

RESUMEN

Brecha Salarial de género: análisis de componentes del ingreso salarial. Análisis con foco en Construcción, Comercio y Enseñanza¹

CAPITULO I: Caracterización y Brecha Salarial.

Dadas las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras en una misma rama y en el mismo puesto de trabajo, se realizó un análisis pormenorizado y con la mayor desagregación posible de los ingresos por sexo, diferenciando el ingreso base y las compensaciones que se agregan a los ingresos; intentando así determinar en qué medida los salarios se ven afectados y dónde se encuentran las desigualdades según sean varones o mujeres. Por este motivo es que la metodología elegida considera el desempeño de la fuerza de trabajo desagregando el sexo, en un conjunto de ramas de actividad definidas previamente, analizando los años 2006 y 2016, para luego comparar los resultados y evidenciar si se produjeron cambios o variaciones significativas.

Para aportar al análisis de estas diferencias salariales se fragmentaron los diferentes ingresos que permite distinguir la Encuesta Continua de Hogares², analizando por separado el sueldo base y el resto de los componentes, que son considerados como parte de los ingresos, *-primas especiales, viáticos, salarios en especie, vivienda o alojamiento, pagos atrasados, alimentación, comisiones, propinas, transporte, salario vacacional, aguinaldo y otras compensaciones-*.

Son tres las ramas de actividad seleccionadas para realizar este estudio sobre brecha³, la elección se debe a un intento de descubrir el comportamiento de las mismas considerando como factor de incidencia el sexo. Por eso se indagará las particulares características de la Construcción, donde la presencia masculina es casi exclusiva; lo contrario ocurre en la Enseñanza en donde la representación femenina es muy fuerte, motivo por el cual fue seleccionada; en cambio la tercera rama elegida, el Comercio, no presenta diferencias significativas por sexo, sin embargo es la rama con mayor representatividad en el mercado de trabajo, dado que representa casi un quinto del total de ocupados.

Este trabajo estuvo promovido por la apertura del debate a nivel de los organismos que participan en el Consejo Nacional de Género, específicamente en el Eje 5 "Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales", que es liderado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), donde entre los lineamientos se encuentran la investigación y propuesta de acción para modificar las brechas salariales.

¹ Las autoras del capítulo I son Mariana Ferrer y Laura Triaca y del capítulo II María José González. Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social. MTSS.

² Encuesta Continua de Hogares que releva el Instituto Nacional de Estadística. ECH-INE

³ Considerando que la brecha es la relación entre el valor del indicador correspondiente a las mujeres respecto del valor del mismo indicador para el caso de los hombres.

Información del Mercado de Trabajo

Para el año 2016, de acuerdo a los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), el total de ocupados constituye 47,3% de la población de Uruguay, sobrepasando el millón seiscientos mil. Entre quienes están ocupados, el 55% son varones que corresponde a más de novecientas mil personas, mientras que el restante 45% lo constituyen las casi setecientas cuarenta mil mujeres.

Ocupados según Rama de actividad por sexo. Año 2016

Rama de actividad	Varones		Mujeres		Total	Peso rama
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Producción agropecuaria, forestación y pesca	106.396	11,7	29.068	3,9	135.464	8,2%
Explotación de minas y canteras	2.197	0,2	290	0,0	2.487	0,2%
Industria manufacturera	125.621	13,8	59.722	8,1	185.343	11,3%
Electricidad, gas, agua	15.662	1,7	3.442	0,5	19.104	1,2%
Construcción	118.179	13,0	4.929	0,7	123.108	7,5%
Comercio	165.883	18,3	132.797	18,0	298.680	18,1%
Transporte, almacenamiento inf. y comunicación	94.156	10,4	23.932	3,2	118.088	7,2%
Alojamiento y servicios de comida	26.310	2,9	32.316	4,4	58.626	3,6%
Actividades financieras y seguros	13.299	1,5	14.169	1,9	27.468	1,7%
Act. inmob; Act. prof.,científ. y técnicas; Act. adm	70.724	7,8	66.251	9,0	136.975	8,3%
Administración pública y defensa	61.509	6,8	45.083	6,1	106.592	6,5%
Enseñanza	25.052	2,8	77.422	10,5	102.474	6,2%
Servicios sociales y relacionados con la Salud	33.087	3,6	102.966	14,0	136.053	8,3%
Artes, entretenimiento, recreación	37.966	4,2	41.815	5,7	79.781	4,8%
Actividades de los hogares	11.490	1,3	102.894	14,0	114.384	6,9%
Actividades organizaciones y órg. extraterritoriales	632	0,1	679	0,1	1.311	0,1%
Sin Datos	29	0,0	0	0,0	29	0,0%
Total	908.192	100	737.775	100	1.645.967	100%

Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

Si se consideran las ramas que serán objeto de análisis, se observa que el sueldo promedio mensual percibido en el Comercio es donde se encuentran las mayores brechas, 20% en ingresos y 23,9% en “ingresos varios”, mientras que en la Enseñanza la brecha en los ingresos es de 10,9% y para “ingresos varios” de 15,6%, lo contrario sucede en la Construcción donde la brecha es favorable a las mujeres, esto significa que las mujeres perciben 2,5% más de ingresos mensuales que sus pares varones y prácticamente el doble en los “ingresos varios” (-47,1%).

Ingresos⁴ promedios mensuales percibidos según Rama de Actividad por sexo. Año 2016

Rama de actividad	Ingreso base mensual ⁵			Ing. Varios Mensuales ⁶		
	Varones	Mujeres	Brecha	Varones	Mujeres	Brecha
Prod. agropecuaria, forestación y pesca	17716	13899	21,5%	6297	4841	23,1%
Explotación de minas y canteras	26915	29482	-9,5%	13261	13974	-5,4%
Industria manufacturera	26915	19580	27,3%	9864	6443	34,7%
Electricidad, gas, agua	33351	29022	13,0%	9482	9309	1,8%
Construcción	24594	25199	-2,5%	9226	13568	-47,1%
Comercio	20881	16671	20,2%	8873	6755	23,9%
Transporte, almacenamiento inf. y comunicación	29227	26360	9,8%	11016	8284	24,8%
Alojamiento y servicios de comida	18090	14343	20,7%	7753	6017	22,4%
Actividades financieras y seguros	49807	36160	27,4%	17704	12955	26,8%
Act. inmob; Act. prof.,científ. y téc; Act. adm	24405	19931	18,3%	10088	9257	8,2%
Administración pública y defensa	28968	29030	-0,2%	10422	11288	-8,3%
Enseñanza	26833	23914	10,9%	10948	9243	15,6%
Servicios sociales y relacionados con la Salud	31722	23399	26,2%	14001	9497	32,2%
Artes, entretenimiento, recreación	22901	16219	29,2%	11361	6565	42,2%
Actividades de los hogares	17993	8559	52,4%	10231	3146	69,3%
Act. organizaciones y órganos extraterritoriales	124128	58019	53,3%	16551	36173	-118,5%

Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

El sueldo promedio por hora⁷, para las ramas elegidas, que observa que mantienen un comportamiento similar que para los sueldos mensuales, la rama Comercio muestra las mayores brechas, 16,5% en ingresos y 11,7% en “ingresos varios”, mientras que en la Enseñanza la brecha en los ingresos es 4,1% y para “ingresos varios” 12,2%, y en la Construcción al igual que sucedía en los sueldos mensuales, las mujeres continúan percibiendo ingresos superiores que sus pares varones, con brechas favorables de 14,2% y 65,8% más en ingresos y en “ingresos varios”, respectivamente.

