

DOCUMENTOS DE **PROYECTOS**

# Brechas salariales entre varones y mujeres en el Uruguay

Julieta Zurbrigg



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# 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](http://www.cepal.org/es/publications)

 [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)

Documentos de Proyectos

# Brechas salariales entre varones y mujeres en el Uruguay

Julieta Zurbrigg



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Este documento fue preparado por Julieta Zurbrigg, Consultora de la oficina de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Montevideo, bajo la supervisión de Gabriel Porcile, Director de dicha oficina.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas  
LC/TS.2021/159  
LC/MVD/TS.2021/6  
Distribución: L  
Copyright © Naciones Unidas, 2021  
Todos los derechos reservados  
Impreso en Naciones Unidas, Santiago  
S.21-00776

Esta publicación debe citarse como: J. Zurbrigg, "Brechas salariales entre varones y mujeres en el Uruguay", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2021/159; LC/MVD/TS.2021/6), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

## Índice

Introducción .....	5
I. ¿Por qué existen diferencias salariales entre varones y mujeres? .....	7
II. ¿Cómo ha evolucionado esta brecha en Uruguay? .....	9
III. ¿Qué pasa con la brecha salarial en la crisis? .....	13
A. Cambios en los salarios .....	14
B. Cambios en el empleo .....	15
IV. Futuras líneas de investigación .....	19
Bibliografía .....	21
<b>Gráficos</b>	
Gráfico 1 Brecha de ingresos laborales mensuales por grupo de trabajadores, 1990-2018 .....	10
Gráfico 2 Brecha de ingresos laborales mensuales vs horarios, 1990-2018 .....	10
Gráfico 3 Brecha de ingresos laborales horarios controlada y bruta, 1990-2018 .....	11
Gráfico 4 Brecha de ingresos laborales horarios controlada con y sin ajuste por sesgo de selección, 1990-2018 .....	12
Gráfico 5 Brecha de ingresos laborales horarios controlada y el PIB per cápita a precios constantes .....	14
Gráfico 6 Brecha de ingresos laborales horarios controlada según años de educación de los trabajadores .....	14
Gráfico 7 Índice de evolución de los salarios horarios en pesos constantes, 2018, trabajadores de 6 años de educación o menos, 1990-2018 .....	15
Gráfico 8 Tasa de participación para trabajadores 25-59 años con 6 años de educación o menos, 1990-2018 .....	16
Gráfico 9 Tasa de empleo y cantidad de ocupados totales para trabajadores 25-59 años con 6 años de educación o menos, 1990-2018 .....	16
Gráfico 10 Cantidad de ocupados por sexo y percentil de ingresos laborales horarios, 2000-2018, trabajadores de 25 a 59 años y con 6 años de educación o menos .....	17



## Introducción

Este documento resume brevemente la evolución de las brechas salariales entre varones y mujeres en Uruguay, poniendo énfasis en los años de crisis económica. En los años en torno a la crisis de 2002 se constata una caída de la brecha que no necesariamente debería interpretarse como una buena noticia en materia de igualdad de género. De este análisis preliminar se concluye que la caída de la brecha observada durante la crisis está impulsada por los cambios en el mercado de trabajo que sufrieron los trabajadores de menor educación. En particular, los cambios vinculados a la variación en el nivel de empleo como consecuencia de la caída de la actividad económica parecen ser el principal motor de esta caída.





## I. ¿Por qué existen diferencias salariales entre varones y mujeres?

Los estudios que intentan explicar a qué se deben las diferencias salariales entre varones y mujeres concluyen que esta brecha podría ser reflejo de cinco situaciones no excluyentes: 1) discriminación de género contra las mujeres en el mercado laboral; 2) diferencias en sus características como su formación y experiencia; 3) diferencias culturales y/o genéticas asociadas a cada género (por ejemplo en la aversión al riesgo, ambición o competitividad); 4) presencia de segregación laboral, lo que implica las mujeres tienden a estar ocupadas en trabajos de menor productividad que los varones; y 5) penalización de ingresos por maternidad, que involucra varios de los elementos enumerados arriba, pero como consecuencia de la tenencia de hijos (Colacce et al., 2020).

Dada la mejora en las características vinculadas al empleo de las mujeres con relación a los varones y por el combate explícito a la discriminación a través de leyes y normativas, la atribución de la totalidad de la brecha salarial por género a discriminación pura (razón 1) o diferencias en la trayectoria laboral y educativa (razón 2) han perdido peso en la literatura reciente.

