BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INGRESOS LABORALES EN URUGUAY

Documento elaborado por: Maira Colacce, Mariana Mojica y Julieta Zurbrigg

Julio 2020

NACIONES UNIDAS
CEPAL
ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

¿Cuál es el origen de las brechas de ingresos laborales?

La brecha de ingresos laborales podría ser reflejo de cinco situaciones no excluyentes:

1. **Discriminación o prejuicios de género**
2. **Diferencias en sus características (**educación y experiencia = productividad laboral)
3. **Diferencias culturales y/o genéticas** (ambición o competitividad) valoradas por el mercado laboral (Bertrand, 2011)
4. **Segregación (**trabajos de menor productividad, Meurs y Ponthieux, 2015)
5. **Penalización por maternidad** (Blau y Kahn, 2017; Kleven et al, 2018; 2019).

NACIONES UNIDAS CEPAL
ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

¿Cómo medir la brecha de ingresos laborales?

Diferentes formas de medida y diferentes lecturas de las desigualdades de género en el mercado laboral

Variable de ingresos	Universo	Medida
Ingresos horarios/Ingresos mensuales	Trabajadores totales/ Trabajadores asalariados Trabajadores públicos/privados Tiempo completo/Tiempo parcial Todas la edades/Restricción de edades	Media/Mediana Diferencia en valor absoluto/ Diferencia respecto al ingreso de los varones Brechas controladas/sin controlar

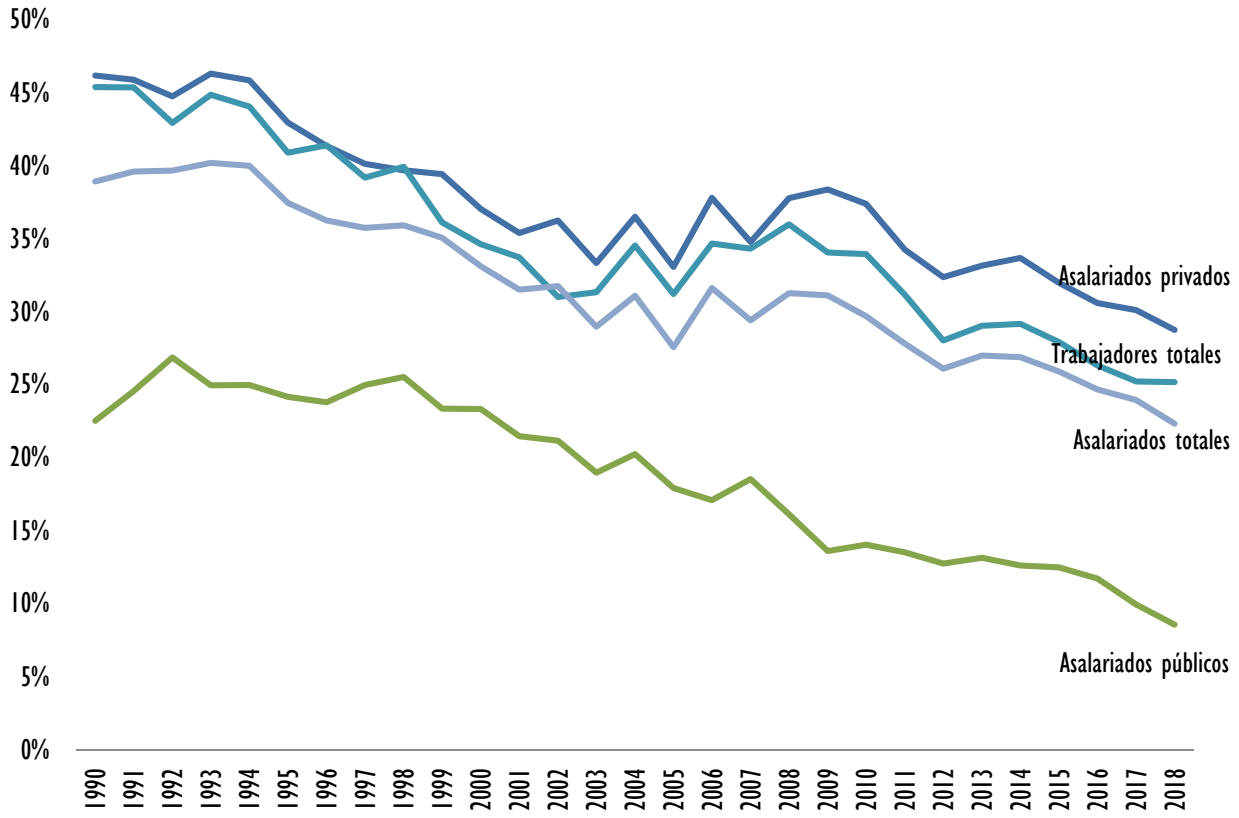
Reducción en los últimos 30 años, aunque persisten diferencias significativas en las retribuciones de las mujeres en relación a los varones.