⁴ Los ingresos que se presentan en todo el informe, son a precios corrientes de cada año.

⁵ Son los ingresos de trabajadores en la ocupación principal, (sueldo o jornales líquidos), sin tener en cuenta otro tipo de compensaciones.

⁶ Para los “ingresos varios” de trabajadores en la ocupación principal, se consideraron en su conjunto al salario vacacional, aguinaldo, vivienda o alojamiento, viáticos sin rendición, comisiones, tiques alimentación, otro tipo de complemento, boletos transporte, retribución en especie, alimentos o bebidas, propinas y pagos atrasados.

⁷ Se analiza el ingreso por hora, dado que por lo general las mujeres presentan una menor carga horaria que sus pares varones.

Ingresos promedios por hora percibidos según Rama de Actividad por sexo.
Año 2016

Rama de actividad	Ingresos base por hora			Ingresos Varios Por Hora		
	Varones	Mujeres	Brecha	Varones	Mujeres	Brecha
Prod. agropecuaria, forestación y pesca	94	100	-6,3%	32	31	2,7%
Explotación de minas y canteras	138	184	-33,4%	65	95	-46,8%
Industria manufacturera	137	119	13,5%	51	38	25,3%
Electricidad, gas, agua	179	174	3,0%	50	54	-6,5%
Construcción	137	157	-14,2%	50	83	-65,8%
Comercio	119	99	16,5%	47	42	11,7%
Transporte, almacenamiento inf. y comunicación	154	163	-5,6%	55	52	6,4%
Alojamiento y servicios de comida	103	89	14,1%	42	36	14,3%
Actividades financieras y seguros	295	229	22,6%	117	81	30,2%
Act. inmob;Act. prof.,científ. y téc; Act. adm	146	136	6,9%	58	74	-28,3%
Administración pública y defensa	164	191	-16,7%	59	74	-25,8%
Enseñanza	208	200	4,1%	85	75	12,2%
Servicios sociales y relacionados con la Salud	233	171	26,5%	98	70	28,6%
Artes, entretenimiento, recreación	166	128	22,5%	77	50	34,9%
Actividades de los hogares en calidad d	106	87	17,6%	60	30	49,2%
Act. organizaciones y órganos extraterritoriales	747	343	54,1%	114	199	-74,1%

Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

Los ingresos promedios por hora para el total de la economía (*Ingresos base por hora + Ingresos varios por hora*) percibidos por los varones son 170 pesos en el año 2016, mientras que el valor hora de las mujeres es 160; por lo que la brecha salarial es de 6,1%.

A continuación se desarrolla una descripción de las variables más relevantes para cada una de las ramas que fueron seleccionadas, de acuerdo a las características que muestra su composición por sexo. Recordando que son Construcción, Comercio y Enseñanza.

Construcción

Para el año 2016 se observa que tan solo 4% del total de ocupados en la Construcción son mujeres, si bien tiene una escasa participación se ha incrementado en los últimos años.

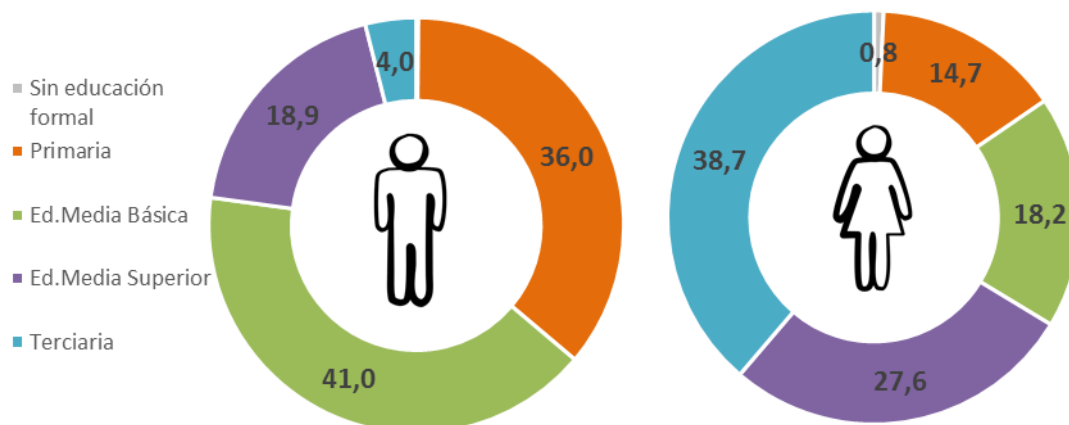
Los mayores porcentajes de mujeres que trabajan lo hacen como asalariadas privadas (65,6%), públicas (9,6%) y en programas sociales (10,4%), destacando que casi en su totalidad aportan a la seguridad social (90%), en tanto los varones aportan el 48,1%, mostrando mayores niveles de informalidad.

Existen diferencias en el tipo de empresa en las que se ocupan, más de la mitad de las mujeres (54%) se emplean en empresas grandes con más de 50 personas, mientras que la mayor participación en los varones se encuentra en las empresas unipersonales (38%).

El nivel educativo en donde las mujeres alcanzan mayores porcentajes, es en educación media superior y en educación terciaria, alcanzando para este último nivel educativo casi 40%, reflejando una mayor profesionalización que sus pares varones, que en estos niveles alcanzan solamente 4% y presentan mayor representación en niveles educativos más bajos (primaria y educación media). Por lo tanto, se destaca que las mujeres que trabajan en la Construcción son

más educadas que sus pares varones. Estas diferencias educativas significativas, podrían explicar que los cargos que ocupan las mujeres en la Construcción son de mayor jerarquía.

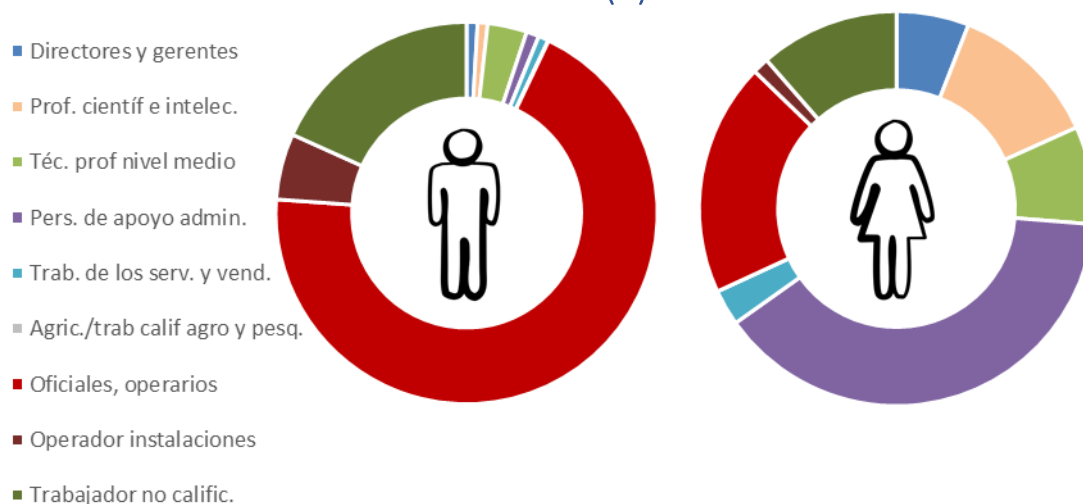
Ocupados en la Construcción por sexo, según nivel educativo. Año 2016



