



Uruguay

¿Frenos al empoderamiento económico?
Factores que limitan la inserción laboral y
la calidad del empleo de las mujeres

Alma Espino / Estefanía Galván / Soledad Salvador



Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **“Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Alma Espino, Estefanía Galván y Soledad Salvador

Esta publicación fue realizada con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: L'Agencia

Diciembre, 2014

¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres

Alma Espino / Estefanía Galván / Soledad Salvador

Resumen

Este trabajo busca profundizar el análisis de las desigualdades de género en el mercado de trabajo distinguiendo entre las restricciones “intrínsecas” e “impuestas” que enfrentan las mujeres en el proceso de inserción laboral.

Se utiliza con ese objetivo una metodología en cuatro etapas que corresponden a las instancias en que las mujeres pueden encontrar obstáculos para obtener un empleo de calidad. La primera etapa es la decisión de participar en el mercado de trabajo, la segunda es obtener un empleo, la tercera es la categoría de ocupación en que se ubican, y la cuarta es la intensidad horaria y el nivel salarial obtenido. El análisis se basa en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto

Nacional de Estadística (INE) de Uruguay del año 2013. Se utilizan técnicas econométricas (modelos logísticos) para el análisis de las restricciones en cada etapa, se estiman las brechas de género y se analiza la descomposición de cada brecha para saber si están influidas por diferencias de características entre los individuos (hombres y mujeres) o diferencias en factores inobservables que derivan del funcionamiento del mercado.

Se encuentra que en todas las etapas del proceso de inserción laboral el componente más relevante en la brecha de género en Uruguay es el que está determinado por factores inobservables. O sea, en esa brecha inciden básicamente las restricciones impuestas.

Palabras clave

Empoderamiento económico, restricciones de género, mercado laboral.

Índice

1. Introducción	5
2. Fundamentación y marco conceptual	7
3. Antecedentes	9
4. Análisis del contexto y breve descripción de las brechas de género en el mercado laboral	11
5. Metodología y estrategia empírica	17
6. Resultados	20
6.1 Primera etapa: participación en el mercado laboral	20
6.2 Segunda etapa: probabilidad de ocuparse	22
6.3 Tercera etapa: probabilidad de pertenecer a una determinada categoría ocupacional	24
6.4 Cuarta etapa: intensidad de la oferta y salario por hora para cada categoría ocupacional	26
7. Conclusiones y comentarios finales	29
Bibliografía	31
Anexo	33

1. Introducción

En los últimos 30 años, uno de los cambios más destacados en los mercados laborales en la región latinoamericana y, particularmente, en Uruguay ha sido el aumento de la participación laboral femenina. Sin embargo, dicha participación sigue siendo significativamente más baja que la de los hombres. Pese a la mejora en diversos indicadores económicos y sociales –crecimiento económico en la última década, reducción de las tasas de pobreza, disminución de la desigualdad– aún se mantienen diferencias marcadas en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres y, por lo tanto, en los resultados obtenidos por unos y otras en el mercado de trabajo.

El presente trabajo forma parte de la primera etapa de un proyecto de investigación más ambicioso que busca profundizar el conocimiento acerca de las vías de influencia de las restricciones de género mediante una combinación de estrategias cuantitativas y cualitativas de investigación. El objetivo general es analizar la relación entre la calidad de la inserción laboral y el empoderamiento económico de las mujeres.

Para ser considerado de calidad, un empleo debería ser productivo –cubrir al menos las necesidades básicas–, elegido en libertad y equitativo; debería asimismo ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, y permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo (Anker et al., 2003). En este trabajo se analizan los determinantes de la participación e inserción laboral, su relación con la calidad del puesto de trabajo y los resultados que obtienen hombres y mujeres. Se explora, de este

modo, la importancia de la producción y reproducción de desigualdades de género en la participación en el mercado laboral, la condición del empleo, el tipo de empleo y los ingresos laborales. Se considera que estas desigualdades se sustentan en restricciones intrínsecas (basadas en las normas, las creencias y los valores de una sociedad) e impuestas (basadas en las reglas, los procedimientos y las prácticas institucionales) (Kabeer, 2012).

El concepto de empoderamiento económico viene ganando terreno en los últimos años en el discurso de las agencias de desarrollo como un objetivo importante, combinando argumentos relacionados con la igualdad de género y otros de carácter instrumental vinculados a efectos multiplicadores deseables para el desarrollo. Sin embargo, es un concepto de larga tradición en la economía feminista. En este sentido, Kabeer (1999) define el empoderamiento como la expansión de la habilidad de las personas para tomar decisiones estratégicas para su vida, en un contexto donde esta habilidad les estaba previamente negada.

Este concepto implica la existencia de un proceso de cambio, por el cual las personas a las que se les había negado la posibilidad de tomar decisiones la adquieren y, en segundo lugar, implica necesariamente la posibilidad de elegir entre varias alternativas. En este sentido, se plantea una clara asociación entre pobreza y "desempoderamiento", porque la insuficiencia de medios para cubrir las necesidades propias comúnmente limita la capacidad de ejercer elecciones significativas.

En este trabajo el término "empoderamiento económico" hace referencia a "la capacidad para tener

éxito y avanzar económicamente, y al poder para tomar y ejercer decisiones económicas” (Golla et al., 2011). Si bien Uruguay ha avanzado en los mecanismos relacionados con la protección y la seguridad social, así como en las normas laborales y otras políticas sociales, no es evidente aún su impacto en el empoderamiento económico de las mujeres.

La definición operativa del concepto, a los efectos del análisis que se presenta, tiene en cuenta la posibilidad de obtener ingresos propios por medio de un trabajo remunerado y de calidad (en términos del acceso a la protección social y a un nivel de ingresos adecuado) y la capacidad de agencia de las mujeres (entendida como la capacidad de participar en la toma de decisiones). Dada la escasa información estadística para dar respuesta sobre el potencial que tienen los puestos de trabajo para el empoderamiento económico de las mujeres, se busca identificar los factores que contribuyen a promover o restringir su ubicación laboral en empleos de calidad¹.

Los resultados del mercado laboral pueden tener una directa y simultánea relación con el empoderamiento, porque la capacidad de tomar decisiones significativas incide sobre las diferentes oportunidades de las personas, y quienes

logren una mejor calidad en su inserción laboral tendrán mayores capacidades –materiales y culturales– para tomar decisiones significativas que les permitan vivir la vida que quieren vivir.

A partir de información proveniente de las Encuestas Continuas de Hogares del INE, se analizan en este trabajo los determinantes de la participación en el mercado laboral por sexo, la condición y el tipo de empleo, y los ingresos laborales, con el objetivo de identificar las restricciones intrínsecas e impuestas que enfrentan las mujeres, determinantes de diferentes resultados en la calidad de su inserción laboral.

El documento se organiza en siete apartados. Luego de esta introducción, en el segundo apartado se desarrollan brevemente la fundamentación y el marco conceptual del que se parte; en el tercero se plantean algunos antecedentes de la literatura disponible en el país sobre mercado laboral y género; en el cuarto se describen las principales tendencias y características de interés del mercado laboral en Uruguay; en el quinto se presenta la metodología y, posteriormente, en el sexto y séptimo se analizan los resultados y se establecen algunas conclusiones y preguntas para posterior investigación.

¹ Sobre esta base se procurará identificar indicios para ser analizados en mayor profundidad mediante la estrategia cualitativa.

2. Fundamentación y marco conceptual

Como fuera establecido por Folbre (1994) y, posteriormente, por Kabeer (2008 y 2012) y Heintz (2012), existen estructuras de restricción de género que determinan una situación desventajosa para las mujeres en el mercado laboral. Estas estructuras se refieren a reglas, costumbres, creencias y valores sobre lo que deben hacer los hombres y las mujeres, o derivan de la existencia de instituciones que actúan como “portadoras de género,” por lo cual reproducen las desigualdades de género. Estas restricciones representan desventajas para las mujeres en su participación y ubicación en el mercado laboral. Kabeer (2012, basada en Whitehead, 1979) distingue entre restricciones intrínsecas e impuestas. Las primeras corresponden a las normas, las creencias y los valores que caracterizan las relaciones sociales y familiares y definen los modelos dominantes de la masculinidad y feminidad en las sociedades. Así, hombres, mujeres, niñas y niños tienen socialmente asignados ciertos roles y responsabilidades (en la distribución de las tareas domésticas y en ocupaciones en el mercado de trabajo consideradas femeninas o masculinas, debido a la existencia de estereotipos de género que atribuyen distintas calificaciones y capacidades a los hombres y las mujeres).

Las llamadas restricciones impuestas se asocian a los Estados y los mercados, que reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad, como aspectos dados de las reglas, los procedimientos y las prácticas, y no como construcciones sociales. Estas restricciones corresponden a asuntos

tales como las preferencias de los/las empleadores/as, y las normas culturales y las regulaciones legales sobre el acceso a recursos y su control (tierras, capital, crédito, tecnología, etcétera), entre otros.

Uno y otro tipo de restricciones estarían en las raíces de muchas de las desigualdades observadas en el mercado laboral, incluyendo la persistencia de la segregación de género en los empleos.

