

BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INGRESOS LABORALES EN EL URUGUAY



MAYO 2020
CEPAL | ONU MUJERES



NACIONES UNIDAS

CEPAL

ONU
MUJERES

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.



www.cepal.org/es/publications



www.cepal.org/apps

BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INGRESOS LABORALES EN EL URUGUAY



CEPAL | ONU MUJERES

Mayo, 2020



BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INGRESOS LABORALES EN EL URUGUAY

Maira Colacce, Mariana Mojica y Julieta Zurbrigg
Oficina de la CEPAL en Montevideo y ONU Mujeres Uruguay
Montevideo, mayo 2020

Copyright © ONU Mujeres
Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento
de las Mujeres

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2020/79
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2020
Todos los derechos reservados

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados
siempre que se cite la fuente.

Diseño, diagramación y corrección de estilo:
Manthra Comunicación · info@manthra.ec · www.manthra.ec

Este trabajo tiene como objetivo contribuir al análisis y la reflexión sobre las brechas de género en los ingresos laborales en Uruguay y realizar recomendaciones que permitan adoptar las medidas más eficientes para su mitigación.

Fue elaborado de forma conjunta bajo la supervisión de Verónica Amarante, Directora de la CEPAL en Montevideo, y de Magdalena Furtado, Representante de ONU Mujeres en el Uruguay. Se agradecen los valiosos comentarios de Teresa Pérez del Castillo - Especialista para el Sector Privado de ONU Mujeres Uruguay – Programa Ganar-Ganar, y Ana Santestevan. Asimismo, se agradecen los aportes de Martina Querejeta para el capítulo 5.

Esta publicación ha sido diseñada y editada gracias al apoyo financiero del Instrumento de Asociación de la Unión Europea en el marco del Programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”. El Programa, creado en asociación entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, aboga por la igualdad de género a través del sector privado en seis países de América Latina y El Caribe. Su objetivo es aumentar el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía, así como la eliminación de brechas salariales. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente la opinión de la Unión Europea.

El análisis y las recomendaciones de políticas aquí contenidas no reflejan necesariamente las opiniones del Sistema de las Naciones Unidas ni de sus Estados miembros.

Esta publicación debe citarse como: M. Colacce, M. Mojica y J. Zurbrigg, *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay* (LC/TS.2020/79), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), 2020.



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



ÍNDICE

PRÓLOGO	5
INTRODUCCIÓN	7
¿QUÉ SABEMOS DE LAS BRECHAS DE INGRESOS LABORALES?	9
MEDICIONES DE LAS BRECHAS DE INGRESOS LABORALES: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS	13
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN INGRESOS LABORALES ENTRE 1990 Y 2018	17
PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD	29
REGULACIÓN Y NORMATIVAS PARA MITIGAR LAS BRECHAS	35
COMENTARIOS FINALES	47
REFERENCIAS	49
ANEXO	53

PRÓLOGO

La desigualdad de género es un rasgo estructural de América Latina y el Caribe, una región caracterizada por la persistencia de brechas en diversas dimensiones, que nos alertan sobre la urgencia de diseñar e implementar políticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Más allá de los avances que hemos realizado en materia de igualdad de género y autonomía de las mujeres durante los últimos años, los Gobiernos de la región siguen reconociendo cuatro nudos estructurales constitutivos de las relaciones desiguales de género, como se señala en la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030: i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; ii) los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos, y el predominio de la cultura del privilegio; iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público. No se trata, por supuesto, de esferas separadas sino de ámbitos que se refuerzan mutuamente y dificultan el avance hacia la igualdad sustantiva en la región.

Para comprender mejor cómo operan estos nudos —específicamente aquellos vinculados a la desigualdad económica y a la división sexual del trabajo— e impulsar las mejores políticas para enfrentarlos, es imprescindible conocer y comprender lo que sucede en el mercado de trabajo. Tanto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), las dos instancias de las Naciones Unidas que aunamos esfuerzos para producir el material que estamos presentando, hemos trabajado intensamente para visibilizar las brechas de género en el mercado laboral y en los hogares de distintos países de la región. El documento que presentamos es producto del esfuerzo colaborativo en esta línea de trabajo compartida y ofrece un análisis riguroso de las brechas de ingreso por género en el Uruguay con una perspectiva de largo plazo; en él se examinan las explicaciones teóricas y se aporta evidencia novedosa para este país en relación con el rol de la maternidad. También se sistematizan las regulaciones y normativas para reducir estas brechas. Esperamos de esta forma hacer una contribución a la igualdad de género, mediante el aporte de insumos para el diseño y la implementación de las mejores políticas y regulaciones para avanzar hacia un horizonte de igualdad.

Alicia Bárcena

Secretaria Ejecutiva de la
Comisión Económica para
América Latina y el Caribe (CEPAL)

María Noel Vaeza

Directora Regional de la Entidad
de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género
y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)

INTRODUCCIÓN

Una de las tendencias globales hacia la igualdad de género más relevantes de la segunda mitad del siglo XX fue el aumento de la participación laboral de las mujeres: una transformación asociada, entre otras cosas, a la reducción del número de hijos, que, a su vez, se atribuye a que han tenido mayor acceso a métodos anticonceptivos modernos y a una mejora en sus niveles educativos. El impacto de este cambio trasciende el mercado laboral, modificando las expectativas de las mujeres respecto a sus carreras y familias, y alterando las actitudes referidas a su rol en la sociedad.

A pesar de estos avances, hoy en día las mujeres siguen teniendo una posición desfavorable en el mercado laboral en la gran mayoría de los indicadores que se relevan periódicamente. En términos de participación en el mercado de trabajo, las mujeres se encuentran relegadas con respecto a los hombres: en América Latina y el Caribe, mientras el 85% de los varones adultos (mayores de 25 años) trabaja o busca trabajo, tan solo el 56% de las mujeres lo hace (ONU Mujeres 2017). Asimismo, entre quienes trabajan se observan brechas importantes en las horas trabajadas: en promedio, las mujeres dedican 20 horas por semana al trabajo remunerado, en tanto que los varones, 42 horas semanales. Y las brechas también persisten en lo que respecta a los salarios: en las áreas urbanas de América Latina, sea cual sea el nivel educativo alcanzado, el salario medio de una mujer es, como máximo, un 77% del correspondiente a un hombre con el mismo nivel educativo.¹

Esta última brecha de género, la del ingreso laboral, es particularmente relevante en la actualidad, dado que es la principal fuente de ingresos de la inmensa

mayoría de los hogares. Por lo tanto, visibilizar y comprender las causas de las diferencias en los ingresos laborales de mujeres y hombres es muy pertinente. De hecho, la brecha de ingresos laborales es uno de los indicadores ampliamente utilizados para reflejar desigualdades de género y para hacer seguimiento de los avances en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

Sin embargo, se ha constatado la coexistencia de diferentes formas de medida, lo que puede llevar a lecturas diferentes y confusas de las desigualdades de género en el mercado laboral.

De ahí surge el interés de realizar este trabajo conjunto entre la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y ONU Mujeres. Esperamos que esta publicación constituya una contribución para el conocimiento y la reflexión sobre las brechas de género en los ingresos laborales en Uruguay, así como recomendaciones de políticas para su mitigación.

¹ Datos calculados como promedio ponderado regional para 18 países alrededor de 2014. Para asalariados entre 20 a 49 años de edad que trabajan 35 horas, o más, por semana.

Este documento tiene como objetivo principal: i) introducir y explicar las diversas formas de calcular las brechas de ingresos laborales entre mujeres y varones; ii) dimensionar estas brechas para Uruguay, plasmando un panorama actualizado, analizando su evolución y tendencias; iii) introducir la discusión sobre el impacto de la crianza de hijos en las brechas salariales y cómo contribuye a la persistencia de las mismas; y iv) exponer y analizar las políticas y normativas públicas y corporativas que hasta el momento se han implementado en Uruguay para reducir la brecha de ingresos laborales, así como las prácticas adoptadas a nivel internacional y su potencial utilidad para el contexto uruguayo.

Para ello, en el Capítulo 1 se presentan brevemente las dinámicas que, de acuerdo con la literatura, explican en mayor o menor medida las

brechas de ingresos laborales, así como los antecedentes de estudios sobre este tema en Uruguay; en el Capítulo 2 se introducen las diferentes formas de medir estas brechas; en el Capítulo 3 se analiza la evolución de la brecha de género en ingresos laborales en Uruguay a lo largo de las tres últimas décadas; en el Capítulo 4 se explora el efecto de la maternidad en las brechas de ingresos laborales desde la literatura, y se presentan resultados exploratorios sobre esta relación en el país para el período de 1990-2018; y en el Capítulo 5 se revisan las principales políticas aplicadas actualmente en Uruguay, que pueden aportar a la reducción de las brechas de ingresos laborales, y se expone la potencial utilidad de medidas adoptadas a nivel internacional para el contexto del país. Por último, se concluye con algunas reflexiones.



¿QUÉ SABEMOS
DE LAS BRECHAS
DE INGRESOS
LABORALES?

Según la literatura, la brecha de ingresos laborales podría ser reflejo de cinco situaciones no excluyentes: i) discriminación o prejuicios de género contra las mujeres en el mercado laboral; ii) diferencias en sus características, principalmente educación y experiencia, que implican diferencias en la productividad laboral; iii) diferencias culturales y/o genéticas (por ejemplo en la ambición o competitividad) que son valoradas por el mercado laboral, porque se asocian con una productividad mayor; iv) segregación: las mujeres tienden a estar ocupadas en trabajos de menor productividad que los varones; y v) penalización de ingresos por maternidad, que implica varios de los elementos enumerados arriba, pero asociados directamente a la tenencia de hijos.

En la actualidad, las dos primeras interpretaciones parecen haberse tornado menos relevantes por la mejora de las características vinculadas al empleo de las mujeres en relación a los varones y por el combate explícito a la discriminación a través de leyes y normativas.

La segregación laboral, por otro lado, ha concentrado la atención de las investigaciones, así como las causas subyacentes (Meurs y Ponthieux, 2015). Se entiende por segregación laboral el hecho de que las mujeres y los hombres tiendan a trabajar en distintas ocupaciones, empresas o sectores. Se considera tanto la segregación horizontal, entre ocupaciones, como la vertical, respecto a la escala jerárquica o de tareas dentro de las firmas. En la medida en que las mujeres se ocupen más en trabajos peor remunerados, sus salarios serán inferiores a los de los hombres en promedio, dado el resto de las características.

La segregación vertical ha recibido gran atención en la última década, pues las mujeres tienen cada vez más educación y experiencia, pero aún no logran acceder a los puestos más altos dentro de los ámbitos laborales. La ausencia de las mujeres en los puestos jerárquicos puede explicarse por dos mecanismos no excluyentes (Meurs y Ponthieux, 2015). El primero refiere a que son promovidas a un ritmo menor que los hombres y que cuando acceden a los puestos jerárquicos sus ingresos no aumentan en la misma proporción que los de ellos. Este efecto es conocido como “techo de cristal” (Albrecht *et al.* 2003), ilustrando sobre la barrera invisible que separa a las

mujeres de los puestos más altos en el mercado de trabajo. Este mecanismo se evidencia en brechas de ingresos laborales mayores entre hombres y mujeres en el extremo superior de la distribución de los salarios. El segundo mecanismo, llamado “piso pegajoso”, se trata de un patrón de empleo que mantiene mayoritariamente a las mujeres en los puestos más bajos de la escala jerárquica y, por tanto, con menores ingresos y menores posibilidades de ascenso. Este efecto se asocia a la observación de brechas de ingresos laborales mayores en la parte más baja de la distribución.

En los últimos años han surgido nuevas explicaciones para las diferencias en la participación laboral entre mujeres y hombres, así como en sus remuneraciones, basadas en factores psicológicos (razón iii mencionada anteriormente). Bertrand (2011) realiza una revisión de estos elementos. La principal línea de trabajo se basa en la existencia de diferencias en los atributos psicológicos y preferencias de mujeres y hombres que puedan hacer que unas ocupaciones sean más atractivas que otras para cada uno de ellos. Según la literatura, entre los principales factores psicológicos que diferencian a mujeres y hombres están la preferencia por el riesgo, las actitudes frente a la competencia y la negociación y el peso que otorgan a otras personas en sus preferencias individuales. Como se señala en la revisión de Bertrand (2011), las mujeres presentarían mayor aversión al riesgo, lo que implica que prefieren ocupaciones con ingresos más estables, que pagan, en promedio, salarios más bajos para compensar la

mayor estabilidad. Por otro lado, las ocupaciones de mayores salarios tienden a desarrollarse en ambientes altamente competitivos donde los ganadores son sobrecompensados y los perdedores son desestimados. La literatura reciente señala que las mujeres pueden rendir sistemáticamente menos que sus pares hombres en estos casos y que muchas mujeres, aun las más capaces, prefieren evitar este tipo de ambiente. Como la negociación puede ser vista como una forma de competencia, existen diferencias entre mujeres y hombres en las negociaciones salariales, aunque dependen del contexto en que se realicen. Por último, Bertrand (2011) sostiene que las mujeres suelen otorgar mayor importancia a consideraciones sobre el bienestar de los demás, lo que interfiere en sus éxitos financieros, su avidez por la competencia y su capacidad de negociación.

La presencia de hijos/as puede afectar los ingresos laborales de mujeres y varones de forma diferenciada. La evidencia encontrada a nivel internacional muestra una tendencia clara: las mujeres tienen una penalización salarial por ser madres, mientras que no hay modificaciones en los ingresos de los varones (Blau y Kahn 2017, Sigle-Rushton y Waldfogel 2007, Pal y Waldfogel 2016). Si este fuera el caso, el hecho de tener hijos podría explicar parte de las brechas de ingresos laborales. Esta penalización por maternidad observada en las mujeres puede deberse a los mismos factores que se analizan para la brecha de ingresos: i) discriminación de los empleadores hacia las madres; ii) diferencias en la experiencia profesional por haberse retirado del mercado laboral para la crianza; iii) diferentes preferencias entre las mujeres que deciden tener hijos y las que no; iv) segregación de las madres en empleos peor pagos que faciliten la compatibilización del trabajo con las tareas de cuidado. Estos elementos se retoman con mayor detalle en el Capítulo 4.

La identificación del origen de las brechas de ingresos laborales es muy relevante dado que cada una de estas razones se asocia a diferentes acciones desde las políticas, públicas o corporativas, para reducir las brechas. Sin embargo, esto es una tarea difícil, ya que se observan las diferencias en los ingresos laborales de mujeres y varones cuando la mayoría de los factores que pueden explicarlos son inobservables. La literatura económica avanzó en varias direcciones en este sentido, pero su aplicación en América Latina y en particular en Uruguay, es aún escasa.

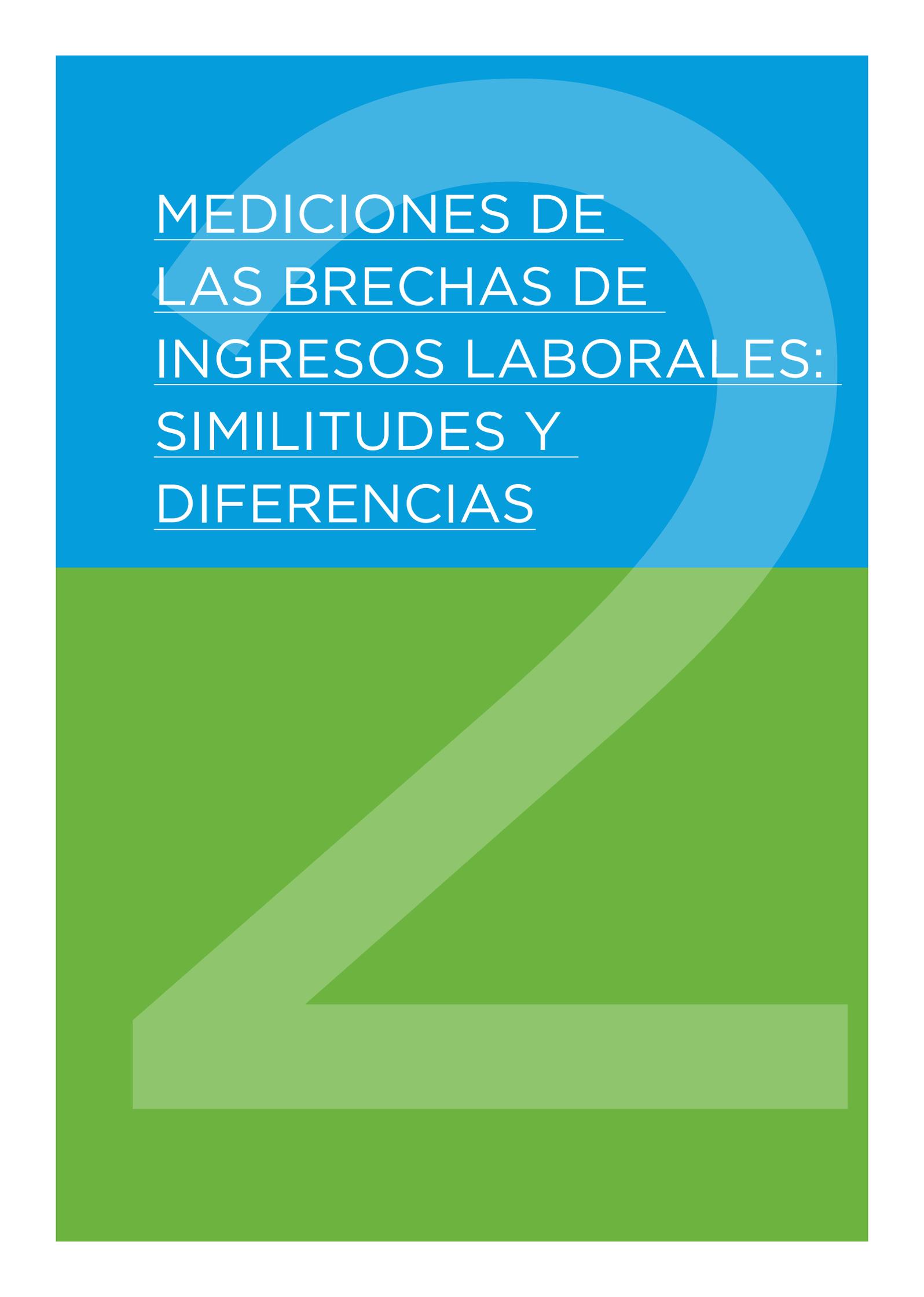
Una de las grandes dificultades asociadas a la medición y comprensión de las diferencias de ingresos laborales entre mujeres y varones es el hecho de no poder comparar a personas que en el momento de análisis se encuentran trabajando. Como los patrones de inserción en el mercado laboral de las mujeres y los varones son muy diferentes, esto puede introducir un sesgo en la medición de la brecha, conocido en la literatura económica como “sesgo de selección”. Mientras prácticamente todos los varones en edades centrales (entre 20 y 59 años) trabajan, la participación laboral de las mujeres de estas edades depende, entre otras cosas, de características como el nivel educativo, la presencia y cantidad de hijos, su estado civil, entre otras. Si las restricciones de acceso al mercado laboral para las mujeres llevan a que solo participen aquellas que esperan recibir mejores ingresos, la brecha de género puede estar subestimada. En el Recuadro 3 se retoma este problema con mayor detalle.

Antecedentes de estudios sobre la brecha de ingresos laborales en Uruguay

La mayoría de los estudios disponibles para Uruguay buscan descomponer las brechas salariales entre los elementos observables (típicamente educación, edad, región) y las retribuciones por estas características. Este último componente se asocia a discriminación, dado que las mujeres y varones serían retribuidos de forma diferente por las mismas características; por ejemplo, recibirían en promedio diferentes pagos por los mismos años de educación. Bucheli y Rossi (1985) son pioneros en este sentido, identificando la presencia de discriminación de género en el mercado laboral uruguayo. Furtado y Raffo (1998) identifican una caída de la brecha salarial entre 1986 y 1996, aunque la discriminación se mantiene como el principal factor explicativo. Rivas y Rossi (2002) analizan la descomposición de la brecha para los ingresos promedio en la década de 1990 y encuentran que la brecha salarial cae en el período analizado, principalmente por mejoras en el capital humano y la inserción laboral de las mujeres. Sin embargo, el componente no explicado de la brecha, asociado a la retribución de las características de los trabajadores, se mantiene como la principal fuente de las diferencias entre mujeres

y varones. Bucheli y Sanromán (2005) y Borráz y Robano (2010) realizan este mismo análisis considerando toda la distribución de ingresos, no solo los ingresos promedio. Con diferencias menores en la metodología, estiman regresiones cuantílicas y luego descomponen las diferencias de género en los salarios; en el primer caso para el 2002 y en el segundo para el 2007. En ambos casos se encuentra que las brechas salariales controladas por las características observables son mayores para los percentiles superiores de la distribución salarial, lo que sugiere la existencia de un techo de cristal para las mujeres en Uruguay. Además, encuentran que los factores no asociados a las características observables son los principales factores que explican las brechas salariales. Resultados similares son encontrados para Uruguay por Carrillo *et al.* (2014) en un estudio comparado para 12 países de América Latina. Asimismo, observan que los países más pobres y más desiguales de la región tienen mayores brechas salariales en el percentil diez (el sector más pobre de la población), mientras que entre los países más ricos y menos desiguales (entre los que se ubica Uruguay) la brecha es mayor en el percentil 90 de la distribución salarial (el sector más rico de la población). Más recientemente, Perticará y Tejada (2018) exploran nuevas estrategias metodológicas para la identificación del peso, que tienen diferentes factores en las brechas salariales de género entre los asalariados calificados (profesionales y técnicos). A partir de la estimación de un modelo estructural teórico de la dinámica del mercado laboral, calibrado con microdatos de 8 países de la región, incluyendo a Uruguay, evalúan la importancia de la productividad, la discriminación y la dinámica en las brechas. En Uruguay se encuentra que la discriminación es el factor más relevante para la explicación de la brecha salarial. De hecho, determinan que si no existiera discriminación, la brecha salarial favorecería a las mujeres. Identifican que las mujeres son más productivas que los varones, por lo que este elemento presiona a la reducción de la brecha salarial. Por último, encuentran que la dinámica, en términos de los tiempos de búsqueda de empleo, no juega un rol importante en la brecha.