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

Al analizar en que se ocupan las mujeres que trabajan en la Construcción, se puede ver que la mayor relevancia se da en las tareas administrativas (38,9%), seguidas por las oficiales, operarias (19,1%) y las profesionales científicas e intelectuales (12,3%), que agrupadas conforman el 70% del total de mujeres. Mientras que los varones se ocupan como oficiales, operarios (69,1%) y trabajadores no calificados (18,3%), que agrupados alcanzan el 87% del total.

Cantidad de personas en la Construcción según ocupaciones por sexo. Año 2016 (%)



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

Ingresos

Los ingresos totales (que se componen por el sueldo e “ingresos varios”) que perciben las mujeres son 5,6% superior que el de sus pares varones; si se compara con el año 2006, se observa que la brecha aumenta en 5,5 puntos porcentuales a favor de las mujeres, con respecto a ese año.

Al desagregar estos diferentes ingresos, se percibe que las brechas más significativas a favor de las mujeres, se encuentran en ticket alimentación y boletos de transporte, de 84% y 37% respectivamente, aunque en el total dichos montos no son de gran peso. En cambio en viáticos y aguinaldo, donde su peso en el total es de mayor importancia, la brecha para ambos es 15%.

En los sueldos o jornales líquidos **mensuales**, las ocupaciones femeninas con mayor representación en el total, como son las administrativas y oficiales muestran una brecha de gran magnitud, que se profundiza en el período analizado. En los últimos 10 años, las mujeres más calificadas (las profesionales e intelectuales) si bien ven disminuida la brecha, ésta se encuentran entre los guarismos más altos.

Brechas de sueldo o jornales líquidos mensuales de la ocupación principal de la Construcción según ocupaciones. Año 2006-2016



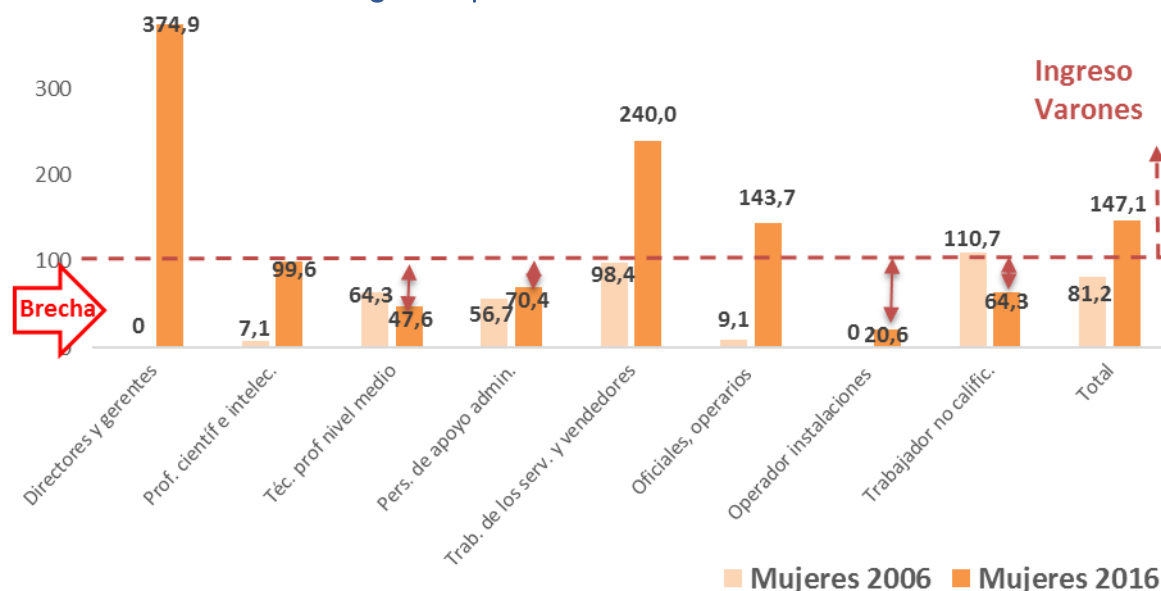
Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2006-2016

Dado que las mujeres por lo general, presentan una menor carga horaria que sus pares varones, se consideró para el análisis el sueldo **por hora**, que muestra un igual comportamiento que el analizado para los sueldos o jornales líquidos mensuales, en donde las brechas por hora, a pesar de presentar menores guarismos, aún distan de alcanzar la igualdad.

Los “ingresos varios” **mensuales** en las ocupaciones femeninas más relevantes presentan diferentes comportamientos. Las administrativas, que son las de mayor peso en el total, se observa que los “ingresos varios” mensuales recibidos presentan una importante brecha, al contrario, las oficiales y operarias, reciben mayores “ingresos varios” que sus pares varones,

mientras que las profesionales científicas e intelectuales, no presentan diferencias, alcanzando la igualdad entre varones y mujeres. Recordando que para estas tres ocupaciones los sueldos o jornales percibidos por las mujeres mensualmente son inferiores.

Brechas de “Ingresos varios” mensuales de la ocupación principal de la Construcción según ocupaciones. Año 2006-2016



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2006-2016

En los “ingresos varios” **por hora**, para las ocupaciones femeninas más relevantes encuentran diferentes comportamientos, las administrativas se comportan de manera similar que en los “ingresos varios” mensuales. Mientras que las oficiales y operarias y las profesionales científicas e intelectuales, reciben mayores “ingresos varios” por hora que sus pares varones.

Comercio

Para el Comercio la composición por sexo es equilibrada, dado que la participación femenina constituye 44,5%, y 55,5% para los varones ocupados en el año 2016.

