

URUGUAY

EL FUTURO EN FOCO

CUADERNOS SOBRE DESARROLLO HUMANO



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

04

**DESIGUALDADES PERSISTENTES:
MERCADO DE TRABAJO,
CALIFICACIÓN Y GÉNERO**

**DESIGUALDADES PERSISTENTES:
MERCADO DE TRABAJO,
CALIFICACIÓN Y GÉNERO**

Uruguay

EL FUTURO EN FOCO. Cuadernos sobre Desarrollo Humano

Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género

PNUD Uruguay

Denise Cook. Representante Residente

Aldo García. Representante Residente Adjunto

Paula Veronelli. Gerente de la Unidad de Políticas y Programa

Virginia Varela. Analista de Programa

Esteban Zunin. Área de Comunicación

Felipe Berrutti. Equipo Técnico

©2014 PNUD Uruguay

Autoras: Alma Espino, Soledad Salvador, Paola Azar

Colaboraciones: María Sauval y Estefanía Galván

Corrección: Maqui Dutto

Diseño: Manosanta desarrollo editorial

manosanta@manosanta.com.uy

Zelmar Michellini 1116

ISBN: 978-92-990077-1-6

Impresión: Manuel Carballa

Depósito Legal: 363-574

Publicado en noviembre de 2014

Los Cuadernos sobre Desarrollo Humano son publicaciones encargadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a investigadores independientes. Según las normas aplicadas por el PNUD en todo el mundo, los autores de estos Cuadernos gozan de completa independencia editorial, y aplican criterios de objetividad e imparcialidad en sus análisis.

El análisis y las recomendaciones de políticas contenidos en este informe no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva o de sus Estados miembros. Se agradece la difusión y reproducción en cualquier medio, con indicación de la fuente.

**DESIGUALDADES PERSISTENTES:
MERCADO DE TRABAJO,
CALIFICACIÓN Y GÉNERO**

Índice

Prólogo.....	9	7. La segregación y las brechas salariales de género: ¿cómo se explica la brecha salarial en la población ocupada con nivel terciario?.....	41
Resumen ejecutivo.....	11	7.1. Evolución de la segregación ocupacional.....	43
1. Introducción.....	15	7.2. Determinantes de las diferencias salariales..	47
2. El desarrollo humano y la equidad de género....	17	7.3. Análisis de los componentes de las brechas salariales según sexo	49
2.1. Educación, desarrollo humano y desigualdades de género	17	8. Conclusiones.....	53
3. ¿A qué responde la segregación ocupacional? ¿Cómo se explica su persistencia? ¿Cuáles son sus efectos?	19	Bibliografía	55
4. ¿Más educación, mayores oportunidades y mejores resultados en el mercado laboral?.....	21	Anexo 1. Metodología para el análisis de la segregación ocupacional y la brecha salarial	59
4.1. La participación femenina en la educación terciaria	21	A1.1. La segregación ocupacional	59
4.2. Brechas de ingresos laborales por género en la población calificada	22	A1.2. Análisis econométrico de la relación entre las diferencias salariales y la segregación ocupacional	59
4.3. ¿Las características de las elecciones femeninas en términos educativos se reflejan en la situación de las mujeres en los mercados laborales?	24	A1.3. Corrección por sesgo de selección	60
5. Educación terciaria y desigualdad de género en Uruguay ⁷	27	Anexo 2	63
5.1. Hombres y mujeres en los niveles educativos superiores	27	Anexo 3. Cuadros estadísticos	65
5.2. Áreas de conocimiento de los egresados universitarios.....	30	Total de asalariados	68
6. Género, educación y mercado de trabajo en Uruguay.....	33	Asalariados con más de 12 años de educación ..	68
6.1. Las brechas de género en la participación y el empleo	33	Anexo 4. Variables utilizadas en el análisis econométrico	71
6.2. Brechas educativas y salariales.....	36	Anexo 5. Estimaciones econométricas	73

Prólogo

El desarrollo humano se ubica en el centro de las acciones que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) impulsa en el mundo y en Uruguay en particular. La ampliación de las libertades para que las personas vivan la vida que valoren vivir es el fin último que persigue este paradigma.

En esta ocasión, el PNUD presenta un conjunto de aportes al debate sobre los desafíos del desarrollo en el país en el marco de la serie *El futuro en foco: Cuadernos sobre Desarrollo Humano*.

Se trata de contribuir a la construcción de miradas prospectivas que permitan renovar la agenda de desarrollo y dar respuestas adecuadas a los desafíos del siglo XXI. Se pretende de esta forma acercar una plataforma de debate estratégico que promueva los principios de igualdad, justicia y equidad.

Tal como plantea Amartya Sen en el *Informe sobre Desarrollo Humano 2010*:

[...] el enfoque de desarrollo humano es suficientemente flexible como para tomar en cuenta la perspectiva futura de la vida humana en el planeta y lo suficientemente complejo como para acoger nuevas inquietudes y consideraciones vinculadas con las perspectivas futuras [...].

Los temas que se abordan en los diversos Cuadernos sobre Desarrollo Humano se analizan precisamente desde una perspectiva de mediano plazo. Se trata de temas novedosos, de una agenda de nueva generación que pretende dar un salto sustantivo sobre la base de los logros alcanzados por el país en la última década.

Uruguay se encuentra entre los países del grupo de desarrollo humano alto según el *Informe sobre Desarrollo Humano 2013*. Este posicionamiento positivo de carácter histórico da cuenta de los avances y logros alcanzados y se constituye a su vez en una exhortación a redoblar los esfuerzos en la búsqueda de un desarrollo sustentable y equitativo. Pero no se trata de una posición autocomplaciente. El crecimiento económico sostenido por más de una década y los caminos que se han implementado en materia de políticas públicas en los más diversos campos interpelan al país en términos de futuro.

Tal como postula el IDH mundial 2010, la principal riqueza de los países está en la gente; por lo tanto, hacia allí deben dirigirse todos los esfuerzos en materia de políticas públicas.

El Cuaderno sobre Desarrollo Humano que aquí se presenta —el cuarto de la serie— contribuye al análisis y el debate sobre la relación entre educación y mercado de trabajo, haciendo foco en las desigualdades de género que se mantienen en el mercado de trabajo. Para ello el informe da cuenta de las brechas que se identifican en los sectores más calificados de la sociedad. La hipótesis que orienta el análisis se basa en la existencia de diversas expresiones de discriminación laboral entre varones y mujeres, manifiesta en la segregación horizontal y vertical para la población que cuenta con estudios terciarios.

El estudio se pregunta por la calificación terciaria femenina, su articulación con la inserción laboral de las mujeres y las inequidades de género en el mercado de trabajo. Asimismo, se interroga sobre los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras con educación terciaria y cómo afecta la segregación laboral de género a la brecha salarial. Se reflexiona sobre las políticas públicas necesarias para revertir las situaciones que se presentan y los nudos críticos que se identifican.

Además de los principales hallazgos del trabajo, se documenta una serie de aportes en materia de instrumentos de política pública y agenda de futuras investigaciones.

Si los contenidos del Cuaderno sobre Desarrollo Humano permiten identificar las preguntas principales que se deben plantear para seguir mejorando la calidad de vida de las personas, se habrá

cumplido con el objetivo. Si, además, algunas de las líneas de análisis planteadas permiten formular respuestas posibles, más aún, el PNUD se estará acercando a lo buscado.

El mundo que queremos es el que está por delante. La visión que se continúe construyendo no es neutra, y es allí justamente donde el desarrollo humano tiene mucho para seguir aportando.

Denise Cook
Representante Residente
del Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo (PNUD) en Uruguay

Resumen ejecutivo

La superación de las brechas de género en diversos ámbitos de la sociedad es uno de los más importantes desafíos para alcanzar el objetivo del desarrollo humano. Potenciar las capacidades de las mujeres es, además de una fuente de autonomía y empoderamiento, una oportunidad para los países de acelerar su progreso económico y social.

Aunque la igualdad de género ha mostrado avances en el mercado laboral, expresados en la disminución de las brechas de género en sus principales indicadores, se mantienen notables diferencias entre hombres y mujeres. Dada la relevancia de las brechas salariales entre las trabajadoras y los trabajadores de nivel educativo terciario, este Cuaderno se propuso investigar los factores que contribuyen a determinar tales diferencias. Ese conocimiento debería contribuir a la elaboración de políticas públicas orientadas a la igualdad de género en el mercado laboral.

Los antecedentes sobre la temática muestran que la segregación ocupacional horizontal, y la vertical debido al efecto *techo de cristal*, constituyen un factor relevante para explicar la brecha salarial. A su vez, los mayores logros educativos de las mujeres han ampliado sus oportunidades de empleo, al tiempo que se ha incrementado considerablemente la participación de las mujeres en ese grupo. No obstante, los retornos salariales no se corresponden con esas mejoras —contrariamente a lo verificado para los países desarrollados— y se verifican amplias brechas salariales, superiores a las registradas para el resto de la población asalariada.

La decisión de analizar el mercado laboral tomando como base a las y los trabajadores con educación terciaria se debe principalmente a que las brechas de ingresos laborales registradas para este segmento de la fuerza de trabajo se muestran superiores a las del promedio del mercado. Además, se trata de un segmento del mercado laboral relativamente más homogéneo, con menores asimetrías de información, de modo que admitiría menos espacio para los factores de

discriminación. Por otra parte, la educación superior aumentaría las oportunidades (en ausencia de discriminación) de acceso a ocupaciones de mayor prestigio, cargos más altos y directivos de las organizaciones del sector privado, tanto para hombres como para mujeres.

La hipótesis principal que guía el trabajo se basa en la existencia de posibles formas de discriminación laboral de género expresada en la segregación ocupacional horizontal y vertical para la fuerza de trabajo con estudios terciarios, pese a la mejor situación que estarían atravesando las mujeres. Esto puede originarse tanto en restricciones propias del mercado laboral (demanda) como de condiciones subjetivas y relacionadas con las prácticas cotidianas y los roles de género (oferta), que influyen en las preferencias de mujeres y hombres a la hora de decidir sobre su formación profesional y su inserción laboral.

Se parte de la idea de que la educación es fundamental para promover el desarrollo y, en particular en el caso de las mujeres, contribuye a ampliar las opciones de vida, elevando el costo de oportunidad de mantenerse en el rol exclusivo de madres y cuidadoras y generando mayores condiciones para su autonomía económica y personal.

La mayor escolarización femenina verificada en la región de América Latina y también en Uruguay responde a diversos factores, entre los cuales se encuentran los cambios culturales ligados a los roles de género, las identidades y los proyectos de vida masculinos y femeninos. Esas mejoras educativas deberían ampliar las posibilidades de elegir y de aprovechar oportunidades en el ámbito laboral, combatiendo la naturalización de ciertas ocupaciones como femeninas, y disminuir la segregación laboral del género, contribuyendo por tanto a modificar la estructura generizada de los mercados laborales.

En efecto, numerosos estudios concluyen que en muchas partes del mundo existe una fuerte tendencia a reducir las diferencias de género en el empleo. Este punto de vista se apoya en da-

tos sobre las tasas de participación masculina y femenina, sobre el ratio de ingresos mujer/hombre, sobre la segregación del empleo por sector y ocupación, así como sobre los contratos y las condiciones de trabajo.

Entre los factores que determinarían estas mejoras se hallan los cambios culturales, la innovación tecnológica, el avance en el reconocimiento de derechos y, de manera muy importante, la extensión de la educación. Este último factor podría retroalimentar y fortalecer a los anteriores. Efectivamente, las mejoras logradas por las mujeres en términos educativos son una realidad en diferentes partes del mundo y alcanzan su mayor expresión en el acceso femenino a la enseñanza terciaria.

En todo el mundo, el crecimiento de la matriculación en educación terciaria es mayor para las mujeres que para los hombres. En 2009, en 93 de 149 países la matriculación femenina era más alta que la masculina. En América Latina, la presencia más numerosa de mujeres en los niveles superiores de educación formal (especialmente universitario) es la que más ha contribuido al cambio en la brecha de educación a favor de las mujeres. Ello se evidencia también en relación con el empleo: en 1992 las mujeres ocupadas con nivel terciario representaban 16,4% y los varones 10,7%, mientras que en 2007 esos porcentajes alcanzaron 26,1% y 17,3% respectivamente.

Pero estas mejoras educativas no se ven reflejadas luego en las oportunidades de empleo o en los resultados que las mujeres obtienen en el mercado laboral. Es posible que ello esté condicionado por la segregación horizontal en la educación, que podría retroalimentar la gama de sectores y actividades en que se ubican las trabajadoras; por las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a los puestos de trabajo de mayor jerarquía (aun cuando igualen o superen la educación requerida), y por las responsabilidades de cuidado socialmente asignadas, que hacen que durante su ciclo de vida ellas destinen menos horas que los hombres al trabajo remunerado. De esa forma, los hombres podrían conservar una mejor posición que las mujeres para absorber todas las ventajas económicas de la educación.

Analizados estos elementos para los países desarrollados, se ha demostrado que las orientaciones educativas y las responsabilidades familiares inciden en los menores retornos de la educación para las mujeres y, en consecuencia, en la brecha salarial de género.

La evidencia disponible para América Latina muestra que la brecha salarial, tanto para los más calificados como para el conjunto de los asalariados, tiene un componente no explicado por las características personales, del puesto de trabajo ni del sector de actividad, el cual estaría explicado por la discriminación laboral. Pero ese componente es menor entre los más calificados, pese a la existencia de una brecha mayor. También la segregación ocupacional por género incide en las brechas de remuneraciones y persiste incluso en los niveles educativos más altos.

Algunas de las características que se observan en el mundo y en América Latina también se registran en Uruguay: la segregación educativa por género, las restricciones a la inserción laboral femenina pese al avance de su calificación y su entrada masiva al mundo del empleo, y el persistente nivel de segregación ocupacional que ha exhibido el mercado de trabajo uruguayo.

Una mirada detenida al tipo de especialización elegida en cada área de conocimiento muestra la preeminencia de sesgos de género fácilmente reconocibles: las mujeres se concentran en actividades ligadas a sus roles tradicionales de cuidado (en los ámbitos personal y comunitario) y en tareas que suponen el desarrollo de especial sensibilidad y empatía.

¿Cómo interactúa la calificación terciaria femenina con la inserción laboral femenina y las inequidades de género en el mercado de trabajo uruguayo?

Las mujeres con mayor calificación tienen tasas de actividad y de ocupación más elevadas que el resto, lo que implica en esos indicadores una menor diferencia con los hombres. La mejora en el nivel educativo de la oferta laboral total responde al aumento en la participación laboral de las mujeres en las últimas tres décadas. Por su parte, la diferencia de horas trabajadas entre los sexos se mantiene incambiada y la brecha de ingresos se ha reducido, pero en menor medida que en el resto del mercado.

La segregación ocupacional de la fuerza de trabajo con estudios terciarios es de menor magnitud, según los valores calculados para el índice de Duncan, y muestra una evolución descendente. Pero, aún en 2011, trece ocupaciones reunían 75% de la población asalariada femenina con nivel educativo terciario y solo 47% de los hombres, y en varias de esas ocupaciones la brecha salarial se ubicaba entre 20% y 30%.

¿Cuáles son los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales entre los trabajadores y trabajadoras de nivel educativo terciario? ¿En qué medida esos factores se han mantenido y se diferencian de los que presenta el conjunto de los asalariados? ¿Cómo afecta la segregación laboral de género a la brecha salarial?

Según indica el análisis econométrico realizado, los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales que implican desventajas para las trabajadoras de nivel terciario están dados por el sexo del individuo y la segregación según tipo de ocupación (en 2001 y 2011) y rama de actividad, que se superponen. La variable *sexo* recoge el efecto de la discriminación y capta también diferencias en características no observables de los individuos. Los cambios a lo largo del tiempo muestran que el peso de la variable *sexo* aumenta, así como el de la segregación por tipo de ocupación, mientras disminuye la ponderación de la segregación por rama de actividad. Estos resultados sugieren la existencia de diferentes formas de discriminación laboral hacia las mujeres y la menor valoración de las actividades feminizadas.

La comparación con los resultados obtenidos para el total de los asalariados confirma que alcanzar mayores niveles educativos contribuye marcadamente a disminuir los factores asociados a la discriminación laboral, lo cual se refleja en el menor coeficiente de la variable *sexo* y de segregación por rama de actividad para el grupo de trabajadores con estudios terciarios.

El análisis de las contribuciones relativas de las distintas variables a la brecha salarial muestra diferencias importantes entre los dos grupos de estudio (el total de asalariados de entre 25 y 59 años y los que poseen nivel terciario). Entre los factores que contribuyen a ampliar la brecha salarial entre los y las trabajadores con educación terciaria son, por orden: la discriminación por razón del sexo del individuo (menores salarios en promedio), la inserción laboral de las mujeres en ocupaciones y ramas de actividad altamente feminizadas y el hecho de ser en menor proporción jefas de hogar (dado que los jefes tienen salarios superiores a los y las no jefes). Los que tienden a reducirla son: estar en un puesto de trabajo a tiempo completo y la segregación por tamaño de empresa.

Por lo tanto, puede constatarse que, si bien los avances educativos son de suma importancia para disminuir la discriminación por razones de sexo y mejorar las oportunidades laborales, no resultan suficientes para reducir o eliminar las

brechas salariales de género. Confirmando la hipótesis que guía este trabajo, la segregación laboral de género junto con el hecho de ser mujer contribuyen ampliamente a explicar la brecha salarial. Las ventajas que presenta el empleo femenino con estudios terciarios se ven limitadas por las restricciones para avanzar en estudios de posgrado al mismo ritmo que los hombres, no alcanzar las ocupaciones de mayor jerarquía y concentrarse en campos disciplinarios considerados tradicionalmente femeninos. Por ello, cuando las mujeres ingresan al mercado laboral, tienden a hacerlo en puestos de trabajo correspondientes a ocupaciones relativamente devaluadas en términos de remuneraciones promedio.

Dados estos resultados, las implicaciones de políticas públicas se dirigen tanto a la oferta como a la demanda. Respecto a la oferta, es claro que los factores culturales —lo que se entiende como *habilidades naturales* de mujeres u hombres, las expectativas de trayectorias laborales, las aspiraciones respecto al peso de la vida familiar y la carga de trabajo doméstico y de cuidados— pesan a la hora de elegir las carreras profesionales o tecnicaturas. Esto significa que las mujeres y los hombres tienen diferentes puntos de partida —determinados en buena parte por la discriminación en diferentes ámbitos— y que, por tanto, las políticas públicas que promuevan medidas de acción positiva deben procurar reequilibrar las desigualdades de partida.

Ello plantea la necesidad de modificar patrones de género mediante campañas educativas que promuevan la igualdad en todos los grados de enseñanza, especialmente en las instituciones de enseñanza técnica, incluyendo, por ejemplo, la información a las jóvenes y la capacitación a docentes y personal escolar para que reconozcan y eviten los estereotipos. Desde el punto de vista práctico y de la vida cotidiana, sería imprescindible avanzar en el desarrollo de un sistema de cuidados que promueva la redistribución de roles y responsabilidades en la atención de la población dependiente (ya sea por edad o discapacidad) entre el Estado, la familia y el mercado, y entre hombres y mujeres.

Por el lado de la demanda, se considera importante promover la contratación basada en certificaciones, los concursos, los procesos de ascenso por méritos, las políticas de capacitación y actualización dirigidas a mujeres, tales como cursos para fomentar el acceso y la permanencia en trabajos mayoritariamente masculinos y las medidas de promoción específicas para ocupar puestos de responsabilidad.

1. Introducción

El concepto de *desarrollo* ha ido variando a partir de las contribuciones de diferentes perspectivas disciplinarias y de los avances en la consideración de los derechos humanos. Las posibilidades de elegir de las personas y sus condiciones de vida se han ido convirtiendo en parte sustancial de este concepto. Dicha evolución conceptual tiene serias implicaciones desde una perspectiva que considera la igualdad entre hombres y mujeres como fundamento para el logro de la equidad social y el desarrollo humano.

La economía feminista ha hecho un particular esfuerzo para hacer visibles estas implicaciones, de manera de transformar las estrategias de desarrollo procurando que incorporaran la equidad de género como parte sustancial. La superación de las brechas de género en diversos ámbitos de la sociedad es un importante desafío para alcanzar mayor desarrollo humano, dado que potenciar las capacidades de la población femenina es una oportunidad para los países de acelerar su progreso económico y social. Diversos estudios han puesto en evidencia la existencia de una correlación positiva entre el incremento de la actividad productiva de las mujeres y el crecimiento económico. Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados.

Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad. (Elborgh-Woytek et al., 2013: 4)

Las condiciones del trabajo o el acceso al empleo pueden ser —entre otros— factores que contribuyan a la expansión de capacidades y libertades entre los seres humanos y en particular entre las mujeres, y por tanto a la igualdad de género. El trabajo remunerado tiene un lugar relevante en la conquista del desarrollo humano en las sociedades actuales, no solo porque permite el acceso

a bienes y servicios que cubren las necesidades básicas y complementarias de las personas, sino por el ejercicio de derechos que puede implicar.

Los avances en materia de igualdad de género en el mercado laboral, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, se reflejan por un lado en la mayor participación femenina, en las condiciones laborales, los ingresos y también en la ubicación cada vez más frecuente de las mujeres en los empleos de mayor jerarquía profesional. Si bien todavía se hallan en forma predominante en profesiones tradicionalmente femeninas —como la enfermería, la docencia o la administración—, cada día más se incorporan a campos previamente masculinizados, sobre todo en el sector de tecnologías de la información y de las comunicaciones. No obstante, en la mayor parte del mundo prevalece la segregación por razones de sexo en los empleos profesionales, aunque la amplitud del problema varía de un país a otro y de un empleo a otro (OIT, 2004).

En el último informe sobre *trabajo decente* de las agencias de las Naciones Unidas (2013) se señala:

[...] la discriminación de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones, la mayoría sutiles e indirectas. Se expresa en ámbitos tan diversos como los procesos de selección y contratación de personal, en la fijación e incrementos salariales y en conductas como el acoso sexual. Las prácticas discriminatorias que condicionan la trayectoria de las mujeres en el mercado de trabajo tienen su raíz en las concepciones tradicionales del papel de ambos sexos en la sociedad.

En Uruguay, con la idea de combatir varias de estas manifestaciones, la legislación nacional a partir de la aprobación de la ley 16045, de 1989,¹

1 Con anterioridad se habían ratificado los Convenios de OIT 100 y 110.

prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector de actividad.² Sin embargo, los estudios sobre el mercado laboral del país confirman la persistencia de niveles considerables de segregación ocupacional —concentración desproporcionada de mujeres en ciertas ocupaciones—, pese al aumento de la participación femenina a lo largo de las últimas tres décadas, los que de alguna manera están vinculados a la discriminación laboral (Amarante y Espino, 2001; Espino, 2012; Katzkowicz y Querejeta, 2012).

Entre los cambios verificados en la fuerza de trabajo del país se encuentra la mejora en su nivel educativo promedio, en lo cual la incidencia de la fuerza de trabajo femenina ha sido fundamental. Las mujeres ocupadas presentan niveles educativos superiores al resto y también a los de los hombres ocupados, pese a lo cual —aunque la tendencia es francamente decreciente en los últimos 20 años— las brechas en las remuneraciones de los trabajadores de ambos sexos se mantienen. Esto se ha explicado en buena medida por la segregación ocupacional de género (Amarante y Espino, 2004; Espino, 2012).

La elección que se realiza en este trabajo por analizar el mercado laboral de las y los trabajadores con mayores calificaciones se debe principalmente a tres razones. La primera responde a que las brechas de ingresos laborales entre hombres y mujeres con educación terciaria se muestran superiores a las del promedio del mercado. En este sentido, Amarante y Espino (2001) señalan que, en el período 1986-2000, la mayor calificación de las mujeres tuvo una mejor respuesta en términos de sus oportunidades de empleo y contribuyó a disminuir la segregación por tipo de ocupación —que decreció entre los y las trabajadores ca-

lificados—, al tiempo que se incrementó considerablemente la participación de las mujeres en este último grupo. No obstante, contrariamente a lo verificado para los países desarrollados, los retornos salariales no se corresponden —al menos completamente— con dichas mejoras, y las brechas salariales son superiores al resto.

