

# XIII Jornadas Tributarias

---

13 y 14 de octubre de 2025

Sesión: Economía, Género y Tributación

Estefanía Galván

(Instituto de Economía - FCEA, UDELAR)



Ministerio  
de Economía  
y Finanzas

**DGI** DIRECCIÓN  
GENERAL  
IMPOSITIVA



# Introducción

- La política tributaria es un instrumento clave a través del cual las sociedades modifican la distribución del ingreso y la riqueza, influyendo así en la equidad económica:
  - Las políticas fiscales y tributarias no son neutrales en términos de género
- La persistencia de brechas socioeconómicas de género da lugar a resultados diferenciados incluso en el contexto de sistemas tributarios aparentemente neutrales
  - Para analizar quién soporta la mayor carga tributaria, en términos relativos, resultará necesario determinar el lugar dónde se ubican las mujeres en términos de capacidad contributiva, por ingresos y patrimonio.
- Las diferencias en los efectos sobre hombres y mujeres responden a sus posiciones desiguales que ocupan en el trabajo de mercado y trabajo de cuidados

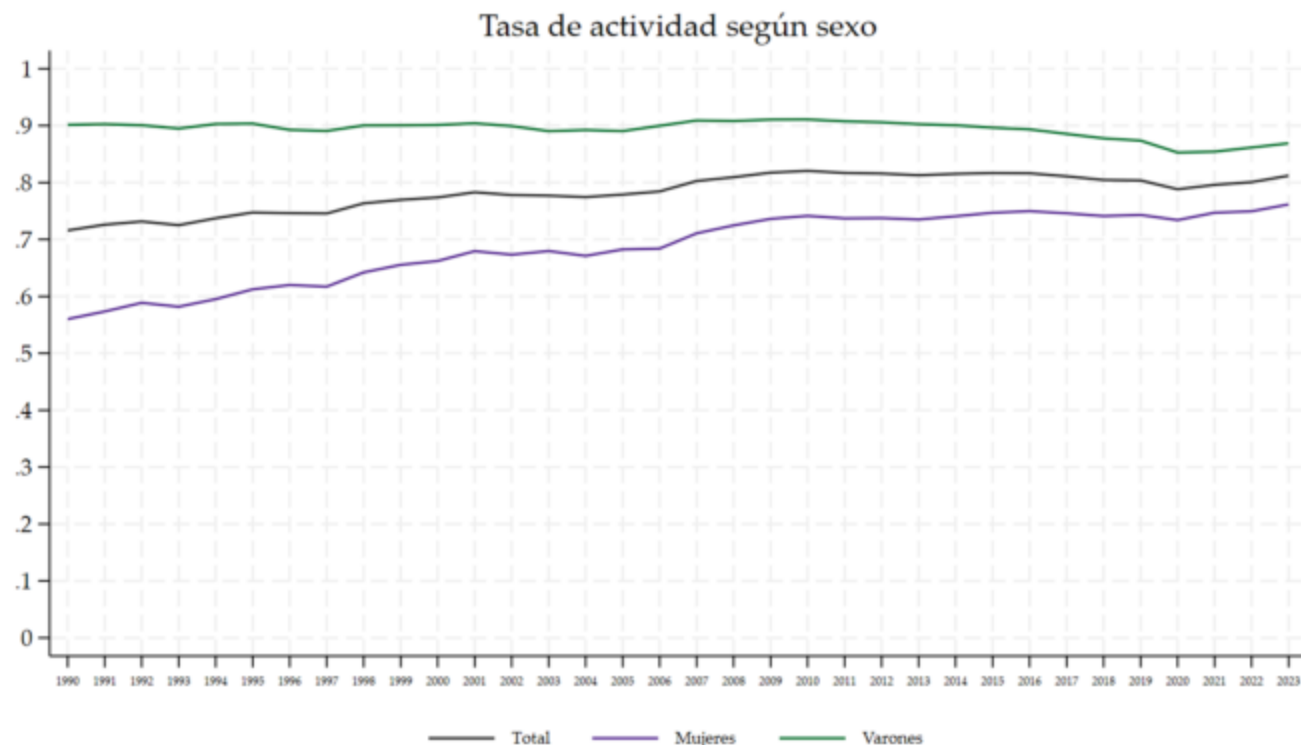
# Desigualdades género en el mercado laboral

- El mercado laboral es central para la evaluación de la equidad de género en una sociedad, en tanto el trabajo es una actividad fundamental que define el nivel de vida y las posibilidades de realización personal
  - Fuertemente vinculado a la autonomía económica
  - Feminización e infantilización de la pobreza
- El incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral es de los cambios económicos y sociales más significativos en el último siglo
  - Las mujeres adquieren más educación, acceden a nuevas ocupaciones y puestos laborales y se redujo la brecha salarial por género
- Sin embargo, todavía tenemos brechas por género relevantes y la convergencia en los resultados laborales de varones y mujeres se ha desacelerado

# Brechas en la participación laboral

## Largo proceso de convergencia en la participación laboral

- Transición demográfica (menor número de hijos por mujer)
- Acceso a los métodos anticonceptivos modernos
- Incremento en la edad de casamiento
- Nuevos patrones culturales, expectativas y roles de género
- Cambio estructural: relevancia del empleo en el sector servicios

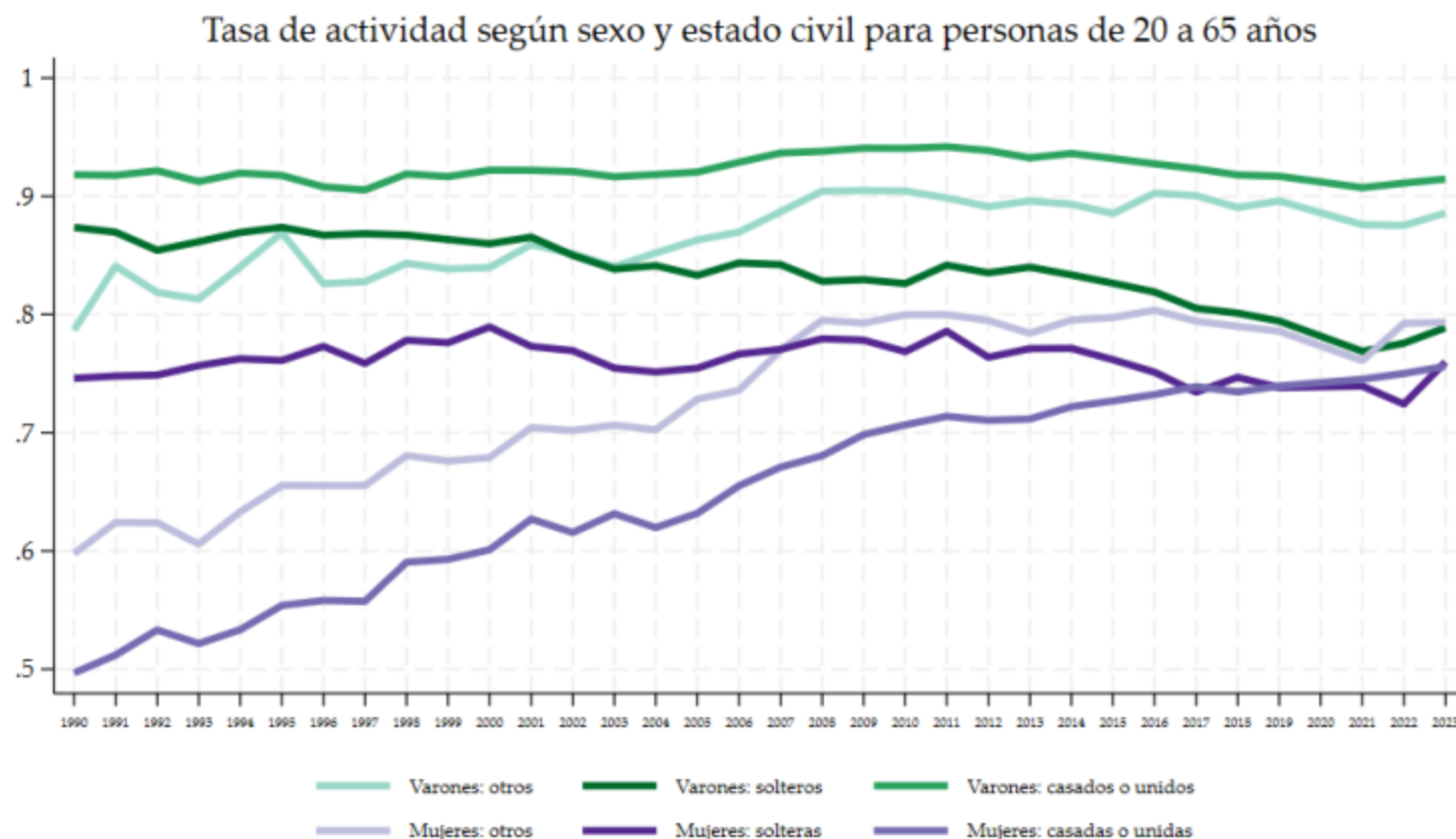


Fuente: elaboración propia en base a ECH (INE). Muestra: Individuos entre 20 y 65 años.

# Brechas en la participación laboral

La participación de las mujeres casadas o en pareja pasa de 50% en 1990 a 76% en 2023

Las mujeres pasan una fracción mucho mayor de su vida adulta en la fuerza laboral: importantes cambios en la organización familiar