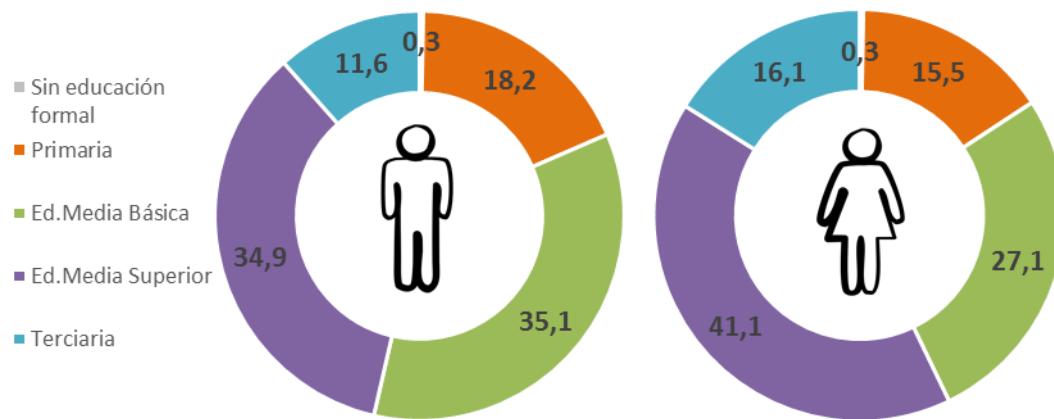
Los asalariados privados (62,6%) y cuentapropistas con local (27%), son los que trabajadores que presentan mayor proporción y no se observan mayores diferencias por sexo. Cabe resaltar, pese a no tener gran representación en el total, que en la categoría de patrones, los varones (8,2%) son el doble que las mujeres (4,4%), lo contrario sucede en la categoría miembros del hogar no remunerado, donde las mujeres (3,1%) superan a los varones (1%), esto coincide con las diferencias asignadas socialmente en los roles de género.

La mayoría de las personas que trabajan en el Comercio, tiene un solo empleo, constituyendo 96% en el total, sin distinción por sexo. En los varones que trabajan en la semana entre 49 y 59 horas (12,8%) el porcentaje es casi el doble que el de las mujeres (7,4%). Lo contrario sucede para quienes trabajan menos de 20 horas en donde la carga semanal de las mujeres (14,3%) es casi el doble que la de los varones (8,2%). La informalidad tampoco muestra grandes diferencias por sexo, presentando niveles cercanos al 30%.

Las mujeres que trabajan en el Comercio son más educadas, puesto que muestran mayores porcentajes en educación media superior, 41,1% frente a 34,9% para los varones, y también manifiestan porcentajes superiores en niveles terciarios, constituyendo 16,1% y 11,6% para

mujeres y varones, respectivamente. En tanto los varones presentan mayores porcentajes entre los que tienen educación media básica con 35,1% frente a las mujeres que representan 27,1% del total.

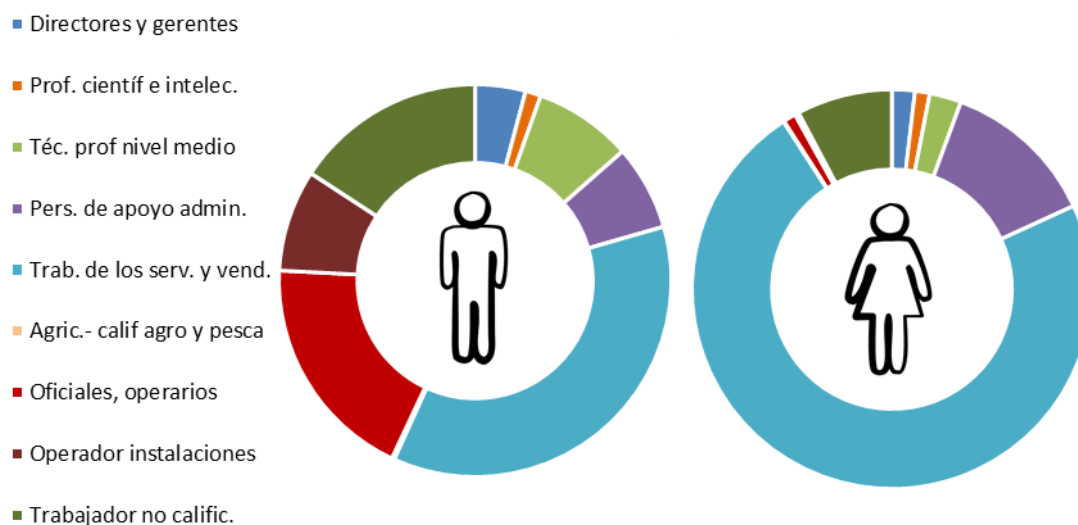
Ocupados en el Comercio por sexo, según nivel educativo. Año 2016



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

La ocupación que concentra la mayor cantidad de mujeres es la de los servicios y ventas (72,7%), al igual que los varones (36,2%), pero estos con menores porcentajes. Le siguen las mujeres ocupadas en tareas de apoyo administrativo (12,5%) y las trabajadoras no calificadas (7,7%), que agrupadas conforman el 93% del total femenino. Los varones ocupados se encuentran como ya se dijo en los servicios y ventas, seguidos por oficiales y operarios (18,8%) y trabajadores no calificados (15,8%), que sumados obtienen 71% del total de varones.

Cantidad de personas en el Comercio según ocupaciones por sexo. Año 2016(%)



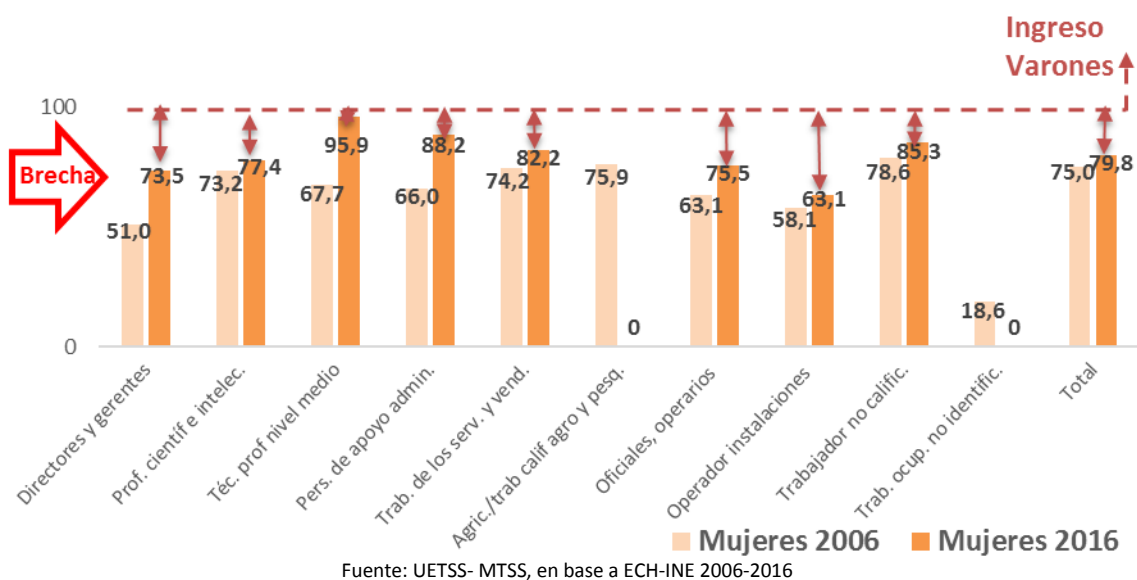
Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

Ingresos

En los ingresos totales (que se componen por el sueldo e “ingresos varios”) las mujeres perciben un ingreso de 22% menor que el de sus pares varones, a pesar de presentar mayores niveles educativos. Si se compara con el año 2006, esta brecha salarial se redujo en 5 puntos porcentuales. Al desagregar estos diferentes ingresos, se aprecia que las brechas más significativas a favor de las mujeres, se encuentran en vivienda y alojamiento y en otro tipo de complemento, si bien la brecha para este último es de 48% , el monto percibido no es de gran peso en el total, en cambio la brecha en vivienda y alojamiento es 30% a favor de las mujeres, y su peso es importante en el total; en el resto de los ingresos, los varones presentan mayores porcentajes de ingreso que las mujeres.