NACIONES UNIDAS CEPAL

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

Evolución de la brecha entre 1990-2018

Diferencia de ingresos laborales **mensuales** medios de las mujeres respecto a los varones



Fuente: Colacce, Mojica y Zurbrigg (2020)

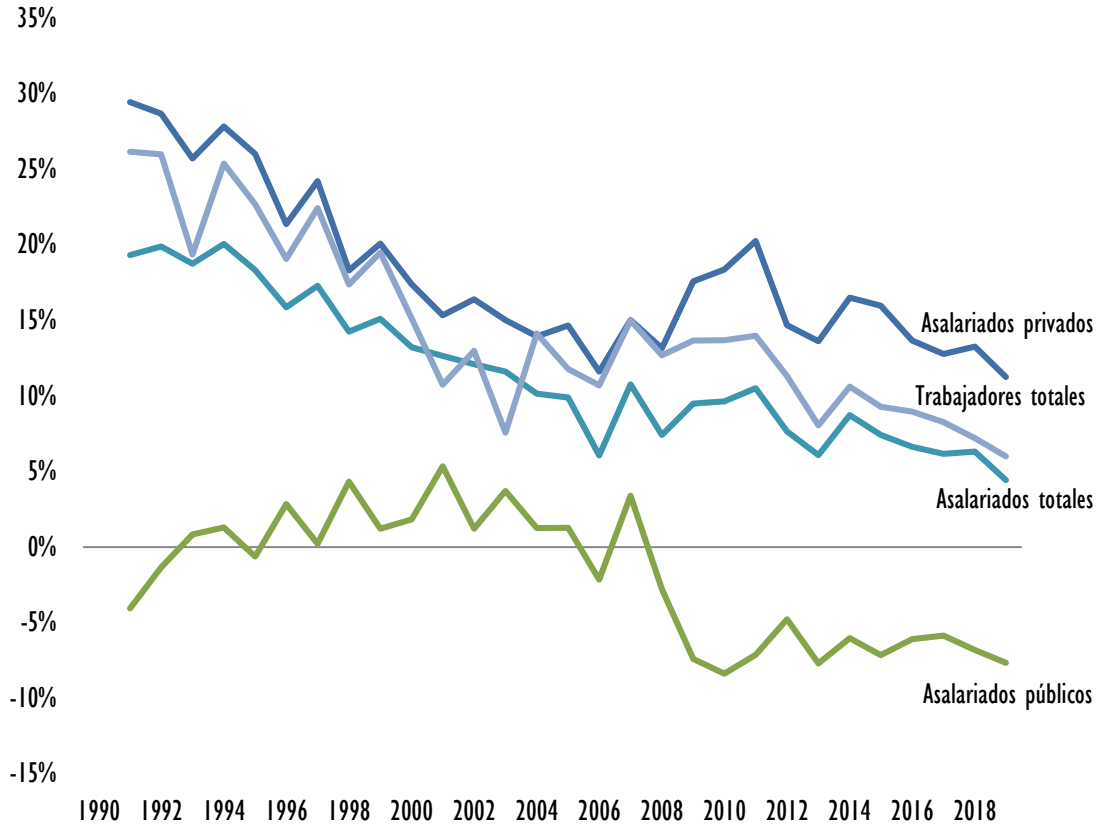
- Fuerte reducción de la brecha en la década de 1990
- Estancamiento en década de 2000
- Importante reducción en la última década