La segunda razón que inspira este estudio se relaciona con que el segmento del mercado laboral caracterizado por una fuerza de trabajo con mayores niveles educativos es relativamente más homogéneo, con menores asimetrías de información, dado que la existencia de certificación específica permite procesos y criterios de selección relativamente estandarizados, que ofrecen al contratante información más precisa sobre la productividad esperada y el salario que recibirá quien resulte contratado.

La tercera razón radica en que, en ausencia de discriminación, la educación superior aumentaría las oportunidades de acceso a ocupaciones de mayor prestigio, cargos más altos y directivos de las organizaciones del sector privado tanto para hombres como para mujeres (el sector público utiliza criterios de mérito para la contratación de trabajo cualificado).

La hipótesis principal que guía el trabajo se basa en la existencia de posibles formas de discriminación laboral de género para la fuerza de trabajo con estudios terciarios, pese a la mejor situación que están experimentando las mujeres. Esta problemática estaría asociada a la segregación ocupacional horizontal y vertical, lo cual puede resultar tanto de restricciones propias del mercado laboral (demanda) como de condiciones subjetivas y relacionadas con las prácticas cotidianas y los roles de género (oferta), que influyen en las preferencias de hombres y mujeres a la hora de decidir sobre su formación profesional y su inserción laboral.

Se entiende que esta investigación proporcionará información relevante sobre la posibilidad de lograr relaciones sociales de género más equitativas, que contribuyan al desarrollo humano del país. Por su parte, el análisis permitirá extraer recomendaciones de políticas públicas tendientes a la equidad de género para esta población. Diversos trabajos señalan que una incorporación masiva de las mujeres a esferas dominadas tradicionalmente por los hombres puede desmitificar otras esferas y legitimar su apertura a las mujeres.

2 La prohibición a la que se refiere esta ley es aplicable a los llamados para provisión de cargos; a los criterios de elección; de reclutamiento y de contratación; de evaluación de rendimiento; al derecho a la promoción y el ascenso; a la estabilidad laboral; a los beneficios sociales; a las suspensiones y despidos, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia; a las posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnicas, la capacitación y actualización; al criterio de remuneración. La discriminación de carácter compensatorio no se encuentra comprendida en la prohibición a que hace referencia la ley.

2. El desarrollo humano y la equidad de género

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define el desarrollo humano como «el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades» (PNUD, 2010: 12). Se asocia de este modo el desarrollo con el progreso del bienestar humano, el fortalecimiento de capacidades relacionadas con todo aquello que una persona puede ser y hacer en su vida en forma plena y en todos los terrenos, con la libertad de elegir cómo vivir de manera satisfactoria y con la posibilidad de que todos los individuos sean sujetos y beneficiarios del desarrollo.

En este sentido, el concepto de desarrollo humano se ha ido alejando progresivamente de la esfera estrictamente económica para incorporar otros aspectos igualmente relevantes para la vida humana. Si bien los ingresos monetarios son una importante base para el acceso a diversos satisfactores de las necesidades de las personas, tanto en forma de bienes como de servicios, su distribución dista de ser equitativa; por el contrario, sostiene y reproduce diferencias injustas entre las personas.

Las ideas de Amartya Sen —que están en la base del paradigma del desarrollo humano— revelaron la importancia de los *funcionamientos* (*functioning*) en la valoración de la calidad de vida de las personas. ¿Qué se entiende por *funcionamientos*? Todo aquello valioso que los individuos logran ser o hacer a lo largo de su vida, desde los aspectos elementales de la existencia humana —evitar el hambre, la desnutrición o la enfermedad— hasta logros más complejos, como el respeto por uno mismo o la participación activa en la vida de la comunidad. Esta idea se complementa con la de *capacidades* (*capabilities*), las cuales comprenden al conjunto de funcionamientos por los que los individuos pueden optar, es decir, aquello que hombres y mujeres podrían potencialmente alcanzar (Sen, 1989).³

3 La diferencia entre funcionamientos y capacidades también ha sido asimilada a la diferencia entre resultados y oportunidades (Kuklys, 2004).

El acceso al empleo o la posibilidad de obtener ingresos significa superar obstáculos y restricciones de diferente índole para lograr la autonomía económica, la capacidad y libertad para elegir y decidir, así como para influir en el proceso de decisiones dentro de las familias, la comunidad y la nación (Kabeer, 2012). Por tanto, la participación laboral de las mujeres y sus características pueden favorecer no solamente el bienestar —entendido como la mayor disponibilidad de bienes y servicios para ellas y para sus hogares—, sino también su independencia económica, aumentando su poder de decisión sobre sí mismas y en sus hogares, así como diferentes formas de autonomía personal más allá de la económica, como la autonomía física y la autonomía política (CEPAL, 2010).

RECUADRO 1.

AUTONOMÍA E IGUALDAD DE GÉNERO

La autonomía implica la capacidad de crear proyectos propios y producir acciones deliberadas (voluntarias) para concretarlos, de discernir deseos e intereses propios. En el caso de la autonomía de género, se trata del grado de libertad que las mujeres tienen para poder actuar de acuerdo con sus elecciones y no con las de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que ellas puedan fundar, tanto individual como colectivamente. (Naciones Unidas, 2005)

2.1. Educación, desarrollo humano y desigualdades de género

Se considera que «la educación es la clave de todas las capacidades humanas» (Nussbaum, 2006). Además de tener un valor en sí misma, la educación mejora la habilidad para entender e invocar

derechos, aumenta las posibilidades de acceder al empleo y los ingresos, todo lo cual aumenta la libertad para lograr un conjunto de funcionamiento valiosos. Asimismo, la educación permite a los individuos socializarse e intercambiar ideas.

Además de ser un derecho vinculado al desarrollo pleno de las personas, la educación incide decisivamente en las oportunidades y la calidad de vida de los individuos, las familias y las colectividades. El efecto de la educación en la mejora de los niveles de ingreso, la salud de las personas, los cambios en la estructura de la familia (en relación con la fecundidad y la participación en la actividad económica de sus miembros, entre otros), la promoción de valores democráticos, la convivencia civilizada y la actividad autónoma y responsable de las personas ha sido ampliamente demostrado. (Naciones Unidas 2005: 84)

En particular, dadas las desigualdades de género que predominan en todas las sociedades, se hace hincapié en la necesidad de que las

mujeres amplíen sus opciones de vida frente a la idea de su rol exclusivo como madres y cuidadoras, para lo cual la educación ha tenido un papel fundamental. Las mujeres más educadas, por lo pronto, tienen un mayor costo de oportunidad de quedarse en sus casas y no salir a trabajar en forma remunerada (Sen, 2004), lo cual, además de ampliar su rango de elecciones de vida, les genera mejores condiciones para su autonomía.

La mayor escolarización femenina verificada en la región de América Latina y en el Uruguay responde a diversos factores, entre los cuales se encuentran los cambios culturales ligados a los roles de género, las identidades y los proyectos de vida masculinos y femeninos. Ello podría dar cuenta de cambios en las normas sociales que contribuyen a determinar lo femenino y lo masculino, así como lo que se considera socialmente aceptable para las mujeres, durante las últimas cuatro décadas. Estos cambios no solamente afectan las opciones de inversión en educación, sino su impacto sobre la celebración de matrimonios o las decisiones sobre cuándo se tienen los hijos y en qué número.⁴

4 Más aún, el aumento en las tasas de divorcio desde los años sesenta y la mayor responsabilidad económica de las mujeres por sus niños han creado incentivos para que las mujeres inviertan en su propio capital humano (Dougherty, 2003).

3. ¿A qué responde la segregación ocupacional? ¿Cómo se explica su persistencia? ¿Cuáles son sus efectos?

Si las mejoras educativas logran ampliar posibilidades de elección y aprovechar oportunidades, en el ámbito laboral ello debería conducir a combatir la idea de ocupaciones naturalizadas como femeninas, a disminuir la segregación laboral del género y, por tanto, a modificar la estructura generizada de los mercados laborales.

RECUADRO 2.

PROCESOS E INSTITUCIONES GENERIZADOS: EL MERCADO LABORAL

Los mercados laborales operan en la intersección de las economías productivas y reproductivas; se trata de mercados estructurados a partir de las prácticas, las percepciones, las normas y las redes «portadoras de género».

Las reglas formales e informales que estructuran el funcionamiento de los mercados de trabajo responden a las relaciones de género de la sociedad en cuestión. Estas son el reflejo de los problemas existentes de dominación y subordinación de género, así como de las tensiones, contradicciones y posibilidades de cambio, característicos de cualquier patrón de las relaciones de género.

Las instituciones del mercado laboral normalmente se han construido en el supuesto de que las empleadas eran perceptores secundarios que podrían recurrir a los activos y los ingresos de los hombres (de compañeros, maridos, padres, hermanos, etc.) para amortiguar riesgos. Es decir, las instituciones del mercado de trabajo han asumido que las mujeres tienen derechos «extendidos» que no tienen fuerza de ley, pero son sancionados por las normas aceptadas sobre lo que es un reclamo legítimo. (Sen y Drèze, 1989: 11; Elson, 1999)

Entre otros factores, la naturalización de ciertas actividades como femeninas, que da lugar a una división sexual del trabajo en el mercado laboral, se visibiliza a partir de lo que se conoce como *segregación laboral de género*. Este rasgo de los mercados da cuenta de la concentración desproporcionada de las mujeres en ciertas ramas de actividad o tipos de ocupación consideradas femeninas, y puede ser horizontal o vertical.

La segregación horizontal se verifica en el *predominio femenino en ciertos sectores*; o sea, mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre ramas de actividad económica y tipos de ocupaciones del mismo nivel. Según Anker (1997), este tipo de segregación es casi inmutable y una característica universal de los sistemas socioeconómicos contemporáneos. Esta cualidad explica una parte de la brecha salarial de género, según muestran diversos trabajos empíricos (Blau y Ferber, 1987; Amarante y Espino, 2004; Espino, 2012).

La segregación vertical o jerárquica (Bettio y Verashchagina, 2009) se refiere a una *distribución desigual de mujeres y varones en la estructura jerárquica ocupacional*. Esta da lugar a la subrepresentación de un grupo claramente identificable de los trabajadores (y de la sobrerrepresentación de otro) en la parte superior de un ordenamiento de ocupaciones basado en atributos «deseables» —ingresos, prestigio, estabilidad—, independientemente del sector de actividad. En la literatura, la segregación vertical suele denominarse *techo de cristal* (Meulders et al., 2010), metáfora de los obstáculos invisibles que determinan cierta escasez de mujeres en el poder y la toma de decisiones en las organizaciones públicas, las empresas, asociaciones y sindicatos (Laufer, 2002). Este fenómeno se completa con el concepto de *suelo pegajoso*, en referencia a las fuerzas que tienden a mantener a las mujeres en los niveles más bajos de la pirámide organizacional (Maron y Meulders, 2008).

Según la teoría económica, la segregación ocupacional puede obedecer a factores de oferta, de demanda o a una combinación de ambos. Por

el lado de la demanda, la discriminación laboral puede ser un factor determinante en la existencia de segregación. El concepto de discriminación alude a distintos fenómenos: la *discriminación laboral*, debida a la exclusión sistemática de individuos de ciertos puestos de trabajo, y la *discriminación económica o salarial*, que radica en las diferencias salariales que no pueden explicarse por las características económicas de las personas (productividad, educación, calificaciones para el trabajo).

Los aportes iniciales para explicar las diferencias salariales asociadas a ciertas formas de discriminación se basaron en las *preferencias discriminatorias* de los empleadores, compañeros de trabajo o consumidores (Becker, 1957). Posteriormente, el enfoque de la *discriminación estadística* (Aigner y Cain, 1977), apartándose de la idea de «preferencias discriminatorias», se basa en el supuesto según el cual los empleadores —que no poseen información completa— toman sus decisiones de contratación en función de estereotipos mediante los cuales buscan predecir la productividad de los trabajadores individuales. En este sentido, el lugar prevaletante de las mujeres en las tareas domésticas y del cuidado, y su incorporación masiva más reciente al mercado laboral, aunados a las concepciones y los valores predominantes, han dado lugar a discriminaciones de la fuerza de trabajo femenina en función de estereotipos negativos sobre su compromiso laboral y su productividad.

Desde el lado de la oferta, se señala la importancia de las diferencias en capital humano entre hombres y mujeres, diferencias que dependen de decisiones individuales y principalmente familiares que toman en cuenta no solo las capacidades humanas y financieras, sino también la perspectiva de utilización del capital humano acumulado. Los miembros de las familias serían conjuntamente los responsables de las inversiones en capital humano (educación formal, capacitación laboral, etcétera) para cada uno de ellos. Los recursos serían invertidos en los miembros del hogar con el objetivo de aumentar su productividad y sus ingresos en el futuro. La división sexual del trabajo y la diferenciación de roles resultante de estos procesos de decisión se relacionan con las ventajas originadas en las diferentes destrezas y posibilidades de ganar con cada miembro de la

familia según su sexo (Mincer y Polachek, 1974). Estos procesos de inversión o depreciación en capital humano condicionarían las características económicas de hombres y mujeres.

El enfoque de las *diferencias compensatorias*, por su parte, explica la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones y sus menores remuneraciones en las profesiones típicamente femeninas basándose en las preferencias de las mujeres. Esto es, ellas preferirían cierto tipo de ocupaciones para evitar condiciones de trabajo desagradables o peligrosas, o para disfrutar de buenas prestaciones, tales como seguro de enfermedad y guarderías. La existencia de estas preferencias se justificaría por el rol de los hombres como principal sustento económico de los hogares; de ahí la menor remuneración de las ocupaciones tradicionalmente femeninas. No obstante, los mercados laborales de América Latina muestran una alta participación femenina en el empleo, e incluso una alta proporción de mujeres como únicas o principales proveedoras de los hogares.

El modelo de *overcrowding* (Bergmann, 1974) señala que la existencia de una gama menor de trabajos para mujeres hace que la oferta de trabajo femenina ejerza mayor presión en el sector de puestos laborales femeninos que la que ejercen los hombres sobre el de trabajos masculinos. La relativa escasez de oportunidades de empleo para las mujeres frente a una oferta creciente resultaría en un salario femenino menor que el de los hombres con la misma calificación.

La persistencia de la segregación ocupacional se ha explicado con base en un conjunto de pautas culturales y sociales que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores (Anker, 1997).

La segregación tiene diversos efectos negativos. Por un lado, aquellos vinculados a la forma en que los hombres y las mujeres perciben su actividad económica, los cuales contribuyen a perpetuar los estereotipos de género. Además, afecta las decisiones sobre educación y entrenamiento de las futuras generaciones, en tanto esas decisiones dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinde el mercado laboral. Finalmente, pueden dar lugar a desajustes entre habilidades y puestos, lo que afecta la eficiencia de los mercados (Anker, 1997).

4. ¿Más educación, mayores oportunidades y mejores resultados en el mercado laboral?

4.1. La participación femenina en la educación terciaria

Numerosos estudios concluyen que en muchas partes del mundo existe una fuerte tendencia a la reducción de las diferencias de género en el empleo. La demostración para apoyar este punto de vista incluye datos sobre las tasas de participación masculina y femenina, sobre el ratio de ingresos mujer/hombre, sobre la segregación del empleo por sector y ocupación, así como sobre los contratos y las condiciones de trabajo. Entre los factores que determinarían estas mejoras se hallan los cambios culturales, la innovación tecnológica, el avance en el reclamo y el reconocimiento de derechos y, de manera muy importante, la extensión de la educación. Este último factor podría retroalimentar y fortalecer a los anteriores. Efectivamente, las mejoras logradas por las mujeres en términos educativos es una realidad en diferentes zonas del planeta. Estas alcanzan su mayor expresión en el acceso femenino a la enseñanza terciaria.

4.1.2. La educación terciaria femenina en el mundo

En todo el mundo, el crecimiento de la matriculación en educación terciaria es más alto para las mujeres que para los hombres. Las mujeres son cerca de la mitad de los estudiantes de nivel terciario en los países desarrollados. El contexto macroeconómico y social tiene una incidencia relevante en estos logros. La información revela que el avance de las mujeres en su formación terciaria se encuentra en estrecha relación con el nivel de desarrollo económico de los países. Ello supone, por ejemplo, que es más probable que las mujeres accedan al nivel terciario en los países de ingreso per cápita relativamente alto. Esto explicaría que aumentos modestos en la riqueza de los países se encuentren correlacionados con

una disminución de las desigualdades de género (UNESCO, 2012).

RECUADRO 3.

LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN TERCIARIA

Hacia 1950, solo en 11 países de un total de 146 las mujeres tenían un nivel educativo superior al de los hombres; en 2010, en esta situación se encontraban 43 países. Para las personas nacidas entre 1975 y 1979, el nivel de educación de las mujeres es mayor que el de los hombres en 74 de 144 países, y entre los desarrollados la brecha solo favorece a los hombres en Austria, Alemania, Suiza y Turquía (Pekkarinen, 2012). En América Latina, en 12 de 18 países se reitera la ventaja para las mujeres, considerando las cohortes nacidas en 1970 (Behrman, Duryea, y Székely 1999).

Según datos de la UNESCO para el año 2009, en 93 de 149 países la matriculación terciaria femenina era mayor que la masculina. En el período 1970-2009, la tasa de matriculación masculina pasó de 11 % a 26 % —o sea, más que se duplicó—, mientras la tasa de matriculación femenina se elevó de 8 % a 28 % —más que se triplicó—. (UNESCO, 2012)

La distribución por disciplinas entre hombres y mujeres dentro del sistema de enseñanza formal es muy despareja. Entender las razones de esta disparidad es importante, por el impacto económico que tendría la incorporación de mujeres en la educación terciaria y porque de ello depende en gran medida la ampliación y mejora de sus oportunidades laborales, su acceso a las instituciones de elite y a ciertas especialidades.

Si bien a escala mundial la probabilidad de ingresar en el nivel terciario e incluso de finalizar ese ciclo educativo es mayor para las mujeres que para los hombres, esto no se ha manifestado lo suficiente en dos dimensiones ampliamente conectadas: el campo de formación elegido por las mujeres y una participación femenina más equitativa en el mercado de trabajo.

4.1.2. La evolución de la educación terciaria femenina en la región

También en América Latina la tendencia creciente a mejorar los niveles educativos en el conjunto de la población se ha dado en forma más destacada en las mujeres. Entre las personas nacidas en 1940 en la región, los hombres tenían casi un año más de educación que las mujeres; sin embargo, entre los nacidos en 1980, las mujeres presentaban 0,3 años más de educación. La mayor formación en los niveles educativos superiores (especialmente el universitario) es la que más ha contribuido al cambio en la brecha de educación a favor de las mujeres (Behrman, Duryea y Székely, 1999).

La relación entre empleo y educación se verifica en los siguientes datos: en 1992, 16,4% de las mujeres y 10,7% de los hombres ocupados en la región habían alcanzado un nivel de educación terciario. En 2007, esas proporciones eran 26,1% y 17,3%, respectivamente (Duryea et al., 2007).

Coherentemente con los postulados de enfoques como el del capital humano, la creciente formación femenina debería reflejarse en un cambio en las características generales de la oferta de trabajo calificada disponible y en la obtención de mejores resultados en el empleo. Sin embargo, la segregación horizontal en la educación parecería retroalimentar la gama de sectores y actividades en que se ubican las trabajadoras calificadas. Por su parte, la segregación vertical se mantiene debido a las barreras existentes para acceder a los puestos laborales de mayor jerarquía, aun cuando las mujeres igualen o superen la educación requerida. Ello podría seguir afectando las diferencias en los ingresos relativos percibidos por hombres y mujeres con igual calificación.

Por último, debe destacarse que las responsabilidades de cuidado asignadas socialmente a las mujeres hacen que ellas destinen menos horas que los hombres al trabajo remunerado durante su ciclo de vida. Así, los hombres podrían conservar una mejor posición para absorber todas las ventajas económicas de la educación, a diferencia de lo que sucede con las mujeres.

4.2. Brechas de ingresos laborales por género en la población calificada

Aunque cada vez más mujeres completan exitosamente el ciclo educativo terciario, su mayor nivel de formación no necesariamente se correlaciona con la obtención de mejores remuneraciones. Ello se vincula a alguna de las siguientes situaciones: se forman en disciplinas que poseen menores remuneraciones relativas; ven restringidas sus oportunidades de continuar con especializaciones o doctorados; sus pares varones son preferidos para el desempeño en puestos gerenciales (England, 2005).

De la diferencia entre hombres y mujeres en los retornos salariales (es decir, los ingresos percibidos en el mercado de trabajo por un año adicional de formación terciaria) se ha ocupado a una amplia literatura. En lo que sigue se reseñan algunas conclusiones sobre la evolución de esta variable en diferentes regiones.

En los países desarrollados, el patrón que parece verificarse en todas las disciplinas es que las mujeres perciben un retorno algo mayor que los hombres por cada año que suman en su educación. Esto es consecuencia de los menores ingresos percibidos por los grupos con que se comparan estas mujeres.⁵ Es decir, medido en términos relativos al hecho de no poseer ningún nivel de educación formal, existen diferencias sustantivas en los retornos al capital humano, los cuales son considerablemente más elevados para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, aunque la mayor educación tiende a reducir la brecha de género en los ingresos percibidos, las elecciones de las mujeres se orientan hacia actividades o campos de conocimiento que conducen a ganancias menores que las obtenidas por los hombres a lo largo del ciclo de vida. Por ello, el retorno a la obtención de una formación de grado es notoriamente mayor para los hombres que para las mujeres (O'Leary y Sloane 2005b).

Un estudio clásico sobre el caso europeo es el de Machin y Puhani (2003). Su evidencia sugiere que tanto la disciplina como la elección vocacional del empleo son factores importantes para ex-

5 El resultado parece consistente: Trostel, Walker y Woolley (2002) confirman esta tendencia para países europeos. De 28 países estudiados, las mujeres verifican mayores retornos en 24 casos; Dougherty (2003) releva 27 estudios para Estados Unidos, de los que 18 llegan a la misma conclusión.

plicar la brecha salarial entre los recién graduados. Señalan estos autores que, si se controla por el campo de especialización de los más calificados, es posible dar cuenta de entre 8 y 20 % de la brecha salarial de género en Reino Unido y Alemania en 1996. El impacto de esta diferencia tiende a amortiguarse a medida que pasa el tiempo.

O'Leary y Sloane (2005), en el período 1994-2002 para el Reino Unido, y Triventi (2011), tomando 15 países europeos en 2005 y 2006, arriban a la misma conclusión. Incluso apuntan que obtener un título de máster y entrenamiento adicional tras la graduación aumenta los salarios de hombres y de mujeres, pero el grado de feminización de los campos de estudio se asocia a menores salarios.

En el mismo sentido concluyen Livanos y Pouliakas (2009) sobre el caso de Grecia. Según los autores, las mujeres seleccionan carreras que implican menores niveles de incertidumbre que los hombres, lo que explicaría sus menores salarios. También muestran que las disciplinas en que las mujeres están sobrerrepresentadas (educación, humanidades) tienen retornos salariales bajos. Si se controla por estas diferencias en el tipo de especialización es posible explicar casi 10 % de la brecha salarial de género en Grecia. Este resultado coincide con lo hallado para el Reino Unido y Alemania, y confirma que parte importante de la brecha salarial puede atribuirse a las diferencias en las elecciones educativas de hombres y mujeres, antes de entrar al mercado de trabajo.

Napari (2008), a partir de un estudio para el sector de la industria en Finlandia, apunta a otro de los factores clásicos que inciden fuertemente en las brechas salariales de género: las obligaciones familiares. El matrimonio y el hecho de tener hijos implican pérdidas de salario mayores para las mujeres que para los hombres.

En Estados Unidos, Brown y Corcoran (1996) y Loury (1997) encontraron una contribución de la disciplina de especialización a la brecha de género que llega a explicar entre 40 y 50 % del total.

En América Latina, el retorno de un año adicional de escolaridad en la primera mitad de los años 2000 se situaba en el orden de 14 %, que es el mismo valor que tenía en los noventa (Contreras y Gallegos, 2007). Sin embargo, la brecha salarial en perjuicio de las mujeres se redujo de 17 % en 2000 a 10 % hacia 2010. En materia de educación superior, la región también muestra una evolución positiva: dicho retorno se incrementó en alrededor de 3 puntos porcentuales en el período.