En los sueldos o jornales líquidos **mensuales**, la ocupación femenina con mayor representación son las vendedoras con una brecha de 18%, dicha brecha se reduce 8 puntos porcentuales, si se compara con el año 2006. Las administrativas y trabajadoras no calificadas que le siguen con mayor peso en el total, en los últimos 10 años también ven disminuida la brecha, siendo estas cercanas al 15%. Se destaca que el sueldo mensual que presentan los varones es superior al de las mujeres en todas las ocupaciones.

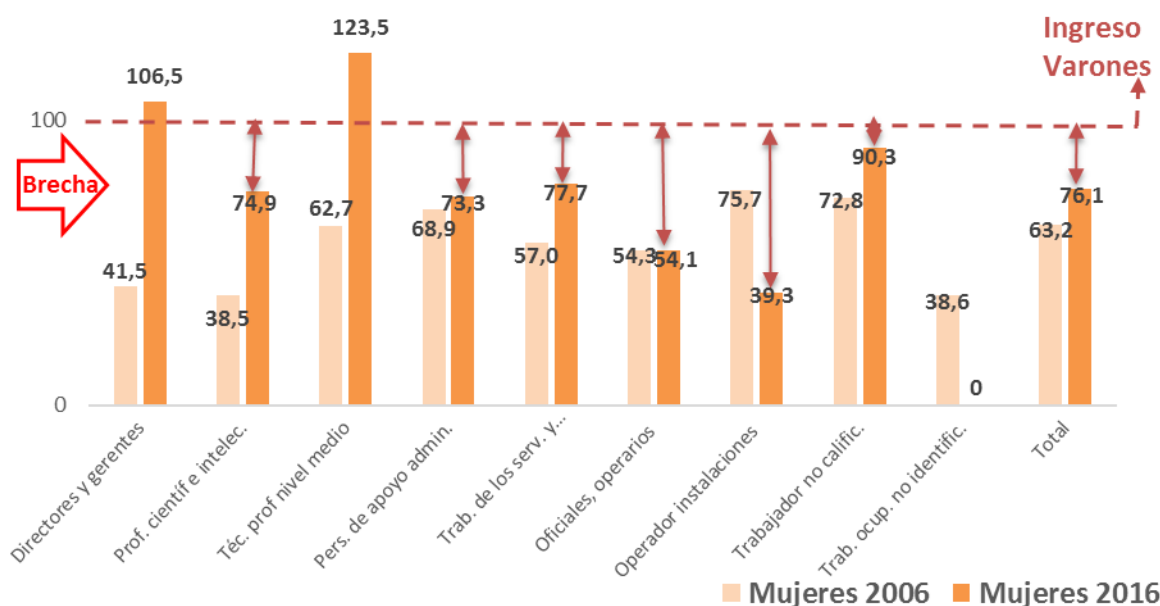
Brechas de sueldo o jornales líquidos mensuales de la ocupación principal del Comercio según ocupaciones. Año 2006-2016



Dado que las mujeres por lo general, presentan una menor carga horaria que sus pares varones, se consideró para el análisis el sueldo **por hora**. Se observa en las vendedoras un igual comportamiento que el analizado para los sueldos o jornales líquidos mensuales, mientras que las administrativas y trabajadoras no calificadas, perciben prácticamente el mismo ingreso que sus pares varones, alcanzando la igualdad.

Los “ingresos varios” **mensuales** en las ocupaciones femeninas más relevantes, encuentran similares comportamientos en las vendedoras y administrativas, que son las de mayor peso en el total, presentando una importante brecha de más de 22%. Las trabajadoras no calificadas (ocupación significativa en el total) muestran brechas próximas al 10%, si bien en los últimos 10 años disminuyen la brecha en 17,5 puntos porcentuales; al contrario las técnicas y profesionales de nivel medio, y las directoras y gerentas, reciben mayores “ingresos varios” que sus pares varones, aunque es baja la representatividad en el total, ya que sumadas ambas ocupaciones alcanzan un 5%.

Brechas de “Ingresos varios” mensuales de la ocupación principal del Comercio según ocupaciones. Año 2006-2016



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2006-2016

En los “ingresos varios” **por hora**, las ocupaciones femeninas más relevantes muestran similares comportamientos que en los “ingresos varios” mensuales, las vendedoras y administrativas, continúan presentando brechas, aunque estas se reducen pasando a presentar guarismos de 18% y 6% respectivamente, a pesar de que las mismas muestran una reducción en los últimos 10 años. Lo contrario sucede en las trabajadoras no calificadas, que reciben mayores “ingresos varios” por hora que sus pares varones, situación que ya se observaba en el año 2006.

Enseñanza

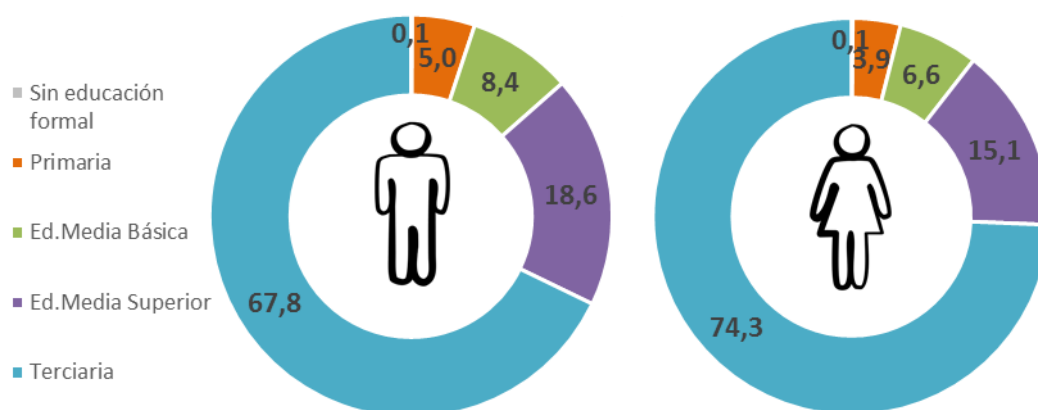
En la Enseñanza se observa una participación mayoritariamente femenina, componiendo más del 75% del total para el año 2016.

Los asalariados públicos se destacan en ambos sexos, con una igual representación de 63%, seguidos por los asalariados privados que también presentan un gran peso para ambos sexos, aunque las mujeres cuentan con mayores porcentajes, 30,6% frente a 26,5%.

La informalidad es baja, no muestran grandes diferencias por sexo, los aportes a la seguridad social superan 90%. Tanto varones como mujeres se emplean, en su gran mayoría (80%) en empresas grandes con más de 50 personas.

