los “costos laborales” y “licencias por maternidad y paternidad”.

**Palabras clave:** desarrollo infantil, discriminación de género, inclusión social.

## 1.- INTRODUCCIÓN

El camino hacia el reconocimiento de los derechos de la mujer en la Argentina comienza a finales del siglo XIX con la introducción de las ideas feministas surgidas en Europa y Estados Unidos<sup>1</sup>.

Es en el ámbito de la educación donde las mujeres comienzan a revertir su situación de injusticia. Según el censo de 1895, la cantidad de mujeres docentes superaba a la de varones, aunque los puestos importantes permanecían reservados a estos últimos. La Ley Nro.1420 de educación obligatoria, gratuita y laica constituyó una igualación de género al permitir a las niñas el mismo acceso que los niños a la escuela elemental, constituyendo al país en pionero de la materia en América Latina.

Si bien en 1932 la Cámara de Diputados vota la ley que permite el sufragio a las mujeres, el Senado lo congeló y no fue sino bajo el primer gobierno peronista en 1947 que se logra el sufragio femenino. Bajo el gobierno de Raúl Alfonsín se suceden cambios legislativos fundamentales para la igualación de género, como la patria potestad compartida, el divorcio vincular, la ley de cupo de un mínimo de 30% de mujeres en los cargos de representación, la ley de acceso gratuito a los métodos anticoncepcionales y la que sanciona la violencia de todo orden contra las mujeres. En 1991 se vota la Ley de Cupo Femenino (ley 24.012) que exige a las listas de candidatos de partidos políticos un mínimo de 30% de mujeres como requisito para su oficialización. Por otra parte, la Argentina ha adherido a convenios internacionales que generan compromisos para la igualación de derechos de género. En 1994, se incorpora a la Constitución Nacional la Convención Contra toda forma de Discriminación de las Mujeres (Naciones Unidas, 1979) a partir de la cual el Estado debe “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país”, así como de “participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales” Barrancos (2010).

Finalmente, en los últimos años se han introducido modificaciones en la legislación tendientes a la igualación de género en el marco laboral. En 2009 se sanciona la ley 26.485 cuyo objeto es la prevención de todo tipo de violencia contra la mujer, al que define como “... b) *Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos,*

---

<sup>1</sup> Una descripción detallada de la igualación de género en Argentina se encuentra en Barrancos (2010).

*sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil; c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.*

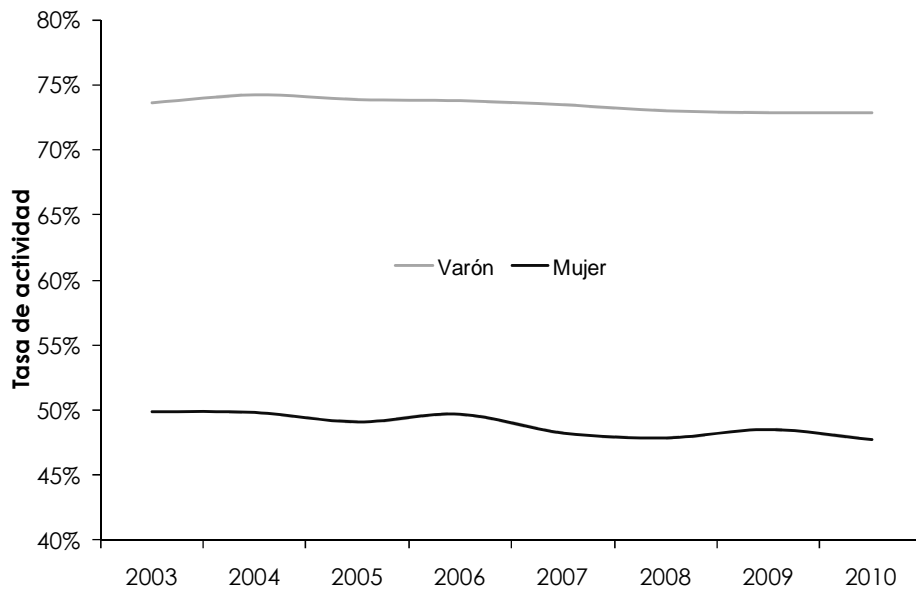
En el marco de esta ley, el Consejo Nacional de la Mujer se constituye en el organismo de implementación, y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación regula el mercado laboral en cuanto al desarrollo de “” y la promoción de “la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación;
3. La permanencia en el puesto de trabajo;
4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función”,

además de promover la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos, de la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia, y el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia (Neffa et al., 2010).

Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten grandes inequidades de género en el mercado laboral argentino. Por un lado, se observa que la brecha de tasa de actividad entre varones y mujeres se mantiene en el tiempo a favor de los primeros (ver Gráfico 1).

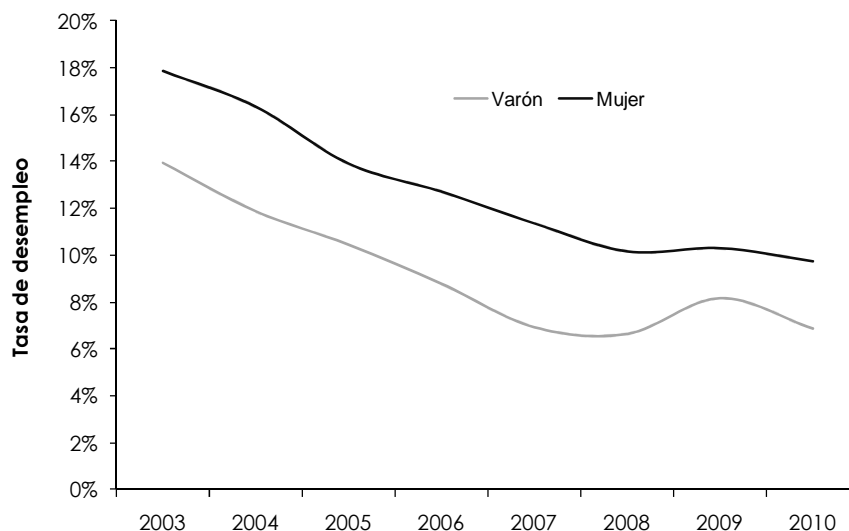
**Gráfico 1.- Tasa de Actividad. Población de 14 años o más - Total Aglomerados Urbanos 2003-2010**



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

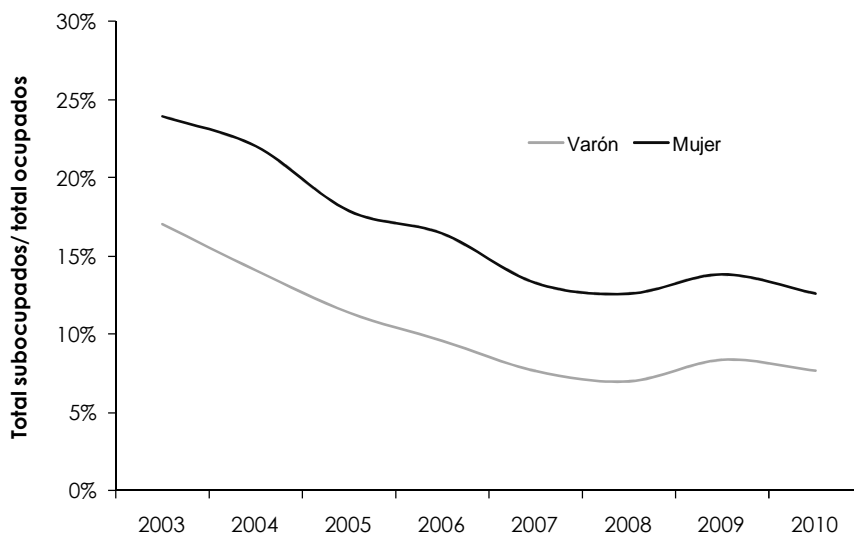
Por otro lado, la tasa de desempleo entre los varones es históricamente más baja que la de las mujeres, y más allá de una reducción en los últimos años, persiste la brecha (ver Gráfico 2). Las mismas observaciones aparecen al analizar la subocupación y la tasa de informalidad por género (ver Gráficos 3 y 4).

**Gráfico 2.- Tasa de Desempleo. Población de 14 años o más - Total Aglomerados Urbanos 2003-2010**



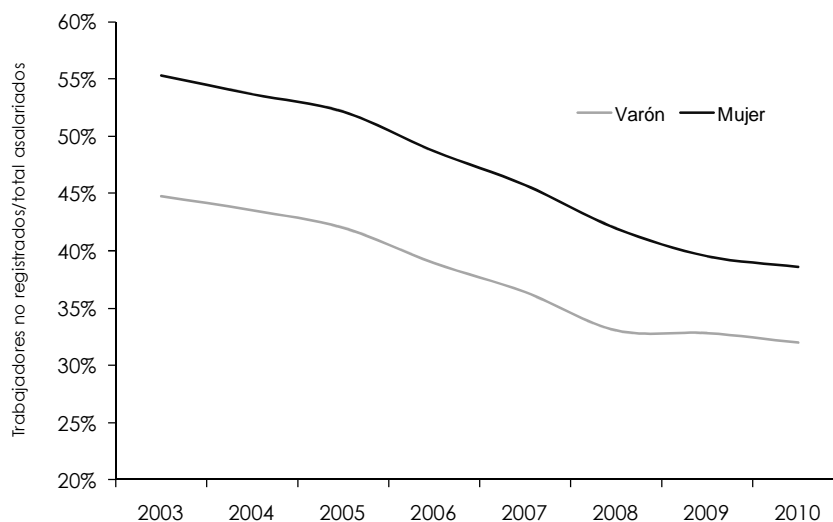
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

**Gráfico 3.- Tasa de subocupación. Población de 14 años o más - Total Aglomerados Urbanos 2003-2010**



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

**Gráfico 4.- Tasa de Informalidad. Población de 14 años o más - Total Aglomerados Urbanos 2003-2010**

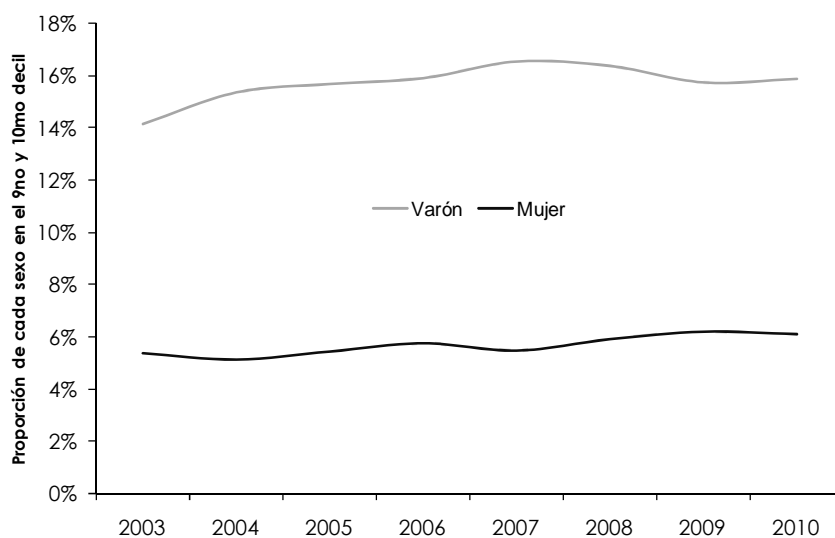


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

Efectivamente, se observa cómo a lo largo de la década el ingreso promedio tanto de los varones como de las mujeres aumenta, pero persiste una brecha a favor de los primeros. De hecho, si en 2003 el 14,1% de los varones percibía un salario tal que se encontraba entre el 20% más alto, el porcentaje de mujeres que percibía un salario correspondiente al 20% más alto era solo del 5,4%. Esta brecha se mantiene en el tiempo (ver Gráfico 5).