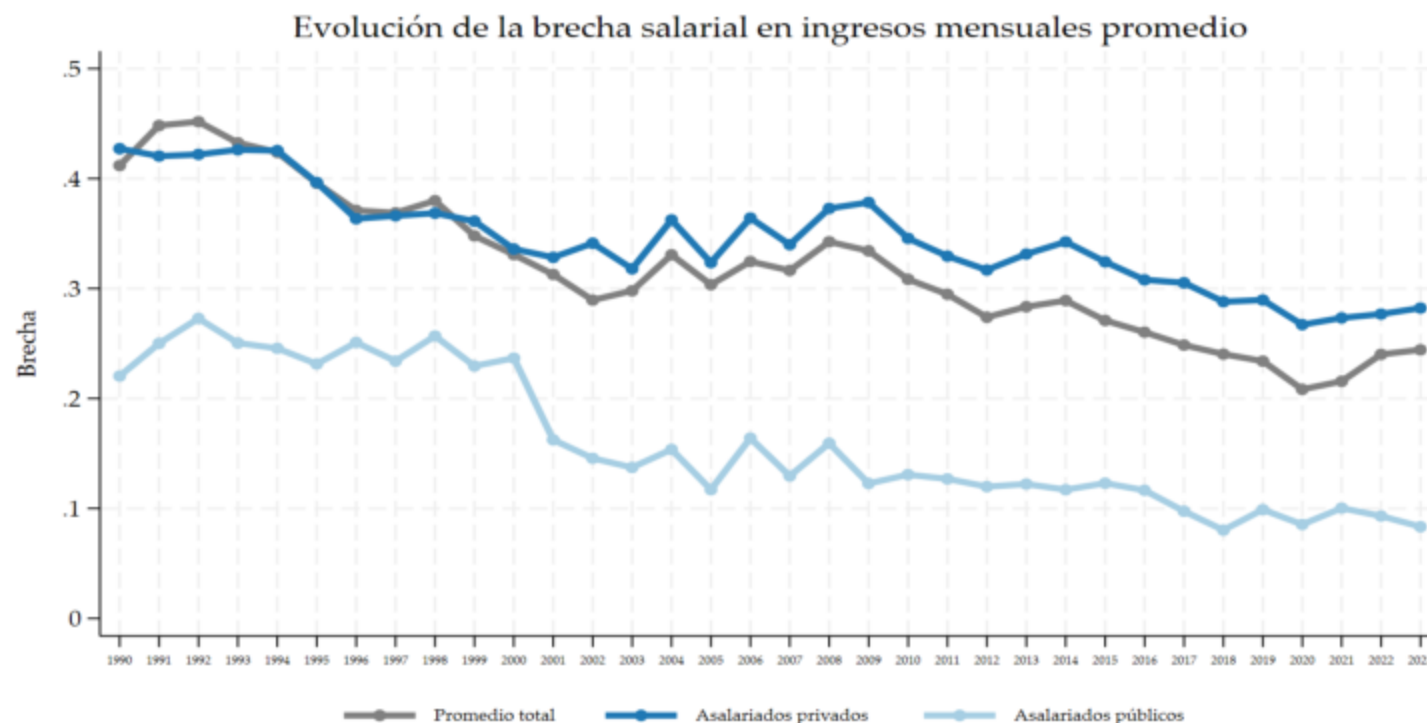


Fuente: elaboración propia en base a ECH (INE). Muestra: Individuos entre 20 y 65 años.

# Brechas en la participación laboral

En Uruguay las mujeres ganan en promedio **24% menos** que los varones.

**Trabajadores privados,** esa brecha es aún mayor: **28%**



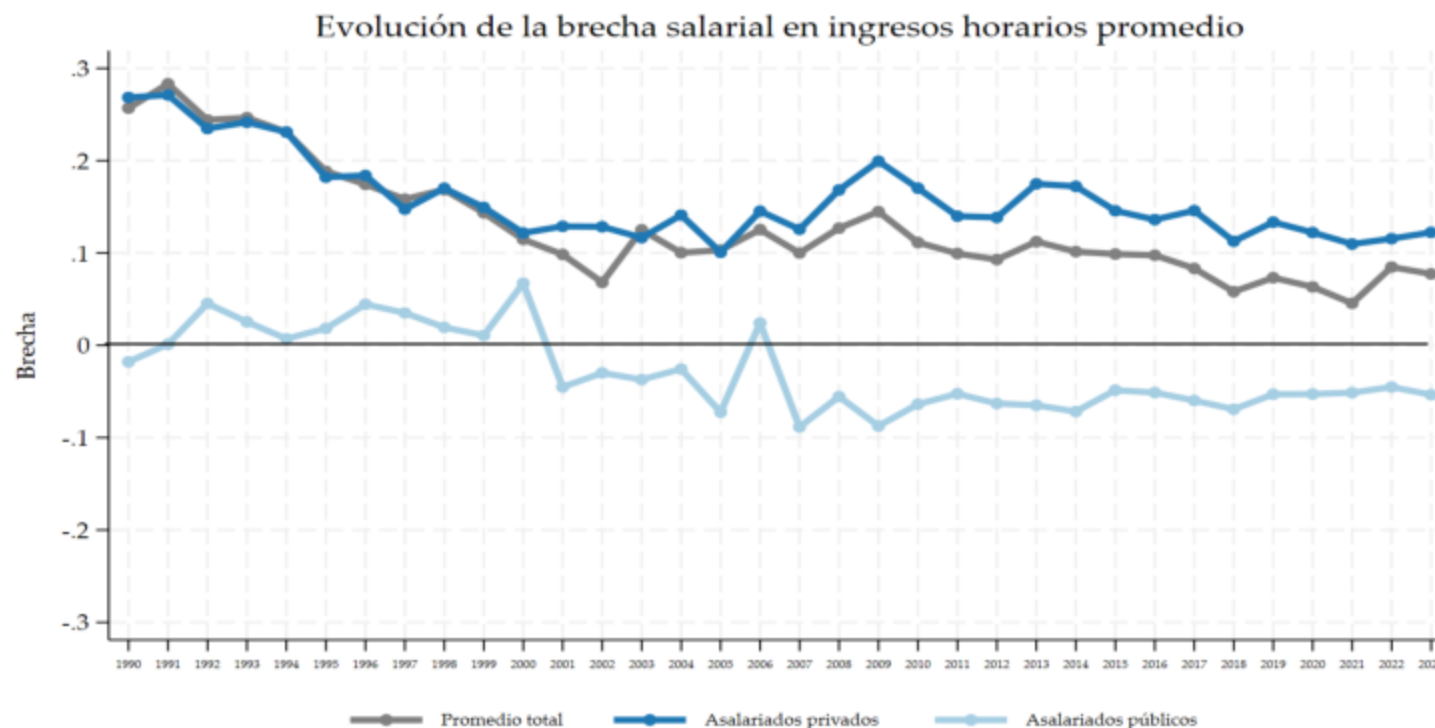
Fuente: elaboración propia en base a ECH (INE). Muestra: Individuos entre 20 y 65 años.

# Brechas en la participación laboral

Parte de la brecha en ingresos salariales se explica por la diferencia en horas

Un 42% de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial (30 horas o menos)

La brecha salarial en ingresos horarios promedio es de 12% entre los asalariados privados y negativa para los públicos



Fuente: elaboración propia en base a ECH (INE). Muestra: Individuos entre 20 y 65 años.

# Diferencias por género en las jornadas laborales

Por la forma en que se estructuran las diferentes ocupaciones en el mercado laboral, cada hora trabajada en un empleo de medio tiempo se paga peor que en un trabajo de tiempo completo.

Ciertas ocupaciones pagan mucho más por hora cuando el trabajo es más largo, de guardia, urgente, vespertino, de fin de semana o impredecible (Goldin, 2014).

## Horas semanales trabajadas en promedio

| Año  | Total | Varones | Mujeres |
|------|-------|---------|---------|
| 1981 | 46.7  | 51.2    | 39.4    |
| 1989 | 44.6  | 48.9    | 38.4    |
| 1995 | 45.1  | 49.5    | 38.6    |
| 2001 | 40.8  | 44.6    | 35.9    |
| 2007 | 39.5  | 43.8    | 34.0    |
| 2013 | 39.0  | 42.6    | 34.4    |
| 2019 | 36.9  | 40.1    | 33.0    |
| 2023 | 37.2  | 40.3    | 33.7    |

Fuente: elaboración propia en base a ECH-INE

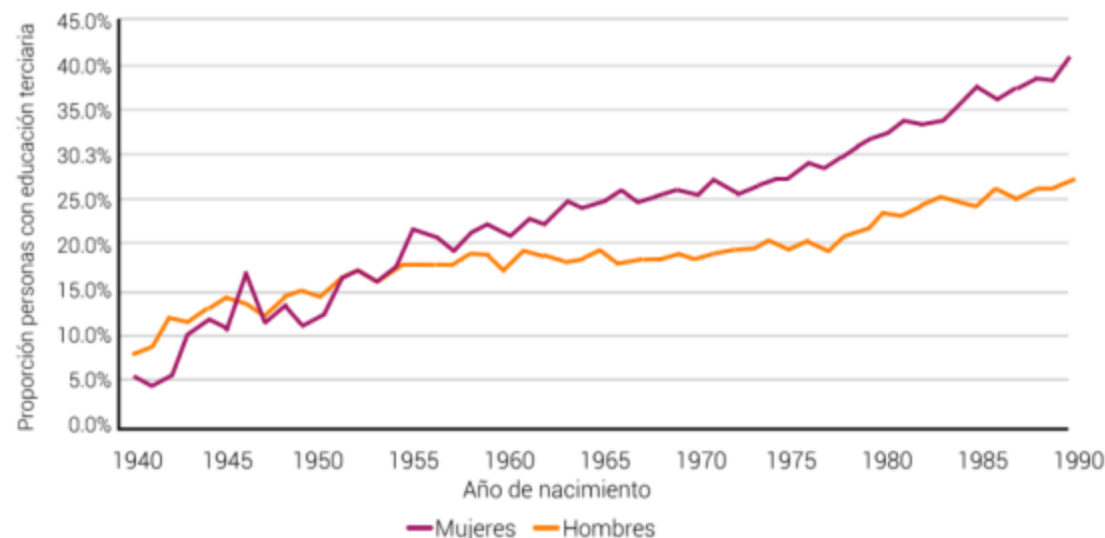


# Determinantes de la brecha de género

- Tradicionalmente la investigación en economía laboral se ha centrado en dos tipos de explicaciones:
  - Diferencias en características, asociadas a la productividad laboral, principalmente nivel educativo y experiencia - **Teoría del Capital humano**
  - Diferencias de tratamiento en el mercado de trabajo – **Discriminación (?)**
- Mientras que la reducción en las diferencias por género en educación y experiencia jugó un rol fundamental en la disminución de las brechas en décadas pasadas, explican muy poco de las diferencias remanentes

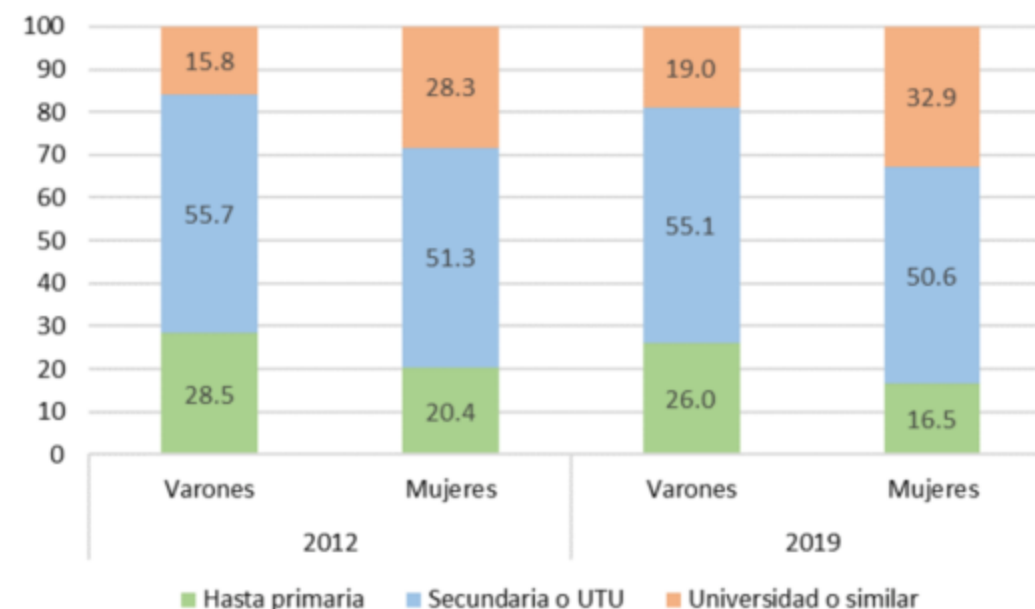
# La brecha educativa por género se ha revertido

**Trabajadores en América Latina:** Evolución del porcentaje de personas con educación terciaria (13 años o más de estudios) según año de nacimiento.