La segregación laboral y su vínculo con las diferencias salariales también han sido analizados para el caso uruguayo. Diversos trabajos encuentran que la segregación es un factor explicativo de las brechas salariales (Furtado y Raffo 1998, Amarante y Espino 2004, Espino 2013, Katzkowitz y Querejeta 2013 y Espino *et al.* 2014). En todos los trabajos relevados, aun cuando difieren en los períodos de análisis y las poblaciones seleccionadas, se encuentra que el componente no explicado de las brechas o el coeficiente asociado a sexo en las regresiones salariales disminuye cuando se incorporan las variables referidas al puesto de trabajo. Esto refleja que las ocupaciones tienen asociadas determinadas características diferenciales según sexo que contribuyen a aumentar la brecha salarial. Amarante y Espino (2004) analizan los ingresos de los asalariados privados para el período 1990-2000, encontrando que los salarios femeninos son afectados negativamente por la concentración de mujeres en determinados trabajos, aunque los salarios de los hombres no se ven afectados a la baja por la inserción laboral en trabajos femeninos. Por su parte, Katzkowitz y Querejeta (2013) encuentran que, entre 2001 y 2011, los salarios son más altos en las ocupaciones integradas, y que los salarios de las ocupaciones feminizadas son más bajos que los de las masculinizadas. Espino (2013) considera asalariados de 24 a 65 años en el 2010 y encuentra que el coeficiente asociado al sexo del trabajador disminuye 34% en valor absoluto al incluir las diferentes medidas de segregación laboral. Analiza también el peso del desajuste en las calificaciones de los trabajadores (es decir, la sub o sobrecalificación) como factor explicativo de las brechas. Encuentra que la mayor escolaridad femenina se ve contrarrestada por el menor rendimiento que obtienen las mujeres por los años de educación, a lo que se agrega que, al presentar una mayor sobrecalificación, se ven afectadas por la penalización salarial que ello representa. Los desajustes en las calificaciones pueden ser algunos de los mecanismos de “trato desigual” que aparece como “inexplicable” en descomposiciones tradicionales de la brecha salarial de género.

The cover features a blue upper half and a green lower half. A large, semi-transparent white number '4' is positioned on the right side, spanning across the blue and green sections. The title text is white and underlined, located in the blue section.

MEDICIONES DE
LAS BRECHAS DE
INGRESOS LABORALES:
SIMILITUDES Y
DIFERENCIAS

La brecha de género en el ingreso laboral busca mostrar las diferencias en las remuneraciones que reciben mujeres y varones. Los ingresos laborales son la principal fuente de ingresos de la inmensa mayoría de los hogares, por lo que la comprensión de las diferencias de género en esta dimensión es muy pertinente, tanto a nivel individual como colectivo. Este indicador es ampliamente utilizado nacional e internacionalmente como indicador de las desigualdades de género, y es uno de los indicadores de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, específicamente para el objetivo de “Trabajo decente y crecimiento económico”.

En todos los casos, este indicador es una medida simplificada de la realidad, cuyo principal objetivo es evidenciar de forma clara y sintética las diferencias de género en los ingresos laborales, por lo que es un indicador limitado y parcial de desigualdad de género, inclusive en el mercado laboral. No toma en cuenta otro conjunto de desigualdades que están asociadas a las diferencias en remuneraciones y que son, en su mayoría, previas a la decisión de participación en el mercado laboral. Por ejemplo, la desigual distribución del trabajo no remunerado dentro de los hogares limita las posibilidades de las mujeres de acceder al trabajo remunerado e influye en las características de los empleos a los que acceden. Las mujeres están sobrerrepresentadas entre quienes no participan del mercado laboral (en edades centrales) y entre quienes trabajan a tiempo parcial; y, al mismo tiempo, están subrepresentadas en los cargos jerárquicos del sector público y, sobre todo, del sector privado. Estos elementos son solo parcialmente recogidos por el indicador de brechas de ingresos laborales.

Más allá de estas restricciones, el indicador es aparentemente muy simple: representa las diferencias en el pago que reciben mujeres y varones en el mercado laboral. Sin embargo, las estimaciones de la brecha de ingresos laborales son generalmente controversiales, en parte porque se cuenta con diferentes estimaciones para un mismo país en un mismo momento del tiempo. Estas diferencias pueden provenir de tres dimensiones relevantes para la medición de la brecha:

- Variable de ingresos: Qué se entiende por ingresos laborales. Las principales diferencias se originan en si se miden los ingresos laborales por hora o por mes, aunque también existen otras opciones, como una medición diaria o anual.
- Universo de personas: Qué subgrupo de ocupados se considera. Las restricciones del universo están generalmente asociadas al tipo de ocupación y a las edades. En algunos casos se considera a todos los ocupados, mientras que en otros, solamente a los asalariados, por lo tanto, las diferencias son salariales y no de ingresos laborales. Adicionalmente, algunas mediciones consideran exclusivamente a quienes trabajan a tiempo completo. Respecto a las edades, por lo general se restringe a los adultos en edades centrales, pero los límites considerados cambian entre mediciones.
- Resumen de ingresos: Cómo se miden y se resumen los ingresos para realizar la comparación. Las principales alternativas son la consideración de la media o de la mediana; además, en algunos estudios se controla por otras variables que influyen en los ingresos, tales como el nivel educativo, la edad, el sector de ocupación, la cantidad y edad de los hijos, entre otras.

En este capítulo se revisan los argumentos para la utilización de las diferentes opciones y sus consecuencias. Se debe tener en cuenta que todas las maneras de cálculo que surjan de estas combinaciones son válidas, pero es importante saber a qué se

hace referencia en cada una de ellas para comprender qué mide y las posibles diferencias con otras medidas.

Variable de ingresos

Una primera decisión para la estimación de la brecha de género refiere a qué entendemos por ingresos laborales. En este punto, las principales diferencias surgen al determinar cuál es la unidad temporal en la que se miden los ingresos. Esto se debe a que las mujeres trabajan en promedio menos horas que los varones, por lo que las diferencias de ingresos mensuales son mayores que las horarias.

Las brechas de ingresos mensuales muestran simultáneamente las diferencias en los ingresos por hora trabajada y las diferencias en las horas trabajadas por mes. Las diferencias en las horas trabajadas surgen, entre otras cosas, de restricciones impuestas a las mujeres en el uso de su tiempo (obligaciones de trabajo no remunerado, flexibilidad para poder cuidar a niños, a personas mayores o en situación de discapacidad, etc.). Si las mujeres trabajan a tiempo parcial por necesidad y no por decisión, la brecha de ingresos mensuales también incorpora el costo que enfrentan las mujeres por tener menores oportunidades de trabajo a tiempo completo. Así, la brecha mensual pone de manifiesto desigualdades que van más allá del salario, aunque no mida únicamente las diferencias de género asociadas al pago por las horas de trabajo.

Universo

La selección del universo de personas ocupadas que se toman en cuenta para la estimación de la brecha puede modificar los resultados. Por un lado, en algunos casos se considera a todos los trabajadores, ya sean asalariados o por cuenta propia. Esto puede agregar variabilidad al indicador, dado que los ingresos de los trabajadores por cuenta propia tienen mayor inestabilidad e incluyen, habitualmente, más partidas no monetarias. En este caso, la brecha es de ingresos laborales, no salarial. La estimación de la brecha salarial implica restringir el universo a los asalariados, tanto públicos como privados. Este es el caso más habitual en las medidas internacionales. Adicionalmente, se puede separar las

brechas entre asalariados públicos y privados. Por lo general, se observan brechas menores entre los asalariados públicos, ya que el sector público tiene mayores restricciones para la diferenciación de salarios y de puestos de trabajo por sexo, y los criterios de promoción tienden a ser más transparentes. Adicionalmente, los salarios en el sector público tienen menor dispersión que en el sector privado y los puestos de mayor remuneración (generalmente ocupados por varones) suelen encontrarse en el sector privado.

En algunos casos, para ilustrar las brechas de ingreso por género, se restringe el universo a quienes trabajan a tiempo completo (y todo el año) para que las estimaciones de brechas salariales por hora y mensuales sean comparables. Esto es habitual cuando no se cuenta con información desagregada de ingresos laborales y horas trabajadas, de modo de separar los efectos de las diferencias en ambas dimensiones. Sin embargo, esta restricción puede generar ciertos sesgos, ya que la mayoría de las personas excluidas son mujeres, dado que son quienes trabajan a tiempo parcial, en mayor medida.

También se restringen las edades y se considera exclusivamente a quienes hayan terminado su proceso de formación, pero que aún no estén en edad de retiro. En el caso de Uruguay, esta restricción se traduce a las edades comprendidas entre 25 y 59 años, aunque también es habitual que los estudios se concentren en la población a partir de los 18 o 20 años y hasta los 64.

Medida

Una vez que se cuenta con la selección de la variable de ingreso y el universo para el que se quiere medir la brecha, se debe encontrar una forma de resumir los ingresos de mujeres y de varones en una única medida para realizar la comparación.

Las medidas de resumen más utilizadas son la media y la mediana. Los resultados de la utilización de una u otra pueden diferir significativamente, dado que resumen de forma diferente la distribución. Por lo general, la distribución de los ingresos tiene acumulaciones en diferentes lugares de la distribución. Por ejemplo, puede haber acumulaciones en el salario mínimo, o sobrerrepresentación de mujeres

o varones en los salarios altos.² Estas acumulaciones pueden, a su vez, ser diferentes entre mujeres y varones. Las diferencias en las brechas estimadas utilizando media o mediana pueden ser sustanciales y no se pueden determinar a priori; dependerán de la distribución de los ingresos laborales de varones y mujeres.

También hay diferencias en cómo se presentan los resultados de la brecha:

- Diferencia entre las medidas en valor absoluto expresadas en unidades monetarias. “Las mujeres ganan, en promedio, \$x menos que los varones”. Si el resultado es negativo, esto implica que los ingresos de las mujeres son menores que los de los varones:

Salario medio o mediano de mujeres-Salario medio o mediano de varones

- Diferencia respecto al ingreso laboral de los varones. “La diferencia entre los salarios de mujeres y varones representa un x% de los ingresos de los varones”. Esto permite dimensionar las diferencias salariales utilizando el salario de los varones como denominador:

Salario medio o mediano de mujeres-Salario medio o mediano de varones

Salario medio o mediano de varones

Todas las medidas consideradas hasta el momento son llamadas “brechas brutas” (“raw gap” en inglés). Algunos autores estiman la brecha controlando por otras variables que influyen en los ingresos. La justificación se encuentra en que una parte de las diferencias observadas en la media o mediana de los ingresos laborales de mujeres y varones puede deberse a diferencias en las características personales o del empleo. Por ejemplo, si las mujeres estuvieran menos educadas que los varones, parte de las diferencias observadas podrían explicarse por estas dotaciones. Al controlar por estas variables, se estima la brecha de ingresos laborales entre mujeres y

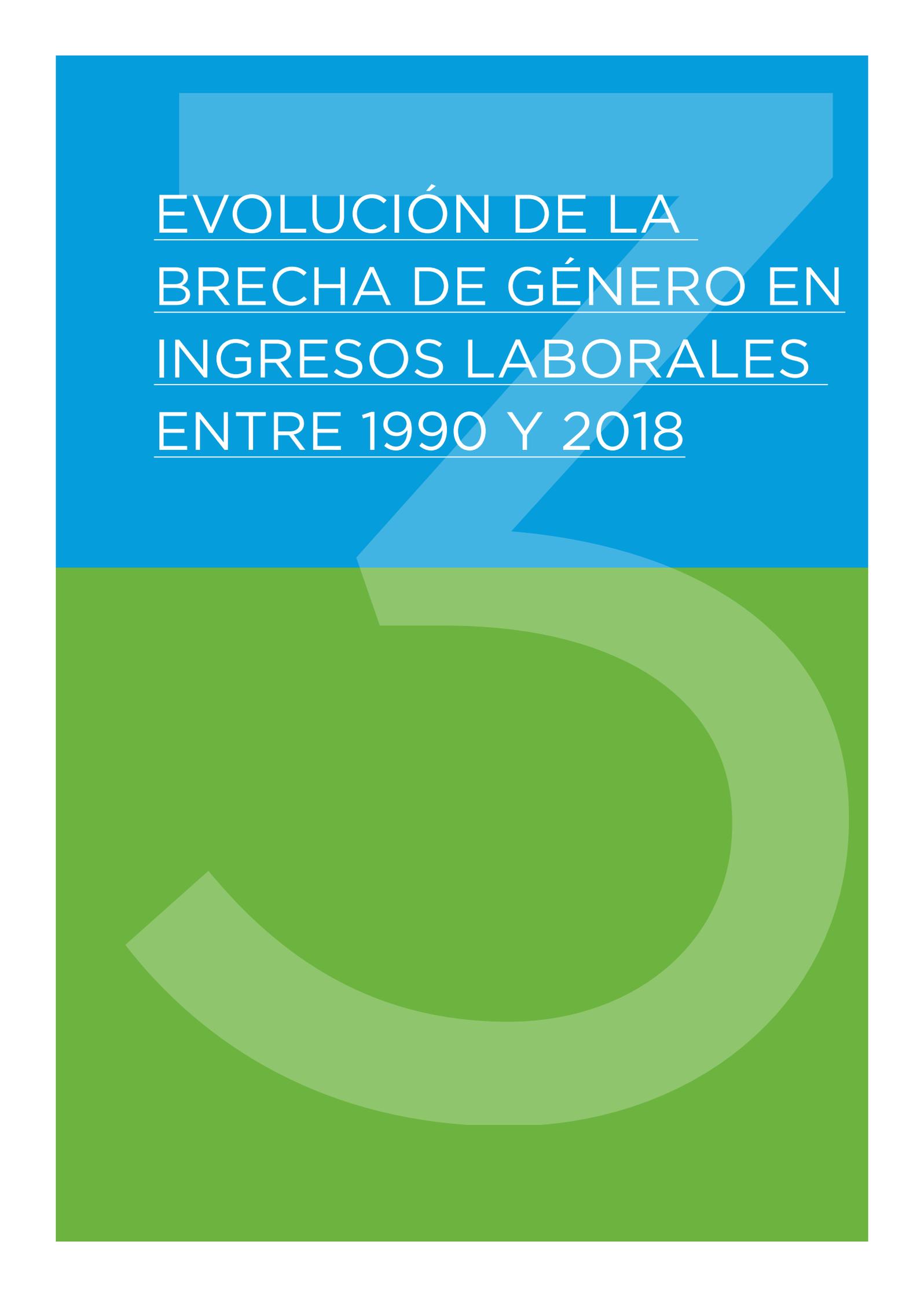
varones como si los restantes factores fueran iguales entre sexos. En este sentido, esta estimación se asemeja al concepto de “igual pago por igual trabajo”, pero depende fuertemente de qué variables se incluyen en el análisis.

Por lo general, la introducción de este tipo de controles se realiza a través de la estimación de una regresión econométrica. El análisis de regresión es una herramienta que permite investigar las relaciones entre diferentes variables cuantitativas: se construye un modelo que analiza el vínculo entre una variable dependiente y una o varias variables independientes. Este vínculo se expresa en una relación matemática. En el caso del análisis de las brechas de ingresos laborales, se suele realizar una regresión de la variable de ingreso seleccionada (en logaritmos) respecto a una variable binaria de sexo y las variables utilizadas como control. El coeficiente asociado a la variable de sexo será la estimación de la brecha de género, dado que se puede interpretar como la diferencia porcentual de ingresos entre sexos, tomando en consideración el resto de las variables. Se debe tener en cuenta que en la mayoría de los casos se utilizan métodos de estimación que implican el cálculo de brechas en la media de los ingresos (en vez de la mediana).

En el caso de las brechas controladas, es más difícil obtener medidas comparables entre diferentes autores o instituciones, dado que la selección y construcción de las variables utilizadas como control pueden diferir. Una limitación más relevante de este método es que parte de las diferencias entre sexos en las variables incluidas en la regresión pueden justamente deberse a inequidades de género previas al mercado laboral (como el caso de la educación) o del propio mercado (como en el caso de las variables del tipo de trabajo debido a la segregación). De esta forma, esta medida puede no reflejar las formas en las que la discriminación de género afecta las carreras de las mujeres.

2 La concentración de mujeres en salarios altos podría darse porque en contextos en los que hay una participación laboral muy baja de las mujeres, aquellas que trabajan tienden a tener características muy particulares, asociadas por lo general a condiciones que se remuneran bien en el mercado. Por ejemplo, podrían ser mujeres muy educadas. Este concepto se conoce como sesgo de selección y se retoma en el Capítulo 4.

EVOLUCIÓN DE LA
BRECHA DE GÉNERO EN
INGRESOS LABORALES
ENTRE 1990 Y 2018

The background of the slide is split into two horizontal bands: a blue top band and a green bottom band. Overlapping these bands are several semi-transparent, overlapping shapes in shades of blue and green. A large, white, stylized number '5' is positioned in the lower half of the slide, partially overlapping the green band and the semi-transparent shapes.

En este capítulo se analiza la evolución de los diferentes indicadores de brechas de género en ingresos laborales para Uruguay entre 1990 y 2018. Los resultados evidencian que la brecha se ha reducido en los últimos 30 años, aunque persisten diferencias significativas en las retribuciones de las mujeres en relación a los varones. Los diferentes indicadores analizados, cuyos detalles fueron expuestos en el capítulo anterior, presentan evoluciones similares, lo que da robustez a las conclusiones obtenidas.

En el Cuadro 1 se presentan las estimaciones que surgen de las distintas formas de cálculo de las brechas para tres años seleccionados (1990, 2004 y 2018). Los resultados muestran las diferencias entre las brechas en función de:

- la variable de ingresos elegida: ingresos mensuales o por hora
- las diferentes formas de cálculo: la media o la mediana
- la categoría de empleo de los trabajadores: trabajadores totales (asalariados y por cuenta propia), asalariados totales, asalariados públicos y asalariados privados

De todos modos, más allá de las diferencias entre las distintas formas de medir, se observa en todos los casos una caída de la brecha en el período.

Por ejemplo, la diferencia entre los ingresos mensuales promedio del total de trabajadores, mujeres y varones, disminuye de \$14.000 a \$10.000 (pesos constantes de 2018) entre 1990 y 2018. En términos horarios, los varones ganaban por hora un promedio de \$42 más que las mujeres en 1990, y en 2018 el valor se redujo a \$13.

En 1990 las trabajadoras percibían un 45% menos de ingresos promedio mensuales que un trabajador varón. La diferencia se reduce en 20 puntos para el 2018, cuando el ingreso promedio de las trabajadoras es un 25% menor al de los trabajadores varones. Las diferencias en términos de los ingresos por hora trabajada son significativamente menores y presentan también una reducción importante en el período, aunque las brechas persisten en 2018 en la

RECUADRO 1

Especificaciones técnicas para los cálculos

La fuente de datos utilizada es la Encuesta Continua de Hogares (ECH). Las brechas mensuales se estiman a partir del ingreso laboral por mes de la ocupación principal de trabajadores de entre 25 y 59 años, rango de edad en el que se considera que los individuos han finalizado la formación y aún son jóvenes como para retirarse del mercado de trabajo.³ Esta selección etaria permite que la evaluación de la brecha de ingresos laborales no se confunda con las decisiones de ingreso o salida al mercado laboral de mujeres y varones. Para el cálculo de las brechas en el ingreso horario, se toma el ingreso laboral mensual y se lo divide por las horas semanales trabajadas en esta ocupación, multiplicadas por 4,3.⁴ Además, dado que la ECH es representativa de la totalidad de la población solo a partir de 2006, se consideran únicamente las localidades de más de 5000 habitantes para poder realizar comparaciones para la totalidad del período.