Kabeer (2008) encuentra que estas estructuras de restricción de género operan de forma más intensa entre las mujeres con responsabilidades familiares (especialmente en aquellas con niños/as pequeños/as) y son más pronunciadas cuando el ingreso es insuficiente para contratar servicios de cuidados. Esta autora (2012) desarrolla su marco teórico tanto para mujeres emprendedoras como para trabajadoras asalariadas, distinguiendo en ambos casos entre las situaciones informales y las formales. Concluye que si bien cualquier tipo de participación en el mercado laboral tiene un impacto positivo sobre el empoderamiento de las mujeres, los empleos formales o semiformales lo aumentarían. Los empleos formales ofrecerían mayor remuneración y estabilidad, acceso a la seguridad social y aceptación en la sociedad. Respecto a los empleos informales, la autora sugiere que sus efectos positivos serán mayores que los del trabajo familiar no remunerado porque suponen mantener algo de control sobre los ingresos y significan la inserción en la esfera pública (de las relaciones, etcétera).

Esta investigación propone clarificar cuáles son las características personales y de los hogares que operarían como restricciones, contribuyendo a determinar las elecciones (posibilidades) de las mujeres en su participación en el mercado laboral, así como las oportunidades

que este les ofrece para transitar procesos de empoderamiento económico. Para ello se analizan los determinantes de su inserción como trabajadoras asalariadas (formales e informales), patronas, cuentapropistas y trabajadoras familiares no remuneradas.

3. Antecedentes

Kabeer (2012) revisa un conjunto de trabajos previos de varios países africanos (Ghana, Zimbabue, Tanzania) y en países asiáticos (Vietnam e India). Una de las diferencias más relevantes entre América Latina y África son los ciclos económicos de crecimiento y crisis que tiende a vivir la economía latinoamericana, lo que obliga a indagar sobre cómo aprovechar mejor los ciclos de crecimiento para mejorar la calidad de vida de las mujeres, empeorada en momentos de crisis.

Si bien para el caso uruguayo no existen trabajos que aborden simultáneamente las decisiones de oferta laboral y los resultados en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género, se han estudiado estos temas aportando nuevos elementos de conocimiento.

Amarante y Espino (2007) analizan para Uruguay, en el período 1991-2005, distintos aspectos relacionados con la calidad del empleo para lograr una mejor descripción de la problemática laboral y reflexionar sobre sus implicaciones para las políticas públicas. Para ello se basan en los dos abordajes más difundidos en la región para el estudio de la calidad del empleo: informalidad y protección social. Consideran su interrelación en el mercado laboral uruguayo e indagan cuál de estos conceptos resulta más adecuado. Entre los resultados del estudio se verifica que los/las trabajadores/as del sector formal y que aportan a la seguridad social son los/las mejor posiciona-

dos/as, y los/las que pertenecen al segmento del empleo informal² y no aportan a la seguridad social (vulnerables) presentan las situaciones más desventajosas.

Las autoras concluyen que el aporte a la seguridad social es determinante en el ordenamiento de los/las trabajadores/as de acuerdo a sus ingresos. También señalan que, a pesar de que la incidencia de la informalidad es similar entre hombres y mujeres por categorías ocupacionales, la composición del empleo informal difiere entre los sexos, debido a las características de la inserción laboral de hombres y mujeres por categoría ocupacional³. La concentración de los/las trabajadores/as vulnerables por tipo de ocupación es muy alta, especialmente en el caso de las mujeres. Las 10 principales ocupaciones concentran alrededor de 60% del total del empleo masculino vulnerable y 90% del total del empleo femenino vulnerable. En el caso de los hombres, la principal ocupación es la construcción (obra gruesa), mientras que en las mujeres es el servicio doméstico. Tanto para el total de trabajadores/as como para hombres y mujeres, las mayores remuneraciones corresponden al grupo de trabajadores/as formales y que aportan a la seguridad social.

Espino y Leites (2008) muestran que existe un significativo aumento de la oferta laboral impulsado por el ingreso de mujeres en los distintos tramos de edad y, en especial, casadas (1981-2006).

² Corresponde a la propuesta tradicional de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) que considera empleo informal al servicio doméstico, los familiares no remunerados, el empleo asalariado privado en establecimientos con menos de cinco empleados y el empleo por cuenta propia con y sin local, excluyendo administrativos, profesionales y técnicos.

³ Entre los hombres tienen un peso relativo similar los asalariados privados y los trabajadores por cuenta propia con y sin local; entre las mujeres, la principal categoría corresponde a las trabajadoras domésticas (36% del trabajo femenino informal), seguida por las asalariadas privadas.

Confirman el distinto comportamiento según el sexo y los significativos cambios intergeneracionales que tienden a reducir la brecha existente entre hombres y mujeres. Señalan una asociación positiva entre la tasa de actividad femenina y la creciente acumulación de capital humano de las mujeres, que incluso ha superado la de los hombres. Las mujeres con mayor nivel educativo son las que registran mayores tasas de actividad y las que más tempranamente tendieron a incrementar su participación en el mercado laboral. Las menos educadas presentan una tasa de actividad menor pero creciente a través de las distintas generaciones. Si bien puede respaldarse la hipótesis acerca del predominio de la división sexual del trabajo, los niveles de participación de las mujeres han aumentado para todos los niveles educativos, dándose los mayores incrementos entre las casadas y unidas.

Espino (2013) analiza las diferencias salariales por sexo considerando el efecto de la segregación laboral de género, su incidencia en esas diferencias y en los desajustes en las calificaciones laborales. En este trabajo se indaga también en qué grado estos desajustes por calificaciones tienen, a su vez, un impacto que colabora en el mantenimiento de las brechas. Se cuantifica la segregación ocupacional y se incorpora como variable explica-

tiva en las ecuaciones salariales, además de otras como los desajustes en las calificaciones laborales. Los resultados indican que la segregación es fundamental para entender la persistencia de las brechas salariales entre trabajadores y trabajadoras –aunque una parte sustancial de estas brechas continúen siendo atribuibles al sexo de los individuos– así como el fenómeno de la sobrecalificación laboral entre las mujeres. Todo ello tiene implicaciones para las políticas públicas, subrayando la importancia de generar mecanismos que contribuyan a romper los estereotipos de género que conllevan una marcada discriminación económica hacia las mujeres.

Diversos trabajos han verificado la incidencia de los patrones de género en la oferta laboral, la ubicación femenina en determinados tipos de ocupación, los obstáculos que ofrece el mercado para diversificar los tipos de ocupación y para que las mujeres alcancen puestos de jerarquía ("techo de cristal"), así como los menores retornos que ellas obtienen de sus características económicas observables (Borraz y Robano, 2010; Bucheli y Sanromán, 2004; Espino, 2013).

En el siguiente apartado se describen algunas de las principales características del mercado laboral y las desigualdades de género.

4. Análisis del contexto y breve descripción de las brechas de género en el mercado laboral

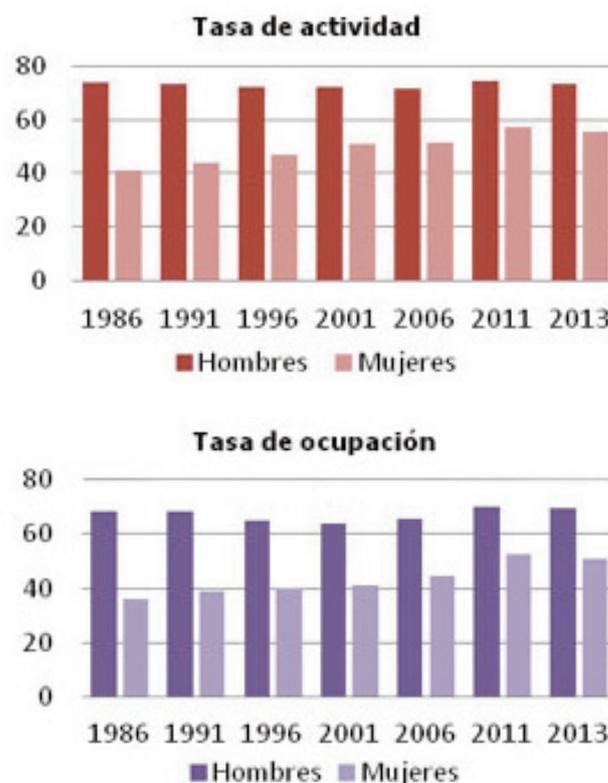
En las últimas décadas, el crecimiento de la fuerza de trabajo se apoyó principalmente en el incremento de la participación femenina, según puede observarse en la evolución de las tasas de actividad y de ocupación por sexo. Si se analiza la evolución de la tasa de actividad en el período considerado (1986-2013), se observa que la tasa de actividad masculina permanece relativamente constante mientras que la femenina presenta una tendencia creciente de 41% en 1986 a 55% en 2013 (Gráfica 1).

Por otro lado, la tasa de empleo de los hombres pasa de 68% a 70% en el mismo lapso, aunque es relevante mencionar que sufrió una importante reducción con la crisis económica del año 2002, llegando a 60% en 2003. Por su parte, la tasa de empleo de las mujeres presenta un crecimiento mayor, ascendiendo de 36% a 50,8% entre 1986 y 2013. Este crecimiento no fue sostenido, ya que al igual que en el caso de los hombres, presenta una caída en la crisis y una posterior recuperación.