NACIONES UNIDAS CEPAL

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

Evolución de la brecha entre 1990-2018

Diferencia de ingresos laborales **horarios** medios de las mujeres respecto a los varones



Fuente: Colacce, Mojica y Zurbrigg (2020)

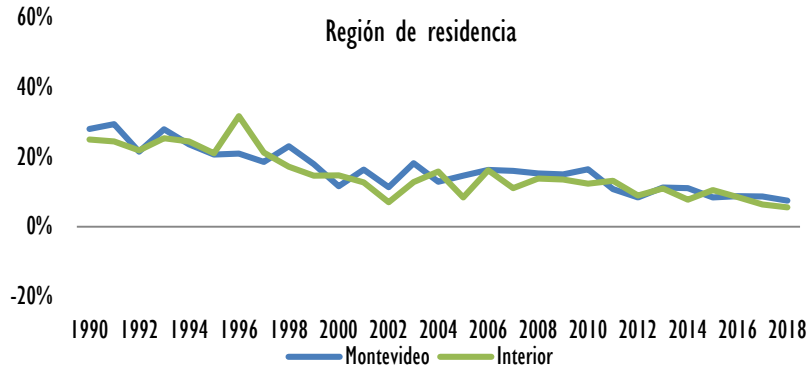
Brecha horaria < mensual (6% vs 25% en 2018 para TT)

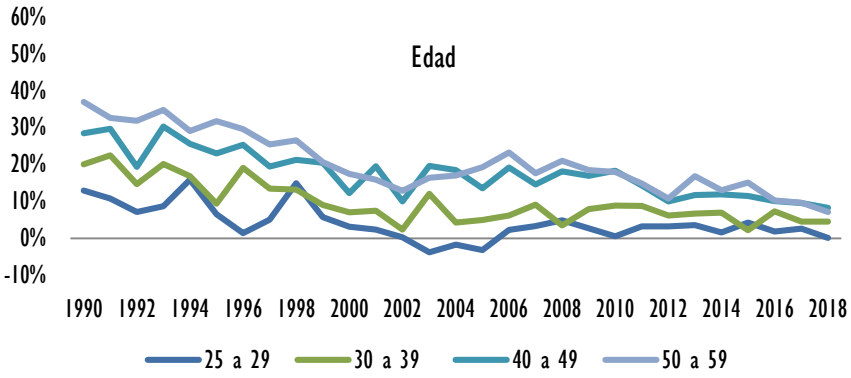
Sector Público
Salario prom/hora M > V

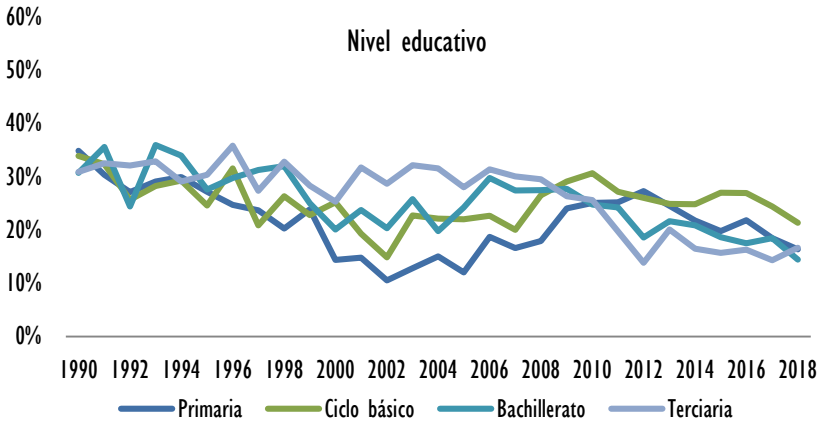
Otras categorías
Ingreso laboral/hora M < V