Fuente: Elaboración propia

3 Esta restricción abarca al 78% de los trabajadores en 2018.

4 Hasta el 2000 la ECH reporta las horas trabajadas la semana anterior a la encuesta, y desde 2001 se computa la cantidad de horas trabajadas habitualmente.

mayoría de los grupos. Considerando al total de los trabajadores, el ingreso por hora promedio de una mujer en 1990 era un 26% menor al ingreso por hora de un varón, y en 2018 esta brecha se redujo al 6%.

Las diferencias en los indicadores basados en ingresos mensuales son menores cuando se consideran los ingresos medianos, y las diferencias entre media y mediana se reducen en el tiempo. Esto también se observa en los ingresos por hora. No obstante, al final del período los dos indicadores resultan muy similares e incluso, en algunos casos la brecha es

mayor cuando se utiliza la mediana. Estas diferencias son reflejo de que la distribución de los ingresos laborales de mujeres y varones son diferentes (OIT 2019), tendiendo la de las mujeres a situarse más a la izquierda y con un peso mayor de los ingresos bajos (asociados al salario mínimo) (ver Gráfico A.1 del Anexo).

CUADRO 1.

Brechas de ingresos laborales para años seleccionados (1990, 2004 y 2018). Trabajadores de entre 25 y 59 años. Valores en pesos constantes de 2018

			1990		2004		2018	
			Ingreso medio	Ingreso mediano	Ingreso medio	Ingreso mediano	Ingreso medio	Ingreso mediano
Diferencia absoluta (en pesos)	Ingreso mensual	Asalariados privados	-14.246	-10.660	-8.971	-5.022	-10.946	-9.055
		Asalariados públicos	-5.892	-3.965	-6.290	-5.072	-3.803	-3.460
		Asalariados totales	-11.326	-7.841	-8.200	-4.929	-8.794	-6.242
		Trabajadores totales	-14.324	-9.427	-9.078	-4.588	-9.658	-7.223
	Ingreso horario	Asalariados privados	-46	-32	-19	-7	-24	-18
		Asalariados públicos	6	10	-2	15	20	25
		Asalariados totales	-29	-18	-14	-4	-10	-9
		Trabajadores totales	-42	-27	-17	-7	-13	-10
Diferencia relativa mujeres respecto a varones (en %)	Ingreso mensual	Asalariados privados	46%	44%	37%	30%	29%	28%
		Asalariados públicos	23%	18%	20%	20%	9%	9%
		Asalariados totales	39%	33%	31%	25%	22%	19%
		Trabajadores totales	45%	39%	35%	25%	25%	23%
	Ingreso horario	Asalariados privados	29%	28%	15%	8%	11%	11%
		Asalariados públicos	-4%	-9%	1%	-11%	-8%	-11%
		Asalariados totales	19%	15%	10%	4%	4%	5%
		Trabajadores totales	26%	23%	12%	8%	6%	5%

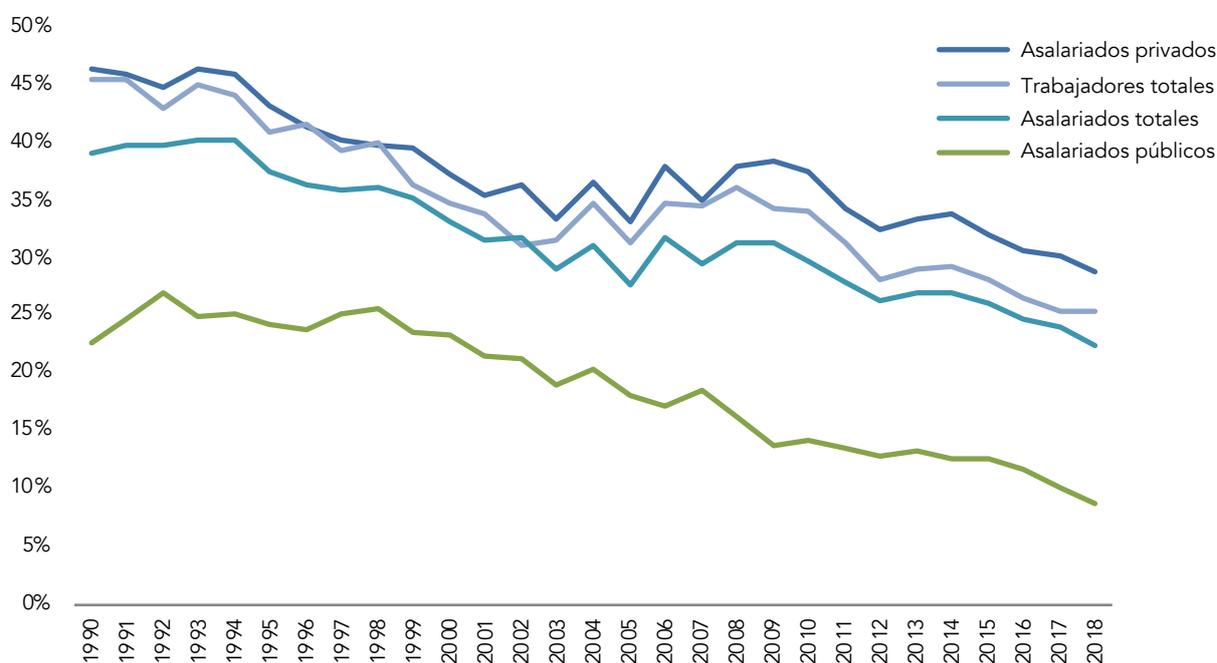
Fuente: ECH

Al analizar la evolución de la brecha de ingresos laborales mensuales, se evidencia que la caída no fue constante. Como se observa en el Gráfico 1, se produjo una fuerte reducción de la brecha en la década de 1990, un estancamiento en la década del 2000 y una importante reducción en la última década. Considerando el total de trabajadores, en el primer período la brecha se reduce en 9 puntos entre 1990 y 1999, 1 punto entre el 2000 y 2009, y 9 puntos entre 2010 y 2018.

Estos movimientos se observan para los trabajadores de todas las categorías de empleo, aunque con diferente intensidad. En general, no se encuentran diferencias importantes en la brecha calculada para el total de los trabajadores o el total de los asalariados, pero estas diferencias se vuelven relevantes dentro de los asalariados. Esto se explica por el poco peso que tienen los trabajadores por cuenta propia en el total de trabajadores, ya que las brechas de género entre los cuentapropistas son casi inexistentes

(Gráfico A. 2 del Anexo).⁵ Durante todo el período, la desigualdad de género es significativamente menor entre los asalariados del sector público. En 1990 el salario mensual de las mujeres era un 46% menor al de los varones en un empleo privado, y un 23% en uno público, mientras que en 2018 las cifras ascienden a 29% y 9% en los sectores privado y público, respectivamente (Cuadro 1). Además, en el caso de los trabajadores públicos, la reducción de la brecha es más suave, presentando una mejora más lenta, pero más estable, durante todo el período. Como se señala en Espino (2013), el sector público tiene, por lo general, mayor transparencia en la fijación de salarios y en los criterios de promoción, además de ofrecer oportunidades laborales que son más compatibles con la crianza de hijos (horarios fijos, licencias, baja exigencia extra-horario, etc.). Sin embargo, los salarios tienden a ser más bajos que los del sector privado en los puestos de similar jerarquía, que están generalmente ocupados por varones.

GRÁFICO 1.
Evolución de la diferencia de ingresos laborales mensuales medios de las mujeres respecto a los varones



Fuente: ECH

⁵ En 1990 los cuentapropistas representaban el 17,8% de los trabajadores totales, en tanto en 2018 representaban el 23,6% (ECH).

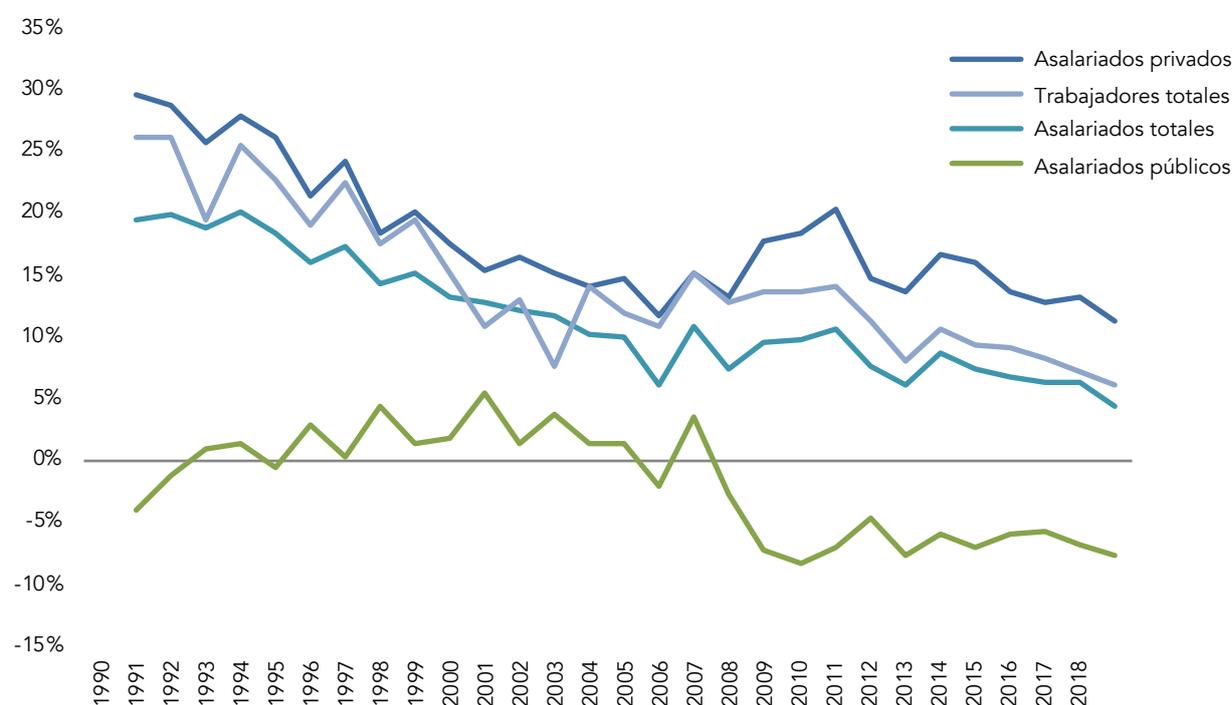
Como se mencionó, al analizar los ingresos por hora, las brechas de género persisten, aunque son claramente menores debido a las diferencias importantes en la cantidad de horas trabajadas por varones y mujeres (Gráfico 2).⁶

La evolución temporal es relativamente diferente a la registrada en los ingresos mensuales. Con la excepción de los trabajadores públicos, la brecha cae de forma muy importante entre 1990 y 2004 aproximadamente, con una reducción de 14 puntos entre los trabajadores totales. Después tiene un período de estancamiento hasta 2011, y retoma la caída a partir de ese año, aunque a menor ritmo.

Al igual que para la brecha de ingresos mensuales, la reducción de la brecha para el total de los trabajadores es de 20 puntos porcentuales, pasando de 26 a 6% (Cuadro 1.) Sin embargo, el comportamiento entre categorías de ocupación difiere. No

se observan diferencias importantes entre los trabajadores totales y los asalariados hacia el final del período, si bien las diferencias eran más relevantes antes del 2010. Las asalariadas del sector público son las que se encuentran en mejor situación, con salarios que durante todo el período se ubican en torno a la paridad. Desde 2007 las mujeres que trabajan en el sector público pasan a tener un salario promedio por hora mayor al de los varones. Para las restantes categorías de empleo, el ingreso laboral por hora de las mujeres es menor al de los varones. Se observa una reducción de la brecha muy considerable en el sector privado entre 1990 y 2018 (18 puntos porcentuales). De todos modos, las mayores diferencias todavía se encuentran en este sector, en el que las mujeres perciben ingresos horarios 11% más bajos que los que cobran los varones.

GRÁFICO 2.
Evolución de la diferencia de ingresos laborales horarios medios de las mujeres respecto a los de los varones



Fuente: ECH

6 En 2018 las mujeres, en promedio, trabajaban 34,4 horas semanales, mientras que el promedio de horas para los varones fue de 41,7. La evolución de las horas trabajadas para el total de los trabajadores se presenta en el Gráfico A. 3 del Anexo.

En suma, el análisis de la evolución de los diferentes indicadores de brecha de género en los ingresos laborales presenta ciertas regularidades: 1) todos los indicadores muestran una reducción de la brecha en el período analizado (aunque esta reducción no es uniforme, la caída de la brecha es más fuerte durante la década de 1990; luego presenta cierto estancamiento durante la década del 2000; y retoma la caída en la última década, aunque a un menor ritmo). 2) los indicadores basados en ingresos horarios resultan en brechas significativamente menores que las que se observan con ingresos mensuales, aunque las diferencias entre mujeres y varones se mantienen, con la única excepción de los trabajadores públicos.⁷ 3) los resultados de los trabajadores totales son muy similares a los resultados de los trabajadores asalariados, dado que la mayor parte de los trabajadores son asalariados. 4) los resultados de los asalariados públicos son claramente más igualitarios que los de los asalariados privados. 5) en todos los casos, los indicadores basados en ingresos promedio (media) muestran peores resultados que los basados en la mediana de los ingresos⁸.

Diferencias en las brechas de ingresos laborales por edad, región y nivel educativo

Las brechas también dependen de las características de las y los trabajadores. Pueden diferir según lugar de residencia, nivel educativo alcanzado o la edad de las personas. El análisis de las brechas por grupos sociodemográficos que se presenta a continuación se realiza para todos los trabajadores de entre 25 y 59 años, considerando los ingresos mensuales y horarios de la ocupación principal.

El Gráfico 3 evidencia una evolución similar de la brecha en Montevideo y en el Interior en todo el período. En el Panel A se observa que la brecha es

algo mayor en el interior desde 2010. Sin embargo, al tomar en cuenta las horas trabajadas (Panel B), estas diferencias desaparecen.

Por otra parte, al considerar los tramos de edad, se observan diferencias importantes.⁹ La brecha es siempre menor entre los más jóvenes y aumenta con el tramo de edad. Como se observa en el Panel A del Gráfico 3, al considerar la brecha en los ingresos mensuales, aun en el grupo etario en mejor posición relativa (25-29 años) en 2018, las mujeres ganan por mes 14% menos que los varones. En contraposición, en el caso de la brecha horaria, para este grupo etario la brecha logra cerrarse en 2018. Entre los mayores de 40 se encuentran las brechas más significativas tanto para ingresos horarios como mensuales.

Las diferencias entre géneros al considerar el nivel educativo muestran que el ingreso medio de las mujeres es menor al de los varones para todos los grupos.¹⁰ En el caso de los ingresos mensuales, hasta 2007 no se observan diferencias en las brechas para quienes tienen menos de 12 años de educación. Además, para este grupo se constata una fuerte disminución de la brecha entre 2000 y 2005, que no se observa en los más educados. Luego del 2007 las diferencias salariales para las personas con máximo nivel educativo, bachillerato o educación terciaria, disminuyen fuertemente, mientras que para los menos educados la brecha se amplía y retorna a los niveles previos a la crisis (Panel A, Gráfico 3).

Por otra parte, en el caso de las brechas en los ingresos por hora, en la década de 1990 las diferencias entre niveles educativos no eran tan claras, mientras que entre 2000 y 2006 se visualiza que la brecha en los ingresos era significativamente menor para personas menos educadas. Posteriormente, esta tendencia se revierte y la brecha para quienes tienen hasta 6 años de educación vuelve a ampliarse. Además, se constata que, al igual que se observa en los ingresos mensuales, las diferencias de género se

7 OIT (2019) saca conclusiones similares en base a estimaciones de las diferencias salariales entre mujeres y varones para 73 países.

8 Si bien las brechas son diferentes usando la media o la mediana, la evolución es similar, por lo que se presentan solo los gráficos para la diferencia de medias.

9 Debe tenerse en cuenta que no se está haciendo referencia a cohortes: se observa la edad de las personas en cada momento, por lo que las personas que están en cada tramo etario son diferentes en cada año. Esto implica que, por ejemplo, las personas que tenían de 25 a 29 en 1990 se ubican en el tramo de 50 a 59 al final del período analizado.

10 Los niveles educativos se definen en función de los años de educación formal alcanzados por los individuos. Primaria (0-6), Ciclo básico (7-9), Bachillerato (10-12), Terciaria (13 o más).

reducen para quienes tienen educación terciaria y bachillerato (Gráfico 3, Panel B).

En resumen, se observan dos situaciones tanto en la evolución de la brecha mensual como la horaria. En primer lugar, el cambio en la tendencia de la brecha entre los más educados. Hasta 2007, en el caso de las brechas mensuales, y hasta 2009 para las brechas en el ingreso por hora, las diferencias entre hombres y mujeres eran considerablemente mayores entre los más educados; luego esa tendencia se revierte y pasa a ser el grupo en donde se encuentran las menores brechas (Gráfico 3). En segundo lugar, se encuentra que en ambos casos, en el período de crisis, las brechas se reducen, con excepción de aquellos que tienen educación terciaria, para los que la brecha permanece constante.

La relación entre la brecha y nivel educativo ha sido analizada en una variedad de estudios previos: en

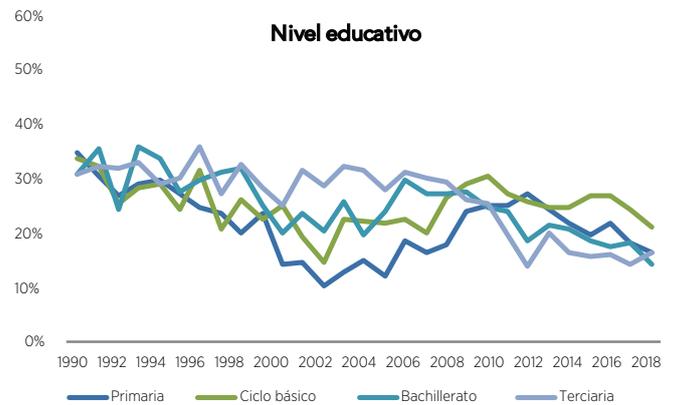
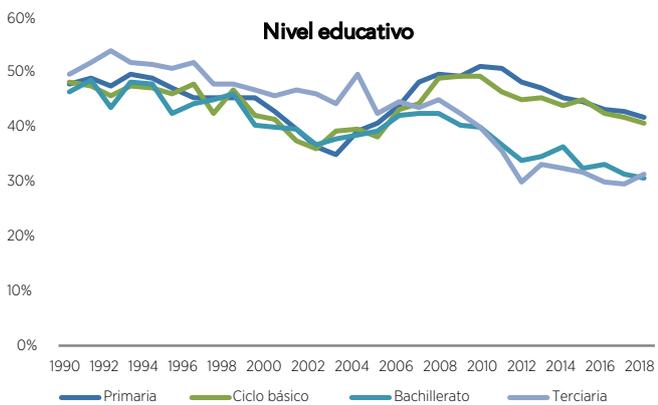
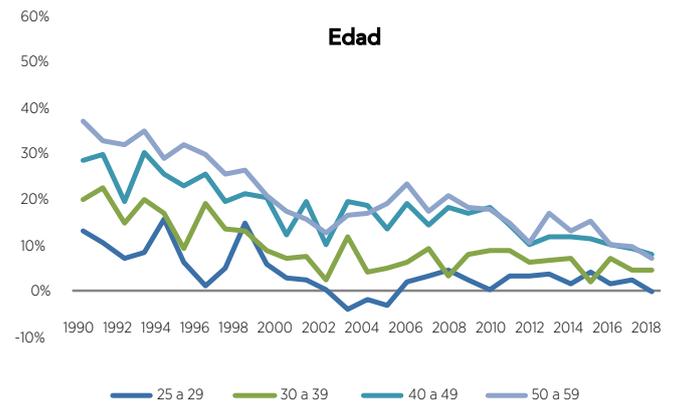
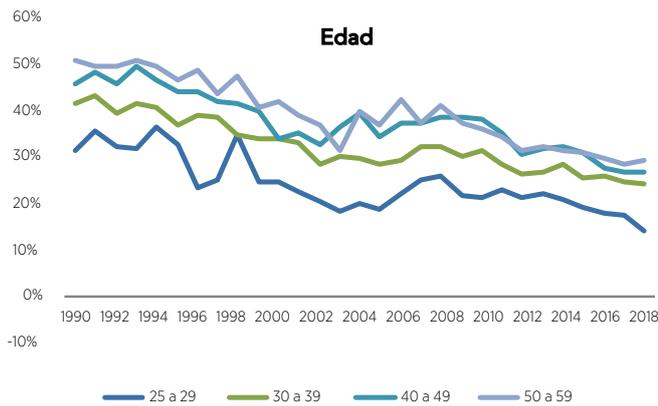
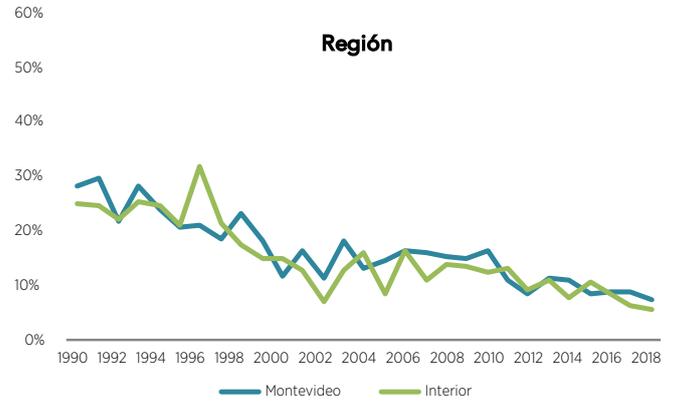
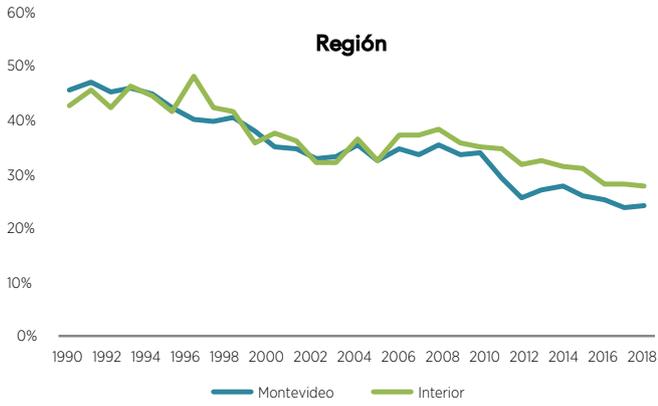
particular, Espino (2013) analiza las diferencias salariales entre varones y mujeres incorporando variables que reflejen la segregación laboral y los desajustes en las calificaciones laborales (diferencias en los años de educación de los trabajadores en relación a los requeridos para el puesto en que se desempeña). Los resultados del trabajo muestran que las mujeres tienen retornos a la educación inferiores y además consiguen trabajos peor pagados que los varones con logros educativos similares, lo que podría explicar la evolución de la brecha previa a 2007. En línea con lo anterior, Espino *et al.* (2014) encuentran la misma evolución de la brecha, que la encontrada en este trabajo, para quienes tienen menos de 12 años de educación. Sin embargo, el período considerado llega hasta el año 2011, por lo que no se constata claramente el cambio de tendencia aquí observado.