En contraposición, en la literatura más reciente han surgido otras explicaciones para las brechas salariales de género, basadas principalmente en factores psicológicos (razón 3). Siguiendo la revisión presentada en Bertrand (2011) y resumida en Colacce et al. (2020), la evidencia muestra que existen ciertos atributos psicológicos y preferencias de mujeres y varones puedan hacer que algunos trabajos sean más atractivos para unos y para otros, por ejemplo, las preferencias por el riesgo, las actitudes frente a la competencia y la negociación y el peso que otorgan a otras personas en sus preferencias individuales. Las mujeres tendrían una mayor aversión al riesgo que los varones, lo que haría que prefieran ocupaciones con ingresos más estables que en general ofrecen salarios más bajos para compensar la mayor estabilidad (Bertrand, 2011). Por otro lado, las ocupaciones mejor pagas tienden a desarrollarse en ambientes altamente competitivos donde los ganadores son sobre compensados y los perdedores son excluidos (Bertrand, 2011). La literatura también señala que las mujeres podrían rendir sistemáticamente menos que los trabajadores varones en estos ambientes, y que muchas mujeres prefieren evitarlos. Además, Bertrand (2011) sostiene que las mujeres suelen darle una mayor importancia al bienestar de otros, lo que interfiere en sus posibilidades de éxito financieros, su avidez por la competencia y su capacidad de negociación.

Asimismo, la atención se ha focalizado en la segregación como causante de las diferencias salariales (razón 4). Segregación laboral se asocia al hecho que mujeres y varones tiendan a trabajar en distintas ocupaciones, empresas y sectores. La segregación horizontal refiere a las diferencias entre ocupaciones, en tanto la vertical, refiere a las diferencias en la escala jerárquica o de tareas dentro de las empresas. En la medida en que las mujeres trabajen más en ocupaciones peor remunerados, sus salarios serán inferiores a los de los varones. Respecto a la segregación vertical, las mujeres tienen cada vez más educación y experiencia y sin embargo aún no logran acceder a los puestos más altos dentro de los ámbitos laborales (Colacce et al., 2020). La ausencia de las mujeres en los puestos altos podría deberse a, al menos, dos mecanismos no excluyentes. Por un lado, está el efecto conocido como “techo de cristal” (Albrecht et al. 2003), ilustrando sobre la barrera invisible que separa a las mujeres de los puestos de mayor jerarquía en el mercado laboral. Este mecanismo se evidencia en las brechas salariales más favorables para los varones en el extremo superior de la distribución de ingresos laborales. Por otro lado, se encuentra el efecto “piso pegajoso”, se trata de un patrón de empleo que mantiene mayoritariamente a las mujeres en puestos de baja jerarquía y, en consecuencia, en puestos con menor remuneración y posibilidad de ascenso (Meurs y Ponthieux, 2015). Este efecto se asocia a la observación de brechas salariales de género mayores en la parte más baja de la distribución.

Por último, la presencia de hijos puede afectar los ingresos que mujeres y varones obtienen por su trabajo (razón 5). La evidencia encontrada es 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, Querejeta 2019 y 2020). En este sentido, el hecho de tener hijos podría explicar parte de las brechas de ingresos laborales.

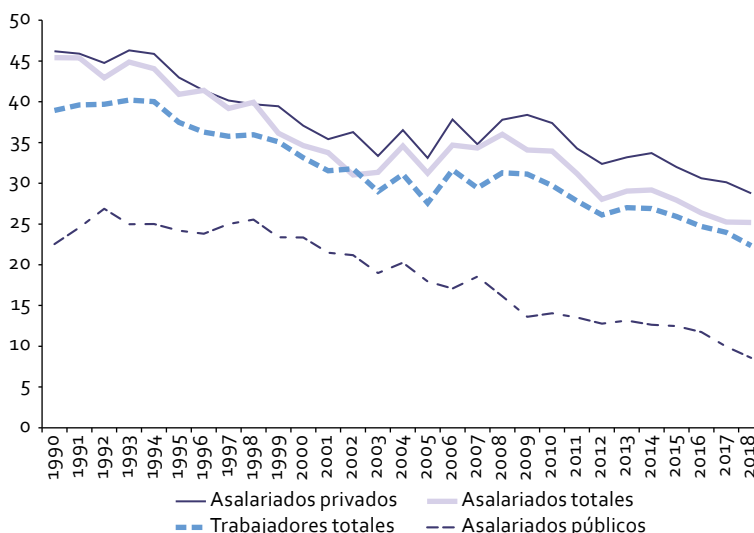
La identificación del origen de las brechas es muy relevante, aunque, como vemos, es una tarea difícil, ya que lo único que observamos son las diferencias en los ingresos laborales de mujeres y varones cuando la mayoría de los factores que pueden explicarlos son inobservables.

## II. ¿Cómo ha evolucionado esta brecha en Uruguay?

En este estudio 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. 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 de ingreso horario, se toma el ingreso laboral mensual y se lo divide por las horas semanales trabajadas en esta ocupación, multiplicadas por 4,3. La fuente de datos utilizada es la Encuesta Continua de Hogares (ECH). 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 5.000 habitantes para poder realizar comparaciones para la totalidad del período.