Fuente: OIT (2019).

**Composición de la población ocupada por nivel educativo y sexo**



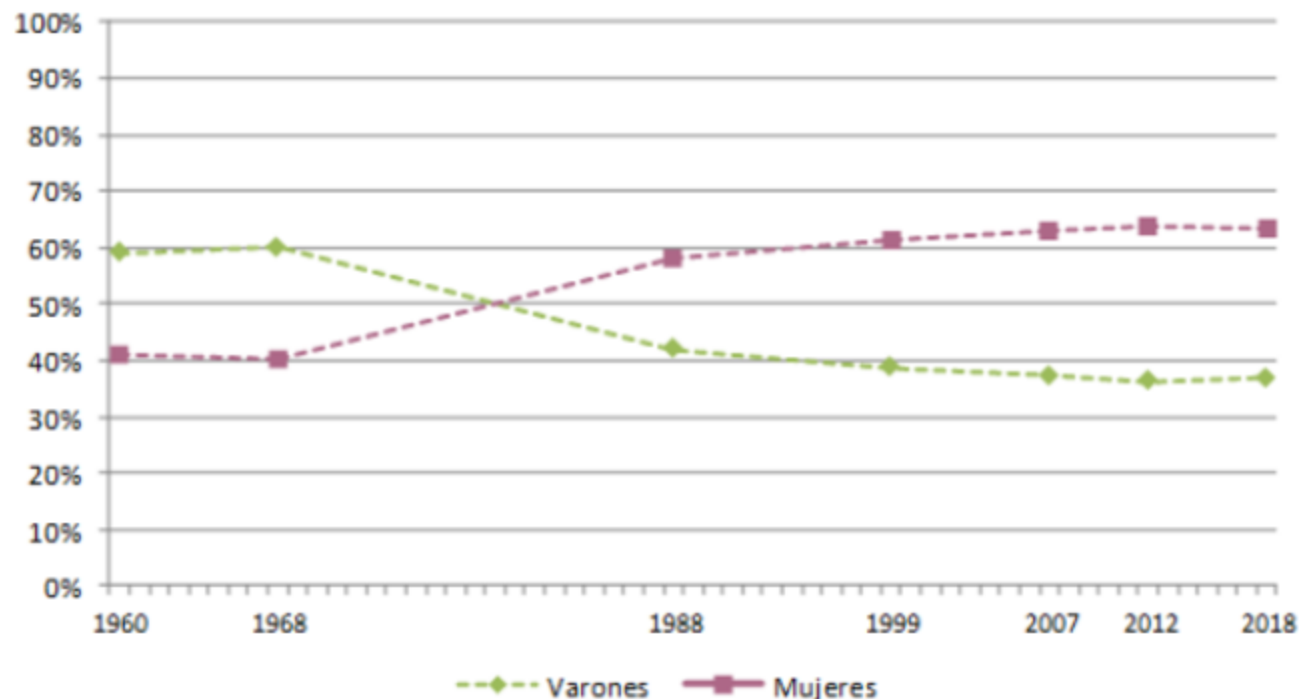
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH-INE

# La brecha educativa por género se ha revertido

El 65% de los estudiantes universitarios son mujeres

El ingreso de mujeres ha sido sistemáticamente superior al de varones, manteniéndose estable la ratio de ingresos femeninos/masculinos en 1.8 durante los últimos 20 años

Evolución de la matrícula universitaria por sexo



Fuente: Censos de Estudiantes de grado y FormA-Estudiantes 2018.

# ¿Qué explica las brechas de género persistentes en el mercado laboral?

- 1) La segregación ocupacional
- 2) Maternidad y tiempo dedicado al trabajo de cuidados
- 3) Discriminación (implícita), sesgos de género

- **Estereotipos y normas sociales de género**

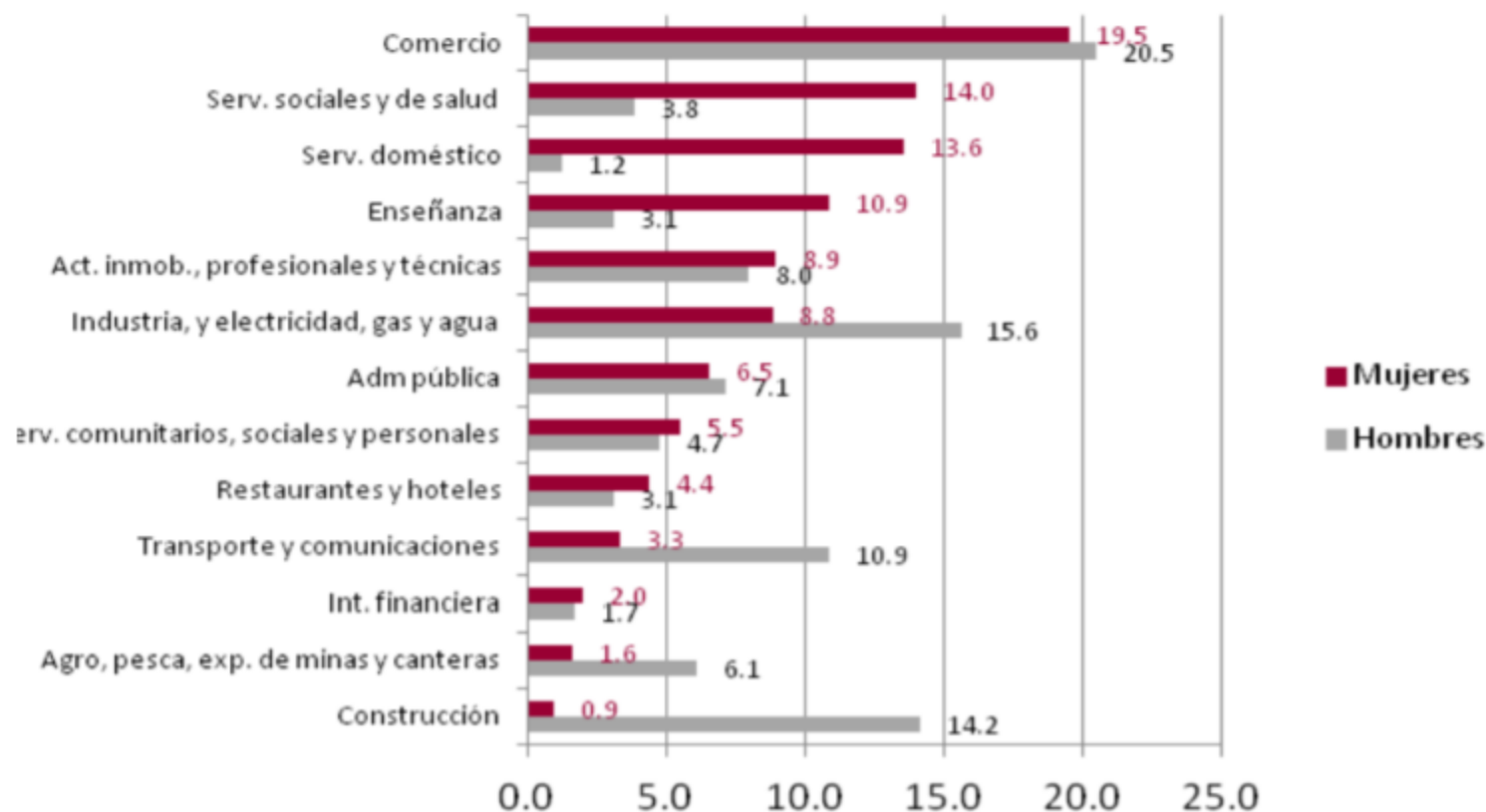
- inciden sobre la formación de expectativas y prácticas sociales, definiendo o reforzando roles de género en el hogar, en el sistema educativo y la sociedad en general

# Segregación horizontal

Concentración de mujeres y varones en distintos sectores y ocupaciones

Las mujeres están sobre-representadas en ciertas ocupaciones “feminizadas” que suelen pagar salarios más bajos en comparación con las que emplean más varones.

Distribución de los ocupados por sexo según rama de actividad.



Fuente: elaboración propia en base a ECH-INE

# Segregación vertical

- Sub-representación de mujeres en el extremo superior de la pirámide ocupacional.
  - **“techos de cristal”**: existencia de obstáculos (generalmente invisibles) que llevan a que haya una relativa escasez de mujeres en puestos de poder o decisión
  - **“pisos pegajosos”**: barreras que tienden a mantener a las mujeres en los escalones más bajos dentro de las organizaciones.
- La menor representación de mujeres en los niveles más altos se explica en parte por discriminación en las promociones o barreras sutiles, pero también refleja mayores conflictos trabajo-familia para las mujeres en puestos de alto nivel

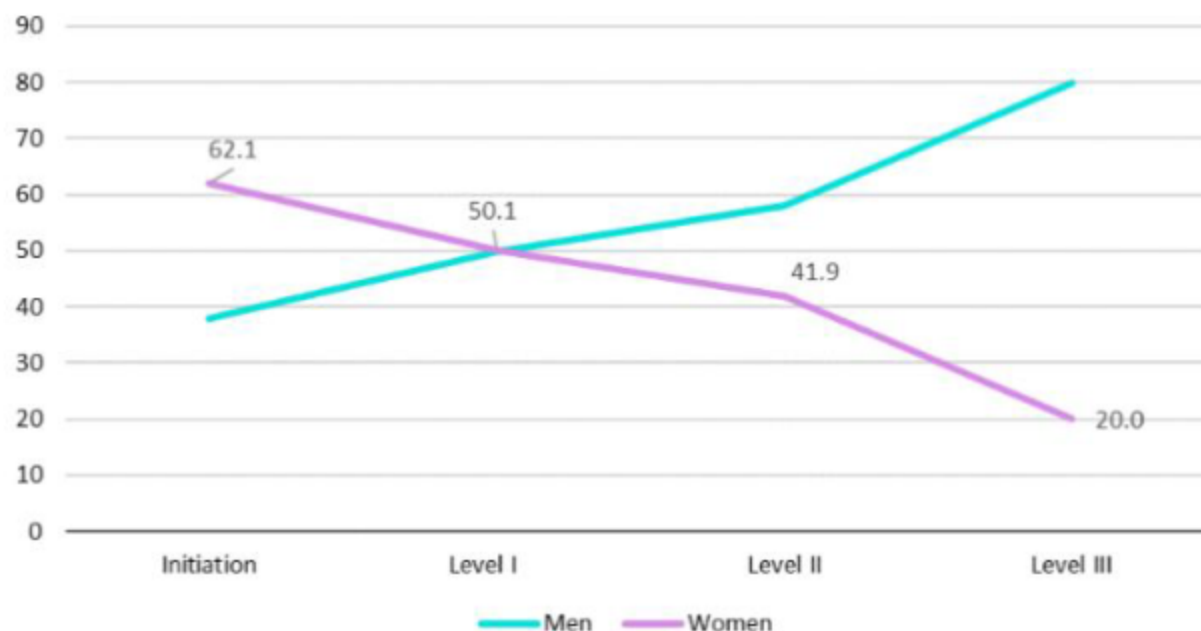
Empresas Fortune 500: las mujeres representan solo el 14,3% de los gerentes, el 3,8% de los CEOs y ocupan solo el 16,6% de las posiciones en los directorios de las grandes empresas