GRÁFICO 3.

Evolución de la diferencia de ingresos laborales medios de las mujeres respecto a los varones por grupos sociodemográficos

Panel A. Ingresos mensuales

Panel B. Ingresos horarios



Fuente: ECH

RECUADRO 2

Brecha de ingresos laborales por condición de formalidad

Otra de las características de los trabajadores que puede hacer variar la brecha de ingresos entre varones y mujeres es la formalidad. Se define a los trabajadores formales como aquellos que tienen derecho a pensión al retirarse del mercado de trabajo.¹¹ A diferencia de la edad, nivel educativo y zona de residencia, la formalidad está vinculada al puesto de trabajo, no a la persona. Por lo tanto, la condición de formalidad no puede separarse del ingreso que se percibe.

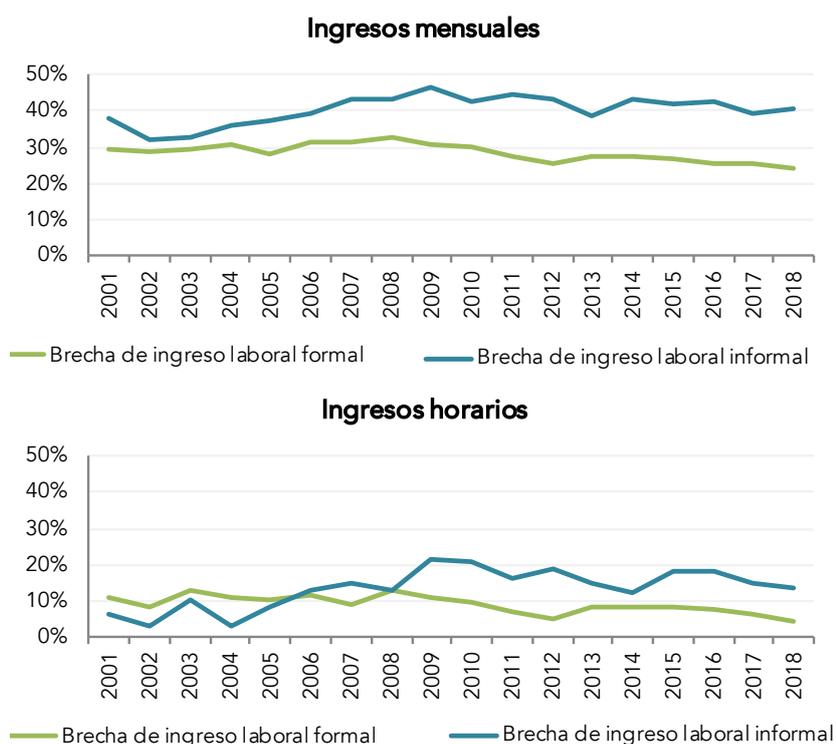
En la actualidad no existen diferencias entre mujeres y varones en lo que respecta a la formalidad (Gráfico A.4 del Anexo), sin embargo, como muestra el Gráfico R2.1, las brechas son mayores en los trabajadores informales que en los formales. Esto redundaría en una doble vulnerabilidad para las mujeres que acceden a puestos informales, dado que a la falta de cobertura de derechos laborales se agrega una remuneración menor que los varones informales.

Además, a diferencia de la tendencia observada para todos los trabajadores, la brecha aumenta entre quienes trabajan en el sector informal. El crecimiento de la brecha se observa de forma muy pronunciada entre 2003 y 2009, período en el que se dio un importante aumento de la formalidad. Esto sugiere que hubo un proceso de selección en el que las mujeres que permanecen en el sector informal son aquellas que perciben menores ingresos laborales; este proceso no se dio de forma tan clara entre los varones. De todos modos, se requiere un análisis más profundo para comprender los procesos que explican estas trayectorias.

11 En la Encuesta Continua de Hogares se incluye una pregunta específica para medir la informalidad a partir de 2001, en tanto antes se aproximaba con otras variables. Por este motivo el análisis en este caso se limita al período 2001-2018.

GRÁFICO R2.1

Brecha de ingresos laborales para trabajadores formales e informales. 2001-2018



Brechas de ingresos laborales controladas por edad, región y educación

Hasta el momento se analizaron las brechas por cada una de las categorías, de forma aislada, sin tener en cuenta los efectos conjuntos que la edad, región y educación pueden tener sobre los ingresos laborales de mujeres y varones. Como se mencionó, al controlar conjuntamente por estas variables, se estima la brecha de ingresos laborales entre mujeres y varones como si las dimensiones incluídas fueran iguales entre sexos. En otras palabras, en este apartado se busca estimar cuál es la brecha de ingresos para mujeres y varones que tienen la misma edad, viven en la misma región y tienen los mismos niveles educativos.

Se lo hace mediante una regresión para los ingresos laborales en cada año entre 1990 y 2018 para el total de trabajadores entre 25 y 59 años, utilizando como variables independientes la educación, edad y región (Montevideo-Interior). En esta estimación se incorpora una variable indicativa del sexo de la persona cuyo coeficiente en la regresión puede interpretarse como la brecha de género en los ingresos laborales, controlada por los efectos de las variables antes mencionadas. En este caso se consideran los ingresos laborales horarios en logaritmos, lo que permite la interpretación de los resultados como la diferencia porcentual en el ingreso entre mujeres y varones, si se mantienen constantes las demás variables.

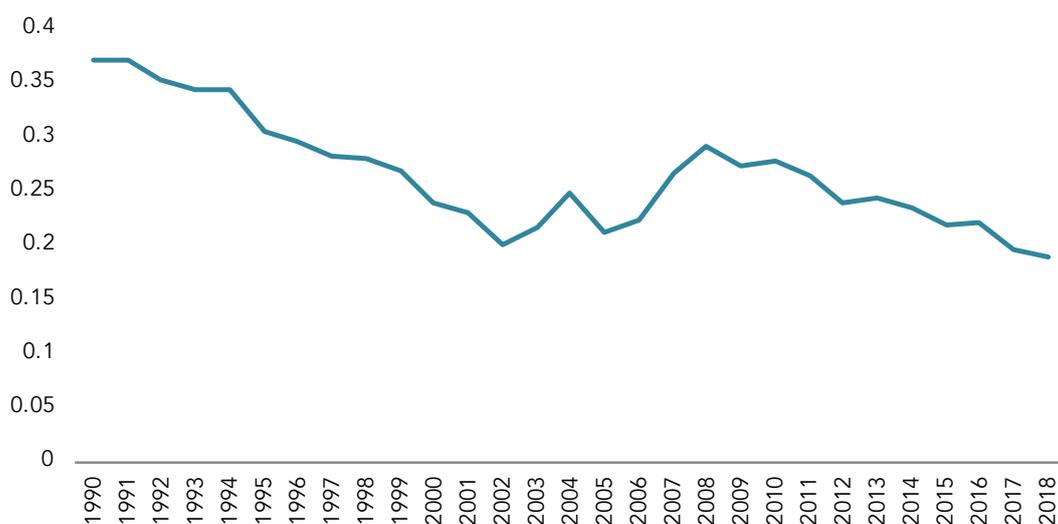
Los resultados, presentados en el Gráfico 4, muestran que existen diferencias sistemáticas en los ingresos laborales entre mujeres y varones (siempre a favor de estos últimos) para iguales niveles de edad, nivel educativo y región. Esto surge del hecho de que para todos los años se encuentra un coeficiente positivo y significativo de la variable que indica que se trata de un varón.

Al igual que en los análisis anteriores, se encuentra una tendencia al cierre de la brecha de ingresos laborales en el período. En 1990 las mujeres, en promedio, ganaban un 37% menos que los varones con las mismas características; en 2018 esta diferencia era del 19%. La brecha es superior a la no controlada (Gráfico 2), dado que las mujeres están más educadas que los varones, lo que debería redundar en ingresos mayores que los varones en promedio. Cuando se considera el promedio de los ingresos laborales sin controlar, las diferencias educativas esconden parte de la brecha, que se hace evidente cuando se consideran personas de igual nivel educativo, como en el caso del Gráfico 4.

La evolución es similar a la encontrada en las brechas no controladas, presentadas en el Gráfico 2, con la diferencia de que en el período en que se observa un estancamiento en las brechas sin controlar se registra un empeoramiento de la brecha controlada. Eso puede deberse a que, durante este período, el nivel educativo de las mujeres continuó creciendo, pero las diferencias de los ingresos laborales con respecto a los varones se estancan. De hecho, si se hubiera mantenido la tendencia a la reducción de la brecha que se registró en la década de 1990, la brecha se hubiera cerrado hacia el final del período.

GRÁFICO 4.

Brecha de ingresos laborales entre mujeres y varones para cada año entre 1990 y 2018, controlando por nivel educativo, región y edad. Trabajadores de entre 25 a 59 años.



Fuente: ECH

Se realiza este mismo ejercicio por percentil de la distribución de ingresos laborales para analizar si hay evidencia de diferencias en las brechas a lo largo de la distribución, que sean compatibles con la idea de techo de cristal o piso pegajoso. Para los años 1990, 2004 y 2018 se estima una regresión para los ingresos laborales controlando por sexo, edad, región y nivel educativo en diferentes puntos de la distribución del ingreso laboral: percentiles 5, 10, 20, 25, 50 (equivalente a la mediana), 75, 90 y 95. El coeficiente asociado al sexo representa la brecha de ingresos para ese percentil. Así, se recogen los posibles efectos heterogéneos que pueden existir a lo largo de la distribución.

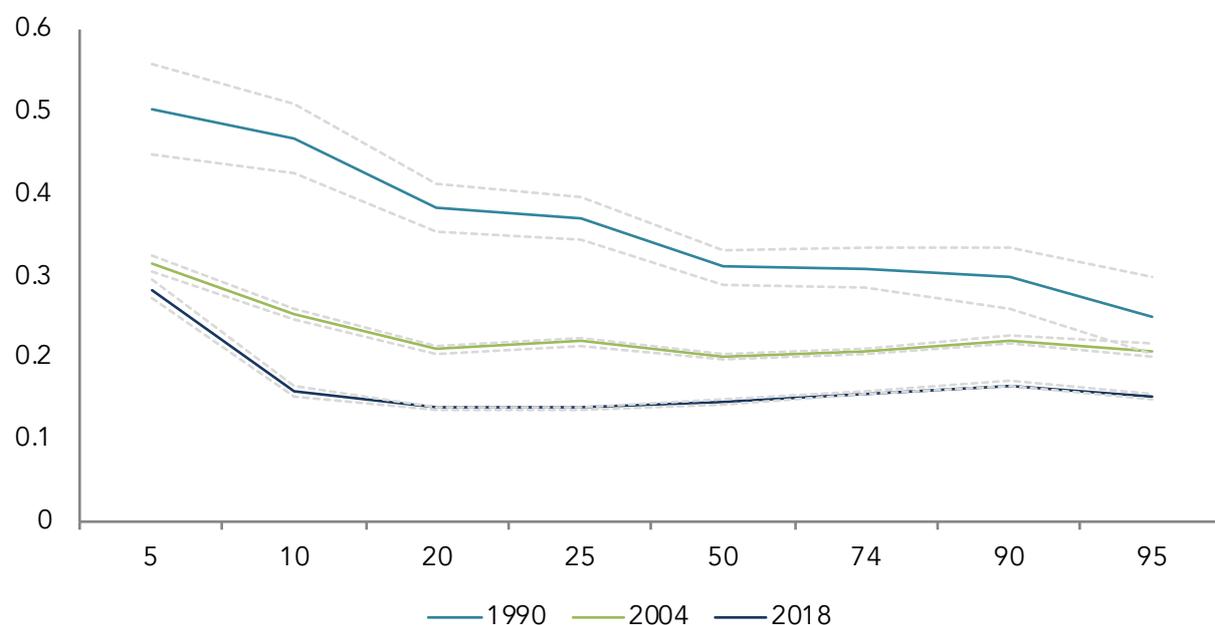
Se observa que la brecha se reduce en el tiempo para todos los percentiles, pero que la reducción es más fuerte en la parte baja de la distribución, donde la brecha controlada pasa del 50 al 30%. Esto lleva a una modificación en la relación de las brechas en la distribución. En 1990 se observaba una brecha claramente mayor entre quienes tenían remuneraciones más bajas, que decrecía hasta el percentil 50, y una

brecha relativamente estable, luego. En 2004 y 2018 la brecha cae fuertemente entre el percentil 5 y el 10 para luego permanecer relativamente estable.

Esta evolución parece evidenciar un mayor crecimiento porcentual de los ingresos femeninos en la parte baja y media de la distribución, y un relativo estancamiento de la relación entre los ingresos masculinos y femeninos en la parte alta. De este modo, se avanza hacia un mercado laboral en el que el techo de cristal empieza a tomar un peso más importante. Estos procesos pueden estar asociados a la implementación de la negociación colectiva a través de los Consejos de Salarios y al aumento del salario mínimo, como se analiza en el Capítulo 5.

De todas maneras, se debe tomar en cuenta que estas estimaciones no consideran las diferencias en la ubicación de mujeres y varones en la distribución y cómo ésta se puede haber modificado en el período. Tampoco toma en cuenta el hecho de que las mujeres participan menos del mercado laboral y que esta decisión puede estar asociada a características específicas (ver Recuadro 3).

GRÁFICO 5.
Brechas de ingresos laborales por cuantiles. 1990, 2004 y 2018



Fuente: ECH

Nota: El área entre las líneas punteadas muestra los intervalos de confianza al 95% para los coeficientes. Para evitar distorsiones, se excluye del análisis al 1% de mayores y de menores ingresos laborales.

RECUADRO 3.

Sesgo de selección

Un elemento que debe tenerse en cuenta en la interpretación es que ninguno de los resultados presentados en este capítulo toma en cuenta el hecho de que la participación laboral de mujeres y varones es diferente. Prácticamente todos los varones de las edades consideradas (25-59 años) participan del mercado laboral (en el período la tasa de actividad masculina nunca baja de 93%). Sin embargo, la participación de las mujeres alcanza en 2018 el 81%, habiendo partido en 1990 de un valor 20 puntos porcentuales más bajo. Más aún, estas tasas de actividad difieren claramente por nivel educativo entre las mujeres, y presentan diferencias más sutiles entre los varones. Por ejemplo, en 2018, entre las mujeres de 25 a 59 años que tienen Ciclo Básico completo o incompleto, la tasa de actividad es de 68%, cifra que asciende a 92% para aquellas que tienen al menos algún año de educación terciaria, lo que implica una diferencia de 24 puntos porcentuales. Para el mismo año, esta diferencia es de 5 puntos entre los varones.

Esto indica que las características de las mujeres y varones que participan del mercado laboral son diferentes, lo que es conocido en la literatura como sesgo de selección. Debido a los patrones culturales y sociales, las mujeres con características más favorables, aquellas que recibirían una mejor remuneración en el mercado laboral, deciden trabajar, mientras que entre los hombres la participación es prácticamente universal. Esto implica que, aun condicional a las características observables, las características inobservables que determinan el salario de mujeres y hombres difieren. La brecha de ingresos laborales puede estar influida por este sesgo, dado que los ingresos de las mujeres que trabajan podrían, inclusive, ser superiores a los de los varones, porque las mujeres que participan son aquellas que esperan tener mayores remuneraciones. Además, esto puede modificarse en el tiempo y entre países. Por ejemplo, en el caso de Estados Unidos, Mulligan and Rubinstein (2008) analizan la influencia del sesgo de selección en la brecha salarial entre 1975 y 2001 encontrando que en la década de 1970 el sesgo era negativo (las mujeres no empleadas tenían un salario potencial mayor que las empleadas), mientras que el sesgo se torna positivo a partir de mediados de la década de 1980.

La literatura económica se ha concentrado en encontrar formas de salvar este problema buscando identificar este sesgo de selección. El pionero en este sentido es el trabajo de Heckman (1979) que desarrolla un método para corregir este problema: exige la existencia de, al menos, una variable que determine la participación en el mercado laboral, pero no el nivel de ingresos laborales. La variable que más se ha utilizado en este sentido es la cantidad de hijos. Sin embargo, recientemente se ha demostrado que esta variable, así como la mayoría de las otras que se han utilizado para realizar la corrección, no cumple con el requisito de no estar asociada a los ingresos laborales, como se verá en el próximo capítulo. Al momento, no existe una recomendación clara sobre cómo resolver este tipo de problemas en las estimaciones salariales.

Fuente: Datos de ECH, Mulligan and Rubinstein (2008), Heckman (1979)

PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD



Como se mencionó en el Capítulo 1, la presencia de hijos puede explicar parte de las brechas de ingresos laborales, porque afectan de forma diferente los ingresos de las mujeres y los varones. Este efecto, llamado penalización por maternidad, refiere a cómo se afecta el ingreso laboral (u otra variable de interés) con la tenencia de hijos. Este concepto se puede ilustrar de dos maneras diferentes: como las diferencias entre mujeres y varones con hijos, o como las diferencias entre mujeres con y sin hijos, por un lado, y varones con y sin hijos, por el otro.

En el primer caso se hace referencia a la diferencia entre el efecto para el padre y la madre del nacimiento de un hijo. Se estiman los efectos de tener hijos para la pareja y se observa si las trayectorias de ingresos de la madre y del padre se modifican, y en qué sentido, frente al nacimiento. Se considera que hay penalización por maternidad si los ingresos laborales de las madres caen cuando nace su hijo, respecto a su trayectoria previa de ingresos. Asimismo, se considera que hay un premio por paternidad si los ingresos de los varones aumentan al tener un hijo, respecto a sus trayectorias previas.

La segunda forma de mirar la penalización por maternidad implica analizar la variación de los ingresos de las madres al tener un hijo, en comparación con las trayectorias de ingresos de mujeres de similares características que no tuvieron hijos. Análogamente, la penalización o premio por la paternidad surge de la comparación de los ingresos de los varones que tuvieron hijos con aquellos que no. Es decir, estas penalizaciones o premios comparan mujeres con hijos, con mujeres sin hijos, y varones con hijos, con varones sin hijos. Esta forma de aproximarse a la penalización por maternidad difiere de la anterior y del resto del documento, donde no se compara directamente los resultados de mujeres con los de varones.

La penalización por maternidad está estrechamente vinculada a la brecha de ingresos laborales que se ha analizado en este documento. Si existe una penalización para las mujeres y un premio (o ningún efecto) para los varones por tener hijos, entonces la brecha de ingresos entre mujeres y varones se explica, al menos parcialmente, por el efecto diferencial

de los hijos sobre los ingresos. En este capítulo se analiza la literatura que aborda esta temática y se presentan resultados sobre esta relación en Uruguay.