**Gráfico 5.- Proporción de varones y mujeres cuyo ingreso por la ocupación principal corresponde al 20% más alto de la población**

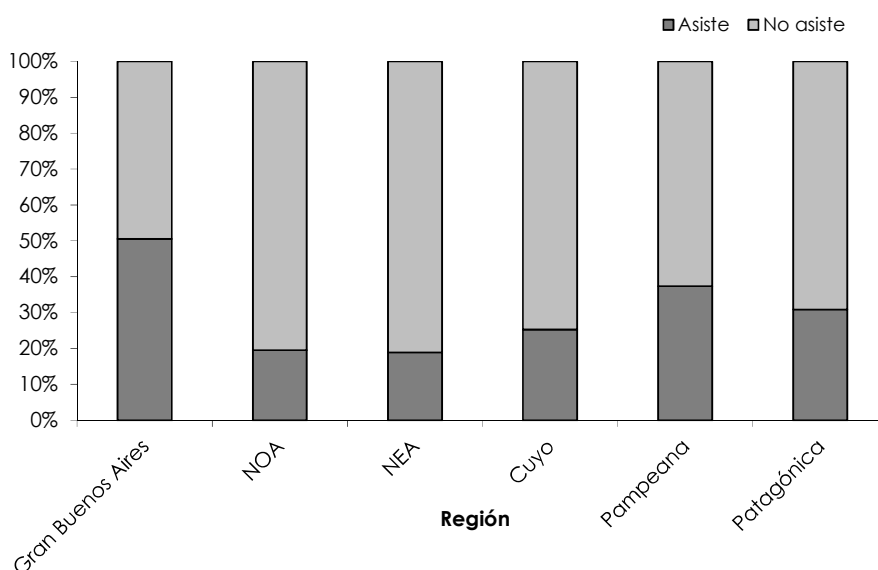
### Población de 14 años o más - Total Aglomerados Urbanos 2003-2010



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

Pero uno de los principales argumentos para explicar tal discriminación laboral radica en el rol asumido (e impuesto socialmente) por las mujeres en la gestación y el cuidado de sus hijos, en particular en los primeros años de vida. Hasta los 5 años de vida la provisión pública de servicios educativos y de cuidado es escasa, por lo cual, aquellos hogares que requieren ayuda externa en el cuidado deben recurrir a servicios privados o a ayuda de familiares/vecinos. En efecto, la tasa de asistencia a establecimientos educativos varía según la región, pero es considerablemente baja entre los menores de 5 años (ver Gráfico 6).

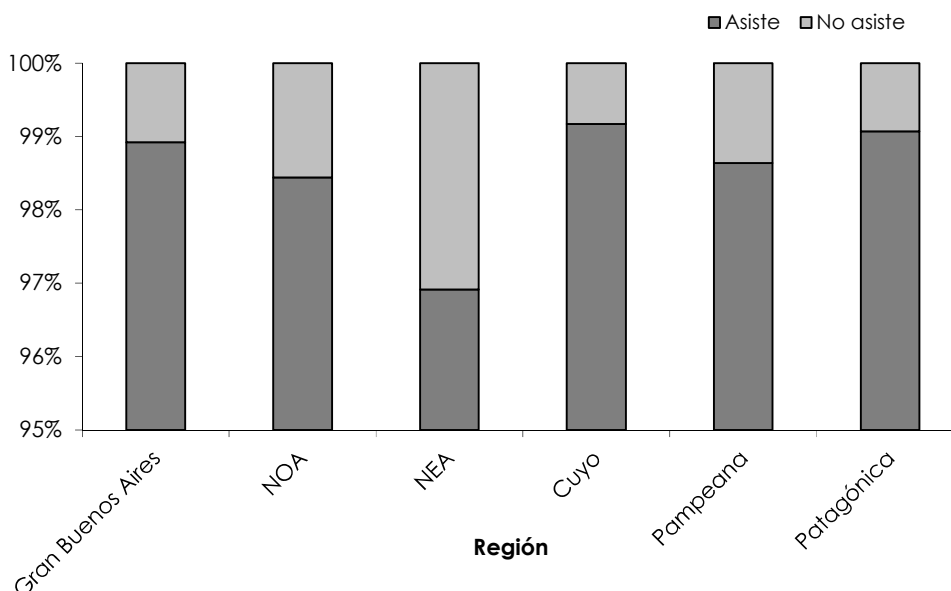
**Gráfico 6.- Menores entre 5 años según asistencia a establecimientos educativos por región (2010)**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-continua INDEC

El contraste de este resultado con la tasa de inasistencia del total de menores entre 5 y 12 años da cuenta de la baja tasa de escolaridad de los menores (ver Gráfico 7). Este resultado puede interpretarse como un efecto de la obligatoriedad y la amplia cobertura de la provisión pública del servicio educativo para niños a partir de los 5 años.

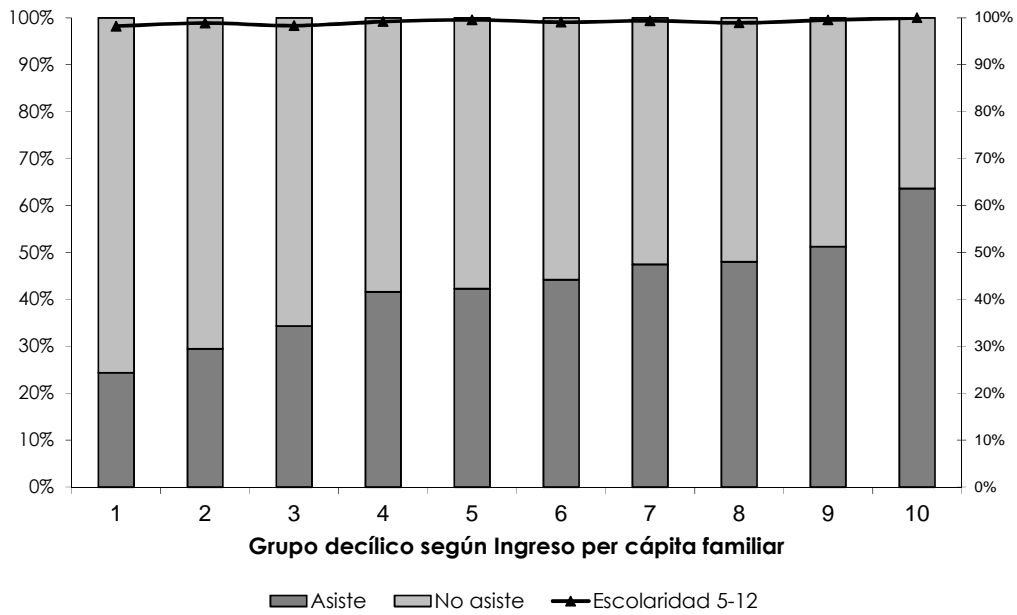
**Gráfico 7.- Menores entre 5 y 12 años según asistencia a establecimientos educativos por región (2010)**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-continua INDEC

Si bien la baja escolaridad de los menores de 5 años es un fenómeno generalizado, presenta diferencias por deciles de ingresos. En cambio, la tasa de asistencia de niños de entre 5 y 12 años a un establecimiento educativo permanece estable entre deciles (ver Gráfico 8). Estos datos confirman la importancia de un sistema obligatorio y público para garantizar la equidad en el acceso para niños de distintos estratos.

**Gráfico 8.- Niños de 0-4 años y 5-12 años por asistencia a establecimiento educativo Total aglomerados urbanos (2010)**

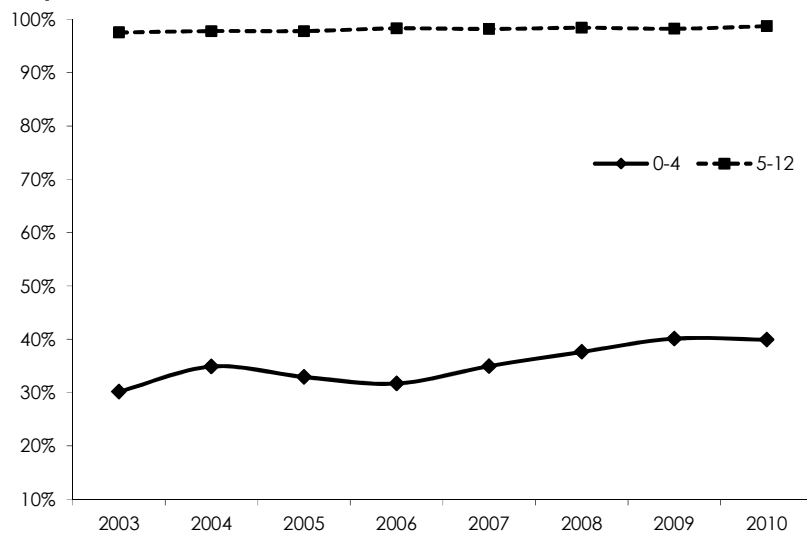


Fuente: Elaboración propia en base a EPH-continua INDEC

La baja tasa de escolaridad de menores de 5 años es un problema que persiste en el tiempo (ver Gráfico 9). Sin embargo, entre el 2003-2010 el acceso de niños de hogares de estrato bajo ha aumentado, aunque persiste la brecha respecto a los hogares de estrato medio-alto (ver Gráfico 10).

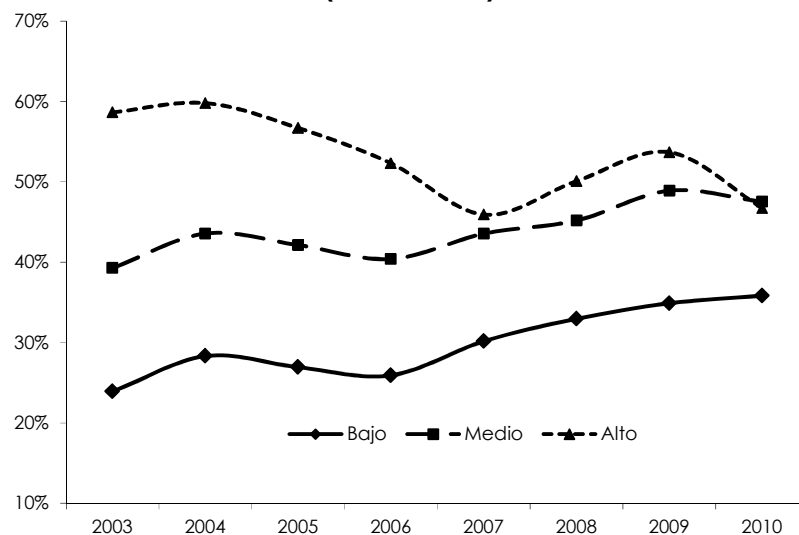


**Gráfico 9.- Evolución de la tasa de escolaridad menores de 5 años por estrato de ingreso del hogar. Total de aglomerados urbanos (2003-2010)**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-continua INDEC

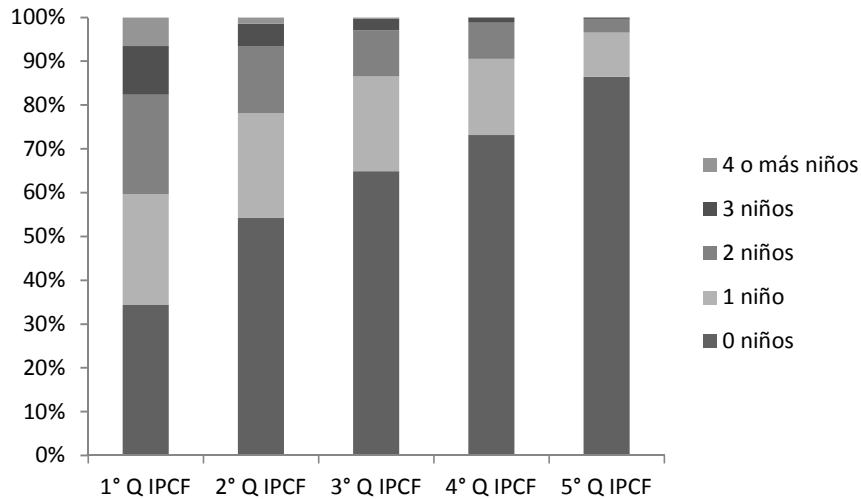
**Gráfico 10.- Evolución de la tasa de escolaridad menores de 5 años por estrato de ingreso del hogar. Total de aglomerados urbanos (2003-2010)**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-continua INDEC

Este patrón regresivo de la escolaridad de menores de 5 años se ve reforzado por la composición del hogar por estrato de ingresos. Los hogares con menores ingresos suelen tener mayor cantidad de menores (ver Gráfico 11) por lo cual el tiempo y los recursos necesarios para asegurar un buen cuidado de los niños es mayor.