Respecto a la tasa de desempleo, se expande en forma importante en la década de los noventa hasta 2002 para luego descender, pero las diferencias a favor de los hombres se mantienen durante todo el período. La reciente crisis global que afectó fuertemente a los países desarrollados no parece haber tenido impactos negativos sobre las tendencias generales del empleo y desempleo de hombres y mujeres en el país. Por el contrario, si se realiza una comparación de los datos 2008-2011 se observa que las tasas de actividad y em-

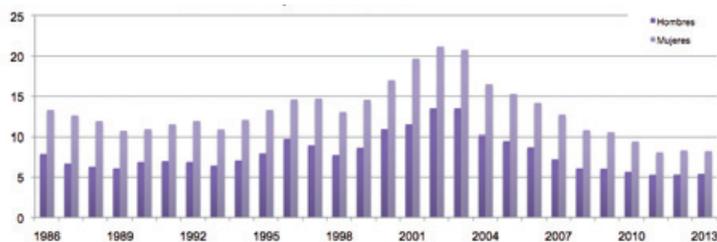
pleo de hombres y mujeres aumentan, mientras que la tasa de desempleo registra una caída de 10,8% a 8,3% en el caso de las mujeres y de 6,1% a 5% en el de los hombres (Gráfica 2).

Gráfica 1. Evolución de las tasas de actividad y de ocupación por sexo. Años seleccionados Localidades con más de 5.000 habitantes. (En porcentajes)



Fuente: Elaborado con base en datos del INE.

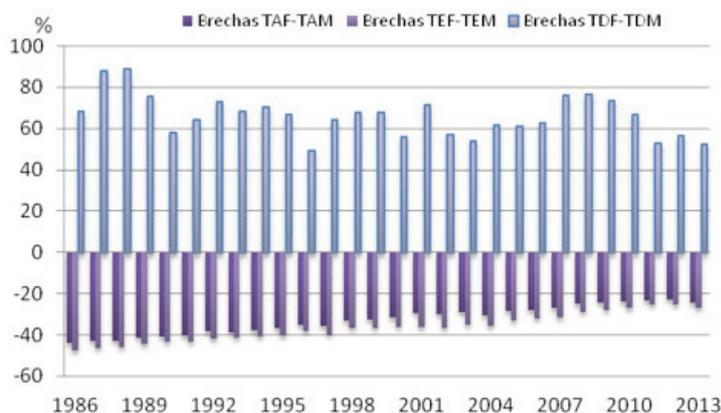
Gráfica 2. Evolución de la tasa de desempleo por sexo (1986-2013). Localidades con más de 5.000 habitantes. (En porcentajes)



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

La evolución de estos indicadores ha dado lugar a la reducción de las brechas en las tasas de actividad y empleo entre hombres y mujeres en los últimos años debido, fundamentalmente, a la mayor inserción femenina en el mercado laboral. Por su parte, la tasa de desempleo se redujo significativamente a partir del año 2004, pero la de las mujeres es aún casi dos veces superior a la de los hombres. Estas desigualdades de género son más acentuadas en las localidades menores y las zonas rurales del interior del país (Gráfica 3).

Gráfica 3. Evolución de las brechas de género en las tasas de actividad, empleo y desempleo (1986-2013). Localidades con más de 5.000 habitantes. (En porcentajes)



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

Los promedios de actividad, empleo y desempleo varían de forma considerable si se analizan según la situación conyugal, reflejando la división de trabajo por género dentro de los hogares⁴. En este sentido, el cambio más importante en estos últimos 20 años es la expansión de la tasa de actividad de las mujeres casadas y en unión libre, particularmente de las primeras, reduciéndose la brecha respecto a los hombres en igual condición. Sin embargo, es entre quienes viven en pareja donde encontramos las mayores diferencias por género en lo que respecta a los niveles de actividad y empleo. En efecto, para 2013 observamos que 91,6% de los hombres casados o unidos están ocupados, en tanto que para las mujeres esta proporción es de 65,9%. Por otra parte, es entre los hombres casados o unidos donde se registra menor nivel de inactividad por quehaceres domésticos (0,5%), en tanto que para las mujeres en la misma situación conyugal este porcentaje asciende a 21,4% (Cuadro 1).

⁴Se considera la situación conyugal tomando en cuenta a las personas casadas y en unión libre (en pareja), divorciadas, separadas o viudas y solteras.

Cuadro 1. Distribución de hombres y mujeres entre 18 y 65 años por condición de actividad según situación conyugal. Año 2013. (En porcentajes)

	Hombres					Mujeres				
	Ocup.	Desemp.	Inactivo por estudio	Inactivo p/quehac. dom.	Inactivo/otros	Ocup.	Desemp.	Inactiva por estudio	Inactiva p/quehac. dom.	Inactiva/otros
En pareja	91,6	1,9	0,1	0,5	5,9	65,9	4,3	0,9	21,4	7,5
Solteros/as	70,8	9,5	10,0	1,0	8,6	58,8	10,3	18,6	4,6	7,6
Viudos/as, separados/as, divorciados/as	83,3	2,3	0,3	1,7	12,4	70,2	3,1	0,1	4,9	21,6
Total	85,2	4,2	2,8	0,7	7,1	65,2	5,7	4,2	16,0	8,9

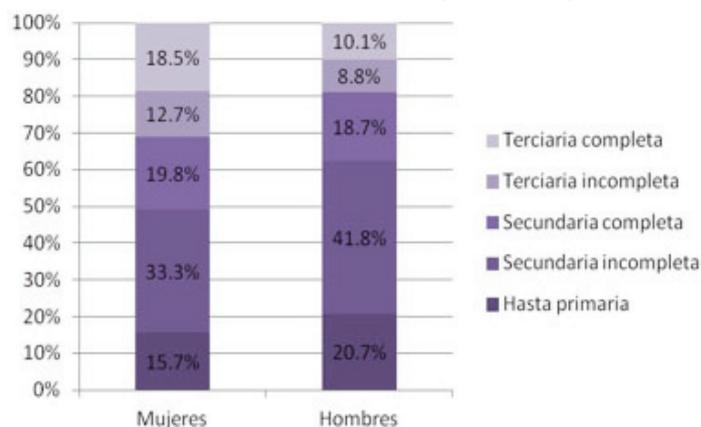
Fuente: Elaboración propia con base en la ECH del INE.

Otros rasgos sobresalientes de las tendencias en el mercado laboral uruguayo se relacionan con la mejora en el nivel educativo promedio de la Población Económicamente Activa (PEA), lo cual responde principalmente a lo ocurrido con la PEA femenina. Al comparar la tasa de actividad del promedio de la población y de las personas con más de 12 años de educación, por sexo en el período 1986-2013, resulta que la relación entre los hombres se mantiene (los más educados tienen una tasa de actividad 10% superior al promedio), mientras entre las mujeres el ratio se reduce significativamente, pasando de 1,6 a 1,4.

Se confirma que la inversión en educación terciaria constituye un factor determinante en las decisiones de oferta laboral de las mujeres⁵ (Espino, Salvador y Azar, 2014). En efecto, si se analiza la composición por nivel educativo según sexo para el período 1986-2013, se evidencia un crecimiento de los niveles educativos de hombres y mujeres. Es decir, la oferta laboral en su conjunto mejoró el nivel educativo, ya que se redujeron los porcentajes de la PEA con educación primaria y aumenta-

ron aquellos con secundaria y universitaria o similar. Pero las diferencias entre los sexos se acentuaron en el nivel terciario, observándose que en 2013, de las mujeres económicamente activas 18,5% tienen educación terciaria completa y 12,7% incompleta, en tanto que estos niveles educativos representan 10,1% y 8,8% en el caso de los hombres ocupados (Gráfica 4).

Gráfica 4. Composición de la PEA por sexo según nivel educativo. Año 2013. (En porcentajes)



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

⁵ Ello ha quedado demostrado en distintos estudios como el de Espino et al. (2012) que analiza los determinantes de la oferta laboral femenina por niveles educativos, encontrando una fuerte asociación positiva entre educación y participación laboral.

Más de la mitad de las personas ocupadas del país pertenecen al sector privado; la disminución relativa de la participación entre las personas asalariadas del sector público se dio especialmente entre las mujeres. Al analizar la composición del empleo por categoría de ocupación se evidencia que las mujeres representan una proporción mayor de asalariadas (públicas y privadas) y de miembros del hogar no remunerados, y una proporción menor de patronas, en relación a los hombres. Sin embargo, debe destacarse el aumento de la participación femenina en la categoría de patronas o empleadores y en la de cuentapropistas con local, a partir de 2004 (Cuadro 2).

Entre las ocupadas la participación como cuentapropista con local es mayor que entre los hombres, en tanto en la de familiar no remunerado se mantienen los porcentajes por sexo. Los puestos

de trabajo de cuentapropistas, a diferencia de lo ocurrido con la categoría de patronas o asalariados, se incrementan como resultado de la crisis de principios de la década debido a su fuerte impacto en el desempleo.