De acuerdo a un estudio de Ñopo (2012) que analiza la brecha salarial, cuando se controla por

educación, el componente no explicado de esa brecha (o sea, la parte de la brecha que no responde a características personales de los/las trabajadores) es mayor que cuando no se controla por esta variable: si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución de edad y educación en el mercado laboral, la brecha de género se incrementaría de 10 % a 17 %, pero las mujeres presentan en promedio mayores niveles educativos que los hombres. Este resultado refleja la importancia que en términos de remuneraciones tienen los mayores logros educativos de las mujeres (Ñopo 2012).

El mismo estudio presenta entre sus hallazgos que la parte de la brecha que no se explica por la educación tampoco lo hace por el tipo de ocupación, ni por la duración de la jornada o el carácter formal/informal del empleo, ni por el sector económico o el tamaño de la firma: parece deberse directamente a discriminación. Sin embargo, al analizar el caso de las personas con educación terciaria, encuentra que el componente de discriminación es menor que para el promedio.

Una posible explicación de este resultado es que las mujeres más calificadas ocupan posiciones en las empresas en que el margen para la discrecionalidad en la fijación de remuneraciones o la prevalencia de conductas discriminadoras es menor. Esta apreciación se sustenta también en que la parte no explicada —o sea, lo que no responde a características personales, del puesto de trabajo o del sector en que se ubican— se hace más pequeña entre los trabajadores formales y, en el otro extremo, aumenta considerablemente en las empresas pequeñas (donde trabajan muy pocas mujeres calificadas).

En la misma línea que la investigación de Ñopo (2012), Cacciamali y Tatei (2013) comparan la situación específica de México y Brasil, y encuentran que la porción de la brecha en las remuneraciones que puede atribuirse a la discriminación es menor entre los trabajadores con educación superior completa que para el resto de la población. Sin embargo, apuntan, «entre los calificados se presenta un mayor diferencial de remuneraciones que en otros grupos de ocupados».

La información reseñada muestra que la segregación ocupacional por género y su incidencia en las brechas de remuneraciones persisten incluso en niveles educativos altos. Ello en parte es atribuible a la elección de campos disciplinarios y carreras profesionales escogidos por las mujeres en los cuales hay una mayor participación relativa femenina y que se relacionan con la socialización

de género predominante. Del mismo modo que para la fuerza de trabajo en general, la segregación conduce a resultados desiguales en términos de inserción laboral y de acceso a recursos, al tiempo que interfiere con el mejor aprovechamiento de las capacidades de hombres y mujeres, y con un funcionamiento más eficiente y equitativo del mercado de trabajo.

A esta constatación debe sumarse el hecho de que las mujeres trabajan en forma remunerada menos horas que los hombres durante su ciclo de vida, en todos los niveles educativos. En este sentido, aunque en los países de la OCDE y Estados Unidos los retornos a la educación de las mujeres sean mayores que los de los hombres, según indican diversos estudios, ellos pueden aprovechar mejor los frutos de su inversión en educación (Pekkarinen, 2012).

Las mujeres son quienes con mayor probabilidad deciden trabajar a tiempo parcial o interrumpir su carrera para cuidar a sus hijos. Cuando estas mujeres retornan a sus puestos laborales, se enfrentan a una pérdida salarial en comparación con sus colegas varones que no realizaron interrupciones. Incluso las mujeres que no tienen hijos son consideradas *madres potenciales* y por ello pueden perder oportunidades de promoción (Goldberg, Dey y Hill, 2007).

Los párrafos anteriores dan cuenta de que, aunque cada vez más mujeres completan exitosamente el ciclo educativo terciario, ello no les asegura mayor diversidad en las oportunidades de empleo ni la obtención de mejores remuneraciones. Esto responde, al menos en parte, a preferencias que las mujeres muestran por ciertas disciplinas vinculadas a puestos de trabajo que aseguran menores remuneraciones relativas.

Por su parte, pese a las modificaciones que pueden haberse registrado en las últimas décadas en el ámbito internacional, todo parece indicar que las mujeres aún enfrentan restricciones para continuar especializándose a través de los estudios de posgrado, debido a la construcción de expectativas y aspiraciones condicionadas por los determinantes culturales y sociales de su rol en cuanto a la maternidad, la familia y el trabajo remunerado.

Si bien las brechas de ingresos laborales entre hombres y mujeres tienden a disminuir en función de las mejoras educativas de las mujeres, la persistencia de un componente sustantivo de esas brechas parece responder a otros factores que podrían relacionarse con diferentes formas de discriminación.

En los párrafos siguientes se profundiza en la relación entre opciones educativas y empleo en los mercados laborales.

4.3. ¿Las características de las elecciones femeninas en términos educativos se reflejan en la situación de las mujeres en los mercados laborales?

Las diferencias en las preferencias y los comportamientos de hombres y mujeres se configuran bajo la influencia del contexto social y las características de las economías, y pueden afectar la elección del campo de conocimiento y de ocupación de cada sexo. El alcance y el impacto de estos factores varían según los países y, dentro de ellos, según los sectores de actividad productiva y el nivel educativo de la población analizada. Una de las desigualdades más persistentes en la población con alto nivel de calificación deriva de la continuidad de la concentración femenina en especialidades vinculadas a la educación, la salud, las humanidades y las artes.

RECUADRO 4.

EDUCACIÓN Y NUEVAS OCUPACIONES

En Estados Unidos, la caída en los niveles de segregación ocupacional por género se enlenteció durante los años 2000, tomando como referencia el período 1970-2009 (Blau et al., 2012). De acuerdo al estudio, los cambios más dinámicos se debieron al ingreso de mujeres en ocupaciones predominantemente masculinas (básicamente en el área de la administración y los servicios), más que a la inserción masculina en actividades realizadas por mujeres. En este contexto, la educación contribuyó a amortiguar los niveles de segregación ocupacional: las reducciones más notorias se produjeron para el conjunto de los graduados universitarios.

En todas las regiones, las mujeres suelen concentrarse en disciplinas vinculadas a las ciencias biológicas y sociales, mientras que representan una proporción menor en las carreras vinculadas a sistemas ingenieriles o de ciencias básicas (tabla 1).

Solo en Asia central y en los Estados árabes son mujeres la mayoría de las graduadas en el área de las ciencias básicas. Del otro lado, la me-

Tabla 1. Proporción de mujeres egresadas de educación terciaria por campo de conocimiento. En porcentajes

	Ciencias biológicas	Ciencias físicas	Matemática y estadística	Informática	Ciencias sociales	Ciencias de la comunicación	Empresa y gestión	Derecho
Estados árabes	73	61	59	33	69	58	42	55
Europa central y oriental	70	54	53	29	62	69	61	58
Asia central	68	44	60	39	46	60	43	34
Asia oriental y Pacífico	60	58	62	29	56	64	52	51
América Latina y el Caribe	67	51	53	31	70	61	56	52
América del Norte y Europa occidental	60	43	48	21	64	63	53	59

FUENTE: UNESCO (2012).

nor proporción aparece en América del Norte y Europa occidental.

Las mujeres con educación terciaria en las economías de la Unión Europea tienden a participar en el mercado laboral como profesionales y técnicas en mayor proporción que el promedio de mujeres: 52% frente a 45% (Mulligan y Rubinstein 2005). Esto significaría que las mujeres más calificadas tienen más éxito o, eventualmente, más voluntad para acceder a un puesto de trabajo. No obstante, si solo se considera el conjunto de las ocupaciones de alta calificación vinculadas a la ingeniería o a las ciencias *duras*, la proporción de mujeres se reduce a 32%.

Este dato confirma el problema de segregación educativa asociada a la segregación laboral. En estos países, menos de 35 ocupaciones de las 106 registradas son ocupaciones mixtas. Es decir, 67% de las ocupaciones están dominadas por hombres o por mujeres (EGGE, 2009).

En América Latina a fines de los años 2000, casi dos de cada tres mujeres pertenecen a la población económicamente activa. Sin embargo, los hombres aún dominan los mercados de trabajo: son tres de cada cinco trabajadores y la segregación ocupacional permanece elevada. La mayor parte de los países de la región prácticamente han eliminado las diferencias en logros educativos por género, y el avance femenino en formación superior explica casi cuatro quintos del cambio en la brecha de género en la educación. Esta mayor educación de las mujeres explica, a su vez, 42% del aumento observado en su participación laboral desde 1975 (World Bank, 2012).

Pese a esto, la responsabilidad por el trabajo no remunerado y el cuidado de los miembros

RECUADRO 5.

LA SEGREGACIÓN EN EL NIVEL DE DOCTORADO

En términos de especialización, las mujeres reciben más títulos de grado universitario que los hombres en tres de las cinco regiones consideradas: Europa central y del Este, Europa occidental y Estados Unidos, y América Latina y el Caribe. Asimismo, en las dos primeras obtienen más títulos de maestría. Sin embargo, cuando se fija la atención en los doctorados, los hombres están en ventaja en todas las regiones (UNESCO, 2012).

El fenómeno de la segregación también se verifica entre quienes se doctoran. En promedio en la Unión Europea (UE)-27 en 2006, las mujeres doctoradas dominan en el campo de las ciencias de la educación (son 64% de los doctorados en esa disciplina). Además, son mayoría entre los doctorados en el campo de la salud y el bienestar (54%), de las humanidades y el arte (52%) y de la agricultura y la veterinaria (51%). En ciencias sociales, economía y derecho la proporción es de 47%. Esta proporción se reduce a 41% para las ciencias, las matemáticas y la informática y cae aún más bajo, a 25%, en ingeniería y construcción (Mulligan y Rubinstein, 2005).

del hogar continúa incidiendo fuertemente en el vínculo más débil que tienen las mujeres con el empleo (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

A continuación se reúne información para el Uruguay sobre los aspectos tratados, de modo de completar el marco general que permita interpretar los resultados de la investigación sobre el vínculo entre segregación laboral por género y brechas en las remuneraciones de hombres y mujeres de alta calificación en Uruguay.

5. Educación terciaria y desigualdad de género en Uruguay*

Las tendencias relevadas en los apartados anteriores tienden a manifestarse, con diferentes intensidades, en el mercado laboral uruguayo. Si bien no se cuenta con antecedentes específicos focalizados en el segmento de mayor calificación de la población, la información previa permite identificar algunas características comunes: por un lado, la segregación educativa por género de la población más calificada; por otro, las restricciones a la inserción laboral femenina, pese al avance de su calificación y su entrada masiva al mundo del empleo. Finalmente, el persistente nivel de segregación ocupacional que ha exhibido el mercado de trabajo uruguayo (Amarante y Espino, 2001 y 2004; Espino, 2012 y 2013).

Históricamente en Uruguay, la brecha de género en los logros educativos promedio de la población ha favorecido a las mujeres. Considerando las cohortes nacidas en 1940, el país fue el primero de América Latina en cerrar la brecha. En Argentina y Brasil el cierre se produjo recién en 1950-1951 y luego en Panamá y Venezuela, hacia 1955. La mayor parte de los países de América Latina lo hicieron en años posteriores (Ñopo, 2012).

A continuación el análisis se basa en datos comprendidos en el período 1986-2011: 1986, 1991, 1996, 2001, 2006 y 2011.⁶ La información presentada proviene de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Esta-

dística (INE), *Anuarios Estadísticos* del Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y registros de la División de Estadísticas de la Dirección General de Planeamiento de la Universidad de la República.

5.1. Hombres y mujeres en los niveles educativos superiores

Una mirada a la distribución de la población total según el máximo nivel de educación alcanzado muestra una caída sostenida de la proporción que solo llega a primaria, especialmente pronunciada en la primera mitad de los años noventa. En contrapartida, crece la proporción de los individuos que han cursado algún año de secundaria (aunque no se observan avances en la cantidad relativa de personas que culminan el ciclo completo). En el otro extremo, es notorio el cambio en la ponderación de quienes han alcanzado nivel universitario: ese total pasó de 4,7% de la población en 1986 a 11,8% en 2011 (tabla 2).

El crecimiento correspondiente al nivel universitario estuvo acompañado por una representación también creciente de las mujeres en el total (gráfico 1). A esto se suma la mayoritaria y sostenida participación femenina entre quienes tienen formación de magisterio y profesorado. En conjunto, pues, las mujeres explican una porción considerable de la ampliación del peso de la población con nivel educativo alto en el total.

Cuando se analiza la participación de cada nivel educativo de hombres y mujeres, se encuentra que la pronunciada caída de la proporción de la población que alcanza hasta primaria completa y el aumento de quienes tienen secundaria se verifica para ambos sexos. Sin embargo, el nivel universitario creció a mayor ritmo para las mujeres que para los hombres. Por esa razón, aunque a comienzos del período la proporción de hombres con ese nivel era superior, en la década del 2000 el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres (gráfico 2). Del total de estudiantes que culminan el ciclo secundario e ingresan al ciclo

* Con la Ley de Educación de diciembre de 2008, la educación terciaria en Uruguay está integrada por los cursos que exigen secundaria completa. Ellos son las universidades, los cursos de UTU del Consejo de Educación Técnico-Profesional (CETP), la formación docente y otra formación terciaria no universitaria, como la formación en seguridad y defensa de los ministerios correspondientes.

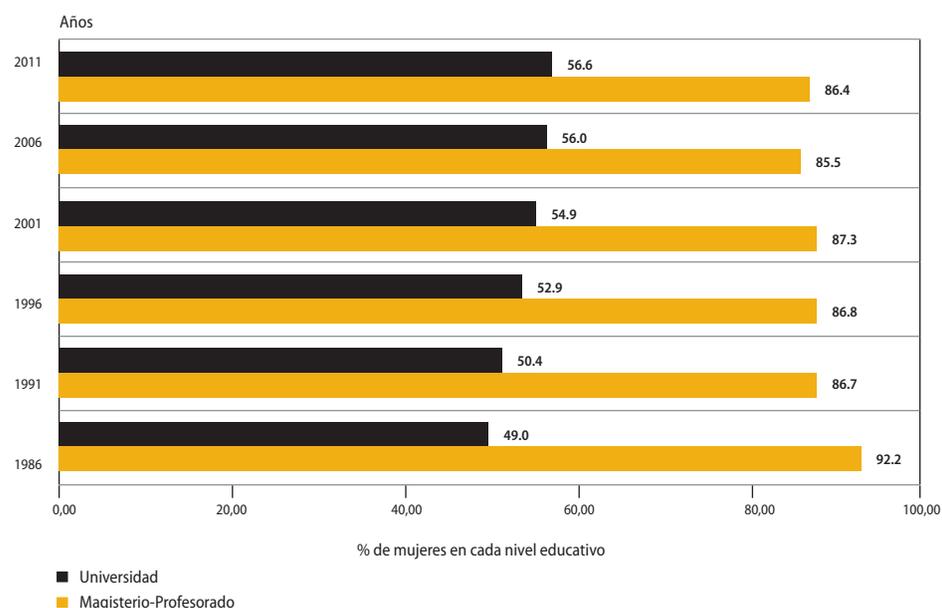
6 Debe advertirse que, debido a cambios en las formas de registro de la información, los datos sobre población con educación terciaria no universitaria no siempre han estado disponibles; algo similar sucede con la distribución por sexo de los ingresos y egresos del sistema universitario privado.

Tabla 2. Distribución de la población total según máximo nivel educativo alcanzado. Años seleccionados. En porcentajes

Niveles educativos	Porcentaje					
	1986	1991	1996	2001	2006	2011
Sin formación	14,8	12,9	12,1	11,8	9,6	10,2
Primaria	47,9	43,4	39,6	37,1	38,4	34,1
Secundaria	23,9	26,7	29,4	32,2	31,9	32,2
Técnica	6,8	8,3	8,8	8,2	8,2	9,5
Magisterio/IPA	2,0	2,2	2,4	2,2	2,5	2,2
Universidad	4,7	6,4	7,8	8,6	9,4	11,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

Gráfico 1. Proporción de mujeres en la universidad y en magisterio y profesorado. Años seleccionados



NOTA: NO SE DISPONE DE INFORMACIÓN COMPARABLE SOBRE PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL SEGMENTO TERCIARIO NO UNIVERSITARIO, POR LO CUAL SE EXCLUYE ESA CATEGORÍA.

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

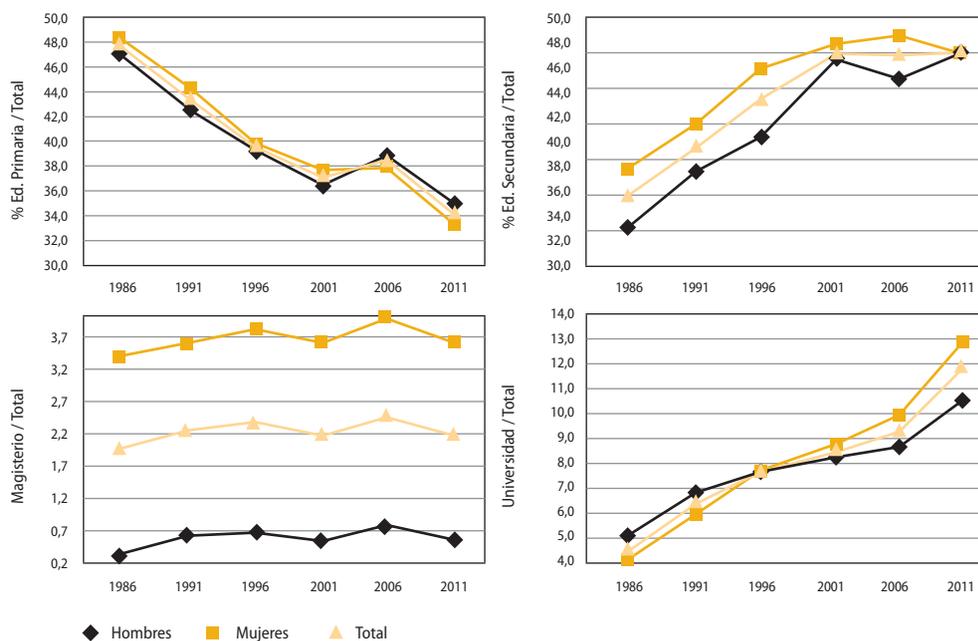
educativo terciario, las mujeres constituyen algo más de 60%, y ello no ha experimentado variaciones a lo largo del período considerado.

Si se focaliza en la proporción de la población con más de 12 años de educación, en el período 1991-2011 se encuentra que las mujeres mejoran su nivel educativo. Pese a que un porcentaje mayor de hombres que de mujeres solo alcanza

hasta 16 años de educación (70% frente a 65%),⁷ la proporción de mujeres con más de 17 años tiende a incrementarse. Por el contrario, los hombres

⁷ La formación docente tiene un rol importante para explicar la alta acumulación de mujeres en este primer tramo educativo.

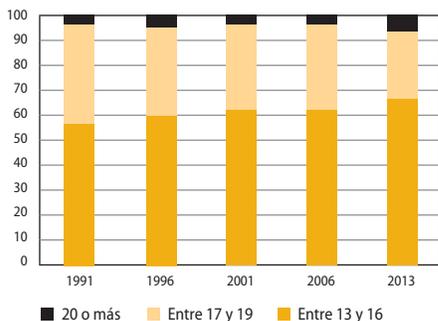
Gráfico 2. Evolución de la participación de cada nivel educativo en la formación de hombres y mujeres. En porcentajes



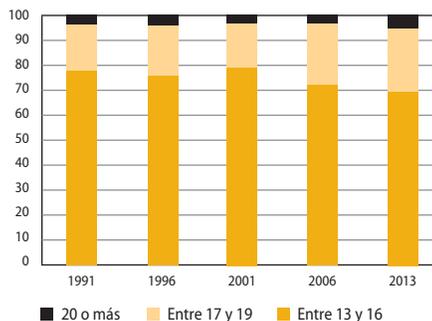
FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

Gráfico 3. Evolución de la distribución por sexo de la población de 25 a 59 años de edad y más de 12 años de educación. En porcentajes

Hombres



Mujeres



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

registrar una reducción de sus años de educación en el período (gráfico 3).

Debe resaltarse que, entre quienes tienen el nivel educativo más alto (20 años o más de educación, lo cual puede implicar la realización de posgrados, maestrías y doctorados), las mujeres tienen un punto porcentual menos que los hombres hasta 2006, pero en el año 2011 los porcentajes se igualan (6% para ambos sexos). El hecho de que las mujeres fueran una proporción inferior a los hombres en

los niveles educativos superiores condice con la evidencia internacional que muestra que ello se vincula a los roles de género asociados a las mujeres con relación a los cuidados en ese momento del ciclo vital. Pero también se deben a que tanto las opciones de inversión en capital humano como sus perspectivas de utilización se condicionan por los valores, la cultura y otros factores que construyen el ideal de lo femenino y lo masculino, y dan forma a las trayectorias laborales de hombres y mujeres.

Tabla 3. Máximo nivel de educación terciaria para hombres y mujeres, según la presencia o no de hijos menores de 13 años en el hogar. Año 2011. En porcentajes

	Tienen hijos		No tienen hijos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Universidad completa	29,1	25,26	26,52	24,52
Posgrado incompleto	4,16	4,33	4,46	4,81
Posgrado completo	13,2	8,54	7,39	7,99
Otro	53,54	61,87	61,63	62,68
Total	100	100	100	100

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

Para profundizar en la hipótesis de que las mujeres ven disminuidas sus posibilidades de educación formal por las responsabilidades domésticas y de cuidado en sus hogares, en la tabla 3 se muestra que la principal diferencia entre los sexos según niveles educativos (grado y posgrado) se verifica para el posgrado completo cuando hay hijos menores de 13 años en el hogar.

En Uruguay, entre quienes egresan del sistema universitario, las mujeres son mayoría: se han mantenido por encima de 60% del total en la Universidad de la República y en el subsistema privado, han avanzado desde 45% a 53% en el período 1991-2011. Esta última evolución probablemente esté vinculada a la ampliación de la oferta educativa en las instituciones privadas, que pasaron de tener una alta concentración en carreras tecnológicas y vinculadas a negocios, a abarcar un espectro más variado, que comprende áreas de la salud, sociales y educativas (tabla 4).

Tabla 4. Distribución de egresos universitarios por subsistema. En porcentajes

	1991	1996	2006	2011
Egreso de la Universidad de la República/Total	67,7	56,0	81,3	77,9
Egreso total de mujeres/Total	55,6	56,0	63,5	63,1
Egreso de mujeres de la Universidad de la República/Total de la Universidad de la República	60,4	60,6	66,3	65,7
Egresos de mujeres de universidades privadas/Total de universidades privadas	45,6	41,2	51,6	53,6

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LOS ANUARIOS ESTADÍSTICOS DEL MEC.

5.2. Áreas de conocimiento de los egresados universitarios

Dado que, entre los profesionales universitarios, la formación obtenida en la institución pública corresponde a aproximadamente 80% del total y se carece de información para el total, las preferencias de formación que se relevan a continuación refieren a la Universidad de la República.

La educación universitaria pública por áreas de conocimiento ha mostrado una distribución relativamente persistente a través de los años analizados: la mayor parte de los egresos, considerando grados y tecnicaturas,⁸ corresponde a las áreas de salud y ciencias sociales y humanas. Desde mitad de los años noventa, las carreras artísticas se suman a las opciones disponibles, aunque mantienen una representación minoritaria (en torno a 1,3%) (tabla 5).

La elección de campos de estudio, medida a través de la distribución de egresos de cursos de grado por sexo, también sitúa a las ciencias sociales y humanas y las ciencias de la salud en los dos primeros lugares. Sin embargo, se hallan diferencias tanto en el orden de elección como en el nivel de preferencia. Así, entre las mujeres, si bien predominan las especialidades del área de la salud, la distancia con las carreras del campo social y humanístico es relativamente pequeña. Para los hombres, la preferencia por las carreras comprendidas en el campo social y

8 Existen títulos terciarios no universitarios expedidos por universidades o institutos universitarios. Se trata de tecnicaturas, que habitualmente llevan tres años lectivos, y cuyos títulos son otorgados por universidades e institutos universitarios privados o por escuelas universitarias de la Universidad de la República. Los títulos de técnicos también se obtienen en la ex-UTU (postsecundario). Adriana Marrero y Germán Barros (s/f), <<http://www.oei.es/homologaciones/uruguay.pdf>>.