**Gráfico 11.- Cantidad de hijos por hogar, por quintil de ingresos del hogar. Total de aglomerados urbanos 2010.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-continua INDEC

El objetivo del presente trabajo es evaluar la importancia de la escolaridad de los menores de 5 años y su incidencia en la equidad de género en el mercado de trabajo. Con tal propósito, el documento se estructura de la siguiente manera. En la sección 2 se desarrolla el marco teórico de la investigación a partir de una evaluación de los efectos de la educación temprana sobre los derechos del niño, la inclusión de la mujer en el mercado laboral y su acceso a un empleo y a un empleo digno. Asimismo, se analizan algunos de los trabajos empíricos que estiman la relación entre educación temprana y acceso de las madres al mercado laboral, con el fin de proporcionar un marco de referencia para los resultados obtenidos en el estudio. En la sección 3 se describen las bases de datos disponibles para el análisis empírico y se resume la metodología a utilizar. En la sección 4 se exponen los principales resultados econométricos. En la sección 5 se presentan las conclusiones.

## 2.- MARCO TEÓRICO

La educación temprana ha sido objeto de estudio debido a sus potenciales consecuencias sobre el desarrollo y la inclusión social tanto de los niños que acceden al servicio como de sus padres. Sin embargo, no es sólo el hogar, sino también la sociedad entera quien se ve beneficiada por los efectos positivos sobre desarrollo del niño, la productividad económica y la inclusión social. Asimismo, se ve beneficiada por los efectos sobre la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo y su acceso a un empleo. Desde el punto de vista

del Estado, además, estos factores generan más ingresos y reducen los gastos asociados a la asistencia social destinada a los hogares.

### 2.1.- La educación temprana y el desarrollo de las niñas y los niños

La Organización Panamericana de la Salud declara que las bases fundamentales para el desarrollo humano de la persona se constituyen desde la gestación, traspasan el nacimiento y florecen en el seno familiar durante la lactancia, teniendo también especial importancia la formación inicial y el trayecto por la escuela primaria (PAHO, 2000). En efecto, la Ley de Educación Nacional (Ley n° 26.206) reconoce la importancia de la educación para brindar mejores oportunidades futuras de desarrollo laboral y social, y el rol que el Estado debe ejercer para garantizar la igualdad y la equidad en la provisión de servicios educativos.

La estimulación temprana es reconocida como un factor determinante en el desarrollo de las niñas y los niños. Quienes tienen acceso gozan de una mayor rapidez para la lectura en los primeros años de jardín y colegio, y un mejor desempeño académico posterior en general. En este sentido, el efecto diferencial positivo se ve reforzado cuando la población pertenece a los sectores económicos menos favorecidos (Magnuson et al, 2004).

Por otro lado, la construcción de la identidad, de la autoestima, del lenguaje, y en forma general del hábito y gusto por la lectura, forman parte del desarrollo de los individuos. Resulta esencial para lograr un nivel elevado de dicho proceso el acceso a estímulos como el festejo del cumpleaños, la recepción de cuentos e historias orales, la participación en espacios de formación e interacción con grupos de pares no escolares y la inclusión en centros de desarrollo infantil (Tuñón, 2010).

En este sentido, una política de universalización de la educación temprana reduce la desigualdad de oportunidades y actúa como la posibilidad de desnaturalizar la transmisión intergeneracional de la pobreza, mejorando la calidad de vida futura para los niños.

### 2.2.- Efectos de la educación temprana sobre la discriminación laboral de género

La presencia de niñas y niños menores de 6 años en los hogares aumenta considerablemente la brecha entre las horas dedicadas al cuidado de los pequeños por parte de varones y mujeres. Sin embargo, esta relación se revierte con la presencia de niñas y niños mayores - contemplados en el régimen de escolaridad obligatoria, mostrando un importante efecto en las desigualdades presentes entre hombres y mujeres en relación a la dotación de tiempo disponible para dedicar al trabajo remunerado.

La disponibilidad de un sistema de educación inicial también resulta entonces un condicionante primordial para las mujeres y el uso de su tiempo. Aun cuando la provisión pública de servicios de guarderías constituye una política destinada al hogar, y no exclusivamente a la mujer, estos servicios se hallan ligados al rol que las mujeres ocupan como principales cuidadoras.

Los efectos derivados pueden incipientemente medirse a través de los cambios que en el acceso al mercado de trabajo en general, al empleo y a empleos de calidad en particular se generan a partir de la disponibilidad de estos servicios. (Panigo, 2000)

#### 1) Acceso al mercado de trabajo

Mientras el trabajo remunerado es considerado tradicionalmente una obligación para los hombres, para las mujeres se concibe como una opción. En el mismo sentido, el salario de los hombres se considera como base principal del sustento de la familia y el de las mujeres como una ayuda (García, 1999). De allí que gran parte de las actividades domésticas y de cuidado sigan a cargo de la mujer generando desigualdades en el uso y distribución del tiempo. Esto implica una “doble carga de trabajo” que la condiciona, limitando sus posibilidades de dedicar más tiempo al trabajo remunerado, capacitarse, o asumir puestos con mayores responsabilidades (CEPAL, 2003).

Tanto en Argentina como el resto de América Latina, las mujeres son las que dedican más tiempo al cuidado de los niños, y la brecha entre hombres y mujeres que se dedican a esta actividad se reduce durante las jornadas no laborables. En Argentina, de lunes a viernes, la mujer dedica más del doble<sup>2</sup> de tiempo que el varón a las tareas de cuidado no pagado de niñas y niños o adultos miembros del hogar; mientras que sábados y domingos<sup>2</sup> tal diferencia se reduce sustancialmente, aunque el tiempo dedicado por la mujer sigue siendo mayor. Este hecho marca la importancia que tiene el tiempo dedicado al trabajo remunerado en la asignación de las tareas de cuidado. (EAH 2005).

Además de la falta de infraestructura y de servicios para el cuidado de los hijos, elementos sociales y factores socioeconómicos como el estrato de ingresos, nivel educativo y composición del hogar así como los prejuicios que prevalecen en los estratos sociales de bajos ingresos contra el trabajo de la mujer fuera del hogar y los estereotipos que priman entre los empleadores frente a la contratación de mano de obra femenina, resultan determinantes de la brecha de tiempo dedicado a las tareas de cuidado

---

<sup>2</sup> De lunes a viernes, el tiempo simple diario dedicado por las mujeres es 3:17, mientras que el tiempo dedicado por los varones es 1:42. Fuente: EAH 2005

<sup>2</sup> Sábados y domingos, el tiempo simple diario dedicado por las mujeres es 2:35, mientras que el tiempo dedicado por los varones es 2:19. Fuente: EAH 2005

entre géneros, y por lo tanto influyen en la facilidad de acceso al mercado laboral de las mujeres (Selamé, 2004).

En cuanto a la composición del hogar, la presencia de niñas y niños menores de 6 años aumenta considerablemente la brecha entre las horas dedicadas al cuidado de los pequeños por varones y mujeres, relación que no se cumple en presencia de niñas y niños contemplados en el régimen de escolaridad obligatoria. En efecto, entre los 0 y 3 años de edad se evidencia una mayor tensión entre vida familiar y mundo del trabajo remunerado, siendo la edad del hijo menor la variable que más afecta negativamente la participación laboral de las mujeres (Salvador, 2007).

En relación al nivel socioeconómico, ciertas pautas culturales asocian la división sexual del trabajo a los estratos de menores ingresos. Por el otro, menores ingresos implican, en ausencia de provisión institucional de servicios de educación temprana, obstáculos tangibles respecto a la posibilidad de contratar ayuda fuera del hogar (servicio doméstico, guarderías o niñeras), sugiriendo que la pobreza condiciona el acceso al mercado de trabajo de las mujeres. A medida que crece el estrato de ingresos del hogar, entonces se reduce la brecha entre el tiempo dedicado a tareas no remuneradas por varones y mujeres. (Villamizar García-Herreros, 2011; Salvador, 2007).

Respecto a la influencia del nivel educativo, para el sexo femenino se evidencia una relación directa y positiva entre educación superior y mayor tiempo de trabajo remunerado, tanto en países de la OCDE como en América Latina (Carlson, 2002). Sin embargo, si bien la formación educativa constituye un factor que facilita de manera general la incorporación al mercado laboral, incluso aquellas mujeres que presentan niveles educativos iguales o superiores a los de los varones continúan enfrentando mayores dificultades para acceder a los empleos, y cuando lo hacen sus salarios suelen ser inferiores a los de sus pares hombres (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973).

Se observa entonces que, una vez sorteado el límite que genera la ausencia de un sistema de educación temprana universal y gratuita, una vez que las mujeres pueden acceder al mercado laboral encuentran allí barreras adicionales en relación a sus pares varones para efectivamente adquirir un puesto de trabajo.

## 2) Acceso al empleo

Los estereotipos existentes sobre los hombres y mujeres en el trabajo constituyen un factor importante en las distintas formas de discriminación<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Para Jacobsen (1994: 310-311) la discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de

que afectan a las mujeres en América Latina. Entre los estereotipos de mayor incidencia y persistencia, resaltan aquel que sostiene que los costos asociados a la contratación femenina son superiores a los costos de la mano de obra masculina, a pesar de que sus remuneraciones son en promedio inferiores. Es muy común la idea de que las diferencias de remuneración de las mujeres respecto de los hombres surgen como resultado de la necesidad de compensar los mayores costos que las empresas deberían enfrentar para contratarlas y que se originarían en normas protectoras especiales contempladas en la legislación laboral, referidas principalmente a la maternidad y al cuidado infantil. (Ábramo, 2002).

No obstante, debe resaltarse que los costos excepcionales que pudieran asociarse a licencias por maternidad no son afrontadas por los empleadores, pues la ley establece que las prestaciones médicas y monetarias asociadas a la maternidad no son financiadas directamente por los empleadores, sino por fondos públicos (Chile), o por los sistemas de seguridad social (Argentina, Brasil, México y Uruguay) (Ábramo, 2002).

Sin embargo, el costo de los servicios de cuidado infantil – que sí recaen sobre el empleador – constituye un principal componente de los costos directos de contratación de una mujer para los empleadores de Argentina, Chile y Brasil. Aun así, se trata de costos reducidos: representan, respectivamente, 0,8%, 1.2%, y 0,3% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras (Ábramo, 2002)<sup>4</sup>.

Según lo expuesto entonces, la implementación de un sistema universal de educación inicial podría favorecer la disminución de los costos laborales femeninos, haciéndolos converger al nivel de los masculinos. Esto, a su vez, debiera implicar una merma en la brecha de salarios por género.

### 3) Acceso a empleo de calidad

No sólo se evidencia el hecho de que las mujeres que tienen a su cargo responsabilidades familiares presentan una baja participación en el mercado laboral y dificultades para conseguir un empleo, sino que al acceder al mercado laboral, buscan empleos que sean compatibles con tales obligaciones. Esos empleos resultan generalmente ser trabajos precarios, con una jornada reducida y baja remuneración (Villamizar

---

trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo.

<sup>4</sup> Directamente asociado a los costos de cuidado infantil y licencia por maternidad se halla el costo por remplazo de la mujer embarazada. El argumento en este sentido establece que durante el período de licencia, el trabajo de la futura madre será realizado por otra persona, con lo cual tienen lugar costos de sustitución. No obstante, el estudio de la OIT (2002) para Argentina, México y otros países latinoamericanos encuentran que estos costos resultan prácticamente nulos, representando para todas las economías menos del 0,1% del salario bruto de las mujeres.

García-Herreros, 2011), generando brechas salariales entre varones y mujeres. En efecto, el estudio afirma que en América Latina solo un 20% de las diferencias salariales entre varones y mujeres son atribuibles a diferencias en el nivel educativo alcanzado, otro 20% se asocia a opciones laborales disponibles para cada grupo, y el restante 60% se atribuye a cuestiones de discriminación (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992). En Argentina, esta discriminación se concentra en las mujeres con menores calificaciones y menores ingresos (Farfán y Ruiz Díaz, 2007).

Desde el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo, se determina la conjunción de por un lado, los criterios que la mujer tiene en cuenta al momento de aceptar un empleo - condicionados por las responsabilidades que asume en la organización del hogar y el cuidado de menores y ancianos -, y por otro las diversas formas de discriminación de los empleadores. El resultado de esta combinación genera formas de segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo (Arriagada, 2006).