NACIONES UNIDAS CEPAL

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







Residencia: no hay diferencias significativas Montevideo/Interior

Edad: diferencias importantes

- < Brecha en más jóvenes y aumenta x tramo de edad
- De 25-29 años - brecha logra cerrarse en 2018

Nivel educativo

- Entre 2000/2006: menor brecha para personas menos educadas
- Desde 2007: más amplia la brecha para menor educación y se reduce para mayor nivel educativo

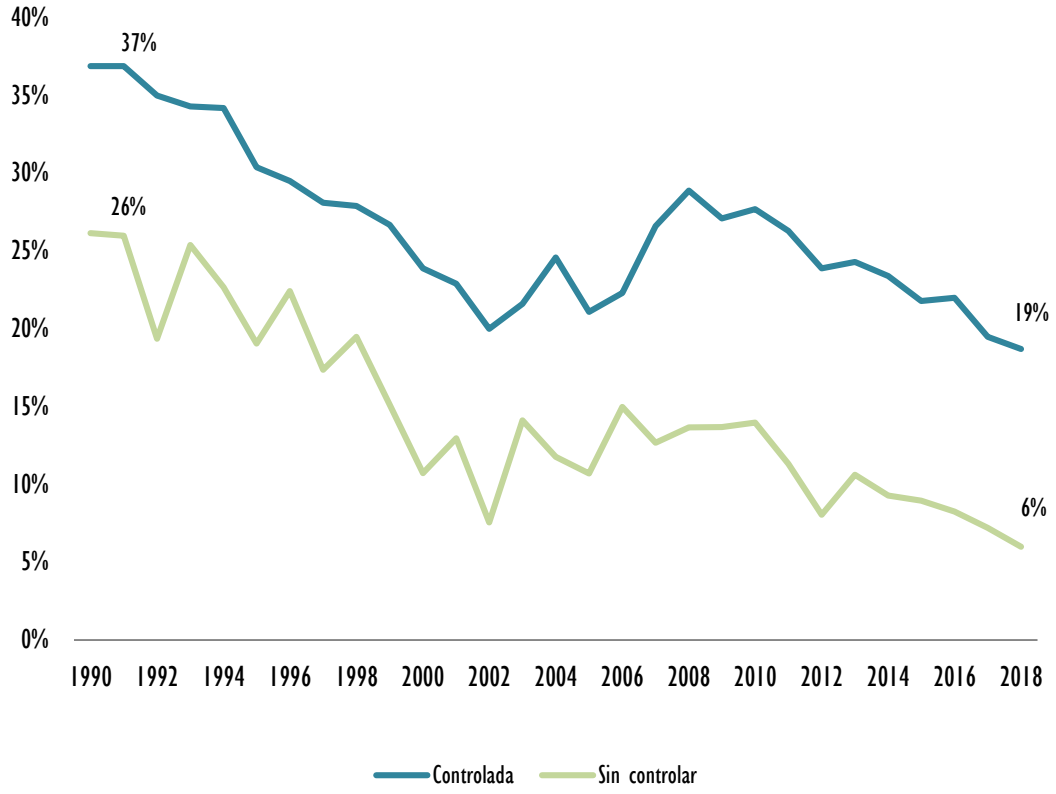
Fuente: Colacce, Mojica y Zurbrigg (2020)

NACIONES UNIDAS CEPAL

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

Evolución de la brecha controlada entre 1990-2018

Brecha de género de ingresos laborales horarios para el total de trabajadores entre 25 y 59 años. Sin controlar y controlando por región de residencia, nivel educativo y edad.