Sin embargo, en los últimos años y, en particular, en 2013 el porcentaje de trabajadores por cuenta propia sin local entre los hombres se redujo notablemente, pasando de 11,8% en 2004 a 1,7% en 2013. La proporción de mujeres que trabajan en esta categoría de ocupación también se redujo pero en menor proporción, por lo que en los últimos años superó a la de hombres. La evolución registrada entre 2004 y 2013 está asociada con la reactivación de la economía de los años recientes, representando un aspecto favorable para la calidad del empleo, ya que significa una mejora de las condiciones laborales.

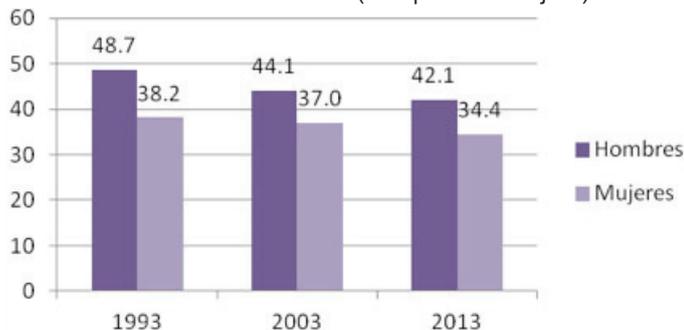
Cuadro 2. Distribución de las personas ocupadas por sexo según categoría de ocupación. Localidades con más de 5.000 habitantes. Año 2013. (En porcentajes)

Categoría de ocupación	2001		2004		2007		2010		2013	
	Hombres	Mujeres								
Asal. privado	51,4	58,5	50,0	55,9	54,4	57,1	56,5	57,2	57,8	59,9
Asal. público	16,1	17,2	16,7	19,0	14,3	17,1	12,7	16,3	13,6	17,7
Patrón	5,3	2,2	4,7	2,0	5,8	2,7	6,2	3,1	6,2	2,6
Cuentapropista sin local	11,4	5,4	11,8	5,9	5,0	5,3	2,6	4,0	1,7	3,1
Cuentapropista con local	14,9	14,2	15,8	14,3	19,3	15,2	20,9	17,0	19,9	15,1
Miembro del hogar no rem.	0,6	2,4	0,7	2,7	0,8	2,1	0,8	2,1	0,5	1,3
Otros*	0,3	0,0	0,4	0,1	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* En los años 2001 y 2004 se incluye solo a los miembros de cooperativas de producción y en los siguientes años se incluye además a quienes participan en los programas públicos de empleo. Fuente: Elaboración propia con base en la ECH del INE.

En la población ocupada, las mujeres presentan jornadas más reducidas que los hombres para todos los niveles de educación. La tendencia en los últimos 20 años muestra una reducción de la diferencia entre los sexos por una mayor caída en las horas semanales promedio que realizan los hombres. En 2013, último año para el cual se dispone de información, si se consideran las horas totales de trabajo remunerado (empleo principal y secundario) las mujeres trabajan de forma remunerada en promedio 36 horas semanales y los hombres, 44. Si el dato corresponde solo a la ocupación principal, la cifra es de 42 horas para los hombres y 34 horas para las mujeres (Gráfica 5).

Gráfica 5. Horas semanales de trabajo remunerado (ocupación principal) según sexo. Localidades con más de 5.000 habitantes. (En porcentajes)

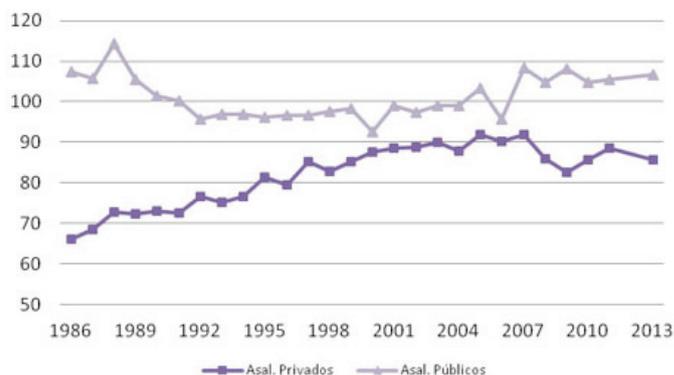


Fuente: Elaboración propia con base en la ECH del INE.

Las brechas de género en los ingresos laborales perduran aunque con una tendencia también decreciente y son mayores entre quienes tienen mayores niveles de formación, diferencia que se amplía en la última década, en la que las mujeres aumentan su participación laboral y mejoran su nivel educativo. Los salarios públicos, en general, verifican una brecha menos significativa, lo que se explica por los mecanismos de acceso a los pue-

tos de trabajo y la regulación de las categorías salariales (Gráfica 6).

Gráfica 6. Evolución de la relación de remuneraciones por hora según sexo, en las personas asalariadas públicas y privadas. Localidades con más de 5.000 habitantes. (En porcentajes)



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

En lo que refiere al empleo registrado⁶, la última década muestra considerables avances, pasando de 36% de puestos de trabajo no registrados en el total a ubicarse en torno a 24%. En general, no se encuentran diferencias sustanciales entre los sexos en esta situación. Los niveles de población sin cobertura de la seguridad social se expandieron entre 2001 y 2004, por efecto de la crisis económica del año 2002, pero volvieron a niveles inferiores a los de 2001 en el año 2007 y se han reducido de forma continua desde entonces, llegando a 24% en 2013 (Cuadro 3). Si se analiza según región geográfica, encontramos que en Montevideo el porcentaje de personas ocupadas sin registro en la seguridad social es muy inferior al resto del país y tampoco se registran diferencias importantes por sexo.

⁶ Se considera trabajador no registrado en la seguridad social a la persona que declara estar ocupada pero no realiza aportes jubilatorios a ninguno de los sistemas jubilatorios vigentes en el país. Recién a partir de 2001 la ECH consulta en forma directa si la persona ocupada aporta a la seguridad social.

Es de destacar que esta evolución de la cobertura de la seguridad social responde al crecimiento económico que tuvo lugar en el país a partir de 2003, pero también a las acciones⁷ desarrolladas por la institución de la seguridad social, el Banco de Previsión Social (BPS), para estimular la cobertura de los trabajadores y las trabajadoras, y el aumento de la fiscalización que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuadro 3. Proporción de las personas ocupadas sin registro en la seguridad social. Años seleccionados. Localidades con más de 5.000 habitantes.
(En porcentajes)

Años	Hombres	Mujeres	Total
2001	35,4	36,8	36,0
2004	40,1	41,5	40,7
2007	33,8	35,1	34,4
2009	31,1	32,1	31,6
2013	24,3	23,6	24,0

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

Finalmente, se presentan algunos datos sobre la distribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres. Esta información complementa los indicadores de mercado laboral, permite tener una visión más completa de la organización social del tiempo, y pone en evidencia los diferentes y desiguales “relojes sociales” por sexo y otras variables significativas (Carrasco y Domínguez, 2003).⁸

El cociente entre el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres es un indicador de la división sexual del trabajo en los hogares. Cuando se compara esa relación para el total de la población en el año 2007 se encuentra que mientras los hombres destinan 72% de su tiempo al trabajo remunerado y 28% al trabajo no remunerado, las mujeres dedican 35% y 65% respectivamente. Cuando se compara esa relación para las personas ocupadas, se encuentra que ambos dedican una proporción mayor al trabajo remunerado y menor al trabajo no remunerado. Pero la desigual distribución del tiempo entre hombres y mujeres se profundiza, ya que los hombres destinan 80% de su tiempo al trabajo remunerado y solo 20% al no remunerado, mientras las mujeres asumen la doble carga de trabajo (54,4% de su tiempo al trabajo remunerado y 45,6% al no remunerado).

Las mujeres realizan una jornada laboral que dura 10 horas menos en promedio que la de los hombres, pero su dedicación al trabajo no remunerado es 20 horas superior. Por ello, cuando se calcula la carga global de trabajo, para las ocupadas ese total es 10 horas superior que el de los hombres, mientras que la diferencia para el conjunto de la población es de 5 horas (Cuadro 4).

⁷ El desarrollo y la adecuación del Régimen de Monotributo, junto con el Monotributo Social implementado por el Ministerio de Desarrollo Social; la ley de tercerizaciones; los estímulos mediante los beneficios, que se reciben con la formalización, de acceso al sistema de salud tanto de hijos e hijas de las personas contribuyentes como de sus cónyuges, si no poseen cobertura por su empleo formal; la cobertura por maternidad, paternidad y el subsidio para cuidados parentales.

⁸ Los datos que se presentan se realizaron tomando como insumo el Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la ECH realizado por el INE durante el mes de setiembre de 2007. La última encuesta de Uso del Tiempo se realizó en 2013, pero aún no se han publicado sus resultados, por lo que no es posible presentar información más actualizada.

5. Metodología y estrategia empírica

El desarrollo econométrico tiene como objetivo modelar el proceso de decisión de la participación laboral, la probabilidad de estar ocupado/a y las condiciones laborales conseguidas (seguridad social, ingresos, horas trabajadas) con el objetivo de identificar las restricciones que pueden enfrentar las mujeres para su ingreso al mercado de trabajo y su importancia para impedir procesos de empoderamiento económico.