La segmentación horizontal refiere al tipo de actividades en las cuales la tasa de participación femenina resulta particularmente alta, como servicios de cuidado, educación, salud y actividades domésticas. En general, las mujeres ocupan una gama de ocupaciones más reducida que los varones (Arriagada, 1995, 1997); estas actividades replican en un ámbito mercantil las tareas desarrolladas al interior del hogar, por lo cual, la feminización de estas actividades puede interpretarse como una forma de reforzar la discriminación producto de la división sexual del trabajo. Además, la rama de servicios personales, comunales y sociales, en la cual se concentra el empleo femenino, presenta salarios promedio inferiores al resto de la economía (Villamizar García-Herreros, 2011; Ruiz y Zurita, 2002). La mayor presencia relativa de mujeres se da en sectores de más baja productividad y de menores ganancias empresariales (Gálvez, 2001).

La segmentación vertical refiere a la baja participación de la mujer en puestos jerárquicos, que suponen mayores responsabilidades y son más estables y mejor remunerados (Abramo, 1993). Se denomina a este fenómeno “techos de cristal” para puestos de alta calificación y “pisos pegajosos” para empleos operativos. (Davison y Cooper, 1992; Powell, 1991; Segerman - Peck, 1991). Las cargas familiares, junto a la cultura organizacional, constituyen los principales factores explicativos de este tipo de segmentación Sarrió(2002).

Mientras el fenómeno de “piso pegajoso” se asocia a la mayor probabilidad de la mujer de interrumpir sus actividades laborales (por embarazo o tareas de crianza y cuidado de los/as niños/as)<sup>5</sup> (Farfán y

---

<sup>5</sup> El fenómeno pierde importancia a medida que aumenta la experiencia y antigüedad en el trabajo.

Ruiz Diaz, 2007), en el de “techo de cristal”<sup>6</sup> se vinculan hipótesis con respecto a las propias elecciones de la mujer y a los preconceptos de empleadores. Polachek (1981) considera que las mujeres eligen aquellos trabajos donde el costo de interrupción es bajo, y por ese motivo las oportunidades de promoción son menores. En cambio, Lazear y Rosen (1990), señalan que las mujeres deben tener una mayor productividad que los varones para poder ser promovidas, dado que necesitan compensar el costo que implica la existencia de una probabilidad positiva de deserción laboral. Esto implica que controlando por experiencia previa y nivel educativo la mujer tiene menores chances de ser promovida.

Otra dimensión que se contempla en este análisis refiere no ya a la situación de las mujeres asalariadas, sino a aquellas que se desempeñan como cuentapropistas. Esta categoría ocupacional resulta difícil de abordar pues a su interior presenta situaciones muy heterogéneas: puede incluir profesionales independientes – arquitecta, médica– así como vendedoras ambulantes o mujeres que desarrollan pequeños emprendimientos en el hogar. Con la intención de captar la precariedad de este segundo grupo de trabajadoras, se incluye como empleo de baja calidad el de los cuentapropistas sin calificación o con calificación técnica. Se entiende aquí que para las mujeres que no son profesionales independientes, la precariedad está dada por la ausencia de seguridad social, vacaciones, licencias por maternidad o por enfermedad y otros beneficios (Arriagada, 1997).

Otro fenómeno que toma relevancia en el caso de las mujeres es el de la subocupación<sup>7</sup>, ya que las mujeres adecúan sus ritmos de trabajo, a las necesidades y horarios de otros miembros del hogar, en particular, en los momentos de las comidas, y en función del horario escolar (Rodríguez Enriquez, 2007).

### 2.3.-Estudios empíricos

Desde el trabajo inicial de Heckman (1974), la literatura analiza el impacto del cuidado infantil sobre el acceso al mercado de trabajo de las madres principalmente a partir de estimaciones sobre el costo y la elección de las madres de acceder al mismo<sup>8</sup>.

Si bien los resultados muestran claramente que existe una relación negativa entre las dos variables (Kimmel, 1998, Mason y Kuhlthau, 1992), el rango de elasticidades que mide dicho efecto es muy amplio. Esto se debe principalmente al hecho de tomar a la educación inicial como una

---

<sup>6</sup> Este tipo de discriminación se intensifica a medida que la mujer avanza en su la carrera laboral, y se manifiesta con mayor intensidad en las mujeres calificadas y pertenecientes a estratos altos de ingreso.

<sup>7</sup> La subocupación refiere a aquellas situaciones en las cuales la persona trabaja en un empleo menos de 35 horas semanales, pero expresa su voluntad de trabajar más horas.

<sup>8</sup> Ver, entre otros: Berger y Black (1992), Gustaffson y Stafford (1992), Merkle (1993), Michalopoulos, Robins y Garfinkel (1992).



cuestión meramente privada o pública. Por ejemplo, los trabajos que consideran a la mujer como un individuo racional maximizador de beneficios, plantean a las guarderías privadas como la mejor opción para las madres. Ribar (1995), Blau y Robins (1998), Blau y Hagy (1998), y Fronstin y Wissoker (1995) se apartan de esta hipótesis y encuentran elasticidades bajas con respecto al precio.

En cuanto a los resultados sobre subsidios al cuidado de niños, se encuentra una relación positiva con el acceso de las madres al mercado de trabajo, tanto a nivel individual (Berger y Black, 1992; Gelbach, 2002) como a nivel agregado (Bainbridge, Meyers, y Waldfogel, 2000; Meyer y Rosenbaum, 2000; Cochi Ficano, Gennetian y Morris, 2006). Sin embargo, esto no quita que aquellas familias que acceden a estos servicios eliminen su dependencia de la asistencia social (Blau y Teekin, 2001).

Sin embargo, estas elasticidades varían cuando la población es dividida en grupos. En este sentido, el estado civil de la madre influirá en las elasticidades. Pero los resultados más robustos aparecen cuando se incorpora el nivel de ingreso: las madres de bajos ingresos o bajo nivel educativo aparecen como las más perjudicadas por el precio de las guarderías<sup>9</sup>.

Si bien los enfoques de la literatura difieren entre sí, existe un límite común en el análisis. Los efectos sobre las madres se basan en el acceso de las mismas al mercado de trabajo, o a la variación de sus ingresos. Sin embargo, poco dicen sobre la posibilidad de conseguir un empleo, y más aún un empleo de calidad. Tampoco se evalúa la posibilidad de ascender en su carrera laboral, dejando de lado la discriminación laboral de género correspondiente al concepto de techo de cristal.

Este trabajo propone cubrir ese vacío. Siguiendo el enfoque planteado en Panigo *et al* (2000), se pretende determinar interrelaciones entre variables clave que permitan echar luz a los efectos que una política de universalización del servicio de cuidado infantil podría generar sobre los pilares que determinan la exclusión social de los individuos en general y la discriminación laboral de género en particular: i. el acceso al mercado de trabajo, ii. el acceso al empleo, y iii. el acceso a un empleo de calidad.

### **3.- METODOLOGÍA**

#### **3.1.- Fuentes y construcción de las bases de datos**

Para evaluar el impacto de la escolarización inicial sobre las tres dimensiones de inserción laboral de la mujer se ha trabajado con la última base de microdatos disponible la Encuesta Anual de Hogares Urbanos

---

<sup>9</sup> Ver Anderson y Levine (2000), Connelly y Kimmel (1999), Blau y Hagy (1998), Ribar (1995), Tekin (2000), Blau y Tekin (2001).

(EAHU) al momento de comenzar el análisis empírico (EAHU del tercer trimestre de 2010).

El primer paso para obtener los resultados esperados consistió en el desarrollo de una base de datos apropiada para los distintos cálculos, proceso que demandó una gran cantidad de trabajo estadístico sobre la base de datos original, combinando en varias etapas, distintas operaciones sobre la base de personas que luego se incorporaban en la base de hogares y viceversa.

Inicialmente se trabajó con la base de personas para crear un identificador del hogar y poder de esta forma combinar esta base con la base de hogares. A partir de allí se utilizó la base combinada hogar-individuos para construir las variables de interés con el objetivo de :

1. Identificar con una variable dummy (que tome los valores 0 o 1) a las mujeres.
2. Identificar con una variable dummy a los siguientes grupos de menores:
  - a. niños de entre 5 y 12 años 18 años
  - b. niños de entre 5 y 12 años 18 años escolarizados
  - c. niños menores de 5 años
  - d. niños menores de 5 años escolarizados
  - e. niños menores de 5 años no escolarizados
3. Identificar con una variable dummy a las personas que actualmente se encuentran escolarizadas y que por lo tanto podrían autolimitar su entrada al mercado laboral.

A partir de estas nuevas variables creadas:

4. Se creó una segunda base de datos con las sumas por hogar de las variables identificadas en el punto 2).
5. Todas las variables creadas en esta nueva base fueron también incorporadas en la base de personas, combinando las mismas a través del código de identificación del hogar.
6. Se crearon nuevas variables realizando el cruce de las distintas variables de niños por hogar creadas en el punto 4) con la relación de parentesco del jefe, de manera a asignar los niños a los responsables del hogar.
7. Se crearon nuevas variables realizando el cruce del punto anterior con el sexo del jefe del hogar de manera a distinguir la cantidad de niños por hogar (según las distintas tipologías) que se encuentran a cargo de una mujer.

A partir de aquí se crearon las siguientes variables de control;

8. Caracterización del jefe del hogar (sexo, edad, situación conyugal, nivel de calificación, condición de migrante, condición de extranjero, situación ocupacional).
9. Se creó una dummy para identificar a los tres deciles más bajos y otra para identificar a los tres deciles más altos según el ingreso per capita familiar
10. Se creó una variable para calcular los otros ingresos del hogar restando del ingreso total familiar el ingreso del encuestado.
11. Se creó una variable dummy para identificar familias propietarias de la vivienda y del terreno
12. Se creó una variable dummy para identificar si la familia cuenta con servicio doméstico.
13. Una vez obtenidas estas variables, se creó una variable para identificar los percentiles de ingreso según el ingreso per capita familiar para excluir los outliers.
14. Se crearon las siguientes dummies regionales: CABA, Partidos del Gran Buenos Aires, NOA, NEA, Cuyo, Región Pampeana y Región Patagónica.
15. Se crearon dummies por grandes sectores de actividad.
16. Se crearon también variables dummies para identificar al individuo que trabaja en una PYME, y otra dummy para aquellos que trabajan en un establecimiento público.

Finalmente, todas las variables creadas fueron incorporadas en la base hogares-personas, combinando las mismas a través del código de identificación del hogar (reproduciendo el mismo valor de las variables del hogar para cada uno de los miembros del hogar en la base de personas).

### 3.2.- Metodología econométrica para el análisis del impacto de la escolarización inicial sobre la inserción laboral de la mujer.

Para evaluar el impacto de la escolarización inicial sobre las tres dimensiones de inserción laboral de la mujer estaremos tres modelos econométricos no lineales de tipo Probit<sup>10</sup>, en los cuales la construcción de la variable dependiente (a explicar) variará según la definición que tomemos de inserción laboral de la mujer :

- **Participación en el mercado laboral.** Esta es la situación menos restrictiva y engloba tanto a los individuos ocupados y desocupados.
- **Participación en el empleo.** Considera únicamente a los individuos ocupados.
- **Empleo de Calidad.** Esta es la dimensión más abarcativa puesto que considera todas las esferas del empleo de calidad

---

<sup>10</sup> Para mayor detalle ver Pindyck y Rubinfeld (1991).

mencionadas en la sección 2.2.3 del marco teórico. Según esta caracterización se considera que el individuo tiene un empleo de calidad se encuentra actualmente empleado, si el trabajo no es precario, si el individuo no se encuentra subocupados y si está bien pago. En forma alternativa se incorporó una dimensión suplementaria al empleo de calidad incluyendo la interacción con la antigüedad del individuo en su puesto de trabajo, identificando los casos donde supera los doce meses.