Los resultados encontrados en este informe evidencian que la brecha salarial se ha reducido en los últimos 30 años, aunque persisten diferencias significativas en las retribuciones de las mujeres con relación a los varones. 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 caída de la brecha en la década de 1990, en la década del 2000 la brecha estuvo estancada y la caída se retoma en la última década. Si analizamos la brecha salarial para el total trabajadores de entre 25 y 59 años, la brecha se reduce en 9 puntos porcentuales entre 1990 y 1999, 1 punto entre el 2000 y 2009, y 9 puntos en el final del período. No se encuentran diferencias importantes en la evolución de las brechas entre categorías de empleo, en todos los casos la brecha cae, aunque con diferente intensidad. La brecha calculada para el total de los trabajadores o el total de los asalariados son similares en el período, sin embargo, sí existen claras disparidades dentro de los asalariados. Durante todo el período, la desigualdad de género es significativamente menor entre los asalariados del sector público. Esto se explicaría porque el sector público tiene, generalmente, 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 (Espino, 2014). Sin embargo, los salarios tienden a ser menores que los del sector privado en los puestos de mayor jerarquía, que en general son ocupados por varones.

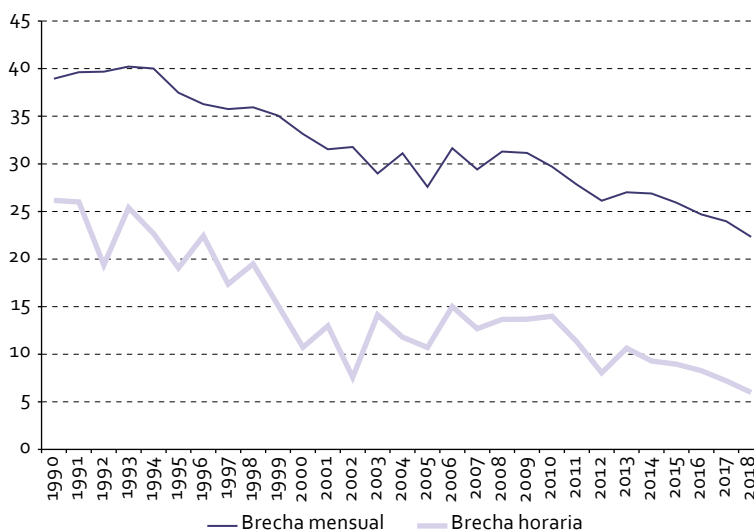
**Gráfico 1**  
Brecha de ingresos laborales mensuales por grupo de trabajadores, 1990-2018  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

La similitud de los resultados de los trabajadores totales con los de los trabajadores asalariados se debe al reducido peso de los cuentapropistas en Uruguay, por ende, de ahora en adelante calcularemos la brecha únicamente para el total de trabajadores. En el gráfico 2 se evidencia que, al igual que para la brecha de ingresos mensuales, la reducción de la brecha horaria en estos 30 años es muy considerable. La brecha cae 20 puntos porcentuales, pasando de 26 a 6%. Con el fin de intentar aislar el efecto de las horas de trabajo en brecha salarial en lo que resta del informe nos centraremos en la brecha horaria.

**Gráfico 2**  
Brecha de ingresos laborales mensuales vs horarios, 1990-2018  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

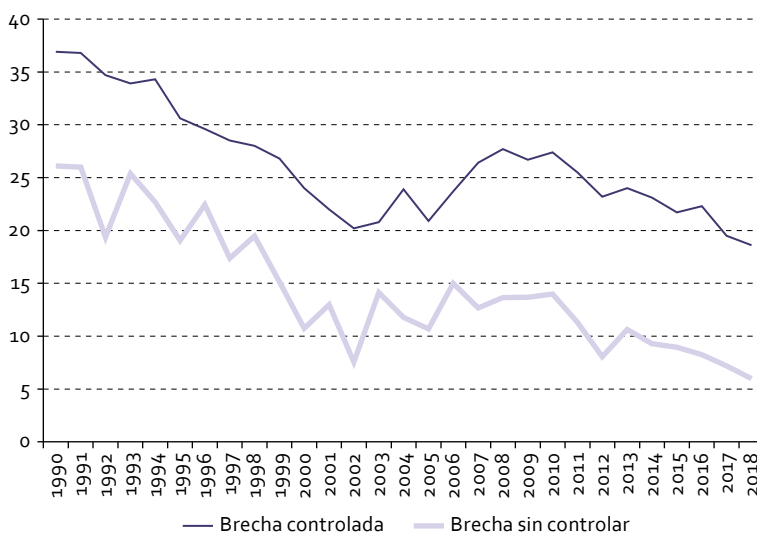
Las brechas salariales anteriormente analizadas son brechas brutas, es decir, que no contemplan los efectos que la edad, región y educación pueden tener sobre los ingresos laborales. Para controlar los efectos de estas variables se estima una regresión para los salarios del total de trabajadores entre 25 y 59 años, utilizando como regresores la educación, edad y región (Montevideo-Interior). En esta estimación se incorpora una variable que indica si el individuo es varón o mujer; el coeficiente estimado para esta variable se interpretarse como la brecha de género en los ingresos laborales, controlada por los efectos de las variables antes mencionadas.