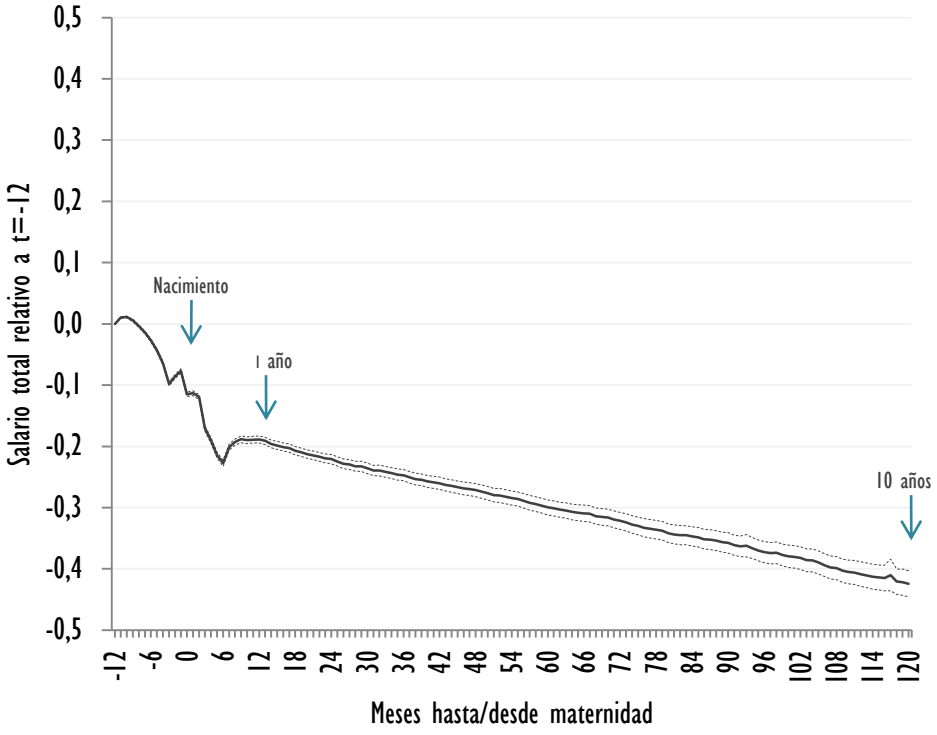
Fuente: Colacce, Mojica y Zurbrigg (2020)

Controlada > no controlada (mujeres +educadas que varones)

- Evolución similar para brechas controladas y no controladas
- Estancamiento / empeora la brecha controlada
- Nivel educativo de mujeres crece, las diferencias se estancan.

Penalización por maternidad

Maternidad y responsabilidades familiares como factor explicativo en la persistencia de las brechas de género en el mercado de trabajo



- Penalización por maternidad en trayectorias de las madres*
- **A 10 años de tener el primer hijo, las mujeres experimentan una reducción de 42% de su salario mensual***
- **Importante reducción del salario en el primer año luego de la maternidad** (19%), persistencia en el tiempo

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

*respecto a mujeres similares que no tienen hijos.

Penalización por maternidad

Esta reducción se descompone en una penalización por empleo y una penalización salarial.

- Reducción total = **las mujeres con hijos trabajan 60% menos que las mujeres que no tuvieron hijos**
- **Los ingresos por hora son un 25% menores** para estas mujeres en relación a sus pares sin hijos.

Las **penalizaciones en el salario en el largo plazo encontradas en este estudio son similares a las encontradas internacionalmente.**

- **Sin embargo, el efecto sobre el empleo es sustancialmente más grande**.
- La reducción del empleo formal abarca tanto la reducción como la migración desde empleos formales a empleos informales.