Por su parte las variables independientes (o explicativas) estarán relacionadas con la identificación de grupos históricamente vulnerables a partir de:

1. la región en donde vive la familia (con una dummy que identifica a las distintas regiones del país distinguiendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de la Provincia );
2. el subdominio en donde vive la familia (con una dummy que a los distintos subdominios relevados en la EAHU)
3. la caracterización del jefe o jefa del hogar (la edad de la persona -controlando también los efectos no lineales-, dummy para identificar jefes con educación universitaria completa, dummy para identificar si es casado y otra con la interacción con el sexo, la condición de migrante -dummy si no nació en la localidad-, la condición de extranjero).
4. la situación de escolarización (dummy para individuos que se encuentran actualmente escolarizados);
5. la estructura del hogar (cantidad de miembros, relación de parentesco con una dummy para identificar a los jefes).
6. el nivel del ingreso familiar (dummy para identificar a los tres deciles más bajos, dummy para identificar a los tres deciles más altos según el ingreso per capita familiar, control por los otros ingresos del hogar, dummy para identificar familiar propietarias de la vivienda y del terreno y finalmente dummy para identificar si la familia cuenta con servicio doméstico).
7. las variables de interacción entre el jefe o jefa del hogar con la situación de escolarización de los menores de 5 años a cargo (dummy para identificar si la jefa es mujer, dummy para identificar si los niños están escolarizados).
8. Finalmente, y sólo cuando se analiza el impacto sobre el empleo de calidad, se incorporó el sector de actividad al que pertenece el individuo (control según definición de grandes sectores de actividad, dummy para las PYMES, y dummy si trabaja en un establecimiento público).

En un modelo Probit tradicional (a diferencia del Probit multinominal o del Probit ordenado) la variable dependiente,  $y_i$ , (con el subíndice  $i$  representando a las distintas personas de la muestra) será de carácter

binario, tomando un valor de cero o uno, según se cumpla o no el evento examinado, respectivamente. En este esquema, la especificación no lineal de los modelos Probit asegurará que las probabilidades resultantes de la estimación econométrica estén restringidas a un rango de variación entre 0 y 1.

Supongamos que el vector  $x_i$  representa las características que deseamos usar para explicar la probabilidad del evento. El modelo Probit usa la forma funcional:

$$\Pr(y_i = 1|x_i) = \Phi(x_i\beta) \quad (1)$$

donde  $\Phi(\cdot)$  es la función de distribución normal estándar, de modo que  $\Phi(z)$  es la probabilidad de que una variable aleatoria distribuida normalmente con media cero y varianza uno no sea mayor a  $z$ .

Se modela la probabilidad del evento como dependiente de una combinación lineal de variables observadas,  $x_i$ , con ponderadores dados por los coeficientes  $\beta$ . La interpretación de los coeficientes de un modelo probit es similar a la interpretación de una salida de regresión realizada por mínimos cuadrados ordinarios, pero el análisis de las magnitudes de los coeficientes debe hacerse teniendo en cuenta las formas funcionales Probit. Dado que la variable dependiente es un indicador binario, los valores esperados de la variable dependiente son iguales a las probabilidades dadas arriba.

$$E(y_i|x_i) = \Pr(y_i = 1|x_i) = \Phi(x_i\beta) \quad (2)$$

Luego, diferenciando respecto a la  $j$ -ésima variable explicativa  $x_{ij}$ , se llega a que:

$$\frac{\partial E(y_i|x_i)}{\partial x_{ij}} = \Phi'(x_i\beta)\beta_j \quad (3)$$

Cuando los coeficientes  $\beta_j$  están ponderados por los factores no lineales apropiados, miden el cambio en el valor esperado (probabilidad) en respuesta a cambios en  $x_{ij}$  (es decir, las probabilidades marginales). Valores positivos de  $\beta_j$  implican que un aumento en  $x_{ij}$  producirá un aumento en la probabilidad de respuesta; valores negativos implican lo contrario.

Finalmente, cabe destacar que la estimación de los coeficientes de los modelos Probit se lleva a cabo maximizando la función de verosimilitud. El análisis de los coeficientes se complementará a su vez con la estimación de las probabilidades marginales de inserción laboral (midiendo las tres

dimensiones) según la interacción de variables de género y de escolarización de los niños.

#### 4.- EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA ESCOLARIZACIÓN TEMPRANA

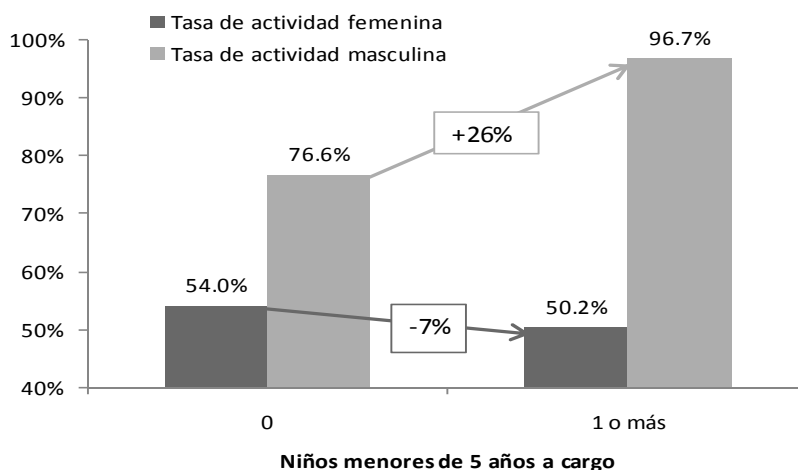
Esta sección presenta los resultados de las estimaciones econométricas realizadas en concordancia con la metodología descripta. Se pretende evaluar el impacto de la escolarización temprana de los/as niños/as sobre los tres pilares de inclusión social vinculados a la inserción laboral de las mujeres: tasa de actividad, ocupación y empleo de calidad.

##### 4.1.- Impacto de la escolarización temprana en la tasa de actividad de las mujeres

La presencia de niños menores a cargo de padres de sexo masculino implica un incremento en la tasa de actividad en 20pp, mientras que para las mujeres se evidencia una caída de 4pp. Este resultado se vincula con el rol de varón-proveedor: el crecimiento del tamaño familiar obliga al varón a participar del mercado de trabajo.

Resulta evidente que la presencia de niños a cargo no modifica la relación entre las tasas de actividad de ambos sexos, sino que profundiza una brecha de género ya importante en 24pp (ver gráfico 12).

**Gráfico 12.- Tasa de actividad y niños menores de 5 años a cargo, según sexo del jefe de hogar o cónyuge. Total país (en proporción de la población de entre 15 y 65 años)**

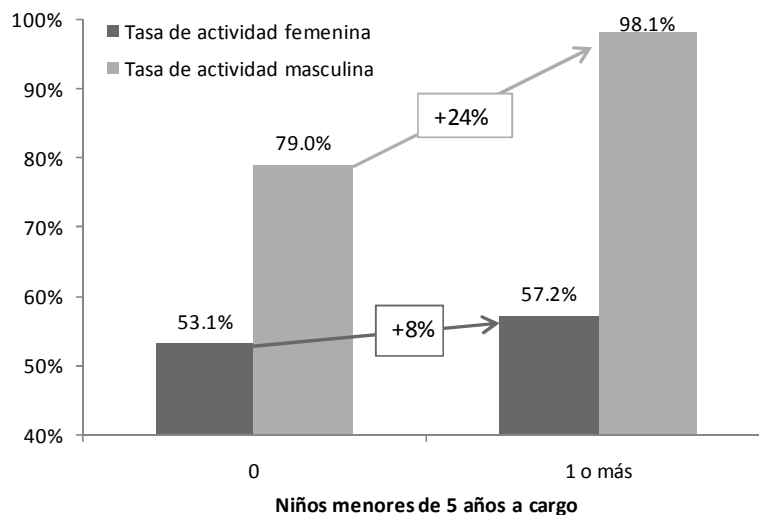


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EAHU del INDEC, 2010.

Cuando los menores de 5 años a cargo están escolarizados, se revierte el fenómeno para las mujeres y se incrementa su tasa de participación en 4,1 p.p. La variación de la tasa de actividad de los hombres muestra que la misma no depende tanto del nivel de escolarización de los niños como de su simple presencia. El efecto de la escolarización de los menores repercute entonces directamente en la tasa de actividad de la mujer (ver gráfico 13).



**Gráfico 13- Tasa de actividad y niños menores de 5 años escolarizados a cargo, según sexo del jefe de hogar o cónyuge. Total país (en proporción de la población de entre 15 y 65 años)**

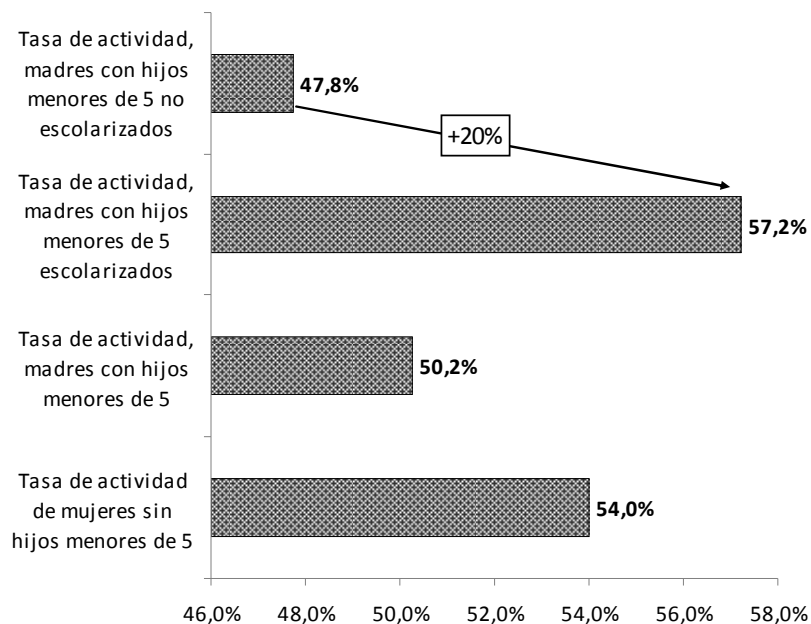


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EAHU del INDEC, 2010.

La tasa de actividad de las mujeres resulta menor toda vez que tienen a su cargo niños menores de 5 años. Pero al introducir la variable escolaridad de los niños al análisis, se observa que si los mismos se encuentran escolarizados tiene lugar una mejora en la participación de las mujeres que alcanza los 10pp, llegando incluso a superar la tasa de actividad de las mujeres sin hijos menores de 5 años (ver gráfico 14).



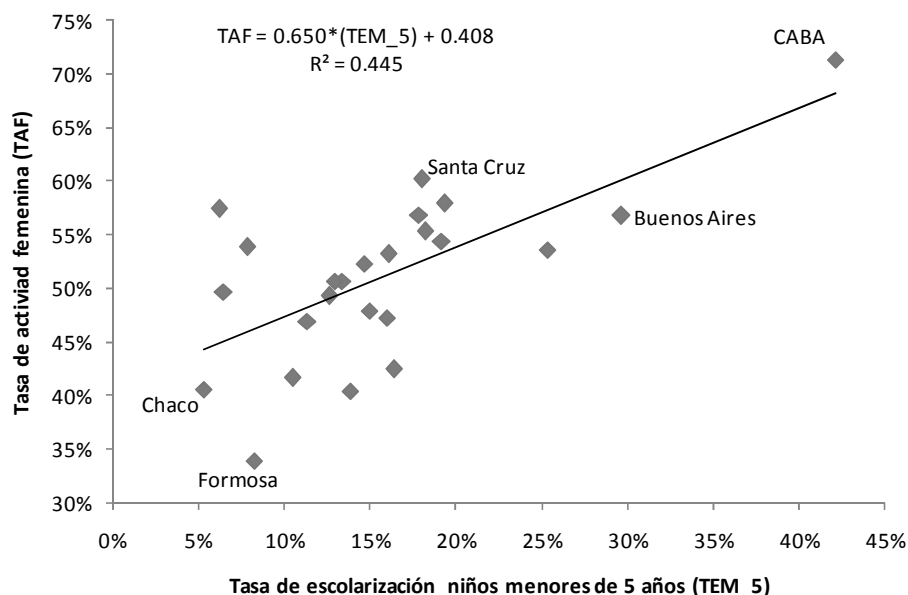
**Gráfico 14.- Tasa de actividad femenina según la tenencia de niños de 5 años a cargo y la condición de escolaridad de los mismos. Total país (en proporción de la población de entre 15 y 65 años)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EAHU del INDEC, 2010.

En cuanto al análisis por provincia, se muestra que las provincias con mayor tasa de escolarización de menores de 5 años muestran también mayor la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que refuerza el efecto de la escolarización temprana en la tasa de actividad femenina (ver Gráfico 15).