Tabla 5. Distribución de egresos universitarios por área de conocimiento. Años seleccionados. En porcentajes

	1987	1991	1996	2001	2006	2011
Ciencias sociales y humanas	34,9	39,9	42,0	42,6	39,9	37,1
Ciencias de la salud	41,2	36,3	33,7	33,2	37,5	40,2
Ciencias básicas y tecnológicas	15,0	16,5	14,9	17,8	17,4	16,3
Ciencias agrarias	8,9	7,2	8,4	5,7	4,5	5,2
Artísticas	0,0	0,0	1,1	0,7	0,8	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

NOTA: CIENCIAS AGRARIAS COMPRENDE LAS FACULTADES DE AGRONOMÍA Y DE VETERINARIA; CIENCIAS DE LA SALUD, LAS FACULTADES DE ENFERMERÍA, DE MEDICINA, DE ODONTOLOGÍA Y DE PSICOLOGÍA; CIENCIAS BÁSICAS Y TECNOLÓGICAS, LAS FACULTADES DE ARQUITECTURA, DE CIENCIAS, DE INGENIERÍA Y DE QUÍMICA; ARTÍSTICAS, LAS FACULTADES DE BELLAS ARTES Y DE MÚSICA, Y CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS, LAS FACULTADES DE ECONOMÍA, DE CIENCIAS SOCIALES, DE DERECHO, DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS AFINES, Y DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

Tabla 6. Evolución de la distribución de egresos de grado por área de conocimiento, según sexo. Años seleccionados. En porcentajes

Áreas de conocimiento	1987	1991	1996	2001	2006	2011
Hombres						
Ciencias sociales y humanas	30,4	36,4	33,8	33,8	36,3	30,9
Ciencias de la salud	31,0	23,1	21,9	22,3	24,5	30,8
Ciencias básicas y tecnológicas	22,2	25,7	26,2	30,6	29,8	25,7
Ciencias agrarias	16,3	14,7	17,0	12,3	8,4	11,0
Artísticas	0,0	0,1	1,1	1,1	1,1	1,7
Mujeres						
Ciencias de la salud	51,5	43,8	43,7	43,5	45,3	45,7
Ciencias sociales y humanas	36,5	42,6	40,8	39,2	38,5	37,1
Ciencias básicas y tecnológicas	6,6	10,0	9,7	13,6	12,5	12,7
Ciencias agrarias	5,3	3,6	4,6	3,2	3,0	2,9
Artísticas	0,1	0,0	1,2	0,5	0,7	1,6

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA DIVISIÓN ESTADÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

humano es seguida por las del área de salud, pero con diferencias de hasta 10 puntos porcentuales. El área de ciencias básicas y tecnológicas ocupa el tercer lugar en la elección de ambos sexos, pero el porcentaje de hombres que se concentran en estas especialidades más que duplica al de mujeres.

En Tomassini (2012) se analiza la construcción de trayectorias académicas por sexo en dos disciplinas específicas de este campo: ingeniería en computación y biología. La autora concluye que, pese a que durante la última década se produjo un aumento de la matrícula femenina en este tipo de

disciplinas, a medida que se avanza en los niveles de formación las mujeres egresan más tarde y en menor cantidad que los varones en ambas áreas.

El área de ciencias agrarias, aunque en un marco de caída en su representación entre los hombres, aún explica en torno a un sexto de las elecciones. Entre las mujeres, apenas concentra 3% del total de las preferencias.⁹ Finalmente, las áreas artísticas presentan una ponderación muy

9 El aumento en el porcentaje de la ponderación de esta área en 2011 constituye un único año de quiebre

Tabla 7. Proporción de los egresos de tecnicaturas por área de conocimiento, según sexo. Universidad de la República. En porcentajes

Área de conocimiento tecnicaturas	1987	1991	1996	2001	2006	2011
Hombres						
Ciencias sociales y humanas	27,6	33,3	82,7	79,1	61,7	51,5
Ciencias de la salud	12,2	23,2	8,0	10,4	21,0	27,2
Ciencias básicas y tecnologías	60,2	43,5	9,3	10,4	17,3	20,4
Mujeres						
Ciencias sociales y humanas	50,5	40,0	80,2	83,3	71,3	63,3
Ciencias de la salud	29,6	54,6	17,4	16,4	24,9	35,1
Ciencias básicas y tecnologías	19,9	5,4	2,4	0,3	3,8	1,6

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA DIVISIÓN ESTADÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

minoritaria, aunque levemente superior en el caso de los hombres (tabla 6).

Una mirada detenida al tipo de especialización elegida en cada área de conocimiento muestra la preeminencia de sesgos de género fácilmente reconocibles: las mujeres se concentran en actividades ligadas a sus roles tradicionales de cuidado (en el plano personal y comunitario) y en tareas que suponen el desarrollo de especial sensibilidad y empatía (ver Anexo 2). Así, entre las carreras de salud que concentran 70% de mujeres se encuentran: Enfermería, Parteras, Nutrición, Tecnología Médica, Psicología y Odontología. La proporción se reduce a entre 50 y 70% en Medicina. En Educación Física, las proporciones se revierten y los hombres representan entre 50 y 70% del total de egresos.

En las especialidades vinculadas al campo social, las preferencias femeninas se concentran en Derecho, Trabajo Social, Humanidades y Educación, y Bibliotecología (que representan 70% del total de egresos). Su participación se reduce de 50% a 70% en Ciencias Económicas y Administración, Sociología y Comunicación. La única carrera comprendida en el área social en que los egresos masculinos son mayoritarios (entre 50% y 70% del total) es Ciencia Política.

Por último, en las opciones del campo científico-tecnológico, las mujeres se concentran en Química, con 70% del total, y representan entre 50% y 70% de los egresos en Arquitectura y en

las carreras asociadas a la bioquímica, la biología y los alimentos. En cambio, en Ingeniería la representación masculina asciende a 70% del total, y en las ciencias vinculadas a física, matemática y geografía oscila entre 50% y 70% en el segundo.

En el nivel de posgrado, la información distribuida por sexo para 2011 indica que la mayor parte de los egresos corresponde al área de la salud, tanto para hombres como para mujeres (entre 55 y 60% del total). Le siguen las especializaciones del área de ciencias y tecnologías (20% de egresos masculinos y 25% de los egresos femeninos). Este es el único nivel donde esta área se ubica en segundo lugar. Las facultades que explican esta posición son Ciencias para ambos sexos, Ingeniería entre los hombres y Arquitectura entre las mujeres.

La opción por tecnicaturas (carreras más cortas) es mayor entre las mujeres. El egreso de estas carreras es 6% del total de egresos universitarios, aunque entre los varones esa proporción es 5% y entre las mujeres es 8%. Ello significa que 75% del total de egresos universitarios de tecnicaturas corresponde a mujeres, y esa proporción se mantiene incambiada desde mediados de los noventa.

Si se analiza el campo disciplinario de las tecnicaturas, puede observarse que las mujeres tienden a concentrarse en las ciencias sociales y humanas, mientras que son un porcentaje mínimo en ciencias básicas y tecnologías (tabla 7). Las tecnicaturas (también llamadas carreras técnicas o tecnológicas de la Universidad de la República) son más cortas que las carreras de grado: por lo general duran entre dos y tres años.

respecto a la tendencia de caída que muestran los datos entre 2006 y 2010.

6. Género, educación y mercado de trabajo en Uruguay

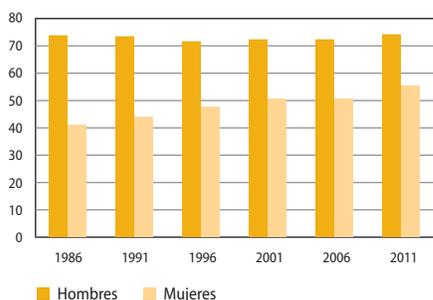
¿Cómo interactúa la educación terciaria con la inserción laboral femenina y las inequidades de género en el mercado de trabajo uruguayo?

6.1. Las brechas de género en la participación y el empleo

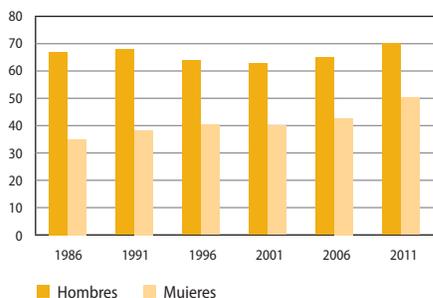
Acompañando el mayor nivel educativo de la población y de las mujeres en particular, la fuerza de trabajo creció en el período, según muestra la evolución de las tasas de actividad y de ocupación femeninas (gráfico 4).

Gráfico 4. Tasa de actividad y de ocupación por sexo. Años seleccionados

Tasa de actividad (en %)



Tasa de ocupación (en %)



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

La mejora registrada en el nivel educativo de la población económicamente activa (PEA) en el Uruguay responde principalmente a lo ocurrido con la PEA femenina. Esta mejora puede ser funcional o no a los requerimientos de la demanda, dado que las competencias requeridas para ocupar un puesto de trabajo se basan tanto en la educación formal e informal como en la experiencia y otras habilidades naturales o adquiridas.

Si se compara la tasa de actividad del promedio de la población y de las personas con más de 12 años de educación por sexo, se observa que la relación apenas se ha modificado entre los hombres (los más educados tienen una tasa de actividad 10% superior al promedio). En cambio, entre las mujeres, el ratio presenta una reducción significativa: de 1,6 a 1,4 (gráfico 5). Esto significa que, a fines de los años ochenta, las mujeres con nivel educativo terciario tenían una tasa de actividad 60% superior a la del promedio de las mujeres. Con el aumento de la inserción laboral femenina esa diferencia se redujo (pasó a ser de 40%), pero de todas formas es significativa, lo que demuestra que la inversión en educación terciaria constituye un factor determinante en las decisiones de oferta laboral de las mujeres.¹⁰

Las tasas de ocupación muestran, como las tasas de actividad, una brecha de género decreciente en el tiempo (a favor de las mujeres), pero es notorio que esa brecha es considerablemente más pequeña entre la población con mayores logros educativos.¹¹ Asimismo, la diferencia en los niveles de ocupación entre las mujeres más

10 Ello ha quedado demostrado en distintos estudios, como el de Espino et al. (2012), que al analizar los determinantes de la oferta laboral femenina por niveles educativos encuentra una fuerte asociación positiva entre educación y participación laboral.

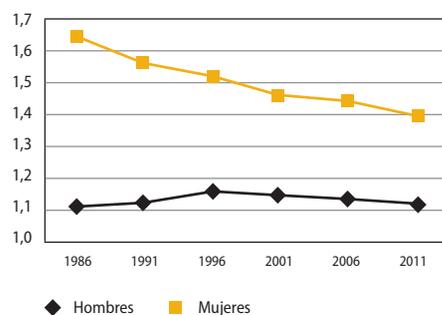
11 Estudios recientes señalan que las mujeres con nivel educativo terciario presentan un perfil laboral más similar al masculino en cuanto a su tasa de participación, el número de horas trabajadas y la elasticidad de la oferta laboral respecto a sus salarios (Espino,

Tabla 8. Evolución de las brechas en las tasas de ocupación según sexo y nivel de calificación. Años seleccionados

	1986	1991	1996	2001	2006	2011
Brecha por sexo, tasa de ocupación	47,0	42,8	37,9	36,0	34,1	27,7
Brecha por sexo, tasa de ocupación de los más educados	20,0	17,9	15,7	13,3	12,8	7,5
Brecha en la tasa de ocupación entre las mujeres más educadas y el promedio	41,6	38,9	39,6	37,5	34,9	30,6
Brecha en la tasa de ocupación entre los hombres más educados y el promedio	12,0	12,4	18,0	15,3	13,8	11,2

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

Gráfico 5. Ratio entre tasa de actividad de individuos con educación terciaria y total, por sexo. Años seleccionados



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

educadas y el total es mucho más amplia que en el caso de los hombres (tabla 8).

Si bien el mayor nivel educativo aparece como un fuerte determinante en la posibilidad de obtener un empleo tanto para los hombres como para las mujeres, lo es especialmente para las últimas. O sea, la inversión en educación no solamente determina el pasaje de la inactividad a la actividad femenina, sino que constituye un factor positivo de inserción laboral (Espino, 2013).

La mayor ocupación femenina durante la década del 2000¹² puede explicarse por varios factores: la dinámica mostrada por el empleo en ramas de

Leites y Machado, 2009), así como retrasan la maternidad y limitan el número de hijos.

12 La economía uruguaya se encontró en una etapa de contracción de sus niveles de actividad entre 2001 y 2003, con crecimiento del desempleo, acompañado por una reducción del número de nuevos puestos ofrecidos para ser cubiertos en las empresas. Los indicadores del mercado laboral han evolucionado a partir de 2004, en un contexto de marcado crecimiento, con reducción del desempleo y aumento de la tasa de vacancia, principalmente a partir de 2005.

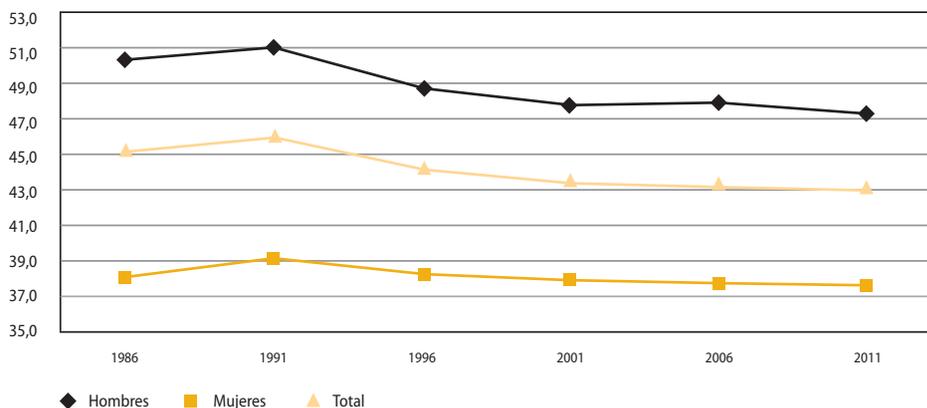
actividad de la economía que concentran tanto empleo masculino como femenino, la relativamente baja tasa de desempleo de los hombres y el *techo* en el nivel de su oferta de trabajo, contrariamente a lo que ocurre con la oferta laboral femenina. El aumento de la demanda de empleo verificado en esta década (ocupaciones a cuatro dígitos de la CIUO) responde a puestos para trabajadores no calificados o con muy bajas calificaciones, sobre todo del sector servicios. Ello podría obedecer a que, en condiciones de marcado crecimiento de la economía y caída del desempleo, cuyo principal componente son las y los trabajadores de menor calificación, aumente en términos relativos la demanda por este tipo de ocupaciones.

Las mujeres ocuparon nuevos puestos principalmente como empleadas de oficina y en servicios y comercio minorista, las menos dinámicas en términos de nuevos puestos creados y ocupaciones que estructuralmente tienen mayoría femenina.¹³ Ello podría dar lugar a que el fenómeno de la segregación ocupacional de género tienda a aumentar o se mantenga. Estas explicaciones serían compatibles con el comportamiento de las brechas salariales por sexo, que tendrían una leve tendencia al alza, siempre que hubiera una presión de demanda sobre la fuerza de trabajo masculina (Alves, Espino y Machado, 2011). La presión de demanda laboral sobre los hombres da lugar a que sus salarios se mantengan o aumenten.

Dentro de la población ocupada, las mujeres siguen desempeñándose en jornadas de menos horas semanales que los hombres para todos los niveles de educación. La tendencia muestra una

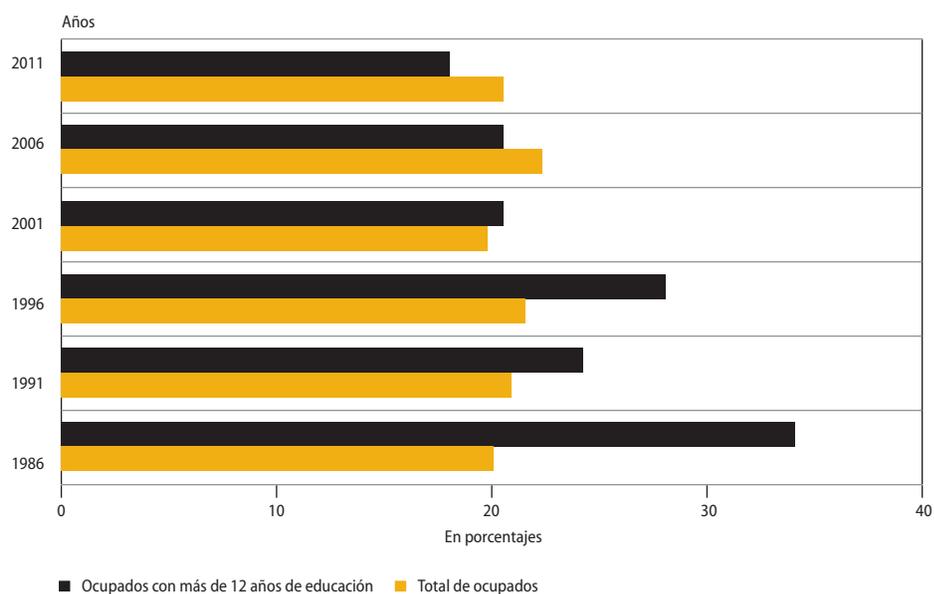
13 La fuerte diferencia entre la proporción de avisos para hombres y mujeres entre los trabajadores no calificados responde a los correspondientes al servicio doméstico, que se destaca tanto entre los avisos como en el empleo femenino no calificado.

Gráfico 6. Horas trabajadas por semana en promedio según sexo. Años seleccionados



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

Gráfico 7. Brecha de las horas trabajadas por mujeres y hombres. Total de ocupados y ocupados de nivel educativo terciario



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

reducción de la diferencia entre los sexos por una caída en las horas semanales promedio de los hombres (que pasaron de 50 a 47 horas en los últimos 25 años), mientras las mujeres se mantienen en torno a 37 horas semanales (gráfico 6).

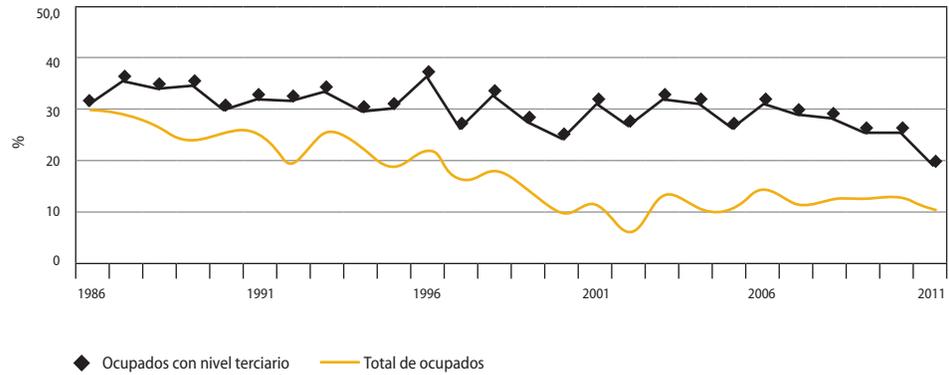
La brecha de género en las horas trabajadas fue mayor entre los más educados hasta principios de los 2000, pero de ahí en adelante ambas brechas resultan similares (gráfico 7).

En cuanto a las brechas de género en los ingresos por hora, ni la mayor participación laboral

ni la mayor calificación de las mujeres (incluso de las más calificadas) han logrado revertirlas significativamente. Aún más: esta brecha es más amplia entre quienes tienen mayores niveles de formación¹⁴ y esa diferencia se amplió en la últi-

14 Esta realidad también se verificaba para América Latina en el año 2012, cuando la relación de salarios urbanos promedio entre las mujeres y los hombres era 84,4%, y 75,9% para quienes tenían más de 12 años de escolaridad.

Gráfico 8. Evolución de las brechas de género en los ingresos por hora. Ocupados de entre 25 y 59 años



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

Tabla 9. Evolución del ratio^a salarial por niveles educativos (%). Años seleccionados

	Asalariados sector privado (total)			Asalariados sector público (total)			Asalariados (total)		
	2001	2006	2011	2001	2006	2011	2001	2006	2011
Ratio	81,5	81,0	84,2	103,4	98,8	105,1	87,6	85,8	90,5
	Asalariados sector privado (más de 12 años de educación)			Asalariados sector público (más de 12 años de educación)			Asalariados total (más de 12 años de educación)		
	2001	2006	2011	2001	2006	2011	2001	2006	2011
Ratio	65,6	66,0	73,4	82,2	66,6	90,8	70,5	67,5	79,7

^a El ratio salarial es el cociente entre el salario promedio de las mujeres y de los varones. La brecha salarial se calcula como la diferencia entre ese ratio y el valor 100, que significa la igualdad.

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

ma década, cuando las mujeres aumentaron su participación laboral y mejoraron su nivel educativo (gráfico 8).

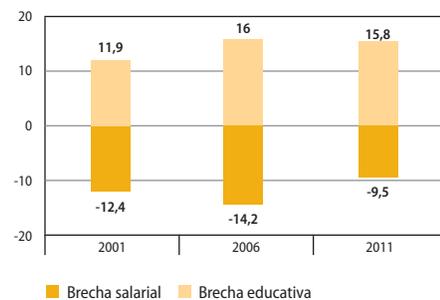
6.2. Brechas educativas y salariales

Si el análisis de la brecha salarial por niveles educativos se remite a los diferenciales entre los asalariados (sector público y privado) por sexo, en el tramo de edad de 25 a 59 años, se constata que estos se han reducido en el período y que son mayores para quienes alcanzan el nivel educativo terciario, aunque también en este caso la tendencia ha sido decreciente (tabla 9).

Un análisis conjunto de las brechas de género con relación a la educación y los salarios permite constatar que, en el total de los asalariados, las brechas en educación favorecen a las mujeres y son crecientes. Si bien las brechas salariales se

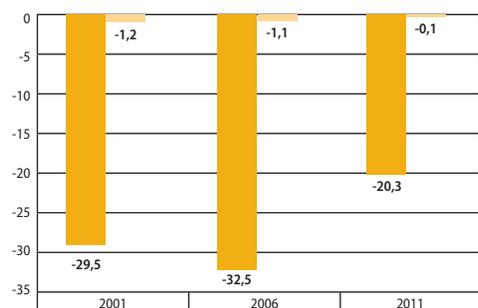
reducen (casi 3 puntos porcentuales), la educación no parece ser su única determinante (aumenta en 3,9 puntos porcentuales) (gráfico 9).

Gráfico 9. Evolución de la brecha educativa y salarial. Total de asalariados de 25 a 59 años. En porcentajes



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

Gráfico 10. Evolución de la brecha educativa y salarial. Asalariados de 25 a 59 años con más de 12 años de educación. En porcentajes



FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

NOTA: LA BRECHA EDUCATIVA ES LA PROPORCIÓN DE AÑOS PROMEDIO DE ESTUDIO DE LAS MUJERES CON RELACIÓN A LOS HOMBRES. LA BRECHA SALARIAL ES LA PROPORCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO DE LAS MUJERES CON RELACIÓN A LOS HOMBRES. UNA BRECHA POSITIVA SIGNIFICA QUE LAS MUJERES TIENEN VENTAJA RESPECTO A LOS HOMBRES EN ESE INDICADOR; CUANDO ES NEGATIVA SIGNIFICA QUE ESTÁN EN DESVENTAJA. EL TOTAL ES EL NIVEL PROMEDIO DE LOS HOMBRES (DE AÑOS DE ESTUDIO O SALARIAL).

En el caso de los asalariados con más de doce años de educación formal, la situación educativa es relativamente similar para hombres y mujeres

y las brechas salariales son aún mayores que en el grupo anterior. O sea, ante niveles educativos relativamente similares las brechas se amplían, lo que sugiere la existencia de otros factores con mayor ponderación sobre la determinación salarial de hombres y mujeres (gráfico 10).