# Segregación vertical

Gráficos de tijeras aparecen en el acceso a los niveles del SNI y los cargos más altos de la UdelaR

A pesar de que las mujeres son mayoría entre los egresos universitarios, persisten brechas de género en el acceso a posiciones académicas superiores

Composición por género del sistema Nacional de Investigadores

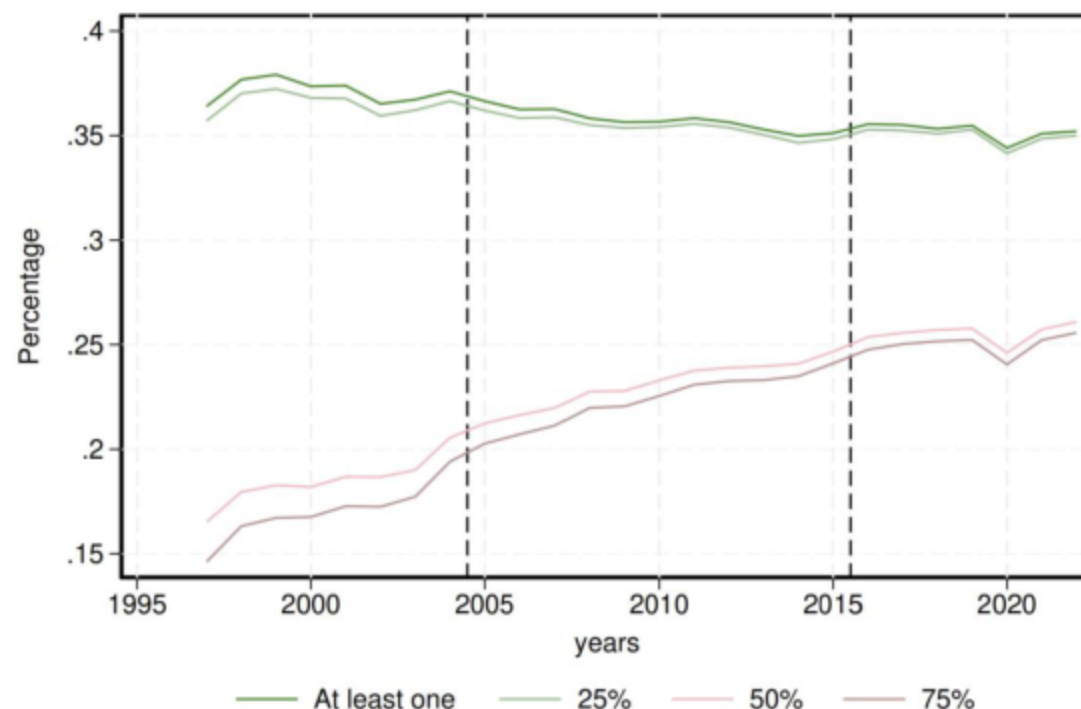


Fuente: elaboración propia en base a registros administrativos del SNI

# Jefas mujeres y brechas de género

- Alrededor de 25% de las empresas en Uruguay tienen paridad de género en los cargos jerárquicos
- ¿Cómo incide la proporción de mujeres entre los jefes en las brechas de género?
- Las empresas con mayor representatividad femenina en los jefes tienen menores brechas de género en los empleados.
  - un mayor número de mujeres en los puestos más altos aumenta el salario de las empleadas (+2-3%) y en las contrataciones netas de trabajadoras (+3-8%)

Evolución de las firmas según representatividad femenina en el grupo de jefes



Fuente: Ceni, Galván, Parada y Romero (2025)



# Incidencia de la segregación ocupacional

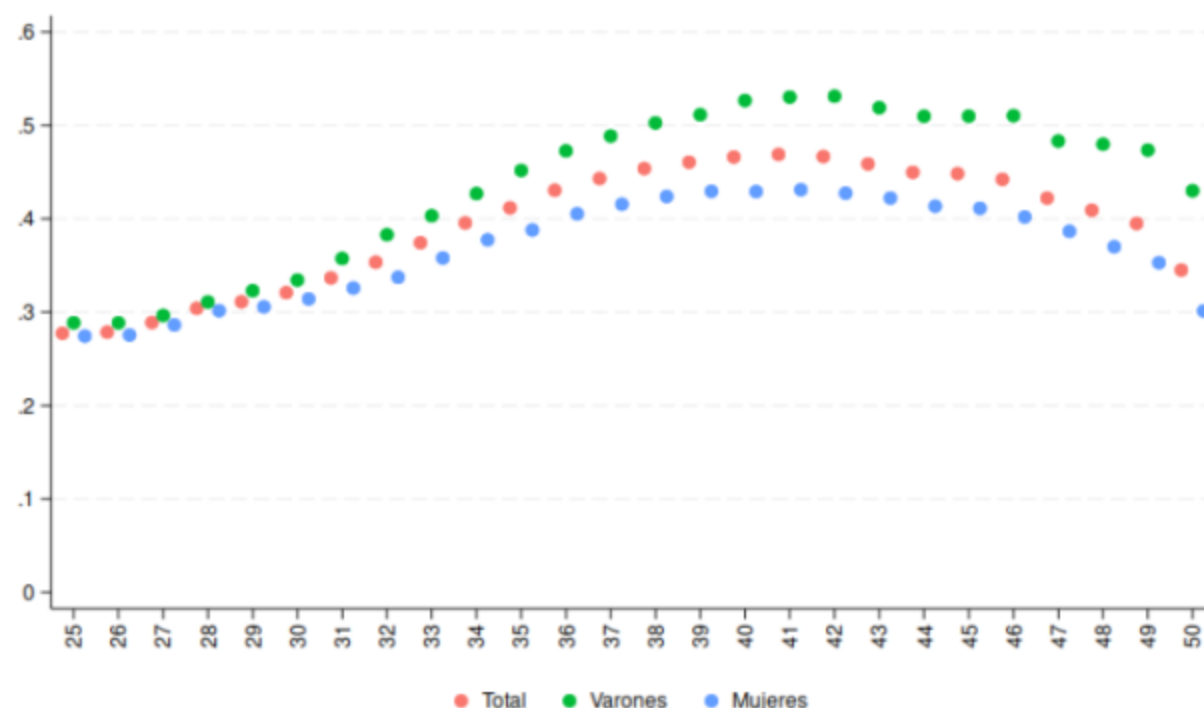
- La segregación ocupacional por género continúa siendo una característica importante en los mercados laborales de todo el mundo
  - Blau y Khan (2017) destacan que a medida que las variables de capital humano explican poco de la brecha salarial de género, las diferencias en ocupación e industria han incrementado su relevancia: 51% de la brecha salarial de 2011 en US en contraposición al 20% que explicaban de la brecha (más grande) de 1980.
  - 44% de la brecha salarial de 2017 para UK (Petrongolo y Ronchi, 2020)
- Aunque la mejora ocupacional de las mujeres contribuyó a la convergencia de la brecha salarial, este efecto fue contrarrestado por un incremento en el retorno a las ocupaciones mayor para los varones (Blau y Khan, 2017)
- Cómo las firmas remuneran a individuos en puestos de trabajo que difieren en atributos del trabajo
  - Flexibilidad: concepto multidimensional, incorpora horas trabajadas, horarios o turnos particulares, estar disponible para clientes, reuniones de grupo, entre otros
- Ocupaciones de altos ingresos que requieren disponibilidad full-time o largas jornadas son las que presentan mayores brechas salariales de género (Goldin 2014)

# Brechas de género en los retornos al título universitario

Estimación de retornos al egreso universitario por edad, según sexo.  
Pool años 1997-2022

Los retornos al egreso universitario se han incrementado a lo largo del tiempo

La brecha en los retornos al egreso universitario entre varones y mujeres se amplifica con la edad (Amarante et al. 2025).



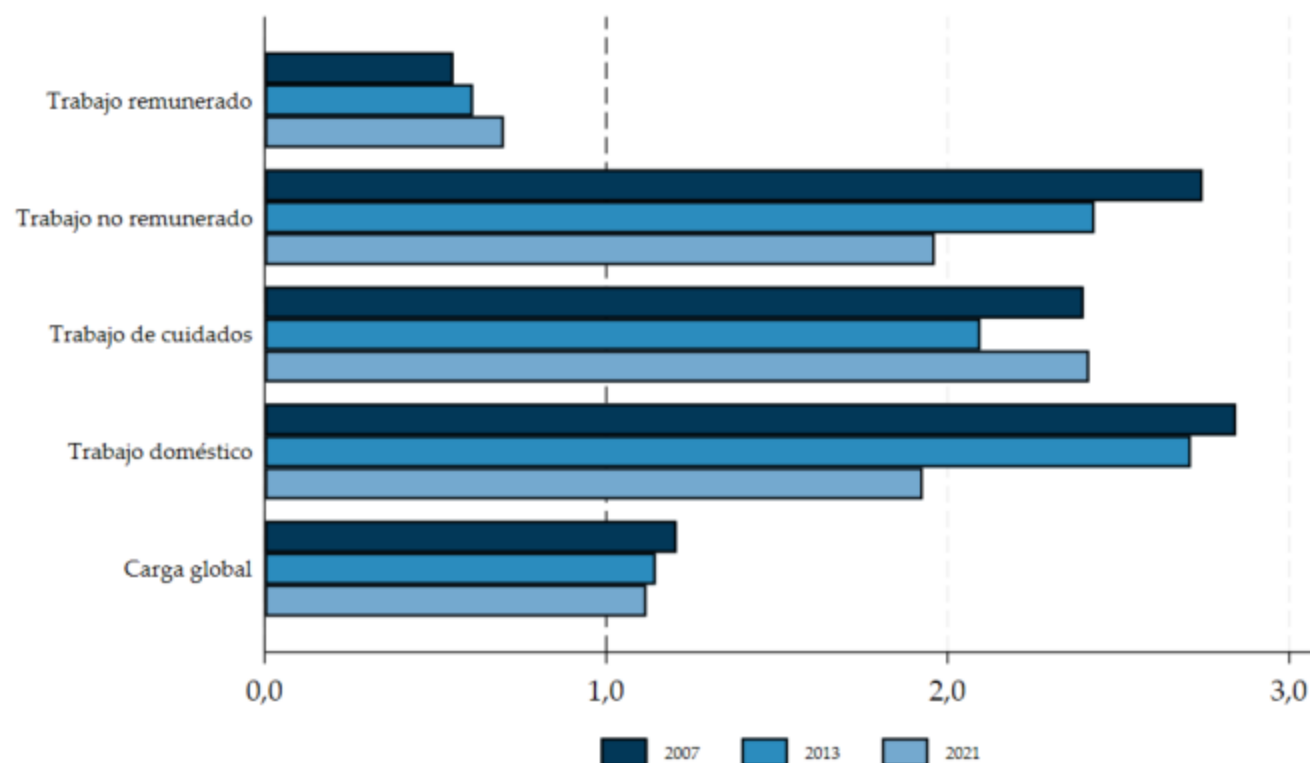
Fuente: Amarante et al. (2025) en base a registros BPS y UDELAR. Muestra: personas entre 18 y 65 años

# Desigualdades de género en el uso del tiempo

Las mujeres realizan, en promedio, el doble de trabajo no remunerado que los varones en 2021.