El nivel educativo de las personas que trabajan en la enseñanza es alto, más del 70% de los ocupados presenta nivel educativo terciario y/o postgrado. Por sexo, se aprecia que en los niveles terciarios las mujeres superan en 6 puntos porcentuales a sus pares varones.

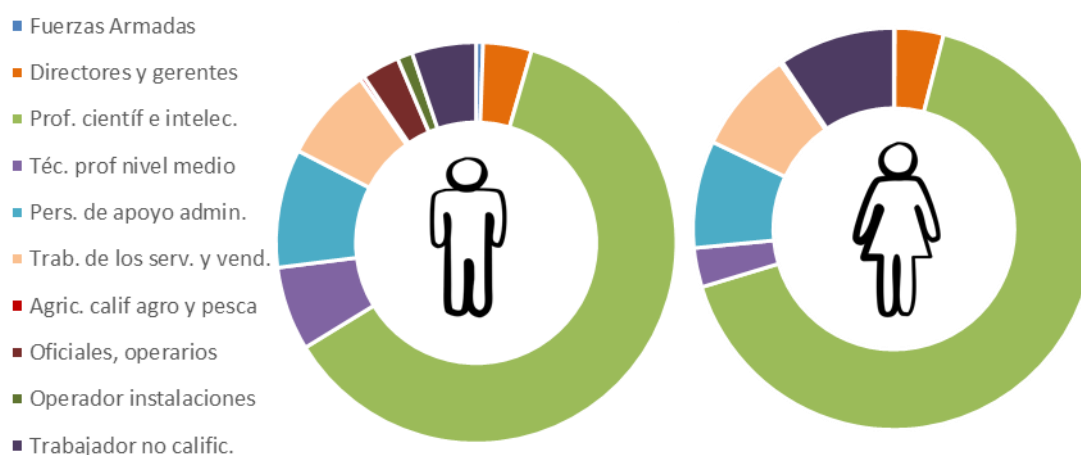
Ocupados en la Enseñanza por sexo, según nivel educativo. Año 2016



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

La ocupación que concentra la mayor cantidad de mujeres (66,3%) es la de profesionales, científicos e intelectuales, al igual que los varones (61,8%). Le siguen, con una representatividad inferior a 10%, las trabajadoras no calificadas (9,4%), las administrativas (8,6%) y vendedoras (8,3%).

Cantidad de personas en la Enseñanza según ocupaciones por sexo. Año 2016(%)



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2016

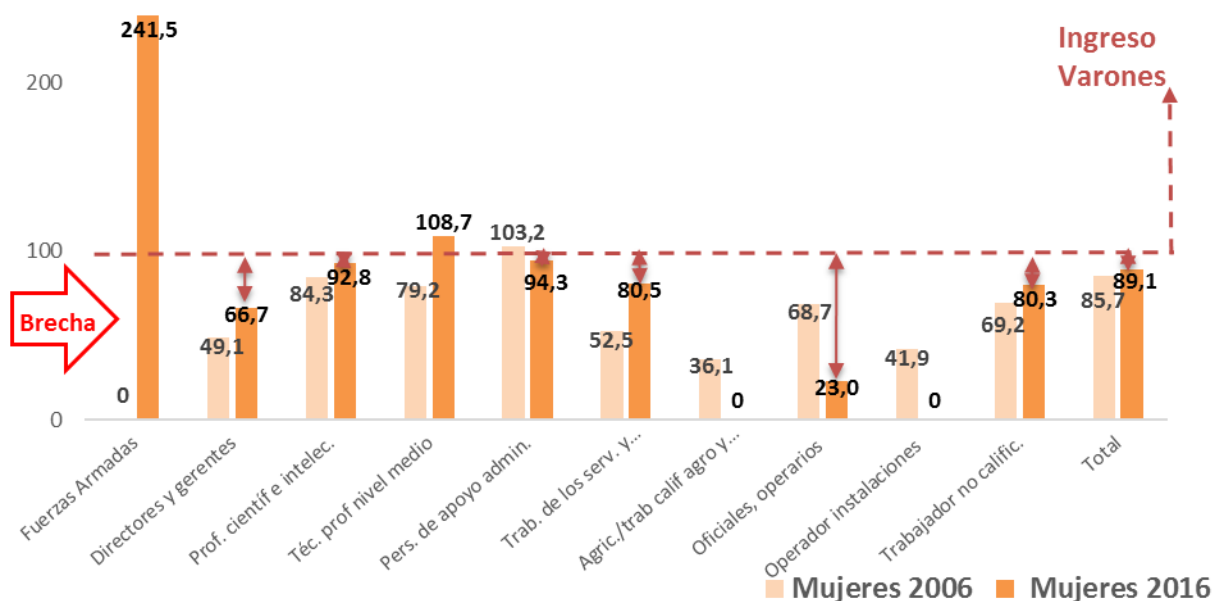
Ingresos

En los ingresos totales (que se componen por el sueldo e “ingresos varios”) las mujeres perciben un ingreso inferior del 12% con respecto a sus pares varones; al comparar con el año 2006, esta brecha se redujo en 5 puntos porcentuales.

Al desagregar estos diferentes ingresos, se percibe que las brechas a favor de las mujeres, se encuentran en otros tipos de complemento, alimentos o bebidas, salario vacacional y retribución en especie, aunque en las dos primeras categorías el peso de dichos montos en el total no es relevante. En cambio salario vacacional y otra retribución en especie, muestran brechas a favor de las mujeres cercanas al 30%, donde el peso del importe percibido tiene mayor significación en el total.

En los sueldos o jornales líquidos **mensuales**, las ocupaciones femeninas con mayor representación en el total de la Enseñanza, son las profesionales e intelectuales que muestran una brecha de 7%, que se reduce en el período analizado. Con una brecha similar, pero con una menor representación en el total le siguen las administrativas. En cambio, las trabajadoras no calificadas y vendedoras presentan una brecha cercana al 20%, que disminuye en el período analizado.

Brechas de sueldo o jornales mensuales de la ocupación principal de la Enseñanza según ocupaciones. Año 2006-2016