En una primera etapa los individuos deciden si participarán o no en el mercado laboral en función de sus preferencias y dotaciones o características productivas (educación formal, experiencia, capacitación laboral), las que tendrían incidencia sobre su desempeño o sus capacidades para obtener un determinado empleo o generar un emprendimiento autónomo. Las características son aproximadas en el análisis principalmente por medio de variables como la edad y el máximo nivel educativo alcanzado. Las decisiones están condicionadas por los patrones de género dominantes, tanto desde el punto de vista ideológico como de las expectativas y prácticas sociales para resolver el trabajo doméstico y de cuidados, lo cual lleva a que una importante proporción de mujeres opten por dedicarse exclusivamente a realizar actividades de cuidados y trabajo no remunerado en el hogar. Las variables que se aproximan a este tipo de condicionantes son las asociadas a la relación de parentesco, el estado conyugal y la edad de los/las hijos/as entre 0 y 14 años, entre otras.

Una vez que las personas toman la decisión de participar y buscan empleo, en algunas ocasiones encuentran puestos de trabajo como asalariadas formales o informales, y en otras lo crean

como trabajadoras independientes (cuentapropista o patronas) y trabajadoras familiares. La inserción en cualquiera de estas categorías tiene implicaciones respecto a la calidad de los empleos en términos de ingresos y beneficios de la seguridad social y está condicionada por factores de oferta y de demanda. Sobre estos factores operan las estructuras de restricciones de género además de aspectos ligados al funcionamiento de las economías. Finalmente, quienes logran obtener un puesto de trabajo remunerado deciden cuántas horas trabajar, aunque en la mayoría de los casos, fundamentalmente entre las personas asalariadas, tendrán asignada una carga horaria asociada al puesto de trabajo.

La estrategia de análisis se realiza por lo tanto en diferentes pasos, procurando acercarse al proceso –que involucra decisiones personales y de los hogares, y factores de demanda laboral condicionados por los patrones de género vigentes– que da lugar a las desigualdades de género en los resultados obtenidos en términos de ingresos y calidad del empleo en el mercado laboral y, en definitiva, en las posibilidades de las mujeres de emprender procesos de empoderamiento económico.

El análisis se desarrolla en cuatro etapas secuenciales para individuos de ambos sexos en el tramo de edad de 18 a 65 años: a) se estima la probabilidad de participar en el mercado laboral; b) una vez que los individuos decidieron participar, se estima la probabilidad de que estén ocupados; c) se estima la probabilidad de ocuparse en diferentes categorías de ocupación: asalariado formal, asalariado informal, patrón, cuentapropista y trabajador no remunerado

d) se estiman, para cada categoría ocupacional, la intensidad de la oferta y el salario por hora.

Las primeras tres etapas –la probabilidad de participación laboral, de estar ocupado/a y de ubicarse en una categoría ocupacional– se estiman a partir de modelos de regresión logística, que permiten predecir el resultado de una variable categórica (que puede adoptar un número limitado de categorías) en función de las variables independientes o predictoras.

Los determinantes de las diferentes categorías de ocupaciones entre hombres y mujeres se analizan con base en un modelo logístico multinomial y se consideran las siguientes categorías: i) asalariado formal (público y privado con cobertura de la seguridad social); ii) asalariado informal (sin cobertura de la seguridad social); iii) patrón; iv) cuentapropista (sin profesionales, administrativos ni técnicos); o v) trabajador familiar no remunerado. La categoría de “trabajador no remunerado” se compone casi totalmente por mujeres, y su uso es poco frecuente en este tipo de estudios porque tradicionalmente se usa el término “trabajo” cuando este es remunerado. Sin embargo, el enfoque de género del presente estudio y las preguntas de investigación otorgan relevancia a la consideración de esta categoría.

Por su parte, la estimación del salario por hora se realiza por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y la intensidad de la oferta (horas semanales de trabajo remunerado) mediante un modelo de probabilidad Tobit debido a que se trabaja con “horas incondicionales” o sea, se dispone de datos para toda la muestra, pero la variable horas semanales para cierta fracción significativa es 0 y corresponde al punto de censura.

Siguiendo a Kabeer (2012), es probable que las decisiones de las mujeres reflejen en distinto grado

las elecciones propias y las basadas en ciertas restricciones, dependiendo no solamente de las características individuales y del hogar, sino también de la percepción acerca del trabajo remunerado dentro de la cultura local y de sí mismas, y los tipos de trabajo disponibles. Por su parte, el mercado laboral refleja y reproduce nociones preconcebidas sobre la masculinidad y la femineidad en sus reglas, procedimientos y prácticas, las que también condicionan los resultados obtenidos. Por este motivo, la metodología propuesta explora en cada una de las etapas descritas las correlaciones entre los resultados del mercado laboral y los tipos de dotaciones de los individuos.

En este sentido, se descomponen las brechas de género en el caso de la participación y la ocupación siguiendo el método de Yun (2004), que extiende la descomposición de Oaxaca-Blinder a funciones no lineales (para variables dependientes dicotómicas). La metodología propuesta por Yun permite descomponer la brecha entre la participación femenina y masculina, por ejemplo, en el efecto de características (E) (variables explicativas) y en un efecto parámetro o efecto coeficiente (C). Este último podría resultar de actitudes de las mujeres hacia el trabajo remunerado condicionadas por el patrón de género vigente, así como por variables inobservables para quien investiga, que derivan del funcionamiento del mercado y de factores de demanda.

Para la descomposición de la brecha de ingreso laboral por hora se sigue a Oaxaca (1973) y Blinder (1973), que estiman y cuantifican el grado de discriminación salarial en la media entre hombres y mujeres como un residuo, esto es, como la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que no puede atribuirse a diferencias en la media de sus factores de oferta y de demanda. Para

cada una de las categorías de ocupación se divide la brecha de ingresos en dos componentes. El primero explica las diferencias observables en los determinantes de ingresos, como por ejemplo la educación, o variables asociadas a características del trabajo –rama de actividad, ubicación geográfica, etcétera– que implican, finalmente, distinta productividad laboral (diferencia explicada). El segundo componente corresponde a la parte de la brecha que no puede ser explicada por esas diferencias (diferencia no explicada). Esta parte refiere a los valores que el mercado asigna a las características de hombres y mujeres. En la medida en que estos retornos no tienen fundamento en diferencias de productividad, frecuentemente se consideran una evidencia de discriminación salarial. Sin embargo, también algunos autores identifican este componente como un factor residual no explicado y atribuible a heterogeneidad no observable.

Un tercer componente corresponde al término de interacción que mide el efecto simultáneo de las diferencias en las características y los coeficientes.⁹

Además, las cuatro etapas se realizan para parejas –hombres y mujeres casados/as y/o unidos/as que constituyen la pareja principal del hogar–. El modelo de parejas puede ser interpretado en la línea de los “modelos de negociación familiar”, que predicen una formulación alternativa a las decisiones de oferta de trabajo y empleo familiar. En particular, suponen que la conducta de oferta individual de trabajo de los integrantes de la pareja se ve influenciada de manera diferente por cada ingreso, a diferencia de los modelos de familia unitaria, en los cuales se supone que las conductas individuales reaccionan frente al conjunto de los ingresos del hogar. Es decir, en estos modelos se supone que, dentro de una familia, la diferente distribución de ingresos entre sus miembros puede llevar a distintos poderes de negociación y, en consecuencia, a distintos comportamientos laborales (Lundberg y Pollak, 1994; McElroy y Horney, 1981; Manser y Brown, 1980).

La principal fuente de información son los microdatos de la ECH del INE para el año 2013, que tiene representatividad nacional¹⁰.

⁹ Alternativamente, Neumark (1988) y Oaxaca y Ransom (1994) utilizan como salario no discriminatorio el vector de tasas de retorno estimadas a partir de la muestra conjunta de ambos grupos. Este procedimiento permite desagregar el factor remuneración en un sobrepago para los hombres y un subpago para las mujeres, asumiendo que habitualmente ellas son las afectadas por la discriminación.

¹⁰ Las variables se describen en el Cuadro A-1 del Anexo.

6. Resultados

6.1. Primera etapa: participación en el mercado laboral

La primera etapa consiste en analizar la decisión de participar en el mercado de trabajo, para lo cual se estima la probabilidad de ingresar a la fuerza de trabajo para hombres y mujeres por medio de un modelo logístico. Debido a que la interpretación de los coeficientes en estos modelos no es directa, la aproximación a la relación entre las variables explicativas y la probabilidad resultante se da calculando los efectos marginales sobre la variable latente, es decir, se estima el cambio en la probabilidad debido a la modificación en una unidad en las variables explicativas.

Las variables de edad y educación se comportan, como era de esperar tanto para hombres como para mujeres, influyendo positivamente en la probabilidad de participar en el mercado laboral (la edad al cuadrado lo hace de forma negativa, explicando un efecto positivo a medida que aumenta la edad pero a tasas decrecientes). La influencia de la educación se da especialmente en el caso de las mujeres, lo cual puede relacionarse con el costo alternativo del uso del tiempo (que aumenta con la educación). Este efecto de la educación sobre la oferta laboral femenina en Uruguay ha sido ampliamente constatada en trabajos previos (Espino, Isabella, Leites, y Machado, 2014). Por su parte, la asistencia a un centro educativo presenta un efecto negativo sobre la probabilidad de participar para los dos sexos, pero de mayor magnitud para las mujeres (Cuadro 5).