¿Qué indica la evidencia internacional?

La penalización por maternidad sobre el ingreso laboral mensual puede encontrar su explicación a partir de tres canales distintos: el margen extensivo (empleo), el margen intensivo (horas trabajadas) y el salario por hora. Dado que el foco de este trabajo se centra en el ingreso laboral, se analizan principalmente el ingreso laboral mensual y el horario, haciendo mención al empleo cuando los trabajos considerados se detienen en ello. Sin embargo, se debe tener en cuenta que existe evidencia de una reducción en la participación laboral de las mujeres cuando tienen hijos, mientras que la de los varones no se modifica o inclusive aumenta.

Meurs *et al.* (2011) revisan los diferentes canales a través de los que la presencia de hijos puede reducir el ingreso laboral (horario) de las mujeres. Por un lado, puede existir una influencia directa: la presencia de niños podría reducir la productividad de sus madres en el mercado laboral porque el trabajo no remunerado las deja con poca energía para la realización de otras tareas. El efecto podría también ser indirecto. Siguiendo las mismas categorías mencionadas en el Capítulo 1, se pueden distinguir los factores indirectos en: i) discriminación o prejuicios; ii) diferencias en las características; iii) diferencias culturales o genéticas y iv) segregación.

En primer lugar, las mujeres podrían estar sometidas a discriminación estadística, enfrentando ingresos laborales menores porque pertenecen a un grupo que tendría mayor probabilidad de tener interrupciones laborales o menor productividad. En segundo lugar, las mujeres que tienen hijos tienen mayor probabilidad que las que no tuvieron hijos de haberse retirado del mercado laboral por un período, en ese tiempo durante el cual no acumularon experiencia laboral. Más aún, la interrupción puede resultar en la pérdida o depreciación de las habilidades de las mujeres, especialmente en aquellos sectores más dinámicos. En la medida en que en la actualidad las mujeres tienen el mismo nivel educativo, o uno mayor que los varones, las interrupciones laborales son la principal fuente de diferencias de género en términos de capital humano, dado que las mujeres pasan en promedio más tiempo fuera del mercado laboral que los varones para el cuidado de sus niños pequeños. En tercer lugar, optar por tener hijos o tener una carrera puede estar relacionado con ciertas diferencias inobservables entre “grupos” de mujeres que estén asociadas a los ingresos esperados en el mercado laboral. En cuarto lugar, es probable que las madres opten por trabajos que sean más compatibles con las actividades de crianza y cuidado a costas de mejores ingresos (horario parcial y/o flexible, empleos informales, mayores restricciones en términos de las distancias a los centros educativos o a sus hogares).

Frente a la posible reducción de las otras fuentes de desigualdades de género en el mercado laboral con la mejora de los niveles educativos de las mujeres, la legislación de combate a la discriminación, etc., el peso de la presencia de hijos en la explicación de las diferencias de ingresos laborales se hizo más fuerte. Además, la disponibilidad de nuevas fuentes de datos longitudinales, basadas, generalmente, en registros administrativos, permiten un análisis preciso del efecto de la maternidad, que no era posible con las fuentes anteriores. Por ejemplo, un estudio reciente de Kleven *et al.* (2018), para Dinamarca, encuentra que una parte creciente de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se debe a la tenencia de hijos, pasando de explicar 40% del total de la brecha en 1980, a 80% en 2013.

Un elemento que hace este análisis particularmente complejo es que las características de las personas pueden determinar conjuntamente el hecho de tener hijos (y la cantidad de hijos) y el de participar en el mercado laboral, así como sus ingresos laborales. Parte de estas características son observables (educación, edad, situación conyugal, etc.), por lo que pueden ser incluidas en el análisis, pero algunas de ellas no lo son (preferencias por la maternidad o paternidad, o por trabajo, productividad, inteligencia, etc.). Esto implica que no se pueden aislar de forma simple las relaciones existentes entre la tenencia de hijos y los ingresos laborales.

Las primeras estrategias que se encuentran en la literatura para resolver este problema se concentran exclusivamente en los efectos de tener un hijo adicional. Estas estrategias están basadas en la identificación de variaciones de la fecundidad, que no dependan de las decisiones de las mujeres (y sus parejas), de modo que no estén directamente ligadas a los factores inobservables que pueden determinar los salarios.¹² Rosenzweig y Wolpin (1980) son los primeros en explorar este tipo de estrategia al introducir el nacimiento de mellizos como variación de la fecundidad fuera del control de las mujeres e identificar el impacto de tener un segundo hijo. Angrist y Evans (1998) utilizan el hecho de tener dos hijos del mismo sexo, argumentando que influye fuertemente en la probabilidad de tener un tercer hijo. Los efectos encontrados por los estudios basados en estas metodologías no encuentran impactos concluyentes de la maternidad en los salarios. Cabe destacar que las aplicaciones empíricas de estas estrategias se han concentrado casi exclusivamente en las madres, dejando de lado los posibles efectos en los varones.

En años recientes, esta línea de investigación se benefició de la disponibilidad de datos longitudinales a nivel internacional, permitiendo la aplicación del enfoque de estudio de eventos para identificar los efectos causales de tener el primer hijo sobre los resultados laborales de las mujeres. En este caso, la evidencia proveniente de los países desarrollados es contundente: el nacimiento del primer hijo implica reducciones significativas y persistentes en el empleo e ingresos de las mujeres, sin que se registren penalizaciones por paternidad (Angelov *et al.*, 2016; Kuziemko *et al.*, 2018, Kleven *et al.*, 2018

12 En la literatura se hace referencia a estas variaciones como variaciones exógenas de la fecundidad.

y 2019). Todos los trabajos reseñados analizan a padres y madres. La penalización por maternidad hace referencia a la pérdida de ingresos laborales en comparación con las trayectorias previas de las mujeres, tomando en cuenta que no existían trayectorias significativamente diferentes entre padres y madres antes del nacimiento.

Por ejemplo, el estudio de Kleven *et al.* (2019), para cinco países europeos, evidencia los efectos causales de tener hijos sobre las remuneraciones: mientras que los ingresos laborales de hombres y mujeres evolucionan de forma similar antes de la paternidad, comienzan a divergir significativamente luego del nacimiento. Las mujeres experimentan una caída de ingresos inmediata, considerable y persistente luego de este evento, mientras que los ingresos de los hombres no se ven afectados. Diez años luego del nacimiento, las mujeres no logran recuperar sus niveles salariales de antes del nacimiento. La penalización de ingresos por maternidad en el largo plazo va desde 21% en Dinamarca, hasta 61% en Austria. En los países escandinavos (Suecia y Dinamarca) y en Alemania y Austria, una parte sustantiva de la penalidad salarial se explica por el margen intensivo (cuántas horas trabajar) y el salario por hora, mientras que en EE.UU. y Reino Unido la penalidad en las horas trabajadas y la salarial son similares, sugiriendo que el margen extensivo (trabajar o no) es el principal canal de penalización salarial. Angelov, Johansson y Lindahl (2013) analizan directamente la brecha de salario por hora dentro de las parejas suecas, encontrando evidencia de una diferencia de 10 puntos porcentuales entre el varón y la mujer de la pareja 15 años después del nacimiento del primer hijo. La penalización en detrimento de las mujeres es mayor cuanto mayor fuera la brecha previa al nacimiento.

La literatura para países en desarrollo es aún escasa, tanto en el estudio del efecto de tener el primer hijo como para el efecto de tener otro hijo. Respecto a los efectos de un hijo más, De Jong *et al.* (2017) toman el nacimiento de mellizos para la identificación de los efectos de tener un segundo hijo en África subsahariana, y Orbeta (2005) hace lo mismo para Filipinas. Ambos encuentran efectos negativos de tener un hijo

adicional sobre la participación laboral de las mujeres. Cruces y Galiani (2007) y Tortarolo (2014) utilizan la variación en la fecundidad proveniente de tener dos hijos del mismo sexo para analizar el efecto de un tercer hijo, en varios países de América Latina. En el trabajo de Tortarolo (2014), para 14 países de la región, no se encuentran efectos significativos en el empleo del total de las mujeres, pero sí efectos negativos y significativos en el empleo de las mujeres casadas. Sin embargo, Cruces & Galiani (2007) encuentran efectos causales negativos de la maternidad sobre el empleo femenino para Argentina y México.

En el caso del efecto de tener el primer hijo, se identifican tres estudios para países no desarrollados, todos para América Latina, y centrados en la participación laboral de las mujeres, más que en sus ingresos. Agüero y Marks (2011) se basan en los tratamientos de infertilidad para identificar el efecto de tener hijos para Perú, Guatemala, Colombia, Bolivia, Nicaragua y República Dominicana, y no encuentran ningún efecto causal de la maternidad en la participación laboral de las mujeres. Para el caso de Chile, Berniell *et al.* (2018 y 2019) encuentran que luego del nacimiento del primer hijo los ingresos laborales de la madre se reducen entre 20 y 30%. Esta reducción se explica por cambios en la oferta laboral, tanto en la participación en el mercado laboral (reducción de 17%) como en la cantidad de horas (reducción de 4-5% en la cantidad de horas e incremento de 40% en el trabajo a tiempo parcial). Sin embargo, no encuentran efectos conclusivos en el salario por hora. Todos estos efectos se mantienen estables en el largo plazo, hasta 10 años después del nacimiento, mientras que no se encuentra efecto alguno sobre los padres. Existe un estudio similar para Uruguay, realizado por Querejeta (2019 y 2020) que se comenta en el próximo apartado.

¿Existe penalización por maternidad en Uruguay?

El único estudio disponible en Uruguay que permite identificar la causalidad de la maternidad en el ingreso laboral es el trabajo de Querejeta (2019 y 2020),¹³ siguiendo la metodología de eventos comentada en

13 Este estudio se basa en mujeres ocupadas en la actividad privada formal que hicieron uso del subsidio por maternidad por primera vez entre abril de 1997 y abril de 2015 teniendo entre 18 y 40 años de edad, y se encontraban empleadas durante el año previo al inicio del subsidio. De este modo, se identifica la tenencia del primer hijo como la primera vez que hace uso de la licencia maternal, lo que presenta algunas limitaciones. Se analizan también los resultados para la misma selección de mujeres, pero considerando una restricción menos fuerte para la cotización previa, exigiendo tan solo dos meses de cotización antes del inicio del subsidio. Los resultados son similares en signo y significación, pero de menores magnitudes. El efecto sobre el salario total es de 32%, el efecto sobre el empleo es de 42% y el efecto sobre el salario por hora es de 24%.

el apartado anterior. En base a los registros administrativos del Banco de Previsión Social, se analizan los efectos del nacimiento de un hijo en la historia laboral de las mujeres. En este trabajo se considera a la penalización por maternidad como el efecto de la maternidad en las trayectorias de las madres, en comparación con las mujeres de similares características que no tienen hijos.

Se encuentra que, luego de diez años de tener el primer hijo, las mujeres experimentan una reducción del 42% de su salario mensual en comparación con mujeres con características similares que no tuvieron hijos. Parte de esta reducción se debe a que trabajan un 60% menos que las mujeres que no tuvieron hijos (en horas). La otra parte se explica por ingresos por hora menores que las mujeres similares a ellas, pero sin hijos. En otras palabras, el efecto de la maternidad sobre el salario total es de 42% para la población analizada y está explicado tanto por la penalización al empleo (de 60%) como por una reducción del salario por hora (de 25%).

En términos comparativos, con la evidencia encontrada para otros países, las penalizaciones de largo plazo sobre el salario total para las mujeres en Uruguay resultan similares a las encontradas por Kleven *et al.* (2019) para Dinamarca, Suecia, Alemania, Austria, Reino Unido y Estados Unidos (20-60% dependiendo del país), así como también para países en desarrollo, tal como evidencian Berniell *et al.* (2018) para el caso chileno (20-30%).

La autora encuentra que durante el primer año luego de la maternidad, el salario total se reduce en un 19% y dicha penalización no logra revertirse en el mediano y largo plazo, alcanzando una reducción del 42%, diez años después de la maternidad (primer panel del Gráfico 6).

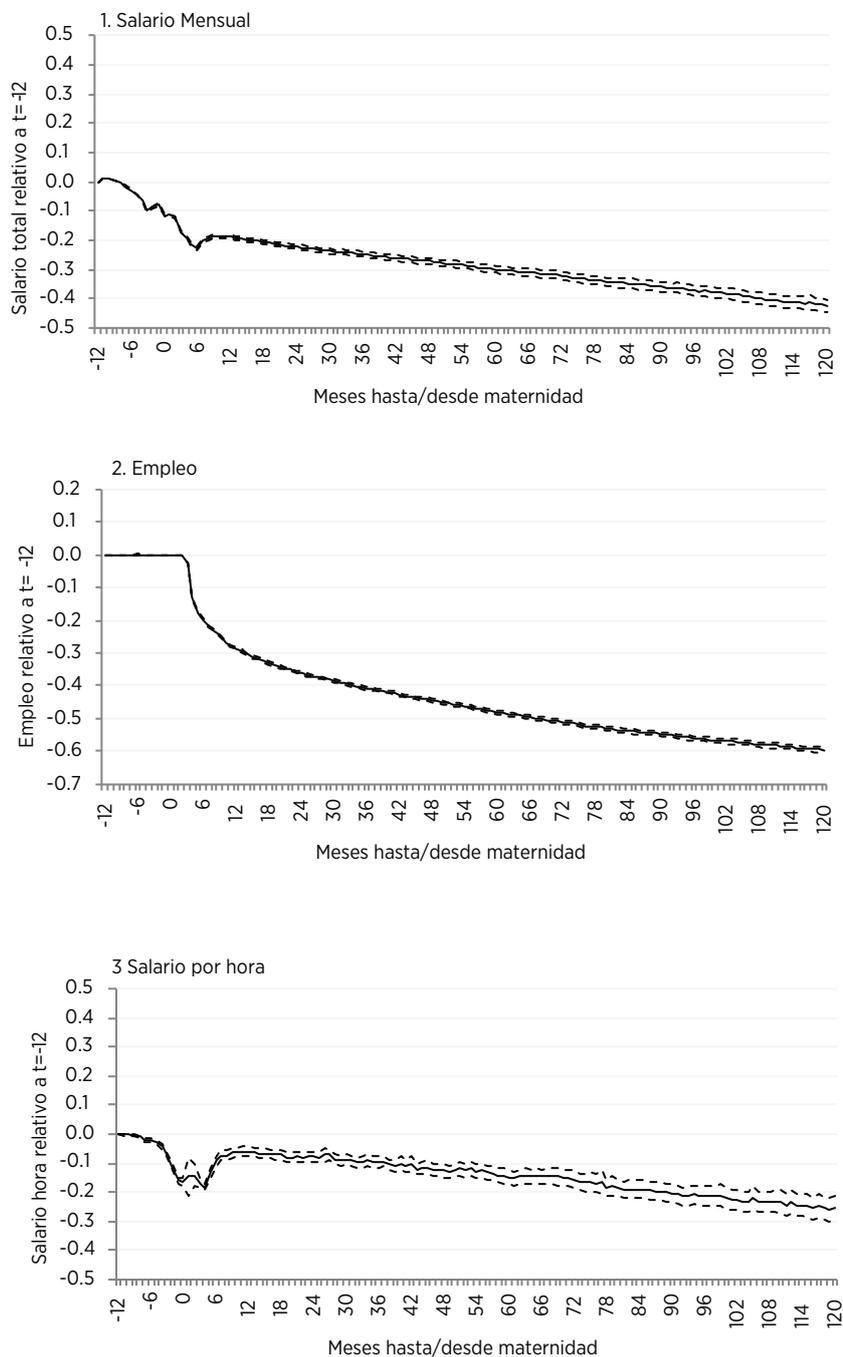
Los efectos observados en el salario mensual derivan de modificaciones en el empleo y en el salario por hora.

Al analizar el empleo, el estudio muestra una caída abrupta en el cuarto mes luego del nacimiento, que coincide con el fin del subsidio maternal, y una acentuación de esta penalización con el tiempo. Diez años después de tener el primer hijo, el empleo de las mujeres en el sector formal es 60% menor en relación a su trayectoria si no hubieran tenido hijos (segundo panel del Gráfico 6). El impacto es de magnitud considerable, especialmente si se compara con los resultados de estudios para otros países: las penalizaciones son sustancialmente más grandes que las encontradas por Kleven *et al.* (2019) para los países nórdicos (7-44% dependiendo del país), y por Kuziemko *et al.* (2018), para Estados Unidos y Reino Unido (40%), así como también para países en desarrollo tal como evidencian Berniell *et al.* (2018) para el caso chileno (17%). Sin embargo, es importante destacar que este impacto incluye la reducción del empleo y la migración a empleos informales, las cuales no se registran en la fuente de datos utilizada.

Por su parte, en el último panel del Gráfico 6 se presentan los efectos dinámicos de la maternidad sobre el salario por hora. También, sobre esta variable se evidencia una penalización por maternidad, aunque de magnitudes más reducidas. Al año de la maternidad el salario por hora alcanza una reducción del 6% y la penalización de largo plazo alcanza una reducción del 25%. La evidencia proporcionada por la literatura no es concluyente, pues difiere según el país. Mientras que Kleven *et al.* (2018) encuentran una penalización de largo plazo del 15% para las mujeres en Dinamarca, Berniell *et al.* (2018) encuentran una pequeña caída del salario por hora, aunque no significativa para el caso de Chile. No obstante, dado que habría selección positiva al empleo luego de la maternidad, los resultados encontrados por Berniell *et al.* (2018) podrían ser una cota inferior de los efectos reales sobre el salario.

GRÁFICO 6.

Impacto de la maternidad en el salario total, empleo formal y salario por hora



Nota: La ilustración muestra el efecto relativo al año anterior al nacimiento (el momento o responde al nacimiento), expresado en términos porcentuales respecto al salario/tasa de empleo contrafactual de las mujeres sin hijos. Se incluyen como variables de control efectos fijos por edad y período (mes y año). Intervalos de confianza al 95%, contruados mediante errores estándar clusterizados a nivel de individuo. Las estimaciones sobre el salario hora son condicionales a encontrarse empleada.

Fuente: Querejeta (2020) con base en registros administrativos del BPS

The background is split into two main color sections: a blue upper section and a green lower section. Overlapping these sections are several semi-transparent, light-colored shapes, including a large rectangle in the top left and several curved, wave-like shapes that span across the boundary between the blue and green areas. The text is centered in the blue section.

REGULACIÓN Y NORMATIVAS PARA MITIGAR LAS BRECHAS

La OIT (2016) sugiere que hay un conjunto de estrategias que pueden aportar a la reducción de las brechas de género en el mercado laboral. Una de las recomendaciones más fuertes es apuntar al fortalecimiento y la extensión de los estándares mínimos de calidad del empleo, dado que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas entre los trabajos de peor calidad. Esto se puede lograr a través de aumentos de los salarios mínimos, igualdad de derechos para los trabajadores no tradicionales (tiempo parcial, no asalariados, etc.), mecanismos de negociación colectiva amplios e inclusivos, medidas legales específicas para abordar la subvaloración del trabajo de las mujeres, y la extensión de los deberes a los empleadores para promover activamente la igualdad de género. A su vez, esto debe estar respaldado por la universalización del derecho a la justa remuneración y el derecho a la igual remuneración por trabajo de igual valor.

En este capítulo se revisan las principales políticas aplicadas actualmente en Uruguay que pueden aportar a la reducción de las brechas de ingresos laborales. Con este fin se recogen y analizan las políticas en términos de sus potenciales efectos en las brechas de ingresos, dejando de lado otros potenciales efectos en las brechas de género en el mercado laboral (en particular la participación laboral). Asimismo, se exploran las prácticas adoptadas a nivel internacional y su potencial utilidad para el contexto uruguayo.

Legislación

En Uruguay, una serie de leyes y decretos conforma el marco normativo para la igualdad de trato y remuneración. Este declara que las personas son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos, sin importar su género. Más específicamente, se establece que no puede limitarse el acceso al mercado laboral, las condiciones de ingreso, la permanencia en el empleo ni el acceso a capacitaciones y ascensos por razones discriminatorias en función del género.