Es decir que los resultados de la regresión (véase el gráfico 3) muestran la estimación de la brecha de ingresos para mujeres y varones que tienen la misma edad, viven en la misma región y tienen los mismos niveles educativos. En este caso se consideran los salarios horarios en logaritmos, lo que permite la interpretación de los resultados como la diferencia porcentual en el ingreso entre mujeres y varones, manteniendo constantes el resto de las variables.

El gráfico 3 evidencia que los ingresos laborales de los varones son sistemáticamente mayores a las mujeres de la misma edad, nivel educativo y región. Al igual que en los análisis de la brecha bruta, se encuentra una tendencia al cierre de la brecha de ingresos laborales en el período. A inicios de los años 90 una mujer promedio ganaba un 37% menos que un varón con las mismas características, esta diferencia se reduce a 19% al final del período.

La evolución de ambas brechas presentadas en el gráfico 3 es similar, sin embargo, es relevante destacar que la brecha controlada es mayor a la brecha bruta dado que las mujeres están más educadas que los varones, lo que debería redundar en ingresos mayores para las trabajadoras. Antes de controlar la brecha por educación, los logros educativos diferenciales entre varones y mujeres esconden parte de la brecha.

**Gráfico 3**  
Brecha de ingresos laborales horarios controlada y bruta, 1990-2018  
(En porcentajes)

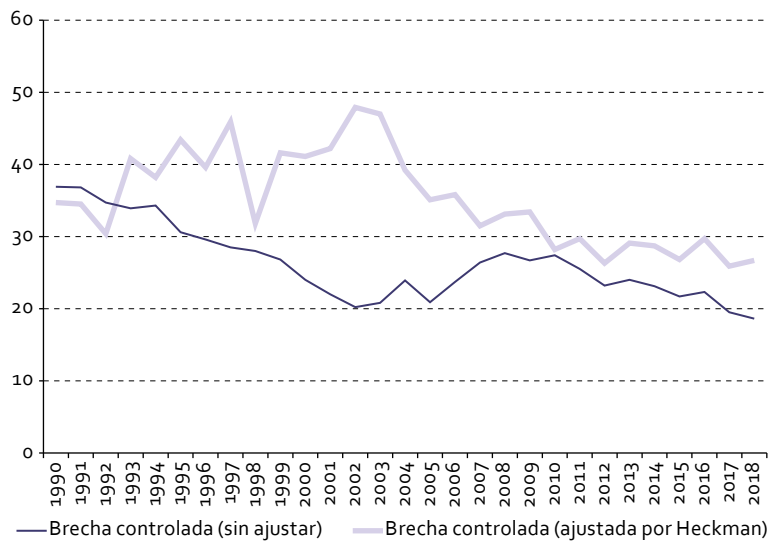


Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

Por último, en el gráfico 4 se muestra la estimación de la brecha teniendo en cuenta el sesgo de selección a través del método de Heckman. Para estimar la ecuación de selección, siguiendo a la literatura relacionada con el tema, se utilizan las variables: cantidad de niños menores en el hogar (aproximando la cantidad de hijos), asistencia a un centro educativo y estado civil. Si bien no existe consenso respecto a cuál es la mejor forma de abordar el problema del sesgo de selección, el método de Heckman es

indiscutiblemente la opción más utilizada y nos da una primera aproximación de las consecuencias que puede tener no incorporar este sesgo en la discusión de la brecha salarial entre varones y mujeres. La brecha controlada y ajustada por Heckman presenta, al igual que el resto de las estimaciones, una tendencia decreciente en el tiempo. Sin embargo, cabe descartar que en todo momento está por encima de la brecha sin ajustar, indicando la presencia de sesgo de selección en el mercado laboral uruguayo. Las diferencias entre las dos brechas presentadas en el gráfico 4 no son significativas, excepto en los años en torno a la crisis económica (2000-2005). Esto pone de manifiesto que el sesgo de selección varía en el tiempo y su consideración en las estimaciones puede ser irrelevante en ciertos periodos, en tanto puede marcar diferencias sustanciales en otros.

**Gráfico 4**  
**Brecha de ingresos laborales horarios controlada con y sin ajuste por sesgo de selección, 1990-2018**  
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

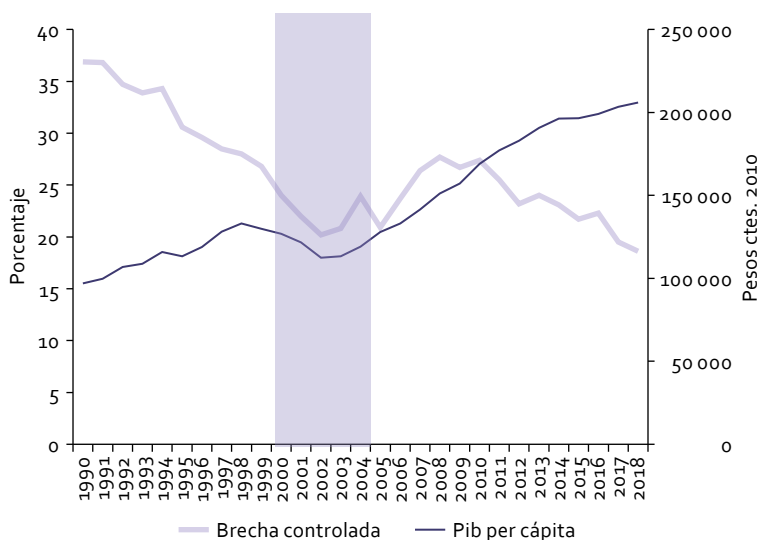
### III. ¿Qué pasa con la brecha salarial en la crisis?