La probabilidad de ser activas para las mujeres de Montevideo es mayor que en el resto del país, lo cual sería atribuible por una parte, a la vigencia

de un patrón laboral de género más convencional en el interior y también a factores de demanda, esto es, los puestos de trabajo a los que las mujeres pueden acceder con mayor facilidad se concentran en Montevideo debido al desarrollo del sector público y, en general, al de los servicios.

Con respecto a las variables consideradas proxy de las restricciones intrínsecas, se obtiene que el efecto de estar casada o unida está asociado con una probabilidad menor de participar, contrariamente a lo que ocurre con los hombres. La variable que refleja el tramo de edad al que pertenece el hijo o la hija más pequeño/a muestra que si pertenece a la franja de 0 a 5 años, el efecto sobre la probabilidad de participar de las mujeres es negativo, mientras que si pertenece al tramo siguiente, de 6 a 14 años, el signo es positivo; para los hombres, ambas variables presentan signo positivo. En concordancia, la asistencia a centros educativos de los/las niños/as en el tramo de edad de 0 a 5 años y la presencia de servicio doméstico en los hogares contribuyen a la probabilidad de pasar de la inactividad a la actividad laboral para las mujeres, mientras que no resultan estadísticamente significativas para los hombres.

Los resultados sobre los determinantes de la participación laboral están en línea con lo analizado con base en las estadísticas de participación según situación conyugal y, en general, con los resultados de diferentes estudios sobre oferta laboral femenina realizados para Uruguay. Muestran la predominancia del modelo "hombre proveedor-mujer cuidadora", confirmando la existencia de restricciones intrínsecas relacionadas con la división sexual del trabajo. En síntesis, las variables que dan cuenta de

la existencia de estas restricciones estarían estrechamente relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares.

Respecto a las consideradas restricciones impuestas enfrentadas por las mujeres, la estimación del efecto marginal de la variable “ingresos por transferencias” sobre la probabilidad de pasar de la inactividad a la actividad opera disminuyendo su participación laboral (siendo de magnitud irrelevante para los hombres). Finalmente, cabe destacar que a mayor quintil de ingresos de los hogares aumenta la magnitud del efecto positivo sobre la probabilidad de participar, tanto para hombres como para mujeres. Ello puede estar relacionado, al menos en parte, con que los hogares en que las mujeres participan tienen mayores ingresos, niveles educativos y recursos para contratar servicios de cuidados o de trabajo doméstico.

En el caso de las parejas, las variables que dan cuenta de las restricciones que pueden enfrentar principalmente las mujeres para su participación en el mercado laboral, como la presencia de hijos/as pequeños/as, y la asistencia de esos/as niños/as a un centro de cuidados, dan resultados similares que para el conjunto de la población. La contratación de servicio doméstico tiene un efecto positivo y de magnitud superior que para el conjunto de mujeres (11,6% respecto a 6%). Es importante y significativo el efecto negativo de otros ingresos laborales en el hogar sobre la participación de las mujeres (-12,1%), siendo que para el conjunto de la población ese efecto no es estadísticamente significativo.

Los ingresos laborales del cónyuge, su bajo nivel educativo (hasta educación primaria completa) y el pertenecer a la categoría laboral de asalariado formal disminuyen la probabilidad de que las mujeres pasen a ser activas, mientras que para los hombres

estas variables de la pareja no son significativas, lo que concuerda con el modelo predominante de hogar basado en la división sexual del trabajo.

Cuadro 5. Estimación del modelo logit de la probabilidad de participar del mercado laboral- Efectos Parciales. Toda la población (18-65 años), y mujeres y hombres en pareja (18-65 años). Año 2013.

VARIABLES	Toda la población		Modelo de parejas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	0.0115*** (0.000488)	0.0436*** (0.00136)	0.00257*** (0.000596)	0.0351*** (0.00222)
Edad ²	-0.000162*** (6.03e-06)	-0.000605*** (1.63e-05)	-3.88e-05*** (6.81e-06)	-0.000499*** (2.68e-05)
asisten a centro educativo	-0.126*** (0.00885)	-0.185*** (0.0115)	-0.0104 (0.00793)	-0.0352* (0.0189)
Ed. primaria	0.0215*** (0.00220)	0.0402*** (0.00850)	-0.00278 (0.00171)	0.0119 (0.0121)
Ed. básica comp.	0.0246*** (0.00233)	0.101*** (0.00815)	-0.00166 (0.00176)	0.0579*** (0.0118)
Ed. sec. comp.	0.0174*** (0.00257)	0.110*** (0.00837)	-0.00444 (0.00308)	0.0642*** (0.0126)
Ed. terc. incomo.	0.00495 (0.00340)	0.0646*** (0.0102)	-0.00876** (0.00444)	0.0777*** (0.0135)
Ed. terc. comp.	0.0219*** (0.00266)	0.192*** (0.00678)	-0.00184 (0.00284)	0.169*** (0.00993)
Casado/unido	0.0200*** (0.00288)	-0.0901*** (0.00751)		
Jefe	0.0262*** (0.00338)	0.0861*** (0.00765)	0.00163 (0.00127)	0.0295*** (0.00753)
Cónyuge	0.0163*** (0.00296)	0.0236** (0.00995)		
Montevideo	-0.00371** (0.00180)	0.0327*** (0.00493)	-0.000980 (0.00109)	0.0246*** (0.00684)
Hijo/a menor 0-5	0.0348*** (0.00350)	-0.105*** (0.0106)	0.00143 (0.00262)	-0.124*** (0.0153)
Hijo/a menor 6-14	0.0270*** (0.00237)	0.0304*** (0.00732)	0.00521*** (0.00135)	0.0218** (0.00968)
Serv. dom.	-0.00328 (0.00302)	0.0603*** (0.00724)	0.00550*** (0.00143)	0.116*** (0.00821)
Cuid. infantil	-0.00255 (0.00973)	0.105*** (0.00774)	0.00300 (0.00273)	0.0835*** (0.00907)
Biparental	-0.00694*** (0.00173)	-0.0660*** (0.00562)	0.00455*** (0.00139)	0.0441*** (0.0101)
Quintil 2	0.00555** (0.00255)	0.0771*** (0.00623)	0.00511*** (0.00137)	0.155*** (0.00672)

Quintil 3	0.0149*** (0.00227)	0.127*** (0.00598)	0.00751*** (0.00140)	0.223*** (0.00645)
Quintil 4	0.0202*** (0.00223)	0.152*** (0.00605)	0.00855*** (0.00155)	0.268*** (0.00672)
Quintil 5	0.0228*** (0.00251)	0.151*** (0.00702)	0.0119*** (0.00187)	0.313*** (0.00774)
Otros ingresos laborales del hogar	0.000994*** (0.000229)	-0.000449 (0.000774)	-0.00313*** (0.000748)	-0.121*** (0.00838)
Ingresos por transferencias	-0.00601*** (0.000254)	-0.0118*** (0.000615)	-0.00311*** (0.000238)	-0.00958*** (0.000842)
Pareja ingreso laboral por hora			-0.000727 (0.000802)	-0.0759*** (0.00821)
Pareja asalariado formal			-0.00127 (0.00106)	-0.0339*** (0.00692)
Pareja ed. primaria			0.00127 (0.00109)	-0.0140** (0.00713)
Observaciones	36,098	40,660	13,436	18,823

Errores estándar entre paréntesis.

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

La descomposición de la brecha en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres –tomando como referencia al grupo de los hombres–, siguiendo la propuesta de Yun (2004), procura identificar si esta brecha se explica por diferencias en las características entre individuos de ambos sexos y/o deriva de otros factores entre los que se encuentran las actitudes individuales y sociales respecto a la participación laboral femenina. La magnitud de la brecha estimada es de 13.4%, correspondiéndoles a las características un aporte de 15.7% y a los coeficientes, de 84.3%. Esto supone que para hombres y mujeres de iguales características, el mercado genera 11.3% más oportunidades de participación para los hombres (Cuadro 6 y Cuadro A 2 del Anexo).

Estos resultados estarían revelando la existencia de factores inobservables que pueden provenir de valores o creencias, es decir, de la valoración acerca de trabajar en forma remunerada que hacen las propias mujeres, las familias y la comunidad, y que determinan la mayor participación masculina en la fuerza de trabajo.

Cuadro 6. Resultados de la descomposición de la brecha en la probabilidad de participar en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Año 2013.

Participa	Coefficiente	Error estándar	%
Características (E)	-0.0211***	0.00224	15.7
Coefficientes (C)	-0.113***	0.00961	84.3
Interacción (R)*	-0.134***	0.00943	100.0
Observaciones	76,758		

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

6.2. Segunda etapa: probabilidad de ocuparse

En la segunda etapa se modela la probabilidad de encontrar una ocupación para quienes ya decidieron participar en el mercado laboral (para la PEA). Quienes buscan un trabajo remunerado lo encuentran como asalariados/as (formales o informales), o crean una actividad para generar ingresos como trabajadores/as por cuenta propia o patrones/as y también es posible que queden desempleados/as. En particular, las mujeres (al igual que los/las jóvenes) también suelen encontrarse ocupadas como trabajadoras no remuneradas en emprendimientos familiares en el medio urbano o rural (Cuadro 7).