En primer lugar, Uruguay ratifica o firma un conjunto de normas y acuerdos internacionales relativos

a la no discriminación de las personas por cuestiones de género. Desde su aprobación en 1981 (Ley 15.164), Uruguay tiene el compromiso de aplicar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (1979), instrumento internacional que promueve los derechos de las mujeres y la eliminación de la discriminación por cuestiones de género proponiendo medidas de referencia para ser adaptadas a la realidad y la legislación nacional –en cumplimiento con su Protocolo Facultativo.¹⁴ De la misma manera, el país se ha comprometido con la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), reconociendo la falta de empoderamiento de las mujeres y las niñas, la continua violación de sus derechos humanos y la necesidad de transformar las instituciones, leyes y políticas nacionales para cambiar esta realidad.¹⁵ Asimismo, Uruguay tiene el compromiso de avanzar hacia el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, incluido el ODS 5 “Igualdad de género” –reflejado en la realización de un Informe Nacional Voluntario anual desde 2016. En lo que respecta al mundo del trabajo específicamente, Uruguay ha ratificado convenios y acatado recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

¹⁴ <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

¹⁵ <https://beijing20.unwomen.org/es/about>

(OIT) sobre igualdad de remuneración (Convenio 100 de 1951); discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio 111 de 1958); el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (Convenio 156 de 1981, Recomendación 123 de 1965 y Recomendación 165 de 1981); entre otros. De hecho, Uruguay se convirtió en el 2011 en el primer país en ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las trabajadoras domésticas y en el 2019 también fue el primer país cuyo Parlamento dispuso la ratificación del Convenio 190 sobre trabajo, violencia y acoso (actualmente en trámite de depósito ante la OIT).

Por su parte, en el ámbito regional, Uruguay se ciñe, entre otros convenios y tratados, a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1994)¹⁶, tratado multilateral aprobado por la Ley 16.735, adoptada en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA) con el objetivo de que toda mujer ejerza plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y que estos derechos sean protegidos.¹⁷ Además, ha firmado y aprobado compromisos regionales como la Declaración Socio-laboral del Mercosur (actualizada en 2015), el Consenso de Quito (2007), el Consenso de Brasilia (2010), el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013), la Estrategia de Montevideo para la Igualdad de Género (2016) y el Consenso de Santiago (2020) con la misma intención de proteger el pleno goce de los derechos de las mujeres y promover la igualdad de género.

A nivel nacional, la Ley Sobre Igualdad de Trato y Oportunidades para Ambos Sexos en la Actividad Laboral (ley 16.045) de 1989 prohíbe la discriminación de género en cualquier sector o rama de la actividad laboral. En ella se hace referencia a un conjunto de dimensiones de la vida laboral en las que esta prohibición aplica, incluyendo explícitamente el criterio de remuneración. El decreto 37/997 de 1997 reglamenta esta ley, creando una Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, sustituida en 1999 por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE

- decreto 365/999) compuesta por miembros del Poder Ejecutivo, el sector sindical y el sector empresarial. La Comisión tiene como objetivo la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, aunque no se menciona de forma explícita a las remuneraciones.

Este tipo de regulación aparece en la mayoría de los países desarrollados entre las décadas de 1960 y 1980 y un poco más adelante en los países en desarrollo. Debido a las dificultades que conlleva la evaluación de los efectos de una legislación, hay pocos estudios de impacto de las normativas que establecen acciones afirmativas, en general, y equidad de pago, en particular (“equal pay legislation”). Los estudios disponibles, concentrados en Estados Unidos, encuentran efectos magros o nulos de las legislaciones en las brechas salariales de género o étnico-raciales (Polachek 2019). Quienes defienden este tipo de instrumentos argumentan que las leyes no son lo suficientemente concretas y detalladas. Se establece que se debería promover igual pago por el mismo valor agregado, considerando que las mujeres y hombres son remunerados en base a sus habilidades más que en función de sus puestos específicos de trabajo.

Más recientemente surge otro tipo de reglamentación para reducir las brechas salariales, basada en la importancia de la transparencia del mercado laboral a nivel de las empresas (Goldin 2014; Marchionni, Gasparini y Edo 2019: 260). El rol de la legislación de transparencia empresarial es múltiple (Estlund 2014). Por un lado, permite monitorear de forma más efectiva la aplicación y el cumplimiento de los mandatos legales de igualdad de género, dado que exige que las empresas revelen los datos y/o prácticas salariales. Y por el otro, la transparencia salarial puede mejorar la eficiencia de los mercados laborales, corrigiendo los desequilibrios de poder entre empleadores y empleados, lo que resulta especialmente significativo para las mujeres, pues suelen ser menos propensas a negociar sus salarios (Estlund 2014: 788). Finalmente, la transparencia salarial puede generar presión sobre la imagen pública de las compañías y llevarlas a adoptar prácticas

16 <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

17 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102876

salariales que apunten a la igualdad de género y a mejorar los salarios más bajos (Estlund 2014).¹⁸

Entre los instrumentos para promover la recolección y publicación de información de salarios de las empresas a nivel individual está la inclusión de reportes anuales como requisito en las leyes de igualdad salarial. Si bien el principio de igualdad salarial está plasmado desde hace varios años en su legislación, recientemente diversos países han actualizado sus normativas de igualdad salarial para incluir elementos de promoción de transparencia a nivel de las empresas. Esto a través de: i) informes periódicos obligatorios sobre la brecha salarial de género al interior de las organizaciones, que permitan conocer las estructuras salariales, los niveles de pago mínimo y máximo por tipo de trabajo o grado, información sobre bonos y complementos salariales de las empresas; ii) realización de auditorías externas para identificar las brechas salariales de género en las empresas; iii) la recolección de datos sobre salarios de manera indirecta -por ejemplo, por medio de declaraciones de impuestos de carácter público.¹⁹

Es posible evidenciar la introducción o fortalecimiento de los requisitos de transparencia salarial en la legislación en países de Europa, Norteamérica y Oceanía a lo largo de la última década:

- En Canadá, varias enmiendas a la Ley de Equidad Salarial (Pay Equity Act - 1987) entraron en vigor en abril de 2019 con el objetivo de mejorar el proceso de auditoría de equidad salarial para

las empresas. Esta ley otorga a los empleadores la responsabilidad de evaluar y declarar sus avances en equidad salarial y, a los de mayor tamaño, de desarrollar e implementar un plan de equidad salarial. En 2018 cerca del 93% de los empleadores, a quienes les correspondía realizar un ejercicio de equidad salarial, lo hicieron.²⁰

- En Reino Unido la Ley de Equidad (2010), que entró en vigor en 2017, obliga a las entidades públicas y a las empresas con más de 250 empleados a publicar anualmente un informe sobre la brecha salarial de género.²¹ De no cumplir con la normativa, los empleadores pueden enfrentar acciones legales y multas por parte de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC).
- En Islandia, la Certificación de Igualdad de Remuneración, introducida en 2017 mediante una enmienda a la Ley de Igualdad de Género de 2008, requiere que las prácticas salariales de las empresas sean auditadas anualmente por un tercero.²²
- En Australia la Ley de Igualdad de Género en el Trabajo (Workplace Gender Equality Act 2012), enmendada en 2016, obliga a compañías con más de 100 empleados a presentar informes anuales sobre indicadores de igualdad de género, entre ellos, la igualdad de remuneración. La Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo monitorea el cumplimiento y tiene potestad de publicar los nombres de empresas infractoras.²³

18 De hecho, a nivel global varias empresas se han unido a iniciativas como la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) que, liderada por la OIT, la OCDE y ONU Mujeres, apoya a gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones para avanzar de manera concreta y coordinada hacia la consecución de la Meta 8.5 de los ODS: Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Asimismo, un creciente número de empresas se han adherido a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por su sigla en inglés), iniciativa promovida por ONU Mujeres en colaboración con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la implementación de buenas prácticas con enfoque de género en la gestión de las empresas. Específicamente, las recomendaciones del principio no. 2, igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación, implican, entre otras cosas, que las empresas ofrezcan la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y que garanticen un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.

19 Es importante resaltar que, en varios países, más allá de que exista o no una ley de transparencia empresarial, un creciente número de empresas realiza de forma voluntaria diagnósticos de igualdad de remuneración en sus organizaciones. Para ello utilizan instrumentos como la herramienta DIR de autoevaluación, desarrollada por ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/herramientas-de-auto-uso>

20 <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/chiffres.asp>

21 <https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-overview>

22 <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>

23 <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>

- En Francia, a partir de 2019, los informes de brecha salarial de género son obligatorios para los empleadores. La Ley de Futuro Profesional requiere que las empresas calculen y revelen información de su brecha salarial de género y que implementen medidas correctivas. De no hacerlo, pueden enfrentar sanciones financieras. Los resultados iniciales indican que alrededor de la mitad de las empresas requeridas publicaron sus resultados a tiempo.²⁴

Con respecto al impacto de las medidas de transparencia sobre la brecha salarial de género, la experiencia de los países “pioneros” en la implementación de este tipo de regulación da cuenta de algunas lecciones preliminares. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo analizó el uso de los informes y auditorías salariales de género realizados a nivel de empresas en Austria, Dinamarca, Finlandia y Suecia (que introdujeron informes salariales o auditorías obligatorios a nivel de empresa desde 2011, 2006, 2014 y 1994, respectivamente). Este estudio basado, en gran medida, en las percepciones de los encargados de Recursos Humanos en las empresas y de los empleados, reveló fallas de cumplimiento en la fase inicial de implementación de estos instrumentos, identificando oportunidades de aumentar el grado de involucramiento de los empleados y sus representantes, así como su nivel de conciencia sobre la problemática (Aumayr-Pintar 2018). Además, si bien en general el cumplimiento fue mayor en países con requisitos de reporte “más simples” (como en el caso de Austria, con reportes estadísticos simples y sólo para empresas de mayor tamaño), los informes o auditorías parecen ser más significativos y efectivos, compilando información detallada de forma obligatoria, que es analizada a fondo (en Suecia y Finlandia los requisitos mínimos son más exigentes y de seguimiento obligatorio).

Políticas salariales

Ciertas herramientas de política salarial, en especial los salarios mínimos y la negociación colectiva,

también pueden afectar las brechas de salarios entre mujeres y varones.²⁵ En términos generales, los salarios mínimos y la negociación colectiva generan una reducción de la desigualdad salarial. Los salarios mínimos tienen un efecto directo sobre los salarios más bajos, mientras que la negociación colectiva está generalmente concentrada en la fijación de pisos salariales por sector o industria, aumentando los salarios de los trabajadores peor pagos. Como las mujeres y varones están ubicados en diferentes partes de la distribución de salarios, esto afecta la brecha salarial. Al generarse un aumento de los salarios más bajos, donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, pueden reducir las brechas salariales (Kahn 2015). Adicionalmente, estas herramientas pueden también mitigar la segregación laboral reduciendo las diferencias entre los sectores con mayor concentración de hombres y aquellos con mayor concentración de mujeres (Marchionni, Gasparini y Edo 2019).

Kahn (2015) revisa los diferentes estudios que analizan la relación entre estas dos herramientas y la brecha salarial de género. A partir del análisis de los indicadores de 30 países de la OCDE, señala que se identifica una relación estadística fuerte entre la desigualdad salarial, medida como la relación entre la mediana del salario y el salario del percentil 10, y la brecha de género. También se encuentra una asociación con la desigualdad en la parte alta de la distribución (ratio entre la mediana y el percentil 90), pero es más débil y no significativa. Es decir, la desigualdad en la parte baja de la distribución es la que influye en la brecha salarial, lo cual refuerza la importancia de los pisos salariales como motor de reducción de las desigualdades de género. También se analiza la relación entre la brecha y la cobertura de la negociación colectiva y los salarios mínimos, encontrando una asociación positiva que es más fuerte para la negociación colectiva. El autor señala que esto puede deberse a que esta herramienta afecta a un conjunto mayor de trabajadores que el salario mínimo. La literatura internacional sugiere que aquellos mercados laborales con sistemas fuertes de negociación colectiva tienen mayor probabilidad de acercarse a la igualdad salarial que los

24 <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/textes-et-circulaires/lois/article/loi-avenir-professionnel>

25 En esta sección se hace referencia a salarios, en vez de ingresos laborales, porque estas herramientas están típicamente dirigidas a los asalariados.

mercados de trabajo con negociación colectiva débil o ausente, y donde los empleadores establecen los niveles salariales unilateralmente (Elvira y Saporta 2001; Blau y Kahn 1992; Polachek y Xiang 2015).²⁶

Más allá de los efectos positivos que tienen estas herramientas de fijación de salarios, pueden existir algunos efectos negativos en el empleo. Por un lado, si se comprimen los diferenciales salariales, se pueden reducir los incentivos que tienen las personas para la capacitación, dado que su diferencial, respecto a quienes están menos educados, se reduce. Este efecto parece menos relevante en contextos de alta desigualdad salarial como sucede en los países de América Latina. Por otro lado, pueden reducirse los incentivos de las mujeres a entrar a ocupaciones muy masculinizadas que tienden a tener salarios superiores. Estas diferencias podrían reducirse si los sistemas de fijación de salarios aumentaran los mínimos de las ocupaciones más feminizadas. En este sentido, políticas que ataquen la segregación ocupacional y las interrupciones laborales de las mujeres directamente podrían reducir las brechas salariales sin tener estos efectos negativos de la compresión salarial.

Adicionalmente, en un contexto en el que las empresas deciden cuántos trabajadores contratar, el aumento de los pisos salariales puede llevar a una reducción de la demanda de trabajo. Dado que es más probable que las mujeres estén en la parte baja de la distribución salarial, estos efectos negativos pueden ser más fuertes sobre ellas.

En Uruguay funcionan tres sistemas de fijación de salarios: i) el salario mínimo nacional (SMN) establecido por decreto por el Gobierno Nacional con consulta a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (Convenio Internacional del Trabajo no. 131); ii) la determinación del salario mínimo para cada sector de actividad y categoría de la economía, a través de Consejos de Salarios (CS) de integración tripartita (Ley 10.449 de 1943); iii) la

fijación del salario a partir de un convenio colectivo suscrito entre el sindicato de una empresa y sus dirigentes (los montos pactados no pueden ser inferiores a los determinados en el Consejo de Salarios que corresponde a la actividad).

Con respecto a la trayectoria del salario mínimo en Uruguay, cabe notar dos aspectos importantes. En primera instancia, si bien entre la década de 1970 y el año 2004 el SMN real no aumentó (el análisis de promedios cuatrimestrales del SMN real sugiere una disminución progresiva de su poder adquisitivo a lo largo de este periodo),²⁷ a partir del año 2005 ha venido creciendo. Por otro lado, es preciso tener en cuenta que, si bien puede haber incidido, hasta el momento no se ha estudiado de manera detallada el impacto de este aumento sobre la igualdad salarial en Uruguay.

Desde su restablecimiento en 2005, los principales objetivos de los CS han sido la definición de las categorías laborales, la determinación de salarios mínimos (laudos), el ajuste de las remuneraciones de los trabajadores de cada categoría y la conciliación de conflictos entre empleadores y trabajadores (Brum y Perazzo 2020). Actualmente, los CS están conformados por 24 grupos, con el trabajo doméstico y los grupos rurales como las más recientes incorporaciones (en 2008). Estos coinciden, en gran medida, con las principales ramas de actividad de la economía uruguaya y se dividen en subgrupos y capítulos que conforman mesas de negociación. Además, el sistema incluye también la negociación colectiva en el sector público.

Un estudio reciente analiza el efecto de los CS en los sueldos de los asalariados privados entre 2005 y 2015, encontrando que el incremento en los laudos mínimos negociados en los Consejos de Salarios en este periodo se asocia a incrementos en el salario real, con efectos en los salarios de trabajadores privados, formales e informales (Brum y Perazzo 2020). Si bien no se establecen relaciones causales, el vínculo es

26 Ver Kahn (2015) para una revisión detallada de los principales trabajos.

27 Hasta el año 2004 el salario mínimo en Uruguay sirvió de base para el establecimiento de algunos impuestos progresivos, así como para la definición y otorgamiento de distintas prestaciones sociales. Por lo tanto, el aumento del SMN implicaba un “doble costo fiscal” correspondiente al aumento del gasto público y a la reducción en la recaudación (Furtado 2006). A partir de 2004, cuando se decide recuperar el rol del SMN como instrumento de política laboral, el SMN dejó de funcionar como unidad de medida y parámetro para la determinación de otros impuestos y prestaciones, lo cual conllevó a que los salarios mínimos se determinaran independientemente.

robusto. Este estudio concluye que la suma de las políticas introducidas durante ese período con respecto a la fijación de salarios mínimos, la convocatoria a los CS y medidas para impulsar la formalización, tuvieron un efecto fuertemente positivo para los trabajadores de menores ingresos y promovieron una mejor distribución salarial. No obstante, no se evalúa el impacto diferencial entre mujeres y hombres.

De hecho, en la actualidad no existen estudios que analicen el efecto de los posibles efectos diferenciales de los CS sobre los salarios de mujeres y varones.

Un elemento que debe analizarse con mayor detalle en el proceso de negociación colectiva es su relación con la segregación horizontal. Si los salarios mínimos sectoriales se fijan en niveles más altos en sectores dominados por hombres, la brecha salarial entre hombres y mujeres puede no reducirse (inclusive puede ampliarse). En la actualidad existen variaciones importantes entre los salarios mínimos de sectores con mayor presencia femenina y aquellos con mayor presencia masculina (Cuadro 2).

CUADRO 2.

Salario mínimo en pesos uruguayos por grupo de negociación salarial (Consejos de Salarios 2019)

Grupo	Retribuciones mínimas nominales para el grupo ★		Proporción de mujeres en el grupo (ECH 2018)	
	Mínimo (entre subgrupos)	Máximo (entre subgrupos)	Considerando el total trabajadores	Considerando únicamente trabajadores formales
1. Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco	14.699,00	51.302,00	40%	35%
2. Industria frigorífico*	17.602,00	22.672,00	23%	23%
3. Pesca*	19.356,00	21.478,00	17%	22%
4. Industria textil	15.061,00	18.314,00	53%	38%
5. Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado * **	14.348,00	15.834,00	73%	62%
6. Industria de la madera, celulosa y papel * **	15.024,00	21.040,00	24%	17%
7. Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos*	17.404,00	40.445,00	37%	37%
8. Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo*	13.325,00	27.039,00	14%	16%
9. Industria de la construcción y actividades complementarias	24.324,75	37.826,91	5%	9%
10. Comercio en general*	14.350,00	26.146,00	48%	47%
11. Comercio minorista de la alimentación	14.952,00	21.382,00	54%	47%
12. Hoteles, restaurantes y bares*	14.323,24	18.377,00	54%	51%
13. Transporte y almacenamiento*	13.625,00	23.911,00	12%	13%
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	16.932,00	51.327,00	54%	55%
15. Servicios de salud y anexos	15.379,00	19.200,00	76%	75%

16. Servicios de enseñanza	16.562,00	23.158,00	74%	75%
17. Industria gráfica	17.775,97	27.050,00	34%	32%
18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	15.521,00	27.587,00	37%	41%
19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	16.270,00	24.504,00	43%	42%
20. Entidades gremiales, sociales y deportivas	23.048,00	-	44%	46%
21. Servicio doméstico	17.313,57	-	90%	86%
22. Ganadería, agricultura y actividades conexas	18.821,00	-	20%	23%
23. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suínos, apicultura y otras actividades no inc. en el grupo 22	14.126,76	15.830,00	26%	28%
24. Forestación (incluido bosques, montes y turberas)	17.619,50	-	11%	15%
Negociación colectiva sector público	13.430,50	-	53%	53%

★ Cada grupo de negociación está conformado por diversos subgrupos. Con el fin de representar las diferencias que existen al interior de los grupos, se incluyen en el cuadro el salario mínimo del subgrupo con la menor remuneración (“Mínimo entre subgrupos”) y el salario mínimo del subgrupo con mayor remuneración (“Máximo entre subgrupos”). Los datos corresponden a los jornales de enero 2019, con excepción de las cifras para el grupo 9 (de agosto y octubre de 2018), el grupo 12 (de julio de 2016) y el grupo 13 (de septiembre de 2018).

* Retribución mínima calculada a partir del acuerdo de aumento anual del jornal para el subgrupo.

** Retribución mínima calculada a partir del salario mínimo de periodos anteriores/posteriores a enero de 2019 (sumando/restando aumentos)

Elaboración propia con base en información pública del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2018.

Los consejos de salarios también pueden influir en las brechas de género a través de la inclusión de cláusulas que contribuyan a la igualdad de género en el trabajo. La mayoría de estas cláusulas no son salariales, pero buscan igualar el costo de contratación de mujeres y hombres, o promover la mayor participación laboral de las mujeres, así como la reducción de interrupciones laborales en sus carreras. La CTIOTE, con el apoyo del PIT-CNT, presentó al Consejo Superior Tripartito (creado por Ley No.18.566) una serie de recomendaciones sobre las cláusulas que sería beneficioso adoptar previo al inicio de la séptima ronda de negociaciones (2018-2019). Estas incluían modelos de cláusulas para la introducción de licencias adicionales para trabajadores y trabajadoras (Salvador 2019):

- i. Con familiares directos con discapacidad y/o enfermedades crónicas o terminales: licencia de 20 horas mensuales pagas para acompañamiento a controles médicos; licencia paga de hasta 10 días al año a causa de internación del familiar.
- ii. Con hijos menores de 14 años a su cargo: licencia paga para controles médicos establecidos en el Programa Nacional de la Niñez.
- iii. Con hijos con alguna discapacidad: licencia especial de un número determinado de días por año pagos para atender la enfermedad o llevar a controles médicos a su hija/o.