Las crisis económicas afectan de manera negativa a las trabajadoras y los trabajadores, que ven disminuidos sus ingresos laborales y sufren la pérdida de empleo. Considerando la inserción diferenciada de varones y mujeres en el mercado laboral y su desigual dedicación al trabajo no remunerado, cabría esperar comportamientos distintos según sexo durante los períodos de contracción (CEPAL, 2014). La brecha salarial de género en el mercado laboral uruguayo muestra una caída significativa alrededor de 2002, período en el que el país atravesó una importante crisis económica. En contraposición, la brecha muestra un incremento en los años de recuperación que le siguen a la crisis (véase el gráfico 5). Entender a qué se debe este comportamiento resulta muy relevante dado que, si la reducción de la brecha viene acompañada por un empeoramiento de las condiciones laborales, esta caída de la brecha en la crisis no debería interpretarse como un avance en el sentido de la igualdad (CEPAL, 2014).

La brecha salarial presentada hasta el momento resume las diferencias de ingresos para todos los trabajadores en el tramo de 25 a 59 años, sin embargo, es probable que esta evolución sea diferencial entre diferentes grupos de edad, niveles educativos o por regiones. Los resultados para Uruguay muestran un patrón muy distinto durante la crisis según el máximo nivel educativo de los trabajadores (véase el gráfico 6), en tanto las diferencias no son tan importantes por edad o región. Es solo para los trabajadores de menor nivel educativo para quienes se constata una caída de la brecha durante la crisis, en tanto para el resto la tendencia se ve inalterada en torno al 2002.

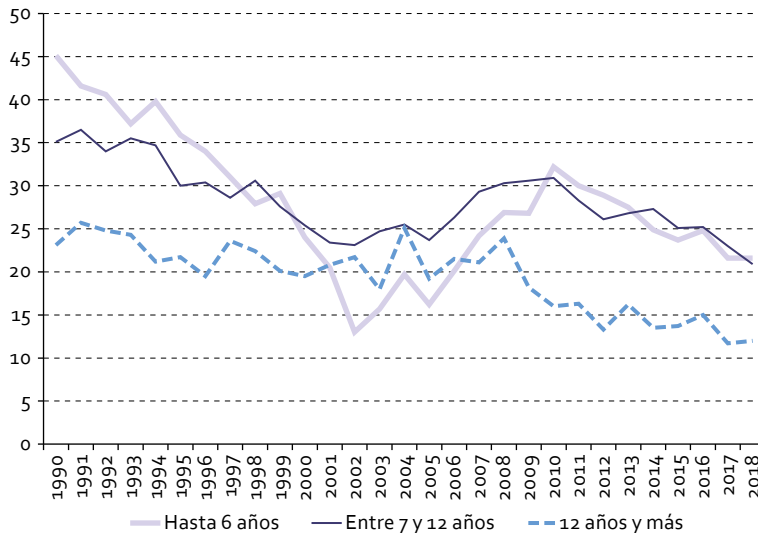
La teoría económica señala que los cambios en la brecha salarial de género durante los períodos de caída de actividad económica podrían explicarse tanto por: i) variaciones en la participación trabajo de mujeres y varones durante las crisis, ii) por las caídas salariales que afecten a unos y otros de diferente forma o iii) por una combinación de ambas. Para entender a que se debe esta disminución de la brecha entre los menos educados se analiza cada uno de estos factores por separado.

**Gráfico 5**  
Brecha de ingresos laborales horarios controlada y el PIB per cápita a precios constantes  
(En porcentajes y pesos corrientes 2010)



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

**Gráfico 6**  
Brecha de ingresos laborales horarios controlada según años de educación de los trabajadores  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