En 2007 realizaban casi tres veces más trabajo no remunerado que los varones.

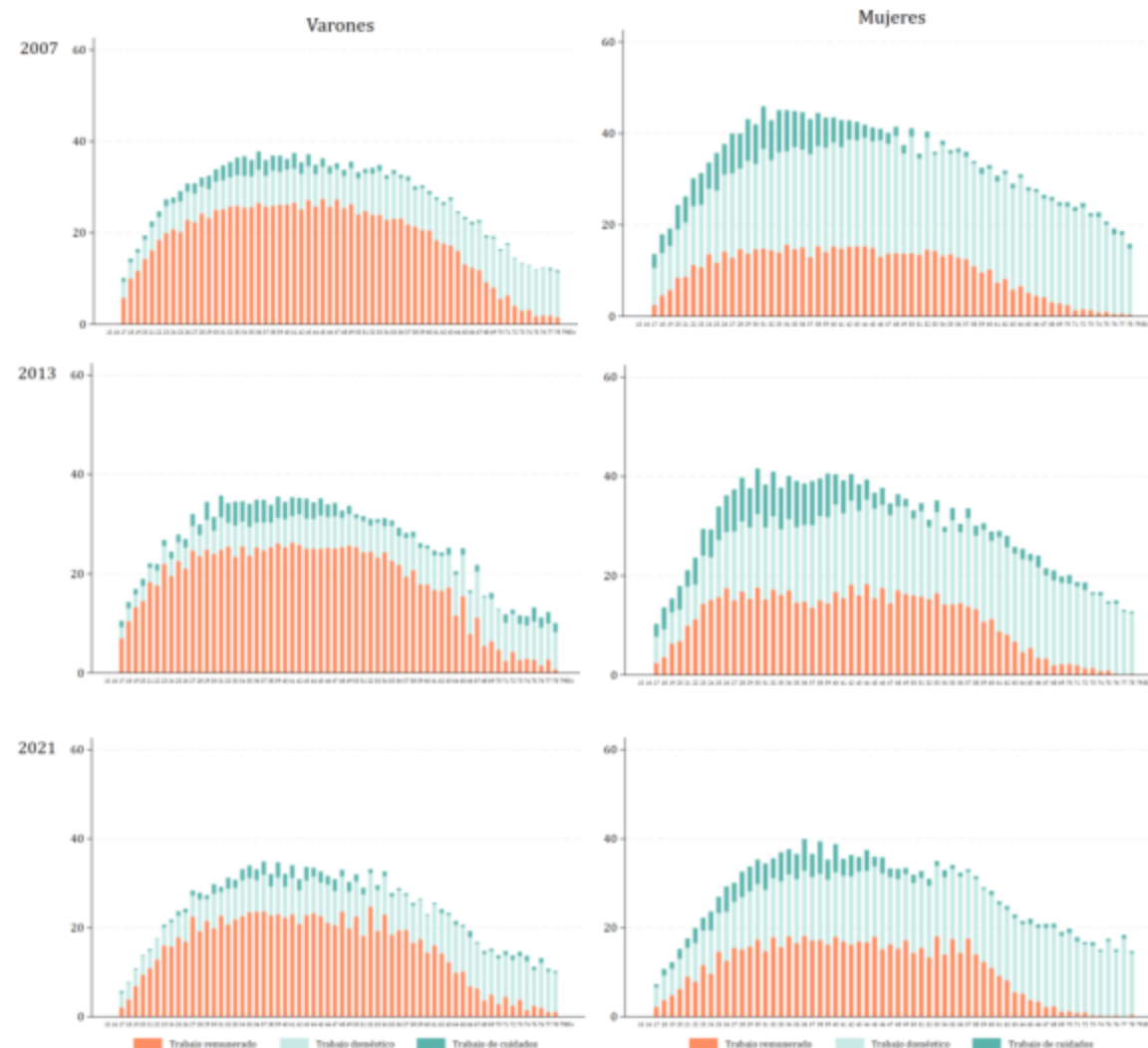
Ratio entre las horas semanales dedicadas al TR, TNR y carga global de trabajo de mujeres y varones



Fuente: Colacce, Amarante y Berro (2025) en base a las Encuestas de Uso del Tiempo

# Carga de trabajo en el ciclo de vida

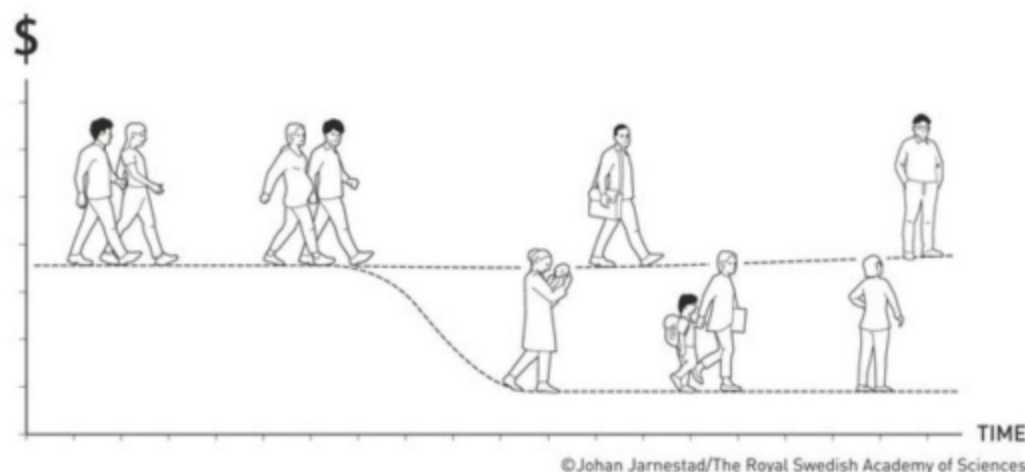
- La carga de trabajo de cuidados, depende de la edad de las personas.
  - Las desigualdades aumentan cuando se forman las parejas, aumentan aún más cuando tienen hijos, y las diferencias persisten cuando los hijos se van del hogar.
- Esta desigual distribución del trabajo de cuidados está sustentada en la **naturalización del rol de las mujeres como cuidadoras**



Fuente: Colacce, Amarante y Berro (2025) en base a las Encuestas de Uso del Tiempo

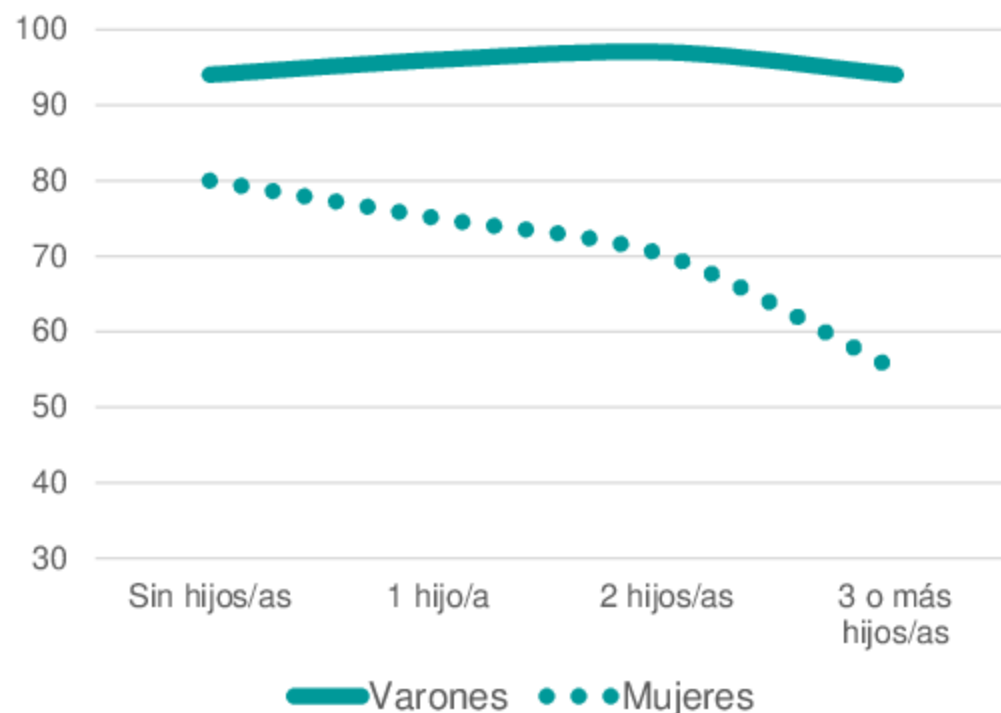
# Penalidad por maternidad

- La maternidad implica un quiebre en las trayectorias laborales de las mujeres y abre una brecha entre géneros que no vuelve a cerrarse
- Para países de altos ingresos: estiman una penalidad maternidad de 20-25% en los países escandinavos, 30% en US y 60% en Alemania (Kleven et al., 2019)
- Para América Latina: la maternidad afecta la participación en el mercado laboral y el tipo de trabajos en Chile, México, Perú y Uruguay (Berniell et al., 2021)