En el hecho de encontrar una ocupación, además de las características de la oferta y sus preferencias, es muy relevante la demanda tanto en lo relativo a la creación de puestos de trabajo ligada al dinamismo de la economía como a las características de esos puestos, a la presencia de factores de discriminación y a la segregación laboral de género.

Las estimaciones muestran, como era de esperar, que para hombres y mujeres la edad es significativa e influye positivamente y la edad al cuadrado nega-

tivamente, dando cuenta de un efecto positivo de la mayor edad sobre la probabilidad de encontrar empleo, pero a tasas decrecientes. La asistencia a un centro educativo influye negativamente sobre la probabilidad de encontrarse empleado para los individuos de ambos sexos, lo que puede indicar los mayores requisitos que presentan quienes aún están estudiando o del lado de la demanda, o la menor preferencia por contratar estudiantes sin experiencia laboral. Para las mujeres, los niveles de educación básica obligatoria y terciaria completa tienen efectos de signo positivo en la probabilidad de estar ocupadas, siendo mayor para el último nivel.

El ser jefe o jefa de hogar tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de estar ocupado/a, mayor que en el caso de los y las cónyuges.

El hecho de tener al menos un/a hijo/a entre 0 y 14 años está asociado a la probabilidad de emplearse por parte de los hombres, pero los efectos marginales de estas variables no son estadísticamente significativos en el caso de las mujeres. Considerando el efecto comentado de los/las hijos/as pequeños/as sobre la probabilidad de participar, estos resultados podrían significar que una vez que las mujeres deciden ingresar al mercado laboral encuentran alguna solución para su cuidado.

Entre las mujeres que disponen de personal de servicio doméstico en los hogares, se ve facilitado trabajar en forma remunerada y, en la medida que aumentan los ingresos de los hogares (mayor quintil), la probabilidad de estar ocupadas es mayor; por su parte, los ingresos por transferencias resultan casi irrelevantes pero negativos.

En el modelo de parejas, se encuentra que la variable que podría evidenciar la negociación intrahogar (el ingreso laboral del/de la cónyuge)

es apenas significativo para las mujeres y, como era de esperar, tiene signo negativo, así como el hecho de que la pareja pertenezca a la categoría de asalariado formal. Por lo tanto, ambas variables (el nivel de ingresos laborales y la categoría de asalariado formal) influyen negativamente en la probabilidad de que las mujeres estén ocupadas. La variable referida al nivel educativo de la pareja es solo significativa para los hombres y puesto que tiene signo positivo, para quienes su pareja tiene nivel educativo bajo (hasta educación primaria) la probabilidad de ocuparse es mayor.

Los resultados de la descomposición de la brecha en la ocupación entre hombres y mujeres, tomando como referencia al grupo de los hombres, muestran que esta brecha se explica casi exclusivamente por el componente de coeficientes (C), ya que el componente de características (E) (variables explicativas) no resulta significativo (Cuadro 8). Esto puede interpretarse como que la mayor tasa de ocupación masculina –considerando además que en Uruguay la tasa de desempleo femenino es el doble que la de los hombres– no se explica por características observables –que asegurarían una mayor productividad en comparación con las mujeres–, más bien, estas determinarían que la menor ocupación femenina está ligada a factores de demanda, entre los que pesa la existencia de estereotipos de género combinados con los rasgos estructurales de los mercados.

La creación de puestos de trabajo en determinadas ramas de actividad o tipos de ocupación tipificadas como masculinas o femeninas por las costumbres, las prácticas o los valores culturales que impregnan las conductas de los agentes y el funcionamiento del mercado y que contribuyen a la persistencia de la segregación laboral impe-

dirían una distribución más equilibrada del empleo por sexo.¹¹

Cuadro 7. Estimación del modelo logit de la probabilidad de estar ocupado/a. Efectos parciales Toda la población (18-65 años), y mujeres y hombres en pareja (18-65 años). Año 2013.

VARIABLES	Toda la población		Modelo de parejas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	0.00408*** (0.000413)	0.00757*** (0.000743)	0.000285 (0.000599)	0.00693*** (0.000896)
Edad ²	-4.40e-05*** (5.17e-06)	-7.05e-05*** (9.32e-06)	-2.63e-06 (6.79e-06)	-7.05e-05*** (1.14e-05)
asisten a un centro educativo	-0.0157*** (0.00374)	-0.0302*** (0.00571)	-0.00104 (0.00582)	-0.0124* (0.00745)
Educación primaria	-0.00252 (0.00306)	0.00555 (0.00475)	-3.90e-05 (0.00286)	0.000915 (0.00517)
Educación básica completa	-0.00317 (0.00328)	0.00803* (0.00483)	-0.000876 (0.00300)	0.00166 (0.00529)
Educación secundaria completa	-0.00113 (0.00416)	0.00773 (0.00549)	0.00130 (0.00370)	-0.00119 (0.00676)
Educación terciaria, incompleta	-0.0176*** (0.00648)	0.00893 (0.00571)	-0.00781 (0.00710)	0.00213 (0.00716)
Educación terciaria completa	-0.00961 (0.00634)	0.0274*** (0.00497)	-0.00516 (0.00553)	0.0160*** (0.00579)
Jefe/a de hogar	0.0277*** (0.00310)	0.0147*** (0.00348)		
Cónyuge	0.0124*** (0.00211)	0.00574* (0.00342)		
Montevideo	-0.00761*** (0.00167)	-0.00244 (0.00251)	-0.00203 (0.00176)	-0.00475* (0.00277)
Afrodscendiente	-0.00177 (0.00229)	1.40e-05 (0.00339)	-0.00170 (0.00266)	-0.00296 (0.00377)
Hijo/a de 0-5 años de edad	0.0199*** (0.00225)	-7.96e-05 (0.00416)	0.00534** (0.00256)	0.00382 (0.00377)
Hijo/a de 6-14 años de edad	0.00990*** (0.00242)	0.00130 (0.00368)	0.00426** (0.00183)	0.00478 (0.00352)
Servicio doméstico	0.00198 (0.00276)	0.0236*** (0.00323)	0.00543** (0.00227)	0.0241*** (0.00300)
Cuidado Infantil	-0.00720 (0.00593)	-0.00442 (0.00474)	-0.000624 (0.00337)	
Quintil 2	0.0131*** (0.00155)	0.0302*** (0.00227)	0.00879*** (0.00144)	0.0274*** (0.00226)
Quintil 3	0.0201*** (0.00151)	0.0433*** (0.00237)	0.0145*** (0.00167)	0.0407*** (0.00279)
Quintil 4	0.0249*** (0.00160)	0.0559*** (0.00263)	0.0165*** (0.00209)	0.0604*** (0.00362)

Quintil 5	0.0316*** (0.00188)	0.0606*** (0.00304)	0.0224*** (0.00276)	0.0711*** (0.00488)
Otros ingresos laborales del hogar	7.44e-05 (0.000238)	-0.000600 (0.000421)	-0.00528*** (0.00130)	-0.0208*** (0.00351)
Ingresos por transferencias	-0.000990*** (0.000203)	-0.00104*** (0.000332)	-0.00175*** (0.000234)	-0.000740** (0.000368)
Pareja ingreso laboral por hora			-0.000357 (0.00125)	-0.00620* (0.00331)
Pareja asalariado/a formal			-0.00302* (0.00165)	-0.0122*** (0.00264)
Pareja educación primaria			0.00379** (0.00162)	-0.000552 (0.00281)
Observaciones	32,108	28,809	12,741	13,643

Errores estándar entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Cuadro 8. Resultados de la descomposición de la brecha en la probabilidad de estar ocupado/a entre hombres y mujeres. Año 2013.

Participa	Coefficientes	Error estándar	%
Características (E)	0.000872	0.00119	-2.8
Coefficientes (C)	-0.0334***	0.00225	102.8
Interacción (R)	-0.0325***	0.00195	100.0
Observaciones	60,917		

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

6.3. Tercera etapa: probabilidad de pertenecer a una determinada categoría ocupacional

Para la tercera etapa, mediante un modelo logit-multinomial, se estiman los determinantes para ubicarse en las siguientes categorías de ocupación: i) asalariado formal (público y privado con cobertura de la seguridad social); ii) asalariado informal (sin cobertura de la seguridad social); iii) patrón; iv) cuentapropista (sin profesionales, administrativos ni técnicos); o v) trabajador familiar no remunerado. A continuación se analizan los efectos marginales correspondientes a cada una de las categorías.

¹¹ En el Anexo se presenta la descomposición de la brecha por componentes (Cuadro A.3).

En el caso de las mujeres, la edad incide positivamente sobre el hecho de ser asalariada formal o patrona: Respecto a la categoría de asalariado informal, tanto para los hombres como para las mujeres, el aumento de la edad disminuye su probabilidad, lo que implica que esta categoría estaría más asociada a trabajadores/as en edades más jóvenes. Ello se evidencia en Uruguay en diversos estudios, el más reciente publicado por el Instituto Nacional de la Juventud (INJU), que menciona que los problemas de informalidad y subempleo son más agudos entre los/as jóvenes de menores recursos (Pedetti y Querejeta, 2011).