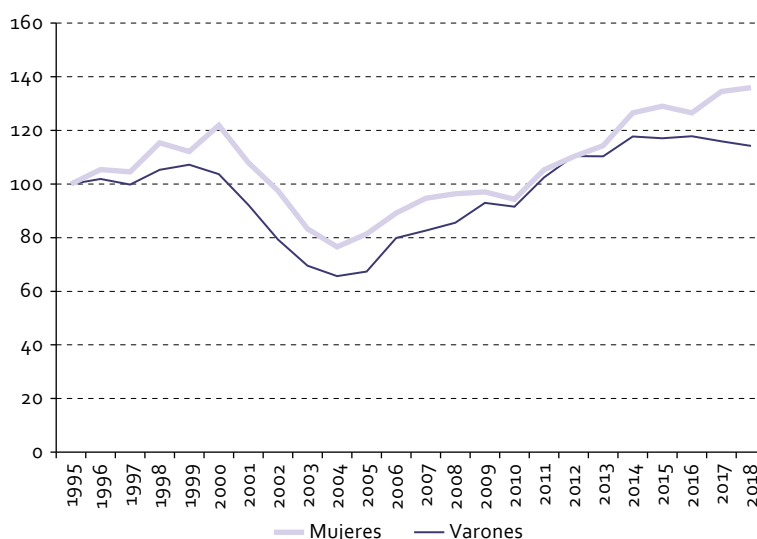
## A. Cambios en los salarios

En contextos de depresión económica, disminuyen los salarios reales de hombres y mujeres. Si se da el caso de que los hombres tienen una caída del salario mucho mayor a la de las trabajadoras mujeres, entonces esta podría ser la causa de la caída de la brecha observada. De hecho, la evidencia sobre la evolución diferenciada de los ingresos de hombres y mujeres durante las crisis en general indica que la brecha de ingresos entre los sexos se reduce debido al mayor deterioro de los ingresos de los hombres



(Montaño y Milosavljevic, 2010). Sin embargo, esa no parece ser la causa en el caso uruguayo. Como se muestra en el gráfico 7, los salarios reales de los trabajadores menos educados presentan una caída similar para ambos sexos durante el periodo de crisis.

**Gráfico 7**  
Índice de evolución de los salarios horarios en pesos constantes, 2018,  
trabajadores de 6 años de educación o menos, 1990-2018  
(2000=Base 100)



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

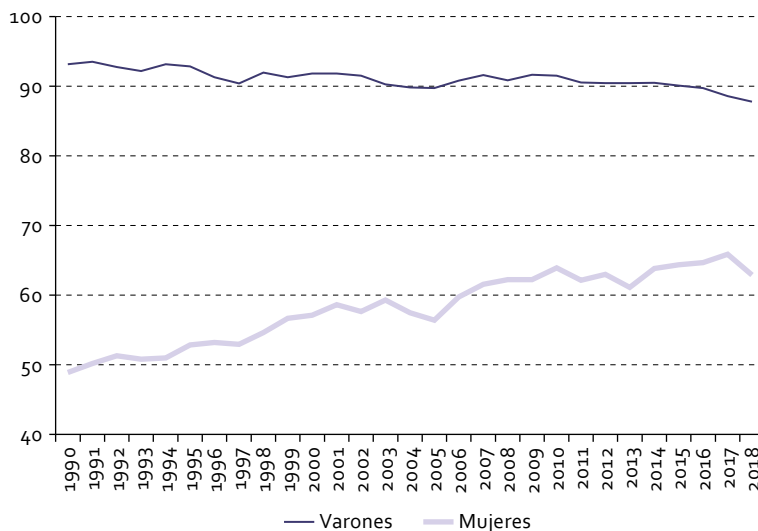
## B. Cambios en el empleo

La teoría económica plantea dos posibles reacciones de la oferta laboral en un período de crisis económica. Podría operar un patrón contra cíclico, en virtud del cual la participación laboral se incrementará ante una caída de la actividad económica, efecto que suele denominarse del “trabajador añadido”. Pero también podría operar un patrón procíclico, en virtud del cual la participación laboral disminuyera ante una caída de la actividad económica, efecto conocido como del “trabajador desalentado” (CEPAL, 2014).

En diversos estudios se ha sugerido que el primer efecto tiende a predominar en el caso de las mujeres y el segundo en el caso de los hombres (Espino, 2013; Antonopoulos, 2009; Arroyo y otros, 2010). Cabe señalar que la prevalencia de uno u otro efecto depende de diversos factores y que incluso ambos efectos pueden tener lugar en distintos grupos de hombres y mujeres. A modo de ejemplo, se ha sugerido que el efecto del trabajador añadido predomina entre las mujeres con menor nivel educativo y de edad más avanzada, mientras que el efecto del trabajador desalentado es relevante en el segmento de mujeres jóvenes y con mayor nivel educativo (Sabarwal, Sinha y Buvinic, 2012).

La evidencia presentada en el gráfico 8 para los trabajadores menos educados, favorecería la hipótesis de que la oferta laboral femenina se expande en contextos críticos por el efecto del trabajador añadido. Por otro lado, la participación masculina en el mercado de trabajo se mantiene prácticamente estable y no estaría presente el efecto del trabajador desalentado. La evolución posterior de las tasas de participación femenina, que no muestran caídas en las etapas de recuperación económica, sugiere que aquellas mujeres que han ingresado al mercado de trabajo en épocas de crisis tienden a permanecer en él (Montaño y Milosavljevic, 2010). Las tasas de participación siempre son mayores a las del 2000.