La mayor brecha salarial se ubica precisamente entre los asalariados con nivel terciario, que presentan una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres (63,4%), contrariamente a lo que ocurre para el total de los asalariados, entre quienes las mujeres representan el 48,9%. Aun si se considera solo a quienes tienen estudios universitarios, las mujeres son el 59% del total de asalariados y enfrentan la mayor brecha salarial —junto con las que cursan posgrados—, y esas brechas son mayores cuando culminaron los estudios (25-26% respecto a 21%) (tabla 10).

En algunas de las ocupaciones en que se ubican los y las asalariados con estudios terciarios, la brecha salarial de género es muy significativa. Es el caso, por ejemplo, de los auxiliares contables y financieros (-30%), médicos y profesionales afines

Tabla 10. Brecha salarial y participación de los asalariados de entre 25 y 59 años de edad y más de 12 años de educación formal según nivel educativo y sexo. Año 2011. En porcentajes

Niveles educativos	Salario promedio por hora (en pesos)		Brecha salarial (%)	Participación de mujeres en cada nivel educativo	Proporción de hombres en el total	Proporción de mujeres en el total
	Hombres	Mujeres				
Técnica completa	130,5	114,4	-12,4	66,7	1,8	2,1
Magisterio o profesorado incompleto	104,4	91,6	-12,2	79,3	2,1	4,5
Magisterio o profesorado completo	137,9	153,3	11,2	87,0	4,7	18,3
Universidad o similar incompleta	144,4	114,0	-21,0	58,1	40,5	32,4
Universidad o similar completa	231,1	173,7	-24,8	62,0	23,1	21,7
Terciario no universitario incompleto	128,9	114,8	-11,0	53,6	4,0	2,6
Terciario no universitario completo	162,1	136,5	-15,8	50,8	8,2	4,9
Posgrado incompleto	224,4	175,9	-21,6	62,9	5,3	5,2
Posgrado completo	346,7	254,8	-26,5	59,9	9,3	8,0
Total	186,6	148,7	-20,3	63,4	100,0	100,0

NOTA: NO SE INCLUYE EL NIVEL DE ENSEÑANZA TÉCNICA INCOMPLETA POR LA BAJA REPRESENTATIVIDAD DE LOS CASOS.

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ECH DEL INE.

(-20%), especialistas en ciencias sociales y humanas¹⁵ (-32%) y vendedores y demostradores de tiendas y almacenes¹⁶ (-21%). En las dos primeras ocupaciones femeninas —maestros de enseñanza primaria y preescolar, y oficinistas (jefe o encargado)—, la brecha es casi de 13% (tabla A3-2).

Con respecto a la relación educación-salarios, en Espino (2013) se analizan las diferencias salariales por sexo considerando el efecto de la segregación laboral y de los desajustes en las calificaciones laborales (sub- y sobreeducación con relación a los años requeridos para el puesto que se ocupa), a través de la estimación de ecuaciones que incorporan estas variables explicativas. Entre los resultados del trabajo se señala que las mujeres tienen retornos a la educación inferiores a los de los hombres, incluso cuando poseen los años requeridos para el puesto de trabajo que ocupan. La mayor escolaridad femenina se ve así contrarrestada por el menor rendimiento que implican para las mujeres los años de educación requeridos por el puesto de trabajo.

Además, como han mostrado diversos estudios, la sobreeducación respecto a los años requeridos para el puesto de trabajo que se ocupa es penalizada con menores salarios. Por tanto, los desajustes en las calificaciones pueden ser uno de los mecanismos de *trato desigual* que aparecen como *inexplicables* en descomposiciones tradicionales de la brecha salarial de género.

Se destaca que, aunque las mujeres han invertido igual o más que los hombres en educación, sus salarios se ven deprimidos tanto porque los retornos son más bajos que para los hombres como porque consiguen trabajos peor pagados que ellos para el mismo nivel educativo. Entre las conclusiones se subraya que la segregación ocupacional sería fundamental para entender la persistencia de las brechas salariales entre trabajadores de ambos sexos, aunque una parte sustancial de estas sea atribuible a la discriminación por sexo de los individuos.

Con relación a las restricciones que operan sobre el acceso de las mujeres a puestos de trabajo y remuneraciones adecuadas a su formación, en Bucheli y Sanroman (2004) se analiza la magnitud

de la segregación vertical para 2002. Concluyen las autoras que esta es relevante en el país y que, a medida que se asciende en los percentiles de la distribución salarial, las brechas de remuneración entre hombres y mujeres también se amplían.

Borraz y Robano (2010), con otra metodología, confirman el resultado de Bucheli y Sanroman con datos para 2007, ya que concluyen que «la brecha salarial por género presenta bajos niveles a lo largo de la distribución, pero creciente en el extremo superior, lo que hace pensar en la existencia del efecto ‘techo de cristal’ en Uruguay». También concluyen —reafirmando lo que comenta Espino (2013) en cuanto a los menores retornos que tienen las mujeres— que «esa diferencia se explica más por diferencias en los retornos de las características observables de hombres y mujeres que por diferencias en esas características».

Al analizar la importancia atribuida a la segregación laboral para explicar la existencia de la brecha salarial de género en Uruguay en el período 1986-1999, se encuentra cierta disminución de la segregación laboral por género, aunque los cambios no fueron significativos. Esta disminución es más pronunciada entre las personas con más años de educación (en especial universitarios), así como entre los asalariados del sector público (Amarante y Espino, 2001; Ferre y Rossi, 2002).

Amarante y Espino (2002), tomando datos de 1990 a 1999, anotan que, si bien la brecha salarial entre los asalariados privados decreció en el período para todos los niveles de educación, persiste una diferencia mayor en la fuerza de trabajo más calificada (en particular, con estudios universitarios). Señalan las autoras que, siguiendo las mejoras en el nivel de formación y productividad femenina, las brechas no deberían existir: la segregación tiene un rol importante en su explicación, así como lo atribuible a factores no observables (es decir, la mera discriminación). Concluyen que los salarios femeninos son afectados negativamente por la concentración de mujeres en las ocupaciones, tal como predice el modelo de *crowding*, y agregan que, contrariamente a los resultados para otros países, los salarios de los hombres en Uruguay no se ven afectados a la baja por la inserción laboral en ocupaciones feminizadas.

Analizando intervalos del período 2001-2011, Katzkowicz y Querejeta (2012) realizan la descomposición Oaxaca-Blinder y muestran que la disminución de la brecha salarial se debe a la educación y a la experiencia, mientras que el salario de las mujeres se ve afectado negativamente por la participación en actividades altamente feminizadas.

15 Incluye economistas; sociólogos, antropólogos y afines; filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas; filólogos, traductores e intérpretes; psicólogos, y trabajadores sociales. El 80% son psicólogos y trabajadores sociales.

16 Incluye vendedores de tiendas y almacenes, y promotores de ventas.

Sin embargo, encuentran que las ocupaciones altamente masculinizadas tienen una influencia negativa en el salario de los varones.

Los antecedentes reseñados justifican la hipótesis de la vinculación entre la concentración femenina en determinadas ocupaciones

y los salarios de hombres y mujeres. En adelante se procura, en primer lugar, establecer la magnitud de la segregación para los asalariados calificados y el total, y posteriormente explicar su incidencia en la brecha salarial de los más calificados y el total.

7. La segregación y las brechas salariales de género: ¿cómo se explica la brecha salarial en la población ocupada con nivel terciario?

Siguiendo la hipótesis principal de este trabajo, según la cual las brechas de género en las remuneraciones de la población asalariada con estudios terciarios estarían asociadas a la segregación ocupacional, en adelante se analizan en primer lugar este fenómeno y su evolución, para posteriormente identificar los principales componentes de la brecha salarial.

El análisis pone en evidencia que las personas en edad de trabajar con mayor nivel de calificación tienen tasas de actividad y de ocupación más altas que el resto, así como brechas de género de menor magnitud para ambos indicadores. No obstante, las brechas de ingresos son más significativas en todas las categorías de ocupación.

Como se mencionaba, la opción por analizar las brechas de ingresos laborales entre los asalariados obedece a varios factores: es la categoría de ocupación con mayor presencia relativa de mujeres; las remuneraciones responden a un funcionamiento típicamente de mercado (una oferta y una demanda de trabajo que determinan un precio de mercado que es el salario), y los factores que contribuyen a determinar el precio de mercado son más conocidos y homogéneos. En el resto de las categorías de ocupación las condiciones de entrada y salida, así como la fijación de remuneraciones, no responden a las mismas reglas de mercado.

A su vez, se elige el tramo de edad entre 25 y 59 años porque es aquel en el que los individuos pueden haber terminado el primer ciclo de educación superior y todavía no se ven afectados por el retiro. En todos los casos se analizan la población asalariada con estudios terciarios y el total de los ocupados en esta categoría.

Si bien previamente se examinó un período más largo, según las estadísticas disponibles (ECH¹⁷ 1986-2011, INE), a los efectos de analizar

la segregación ocupacional debe escogerse un período menor. Ello se debe a que en el año 2000 se modificó la clasificación de ocupaciones¹⁸ y de rama de actividad,¹⁹ y en 2012 la ECH nuevamente cambió ambas clasificaciones. Estos cambios impiden realizar comparaciones a lo largo de todo el período presentado en los apartados anteriores, ante lo cual se optó por el lapso que va del año 2000 al 2011.

El análisis descriptivo muestra que las mujeres asalariadas con nivel educativo terciario en promedio alcanzan un nivel educativo algo menor que el de los hombres, aunque esa diferencia mostró una tendencia a reducirse entre 2001 y 2011. Para el total de los asalariados, en cambio, la diferencia educativa a favor de las mujeres es más significativa. Las asalariadas con nivel terciario tienen mayor presencia en la capital del país, se ubican en mayor medida en el sector público, en empresas grandes, y se concentran en el sector de servicios comunales, sociales y personales.

Entre 2001 y 2011 se verificó un aumento de ocupadas en el sector privado y en el sector de servicios a empresas, lo cual podría contribuir a reducir la segregación por rama de actividad. En cuanto al tipo de ocupación, se ocupan en una proporción importante entre los profesionales científicos e intelectuales, empleados de oficina y técnicos de nivel medio. No obstante, siguen

siones socioeconómicas y del mercado laboral. Hasta el año 2005 relevaba datos de Montevideo y de localidades del interior mayores de 5000 habitantes. A partir de 2006 amplió su cobertura para ser también representativa de las localidades de menos de 5000 habitantes y zonas rurales.

18 Se pasó de la COTA-70 —vigente en el período 1986-1999— a la CIUO-88 (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones), adaptada a Uruguay para el período 2000-2011.

19 Se pasó de la CIU Revisión 2 —vigente en el período 1986-1999— a la CIU Revisión 3 (Clasificación Industrial Internacional Uniforme), adaptada a Uruguay para el período 2000-2011.

17 La Encuesta Continua de Hogares (ECH) es una fuente de datos representativa de la población uruguaya y dispone de una amplia información sobre dimen-

Tabla 11. Estadísticas descriptivas para los asalariados de entre 25 y 59 años de edad. Total del país. Año 2011

Variable	Con nivel educativo terciario			Todos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Salario por hora*						
Promedio	186,6	148,7	162,5	105,5	95,5	100,6
Edad						
Promedio	38,69	38,92	38,84	39,96	40,38	40,16
Años de estudio						
Promedio	15,92	15,90	15,90	9,72	11,25	10,45
Región						
Montevideo (%)	72,01	63,25	66,42	43,43	48,64	45,92
Interior (%)	27,99	36,75	33,58	56,57	51,36	54,08
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Distribución asalariados públicos-privados						
Asalariados privados (%)	63,54	52,71	56,63	79,61	75,2	77,5
Asalariados públicos (%)	36,46	47,29	43,37	20,39	24,8	22,5
Total (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Tamaño de la empresa						
Pequeña (%) (1 a 9)	9,61	10,09	9,92	25,27	33,92	29,39
Mediana (%) (10 a 49)	16,18	11,96	13,49	21,03	14,10	17,72
Grande (%) (50 o más)	74,21	77,94	76,59	53,71	51,99	52,89
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rama						
Agropecuaria y minería (%)	2,60	0,88	1,50	11,33	2,76	7,24
Industria manufacturera (%)	9,58	5,05	6,69	16,95	9,29	13,29
Electricidad, gas y agua (%)	2,38	0,83	1,39	1,91	0,76	1,36
Construcción (%)	3,41	0,75	1,72	11,97	0,59	6,53
Comercio, restaurantes y hoteles (%)	12,55	8,89	10,21	17,04	16,14	16,61
Transporte y comunicaciones (%)	6,85	3,56	4,75	10,12	3,33	6,88
Servicios a empresas (%)	17,76	11,70	13,90	7,19	7,55	7,36
Servicios comunales, sociales y personales (%)	44,86	68,33	59,83	23,48	59,59	40,73
Total (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Asistencia actual al sistema de enseñanza						
No asiste al sistema de enseñanza (%)	76,90	79,34	78,46	94,41	91,04	92,80
Asiste al sistema de enseñanza (%)	23,10	20,66	21,54	5,59	8,96	7,20
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Variable	Con nivel educativo terciario			Todos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Trabaja a tiempo completo (30 horas semanales o más)						
Sí (%)	87,21	72,19	77,63	94,50	75,85	85,59
No (%)	12,79	27,81	22,37	5,50	24,15	14,41
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Tiempo en su empleo actual						
Promedio de años	9,35	10,14	9,86	8,65	8,11	8,39
Tipo de ocupación (1 dígito)						
Miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración Pública (%)	6,30	1,53	3,26	1,51	0,62	1,09
Profesionales científicos e intelectuales (%)	37,65	50,37	45,77	7,11	17,29	11,97
Técnicos y profesionales de nivel medio (%)	15,92	11,13	12,86	7,61	7,35	7,49
Empleados de oficina (%)	22,24	28,47	26,22	12,73	24,21	18,22
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (%)	6,27	5,84	5,99	11,56	20,37	15,77
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (%)	0,85	0,03	0,32	3,17	0,25	1,77
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (%)	3,70	0,20	1,47	19,15	1,69	10,81
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas (%)	2,75	0,46	1,29	16,41	2,66	9,84
Trabajadores no calificados (%)	2,28	1,87	2,02	19,14	25,46	22,16
Fuerzas armadas (%)	2,04	0,10	0,80	1,61	0,08	0,88
Total (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* PRECIOS A JUNIO DE 2011.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH 2011.

siendo una proporción muy reducida del personal jerárquico del sector público o privado (1,5%) si se considera su participación en el primer tipo de ocupación en la clasificación CIUO-88. Respecto a la extensión de la jornada laboral, se registra un aumento en la proporción de mujeres asalariadas con nivel educativo terciario que trabajan más de 30 horas semanales (tablas 11 y A3-1).

La información analizada permite concluir que las mujeres asalariadas con nivel terciario presentan características similares al conjunto de las asalariadas en cuanto a la existencia de cierta segregación ocupacional, horizontal y vertical, y a la duración de las jornadas laborales (más reducidas), pero a la vez presentan una ventaja

menos significativa en el nivel educativo respecto a los hombres. Por ello en adelante se procura responder a la interrogante: ¿en qué medida hay segregación ocupacional entre las asalariadas de nivel educativo terciario?

7.1. Evolución de la segregación ocupacional

Para medir la evolución de la segregación ocupacional se utiliza el *índice de Duncan*, que calcula la suma, en términos absolutos, de las diferencias en la proporción de hombres y mujeres en cada ocupación (según la clasificación que se utilice). Con ello, de acuerdo a la interpretación más ex-

tendida, se tiene una medida de la proporción de mujeres (u hombres) que deberían cambiar de ocupación para llegar a la distribución igualitaria entre los sexos. El valor del índice varía entre 0 y 1, tomando el valor 0 cuando la distribución ocupacional de hombres y mujeres es idéntica, y 1 cuando hombres y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir, cuando existe segregación ocupacional perfecta (Anexo 1).

7.1.1. Análisis de la segregación según tipo de ocupación

Se calcula el índice de Duncan para el conjunto de los asalariados y para los que tienen más de 12 años de educación, de manera de establecer las diferencias entre ambos grupos, tanto en términos de magnitudes como de evolución.²⁰ El cálculo se efectúa para los dos períodos mencionados: 1986-1999 en función de la COTA-70 y 2000-2011 según la CIUO-88. En ambos casos se utiliza la desagregación de la clasificación a tres dígitos.

Los resultados confirman lo planteado en los antecedentes, es decir, que la segregación ocupacional es menor entre los más calificados y decreciente a lo largo del tiempo, mientras que para el conjunto de los asalariados la segregación se mantiene constante (tabla 12).

A los efectos de conocer con mayor detalle los orígenes de los resultados que se han comentado, se presentan las trece ocupaciones que reúnen al 75% de la población asalariada femenina con nivel educativo terciario y al 47% de la masculina. En esas ocupaciones la proporción de mujeres es muy superior al promedio (63,4%). Ello ilustra acerca de los rasgos de la segregación ocupacional.

La reducción de la segregación observada en el período puede atribuirse principalmente a la caída en la proporción de los maestros de primaria y preescolar entre las mujeres (de 17,4% a 13,6% entre 2001 y 2011). Las otras ocupaciones relevantes para la reducción del índice son: secretarios y operadores de máquinas de oficina, cuya participación en el total de mujeres pasó de 2,7% a 2,1%, mientras que su participación en el total de los

Tabla 12. Evolución del índice de Duncan por tipo de ocupación a tres dígitos. Asalariados de entre 25 y 59 años, según nivel educativo. Años 1986-1999, 2000-2011*

	Total de asalariados	Asalariados con más de 12 años de educación
1986	0,64	0,52
1987	0,65	0,50
1988	0,64	0,45
1989	0,64	0,51
1990	0,65	0,48
1991	0,65	0,52
1992	0,65	0,48
1993	0,66	0,48
1994	0,65	0,45
1995	0,63	0,45
1996	0,64	0,43
1997	0,63	0,45
1998	0,63	0,42
1999	0,62	0,44
2000	0,62	0,43
2001	0,62	0,41
2002	0,60	0,43
2003	0,61	0,40
2004	0,60	0,39
2005	0,60	0,36
2006	0,62	0,38
2007	0,63	0,37
2008	0,64	0,41
2009	0,64	0,37
2010	0,64	0,38
2011	0,62	0,37

* Véanse los intervalos de confianza en la tabla A4-3.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH 1986-2011.

20 Para analizar la evolución del índice de Duncan es necesario considerar si los cambios que se verifican son estadísticamente significativos. Con ese fin se construyen intervalos de confianza utilizando la técnica de bootstraps, la cual permite estimar la distribución de un estadístico en base del remuestreo con reposición, a partir de la cual se construyen intervalos de confianza para ese estadístico (véase la tabla A4-3).

hombres se mantiene constante; otros gerentes de departamento y miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración Pública, porque se reduce la proporción de esas ocupaciones entre los hombres

Tabla 13. Evolución del índice de Duncan por tipo de ocupación a tres dígitos. Asalariados públicos y privados de entre 25 y 59 años, según nivel educativo. Años 1986-1999 y 2000-2011*

	Asalariados públicos		Asalariados privados	
	Todos los asalariados	Asalariados con más de 12 años de educación	Todos los asalariados	Asalariados con más de 12 años de educación
1990	0,63	0,53	0,67	0,51
1991	0,63	0,57	0,68	0,51
1992	0,63	0,51	0,68	0,52
1993	0,64	0,48	0,69	0,53
1994	0,60	0,49	0,69	0,51
1995	0,60	0,49	0,67	0,48
1996	0,61	0,48	0,68	0,47
1997	0,60	0,52	0,66	0,48
1998	0,59	0,50	0,67	0,44
1999	0,60	0,48	0,66	0,48
2000	0,58	0,43	0,64	0,43
2001	0,58	0,42	0,64	0,40
2002	0,55	0,42	0,63	0,44
2003	0,57	0,39	0,63	0,37
2004	0,57	0,41	0,62	0,38
2005	0,56	0,38	0,63	0,35
2006	0,56	0,40	0,65	0,37
2007	0,56	0,36	0,66	0,38
2008	0,56	0,38	0,67	0,44
2009	0,55	0,37	0,66	0,37
2010	0,55	0,38	0,66	0,39
2011	0,52	0,36	0,64	0,39

* Véanse los intervalos de confianza en la tabla A3-3.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH 1986-2011.

y entre las mujeres se mantiene constante, y la proporción de profesores de enseñanza secundaria se elevó entre los hombres y se redujo para las mujeres, lo que en conjunto contribuyó a reducir las diferencias de ocupaciones entre ambos sexos.

¿Cuál es la situación ocupacional de los hombres? El 75% de los hombres se distribuye en 20 ocupaciones y en varias de ellas la presencia de mujeres es muy baja o casi inexistente (tabla A3-4).

En 11 de estas ocupaciones el porcentaje de hombres se ubica en torno al 70-90% del total.

Entre las más relevantes están: gerentes de departamento; arquitectos, ingenieros y afines; profesionales de la informática; profesiones de nivel medio en operaciones financieras y comerciales;²¹ miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos

21 Incluye agentes de bolsa, cambio y otros servicios financieros; agentes de seguros; agentes inmobiliarios; agentes de viajes; representantes comerciales y técnicos de ventas; compradores dependientes; tasadores y subastadores, y otros.

legislativos y personal directivo de la Administración Pública y de empresas; profesionales de nivel medio de actividades artísticas, espectáculos y deportes;²² técnicos en programación y control informático.

El cálculo del índice para asalariados públicos y privados permite observar que, si bien se mantiene la diferencia entre niveles educativos (menores niveles de segregación para quienes tienen educación terciaria), el valor del índice es menor para el sector público y con marcada tendencia a la disminución (tabla 13). Esto se debe principalmente a que los empleos públicos tienen diferentes normativas de acceso a los cargos, las cuales garantizan en cierta medida que tanto hombres como mujeres compitan en igualdad de condiciones por un empleo. Este resultado es compatible con la disminución observada en la brecha salarial por sexo en el período. En este sector, la brecha ha tendido a cerrarse o, en algunos períodos, a favorecer a las mujeres.

El análisis de la segregación laboral y las brechas salariales y educativas por tipos de ocupación muestra que la brecha salarial es muy significativa en las ocupaciones que concentran la fuerza de trabajo femenina y que, a su vez, presentan una alta participación de las mujeres respecto a los hombres en cada una. Cabe señalar que solamente una cuarta parte de los nuevos empleos generados en el período 2001-2011 para las asalariadas con nivel terciario se crearon en sectores con niveles salariales superiores al promedio. Debe agregarse que 50,8% de los hombres pertenece a ocupaciones cuyo promedio salarial está por encima de la media general (162,5) y solamente el 22,8% de las mujeres se encuentra en ocupaciones con esa característica.

7.1.2. Análisis de la segregación según rama de actividad

El análisis de la segregación por rama de actividad también presenta un cambio en la clasificación utilizada por el INE en el año 2000; por eso el cálculo se realiza para los dos períodos (1986-1999 en función de la CIU Rev. 2 y 2000-2011 según la CIU Rev. 3). En ambos casos se utiliza la desagregación de la clasificación a dos dígitos.

22 Incluye decoradores y diseñadores; locutores de radio y televisión y afines; músicos, cantantes y bailarines callejeros, de cabaré y afines; payasos, prestidigitadores, acróbatas y afines; atletas, deportistas y afines.

Tabla 14. Evolución del índice de Duncan por rama de actividad a 2 dígitos. Asalariados de entre 25 y 59 años, según nivel educativo (1986-1999 y 2000-2011)*

	Todos los asalariados	Asalariados con más de 12 años de educación
1986	0,50	0,39
1987	0,49	0,42
1988	0,50	0,38
1989	0,47	0,41
1990	0,48	0,39
1991	0,47	0,37
1992	0,49	0,39
1993	0,49	0,38
1994	0,48	0,37
1995	0,47	0,36
1996	0,47	0,32
1997	0,46	0,36
1998	0,47	0,34
1999	0,44	0,32
2000	0,49	0,35
2001	0,49	0,33
2002	0,49	0,35
2003	0,49	0,33
2004	0,48	0,33
2005	0,48	0,33
2006	0,49	0,33
2007	0,49	0,31
2008	0,50	0,33
2009	0,49	0,31
2010	0,49	0,32
2011	0,46	0,29

* Véanse los intervalos de confianza en la tabla A3-3.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH 1986-2011.