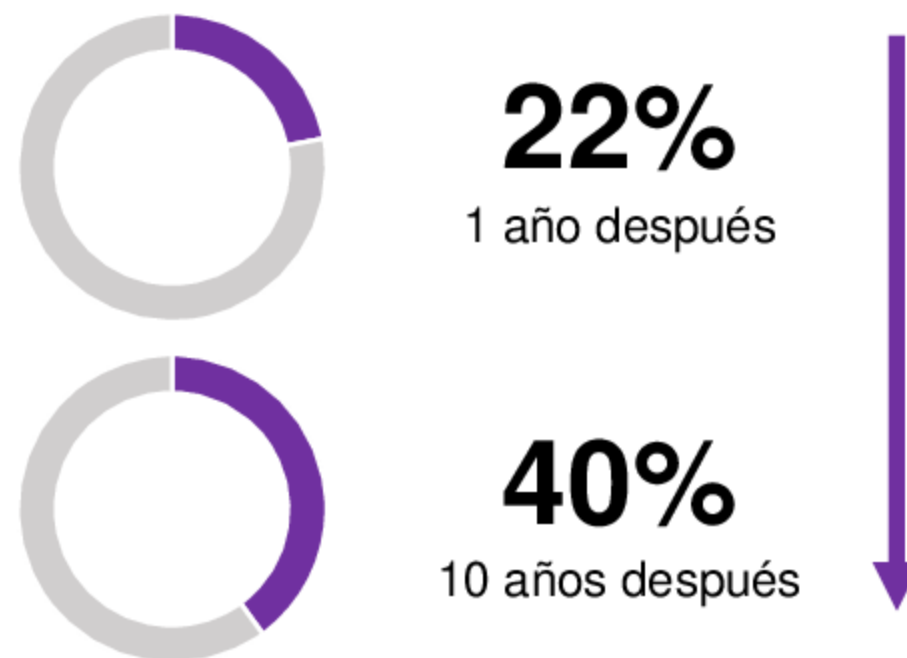


# Penalidad por maternidad

Tasa de empleo según cantidad de hijos/as



Caída en el salario de las mujeres luego de la maternidad



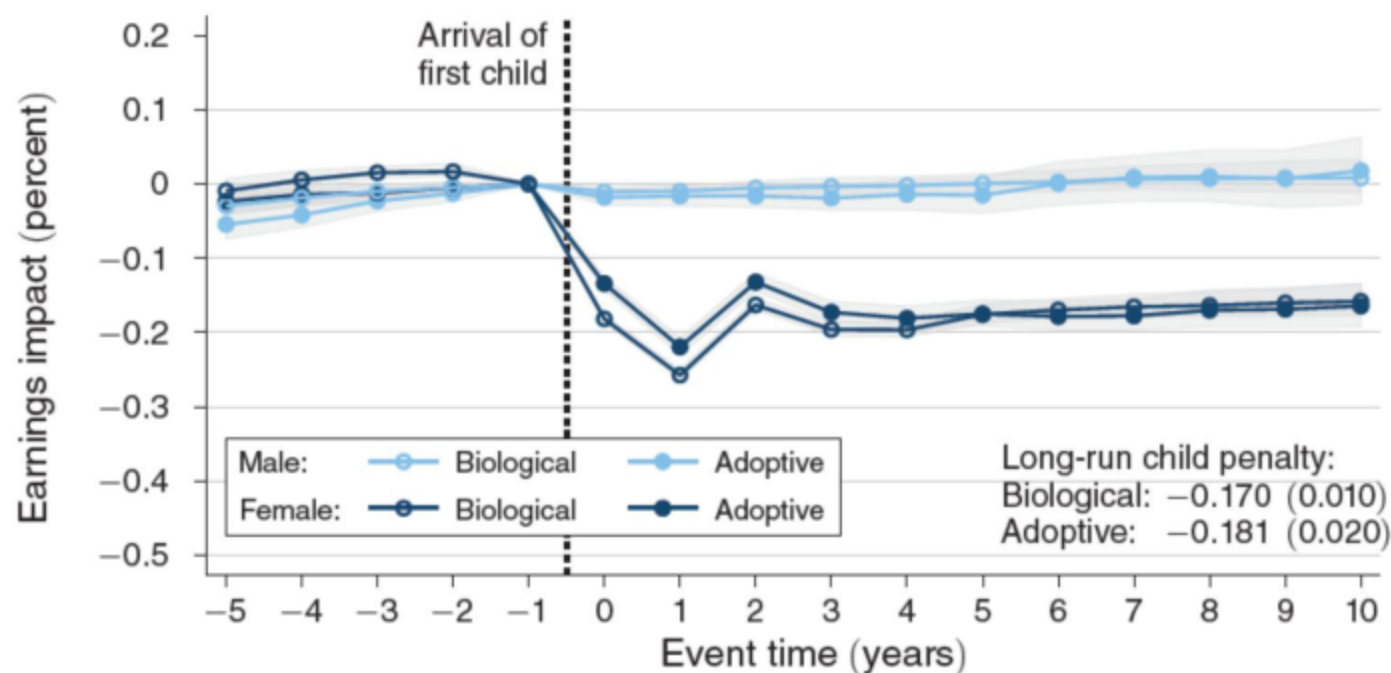
Querejeta y Bucheli (2022) en base a datos de BPS 1996-2015

## ¿El impacto de la maternidad está explicado por motivos “biológicos” (parto y lactancia)?

Para poder evaluar la importancia de los aspectos biológicos se requiere poder diferenciar entre *tener* un hijo y *parir*

- Para ello Kleven et al. (2021) comparan las penalidades por maternidad en familias biológicas y adoptivas en Dinamarca
- Los impactos en madres biológicas y adoptivas son prácticamente iguales

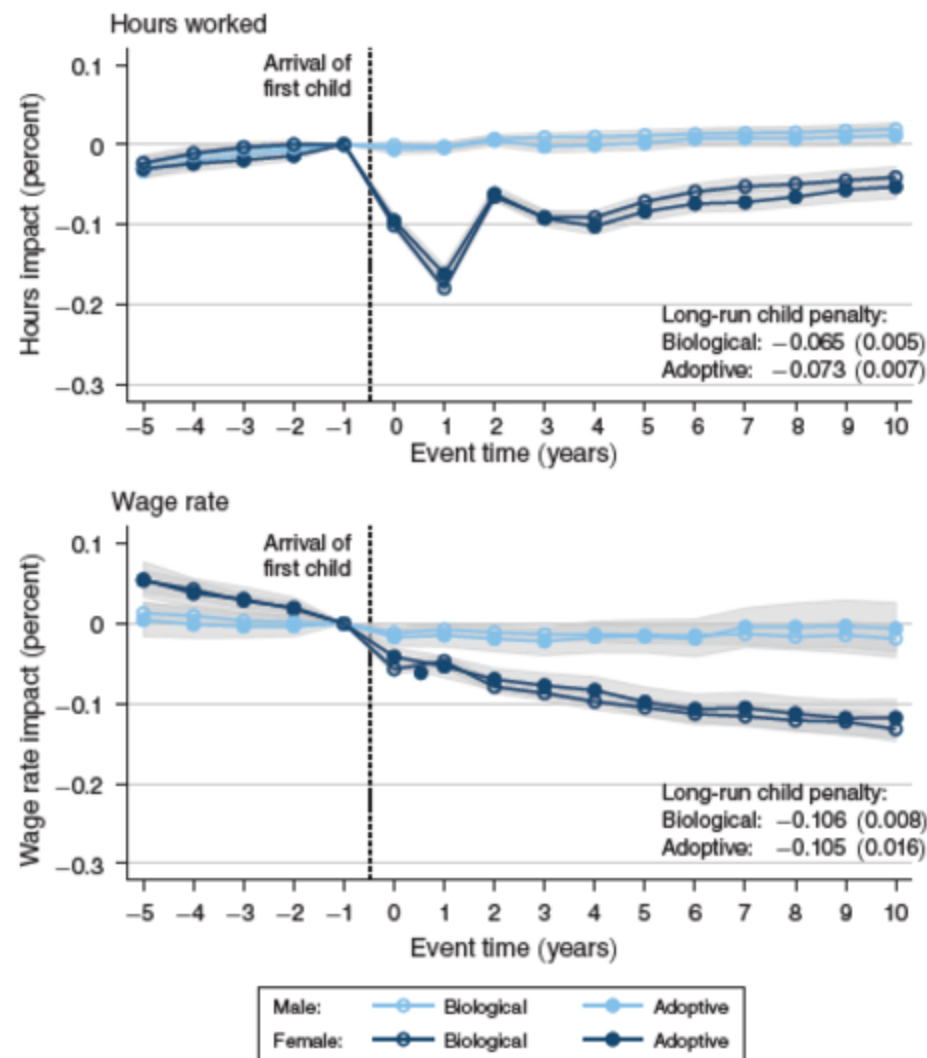
Impacto del primer hijo en los ingresos laborales para madres y padres biológicos y adoptivos



# ¿El impacto de la maternidad está explicado por motivos “biológicos” (parto y lactancia)?

La penalidad en horas trabajadas es cerca de 7% y la penalidad salarial alrededor de 10% tanto para familias biológicas como adoptivas

La evidencia sugiere que las penalidades por maternidad no están explicadas principalmente por aspectos biológicos



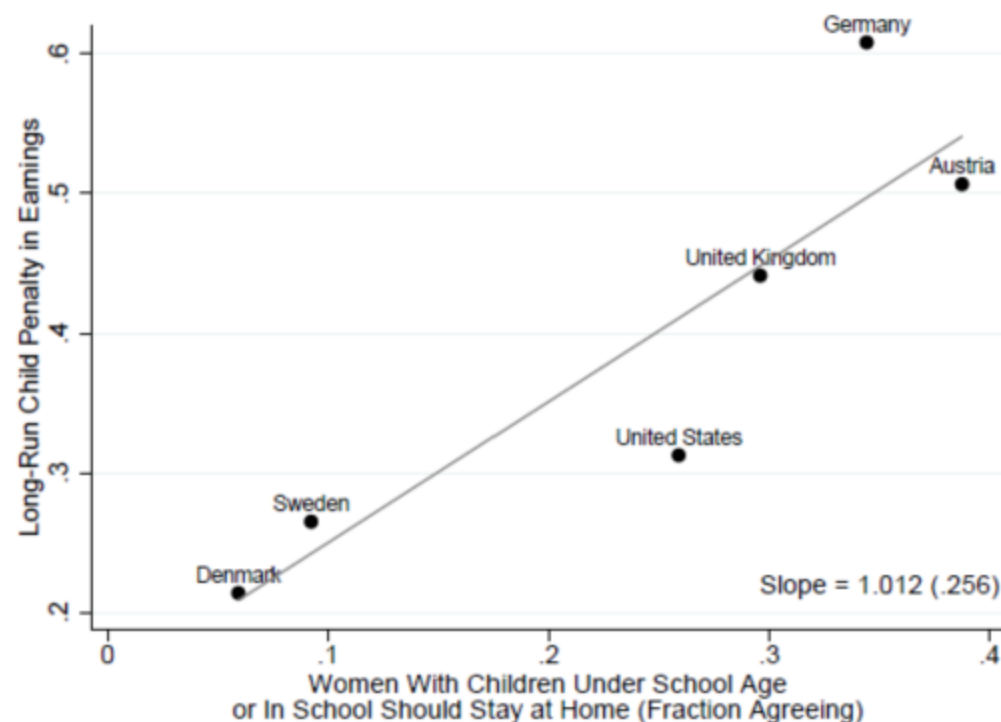


# Maternidad y normas sociales

- Conductas aprendidas a través del proceso de socialización, el cual está atravesado por normas sociales, culturales y religiosas
  - Guían nuestras prácticas domésticas, las formas en las que las personas nos relacionamos y el lugar que ocupamos en la provisión de cuidados y el sistema productivo.
- Estudios cross-country buscan indagar las diferencias en las penalidades por maternidad en diferentes países y vincularlas a diferente prevalencia de normas tradicionales de género entre países (correlaciones, no causal)