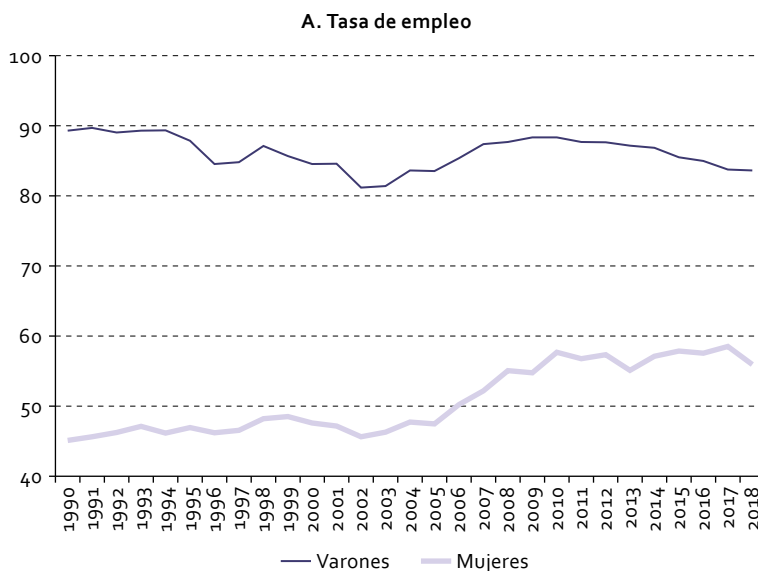
**Gráfico 8**  
Tasa de participación para trabajadores 25-59 años con 6 años de educación o menos, 1990-2018

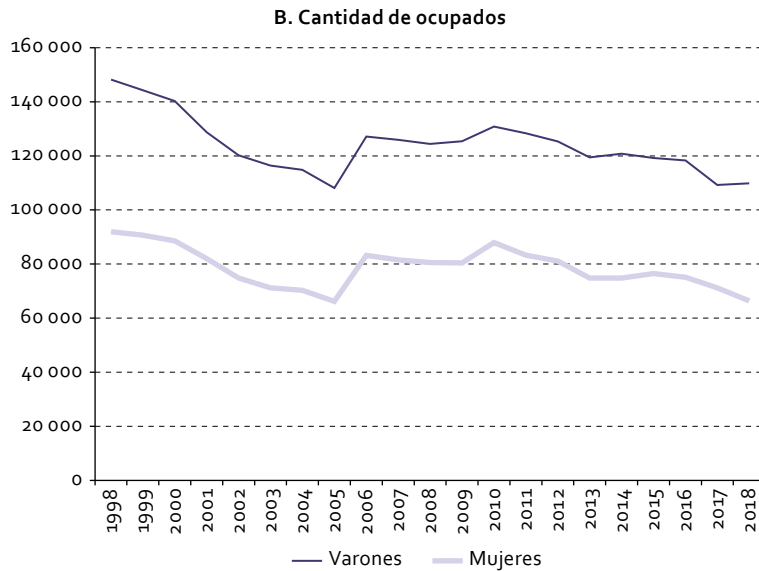


Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

De todas formas, a los efectos de analizar los cambios en la brecha salarial observada en la crisis lo que nos interesa son los trabajadores efectivamente ocupados en el período. En el gráfico 9 (panel A) se muestra la evolución de la tasa de empleo por sexo, allí se constata que en el período 2000-2002 los varones menos educados experimentan una caída del empleo sustancialmente superior a las mujeres del mismo nivel educativo (4.5 % vs 2.5%). Una conclusión similar puede obtenerse al observar la evolución de cantidad de ocupados en los años de crisis (panel B); la caída fue mayor para el caso de los varones quienes en contrapartida ven un mayor aumento de la tasa de desempleo en la crisis (85% vs 51%).

**Gráfico 9**  
Tasa de empleo y cantidad de ocupados totales para trabajadores 25-59 años con 6 años de educación o menos, 1990-2018



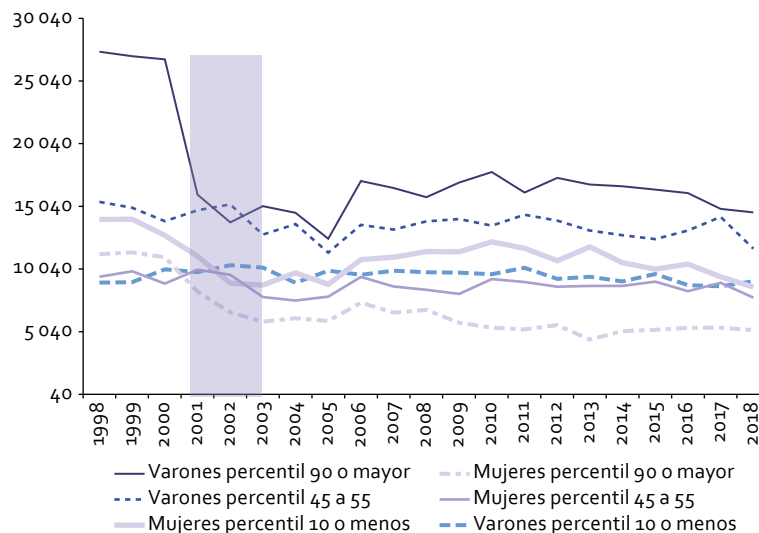


Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.