Los resultados muestran una evolución muy similar a la que se evidencia según tipo de ocupación. El nivel es significativamente inferior para los que poseen mayor nivel educativo y la reducción es mayor para el mismo grupo (tabla 14).

Tabla 15. Proporción de hombres y mujeres asalariados con nivel terciario, de entre 25 y 59 años de edad; participación de mujeres, salarios promedio y brecha salarial, según rama de actividad. Año 2011

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Participación de mujeres en el total	Salario promedio por hora		Brecha salarial
				Hombres	Mujeres	
Enseñanza	14,27	30,55	78,8	156,9	145,5	-7,3
Servicios sociales y de salud	10,51	20,70	77,4	224,3	157,8	-29,6
Administración Pública	13,73	11,47	59,2	167,5	164,8	-1,6
Actividades inmobiliarias	11,07	8,02	55,7	161,3	121,1	-24,9
Comercio	11,11	7,75	54,8	167,9	120,8	-28,1
Industria y electricidad, gas y agua	11,93	5,95	46,4	195,2	144,4	-26,1
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,98	4,03	53,9	182,8	193,0	5,6
Intermediación financiera	6,96	3,98	49,8	318,8	206,6	-35,2
Transporte y comunicaciones	7,03	3,60	47,1	178,4	137,6	-22,9
Restaurantes y hoteles	1,48	1,25	59,3	108,3	126,9	17,2
Servicio doméstico	0,16	1,19	92,7	39,5	54,3	37,6
Construcción	3,46	0,78	28,2	166,2	111,0	-33,2
Agro, pesca	2,31	0,73	35,4	206,9	127,0	-38,6
Total	100,00	100,00	63,5	186,6	148,6	-20,3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH 1986-2011.

Las ramas con mayor concentración de mujeres (Enseñanza, Servicios sociales y de salud, y Administración pública) reúnen al 61 % de las mujeres y cerca del 40% de los hombres.

En las ramas de la Industria manufacturera y la de Intermediación financiera la participación de los hombres es más elevada, así como sus salarios, y la brecha salarial es significativa (tabla 15).

Los resultados presentados reflejan, por una parte, las elecciones de las mujeres condicionadas por opciones anteriores en términos educativos, como fue mostrado en la sección anterior. Es decir, la concentración femenina por áreas educativas y profesiones determina en buena medida su empleo por tipos de ocupación y ramas de actividad. Por otra parte, dichos resultados igualmente reflejan las preferencias de los empleadores, las que también se construyen en el marco de prejuicios, valores y creencias respecto a lo femenino y lo masculino.

7.2. Determinantes de las diferencias salariales

¿Cuáles son los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales entre los trabajadores y trabajadoras de nivel educativo terciario? ¿En qué medida esos factores se han mantenido y se diferencian de los que presentan el conjunto de los asalariados? ¿Cómo afecta la segregación laboral de género a la brecha salarial?

A los efectos de responder estas interrogantes se estiman regresiones salariales por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), incorporando las características personales de los individuos en la categoría de asalariados (públicos y privados), así como las de los puestos de trabajo. Posteriormente se incorporan variables que dan cuenta de la segregación ocupacional (porcentaje de mujeres en la ocupación a la que pertenece el individuo según CIUO 88), por rama de actividad (porcen-

taje de mujeres en la rama a la que pertenece el individuo según CIU Rev. 3) y por tamaño de establecimiento (porcentaje de mujeres por tamaño de establecimiento al que pertenece el individuo). Estas ecuaciones son estimadas para tres años seleccionados del período: 2001, 2006 y 2011.²³

Entre las características personales se consideran: sexo, edad, nivel educativo, lugar de residencia, posición en el hogar (jefatura) y estado civil; entre las características referidas al puesto de trabajo se consideran el sector de actividad y la jornada laboral. Algunas de estas características que dan cuenta de la dotación de capital humano de los individuos podrían justificar diferencias salariales debidas a diferencias de productividad.

Precisamente, la discriminación económica o salarial radica en aquellas diferencias salariales que no pueden explicarse por las características económicas de las personas (productividad, educación, calificaciones laborales). Las diferencias salariales sistemáticas explicadas por características personales como sexo, edad o raza denotan la existencia de alguna forma de discriminación. Por lo tanto, cuando esta variable resulta significativa en el modelo, el valor de su coeficiente puede interpretarse como una medida de la discriminación. Si el signo es negativo, es posible interpretar que ello se debe a la existencia de discriminación en contra de las mujeres; si es positivo, denota la situación inversa. Debe señalarse que esta variable capta también diferencias en características no observables de los individuos.

Los resultados de las estimaciones para el grupo de nivel de educación terciaria muestran que los salarios por hora correspondientes a trabajadoras y trabajadores se ven influidos por la variable sexo (una *dummy* que vale 1 si es mujer, 0 si es hombre) en forma negativa y significativa, lo que confirma la existencia de alguna forma de discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, los coeficientes estimados de esta variable son sustantivamente menores que los obtenidos para el conjunto de la fuerza de trabajo. Esta diferencia puede obedecer a

23 Se procedió a realizar también regresiones utilizando el método de corrección propuesto por Heckman a los efectos de controlar por posible existencia de sesgo de selección de la muestra. Tras un análisis comparativo entre la estimación realizada mediante MCO y la realizada mediante Heckman en dos etapas, se observa que la primera estimación (MCO) presenta coeficientes algo más pequeños que los estimados por el método de Heckman en dos etapas, además de varianzas de mayor magnitud. Esta metodología y las estimaciones se presentan en el Anexo 1.

que para los asalariados de nivel educativo terciario existen formas objetivas de certificación de habilidades y conocimientos específicos que suelen ser un requisito a la hora de la contratación y una base de fijación salarial (cuadro A.2).

Al incorporar las variables de segregación, la variable sexo reduce su coeficiente, y en 2001 también reduce su nivel de significación. Esto supone que, aunque una parte importante de la brecha se explica por la segregación ocupacional femenina por tipo de ocupación y rama de actividad —cuyos coeficientes resultan significativos y negativos para explicar el ingreso salarial por hora—, una parte sustancial de esta brecha continúa siendo atribuible al sexo de los individuos. El porcentaje de mujeres en las ocupaciones o en las ramas puede ser una *proxy* para otras características de los puestos de trabajo, por lo que los efectos negativos estimados sobre los salarios pueden parcialmente reflejar compensaciones a los diferenciales basados en preferencias de los trabajadores, así como requerimientos de calificaciones (Macpherson y Hirsch 1995).

El signo negativo de la variable de segregación por rama de actividad significa que, entre dos personas con iguales características según las demás variables, la que pertenece a una rama de actividad con alta concentración de mujeres tendría un salario menor. Dicho de otro modo, trabajar en ramas de actividad con elevada proporción de mujeres ocupadas influye negativamente sobre el ingreso salarial por hora. Esta situación es más perjudicial para el total de los asalariados (coeficientes 0,40 en 2011), lo que refleja una segregación de género importante por rama.

Por el contrario, la concentración de trabajadoras por tipo de ocupación en el total de los asalariados no sería un determinante importante para explicar los menores salarios, dado que los parámetros estimados para los años seleccionados muestran un comportamiento inestable.

La variable que da cuenta del porcentaje de mujeres por tamaño de empresa resulta siempre significativa y positiva para explicar el ingreso salarial por hora, y esto se da en menor medida cuando se considera el total de los asalariados. Ello sugiere que trabajar en establecimientos de mayor tamaño influye positivamente sobre los ingresos salariales. Esto último probablemente se relaciona con la alta proporción de mujeres asalariadas en el sector público, y en particular entre las trabajadoras con más de 12 años de educación.

El resto de los parámetros estimados para las variables que refieren a las características indi-

viduales de los asalariados con nivel educativo terciario tienen el signo esperado:

- La edad resulta positiva, significativa y creciente a tasas decrecientes. Ello significa que a mayor edad el salario por hora aumenta, pero a tasas decrecientes (o sea, los incrementos son cada vez menores).
- La educación tiene un efecto positivo y significativo sobre el salario por hora en todos los casos y de magnitud algo inferior al observado para el conjunto de los asalariados.
- Las variables relacionadas con la posición en el hogar o el estar en pareja presentan signo positivo, y tienen una importancia relativamente similar para los dos grupos de interés.
- Residir en Montevideo influye de forma positiva y es siempre significativo sobre el salario por hora. En el caso del conjunto de los asalariados, los coeficientes asociados a la variable Montevideo tienen mayor magnitud, aunque fueron decreciendo en los tres años considerados. Esto resulta razonable debido al rol jugado por los Consejos de Salarios a partir de 2005 en la fijación de laudos a escala nacional, lo cual contribuyó a la equiparación salarial del interior con la capital. Este efecto parecería haber sido más importante en términos relativos para el conjunto de los asalariados, lo que puede explicarse por las diferencias existentes antes de 2005 (Perazzo, Cabrera y Cárpena, 2013).

En cuanto a las variables referidas a las características del puesto de trabajo:

- Trabajar a tiempo completo (más de 30 horas semanales) tiene un efecto negativo sobre el ingreso salarial por hora en los tres años considerados, lo cual responde a que el salario por hora en empleos de más de 30 horas es menor que en el resto. Este efecto se observa no solo para los asalariados con nivel educativo terciario, sino también para el conjunto de los asalariados.
- El efecto de variable que da cuenta de la rama de actividad en que se ubican los individuos no resulta significativo al final del período.

En resumen, los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales que implican desven-

tajas para las trabajadoras de nivel terciario están dados por el sexo del individuo y la segregación según tipo de ocupación (en 2001 y 2011) y rama de actividad, que se superponen. Las variaciones a lo largo del tiempo muestran que el peso de la variable sexo aumenta, así como el de la segregación por tipo de ocupación, mientras disminuye la ponderación de la segregación por rama de actividad. Estos resultados sugieren la existencia de diferentes formas de discriminación laboral hacia las mujeres y la menor valoración de las actividades feminizadas.

La comparación con los resultados obtenidos para el total de los asalariados muestra que, en efecto, alcanzar mayores niveles educativos contribuye marcadamente a disminuir los factores asociados a la discriminación laboral, lo cual se refleja en el menor coeficiente de la variable sexo y de segregación por rama de actividad para el grupo de trabajadores con estudios terciarios.

7.3. Análisis de los componentes de las brechas salariales según sexo

Luego de conocer cuáles son los determinantes de las diferencias salariales, interesa saber cuánto contribuye cada variable a la brecha salarial de género. Para ello se sigue el procedimiento de descomposición propuesto por Bayard et al. (2003), calculando las contribuciones de las distintas variables a la brecha.²⁴ Así se asume que las diferencias son una función de las características individuales de capital humano y las de feminización del ámbito laboral de cada uno de los trabajadores, representada por el porcentaje de mujeres en cada ocupación, rama y tamaño de establecimiento.

Más allá de que el signo de los coeficientes es relativamente similar para el conjunto de los asalariados y los más calificados, cuando se analizan las contribuciones relativas de dichas variables a la brecha total en el año 2011 se encuentran grandes diferencias entre ambos grupos. El sexo de los individuos es la variable que más aporta en la composición de la brecha salarial, tanto entre

24 Con ese fin se calculan las medias para las variables utilizadas en las regresiones anteriores, y a la diferencia de esas medias entre hombres y mujeres se la multiplica por los coeficientes estimados para obtener la contribución absoluta de cada variable a la brecha total. Luego se calcula la contribución relativa en términos de porcentajes, con el propósito de analizar el impacto de cada variable en la brecha salarial.

Tabla 16 . Descomposición de la brecha salarial por sexo para los asalariados de nivel educativo terciario. Año 2011

	Hombres	Mujeres	Diferencia	Contribución absoluta	Contribución relativa
Logaritmo del salario por hora	5,17	5,00	0,17		
Sexo	0,00	1,00	-1,00	0,10	56,79
Jefatura de hogar	0,68	0,37	0,31	0,04	22,92
Años de educación	16,00	15,90	0,10	0,01	5,03
Montevideo	0,67	0,59	0,08	0,01	3,92
Rama de actividad	7,23	8,70	-1,47	0,00	0,36
Edad	39,57	39,63	-0,06	0,00	-2,35
Edad al cuadrado	16,64	16,63	0,00	0,00	-0,14
Casado o unido	0,68	0,61	0,07	0,01	5,31
Trabajo a tiempo completo	0,87	0,72	0,15	-0,04	-23,51
Segregación por tipo de ocupación	0,47	0,67	-0,20	0,03	19,25
Segregación por rama de actividad	0,46	0,60	-0,14	0,03	20,15
Segregación por tamaño de empresa	0,45	0,44	0,00	-0,01	-7,73
Total				0,17	100,00

FUENTE: ESTIMACIONES PROPIAS BASADAS EN DATOS DE LA ECH DEL INE.

Tabla 17. Descomposición de la brecha salarial por sexo en el conjunto de los asalariados. Año 2011

	Hombres	Mujeres	Diferencia	Contribución absoluta	Contribución relativa
Logaritmo del salario por hora	4,54	4,45	0,09		
Sexo	0,00	1,00	-1,00	0,17	192,50
Jefatura de hogar	0,67	0,37	0,30	0,04	44,26
Años de educación	9,63	11,18	-1,55	-0,15	-166,88
Montevideo	0,39	0,45	-0,05	-0,01	-7,28
Rama de actividad	5,13	8,43	-3,29	-0,04	-38,98
Edad	40,52	40,92	-0,41	-0,01	-15,73
Edad al cuadrado	17,39	17,69	-0,30	0,01	9,57
Casado o unido	0,73	0,60	0,13	0,01	15,34
Trabajo a tiempo completo	0,95	0,76	0,19	-0,04	-48,14
Segregación por tipo de ocupación	0,34	0,61	-0,26	0,02	26,57
Segregación por rama de actividad	0,33	0,62	-0,29	0,12	129,14
Segregación por tamaño de empresa	0,45	0,42	-0,02	-0,04	-40,37
Total				0,09	100,00

FUENTE: ESTIMACIONES PROPIAS BASADAS EN DATOS DE LA ECH DEL INE.

los más calificados como en el total de asalariados, pero mientras su contribución en el total es de 192 %, entre los asalariados de nivel terciario es de 56,8 %. Esto refuerza la idea de que las trabajadoras más calificadas sufren menos discriminación.

Por su parte, debe destacarse el papel que juega la educación: mientras para el total de los asalariados esta es la variable que incide en mayor medida para revertir la brecha salarial (166,9 %), entre los asalariados de nivel educativo terciario este efecto es positivo pero muy pequeño. O sea, en el grupo de interés de este trabajo, la educación contribuye a ampliar con 5 %. Ello se debe a que en este tramo educativo mujeres y hombres presentan un promedio de años de educación relativamente similar, mientras que para el promedio de los asalariados los años de educación de las mujeres superan claramente a los de los hombres (tablas 16 y 17).

Los otros componentes relevantes para explicar la brecha salarial entre los asalariados de nivel terciario son la segregación laboral por tipo de ocupación y por rama de actividad. Ambas tienden a ampliarla en 19,2 % y 20,1 % respectivamente. La variable de segregación por tamaño de empresa, por el contrario, tiende a disminuir la brecha en 7,7 %. Si bien los resultados son simila-

res para el total los asalariados respecto a las variables que contribuyen a ampliar la brecha salarial, se detecta una notable diferencia en el peso de la segregación por rama de actividad (que explica 129,1 %); por su parte, la variable segregación por tamaño de empresa tiene un peso muy superior: contribuye a reducir la brecha en 40,4 %. El hecho de ser jefe de hogar contribuye positivamente a la brecha (22,9 %), debido a la mayor proporción de hombres que ocupan esta posición.

En cuanto a los factores que contribuyen a reducir la brecha, además de la segregación por tamaño de la empresa en que se está ocupado, influye la variable que da cuenta de la extensión de la jornada laboral.

En síntesis, los factores que contribuyen a explicar la brecha salarial entre los y las trabajadores con educación terciaria, ampliándola, son, por orden: la discriminación por razón del sexo del individuo (menores salarios en promedio), la inserción laboral de las mujeres en ocupaciones y ramas de actividad altamente feminizadas y el hecho de ser en menor proporción jefas de hogar (dado que los jefes tienen salarios superiores a los y las no jefes). Por su parte, los factores que tienden a reducir la brecha son la jornada laboral a tiempo completo y la segregación por tamaño de empresa.

8. Conclusiones

La superación de las brechas de género en diversos ámbitos de la sociedad es un importante desafío para alcanzar mayor desarrollo humano. En especial, en el mercado laboral, potenciar las capacidades de la población femenina es una oportunidad para los países de acelerar su progreso económico y social. Las mejoras en los logros educativos de las mujeres y su importancia para el acceso al empleo y los ingresos puede contribuir a ampliar su acceso a bienes y servicios y, sobre todo, a aumentar su independencia y autonomía económica, factores estos que contribuyen a la igualdad de género.

La discriminación de género en el mercado laboral tienen diferentes manifestaciones —la mayoría, «sutiles e indirectas»— en variados ámbitos, como en los procesos de selección y contratación de personal, en la fijación e incrementos salariales y en conductas como el acoso sexual (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013). La educación, al ampliar las oportunidades de empleo, puede mejorar considerablemente la situación de las mujeres contribuyendo a combatir diversas formas de discriminación.

En Uruguay se han producido avances en la igualdad de género en diversas esferas, entre ellas en las posibilidades de acceso a la educación. No obstante, aunque las mujeres han acrecentado sus niveles educativos y aumentado su participación entre las personas con estudios terciarios, continúan verificándose brechas de género importantes en el acceso al empleo y en sus resultados. Estas brechas no se explican por diferencias educativas entre hombres y mujeres ocupados en todas las categorías de ocupación. En particular, el análisis correspondiente a la fuerza de trabajo con estudios terciarios, pese a la mejor situación que estarían experimentando las mujeres, ilustra acerca de ello. Los mayores logros educativos, si bien son de suma importancia para mejorar las oportunidades laborales, todavía no son suficientes para reducir o eliminar las brechas salariales de género.

Se confirma así la hipótesis que guía este trabajo: la segregación laboral de género junto con otros factores no explicados, como el hecho de ser mujer, contribuyen ampliamente a la existencia de la brecha salarial. Si bien las mujeres con educación terciaria poseen mejores oportunidades laborales y salarios, enfrentan restricciones para avanzar en estudios de posgrado al mismo ritmo que los hombres, no alcanzan las ocupaciones de mayor jerarquía y se concentran en campos disciplinarios considerados tradicionalmente femeninos, por lo cual, cuando ingresan al mercado laboral, tienden a hacerlo en puestos de trabajo correspondientes a ocupaciones relativamente devaluadas en términos de remuneraciones promedio. También se registra segregación en determinadas ocupaciones, aunque de menor magnitud que la que presenta el promedio de las asalariadas.

La importancia de la educación terciaria con relación a la igualdad de género, sin embargo, se confirma plenamente, dado que el factor relacionado con la discriminación por razón de sexo se reduce considerablemente en comparación con lo que ocurre en el conjunto de la fuerza de trabajo asalariada. Esta diferencia se relaciona con la existencia de formas objetivas de certificación sobre habilidades y conocimientos específicos que son un requisito para la contratación y una base de fijación salarial, especialmente en el sector público.

A partir de estos resultados, las implicaciones de políticas públicas se dirigen tanto a la oferta como a la demanda. Respecto a lo primero, es claro que los factores culturales —lo que se entiende como *habilidades naturales* de mujeres u hombres, las expectativas de trayectorias laborales, las aspiraciones respecto al peso de la vida familiar y la carga de trabajo doméstico y de cuidados— pesan a la hora de elegir las carreras profesionales o tecnicaturas.²⁵ Esto significa que las mujeres y

25 Pese a los cambios culturales verificados, todavía tienen importancia ciertas ideas sobre el trabajo remunerado y las mujeres: 30% de los entrevistados por la

los hombres tienen diferentes puntos de partida —determinados en buena parte por la discriminación en diferentes ámbitos— y que, por tanto, las políticas públicas que promuevan medidas de acción positiva deben procurar reequilibrar las desigualdades de partida.

En ese sentido, debe anticiparse el impacto de las políticas públicas considerando la repercusión que tendrán sobre la cantidad de trabajo realizado por las mujeres, tomando en cuenta que suelen ser ellas quienes tienen las responsabilidades domésticas a su cargo, lo que les genera una doble jornada de trabajo. Ello plantea la necesidad de modificar patrones de género mediante campañas educativas, promoción de la igualdad de género en todos los grados de enseñanza, especialmente en las instituciones de enseñanza técnica —por ejemplo, informar a las jóvenes para que puedan reconocer y evitar estereotipos de género y capacitar en esta materia a docentes y personal escolar (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013)—.

También es imprescindible avanzar en el desarrollo de un sistema de cuidados que promueva la redistribución de roles y responsabilidades en la atención de la población dependiente (ya sea por edad o discapacidad) entre el Estado, la familia y el mercado, y entre varones y mujeres. Hasta ahora esos cuidados son responsabilidad exclusiva de las familias y en particular de las mujeres, lo que les genera una carga importante de trabajo no remunerado. Por ello, un sistema de este tipo debe desarrollarse con el foco en la equidad de género, para que todas las prestaciones y servicios, además de apoyar la conciliación entre familia y trabajo remunerado para hombres y mujeres, contribuyan a transformar los patrones culturales vigentes.

Por el lado de la demanda, se requiere promover la contratación basada en certificaciones, los concursos, los procesos de ascenso por méritos, las políticas de capacitación y actualización dirigidas a mujeres, tales como cursos que fomenten el acceso y la permanencia de las mujeres en trabajos mayoritariamente masculinos y medidas de promoción específicas para que ocupen puestos de responsabilidad.

Los programas de capacitación y formación profesional se consideran con alto potencial para

ampliar los rubros en que se forman las mujeres, al facilitar su acceso a sectores en los que son minoría o están ausentes. De esa forma ayudan a disminuir la segregación ocupacional, revertir prejuicios sobre las supuestas habilidades naturales de hombres y mujeres y ampliar el número de las ocupaciones mixtas, con presencia de trabajadores de ambos sexos (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013: 145).

Las políticas empresariales pueden contribuir a valorar el ingreso de mujeres en nuevos sectores y en los mayoritariamente masculinos, así como promover la presencia de los hombres en las ocupaciones tradicionalmente consideradas femeninas, buscando así un nuevo equilibrio en la valoración social de las ocupaciones. Asimismo, una amplia difusión de los procesos de promoción por las empresas puede contribuir a vencer en alguna medida las dificultades para el ascenso profesional de las mujeres, ese *techo de cristal* que les impide alcanzar los puestos más altos de las empresas e instituciones.

Entre las experiencias que podrían continuar ampliándose está la puesta en marcha de programas de certificación de sistemas de gestión de igualdad de género, «sellos de igualdad de género». El objetivo de estos programas es cerrar brechas de género en el ámbito laboral por medio de «un sistema de gestión que apunta a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en forma más justa» (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013: 222). En particular, las experiencias desarrolladas en empresas estatales en Uruguay, e incipientemente en la Universidad de la República, con relación a los procesos de calidad con equidad podrían profundizarse mediante mayores compromisos entre diferentes actores (autoridades, gremios, funcionarios y docentes) y formas de control, monitoreo y propuestas de avance en los objetivos planteados.

Las necesidades de desarrollo del país y de políticas e instrumentos para asegurar un desarrollo productivo eficiente e inclusivo, que comprendan una mayor adecuación a las necesidades del mercado laboral promoviendo una mejor asignación de recursos, requieren identificar áreas y temas relevantes en cuanto a las desigualdades de género que aseguren el acceso a los recursos productivos y las oportunidades de capacitación.

encuesta Latinobarómetro de 2008 aceptaban la afirmación «Las mujeres deben trabajar solo si la pareja no gana lo suficiente» (se manifestaban «de acuerdo» o «muy de acuerdo»).