Kleven et al. (2019) - países de altos ingresos: Europa y Estados Unidos

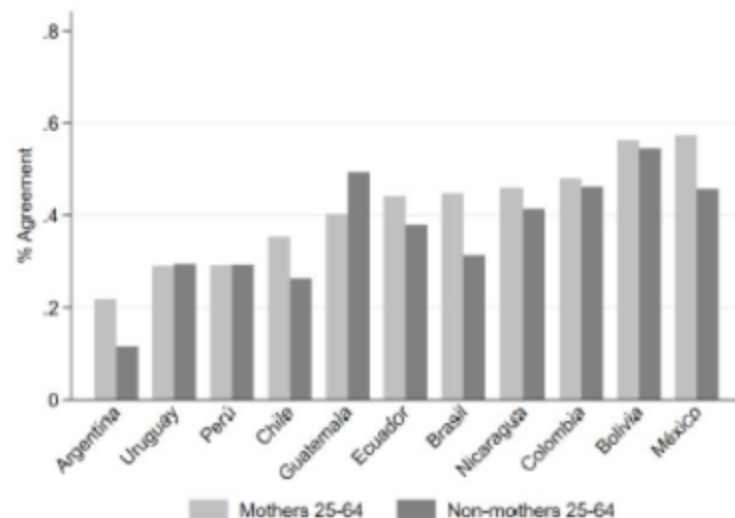
Estimated Child Penalties vs Elicited Gender Norms



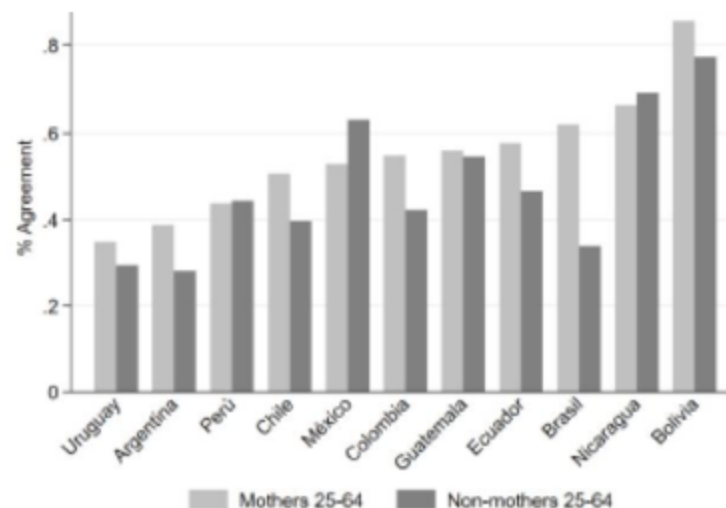
# Normas sociales de género

## Proporción de acuerdo con normas relativas a roles de género

*“Si una mujer gana más que su pareja es casi seguro que causa problemas”*



*“Los niños en edad pre-escolar sufren con una madre que trabaja”*

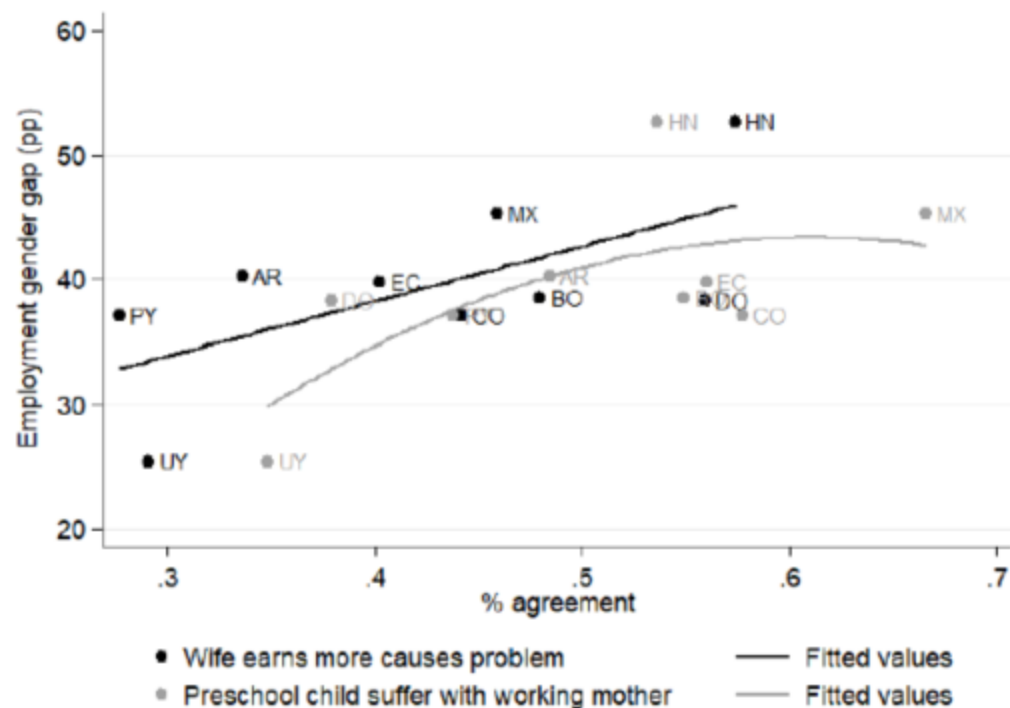


**Notes:** Data refers to the last wave available, which for most of the countries is 2017-2020 except for Uruguay for which we use wave 2010-2014. Individuals aged between 25 and 64 years old. **Source:** World Value Survey

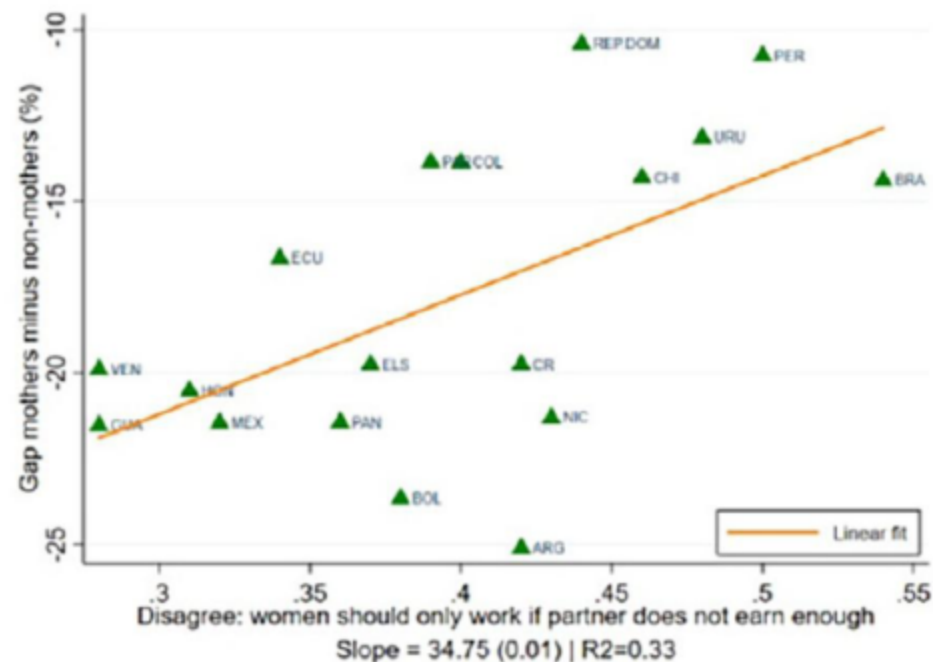
Fuente: Galván, Parada, Querejeta y Salvador (2022)

# Normas de género y brecha de empleo

Correlación positiva entre las brechas de empleo y normas tradicionales de género:



Fuente: Galván, Parada, Querejeta y Salvador (2022)



(a) Employment

Fuente: Berniell et al. (2021)

# Normas sociales de género

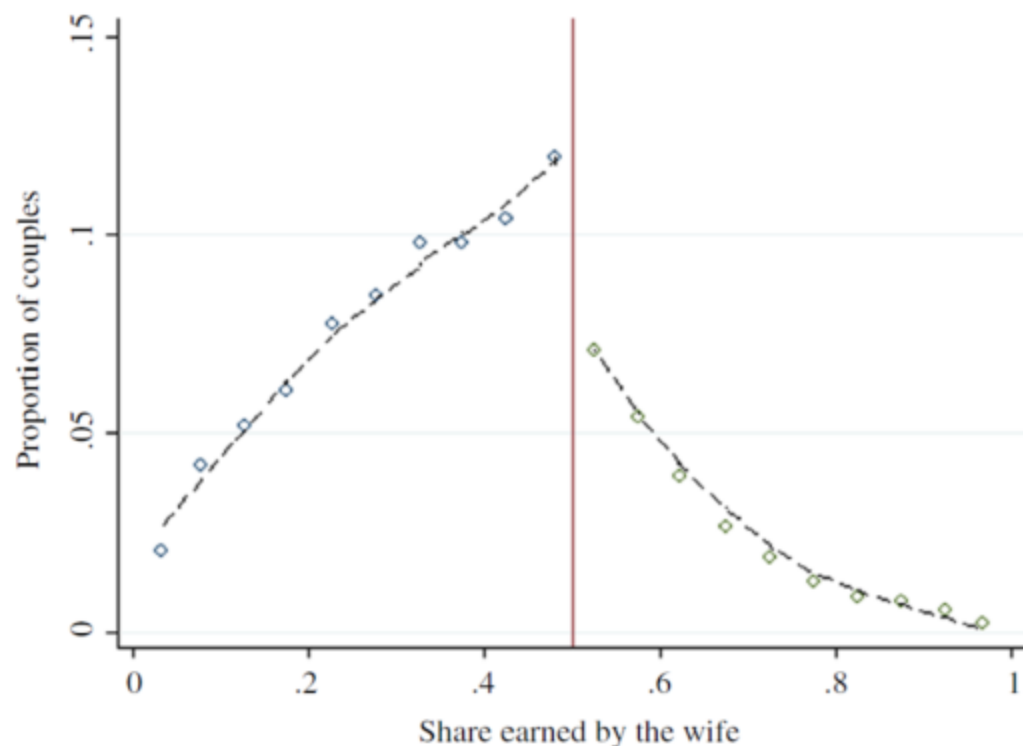
La prescripción comportamental de que un hombre debe ganar más que su pareja afecta resultados sociales y económicos en US (Bertrand et al, 2015)

*“si una mujer gana más que su pareja es casi seguro que causa problemas”*

Uruguay: En 1996 41% de las mujeres están de acuerdo con la frase de que. Para 2011: 26,5% de quienes responden están de acuerdo (WVS)

Se encuentra que cuanto mayor es la probabilidad de que la mujer gane más que su pareja, menor es la probabilidad de que participe en el mercado laboral, y condicional a estar empleada trabaja menos horas (Galván, 2022)