**Gráfico 15.-Correlación entre tasa de escolarización de niños menores de 5 años y la tasa de actividad femenina a partir de datos agrupados a nivel provincia.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EAHU del INDEC, 2010.

El Cuadro 1 expone los resultados del análisis econométrico. Se presentan los coeficientes estimados para las variables explicativas (columna 1) y los efectos marginales que cada una de estas variables tiene sobre la probabilidad de participar de la PEA (columna 2). En el primer caso, solo resulta relevante para el análisis el signo del coeficiente y su significatividad, ya que la magnitud del efecto está dada por el efecto marginal.

**Cuadro 1: Resultado de las estimaciones econométricas de los modelos de probabilidad de participación en la PEA**

VARIABLES	(1) Coeficientes	(2) Efectos marginales
Mujer	-0.651796***	-0.225543***
Edad	0.187952***	0.066279***
Edad al Cuadrado	-0.002473***	-0.000872***
Escolarización de la persona	-0.933142***	-0.352026***
Menores de 5 años a cargo	0.324500***	0.114431***
Menores de 5 años a cargo escolarizados	-0.076102	-0.026836
Mujer con menores de 5 años a cargo	-0.639484***	-0.225506***
Mujer con menores de 5 años a cargo escolarizados	0.201746**	0.071143**
Casado	0.069531***	0.024361***
Mujer y Casada	-0.410403***	-0.152551***
Jefe	0.345545***	0.118365***
Nivel de Educación Bajo	-0.232876***	-0.081304***
Nivel de Educación Superior	0.463001***	0.146219***
Extranjero	0.128541***	0.043889***
Migrante	-0.033929***	-0.011992***
Propietario de la vivienda y del terreno	-0.032209**	-0.011320**
Servicio Doméstico	0.269969***	0.088393***
Cantidad del miembros del hogar	0.162888***	0.057440***
Cantidad del miembros del hogar al cuadrado	-0.005863***	-0.002068***
Estrato Bajo	-0.580485***	-0.210046***
Estrato Alto	0.707894***	0.221616***
Otros Ingresos del Hogar	-0.000135***	-0.000048***
Constante	-2.011324***	
Observaciones	76,892	76,892

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

Notas: las características específicas del modelo econométrico se describen en la sección 3. En esta tabla no se muestran los coeficientes de las variables de subdominio.

\* Coeficiente significativo al 10%

\*\* Coeficiente significativo al 5%.

\*\*\* Coeficiente significativo al 1%.

Del análisis de las características individuales se desprende que la probabilidad de inserción en el mercado de trabajo para el sexo femenino resulta 22pp más baja que la del sexo masculino, independientemente de sus cualificaciones u otras variables. Además, se observa que un año adicional a partir de los 39 años de edad implica una reducción en la probabilidad de acceso al mercado laboral.

En relación a la escolarización, el hecho de asistir a un establecimiento reduce la probabilidad de participar en la PEA. Sin embargo, quienes cuentan con nivel educativo superior incrementan su probabilidad de participar en el mercado laboral en 14.62pp respecto a quienes tienen un nivel educativo medio, acentuándose este resultado si se los compara con los individuos de bajo nivel educativo.

La pertenencia al estrato bajo de ingresos determina una caída en la probabilidad de inserción al mercado de trabajo de 21pp, mientras que la

pertenencia a un estrato de ingresos alto la eleva en 22pp. Este resultado da cuenta de un mecanismo de reproducción de la pobreza, dado que aquellas personas que más pueden necesitar un ingreso ven obstaculizada su entrada al mercado laboral, principal ámbito en el cual conseguirlo. La participación en la PEA está determinada también por la disponibilidad de otros ingresos y la necesidad (o no) de cubrir ciertos gastos. En este sentido, ser propietario de la vivienda y el terreno en que la familia habita disminuye la probabilidad de acceso al mercado laboral. De igual forma, las fuentes de ingreso distintas al salario determinan una disminución en la probabilidad de entrar en la PEA.

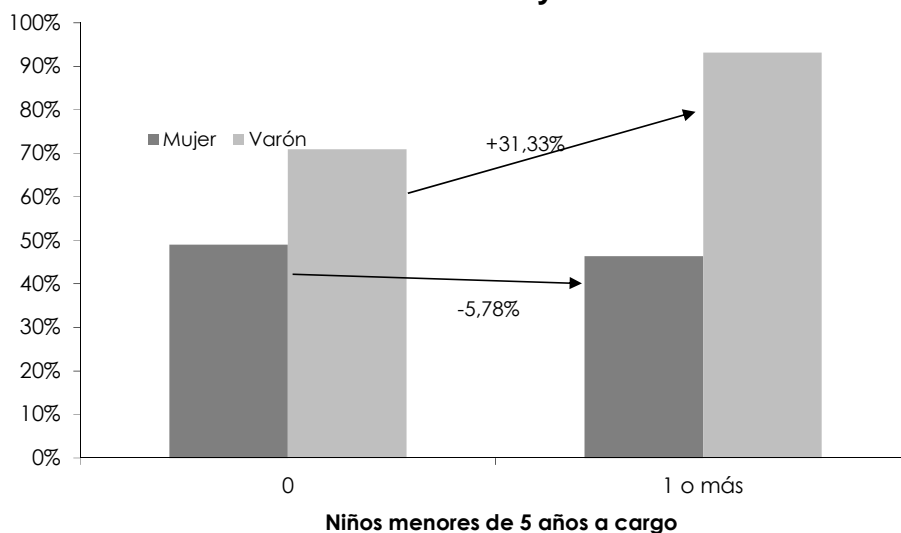
En cuanto a la influencia de la organización del hogar en la probabilidad de inserción en el mercado de trabajo, el estado civil determina para el sexo masculino una probabilidad 2,4pp más alta de participar en la PEA siempre que el individuo se encuentre casado. Para las mujeres, el hecho de estar casada reduce sus chances en un 15,21pp. Este resultado se corresponde con una división sexual del trabajo tal que el varón asume el rol de proveedor y la mujer de cuidar del hogar; y de allí que mientras para el primero el matrimonio aumenta sus chances de insertarse en el mercado laboral, para la segunda las reduce.

Finalmente, en cuanto al impacto de miembros del hogar, un incremento de la cantidad de miembros en el hogar aumenta las chances de participar en la PEA, pero este efecto va decreciendo a medida que la familia crece. La presencia de menores de 5 años en el hogar aumenta las probabilidades de insertarse en el mercado laboral para el varón en 11,44pp, mientras que para la mujer genera el efecto contrario, reduciendo sus chances en 11,11pp. Sin embargo, si los menores están escolarizados, esa reducción es sustancialmente menor: -3,99pp. De lo anterior se deduce que: i. la presencia de menores reduce la tasa de actividad de la mujer y a la vez ii. tal reducción es menos acentuada si los menores están escolarizados.

#### 4.2.- Impacto de la escolarización sobre el empleo de las mujeres

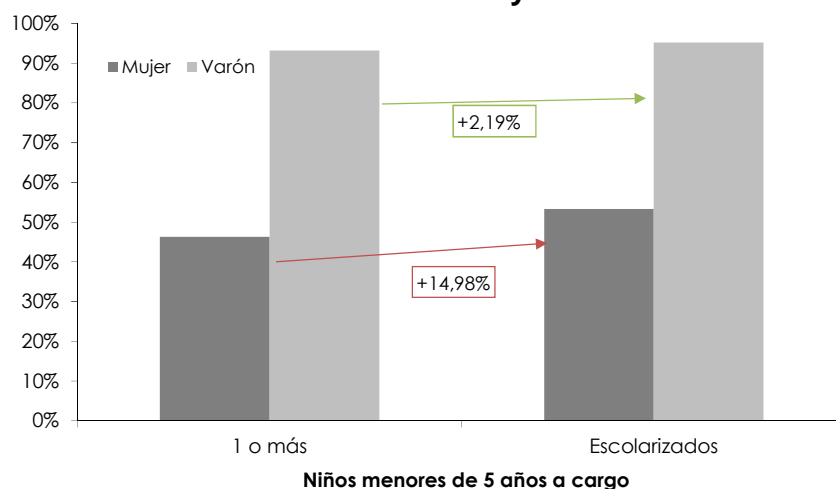
Cuando se analiza el impacto de la escolarización sobre el empleo de las mujeres se encuentran resultados similares. El hecho de tener niños a cargo incrementa la tasa de empleo de los hombres en pp, mientras que para las mujeres cae pp. La presencia de niños a cargo tampoco modifica la relación entre las tasas de empleo de ambos sexos, sino que también la profundiza (ver gráfico 16).

**Gráfico 16.- Tasa de empleo y niños menores de 5 años a cargo, según sexo del jefe de hogar o cónyuge. Total hogares urbanos 2010 -Población entre 15 y 65 años**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

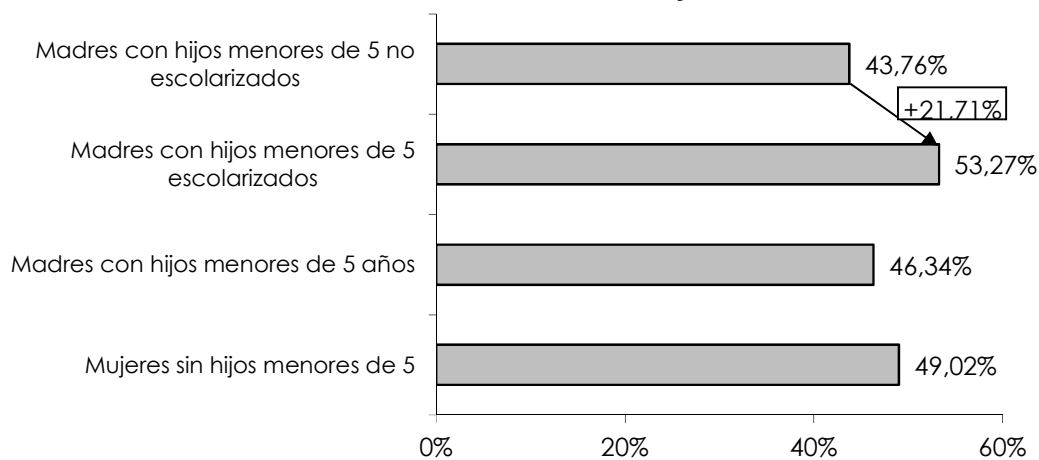
**Gráfico 17.- Tasa de empleo y niños menores de 5 años a cargo, según sexo del jefe de hogar o cónyuge. Total hogares urbanos 2010 - Población entre 15 y 65 años**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

Desde el momento en que tienen niños menores de 5 años a cargo, la tasa de empleo de las mujeres se reduce. Sin embargo, aquellas madres cuyos hijos están escolarizados ven incrementar su participación en 9,51pp. De los cuatro grupos analizados, las mujeres con niños menores de 5 años no escolarizados exhiben la menor tasa de participación (ver Gráficos 17 y 18).

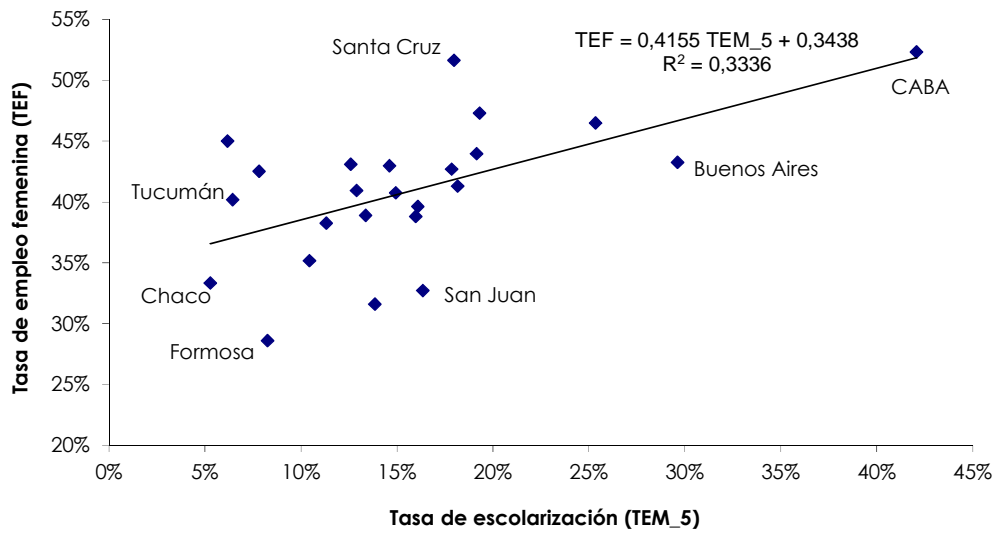
**Gráfico 18.- Tasa de empleo femenina según la tenencia de niños de 5 años y la condición de escolaridad de los mismos. Total hogares urbanos - Población entre 15 y 65 años**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

El análisis por provincia muestra aquí también una correlación positiva entre la tasa de escolarización de menores de 5 años y la tasa de empleo femenina. Aquellas provincias que exhiben mayor tasa de escolarización de menores de 5 años muestran también mayor la tasa de empleo de la mujeres, lo que refuerza el efecto de la escolarización temprana en la tasa de empleo femenina (ver Gráfico 19).