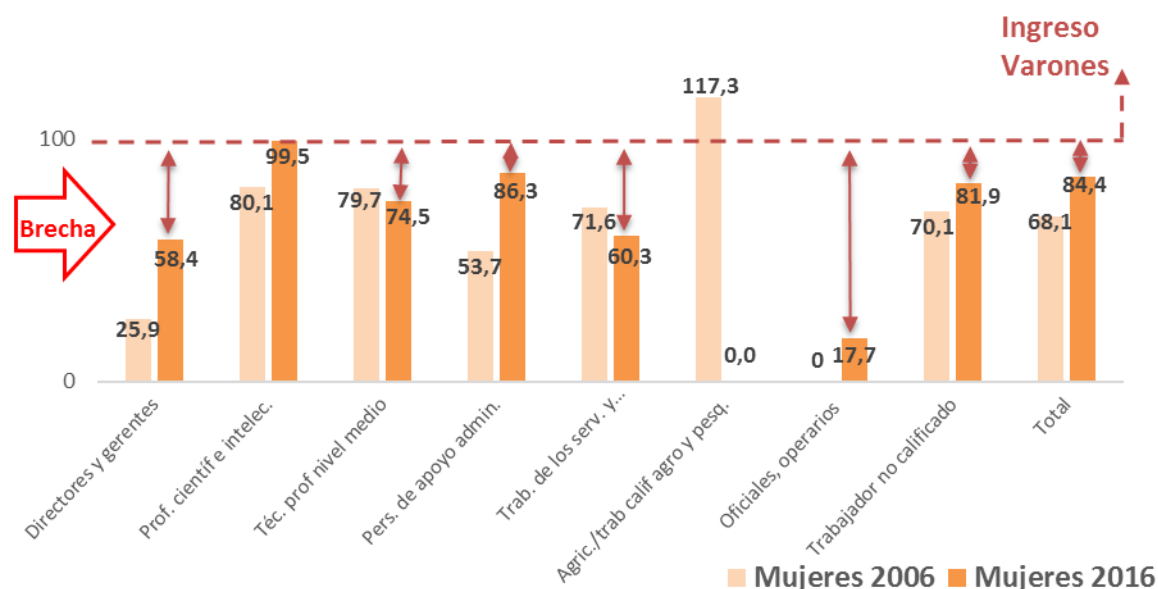


Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2006-2016

Dado que las mujeres por lo general, presentan una menor carga horaria que sus pares varones, se consideró para el análisis el sueldo **por hora**, que muestra un igual comportamiento que el analizado para los sueldos o jornales líquidos mensuales, aunque para las trabajadoras no calificadas la brecha presenta menores guarismos (10%), y para las vendedoras se reduce la brecha, alcanzando prácticamente la igualdad.

Los “ingresos varios” **mensuales** en las ocupaciones femeninas más relevantes se observan diferentes comportamientos. En las mujeres profesionales e intelectuales, la cantidad de los “ingresos varios” mensuales percibido es prácticamente igual que el de sus pares varones; en las administrativas y trabajadoras no calificadas los “ingresos varios” mensuales presentan una brecha 14% y 18% respectivamente, mientras que las vendedoras vieron incrementada su brecha en el período de análisis, presentando en 2016, una brecha de 40%.

Brechas de “Ingresos varios” mensuales de la ocupación principal de la Enseñanza según ocupaciones. Año 2006-2016



Fuente: UETSS- MTSS, en base a ECH-INE 2006-2016

En los “ingresos varios” **por hora**, para las ocupaciones femeninas más relevantes se encuentran diferentes comportamientos. Para las profesionales e intelectuales, que son las de mayor peso en el total, se observa que los “ingresos varios” por hora recibidos, reducen su brecha a la mitad en el período, alcanzando una brecha de 10% para el año 2016, dicha brecha se repite para quienes realizan trabajos no calificados. Sin embargo las brechas de las técnicas y profesionales de nivel medio se contraen fuertemente en el período, pasando de 65,4% a 7,2%, lo mismo sucede para las administrativas que en el año 2006 presentan un brecha de 48,6% y al final de período perciben un monto similar de “ingresos varios” por hora casi igual al de los varones (2,1%).

Conclusiones

Como síntesis se puede concluir que si bien la participación de las mujeres en la **Construcción** es muy baja, alcanza para este año 4% (representando prácticamente unas 5.000 mujeres) estás alcanzan mejores puestos de trabajo que los hombres, debido a su mayor nivel educativo, dado que se ocupan en mayor proporción que los varones en cargos directivos, profesionales, científicos e intelectuales, y técnicos y profesionales de nivel medio. Sin embargo en estos cargos siempre presentan menores ingresos que sus pares varones, exceptuando a las mujeres directivas que perciben mayores “ingresos varios”.

En cambio en los cargos administrativos (donde las mujeres son mayormente representadas) se observa una importante brecha salarial para todos los ingresos analizados cercana al 30%.

En la Construcción, los ingresos percibidos por los varones superan al de mujeres en la mayoría de las ocupaciones, aunque estas presentan niveles educativos muy por encima al presentado por los varones.

La participación de las mujeres en el **Comercio** es similar en cuanto al sexo, edad, región, tamaño de empresa, seguridad social y cantidad de empleos, aunque en algunas de estas variables se observan ciertas diferencias, éstas no parecen ser un factor determinante al momento de definir las diferencias salariales. Las mujeres presentan mayores porcentajes en educación media superior y en educación terciaria, lo que significa que son más educadas que sus pares varones. Las mujeres se ocupan principalmente como trabajadoras de los servicios y vendedoras, presentando mayores porcentajes que los varones, seguido por personal de apoyo administrativo y las trabajadoras no calificadas. Para estos 3 grupos, las brechas salariales de ingresos en sueldos o jornales mensuales femeninos, rondan el 15%, aunque vienen reduciéndose desde 2006. Si se analiza los ingresos en sueldos o jornales líquidos por hora las brechas se hacen nulas para las administrativas y las trabajadoras no calificadas, mientras que las vendedoras incrementan en el período de análisis, presentando una brecha de 18%.

En cambio en los “ingresos varios” mensuales, las vendedoras y administrativas, presentan brechas de más de 22%, en tanto, las trabajadoras no calificadas muestran una brecha de 10%; si bien en los últimos 10 años las tres ocupaciones ven disminuidas sus brechas. Al analizar estos ingresos por hora, se observa que en estas tres ocupaciones, sus brechas se ven reducidas.

La **Enseñanza** está compuesta por tres cuartas partes de mujeres, sin embargo en edad, región, seguridad social y tamaño de empresa, si bien se observan ciertas diferencias, éstas no parecen ser un factor determinante al momento de definir las diferencias salariales.

La ocupación que concentra la mayor cantidad de mujeres son profesionales, científicos e intelectuales, al igual que los varones, dado que es un sector con altos niveles educativos, ya que más del 70% de los ocupados presenta niveles terciarios y/o postgrados.

Para los ingresos totales la brecha salarial es de 12% para el año 2016, y se observa una reducción de 5 puntos porcentuales en el período analizado.

Si se analizan las brechas salariales de ingresos en sueldos o jornales mensuales femeninos, en la ocupación más relevante (profesionales, científicos e intelectuales) y pese al mayor nivel educativo de las mujeres, se observa que persiste una brecha de 7%, aunque si se analiza por hora esta brecha se reduce a 4%. Es interesante resaltar que en dicha ocupación, estudiada por “ingresos varios” mensuales, la brecha es casi inexistente, aunque si se analizan estos ingresos por hora, la brecha aumenta y se sitúa en 10%.

CAPITULO II: Descomposición de la diferencia salarial entre varones y mujeres, incorporando perspectiva sectorial (ramas construcción, comercio y enseñanza) y desagregación de componentes del ingreso salarial

Se busca contribuir al análisis de la diferencia entre los salarios masculinos y femeninos presentando una estimación de los determinantes del salario por hora y un ejercicio de descomposición Oaxaca-Blinder de la diferencia del salario por hora entre varones y mujeres. Se consideran los asalariados públicos y privados.