Aun cuando el ritmo ha sido lento, se ha logrado avanzar en la adopción de diversas cláusulas de género en las últimas rondas de negociaciones de los CS, pasando del 12% en la primera ronda al 86% en la séptima ronda (Cabrera y Martínez, 2020). Entre otras áreas, se han adoptado medidas relacionadas a la instalación de servicios de cuidados para niñas/os fuera de su jornada escolar (centros SIEMPRE), establecimiento de salas de lactancia y asignación de tiempos para cuidar (licencias o flexibilidad horaria), en especial ante casos de enfermedad de menores a cargo.

Un elemento que debe ser tomado en cuenta es que las herramientas discutidas en esta sección operan esencialmente en el sector formal de la economía. Esto puede llevar a que las brechas salariales sean mayores entre los asalariados informales que entre los formales, acentuando la desprotección que ya enfrenta este sector. En algunos sectores esto puede ser particularmente fuerte, como en el caso del servicio

doméstico. Por ejemplo, si bien este está representado en la negociación colectiva, aún existe un número importante de trabajadoras (cerca de 30.000) que realizan su trabajo en domicilios particulares y no están registradas en la seguridad social (Salvador 2019). Por consiguiente, la informalidad del empleo constituye un importante desafío y las políticas orientadas a incrementar la formalización de actividades llevadas a cabo por mujeres pueden tener un impacto positivo sobre la brecha salarial de género.

Protección social inclusiva: licencias y servicios de cuidado

Como se señaló en el Capítulo 5, la presencia de niños y niñas afecta los ingresos laborales de mujeres y varones de forma diferente. Gran parte de estas diferencias se sustentan en que la mayoría de las tareas de cuidado dentro del hogar recaen en las mujeres (no sólo el cuidado de niños/as sino también de adultos mayores y personas en situación de dependencia), lo que las lleva a retirarse del mercado laboral de forma parcial o total. Esto puede llevar a la pérdida de acumulación de capital humano (capacitación y experiencia en el puesto de trabajo), a la depreciación del capital acumulado si las interrupciones son largas o en sectores muy dinámicos, a la pérdida de oportunidades de ascenso si los empleadores exigen compromisos de tiempo completo para puestos superiores, o a la búsqueda de trabajos flexibles que sean compatibles con el cuidado. Todos estos elementos están asociados con ingresos laborales inferiores.

Las políticas que se analizan en esta sección tienen, entre sus objetivos, la reducción del costo de cuidado para las familias, ya sea a través de la provisión directa de cuidados o de las licencias de cuidado, especialmente asociadas al primer año de vida de los niños. Estas políticas promueven un vínculo más continuo de las mujeres con el mercado laboral, por lo que pueden influir directamente en la penalidad por maternidad y de este modo reducir las brechas de ingresos laborales.

Licencias: maternal, paternal y parental

El análisis de experiencias internacionales sugiere que las licencias por maternidad, por paternidad

y parentales pueden tener un efecto positivo o adverso en las carreras e ingresos salariales de las mujeres, dependiendo de su duración y nivel de compensación económica (De Henau *et al.* 2007).

La literatura coincide en que los posibles efectos de la licencia maternal varían: las licencias menores a un año tienden a aumentar la continuidad en el empleo de las mujeres, permitiéndoles retornar al trabajo una vez que termina la licencia. Esto lleva a efectos positivos o nulos en la tasa de empleo. A la vez, se encuentran efectos positivos en la tasa de empleo femenina luego de varios años del nacimiento del hijo, en especial para las licencias que preservan el puesto laboral. Por el contrario, las licencias más largas pueden tener efectos negativos en los salarios y empleo de largo plazo, así como en la posibilidad de crecer profesionalmente. Estudios recientes, que aplican metodologías refinadas para la identificación del efecto causal de las licencias, coinciden con los resultados de los estudios más antiguos que realizaban comparaciones entre países con diferentes extensiones y modalidades de las licencias (como por ejemplo Ruhm 1998). En cuanto al nivel de compensación económica, entre mayor es la proporción del salario que cubren licencias pagas, mayor también suele ser la probabilidad de que las madres continúen en el mercado laboral (De Henau *et al.*, 2007). El nivel socioeconómico de las beneficiarias debe considerarse, puesto que, como lo indican Korpi *et al.* (2013), un subsidio fijo a largo plazo para el cuidado del bebé suele ser más atractivo para madres de bajos ingresos que para aquellas de mayor ingreso; por lo tanto, un programa de licencia parental de duración moderada con beneficios atados al nivel de ingresos, en combinación con servicios de guardería asequibles y de alta calidad, podría ser atractivo para un espectro más amplio de mujeres.

Por su parte, las licencias por paternidad y las licencias parentales pueden promover la igualdad en los roles de cuidado en los hogares y tener efectos que perduren en el tiempo si son tomadas por los padres varones durante períodos significativos (con una duración lo más similar posible a la de la licencia por maternidad) y, en el caso de las licencias parentales, si tienen un carácter individual e intransferible (De Henau y Himmelweit 2013). Hasta el momento se

tiene poca información sobre los efectos de largo plazo de estos programas. Se puede esperar que tengan impactos positivos sobre el empleo de las madres. Si el aumento del uso de las licencias de los padres lleva a una reducción de los costos de tener hijos para mujeres en carreras similares, entonces estos esquemas pueden tener particular capacidad para superar la subrepresentación de las mujeres en sectores dominados por varones, en los que el costo de tener hijos parece ser muy alto. Además, tampoco se tienen resultados consistentes sobre si este tipo de licencias contribuyen al involucramiento de los padres en el cuidado de los niños. En Ekberg *et al.* (2005) no se identifica una mejora en el cuidado de los padres en el largo plazo para Estados Unidos, pero sí se encuentra mayor involucramiento de los padres en el cuidado de los niños más adelante, entre quienes se tomaron licencias más largas (Nepomnyaschy y Waldfogel 2007).

Con el objetivo de promover la corresponsabilidad entre madres y padres en la crianza de sus hijas/os y así cerrar las brechas de género en las trayectorias laborales, en 2013 se aprobó la Ley 19.161²⁸ que establece tres extensiones de las licencias:

- i. Se extendió la licencia por maternidad a 14 semanas para las trabajadoras del sector privado, y se amplió su cobertura para las trabajadoras no asalariadas que aportan a la seguridad social.
- ii. Se extendió la licencia por paternidad, otorgando 10 días corridos adicionales para trabajadores de la actividad privada con cobertura a través del BPS, dependientes (que ya contaban con tres días de licencia cubiertos por el empleador), no dependientes hasta con una persona empleada y titulares que pagan monotributo.
- iii. Se estableció un subsidio de medio horario (licencia parental) que reduce la jornada de trabajo de padres y madres a la mitad para el cuidado de recién nacidos, desde la finalización de la licencia por maternidad y hasta los seis meses del bebé. La licencia debe utilizarse en alternancia (no puede gozarse simultáneamente por padre y madre) y el subsidio “asumido en su totalidad por el Banco

28 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4747140.htm>

de Previsión Social (BPS)” se calcula en base al promedio mensual percibido en los últimos seis meses en el caso de trabajadores/as dependientes y en los últimos doce meses para las/los independientes. Tienen derecho a la licencia de medio horario todos los trabajadores/as de la actividad privada con cobertura a través del BPS, dependientes, no dependientes hasta con un dependiente, y titulares que pagan monotributo.

- iv. La Ley incluye un artículo para facilitar la contratación de trabajadores/as suplentes, definiendo que las empresas no estarán obligadas a pagar indemnización por despido a quienes ingresen a trabajar para sustituir a un/a trabajador/a que esté haciendo uso del subsidio. Se cesa al reemplazante con motivo del reintegro total o parcial de trabajador original.

En el trabajo de Batthyány *et al.* (2018) se presenta la evolución de la cantidad de licencias anuales entre 2014 y 2016 en base a datos provistos por el Banco de Previsión Social. No se observa un incremento en la licencia por maternidad en los primeros tres años de implementación (ubicándose entre 16.000 y 16.500 prestaciones otorgadas), lo que sugiere que la incorporación de nuevos colectivos no tuvo un impacto sustancial, probablemente porque representan una porción muy menor de las mujeres ocupadas formales. Sin embargo, observan que las licencias por paternidad casi se duplican, pasando de 8.799 en 2014 a 15.862 en 2016. En el caso del subsidio de medio horario, se registra un aumento en el período, pasando de poco más de 6.000 prestaciones en 2014 a 9.500 en 2016. Las mujeres de entre 30 y 39 años de mayor nivel socioeconómico son las que más hacen uso de esta prestación. Estas cifras dejan en evidencia que prácticamente todas las mujeres hacen uso de la licencia por maternidad (96,5% de las mujeres) y a la vez dan cuenta de las brechas que aún existen en el uso de las licencias por paternidad (el 83% de los varones la utiliza) y de medio horario, tanto entre mujeres (pues solo 69,6% de madres la

utiliza) como entre varones (ya que solo el 4,5% de los padres la utiliza). Las principales razones establecidas para el no uso del medio horario por parte de los varones refieren a roles de género²⁹, mientras que entre las mujeres se asocian a barreras en el mercado laboral³⁰. Es preciso mencionar que aún no se ha evaluado el impacto de la introducción/modificación de estas licencias en las trayectorias laborales de las mujeres con hijos.

Servicios de cuidado

Reconociendo que existe una carga desigual de las labores de cuidado no remuneradas en el hogar (cuidado infantil, cuidado de adultos mayores, cuidado de personas dependientes) es preciso explorar cómo esta impacta en el empleo femenino y, por consiguiente, en los ingresos laborales de las mujeres (Marchionni, Gasparini y Edo 2019). La carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerados que recae sobre las mujeres reproduce las desigualdades en los ingresos laborales (ONU Mujeres 2016). Si bien la carga de cuidados no remunerada aumenta de forma inversa a la situación económica de un hogar debido a que determina la posibilidad de tercerizar los cuidados a través de servicios contratados en el mercado (Coello 2016), afecta negativamente a las mujeres sin distinción de nivel socioeconómico. De hecho, las mujeres con ingresos medios y altos que pueden solventar la tercerización de las tareas de cuidado en el mercado, suelen estar encargadas casi unilateralmente de la gestión y carga mental/emocional de las labores de cuidado (ONU Mujeres 2018, 11).

En términos laborales, la distribución desigual del trabajo no remunerado se traduce, por un lado, en una menor tasa de participación laboral para las mujeres –de acuerdo con un estudio llevado a cabo por el Instituto McKinsey en América Latina-, ya que tener mayor disponibilidad de tiempo para ocuparse de la familia es una de las principales motivaciones reportadas por las mujeres encuestadas para retirarse voluntariamente de su empleo

29 Por ejemplo, además del tema de la lactancia, entre las principales razones para no hacer uso del medio horario se encuentra que el 59,9% de los varones indica “porque pensó que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja”, mientras que para las mujeres ese porcentaje es tan solo del 12,7%.

30 Para las mujeres, las principales razones esgrimidas para no hacer uso del medio horario fueron: “porque perdía ingresos/dinero” (38,1%), “porque perjudicaba la dinámica/funcionamiento del trabajo” (31,8%) o “porque tenía responsabilidades de dirección/personas a su cargo” (31,7%).

a lo largo de su ciclo de vida profesional (OIT 2016). Asimismo, la distribución desigual del trabajo no remunerado refuerza y contribuye al incremento de la segregación sectorial y ocupacional en la medida en que, en el esfuerzo por balancear las tensiones entre las obligaciones de trabajo y las responsabilidades familiares (y a diferencia de los hombres) las mujeres ven limitado su acceso y/o permanencia en empleos de tiempo completo, formales y bien remunerados (escenarios de “escaleras rotas”); se ven obligadas a optar por empleos mal remunerados y, de esa manera, continuar atrapadas en “pisos pegajosos”; o enfrentan “techos de cristal” que les impiden ascender en la jerarquía (ONU Mujeres 2017; Salvador 2019). Son muchos los estudios que hasta la fecha han analizado la forma en que la disponibilidad del cuidado infantil, derecho a plazas y horarios de atención de suficiente duración, influye en los costos de las decisiones laborales de las mujeres (ver Hegewisch y Gornick (2011) para más estudios). Aunque investigada en menor medida, la duración y organización de la jornada escolar tiene efectos similares (Keck y Saraceno 2013).

En el año 2015 se estableció, a través de la Ley 19.353, el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) con “el objetivo de generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado; y especialmente entre varones y mujeres– (Plan Nacional de Cuidados 2016-2020, 5). El SNIC se articula en componentes de: i) servicios (expansión de servicios de cuidado infantil existentes y creación de nuevos servicios); ii) formación (valoriza y profesionaliza las tareas de cuidados mediante cursos y mejoras en la formación de prestadores de servicios); iii) regulación (revisión de marcos regulatorios

existentes y creación de nuevos marcos); iv) gestión de la información y el conocimiento (sistemas de información para la gestión y seguimiento del sistema); v) comunicación (transformación cultural de la sociedad uruguaya con respecto a la corresponsabilidad en los cuidados) (Salvador 2019).

No existen estudios que evalúen la implementación del Sistema de Cuidados, pero existen trabajos anteriores que analizan el impacto de extensiones de servicios de educación sobre la asistencia y la participación laboral de las madres. Vairo (2014) evalúa el impacto de la extensión del programa de Escuelas de Tiempo Completo sobre la participación laboral femenina, a través de la utilización de una estrategia de variables instrumentales. Se encuentran efectos sobre la participación en las madres de mayor nivel educativo y en las que no conviven con niños menores de 6 años. En ambos casos los efectos se observan en las decisiones de participar en el mercado, pero no en la cantidad de horas. Nollenberger y Perazzo (2016) realizan una evaluación de impacto de la expansión de plazas públicas preescolares para niños de 4 y 5 años que tuvo lugar en Uruguay a partir de 1995. La estrategia de estimación explora la forma en que las diferencias en el número de nuevas plazas disponibles y el momento en que estos servicios fueron ampliados impactaron las diferentes regiones del país. Entre otras cosas, sus resultados indican que, aunque se incrementó la asistencia a centros preescolares, el aumento fue moderado por el desplazamiento de asistencia de centros privados a públicos, especialmente entre las madres más educadas. Además, no encuentran efectos sobre el empleo de las madres –ni siquiera en el de quienes tienen menor nivel educativo..



COMENTARIOS
FINALES

De haber escrito este reporte hace 50 años, el panorama de las mujeres en el mercado laboral, y específicamente en términos de las diferencias entre sus ingresos laborales y los de sus pares varones, habría sido bastante más desfavorable. Sin duda, en Uruguay la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado considerablemente y a lo largo de las últimas tres décadas han evolucionado los diferentes indicadores de brechas de género en ingresos laborales. No obstante, también es preciso reconocer que muchas brechas permanecen y que el avance en la última década se ha enlentecido.

Este trabajo refleja que, más allá de la forma de medición, las brechas de ingresos laborales en Uruguay son una realidad, y que su reversión debe ser prioridad de todas y todos. No sólo por sus implicancias sobre la independencia económica de las mujeres, en la medida en que los ingresos laborales son la principal fuente de ingresos de la inmensa mayoría de ellas (es decir, su pertinencia a nivel individual), sino también debido a la importancia que tienen estos ingresos a nivel de la economía familiar (a nivel colectivo).

Por lo tanto, resulta muy pertinente seguir avanzando en la implementación de estudios que contribuyan a una identificación más detallada del origen de las brechas de ingresos laborales para así orientar de la mejor forma la adopción de acciones desde las políticas públicas y corporativas que contribuyan a reducir las brechas. Es particularmente relevante estudiar la segregación horizontal y vertical para el caso uruguayo, que se manifiesta en el hecho de que las mujeres suelen desempeñarse en trabajos y sectores peor remunerados. Adicionalmente, la penalización por maternidad en los ingresos laborales hace parte de esa realidad que se debe transformar: las mujeres sufren de

una reducción de hasta 60% de sus ingresos mensuales por tener hijos, en comparación con mujeres de similares características que no tuvieron hijos.

A todo esto, Uruguay no debe empezar de cero, pues desde hace décadas viene adoptando medidas, aunque su impacto directo sobre la reducción de las brechas aún no ha sido medido. El país se encuentra frente a la oportunidad de, entre otras cosas, realizar mayores esfuerzos en materia de medidas de transparencia empresarial (por ley o desde la iniciativa propia de los empleadores privados); generar políticas que apunten a reducir la segregación ocupacional y las interrupciones laborales de las mujeres (por ejemplo, políticas de cuidados que permitan reducir la carga de trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar); aumentar/equiparar el salario mínimo entre distintos sectores (sectores con mayor presencia femenina y aquellos con mayor presencia masculina); evaluar y adaptar o modificar políticas (públicas y corporativas) de licencias maternales, paternales y parentales, de modo que permitan reducir efectivamente el impacto adverso de la maternidad sobre las trayectorias laborales.

REFERENCIAS

The background of the page is split into two horizontal bands: a blue band on top and a green band on the bottom. A diagonal gradient bar, transitioning from light blue to light green, runs from the top right towards the bottom left, crossing both color bands. The word 'REFERENCIAS' is written in white, uppercase letters in the top left corner of the blue band, with a thin white underline.

- Agüero, J. y Marks, M. (2011). "Motherhood and female labor supply in the developing world evidence from infertility shocks". *Journal of Human Resources*, 46(4), 800-826.
- Albrecht, J., Björklund, A. y Vroman, S. (2003). "Is There a Glass Ceiling In Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-77.
- Amarante, V. y Espino, A. (2004). "La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)". *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, 44 (173): 109-29.
- Angelov, N., Johansson, P. y Lindahl, E. (2013). "Is the Persistent Gender Gap in Income and Wages due to unequal family responsibilities?" IZA Discussion Paper No. 7181.
- Angelov, N., Johansson, P. y Lindahl, E. (2016). "Parenthood and the gender gap in pay". *Journal of Labor Economics*, 34 (3), 545-579.
- Angrist, J. y Evans, W. (1998). "Children and Their Parents' Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size." *The American Economic Review*, 88(3), pp. 450-477.
- Aumayr-Pintar, C. (2018) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. "Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States". Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Batthyány, K., Genta, N., y Perrotta, V. (2018) *Uso de Licencias Parentales y roles de Género en el Cuidado*. Montevideo: Sistema de Cuidados.
- Berniell, I., Berniell, L., De La Mata, D., Edo, M. y Marchionni, M. (2018). "Motherhood and the missing women in the labor market". Working paper, 2018/13, Caracas.
- Bertrand, M. (2011) "New Perspectives on Gender". Chapter 17 in *Handbook of Labor Economics*, 2011, 4B, pp. 1543-1590.
- Blau, F. y Kahn, L. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Borráz, F. y Robano, C. (2010). "Brecha salarial en Uruguay". *Revista de Análisis Económico*, Vol.25, N°1, junio.
- Brum, M. y Perrazzo, I. (2020). "Efecto de los Consejos de Salarios en los sueldos de asalariados privados 2005-2015". En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ed.), *Estudios sobre trabajo y seguridad social febrero 2020*, n.º 4, pp. 99-148. Montevideo: MTSS.
- Bucheli, M. y Rossi, M. (1985). "Descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres". *Revista de Economía, Finanzas y de Administración*, Año XXVIII, No. 3, setiembre.
- Bucheli, M. y Sanromán, G. (2005). "Salarios femeninos en el Uruguay ¿existe un techo de cristal?". *Revista de Economía, Segunda Época*, Vol. XII N° 2. Banco Central del Uruguay.
- Cabrera, C. y Martínez, R. (2020). "Informe de la séptima ronda de Consejos de Salarios, 2018-2019." En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ed.), *Estudios sobre trabajo y seguridad social febrero 2020*, n.º 4, pp. 149-197. Montevideo: MTSS.
- Carrillo, P., Gandelman, N., y Robano, V. (2014). "Sticky floors and glass ceilings in Latin America". *J Econ Inequal* (2014) 12:339-361.
- Coello Cremades, R. (2016). *Presupuestos con perspectiva de género en América Latina: una mirada desde la economía institucionalista y feminista* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Cruces, G. y Galiani, S. (2007). "Fertility and female labor supply in Latin America: New Causal Evidence." *Labour Economics*, 14(3), pp. 565-573.
- De Henau, J., y Himmelweit, S. (2013). "Examining Public Policy from a Gendered Intra Household Perspective: Changes in Family-Related Policies in the UK, Australia and Germany since the Mid-Nineties". *Oñati Socio-Legal Series*, 3 (7), pp. 1222-1248.