**Gráfico 19.- Correlación entre la tasa de escolarización de menores de 5 años y tasa de empleo femenina por provincia**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

El Cuadro 2 expone los resultados del análisis econométrico que evalúa la probabilidad de estar ocupado. La columna (1) presenta los coeficientes estimados para las variables explicativas y la columna (2) los efectos marginales que cada una de estas variables tiene sobre la probabilidad de estar ocupado.

**Cuadro 2.- Resultado de las estimaciones econométricas de los modelos de probabilidad de estar ocupado**

VARIABLES	(1) Coeficientes	(2) Efectos marginales
Mujer	-0.549706***	-0.206111***
Edad	0.181528***	0.069046***
Edad al Cuadrado	-0.002347***	-0.000893***
Escolarización de la persona	-0.803126***	-0.311453***
Menores de 5 años a cargo	0.199326***	0.075816***
Menores de 5 años a cargo escolarizados	-0.013234	-0.005034
Mujer con menores de 5 años a cargo	-0.465684***	-0.177128***
Mujer con menores de 5 años a cargo escolarizados	0.148310*	0.056411*
Casado	0.109437***	0.041346***
Mujer y Casada	-0.362043***	-0.141167***
Jefe	0.370695***	0.137849***
Nivel de Educación Bajo	-0.180242***	-0.068199***
Nivel de Educación Superior	0.442636***	0.156335***
Extranjero	0.100872***	0.037755***
Migrante	-0.022077*	-0.008405*
Propietario de la vivienda y del terreno	-0.036145***	-0.013716***
Servicio Doméstico	0.326028***	0.116359***
Cantidad del miembros del hogar	0.199403***	0.075845***
Cantidad del miembros del hogar al cuadrado	-0.007402***	-0.002815***
Estrato Bajo	-0.731387***	-0.279697***
Estrato Alto	0.798079***	0.273437***
Otros Ingresos del Hogar	-0.000149***	-0.000057***
Constante	-2.301674***	
Observaciones	76,892	76,892

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

Notas: las características específicas del modelo econométrico se describen en la sección 3. En esta tabla no se muestran los coeficientes de las variables de subdominio.

\* Coeficiente significativo al 10%

\*\* Coeficiente significativo al 5%.

\*\*\* Coeficiente significativo al 1%.

Respecto a las variables vinculadas a las características individuales de una persona, género, edad, nivel educativo alcanzado, asistencia a un establecimiento educativo, nacionalidad y condición de migrante actúan en el mismo sentido que en el caso de la probabilidad de pertenecer a la PEA. Es decir, que el ser mujer disminuye la probabilidad de obtención de empleo en 20 pp; un año adicional de edad implica un aumento en la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo, pero con cada año ese efecto positivo decrece al punto en que para una edad determinada, se vuelve negativo.

La escolarización y el nivel educativo alcanzado determinan efectos esperables en la probabilidad de conseguir empleo, denotando que el estudiar se presenta como el costo de oportunidad directo del trabajo y que la acumulación de capital humano implica mayores posibilidades en cuanto a la obtención de empleo.



Continuando con el esquema planteado para el primer pilar de exclusión social, se utilizan distintas variables para medir el efecto que genera la situación económica de la familia a la que pertenece el individuo.

Respecto al estrato económico, se refuerza la idea de perpetuación de la pobreza. Así, los resultados muestran la persistencia de círculos viciosos dado que las personas provenientes de hogares de bajos ingresos tienen menores chances de acceder al empleo. Pero además, las brechas de probabilidades entre los distintos estratos se amplían: las personas de estrato bajo ven reducidas sus chances en 27,96pp respecto de las personas provenientes de hogares de estrato medio; mientras que las chances del estrato alto son más elevadas respecto al mismo estrato en 27,34 pp. Este resultado no implica que quienes provienen de hogares pobres no trabajen, pero sí que tienen mayores dificultades para acceder al empleo y conservarlo sin intermitencias.

Si la persona es propietaria de la vivienda y el terreno que habita, la probabilidad de estar ocupada es menor. En el mismo sentido actúa el hecho de disponer de otras fuentes de ingreso, distintas del salario.

En relación a la composición del hogar, los varones casados tienen una probabilidad 4,1 pp. más elevada de estar ocupados que los varones solteros, mientras que para las mujeres estar casada reduce sus la probabilidad de obtención de empleo en 10 pp. Además, ocupar el rol de jefe de hogar se corresponde con personas cuyas chances de acceder a un puesto de trabajo resultan alrededor de 14 pp. más elevadas. Las variables cantidad de miembros del hogar y cantidad de miembros del hogar al cuadrado determinan que la presencia de un individuo adicional en el hogar aumenta la probabilidad de que la persona esté ocupada, pero este efecto va decreciendo a medida que la familia crece. Es de destacar que la presencia de menores de 5 años en el hogar aumenta las probabilidades de conseguir empleo para el varón en 7,58 pp. mientras que para la mujer genera el efecto contrario, reduciendo sus chances en 10,13pp.

Las variables señaladas afectan la probabilidad de estar ocupado en el mismo sentido que afectan la probabilidad de participar en la PEA. Sin embargo, la brecha de género resulta menos marcada en el primer caso. La inserción de las mujeres al mercado laboral aparece entonces como un objetivo más difícil de alcanzar

No obstante lo anterior, la escolaridad de los menores genera aquí un efecto menor para achicar la brecha de género: si los menores están escolarizados, la probabilidad de estar ocupado se reduce sólo de 4.49 pp.

#### 4.3.- Impacto de la escolarización temprana sobre el empleo de calidad de las mujeres

El Cuadro 3 expone los resultados del análisis econométrico que evalúa la probabilidad de estar ocupado en un empleo de calidad. La columna (1) presenta los coeficientes estimados para las variables explicativas y la columna (2) los efectos marginales que cada una de estas variables tiene sobre la probabilidad de estar ocupado en un empleo de calidad.

**Cuadro 3: Resultado de las estimaciones econométricas de los modelos de probabilidad de obtener un empleo de calidad**

VARIABLES	(1) Coeficientes	(2) Efectos marginales
Mujer	-0.049312***	-0.010891***
Edad	0.134019***	0.029571***
Edad al Cuadrado	-0.001614***	-0.000356***
Escolarización de la persona	-0.244732***	-0.049630***
Menores de 5 años a cargo	0.084940**	0.018741***
Menores de 5 años a cargo escolarizados	0.028463**	0.006280**
Mujer con menores de 5 años a cargo	-0.078842**	-0.017396**
Mujer con menores de 5 años a cargo escolarizados	0.048004*	0.010592**
Casado	0.156391**	0.035576***
Mujer y Casada	-0.208696**	-0.042601***
Jefe	0.340725**	0.079185***
Nivel de Educación Bajo	-0.424706**	-0.096860***
Nivel de Educación Superior	0.541348**	0.146449***
Extranjero	-0.198903**	-0.039500***
Migrante	-0.038714**	-0.008492***
Propietario de la vivienda y del terreno	-0.004151**	-0.000917
Servicio Doméstico	0.344228**	0.089546***
Cantidad del miembros del hogar	0.424791**	0.093728***
Cantidad del miembros del hogar al cuadrado	-0.018523***	-0.004087***
Estrato Bajo	-0.580485**	-0.210046***
Estrato Alto	1.272465**	0.369717***
Otros Ingresos del Hogar	-0.000172***	-0.000038***
Constante	-3.906811*	
Observaciones	77005	77005

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

Notas: las características específicas del modelo econométrico se describen en la sección 3. En esta tabla no se muestran los coeficientes de las variables de subdominio.

\* Coeficiente significativo al 10%

\*\* Coeficiente significativo al 5%.

\*\*\* Coeficiente significativo al 1%.

Las variables vinculadas a las características individuales de una persona, género, edad, nivel educativo alcanzado, asistencia a un establecimiento educativo, nacionalidad y condición de migrante actúan en el mismo sentido que en las dos estimaciones ya presentadas. El hecho de ser mujer disminuye la probabilidad de obtención de empleo de calidad en 1 pp respecto a los varones. Es notable que la discriminación de género aquí parece disiparse. Un año adicional de edad implica tiene un efecto

positivo sobre la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo, pero ese efecto es decreciente.

En cuanto a la organización familiar, el estar casado incrementa la probabilidad de obtener un empleo de calidad en 3 pp, pero para la mujer tal estado civil reduce su probabilidad en 1 pp. Ser jefe o jefa de hogar aumenta considerablemente la probabilidad de obtener un empleo de calidad (7.9 pp). El hecho de tener hijos menores de 5 años a cargo aumenta la probabilidad de empleo de calidad de los varones en 1.8 pp, mientras que para las mujeres el efecto es disminuir tal probabilidad en 0.1 pp. La escolarización de los niños resulta no significativa. Probablemente eso se deba a que quienes están ocupados, sea en un empleo de calidad o no, ya han resuelto el problema del cuidado de los niños; por lo cual, esta variable afecta la inserción en el mercado de trabajo, en menor grado la inserción en la ocupación y ya no tiene efecto sobre la inserción en un empleo de calidad.

Aquellas variables que dan cuenta de la situación económica del hogar muestran que existe cierto círculo vicioso de la pobreza: aquellas personas provenientes de hogares de estratos bajos tienen menor probabilidad de obtener un empleo de calidad que permita romper tal círculo (-23,48 pp respecto a los hogares de estrato medio). Quienes tienen mayores chances de obtener empleos de calidad son las personas provenientes de hogares de empleo alto (36.9 pp respecto a quienes provienen de estratos medios). Nótese que estas variables son las que muestran efectos marginales más altos, indicando que el acceso a un empleo de calidad está fuertemente condicionado por el origen social de la persona. Esta estimación incluye controles por nivel educativo, por lo cual estas diferencias de origen social no son explicadas por las oportunidades diferenciales en el acceso al sistema educativo (sí, quizás, respecto a su calidad) sino por otros aspectos, como puede ser la red de contactos familiares o ciertas formas de discriminación vinculadas al barrio de origen por ejemplo.

## **5.- CONCLUSIONES**

Desde 2003 Argentina vive una etapa de crecimiento con inclusión social, donde se han implementado políticas para la inclusión de los niños y de las mujeres. Sin embargo, persisten desigualdades tanto en la tasa de escolaridad por región, por quintil, y que es persistente en el tiempo, como en la discriminación laboral de género.

Con los datos disponibles, en el presente documento se ha desarrollado un análisis del impacto de la presencia de niños en el hogar sobre 3 dimensiones de exclusión social de la mujer: el acceso al mercado de trabajo, el acceso al empleo, y el acceso a un empleo de calidad. La evidencia aquí presentada muestra que la presencia de menores de 5

años reduce la tasa de actividad, la tasa de empleo, y el empleo de calidad en las mujeres.

Como primer resultado que antecede a las dimensiones de análisis más relevantes ha de destacarse que la presencia de menores de 5 años en el hogar impacta de manera opuesta en las tasas de actividad y de empleo de los hombres y las mujeres. Si bien la brecha se atenúa cuando el niño accede a cierta escolarización, las tasas de actividad y de empleo de los hombres aumentan considerablemente, y las de las mujeres se reducen. Es decir, se refuerza un aspecto principal de la discriminación de género que proviene del hogar: el trabajo es considerado una obligación para el hombre y una opción para la mujer, siendo el salario de éste la base del sustento familiar.