Distribución de la proporción de ingreso laboral de la mujer en la pareja



Fuente: Galván (2022) en base a ECH-INE, 1986-2016

# Normas sociales de género

- Evidencia de que las normas de género tradicionales estarían frenando el desempeño de las mujeres en el mercado laboral
- Las normas sociales de género y su transmisión inter-generacional en la familia y la sociedad, para explicar diferentes resultados en el mercado laboral
  - la persistencia de la segregación ocupacional, las diferencias en promociones y cargos, y la menor presencia de mujeres en matemáticas y disciplinas asociadas, entre otras
- ¿Pueden estas normas ser modificadas?
  - Problemas de información. “**Pluralistic ignorance**” (Bursztyn et al. 2020)  
situación en la que la mayoría de las personas tiene una opinión pero cree incorrectamente que la mayoría de las personas tiene la opinión contraria y terminan actuando en consecuencia en contra de su propia visión
  - Rol de las instituciones y políticas públicas (Lippman, Gerogieff y Senik, 2020)

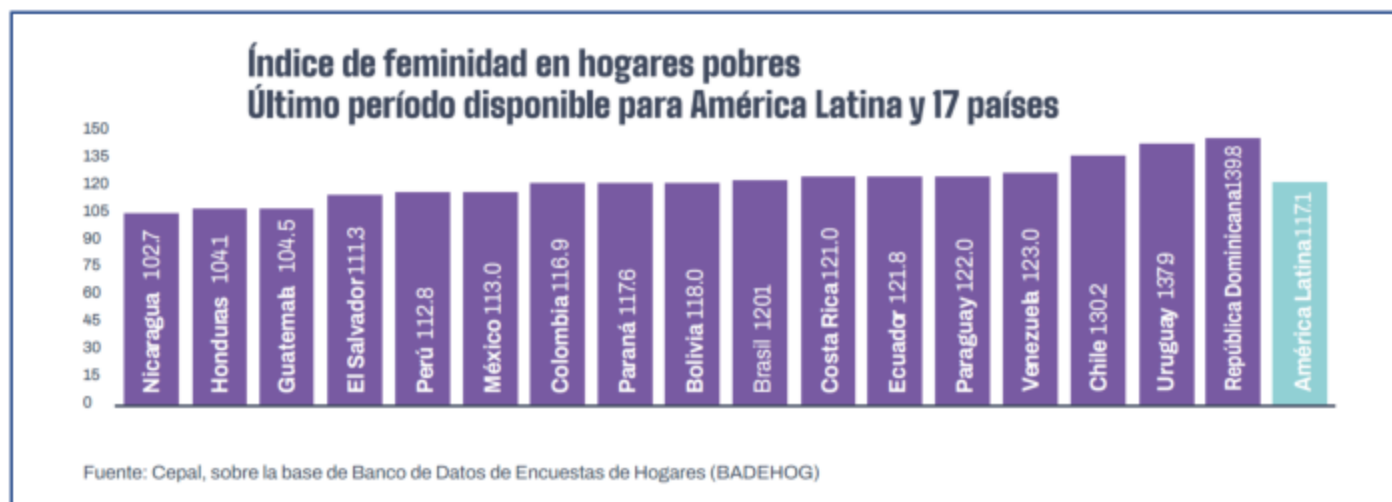
¿Qué políticas tienen el potencial de reforzar o transformar las relaciones de género socialmente establecidas?

# Contexto y desafíos

- Desigual posición económica de hombres y mujeres
  - grandes y persistentes brechas de género en el empleo y los salarios, mayores tasas de desempleo
  - mayoritaria atribución o sobrecarga de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.
- Durante la reciente crisis del COVID-19 las mujeres experimentaron mayores pérdidas de empleo, especialmente las de menores salarios y con niños pequeños (Amarante, Galván y Yapor, 2025)
  - Por otra parte, las mujeres accedieron en mayor medida al seguro de desempleo (suspensión) lo que les permitió compensar en parte la pérdida de ingresos
- Se estima que las pérdidas en términos de inserción laboral y desarrollo adicional de tareas no remuneradas alcanzaron 1,9% del PBI en 2020 y 1,4% en 2021 (Amarante, Azar, Schertz & Vigorito, 2023)
- El deterioro de los servicios públicos y las reducciones de salario real de los y las trabajadoras, no hacen más que trasladar el costo del ajuste a los hogares.
  - “costos invisibles” de los recortes de presupuesto en el uso del tiempo (Elson 2002)

# Contexto y desafíos

- Feminización de la pobreza y su concentración en hogares monoparentales
  - de los casi 88.000 hogares bajo la línea de pobreza, 68 % tienen jefatura femenina.
  - el 93 % de los casi 21.000 hogares pobres con jefatura monoparental está a cargo de una mujer.



La mayor parte de las mujeres viven en un estado crónico de inseguridad económica: más preocupación cotidiana que los hombres respecto al dinero y la supervivencia ➡ endeudamiento

# Sesgos de género en impuestos directos

## 1) Diferente tributación según fuentes de ingresos

- reglas diferentes a categorías ocupacionales diferentes pueden tener como resultado mayores impuestos para las mujeres, como porcentaje de su ingreso
- Dado que la propiedad de activos (financieros, inmobiliarios, etc.) está significativamente sesgada a favor de los hombres, aún más que los ingresos laborales, tasas más bajas de impuestos corporativos favorecen la desigualdad de género
  - Las posibilidades de optimizar la carga tributaria del dueño/a o socio/a de empresas vía distribución de dividendos o retiros de utilidades (por la tributación del IRPF de capital), frente a la mayor carga tributaria de los y las dependientes, por IRPF del trabajo más las contribuciones especiales de SS, beneficia a los titulares de empresas corporativas, predominancia entre los varones

## 2) Las deducciones fiscales que favorezcan sectores altamente masculinizados.



# Sesgos de género en impuestos directos

## 3) Los mecanismos de tributación conjunta

- favorece fiscalmente a las familias que perpetúan el modelo tradicional de varón proveedor: el beneficio fiscal de este tipo de imposición es mayor cuando uno de los cónyuges no percibe ningún ingreso. El rendimiento laboral del principal perceptor aumenta, y el del secundario se reduce
- La tributación bajo la forma de liquidación conjunta, provoca un efecto indirecto perjudicial para el cónyuge de menor ingreso relativo del núcleo familiar que puede influir en las decisiones personales sobre su salida total o parcial del mercado laboral (De Villota, 2008)
  - Ichino et al (2025) encuentra que las parejas originarias de países con normas relativamente conservadoras son más propensas a reasignar el cuidado infantil hacia las madres tras una reforma fiscal en Suecia que redujo la tasa impositiva del padre, reforzando así una distribución tradicional del cuidado infantil entre los progenitores
- Las reformas tributarias que incrementan la progresividad de los sistemas impositivos mejoran la inequidad, no solo a partir de la redistribución sino también estimulando la oferta de empleo (Cohelo et al. 2024)

# Sesgos de género en impuestos indirectos

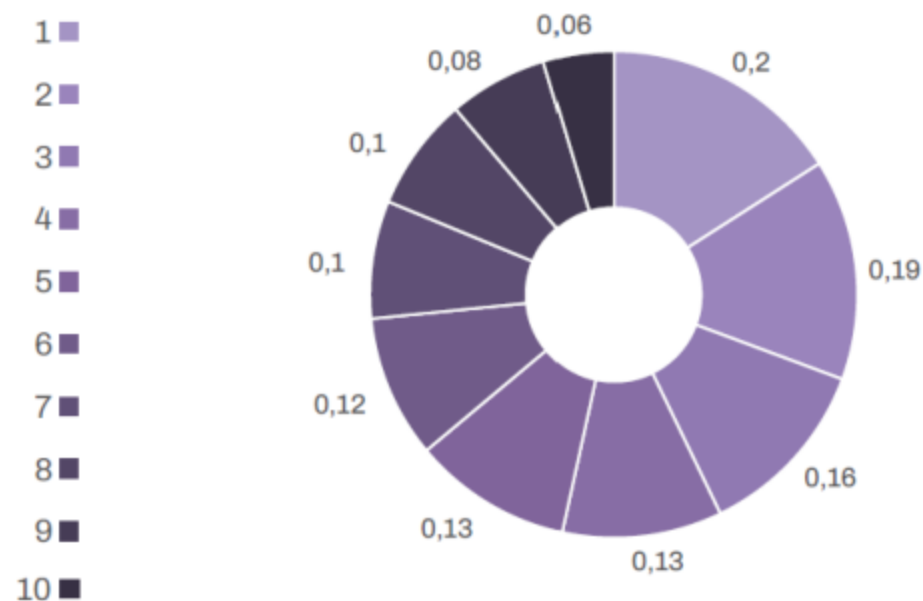
Impuestos sobre el consumo de bienes y servicios: ejercen mayor presión fiscal en términos relativos sobre personas de menor capacidad económica

- Los hogares de menores ingresos destinan una mayor proporción de su dinero al consumo mientras que los hogares de mayores ingresos pueden reservar parte de sus ingresos para el ahorro y la inversión.
  - Mayor incidencia fiscal del IVA sobre las mujeres, dado su carácter de impuesto regresivo (De la Fuente, 2016) - Feminización de la pobreza
- *Tasa rosa*. Caracterización por género o generización, de algunos productos y servicios de consumo, puede provocar aumentos en el precio de los productos dirigidos específicamente a las mujeres lo cual repercute en un incremento del IVA soportado

# Sesgos de género en impuestos indirectos

- Las mujeres en edad de menstruar están sobrerrepresentadas en los deciles más bajos (30% de los integrantes) respecto a los deciles más altos (14%) de la distribución.
  - los PGM son bienes de primera necesidad pero se encuentran gravados con la tasa de IVA básica
- La proporción de recaudación por el consumo de PGM en los hogares es mayor en los deciles más bajos, por lo que, en términos relativos, el esfuerzo es mayor en los hogares más pobres

**Contribución a la recaudación de IVA por PGM sobre la recaudación total de IVA, según decil**



Echeberría et al. (2020) en base a ENGIH 2016/2017

# Incidencia de las políticas fiscales

- Los “esquemas de gasto regresivos” tienden a beneficiar los intereses de segmentos de la sociedad que ya cuentan con mayores ventajas económicas y sociales, lo cual lleva a que las desigualdades en la sociedad se profundicen
- Por el contrario, el incremento del gasto social, especialmente en servicios públicos de calidad, salud, educación y sistema de cuidados contribuye a la equidad (de género)
  - Debido a la segregación ocupacional por género, las mujeres son las principales empleadas en las áreas de la salud, educación, y cuidados
  - Las mujeres son más dependientes de estos servicios, ya que debido a los menores ingresos tienen menos posibilidades de adquirirlos en el mercado
  - Se reduce la carga de trabajo no remunerado en el hogar

# Comentarios finales

- Persistentes desigualdades de género en la participación e ingresos en el mercado laboral
  - División del trabajo de mercado y trabajo de cuidados, inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral, caracterizada por diversas formas de discriminación y vulnerabilidad
- La manera en que se asignan los recursos y sobre quiénes recae la carga tributaria no es neutral: refleja y puede reforzar las estructuras de desigualdad existentes
  - Avanzar hacia sistemas tributarios progresivos
- Necesidad de invertir en servicios públicos, sistemas de cuidados e infraestructura social.

¡Muchas gracias!

[estefania.galvan@fcea.edu.uy](mailto:estefania.galvan@fcea.edu.uy)

**XIII Jornadas Tributarias**