NACIONES UNIDAS CEPAL
ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Regulación y normativa para mitigar las brechas

I. Legislación laboral

Desde 1989 - **Ley Sobre Igualdad de Trato y Oportunidades para Ambos Sexos en la Actividad Laboral** (ley 16.045)

Prohíbe la discriminación de género en cualquier sector o rama de la actividad laboral.

1999 - Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.

Miembros del Poder Ejecutivo, el sector sindical y el sector empresarial.

Promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, aunque no se menciona de forma explícita a las remuneraciones.

Reglamentaciones más recientes para reducir las brechas: importancia de **la transparencia del mercado laboral a nivel de las empresas** (Goldin 2014; Marchionni, Gasparini y Edo 2019: 260).

NACIONES UNIDAS CEPAL
ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Legislación de transparencia empresarial

i) **permite monitorear de forma más efectiva la aplicación y el cumplimiento de los mandatos legales de igualdad de género**, dado que exige que las empresas revelen los datos y/o prácticas salariales.

ii) **la información puede mejorar la eficiencia de los mercados laborales, corrigiendo los desequilibrios de poder entre empleadores y empleados**, lo que resulta especialmente significativo para las mujeres, pues suelen ser menos propensas a negociar sus salarios (Estlund 2014: 788).

iii) **la transparencia salarial puede generar presión sobre la imagen pública de las compañías y llevarlas a adoptar prácticas**

Canadá (2019), Francia (2019), Reino Unido (2010), Islandia (2017), Australia (2016), entre otros han actualizado sus normativas de igualdad salarial en esta línea. Las herramientas utilizadas incluyen informes periódicos obligatorios, auditorías externas, análisis de información salarial indirecta (declaraciones de impuestos, etc.)

2. Políticas salariales

Mercados laborales con sistemas fuertes de negociación colectiva tienen mayor probabilidad de acercarse a la igualdad salarial (Elvira y Saporta 2001; Blau y Kahn 1992; Polachek y Xiang 2015)

La **negociación colectiva** suele fijar pisos salariales por sector o industria, afectando a las mujeres que se concentran en ese segmento de mercado. (Marchionni et al, 2019).

Los **salarios mínimos** tienen un efecto directo sobre los salarios más bajos, donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, por ende pueden reducir las brechas salariales (Kahn 2015).

La inclusión de cláusulas no salariales en la negociación colectiva también puede contribuir a la mayor igualdad de género en el mercado laboral (Salvador, 2019; Cabrera y Martínez, 2020)

3. Protección social inclusiva: licencias y servicios de cuidado

Interrupciones laborales: pérdida de acumulación de capital humano, depreciación del capital acumulado, pérdida de oportunidades de ascenso, búsqueda de trabajos flexibles que sean compatibles con el cuidado.

i) Licencias: maternal, paternal y parental

2013 | Se aprobó la Ley 19.161 que establece tres extensiones de las licencias: extensión de licencia maternal e inclusión de no asalariadas, extensión del subsidio por paternidad y subsidio de medio horario (licencia parental)

i) Servicios de cuidado

2015 | Se establece, a través de la Ley 19.353, el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) con el objetivo de generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado; y especialmente entre varones y mujeres.

COMENTARIOS FINALES

- Las brechas de ingresos laborales en Uruguay son significativas, y su reversión debe ser prioridad de empleadores y de las políticas públicas.

- Es necesario avanzar en la identificación más detallada del origen de las brechas de ingresos laborales para así orientar a las políticas públicas y corporativas. Ej. Maternidad

- Uruguay ya cuenta con medidas y regulaciones, debe avanzar en la medición de su impacto directo y continuar implementando políticas públicas orientadas a la igualdad de género

NACIONES UNIDAS

CEPAL

ONU MUJERES

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

Documento completo disponible en:

https://www.cepal.org/es/eventos/lanzamiento-estudio-brechas-genero-ingresos-laborales-uruguay

http://unwo.men/XIDK50AA3XN

MUCHAS GRACIAS