Para que estas variaciones en el empleo lleven a una caída de la brecha salarial de género como la observada en torno a 2002, los varones que se retiran del mercado de trabajo tienen que ser aquellos de mayores ingresos, o, por el contrario, las mujeres que ingresan deben tener altos salarios. Para analizar esto, en el gráfico 10 se grafica la cantidad de ocupados por sexo y percentil de ingresos laborales horarios. El gráfico evidencia una caída importante del empleo entre los varones que más ganan (percentil 90 o más) sugiriendo que este es el canal que impulsa la caída de la brecha observada en los años de crisis en Uruguay.

Es así como de este análisis se concluye que la caída de la brecha observada durante la crisis está impulsada por los cambios en el mercado de trabajo que sufrieron los trabajadores de menor educación. En particular, los cambios vinculados a la variación en el nivel de empleo como consecuencia de la caída de la actividad económica parecen ser el principal el motor de esta caída.

**Gráfico 10**  
**Cantidad de ocupados por sexo y percentil de ingresos laborales horarios, 2000-2018,**  
**trabajadores de 25 a 59 años y con 6 años de educación o menos**



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH del INE.



## IV. Futuras líneas de investigación

Este informe muestra que, más allá de la forma del grupo de trabajadores que se considere, las diferencias de salariales de género son una realidad en Uruguay. A pesar de las limitaciones que presenta el cálculo de las diferencias salariales entre varones y mujeres, los resultados encontrados son una imagen clara de esta problemática y una primera aproximación de una evaluación temporal de la brecha, poniendo énfasis en los años de crisis. Esto último es quizás el principal aporte de este informe en tanto la caída de la brecha que tuvo lugar alrededor de 2002 no debería interpretarse como una buena noticia, sino que es simplemente una consecuencia de la pérdida de empleo diferenciada entre hombres y mujeres.


El informe pone de manifiesto, además, la necesidad de explorar con más profundidad la presencia del sesgo de selección en las estimaciones de la brecha, sobre todo en épocas de crisis en donde este parece volverse más relevante. Sería interesante aproximar el sesgo con distintas metodologías más allá de la estimación de Heckman.

Por último, en futuros estudios sería relevante incorporar variables que midan de alguna forma la segregación de género entre ramas y ocupaciones. Esto no fue posible dado que no existe una codificación uniforme para las ocupaciones a lo largo del periodo de análisis de este informe. Análisis futuros que contemplen una ventana temporal más acotada podrán incorporar esta dimensión y estimar su peso en brecha.



## Bibliografía

- Albrecht, J., Björklund, A. y Vroman, S. (2003), "Is There a Glass Ceiling In Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-77.
- Antonopoulos, R. (2009), "The current economic and financial crisis: a gender perspective", *Working Paper, N° 562*, Annandale-On-Hudson, The Levy Economics Institute of Bard College, mayo.
- Arroyo, L. y otros (2010), "Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo", *Informes de la Fundación, N° 17*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, marzo.
- 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.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2014), *Panorama Social de América Latina*, 2014, (LC/G.2635-P), Santiago de Chile, 2014.
- Colacce, C., Mojica, M. y Zurbrigg, J. (2020), 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).
- 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.
- Meurs, D. y Ponthieux, S. (2015), "Gender Inequality". *Handbook on Income Distribution*, vol. 2A, Elsevier.
- Montaño, S. y V. Milosavljevic (2010), "La crisis económica y financiera: su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres", *serie Mujer y Desarrollo*, N° 98 (LC/L.3168-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), febrero.
- 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.
- Querejeta, M. (2020), "Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en Uruguay". *Serie Estudios y Perspectivas* 47, Oficina de la CEPAL en Montevideo.
- \_\_\_\_\_(2019), "Impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres". Tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.
- "Sabarwal, S., Sinha, N., Buvinic, M. (2010), How Do Women Weather Economic Shocks? A Review of the Evidence. *Policy Research working paper*, no. WPS 5496. World Bank.
- 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.



En este documento se resume brevemente la evolución de las brechas salariales entre varones y mujeres en el Uruguay, con énfasis en los años de crisis económica. En los años alrededor de la crisis de 2002 se constata una disminución de la brecha salarial que no debería interpretarse necesariamente como una buena noticia en materia de igualdad de género. De este análisis preliminar se concluye que la caída de la brecha salarial observada durante la crisis estuvo impulsada por los cambios en el mercado de trabajo que sufrieron los trabajadores de menor educación. En particular, los cambios vinculados a la variación del nivel de empleo como consecuencia de la caída de la actividad económica parecen haber sido el principal motor de esta disminución.