Bibliografía

- AIGNER, Dennis J., y Glen G. CAIN. 1977. «Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets». *Industrial and Labor Relations Review* 30 (2): 175. doi: 10.2307/2522871.
- ALVES, Guillermo, Alma ESPINO y Alina MACHADO. 2011. *Estudio de las tendencias cuantitativas y cualitativas de la oferta laboral*. 06/11. Documentos de Trabajo. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. <http://www.bvrie.gub.uy/local/File/doc-trab/2011/7.2011.pdf>.
- AMARANTE, Verónica, y Alma ESPINO. 2001. *La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)*. DT 3/01. Documentos de Trabajo. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3183863.pdf>.
- 2004. «La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)». *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales* 44 (173): 109-29.
- ANKER, Richard. 1997. «La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías». *Revista Internacional del Trabajo* 116 (3). <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-08-10%20M3%20-%20AnkerSegregacionProfesional.pdf>.
- BAYARD, Kimberly, Judith HELLERSTEIN, David NEUMARK y Kenneth TROSKE. 2003. «New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data». *Journal of Labor Economics* 21 (4): 887-922. doi: 10.1086/377026.
- BECKER, Gary. 1957. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago.
- BEHRMAN, Jere R., Suzanne DURYEA y Miguel SZÉKELY. 1999. *Schooling investments and aggregate conditions: A household survey-based approach for Latin America and the Caribbean*. 407. Nueva York: Inter-American Development Bank, Office of the Chief Economist. <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-407.pdf>.
- BERGMANN, Barbara R. 1974. «Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex». *Eastern Economic Journal* 1 (2): 103-10.
- BETTIO, Francesca, y Alina VERASHCHAGINA. 2009. *Fiscal system and female employment in Europe*. Bruselas: European Commission. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm.
- BLAU, Francine D., y Marianne A. FERBER. 1987. «Discrimination: Empirical Evidence from the United States». *American Economic Review* 77 (2): 316-20.
- BORRAZ, Fernando, y Cecilia ROBANO. 2010. «Brecha salarial en Uruguay». *Revista de Análisis Económico* 25 (1): 49-77.
- BROWN, Charles, y Mary CORCORAN. 1996. *Sex-based differences in school content and the male/female wage gap*. Working paper 5580. NBER Working Paper Series. Cambridge: National Bureau of Economic Research. http://www.nber.org/papers/w5580.pdf?new_window=1.
- BUCHELI, Marisa, y Graciela SANROMAN. 2004. *Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal?* Montevideo: Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Documento de Trabajo. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3184198.pdf>.
- CEPAL, FAO, ONU MUJERES, PNUD, OIT. 2013. *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013.
- CACCIAMALI, Maria Cristina, y Fábio TATEI. 2013. «Género y salarios de la fuerza de trabajo

- calificada en Brasil y México». *Problemas del Desarrollo* 44 (marzo).
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). 2010. *¿Qué Estado para qué igualdad?* XI Conferencia Regional sobre la mujer en América Latina y el Caribe, Brasilia, 13-16 de julio de 2010. http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf.
- Contreras, Dante, y Sebastián Gallegos. 2007. *Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿una década de cambios?* Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, División de Estadística y Proyecciones Económicas.
- DOUGHERTY, Christopher R. S. 2003. *Why Is the Rate of Return to Schooling Higher for Women than for Men?* Londres: Centre for Economic Performance. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0581.pdf>.
- DUNCAN, Otis Dudley, y Beverly DUNCAN. 1955. «A methodological analysis of segregation indexes». *American Sociological Review* 20 (2): 210-17.
- DURYEA, Suzanne, Sebastian GALIANI, Hugo ÑOPO y Claudia C. PIRAS. 2007. *The Educational Gender Gap in Latin America and the Caribbean*. SSRN Scholarly Paper ID 1820870. Rochester, NY: Social Science Research Network. <http://papers.ssrn.com/abstract=1820870>.
- ELBORGH-WOYTEK, Katrin, Monique NEWIAK, Kalpana KOCHHAR, Stefania FABRIZIO, Kangni KPODAR, Philippe WINGENDER, Benedict CLEMENTS y Gerd SCHWARTZ. 2013. *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Documento de análisis del personal técnico del FMI. Fondo Monetario Internacional. http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/Las_mujeres_el_trabajo_y-FMI.pdf.
- ELSON, Diane. 1999. «Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues». *World Development* 27 (3): 611-27. doi: 10.1016/S0305-750X(98)00147-8.
- ENGLAND, Paula. 2005. «Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation». *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12 (2).
- ESPINO, Alma. 2012. *Diferencias salariales por género y su vinculación con la segregación ocupacional y los desajustes por calificación*. DT 20/12. Documentos de Trabajo. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0301-70362013000300005&script=sci_arttext.
- 2013. «Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación». *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía* 44 (174). <http://www.iecon.ccee.edu.uy/brechas-salariales-en-uruguay-genero-segregacion-y-desajustes-por-calificacion/publicacion/360/es/>.
- ESPINO, Alma, Martín LEITES, Fernando ISABELLA y Alina MACHADO. 2012. *Elasticidad intertemporal y no compensada de la oferta laboral. Evidencia para el caso uruguayo*. DT 18/12. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.
- ESPINO, Alma, Martín LEITES y Alina MACHADO. 2009. «El aumento en la oferta laboral de las mujeres casadas en Uruguay». *Desarrollo y Sociedad* 14 (64): 13-53.
- EUROPEAN COMMISSION'S EXPERT GROUP ON GENDER AND EMPLOYMENT (EGGE). 2009. *Gender segregation in the labor market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- FERRÉ, Zuleika, y Máximo ROSSI. 2002. *Segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986-1997)*. N.º 05/02. Documentos de Trabajo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía. [http://www.researchgate.net/publication/23692617_Segregacion_ocupacional_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_del_Uruguay_\(1986-1997\)/file/79e4150be22872bb79.pdf](http://www.researchgate.net/publication/23692617_Segregacion_ocupacional_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_del_Uruguay_(1986-1997)/file/79e4150be22872bb79.pdf).
- FLÜCKIGER, Yves, y Jacques SILBER. 1999. *The measurement of segregation in the labor force*. Heidelberg: Physica.
- GOLDBERG DEY, Judy, y Catherine Alison HILL. 2007. *Behind the Pay Gap*. Washington, DC: AAUW Educational Foundation.
- KABEER, Naila. 2012. «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development». *International Development Research Centre*. <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>.
- KATZKOWICZ, Sharon, y Martina QUEREJETA. 2012. *Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género*. Montevideo: Universidad de la República,

- Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- KUKLYS, Wiebke. 2004. *A Monetary Approach to Capability Measurement of the Disabled: Evidence from the UK*. University of Cambridge. Max-Planck-Institute for Research into Economic Systems, Strategic Interaction Group. <<https://papers.econ.mpg.de/esi/discussionpapers/2004-08.pdf>>.
- LAUFER, Jacqueline. 2002. «L'approche différenciée selon les sexes: Comparaison internationale». *Management International* 7 (1).
- LIVANOS, Ilias, y Kostas POULIAKAS. 2009. «The gender wage gap as a function of educational degree choices in an occupationally segregated EU country». <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1526066>.
- LOURY, Linda. 1997. «The Gender Earnings Gap among College-Educated Workers». *Industrial and Labor Relations Review* 50 (4).
- MACHIN, Stephen, y Patrick A. PUHANI. 2003. «Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany». *Economics Letters* 79 (3): 393-400.
- Maron, Leila, y Danièle Meulders. 2008. *Les effets de la parenté sur la segregation. Rapport du projet «Public Policies towards employment of parents and sociale inclusion»*. Bruselas: Université Libre de Bruxelles, Département d'Economie Appliquée.
- MEULDERS, Danièle, Robert PLASMAN, Audrey RIGO y Síle O'DORCHAI. 2010. «Horizontal and Vertical Segregation». En *Meta-analysis of gender and science research*. Centre for European Initiatives and Research in the Mediterranean. 1: 12.
- MINCER, Jacob, y Solomon POLACHEK. 1974. «Family investments in human capital: Earnings of women». En *Marriage, family, human capital, and fertility*, 76-110. NBER. <<http://www.nber.org/chapters/c3685.pdf>>.
- MULLIGAN, Casey, y Yona RUBINSTEIN. 2005. *Selection, investment, and women's relative wages since 1975*. Working Paper 11159. NBER Working Paper Series. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- NACIONES UNIDAS. 2005. *Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. <<http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/21541/P21541.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>>.
- NAPARI, Sami. 2008. «The Early-Career Gender Wage Gap among University Graduates in the Finnish Private Sector». *Labour* 22 (4): 697-733. doi: 10.1111/j.1467-9914.2008.00429.x.
- NUSSBAUM, Martha C. 2006. «Education and Democratic Citizenship: Capabilities and Quality Education». *Journal of Human Development* 7 (3): 385-95. doi: 10.1080/14649880600815974.
- ÑOPO, Hugo. 2012. «New Century, Old Disparities: Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean». *The Inter-American Development Bank and the World Bank*. <<http://dspace.khazar.org/jspui/handle/123456789/2798>>.
- O'LEARY, Nigel C., y Peter J. SLOANE. 2005a. «The return to a university education in Great Britain». *National Institute Economic Review* 193 (1): 75-89.
- O'LEARY, Nigel C., y Peter J. SLOANE. 2005b. *The Changing Wage Return to an Undergraduate Education*. SSRN Scholarly Paper ID 702781. Rochester, NY: Social Science Research Network. <<http://papers.ssrn.com/abstract=702781>>.
- OAXACA, Ronald. 1973. «Male-Female wage differentials in urban labor markets». *International Economic Review* 14 (3).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2004. *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra. <<http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento6323.pdf?pg=cont/descargas/documento6323.pdf>>.
- PEKKARINEN, Tuomas. 2012. *Gender differences in education*. IZA DP No. 6390. Discussion Paper Series. Alemania: Institute for the Study of Labor (IZA). <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2019442>.
- PERAZZO, Ivone, Virginia CABRERA y Cecilia CÁRPENA. 2013. *Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007-2011*. DT 10/13. Documentos de Trabajo. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. <<http://www.iecon.ccee.edu.uy/dt-10-13-cumplimiento-de-los-acuerdos-alcanzados-en-los-consejos-de-salarios-en-uruguay-entre-2007-2011/publicacion/366/es/>>.
- PNUD. 2010. *Informe sobre desarrollo humano 2010. Edición del XX aniversario*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- SEN, Amartya. 1989. «Development as capability expansion». *Journal of Development Planning* 19: 41-58.

- 2004. «Capital humano y capacidad humana». <www.red-vertice.com/fep>.
- SEN, Amartya, y Jean DRÉZE. 1989. *Hunger and Public Action*. Oxford: Clarendon Press.
- TENJO, Jaime, Rocío RIBERO y Luisa Fernanda BERNAT. 2005. *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: un intento de interpretación*. Documento CEDE 2005-18. Universidad de los Andes, Facultad de Economía, Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. <<http://economia.uniandes.edu.co/publicaciones/d2005-18.pdf>>.
- TOMASSINI, Cecilia. 2012. *Ciencia académica y género: Trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República, Uruguay*. Montevideo: Universidad de la República.
- TRIVENTI, Moris. 2011. *The gender wage gap among recent European graduates*. <<http://ideas.repec.org/p/laa/wpaper/32.html>>.
- TROSTEL, Philip, Ian WALKER y Paul WOOLLEY. 2002. «Estimates of the economic return to schooling for 28 countries». *Labour Economics* 9 (1): 1-16. doi: 10.1016/S0927-5371(01)00052-5.
- UNESCO. 2012. *Atlas mundial de la igualdad de género en la educación*. París: UNESCO.
- WORLD BANK. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: The World Bank. <<http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/978-0-8213-8810-5>>.

Anexo 1. Metodología para el análisis de la segregación ocupacional y la brecha salarial

A1.1. La segregación ocupacional

A los efectos de medir la segregación ocupacional y su evolución se calcula el *índice de Duncan* (ID) (Duncan y Duncan, 1955). Este índice mide el promedio de la magnitud de las diferencias entre la situación observada en determinado grupo de la fuerza laboral y un valor de referencia que se supone óptimo. Se calcula como:

$$D = \sum |h_i - m_i|/2 \quad (1)$$

Donde, en este caso, h_i es el porcentaje de hombres que trabajan en la ocupación i y m_i es el porcentaje de mujeres que trabajan en la ocupación i . Este índice varía entre 0 y 1; toma el valor 0 cuando la distribución ocupacional de hombres y mujeres es idéntica, y 1 cuando hombres y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir, cuando existe segregación ocupacional perfecta. Este índice suele interpretarse como la proporción de mujeres (u hombres) ocupadas que sería necesario cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración o distribución uniforme.²⁶

El ID puede calcularse para tipos de ocupación o ramas de actividad, aunque debe considerarse que pertenecer a la misma actividad o tipo de ocupación no necesariamente implica hacer el mismo trabajo o tarea. Clasificaciones de actividad muy amplias, como *servicios*, pueden incluir, por ejemplo, a promotores de venta de servicios y administradores de las firmas prestadoras del servicio, empleados que claramente poseen distintas cualidades en el trabajo y cuyas diferencias en características pueden evidenciar segregación donde realmente no la hay, así como también diferencias en remuneración asociadas a trabajos y cualificaciones diferentes. Por su parte, el cálculo

lo del ID es muy sensible al nivel de agregación de las categorías que se analizan. Esto es, cuanto mayor es la agregación en las categorías, menor es la segregación que se alcanza con el índice y también puede diferir su evolución en el tiempo, así como la comparación entre ocupaciones. Por su parte, para analizar la evolución del ID es necesario considerar si los cambios que se verifican son estadísticamente significativos. Para ello se construyen intervalos de confianza utilizando la técnica de *bootstraps*, la cual permite estimar la distribución de un estadístico en base del remuestreo con reposición, a partir de la cual se construyen intervalos de confianza para ese estadístico.

A1.2. Análisis econométrico de la relación entre las diferencias salariales y la segregación ocupacional

A los efectos de incorporar la segregación ocupacional de género y el sexo entre las variables explicativas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se sigue la metodología propuesta por Bayard et al. (2003). Para ello se asume que esas diferencias son una función de las características individuales de capital humano y las de feminización del ámbito laboral de cada uno de los trabajadores, representada por el porcentaje de mujeres en cada ocupación, rama y tamaño de establecimiento.

De esta forma se plantea la ecuación salarial (1):

$$\ln w_{poj} = \alpha + \beta \text{sexo}_p + \gamma \text{seg}M_o + \delta \text{seg}M_r2_i + \lambda \text{seg}M_te_j + X_{poj} + \epsilon_{poj} \quad (2)$$

donde $\ln w_{poj}$ es el logaritmo del salario por hora, que se explica por una variable *dummy* igual a 1 si el individuo (p) es mujer (0 si es hombre), $\text{seg}M$ es el porcentaje de mujeres en la ocupación (o), $\text{seg}M_r2$ es el porcentaje de mujeres en la rama de actividad (i), seg_te es el porcentaje de mujeres

26 El resultado del índice tiene varias interpretaciones (véanse Anker, 1997, y Flückiger y Silber, 1999), pero esta es la más frecuente.

en el tamaño de establecimiento (j), X representa un vector de variables de características individuales; ε es un término de error bien comportado en términos econométricos. β sexo sería la diferencia atribuible al sexo de los individuos luego de controlar por la proporción de mujeres en las diferentes ocupaciones, ramas de actividad y categorías de establecimiento. Se puede interpretar como una medida de la discriminación, pero también capta diferencias en características no observables de los individuos, cuyo efecto se captura por este parámetro en caso de afectar negativamente el salario al estar más concentradas entre las mujeres que entre los hombres. Si el signo del parámetro es positivo, se puede interpretar que ello se debe a la existencia de discriminación a favor de las mujeres, y si es negativo denota la situación inversa. El coeficiente θ representa la remuneración de las características del individuo. Si estas características son consideradas positivas en el mercado laboral o implican mayor productividad, el parámetro será positivo, y cuanto mayor sea su valor, mayor será el salario; si esas características se juzgan negativamente o se vinculan con una menor productividad, será negativo. El parámetro γ mide cómo influye en el salario percibido la proporción de mujeres en las diferentes ocupaciones. Un signo positivo en el parámetro supone que, cuanto mayor sea la concentración de mujeres en la ocupación, mayor será el salario; análogamente se interpretan λ y δ .

La ecuación (1) según Bayard et al. (2003) se puede descomponer expresando las diferencias en promedio de los logaritmos de los salarios entre hombres y mujeres como en (2):

$$lw_k - lw_m = \beta' + (X_k - X_m)\theta' + \gamma'(segM_k - segM_m) + \delta'(segM_{r2k} - M_{r2m}) + \lambda'(segM_{te_k} - segM_{te_m})$$

donde la prima en los coeficientes indica los valores estimados y los subíndices m y h en las variables indican el promedio para las mujeres y los hombres respectivamente.

De esta forma, la brecha de salarios entre hombres y mujeres se puede analizar en función de los cuatro componentes que integran la ecuación. La diferencia $X_h - X_m$ refleja las diferencias en las características de los individuos. La forma en que son remuneradas esas características en el mercado laboral está definida por el valor y el signo de θ' . La diferencia $segM_h - segM_m$ mide la contribución de la segregación ocupacional a la brecha salarial por tipo de ocupación. Si las

mujeres se concentran en pocas ocupaciones, la diferencia entre ambos términos será negativa. Más aún, cuando existe segregación laboral, dado que las ocupaciones en que hay mayor proporción de mujeres están peor remuneradas, esta contribuiría al aumento de la brecha salarial (el término es positivo). La misma interpretación se puede dar al tercer y cuarto término en diferencias de la ecuación. El análisis de las diferencias salariales por sexo controlando por segregación a lo largo de esas dimensiones tanto como otras características capturadas en β' puede pensarse como una descomposición tradicional de Oaxaca (1973), pero en este caso se impone como restricción que los coeficientes sean los mismos para mujeres y hombres; es decir, la segregación femenina, por lo tanto, podría afectar tanto los salarios femeninos como los masculinos. Esta es una ventaja interesante de esta especificación.

A1.3. Corrección por sesgo de selección

Para controlar por posible existencia de sesgo de selección de la muestra,²⁷ se utiliza la corrección propuesta por Heckman. El sesgo de selección puede surgir básicamente por dos razones: por decisiones del diseño muestral —por ejemplo, el hecho de decidir realizar un muestreo estratificado— y por decisiones económicas de auto-selección —es decir que los individuos pueden, ellos mismos, autoseleccionarse para pertenecer a determinado grupo—. Este último es el caso en la decisión de los individuos de participar o no del mercado laboral, de tal forma que un individuo trabajará si el salario que percibe en el mercado es al menos igual a su salario de reserva; por tanto, la decisión de participar es endógena al modelo, debido a que pertenecer en este caso al grupo de individuos que reciben un salario no es aleatorio. El pertenecer o no pertenecer a este grupo de individuos viene determinado por una decisión anterior de si los individuos quieren y pueden o no participar del mercado laboral.

27 Un sesgo de selección surge principalmente de la ausencia de aleatoriedad muestral, o selección muestral no aleatoria. Por lo tanto, la estimación de modelos estructurales cuando la muestra usada para la estimación no es seleccionada de manera aleatoria conduce a resultados y conclusiones que no describen, como se esperaría, las características de la población en general, sino tan solo las características de un determinado grupo poblacional, sin importar el tamaño de la muestra usada.

Esta posible existencia de sesgo en la selección de la muestra está asociada al hecho de que el ingreso salarial por hora es una variable truncada, ya que solo observamos el salario de quienes efectivamente se encuentran ocupados, que es una muestra de la población total. No es posible observar el salario de quien no está ocupado en el mercado de trabajo.

En este caso, el sesgo de selección es negativo, lo cual implica que si perteneciera al mercado laboral tendría un salario por hora más bajo. El signo negativo indica que el sesgo de selección muestral tiende a sobrestimar el salario de los individuos no ocupados de la muestra. Para el caso de los trabajadores de nivel educativo terciario el

sesgo es significativo para 2001 y 2006, pero no para 2011 (Anexo 2).

Finalmente, es importante mencionar que la corrección del sesgo de selección no implica la inexistencia de otros problemas econométricos que pueden llevar a que los coeficientes estimados no sean insesgados ni consistentes, como por ejemplo la heterogeneidad no observable de los individuos, la omisión de variables relevantes correlacionadas con las incluidas en el modelo, la heterogeneidad, o errores de medición en las variables independientes. Estos son otros problemas econométricos fundamentales a tratar a la hora de la estimación de un modelo, pues pueden invalidar los resultados y las conclusiones obtenidas.

Anexo 2

Tabla A2-1. Clasificación de las facultades de la Universidad de la República según el grado de concentración de hombres y mujeres en los egresos. Año 2011.

Área	Facultad	Más de 70 % de hombres	50%-70 % de hombres	50 %-70 % de mujeres	Más de 70 % de mujeres
Agraria	Agronomía	X			
Agraria	Veterinaria		X		
Artística	Diseño				X
Artística	Bellas Artes			X	
Artística	Música		X		
Científico-tecnológica	Química				X
Científico-tecnológica	Arquitectura			X	
Científico-tecnológica	Ciencias (Física, Matemática, Geografía)		X		
Científico-tecnológica	Ciencias (Bioquímica, Biología, Alimentos)			X	
Científico-tecnológica	Ingeniería	X			
Salud	Enfermería				X
Salud	Parteras				X
Salud	Nutrición				X
Salud	Tecnología Médica				X
Salud	Psicología				X
Salud	Odontología				X
Salud	Medicina			X	
Salud	Educación Física		X		
Social	Derecho				X
Social	Ciencias Sociales (Trabajo Social)				X
Social	Humanidades y Educación				X
Social	Bibliotecología				X
Social	Ciencias Económicas y Administración			X	
Social	Ciencias Sociales (Ciencia Política)		X		
Social	Ciencias Sociales (Sociología)			X	
Social	Ciencias de la Comunicación			X	

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA DIVISIÓN ESTADÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

Anexo 3. Cuadros estadísticos

Tabla A3-1. Estadísticas descriptivas para los asalariados de entre 25 y 59 años de edad. Total y con nivel educativo terciario. Total del país. Año 2001

Variable	Educación > 12 años			Todos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Salario por hora						
Promedios por sexo	78,9	55,6	64,3	40,5	35,5	38,1
Edad						
Promedio	39,49	39,19	39,30	40,23	40,58	40,40
Años de estudio						
Promedio	16,01	15,81	15,88	9,29	10,40	9,82
Región						
Montevideo (%)	79,72	70,83	74,18	51,84	58,03	54,8
Interior (%)	20,28	29,17	25,82	48,16	41,97	45,2
Total	100	100	100	100	100	100
Distribución asalariados públicos-privados						
Asalariados privados (%)	63,55	49,73	54,94	72,5	74,1	73,27
Asalariados públicos (%)	36,45	50,27	45,06	27,5	25,9	26,73
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Tamaño de la empresa						
Pequeña (%) (1 a 9)	12,74	12,19	12,4	27,65	40,12	33,61
Mediana (%) (10 a 49)	15,1	14,15	14,5	19,36	13,37	16,5
Grande (%) (50 o más)	72,16	73,66	73,1	52,99	46,5	49,89
Total	100	100	100	100	100	100
Rama						
Agropecuaria y minería (%)	2,15	0,54	1,15	5,56	1,17	3,46
Industria manufacturera (%)	11,23	5,11	7,41	17,47	9,46	13,64
Electricidad, gas y agua (%)	2,41	1,38	1,77	2,43	0,83	1,67
Construcción (%)	1,69	0,57	0,99	9,6	0,4	5,2

Variable	Educación > 12 años			Todos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comercio, restaurantes y hoteles (%)	10,03	7,48	8,44	16,7	13,33	15,09
Transporte y comunicaciones (%)	6,57	2,83	4,24	10,75	2,44	6,78
Servicios a empresas (%)	20,35	9,55	13,62	8,73	7,76	8,27
Servicios comunales, sociales y personales (%)	45,58	72,53	62,38	28,76	64,6	45,9
Total (%)	100	100	100	100	100	100
Asistencia actual al sistema de enseñanza						
No asiste al sistema de enseñanza (%)	83,36	84,11	83,83	96,49	94,61	95,59
Asiste al sistema de enseñanza (%)	16,64	15,89	16,17	3,51	5,39	4,41
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Trabaja a tiempo completo (30hs y más)						
Sí (%)	87,85	68,18	75,59	94,14	74,63	84,81
No (%)	12,15	31,82	24,41	5,86	25,37	15,19
Total	100	100	100	100	100	100
Tipo de ocupación (1 dígito)						
Miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración Pública (%)	9,86	1,33	4,54	2,28	0,48	1,42
Profesionales científicos e intelectuales (%)	40,67	53,9	48,92	6,92	15,52	11,03
Técnicos y profesionales de nivel medio (%)	12,16	11,79	11,93	7,14	6,02	6,6
Empleados de oficina (%)	21,58	25,25	23,87	13,97	23,98	18,76
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (%)	6,32	5,51	5,82	14,07	18,66	16,27
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (%)	0,49	0,07	0,23	1,99	0,12	1,09
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (%)	1,61	0,1	0,67	19,89	2,5	11,58
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas (%)	2,73	0,29	1,21	14,33	2,13	8,5
Trabajadores no calificados (%)	1,31	1,45	1,4	16,34	30,17	22,95
Fuerzas armadas (%)	3,26	0,32	1,42	3,06	0,41	1,8
Total (%)	100	100	100	100	100	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH DEL INE.