Una mujer casada tiene mayor probabilidad de acceder al mercado laboral y obtener un empleo que una mujer soltera. Del mismo modo, cuanto mayor es el nivel de escolarización y de estrato social, dicha probabilidad se reduce. Por lo tanto, quienes menos probabilidades tienen de acceder al mercado laboral y obtener un empleo son las mujeres solteras de estrato bajo y bajo nivel educativo con niños menores de 5 años no escolarizados a cargo.

Los resultados correspondientes al acceso a un empleo de calidad difieren de los análisis previos. Algunas de las variables que resultan relevantes para explicar el acceso al mercado de trabajo y al empleo, no lo son para explicar la probabilidad de que el empleo obtenido sea de calidad. La reducción de la probabilidad de acceder a un empleo de calidad es abrupta ante la presencia de niños menores de 5 años, y aún mayor cuando los mismo no se encuentran escolarizados. Este resultado probablemente esté vinculado por un lado, a la intermitencia de la inserción laboral de la mujer durante los años de crianza de sus hijos, y por otro, a la percepción de los empleadores sobre su desempeño. Desde el punto de vista de los empleadores, contratar a una mujer implica un costo mayor ya que se espera que sea ella quien se ausente de su trabajo ante cualquier inconveniente con sus hijos.

En definitiva, los resultados aquí expuestos muestran que la escolarización de los menores de 5 años redundo no solo en beneficios para el niño, sino también para sus madres. La posibilidad de buscar un empleo, conseguirlo y tener un ingreso propio, o bien, destinar el tiempo necesario para reinsertarse en el sistema educativo, contribuye no solo a combatir las inequidades de género, sino también la pobreza, ya que son justamente las mujeres de los hogares más vulnerables quienes más dificultades encuentran para dedicar tiempo a su inserción laboral o educativa.

Si bien tanto en Argentina como en otros países de la región, la provisión pública de servicios de jardines maternales es una deuda pendiente, se

ha avanzado en este sentido. La necesidad de extender el sistema educativo público es un tema ya en discusión en distintos países y para el cual se han ofrecido ya algunas soluciones. En este sentido, un sistema de provisión pública redundará en beneficios para toda la familia, ofreciendo un lugar seguro para los menores y permitiendo a la mujer disponer de mayor tiempo para trabajar o estudiar.

## REFERENCIAS

- Abramo, L. (1993)** "Reconversión productiva, cambio tecnológico y empleo femenino en América Latina". Seminario latinoamericano sobre las repercusiones de la reconversión productiva y el cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer en América Latina. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo/Servicio Nacional de la Mujer (OIT/SERNAM).
- Abramo, L. y R. Todaro (2002)**. "Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina" Organización Internacional del Trabajo 2002.
- Abramo, L. (2006)**. "Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: Mitos y realidad." Retrieved November 20, 2006
- Aguirre, R., C. García Sainz y C. Carrasco (2005)** "El tiempo, los tiempos. Una vara de desigualdad" Serie Mujer y Desarrollo N° 65. CEPAL.
- Arriagada (1995)** "La equidad en la educación y el trabajo: algunas especificidades de género" en Durston, J., O. Larrañaga e I. Arriagada. Educación secundaria y oportunidades de empleo e ingreso en Chile. Documento de Trabajo Serie Políticas sociales N° 10. Diciembre 1995. CEPAL.
- Arriagada, I. (1997)** Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. Serie Mujer y Desarrollo N° 21. Agosto 2007, CEPAL.
- Arriagada, I. (2006)** "Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género" en Revista de la CEPAL No 85, abril 2006, CEPAL.
- Barrancos, D. (2010)** "Mujeres en la Argentina: un balance frente al Bicentenario", MTEySS, Revista de Trabajo N°8.
- Berlinski, S., Galiani, S. (2005)** "The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment". The Institute for Fiscal Studies, WP04/30.
- Blau, D., Robins, P. (1989)**: Fertility, Employment and Child-Care Costs, Demography Vol. 26/2, pp. 287-299.
- Blau, D., Tekin, E. (2003)** "The determinants and consequences of child care subsidies for single mothers", NBER Working Paper 9665.
- Blau, D., Tekin, E. (2001)** "The Determinants and Consequences of Child Care Subsidy Receipt by Low-Income Families", Department of Economics University of North Carolina.
- Blinder, A. (1973)** "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables." Journal of Human Resources.
- Carlson, B. (2002)** "Educación del mercado de trabajo en América Latina frente a la globalización" Revista CEPAL No 77, Agosto 2002, CEPAL.
- Cigno, A, Rosati, F. (1996)** "Jointly determined saving and fertility behavior: theory and estimates for Germany, Italy, UK and USA". European Economic Review 40, 1561-89.
- Cigno, A., Casolaro, L., Rosati, F. (2003)** "The impact of social security on saving and fertility in Germany". FinanzArchive 59, 189-211.
- Choné, P., Le Blanc, D., Robert-Bobée, I. (2002)** "Offre de travail féminine et garde des jeunes enfants" Economie et Prévision, n°162

- Corre, T (2008)** "Achieving gender equity in the labor market: Successes and failures of social policies in democratic Chile" University of Texas.
- Connelly et al. (2003)** "The Effect of Child Care Costs on the Employment and Welfare Reciprocity of Single Mothers", Southern Economic Journal.
- Davison M. y C. Cooper (1992)** *Shattering the glass ceiling: the woman manager*. Londres: Paul Chapman Publishing.
- De Oliveira, O. y M. Ariza (2000)** "Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos". Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México. FCE
- Dewan, S. y P. Peek (2007)** "Beyond the employment/unemployment dichotomy: measuring the quality of employment in low income countries". Working Paper No 83. ILO.
- Doeringer y Piore, (1988)** "Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective" European Sociological Review.
- EAH, Encuesta de Uso del Tiempo (2005)** Departamento de Estadísticas y Censos, Ministerio de Hacienda de la Ciudad de Buenos Aires.
- Farfán, M. G. y M. F. Ruiz Díaz (2007)** Discriminación salarial en la Argentina: un análisis distributivo. Documento de Trabajo N° 60. Noviembre 2007. CEDLAS.
- Fronstin, P., Wissoker, D. (1995)** "The effects of the availability of low-cost child care on the labor-supply of low-income women". Working Paper. Washington, D.C.: Urban Institute, January
- García, L. (1999)** "Ser jefe y pobre... Otra pesada tarea para las mujeres" Universidad Nacional de Luján.
- Guillot, O. (1996)** Activité féminine et garde des jeunes enfants : une analyse micro-économétrique. In: Économie & prévision. Numéro 122., Les politiques familiales. pp. 83-94.
- Guillot, O. et al (2008)** "Choix d'activité des mères et garde des jeunes enfants : une comparaison entre les pays de l'Europe des Quinze à partir des données de l'ECHP", Document de Travail n°3, BETA.
- Gustafsson S., Stafford F. (1992)** "Child Care Subsidies and Labor Supply in Sweden", Journal of Human Resources, vol. 27, n° 1, pp. 204-230.
- Heckman, J. (1974)** "Effects of Child-Care Programs on Women's Work Effort", NBER.
- Heckman, J. (1979)** "Sample Selection Bias as a Specification Error", Econometrica, vol. 47, n°1, pp.153-161.
- Hotz, V. y R. Miller (1998)** "An empirical analysis of life cycle fertility and female labor supply" en Econometrica vol 56, No 1, enero 1988.
- Kimmel, J. (1998)** "Child care costs as a barrier to employment for single and married mothers", The Review of Economics and Statistics.
- Kimmel, J. (1992)** "Child Care and the Employment Behavior of Single and Married Mothers". Upjohn Institute Working Paper No.93-14. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

**Kisilevsky, M.(2007)** “El nivel inicial en la última década: desafíos para la universalización” *Temas de Educación, Boletín DINIECE Año 2 - N° 2*.

**Lazear, E. y S. Rosen (1990)** “Male-Female Wage Differentials in Job Ladders”, *Journal of Labor Economics* N° 8.

**Leibowitz A., Klerman J.A., Waite L.J. (1992).** "Employment of New Mothers and Child Care Choice. Differences by Children's Age", *Journal of Human Resources*, vol. 27, n°1, pp. 112-133.

**Leibowitz A., Waite, L., Witsberger, C. (1988)** "Child Care for Preschoolers : Differences by Child's Age", *Demography*, vol. 25, n°2, pp. 205-220.

**Magnuson, K, M. Meyers, C. Ruhm y J. Waldfogel(2004)** “Inequality in Preschool Education and School Readiness”, *American Educational Research Journal*, vol. 41(1), primavera 2004, pp. 115-157.

**Mason, K., Kuhlthau, K. (1991).** Determinants of child care ideals among mothers of preschool-aged children, *Journal of Marriage and the Family* 51: 593–603.

**Mason, K., Oppenheim, Kuhlthau (1992).** The perceived impact of child care costs on women’s labor supply, *Demography* 29: 523–543.

**Monroy, E. (2008)** “Equidad de género en el Mercado laboral: Nicaragua” Serie Cuadernos de Género para Nicaragua, Banco Mundial – Banco Interamericano de Desarrollo.

**Neffa et al., (2010)** “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009”, CEIL-PIETTE, Empleo, desempleo & políticas de empleo N°3.

**Oaxaca, R (1973)** “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets,” *International Economic Review*.

**OIT (1998)** Tesauro OIT: terminología del trabajo, el empleo y la formación. 5ta edición, OIT, Ginebra

**Panigo , D., Lorenzetti, A. (2000)** “Exclusión social en Argentina”. *Revista Herramienta* N°12.

**Panigo, D., Neffa, J. (2009)** “El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo”. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

**Panigo , D. et al (2010)** “El impacto de la Asignación Universal por Hijo en Argentina”. CEIL.

**Polacheck, S. (1981)** “Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure”, *Review of Economics and Statistics*, 62.

**Powell, G. (1991)** *Women and men in management*. California: Sage.

**Polachek, S. (1981)** "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure," *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 63(1), February, pp. 60-69.

**Ribar D. (1995)** “A Structural Model of Child Care and the Labor Supply of Married Women”. *Journal of Labor Economics* Vol. 13, No. 3, pp. 558-597

**Rodgers, G. (1989)** “Precarious work in Western Europe: The state of the debate”, en Rodgers, G. y J. Rodgers (eds.) *Precarious jobs in labour market regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, ILO.



- Rodríguez Enríquez, C (2007)** “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay” Serie Mujer y Desarrollo, 90. CEPAL.
- Ruiz, G. y C. Zurita (1999)**, “Roles de género en el mercado de trabajo” Revista Trabajo y Sociedad, Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. Universidad Nacional de Santiago del Estero
- Ruiz, G. y C. Zurita (2002)** “Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas” Trabajo y Sociedad, vol. III (4), marzo-abril de 2002, Santiago del Estero, Argentina.
- Salvador, S. (2007)** “Estudio comparativo de la ‘economía del cuidado’ en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay” Red Internacional de Género y Comercio. Capítulo Latinoamericano.
- Sarrió, M. (2002)** *La psicología de género a través del techo de cristal*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia.
- Sautú, R. (2000)** “Marketización y feminización del mercado de trabajo en Buenos Aires: perspectivas macro y microsociales” Estudios demográficos y urbanos. Vol. 15. No 1(43), enero-abril 2000.
- Segerman-Peck, L. M.(1991)** *Networking and mentoring. A woman’s guide*. Londres: Judy Piatkus Ltm.
- Selamé S., T (2004)** “Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo” Organización Internacional del Trabajo para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Tekin, E, (2007)**. “Single Mothers Working At Night: Standard Work and Child care Subsidies”, Economic Inquiry, Vol. 45, No. 2, pp. 233-250.
- Tuñón, I. (2010)** “Determinantes de las oportunidades de crianza y socialización en la niñez y en la adolescencia”. Observatorio de la Deuda Social Argentina.
- Tzannatos, Z. (1999)** “Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hunt and Public Policy Matters”. World Development. Vol 27. N° 3.
- Villamizar García-Herreros, M. E. (2011)** “Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad” Serie Mujer y Desarrollo N° 107. CEPAL.
- Tekin, E, (2007)**. “Single Mothers Working At Night: Standard Work and Child care Subsidies”, Economic Inquiry, Vol. 45, No. 2, pp. 233-250.