La descomposición Oaxaca-Blinder permite descomponer la brecha salarial en dos términos: uno se debe a que los varones y las mujeres tienen características diferentes (componente “explicado” por las características o “efecto composición”); el otro responde a que el mercado de trabajo retribuye estas características en forma distinta a trabajadores de distinto sexo (componente “no explicado” por las características). El “efecto composición” evalúa la diferencia entre el salario que efectivamente perciben las mujeres y aquel que percibirían si sus características fueran retribuidas a un salario de no discriminación, por lo que este resulta un análisis contrafactual. El componente “no explicado” es el parámetro que estima la “discriminación salarial” en contra de las mujeres, si se cumplen ciertos supuestos. Si estos supuestos no se cumplen, incluye el efecto de la heterogeneidad en las características inobservables, por lo que se debe ser cauteloso con la interpretación de este componente.

Se realizaron los ejercicios de descomposición de la brecha salarial entre varones y mujeres para dos medidas del ingreso laboral: i) ingreso salarial por todo concepto (al que referimos como salario) e ii) ingreso base (al que referimos como sueldo). Se utilizaron dos modelos de análisis: sin incluir el impacto del porcentaje de mujeres en los distintos tipos de ocupación (denominada segregación ocupacional femenina) e incluyéndola. También se desagrega el análisis para ramas de actividad seleccionadas: construcción, comercio y educación-. Con el objetivo de dar mayor robustez a las estimaciones por rama de actividad se presentan resultados para el promedio de los años 2015 y 2016.

Los principales resultados de las estimaciones realizadas son los siguientes:

- El salario por hora se ve influido en forma negativa por ser mujer. La inserción en tipos de ocupación con mayor segregación (porcentaje de mujeres) también influye negativamente sobre el salario por hora. Cuando se incorpora la variable de segregación por tipo de ocupación disminuye la estimación de discriminación salarial (coeficiente de la variable sexo), ya que una parte de la brecha se explica por la segregación ocupacional femenina.
- Las características personales para las que se estima un efecto positivo sobre el salario por hora son: años de educación, situación conyugal con pareja, residencia en Montevideo y edad (proxy de la experiencia). El tamaño del establecimiento tiene efecto positivo (a mayor tamaño mayor salario). La presencia de menores de 6 años en el hogar no resultó significativa como determinante del salario por hora. Asimismo, tendrían un efecto negativo sobre el salario por hora la edad al cuadrado –la experiencia presenta rendimientos decrecientes-, ascendencia afro y jornada laboral de tiempo completo.
- La brecha entre el salario por hora de las mujeres respecto al de los varones es de 7,6 puntos porcentuales (p.p.), en promedio en los años 2015-2016. En el modelo que no incluye segregación por tipo de ocupación esta diferencia se descompone en el “efecto composición”, que reduce la brecha en 17,9 p.p. (tiene signo negativo), y el “no explicado”, que aumenta la brecha en 25,5 p.p. En función de la distribución de las características observadas de las mujeres, si estas fueran remuneradas al salario de no discriminación, el salario por hora de las mujeres sería 17,9% superior al de los varones,

en lugar de ser 7,6 p.p. inferior. De la reducción de la brecha salarial por el “efecto composición” 70% (12,6 p.p.) es debido a la variable educación: por el mayor número de años de educación entre las asalariadas y la relación positiva entre el salario por hora y educación. Otros 3,2 p.p. de reducción de la brecha salarial son atribuibles a la variable jornada tiempo completo (18% del componente “explicado”), debido a la menor proporción de jornada de tiempo completo entre las mujeres y la correlación negativa de esta variable con el salario por hora (menor salario por hora por jornada de tiempo completo).

Descomposición de la diferencia del salario por hora entre varones y mujeres
(Descomposición Oaxaca-Blinder, en puntos porcentuales, años 2015-2016) 1/

	Total de asalariados	Comercio	Construcción	Enseñanza
Diferencia	0.0756***	0.134***	-0.124***	0.0604***
Componente Explicado	-0.124***	-0.0652***	-0.210***	-0.0313***
Componente No explicado	0.200***	0.199***	0.0865**	0.0916***

Nota: Diferencia o brecha como logaritmo de salario por hora de varones menos logaritmo de salario de mujeres (p.p.).

1/ Resultados para la estimación “piso” del componente “no explicado” de la brecha salarial por hora - proxy de discriminación salarial-. Modelo que incluye segregación ocupacional; covariables: sexo, edad, años de educación, ascendencia afro, pareja, residencia en Montevideo y jornada de tiempo completo, segregación femenina por tipo de ocupación y tamaño de empresa.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: estimación propia en base a ECH (2015-2016).

- En el modelo que incorpora segregación femenina por tipo de ocupación el componente “no explicado” desciende a 20,0 p.p.; el parámetro que daría cuenta de la “discriminación salarial” disminuye 5,5 p.p., ya que parte del efecto de la discriminación en la anterior estimación sería capturada por el efecto de la segregación ocupacional. Dicha variable contribuye a aumentar la brecha salarial 3,3 p.p., como parte del “efecto composición”. Esto es debido a la mayor segregación por tipo de ocupación entre las mujeres y a la correlación negativa de esta variable con el salario por hora (menor salario por hora a ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres). La segregación ocupacional tiende a disminuir el salario de varones y mujeres, pero en mayor medida el de estas últimas, explicando parte de la brecha salarial.
- Dentro del “efecto composición”, las variables con contribución cercana a cero son pareja, ascendencia afro y residencia en Montevideo. La variable tamaño de empresa grande no resulta estadísticamente significativa –respecto a la variable omitida microempresa-. Estas variables son determinantes del salario pero afectarían en forma relativamente similar a varones y mujeres; su contribución a la explicación de la brecha salarial entre ambos es muy baja o no significativa.
- El componente “no explicado” estimado en el sueldo por hora es 18,4 p.p., inferior a la estimada en el ingreso salarial por todo concepto en 1,6 p.p..⁸
- El componente “no explicado” estimado para la rama comercio es del orden de 20 p.p. en las distintas especificaciones, cercana a la del conjunto de la economía. Este componente, que bajo ciertos supuestos estima la discriminación, en los sectores enseñanza y construcción es menos de la mitad del promedio de la economía (del orden de 9 p.p.).

⁸ En la estimación “piso” de discriminación salarial, en el modelo que incluye segregación ocupacional.

- En la rama construcción existe discriminación aunque no se refleja en el signo de la brecha, que en este sector es a favor de las mujeres. Por las superiores características económicas de las asalariadas de la construcción estas debieran recibir un salario por hora 19% superior al de los hombres, si fueran remuneradas a un salario de no discriminación.
- El análisis detallado del “efecto composición” muestra, al comparar la rama comercio y el conjunto de la economía, una menor contribución a la reducción de la brecha salarial de las variables educación y jornada de tiempo completo y una contribución significativa a la reducción de la brecha de la variable tamaño de empresa grande (8,4 p.p.), que no resulta significativa para explicar la brecha salarial en el conjunto de la economía.
- El análisis detallado del “efecto composición” muestra, al comparar la rama enseñanza y el agregado de la economía, que las variables educación y edad dejan de ser significativas en esta rama para dar cuenta de la brecha salarial. La mayor parte de la reducción de la brecha salarial por efecto “composición” se debe a la variable jornada de tiempo completo –llega a representar 78% del componente explicado-.