Tabla A3-2. Principales ocupaciones de las mujeres asalariadas con nivel educativo terciario (entre 25 y 59 años de edad). Porcentaje de participación, salario promedio por hora, brecha salarial, años promedio de educación y brecha educativa. Año 2011

Tipo de ocupación (a 3 dígitos)		Mujeres	Hombres	Salario promedio por hora		Brecha salarial	Años promedio de educación		Brecha educativa	Participación de mujeres
		(%)	(%)	H	M	(%)	H	M	(%)	(%)
233	Maestros titulados de la enseñanza primaria y preescolar	13,6	0,9	169	147	-12,9	15,7	15,5	-1,3	96,4
419	Oficinistas (jefe o encargado)	13,4	9,6	137	119	-13,6	15,0	15,2	1,4	70,8
412	Auxiliares contables y financieros	9,6	8,6	183	127	-30,4	15,0	15,0	-0,1	66,0
232	Profesores de enseñanza secundaria	8,4	6,5	143	149	4,0	15,3	15,3	-0,1	69,2
222	Médicos y profesionales afines	6,0	5,4	298	239	-19,8	20,6	20,5	-0,6	65,7
235	Otros profesionales de la enseñanza (inspectores, especialistas)	3,7	2,7	147	147	-0,2	15,5	15,5	0,1	70,6
244	Especialistas en ciencias sociales y humanas	3,4	1,2	249	169	-32	17,6	17,2	-1,9	82,6
241	Especialistas en organización y administración de empresas	3,2	3,5	249	231	-7,3	16,8	16,9	0,6	60,9
522	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	2,9	2,7	117	93	-20,6	15,0	15,0	-0,2	65,1
322	Profesionales de nivel medio de la medicina moderna y la salud (excepto personal de enfermería) (técnicos de la salud)	2,9	1,3	145	128	-11,2	16,2	16,1	-0,7	79,4
223	Personal de enfermería y partería de nivel superior	2,6	0,6	166	154	-7,1	16,1	16,5	2,9	88,5
242	Profesionales de derecho (abogados, jueces, actuarios, escribanos, procuradores)	2,5	1,6	228	231	1,2	18,0	18,2	1,2	73,4
231	Profesores de universidades y otros establecimientos de la enseñanza superior	2,2	2,6	199	208	4,2	17,3	17,5	1,2	59,7
	Total	74,4	47,2							

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH DEL INE.

Tabla A3-3. Evolución del índice de Duncan por tipo de ocupación y rama de actividad. Asalariados de entre 25 y 59 años, según nivel educativo

Total de asalariados

	1991						1999						2001						2011					
	Total		Privado		Público		Total		Privado		Público		Total		Privado		Público		Total		Privado		Público	
Tipo de ocupación (3 dígitos)	0,65		0,68		0,63		0,64		0,65		0,58		0,62		0,64		0,58		0,62		0,64		0,52	
Intervalo de confianza	0,64	0,66	0,67	0,70	0,61	0,65	0,62	0,65	0,63	0,66	0,56	0,61	0,61	0,64	0,63	0,66	0,56	0,61	0,61	0,62	0,63	0,65	0,50	0,53
Rama de actividad (2 dígitos)	0,47		0,49		0,44		0,46		0,48		0,41		0,49		0,52		0,39		0,46		0,50		0,38	
Intervalo de confianza	0,46	0,49	0,47	0,50	0,41	0,46	0,44	0,48	0,46	0,50	0,38	0,44	0,47	0,50	0,50	0,54	0,4	0,4	0,45	0,47	0,49	0,51	0,4	0,4

Asalariados con más de 12 años de educación

	1991						1999						2001						2011					
	Total		Privado		Público		Total		Privado		Público		Total		Privado		Público		Total		Privado		Público	
Tipo de ocupación (3 dígitos)	0,52		0,51		0,57		0,47		0,47		0,49		0,41		0,40		0,42		0,37		0,39		0,36	
Intervalo de confianza	0,48	0,55	0,46	0,56	0,53	0,62	0,44	0,50	0,44	0,51	0,44	0,53	0,37	0,44	0,36	0,44	0,37	0,47	0,35	0,39	0,36	0,41	0,33	0,39
Rama de actividad (2 dígitos)	0,37		0,31		0,43		0,33		0,29		0,36		0,33		0,32		0,33		0,29		0,29		0,29	
Intervalo de Confianza	0,34	0,41	0,26	0,37	0,38	0,48	0,28	0,37	0,24	0,34	0,30	0,41	0,29	0,36	0,28	0,37	0,3	0,4	0,27	0,32	0,26	0,32	0,2	0,3

NOTA: INTERVALOS AL 95% DE CONFIANZA. DEBE CONSIDERARSE QUE A PARTIR DEL AÑO 2000 HUBO UN CAMBIO EN LOS CLASIFICADORES DE TIPO DE OCUPACIÓN Y RAMA DE ACTIVIDAD QUE UTILIZA LA ECH, POR LO CUAL LA INFORMACIÓN NO ES ESTRICTAMENTE COMPARABLE.
FF>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH DEL INE.

Tabla A3-4. Principales ocupaciones de los hombres asalariados con nivel educativo terciario. Porcentaje de participación, salario promedio por hora y brecha salarial. Año 2011

Tipo de ocupación (a 3 dígitos)		Hombres (%)	Mujeres (%)	Salario promedio por hora		Brecha salarial (%)	Participación de hombres (%)
				Hombres	Mujeres		
419	Oficinistas (jefe o encargado)	9,6	13,4	137,1	118,5	-13,6	29,24
412	Auxiliares contables y financieros	8,6	9,6	182,8	127,2	-30,4	33,96
232	Profesores de enseñanza secundaria	6,5	8,4	142,8	148,5	4,0	30,84
222	Médicos y profesionales afines	5,4	6,0	298,2	239,3	-19,8	34,29
213	Profesionales de la informática	4,8	—	207,9	—	—	76,03
214	Arquitectos, ingenieros y afines	4,4	—	253,5	—	—	73,29
123	Gerentes de departamento	4,1	1,1	341,7	289,6	-15,3	68,82
241	Especialistas en organización y administración de empresas	3,5	3,2	249,2	231,0	-7,3	39,09
341	Profesiones de nivel medio en operaciones financieras y comerciales	3,0	—	190,6	—	—	67,83
522	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	2,7	2,9	116,8	92,8	-20,6	34,91
235	Otros profesionales de la enseñanza (inspectores, especialistas)	2,7	3,7	147,3	147,0	-0,2	29,4
311	Técnicos en ciencias físicas y químicas y en ingeniería	2,7	—	140,7	—	—	66,5
231	Profesores de universidades y otros establecimientos de la enseñanza superior	2,6	2,2	199,3	207,8	4,2	40,26
516	Personal de servicios de protección y seguridad	2,5	—	106,9	—	—	72,94
312	Técnicos en programación y control informático	2,3	—	159,3	—	—	75,34
832	Conductores de vehículos de motor	1,9	—	102,0	—	—	88,56
347	Profesionales de nivel medio de actividades artísticas, espectáculos y deportes	1,9	—	159,5	—	—	68,19
11	Miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración Pública y de empresas	1,8	—	179,1	—	—	96,37
242	Profesionales del derecho (abogados, jueces, actuarios, escribanos, procuradores)	1,6	2,5	227,7	230,5	1,2	26,64
221	Profesionales de ciencias biológicas y otras disciplinas relativas a los seres orgánicos	1,6	—	241,5	160,3	-33,6	55,83
	Total	74,2	53,0				

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN LOS MICRODATOS DE LA ECH DEL INE.

Anexo 4. Variables utilizadas en el análisis econométrico

Dimensión	Variable	Detalle
Características personales	Sexo	1 = Mujer, 0 = Hombre
	Edad y Edad al cuadrado	Para expresar al ingreso como una función cuadrática de la edad*
	Tramos de edad	Menos de 25, 25-29, 30-34, 34-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60 y más.
	Rol en el hogar	1 = Jefe, 0 = Otros
	Casado	1 = Casado o unido, 0 = Otros
	Región	1 = Montevideo, 0 = Interior
	Número de hijos menores de 12 años	
	Tiene hijos menores de 3 años	1 = Tiene, 0 = No tiene
	Tiene hijos de 4 a 6 años	1 = Tiene, 0 = No tiene
Características educativas	Años de educación	
	Tramos de educación	Hasta 6 años, de 7 a 12 años, más de 12 años.
	Asistencia actual al sistema de enseñanza	1 = Asiste, 0 = No asiste
Características laborales	Rama de actividad (rama2)	1 = Agro, pesca; 2 = Industria y electricidad; 3 = Construcción; 4 = Comercio; 5 = Restaurantes y hoteles; 6 = Transporte y comunicaciones; 7 = Intermediación financiera; 8 = Actividades inmobiliarias; 9 = Administración Pública; 10 = Enseñanza, 11 = Servicios sociales y de salud; 12 = Otras actividades de servicios comunitarios, sociales personales; 13 = Servicio doméstico
	Trabajo a tiempo completo	1 = Trabaja a tiempo completo (30 h/sem. o más), 0 = No trabaja a tiempo completo
	Segregación por tipo de ocupación (segM)	Porcentaje de mujeres en la ocupación del individuo, según CIUO-88 a 3 dígitos para 2001 y a 4 dígitos para 2006 y 2011
	Segregación por rama de actividad (segM_r2)	Porcentaje de mujeres en la rama del individuo, según CIU Rev3 a 2 dígitos.
	Segregación por tamaño de la empresa (segM_te)	Porcentaje de mujeres por tamaño de la empresa del individuo, según tramos: 1 persona, 2-4, 5-9, 10-49, 50 y más
Variable de ingresos	Logaritmo del ingreso por hora de la ocupación principal	

* SE UTILIZA ESTA FUNCIÓN CUADRÁTICA PORQUE SE SUPONE QUE EL INGRESO POR HORA AUMENTA CON LA EDAD, PERO A TASA DECRECIENTE.

Anexo 5. Estimaciones econométricas

Tabla A5-1. Estimaciones para el conjunto de los asalariados

Variables	2001		2006		2011	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
	Salarios por hora ¹	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora
Sexo	-0,162***	-0,140***	-0,194***	-0,123***	-0,253***	-0,174***
	(0,0149)	(0,0175)	(0,00919)	(0,0110)	(0,00816)	(0,00972)
Jefatura de hogar	0,0925***	0,0849***	0,129***	0,115***	0,144***	0,135***
	(0,0137)	(0,0136)	(0,00825)	(0,00807)	(0,00733)	(0,00723)
Años de educación	0,0802***	0,0820***	0,0934***	0,0932***	0,0972***	0,0975***
	(0,00162)	(0,00164)	(0,00106)	(0,00105)	(0,000972)	(0,000967)
Montevideo	0,257***	0,250***	0,179***	0,190***	0,123***	0,121***
	(0,0122)	(0,0121)	(0,00737)	(0,00724)	(0,00708)	(0,00698)
Rama de actividad	0,00116	0,00539**	0,000913	0,00575***	0,000582	0,0107***
	(0,00172)	(0,00232)	(0,000980)	(0,00131)	(0,00105)	(0,00133)
Edad	0,0293***	0,0269***	0,0467***	0,0423***	0,0356***	0,0349***
	(0,00549)	(0,00546)	(0,00338)	(0,00332)	(0,00329)	(0,00324)
Edad al cuadrado	-0,0205***	-0,0178***	-0,0395***	-0,0354***	-0,0292***	-0,0287***
	(0,00669)	(0,00665)	(0,00410)	(0,00401)	(0,00397)	(0,00391)
Casado o unido	0,129***	0,122***	0,151***	0,142***	0,117***	0,109***
	(0,0130)	(0,0129)	(0,00781)	(0,00763)	(0,00746)	(0,00737)
Trabajo a tiempo completo	-0,0435**	-0,0596***	-0,0985***	-0,120***	-0,207***	-0,232***
	(0,0196)	(0,0199)	(0,0116)	(0,0117)	(0,0115)	(0,0118)
Segregación por tipo de ocupación		0,0682**		-0,0172		-0,0913***
		(0,0285)		(0,0173)		(0,0165)
Segregación por rama de actividad		-0,410***		-0,484***		-0,398***
		(0,0365)		(0,0215)		(0,0220)

Variables	2001		2006		2011	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
	Salarios por hora ¹	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora
Segregación por tamaño de empresa		1,460***		1,915***		1,500***
		(0,135)		(0,0690)		(0,0755)
Constante	1,572***	1,131***	1,410***	0,941***	2,484***	2,009***
	(0,109)	(0,119)	(0,0676)	(0,0696)	(0,0664)	(0,0718)
Observaciones	12,375	12,375	54,104	54,104	32,537	32,537
R-cuadrado	0,268	0,282	0,285	0,311	0,345	0,364

*** P < 0,01, ** P < 0,05, * P < 0,1

1 EXPRESADOS EN LOGARITMOS.

NOTA: LA VARIABLE DEPENDIENTE ES EL LOGARITMO DEL INGRESO SALARIAL POR HORA (LSALH). PARA LOS TRES AÑOS CONSIDERADOS (1) CONTIENE COMO REGRESORES CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. EN (2) SE INCLUYEN TAMBIÉN VARIABLES QUE DAN CUENTA DE LA SEGREGACIÓN.

Tabla A5-2. Estimaciones para los asalariados con nivel terciario.

Variables	2001		2006		2011	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
	Variables	Salarios por hora ¹	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora
Sexo	-0,109***	-0,0523	-0,0915***	-0,0591***	-0,140***	-0,0961***
	(0,0306)	(0,0320)	(0,0200)	(0,0213)	(0,0159)	(0,0174)
Jefatura de hogar	0,0535*	0,0460	0,127***	0,119***	0,140***	0,127***
	(0,0288)	(0,0283)	(0,0185)	(0,0182)	(0,0147)	(0,0145)
Años de educación	0,0591***	0,0569***	0,0859***	0,0833***	0,0907***	0,0852***
	(0,00753)	(0,00757)	(0,00516)	(0,00517)	(0,00364)	(0,00361)
Montevideo	0,142***	0,103***	0,104***	0,107***	0,0978***	0,0879***
	(0,0301)	(0,0308)	(0,0186)	(0,0187)	(0,0145)	(0,0144)
Rama de actividad	-0,0376***	-0,0177***	-0,0273***	-0,0223***	-0,00489*	-0,000411
	(0,00450)	(0,00594)	(0,00306)	(0,00379)	(0,00259)	(0,00325)
Edad	0,0611***	0,0586***	0,0581***	0,0510***	0,0646***	0,0652***
	(0,0125)	(0,0123)	(0,00808)	(0,00799)	(0,00677)	(0,00661)
Edad al cuadrado	-0,0536***	-0,0510***	-0,0519***	-0,0453***	-0,0603***	-0,0619***
	(0,0153)	(0,0151)	(0,00991)	(0,00976)	(0,00819)	(0,00798)
Casado o unido	0,178***	0,171***	0,215***	0,209***	0,143***	0,130***
	(0,0268)	(0,0264)	(0,0175)	(0,0172)	(0,0149)	(0,0146)

Variables	2001		2006		2011	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Variables	Variables	Salarios por hora ¹	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora	Salarios por hora
Trabajo a tiempo completo	0,0340	-0,0229	-0,0315	-0,0586***	-0,216***	-0,260***
	(0,0309)	(0,0314)	(0,0213)	(0,0219)	(0,0168)	(0,0177)
Segregación por tipo de ocupación		-0,165**		-0,0577		-0,167***
		(0,0673)		(0,0445)		(0,0362)
Segregación por rama de actividad		-0,471***		-0,342***		-0,240***
		(0,0839)		(0,0531)		(0,0511)
Segregación por tamaño de empresa		1,944***		2,371***		2,810***
		(0,399)		(0,186)		(0,208)
Constante	1,537***	1,035***	1,444***	0,867***	1,984***	1,049***
	(0,256)	(0,294)	(0,165)	(0,172)	(0,141)	(0,159)
Observaciones	2,899	2,899	8,951	8,951	7,480	7,480
R-cuadrado	0,163	0,185	0,170	0,196	0,250	0,281

*** P < 0,01, ** P < 0,05, * P < 0,1

1 EXPRESADOS EN LOGARITMOS.

NOTA: LA VARIABLE DEPENDIENTE ES EL LOGARITMO DEL INGRESO SALARIAL POR HORA. PARA LOS TRES AÑOS CONSIDERADOS (1) CONTIENE COMO REGRESORES CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES/AS. EN (2) SE INCLUYEN TAMBIÉN VARIABLES QUE DAN CUENTA DE LA SEGREGACIÓN.

Tabla A5-3. Estimaciones para el conjunto de los asalariados utilizando la corrección de Heckman

Variables	2001			2006			2011		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Variables	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills
Sexo	-0,130***			-0,136***			-0,177***		
	(0,0172)			(0,00895)			(0,00923)		
Jefatura de hogar	0,0980***			0,119***			0,134***		
	(0,0138)			(0,00683)			(0,00697)		
Años de educación	0,0713***			0,0862***			0,101***		
	(0,00296)			(0,00148)			(0,00162)		
Montevideo	0,266***			0,181***			0,110***		
	(0,0121)			(0,00598)			(0,00676)		
Rama de actividad	0,00463**			0,00989***			0,0116***		
	(0,00227)			(0,00107)			(0,00127)		
Edad	0,0317***			0,0411***			0,0350***		

Variables	2001			2006			2011		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills
	(0,00578)			(0,00285)			(0,00330)		
Edad al cuadrado	-0,0209***			-0,0344***			-0,0296***		
	(0,00699)			(0,00343)			(0,00392)		
Casado o unido	0,133***			0,132***			0,111***		
	(0,0132)			(0,00639)			(0,00717)		
Trabajo a tiempo completo	-0,0458***			-0,162***			-0,233***		
	(0,0172)			(0,00832)			(0,00983)		
Tramos de edad		-0,0532***			-0,0521***			-0,0675***	
		(0,00468)			(0,00222)			(0,00310)	
Tramos de educación		0,255***			0,253***			0,253***	
		(0,0125)			(0,00605)			(0,00834)	
Asiste al sistema educativo		-0,202***			-0,145***			-0,0250	
		(0,0423)			(0,0225)			(0,0261)	
Número de hijos menores de 12 años		-0,0340***			-0,0525***			-0,0595***	
		(0,0119)			(0,00543)			(0,00825)	
Tiene hijos menores de 3		-0,0283			-0,0214			-0,00817	
		(0,0300)			(0,0138)			(0,0192)	
Tiene hijos de 4 a 6 años		-0,0390			0,00511			-0,0191	
		(0,0304)			(0,0140)			(0,0195)	
Lambda			-0,466***			-0,164***			0,0960
			(0,105)			(0,0488)			(0,0585)
Segregación por tipo de ocupación	0,0719***			-0,0283**			-0,0944***		
	(0,0276)			(0,0139)			(0,0158)		
Segregación por rama de actividad	-0,427***			-0,466***			-0,409***		
	(0,0367)			(0,0177)			(0,0213)		
Segregación por tamaño de empresa	1,562***			1,643***			1,450***		

Variables	2001			2006			2011		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills
	(0,127)			(0,0558)			(0,0678)		
Constante	1,388***	-0,133***		1,252***	-0,128***		1,954***	0,0765***	
	(0,145)	(0,0370)		(0,0681)	(0,0173)		(0,0770)	(0,0250)	
Observaciones	23,352	23,352	23,352	105,232	105,232	105,232	55,729	55,729	55,729

*** P < 0,01, ** P < 0,05, * P < 0,1

NOTA: LA VARIABLE DEPENDIENTE ES EL LOGARITMO DEL INGRESO SALARIAL POR HORA. PARA LOS TRES AÑOS CONSIDERADOS (1) CONTIENE COMO REGRESORES CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. EN (2) SE INCLUYEN TAMBIÉN VARIABLES QUE DAN CUENTA DE LA SEGREGACIÓN.

Tabla A5-4. Estimaciones para los asalariados de nivel educativo terciario utilizando la corrección de Heckman

Variables	2001			2006			2011		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills
Sexo	-0,0529*			-0,0635***			-0,0950***		
	(0,0317)			(0,0188)			(0,0227)		
Jefatura de hogar	0,0644**			0,115***			0,132***		
	(0,0292)			(0,0168)			(0,0199)		
Años de educación	0,0519***			0,0836***			0,0897***		
	(0,00743)			(0,00430)			(0,00464)		
Montevideo	0,126***			0,134***			0,0951***		
	(0,0306)			(0,0148)			(0,0193)		
Rama de actividad	-0,0192***			-0,0195***			-0,00133		
	(0,00568)			(0,00319)			(0,00428)		
Edad	0,0549***			0,0475***			0,0602***		
	(0,0129)			(0,00725)			(0,0108)		
Edad al cuadrado	-0,0437***			-0,0399***			-0,0632***		
	(0,0159)			(0,00888)			(0,0117)		
Casado o unido	0,185***			0,201***			0,126***		
	(0,0284)			(0,0157)			(0,0208)		
Trabajo a tiempo completo	-0,0102			-0,104***			-0,268***		
	(0,0308)			(0,0172)			(0,0235)		
Tramos de edad		-0,0482***			-0,0521***			-0,0513***	
		(0,0115)			(0,00653)			(0,00716)	
Asiste al sistema educativo		-0,248***			-0,276***			-0,00922	

Variables	2001			2006			2011		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills	Isalh	select	mills
		(0,0569)			(0,0327)			(0,0355)	
Número de hijos menores de 12 años		-0,0165			-0,0209			-0,0192	
		(0,0322)			(0,0193)			(0,0234)	
Tiene hijos menores de 3		0,00525			-0,0159			-0,00189	
		(0,0674)			(0,0403)			(0,0443)	
Tiene hijos de 4 a 6 años		-0,0951			0,0626			-0,0189	
		(0,0731)			(0,0437)			(0,0490)	
Lambda			-0,865***			-0,299**			1,128
			(0,314)			(0,142)			(0,894)
Segregación por tipo de ocupación	-0,184***			0,0514			-0,178***		
	(0,0650)			(0,0367)			(0,0477)		
Segregación por rama de actividad	-0,472***			-0,304***			-0,255***		
	(0,0834)			(0,0442)			(0,0670)		
Segregación por tamaño de empresa	2,031***			2,541***			2,882***		
	(0,359)			(0,163)			(0,255)		
Constante	1,612***	0,621***		0,889***	0,676***		0,592	0,692***	
	(0,355)	(0,0649)		(0,182)	(0,0373)		(0,366)	(0,0409)	
Observaciones	4,518	4,518	4,518	13,608	13,608	13,608	10,989	10,989	10,989

*** P < 0,01, ** P < 0,05, * P < 0,1

NOTA: LA VARIABLE DEPENDIENTE ES EL LOGARITMO DEL INGRESO SALARIAL POR HORA. PARA LOS TRES AÑOS CONSIDERADOS (1) CONTIENE COMO REGRESORES CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. EN (2) SE INCLUYEN TAMBIÉN VARIABLES QUE DAN CUENTA DE LA SEGREGACIÓN.



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

PNUD Uruguay
Javier Barrios Amorín 870 - Piso 2 - CP: 11200
Montevideo, Uruguay
Tel.: 2 412 3356-59
www.undp.org.uy