- De Henau, J., Meulders, D., O’Dorchai, S., Del Boca, D., y Wetzels, C. (2007). “Parents’ Care and Career: Comparing Parental Leave Policies”, in Del Boca, D. and Wetzels, C. (eds): *Social Policies, Labour Markets, and Motherhood*, Cambridge, Cambridge University Press, 63– 106.
- De Jong, E., Smits, J. y Longwe, A. (2017). “Estimating the causal effect of fertility on women’s employment in Africa using twins”. *World Development*, 90, pp. 360-368.
- Edo, M., Gasparini, L. y Marchionni, M. (2019) “Brechas de género en América Latina. Un estado de situación”. CAF.
- Ekberg, J., Eriksson, R., y Friebel, G. (2005). *Parental Leave - A Policy Evaluation of the Swedish ‘Daddy-Month’ Reform*.
- Elvira, M. M., y Saporta, I. (2001). “How does collective bargaining affect the gender pay gap?”. *Work and Occupations*, 28(4), 469-490.
- Espino, A. (2013). “Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación”. *Revista Problemas del Desarrollo*, 174 (44).
- Espino, A., Salvador, S. y Azar, P. (2014). “Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género”. *Cuadernos sobre Desarrollo Humano*, PNUD.
- Estlund, C. (2014). Extending the case for workplace transparency to information about pay. *UC Irvine Law Review*, 4, pp. 781-800.
- Furtado, M. y L. Raffo (1998). “Discriminación y segregación laboral por género”. Monografía de Graduación. Facultad de Ciencias Económicas, UDELAR.
- Goldin, C. (2014). “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”. *American Economic Review* 2014, 104(4), pp. 1091–1119.
- Heckman, J.J. (1979). “Sample Selection Bias as a Specification Error”. *Econometrica*, 47, 153-163.
- Hegewisch, A. y Gornick, J. (2011). “The impact of work-family policies on women’s employment: a review of research from OECD countries.” *Community, Work & Family*, 14(2), pp.119-138.
- Katzkowicz, S. y Querejeta, M. (2012). *Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género*. Montevideo: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- Keck, W. y Saraceno, C. (2013). “The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour-Market Participation of Mothers”. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*.
- Kahn, L. M. (2015). *Wage compression and the gender pay gap*. IZA World of Labor.
- Kleven, H., Landais, C., y Sogaard, J.E. (2018). “Children and Gender Inequality: evidence from Denmark”. NBER Working Papers, No. 24219.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., y Zweimuller, J. (2019). “Child penalties across countries: Evidence and explanations”. *AEA Papers and Proceedings*, 109, May 2019 (pp. 122-26).
- Korpi, W., Ferrarini, T. y Englund, S. (2013). “Women’s Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-Examined”. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*.
- Kuziemko, I., Pan, J., Shen, J., y Washington, E. (2018). “The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood?”. NBER Working Paper No. 24740.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF.
- Meurs, D., Pailhé, A., y Ponthieux, S. (2011). “Child-related career interruptions and the gender wage gap in France,” *EconomiX Working Papers 2011-3*, University of Paris Nanterre, EconomiX.
- Meurs, D. y Ponthieux, S. (2015). “Gender Inequality”. *Handbook on Income Distribution*, vol. 2A, Elsevier.

- Mulligan, C. and Rubinstein, Y. "The Quarterly Journal of Economics". Vol. 123, No. 3 (Aug., 2008), pp. 1061-1110
- Nepomnyaschy, L., y Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and father's involvement with their children: Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, 10(4), 427-453.
- Nollenberger, N. y Perazzo, I. (2016). "Efectos de la provisión universal de educación preescolar sobre la asistencia y la participación laboral femenina. Evidencia para el caso uruguayo," Documentos de Trabajo (working papers) 16-04, Instituto de Economía - IECON.
- Orbeta, A. (2005). "Children and the labor force participation and earnings of parents in the Philippines". *Philippine Journal of Development*, 32(1), pp. 19-52.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). "Global Wage Report 2018/19". International Labour Office, Geneva.
- ONU Mujeres. (2017). "El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: transformar las economías para realizar los derechos". Panamá.
- ONU Mujeres (2018). *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo De Cuidados: Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe*
- Pal, I., y Waldfogel, J. (2016). "The Family Gap in Pay: New Evidence for 1967 to 2013". *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, A Half Century of Change in the Lives of American Women*, 2 (4), pp. 104-127
- Perticará, M., Tejada, M. "Sources of Gender Wage Gaps for Skilled Workers in Latin American Countries" (2018). *R&R Journal of Economic Inequality*. Recuperado de https://mauriciotejada.com/assets/pdf/Perticara_Tejada_GGLA_2019.pdf
- Polachek, S. (2019). "Equal pay legislation and the gender wage gap". *IZA World of Labor, Institute of Labor Economics (IZA)*, pp. 1-16.
- Polachek, S. y Xiang J. (2015). "The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach". (LIS Working papers 646). LIS Cross-National Data Center. Luxembourg.
- Querejeta, M. (2019). "Impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres". Tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.
- Querejeta, M. (2020). "Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en Uruguay". Serie Estudios y Perspectivas 47, Oficina de la CEPAL en Montevideo.
- Rivas, F. y Rossi, M. (2002). "Evolución de las diferencias salariales entre el sector público y el sector privado en Uruguay". Documento de Trabajo No 2/02, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.
- Ruhm, C. (1998) "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe." *The Quarterly Journal of Economics* 113(1), 285-317.
- Rosenzweig, M. y Wolpin, K. (1980). "Testing the Quantity-Quality Fertility Model: The Use of Twins as a Natural Experiment". *Econometrica*, 48(1), pp. 227-240. doi: 10.2307/1912026
- Salvador, S. (2019). "El Sistema Integrado de Cuidados en Uruguay: Una Oportunidad para el Empoderamiento Económico de las Mujeres". ONU Mujeres. Montevideo.
- Sigle-Rushton, W., y Waldfogel, J. (2007). "Motherhood and women's earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries". LIS Working Paper Series, No. 454
- Tortarolo, D. (2014). "Female Labor Supply and Fertility. Causal Evidence for Latin America," CEDLAS, Working Papers 0166, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- Vairo, M. (2014), "Efectos de la extensión de la jornada escolar sobre la participación laboral femenina: evidencia del programa de Escuelas de Tiempo Completo". Artículo presentado en las Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República.

ANEXO

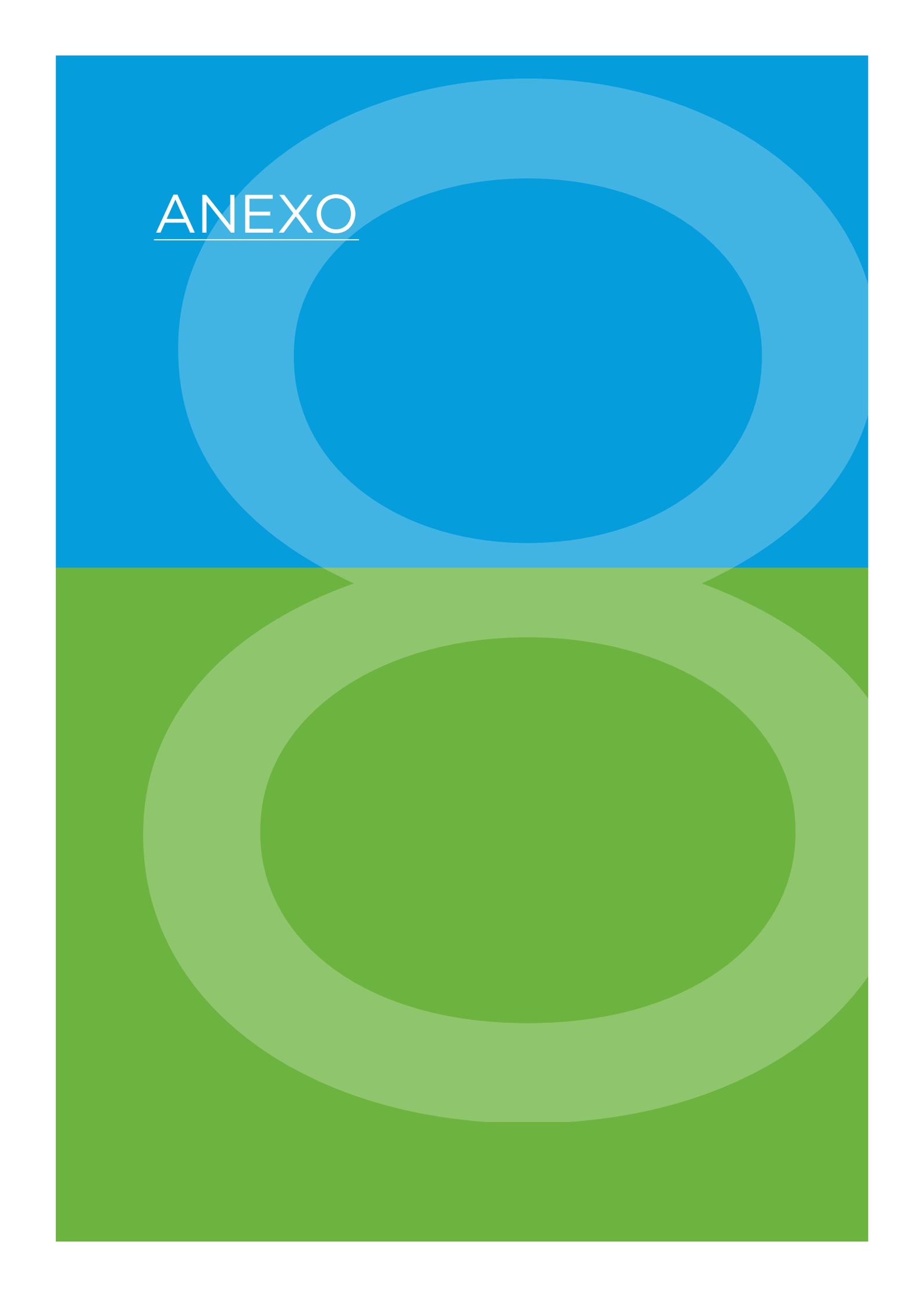
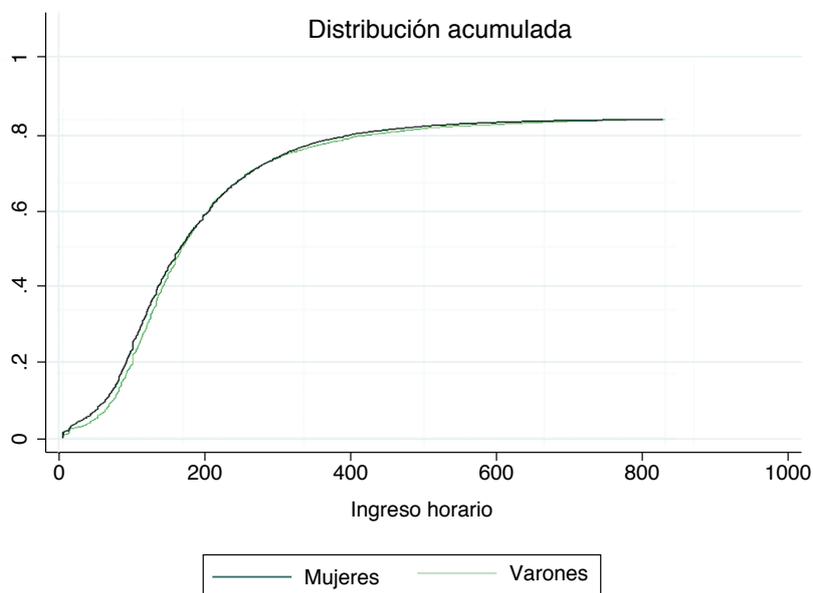
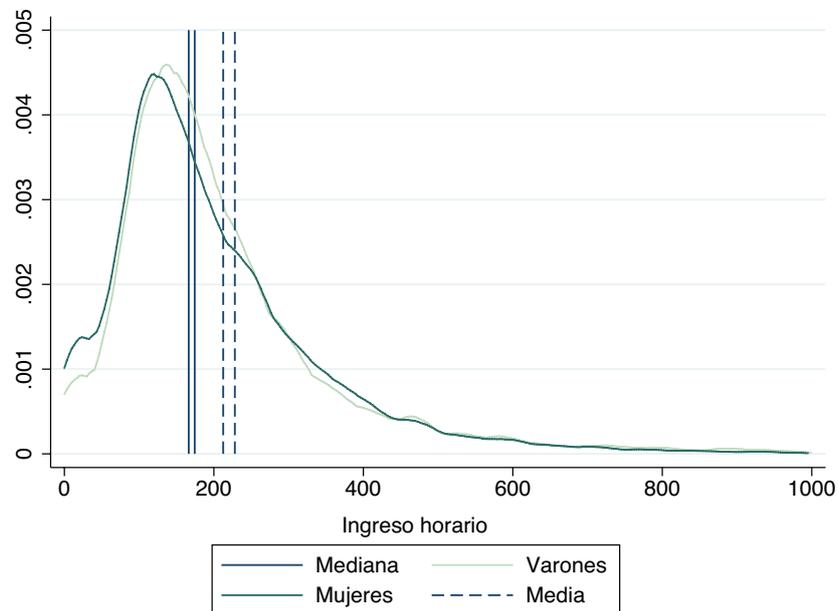
The image features a vertical split background. The top half is a solid blue color, and the bottom half is a solid green color. Overlaid on this background are two large, overlapping circles. The upper circle is centered in the blue area and consists of a darker blue inner circle and a lighter blue outer ring. The lower circle is centered in the green area and consists of a darker green inner circle and a lighter green outer ring. The two circles overlap at the horizontal boundary between the blue and green sections.

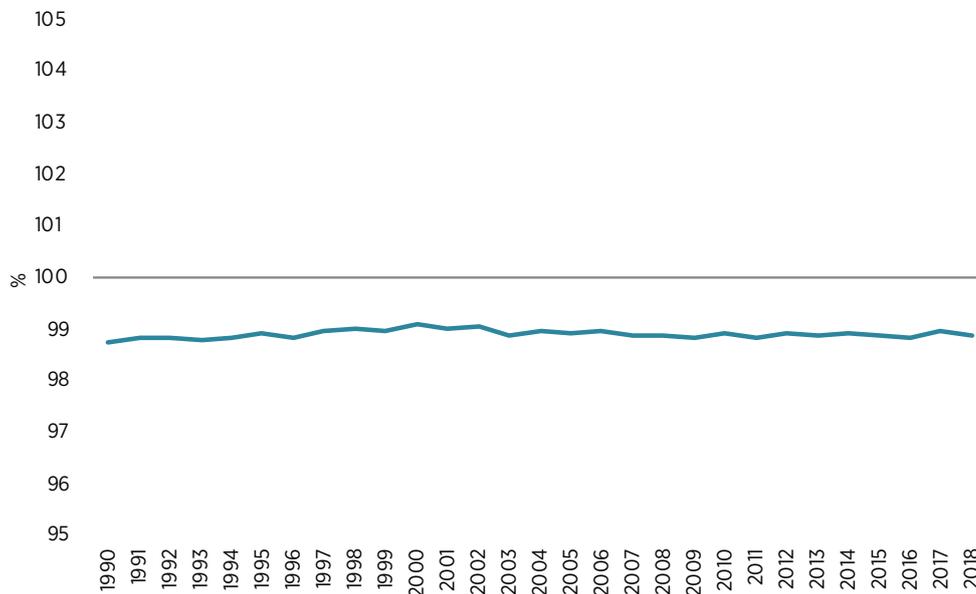
GRÁFICO A. 1.
Estructuras salariales para varones y mujeres. 2018.



Fuente: ECH

GRÁFICO A. 2.

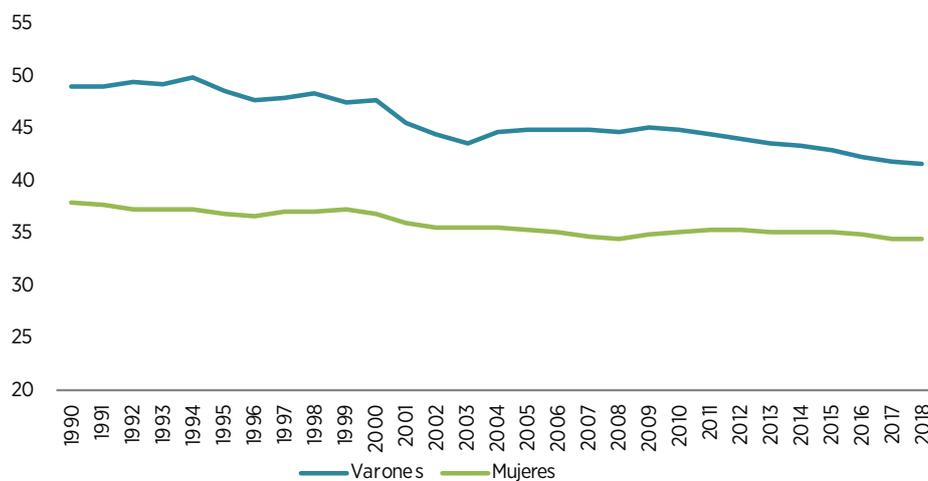
Diferencia de ingresos laborales entre cuentapropistas mujeres y varones.



Fuente: ECH

GRÁFICO A. 3.

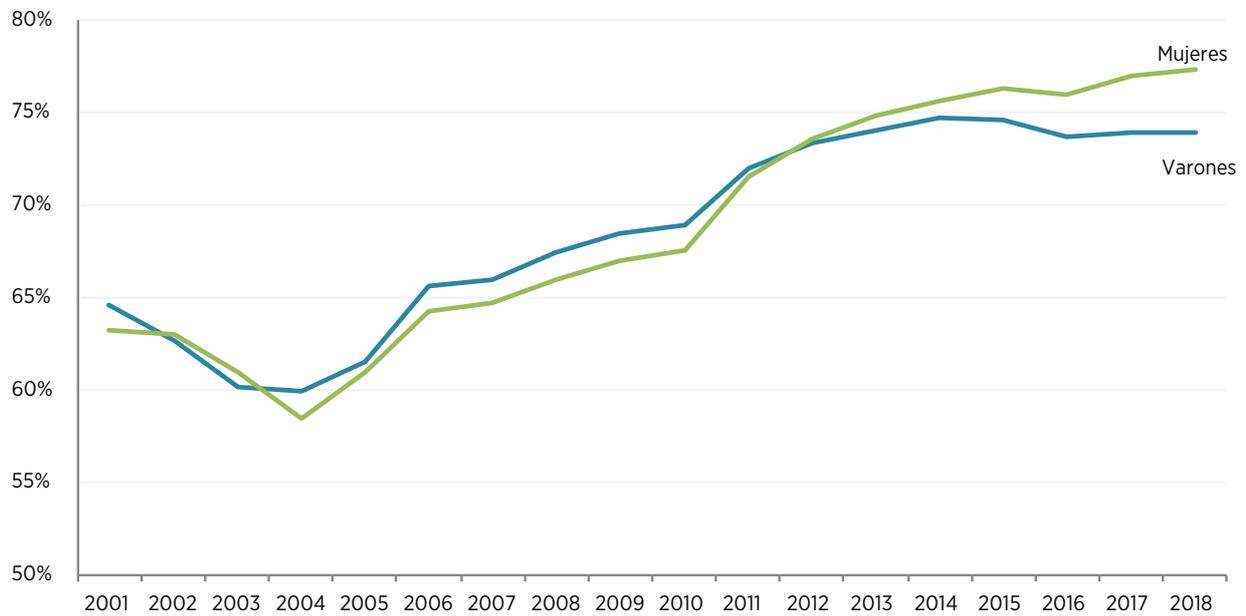
Evolución de las horas trabajadas entre 1990 y 2018 para el total de los trabajadores.



Fuente: ECH

GRÁFICO A. 4.

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras formales. 2001-2018.



Fuente: ECH

Fundada en 1948, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas. Su objetivo fundamental es contribuir al desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe, coordinar acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas entre los países de la región y con las demás naciones del mundo.

En 1996 los Estados miembros actualizaron la misión institucional de la Comisión y establecieron que esta debía desempeñarse como centro de excelencia, encargado de colaborar con los Estados miembros en el análisis integral de los procesos de desarrollo.

Esta misión incluye la formulación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas, así como la prestación de servicios en las áreas de información especializada, asesoramiento, capacitación, apoyo a la cooperación y coordinación regional e internacional.

La Oficina de la CEPAL en Montevideo fue establecida en el año 1960 con el objetivo de atender las actividades de enlace y cooperación técnica, tanto con los organismos públicos nacionales como con las organizaciones internacionales asentadas en el país. Realiza trabajos de investigación y asesoramiento a instituciones públicas del país, con la finalidad de contribuir con su experiencia internacional a la comprensión de problemas relacionados con las políticas económicas, sociales y ambientales del país.

Oficina de CEPAL Montevideo
Treinta y Tres 1356, Piso 1
Montevideo, Uruguay
CP. 11000
Tel: +598 2916 1580
cepalmontevideo@cepal.org



ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional.

ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género.

ONU Mujeres Uruguay
Treinta y Tres 1356, Piso 2
Montevideo, Uruguay
CP. 11000
Tel: +598 2917 1748
uruguay@unwomen.org