Por otra parte, vivir en Montevideo contribuye positivamente a la probabilidad de ocuparse en un puesto asalariado formal tanto para hombres como para mujeres, pero negativamente para el resto de las categorías. Entre quienes se declaran afrodescendientes, las mujeres enfrentan una mayor probabilidad de ocuparse en un puesto asalariado informal, pero no presenta efectos estadísticamente significativos para ocupar un puesto asalariado formal y disminuye su probabilidad de ubicarse en la categoría de patrona y trabajadora por cuenta propia. Para los hombres, el efecto es positivo respecto a ubicarse como asalariado formal y negativo para la categoría de patrón.

Entre las variables proxy a las restricciones impuestas, las estimaciones revelan que la educación está positivamente asociada a la probabilidad de insertarse en un empleo asalariado formal tanto para hombres como para mujeres, y el nivel de educación terciaria completa presenta el efecto marginal de mayor magnitud sobre la probabilidad de estar empleada en esa categoría. Para todas las demás categorías de ocupación, o bien los efectos de estas variables no resultan estadísticamente significativos (patrones o trabajadores no remunerados), o presentan un signo negativo a medida que

aumenta el nivel educativo (asalariado informal o por cuenta propia). En el caso de los hombres, el nivel educativo también contribuye positivamente para insertarse en la categoría de patrón.

A mayor quintil de ingreso de los hogares, las mujeres tienen mayor probabilidad de ubicarse en un puesto asalariado formal así como en la categoría de patrona; mientras que para el resto de las categorías ocurre lo contrario. Lo mismo sucede para los hombres.

Los ingresos por transferencia presentan un efecto negativo sobre la probabilidad de ubicarse en la categoría de asalariado formal y de patrón. Dado que entre sus componentes están las transferencias monetarias condicionadas, ello sería coincidente con trabajos recientes sobre el impacto de dichas transferencias sobre el empleo, que concluyen que tienen un efecto significativo y positivo sobre la tasa de informalidad laboral de las titulares del cobro (Failache, Giacobasso y Ramírez, 2013). Ello estaría relacionado con el hecho de que las condicionalidades están referidas al nivel de ingresos de los hogares y en la medida en que el empleo sea informal el Estado no cuenta con los registros de esas actividades y, por ende, de los ingresos laborales que de ellas derivan.

Por su parte, la variable relacionada con el estado conyugal, casado o unido, disminuye la probabilidad para las mujeres de ocuparse en un puesto de trabajo dependiente (sea formal o informal), pero aumenta la probabilidad de ser cuentapropista, patrona y trabajadora familiar no remunerada. En el caso de los hombres, el efecto es positivo tanto para asalariado formal como patrón. Ser cónyuge y/o jefa para las mujeres implica una menor probabilidad de ser asalariada formal y mayor de ser cuentapropista. Para los hombres, los signos de los efectos marginales son los mismos.

Entre los hombres la presencia de al menos un/a hijo/a menor de 15 años tiene un efecto positivo para emplearse en la categoría de asalariado formal y negativo para asalariado informal y por cuenta propia. En el caso de las mujeres, tener hijos/as pequeños/as no es significativo para ser asalariada formal, reduce la probabilidad de ser asalariada informal, y solo contribuye positivamente para ser cuentapropista cuando tienen hijos/as menores de 6 años.

La presencia de servicio doméstico tiene un efecto positivo sobre el empleo de las mujeres como patrona y negativo sobre la probabilidad de ser cuentapropista.

En síntesis, las variables asociadas con el empleo asalariado formal son el nivel educativo y residir en Montevideo, tanto para hombres como para mujeres. La probabilidad de ser patrona está asociada con ser casada o unida, disponer de servicio doméstico y pertenecer a un quintil alto de ingresos. Por su parte, la probabilidad de ser cuentapropista se asocia a las mujeres con hijos/as pequeños/as, sean cónyuges o jefas de hogar, y no disponer de servicio doméstico.

En el modelo de parejas, cuando aumenta el ingreso laboral de la pareja, la probabilidad de las mujeres de pertenecer a la categoría de asalariada formal se reduce y se incrementa la probabilidad de ser asalariada informal. En el caso de los hombres, también se reduce la probabilidad de ser asalariado formal, pero se incrementa la probabilidad de ser patrón o cuentapropista. El hecho de que el hombre sea asalariado formal aumenta la probabilidad de las mujeres de pertenecer a esa categoría de ocupación y reduce la probabilidad de estar en cualquiera de las otras categorías. Para los hombres se obtiene el mismo resultado. Por otra parte, el bajo nivel educativo de

la pareja reduce la probabilidad de ser patrona o cuentapropista para las mujeres, y para los hombres reduce la probabilidad de ser patrón y aumenta la probabilidad de ser asalariado formal.

6.4. Cuarta etapa: intensidad de la oferta y salario por hora para cada categoría ocupacional

En la cuarta etapa, para aquellas personas que habiendo decidido participar del mercado laboral se encuentran ocupando un puesto de trabajo se modelan dos variables relacionadas a la condición del empleo: el ingreso por hora y las horas de trabajo semanales.

6.4.1 Análisis del ingreso por hora según categoría ocupacional

Las remuneraciones por trabajo están determinadas por las características de la oferta laboral (educación, experiencia, capacitación, otras) y por factores de demanda como por ejemplo, tamaño de la empresa, sector de actividad, tipo de relación laboral (tipo de contrato, jornada laboral, puesto y responsabilidad asumida dentro de la estructura organizativa empresarial, posibles riesgos de accidentes laborales, desplazamientos y otro tipo de condiciones laborales). Sin embargo, diferentes estudios muestran que las diferencias sistemáticas en los ingresos laborales obtenidos por hombres y mujeres se explican por otras causas que normalmente se atribuyen a factores inobservables, generalmente a la discriminación, así como a otros de carácter socioeconómico y cultural que dan lugar a la segregación laboral de género.

Para las estimaciones del ingreso por hora de cada categoría de ocupación se consideraron

los ingresos de la ocupación principal a precios de junio de 2013.

Los resultados de las estimaciones confirman la importancia de las variables asociadas a la acumulación de capital humano; los niveles educativos se comportan de acuerdo a lo esperado para ambos sexos, esto es: a mayor educación, mayor ingreso laboral por hora. Las mujeres que residen en Montevideo se asocian a mayores ingresos, mientras que la identificación como afrodescendiente está asociada a un ingreso menor en todas las categorías de ocupación. Tanto para hombres como para mujeres y en todas las categorías de ocupación, la jornada a tiempo completo genera un ingreso por hora menor (Cuadro 9 y Cuadro A 7).

A mayor quintil de ingresos de los hogares aumenta la probabilidad de percibir un mayor salario, lo cual puede estar relacionado con los mayores niveles educativos que pueden predominar en estos hogares y el ambiente más favorable para encontrar empleos mejor pagados.

La característica de jefa o jefe de hogar está asociada a un mayor ingreso horario en todos los casos, y también para los hombres el hecho de estar casado o unido. Para las mujeres en cambio, este estado conyugal tiene efectos estadísticamente no significativos.

Disponer de servicios de cuidado, como servicio doméstico o de cuidado infantil, contribuye con la inserción de las mujeres en ocupaciones con mayor remuneración. En todas las categorías de ocupación se evidencia la ventaja que significa para las mujeres disponer de servicio doméstico, y en las categorías de asalariada formal y cuentapropista se agrega el beneficio de acceder a servicios de cuidado infantil para los/las hijos/as más pequeños/as.

Los ingresos por hora según rama de actividad dan cuenta, en el caso de las mujeres asalariadas formales, de niveles altos en el sector financiero y seguros, y en la administración pública y defensa.

Los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres indican que en todos los casos, esta brecha se debe al componente de las características no observables medido por las discrepancias en los coeficientes y no a las diferencias en las variables explicativas observables –capital humano y otras características de control entre mujeres y hombres, con excepción de las patronas en que las características no son significativas–. Esto último obedece a que las variables educativas, que son las que hacen el mayor aporte a la reducción de la brecha, no inciden en los ingresos de esta categoría.

Cuadro 9. Descomposición de la brecha de ingresos por categoría de ocupación. Año 2013.

	Asalariados formales	Asalariados informales	Cuentapropistas	Patrones
Salario estimado (femenino)	6.067***	5.400***	5.497***	6.356***
	(0.00108)	(0.0151)	(0.0141)	(0.0357)
Salario estimado (masculino)	6.115***	5.503***	5.689***	6.445***
	(0.000980)	(0.0152)	(0.0101)	(0.0186)
Diferencia	-0.0479***	-0.103***	-0.192***	-0.0885**
	(0.00146)	(0.0214)	(0.0174)	(0.0402)
Explicada	0.185***	0.209***	0.151**	0.0526
No explicada	-0.233***	-0.312***	-0.343***	-0.141***
Observaciones	37,037	4,539	9,980	2,660

Errores estándar entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

6.4.2 Análisis de las horas de trabajo según categoría ocupacional

Como se muestra en las estadísticas descriptivas, el promedio de horas totales de trabajo remunerado de las mujeres es menor que el de los hombres. Considerando solo las horas semanales de trabajo en la ocupación principal y realizando la estimación por categoría de ocupación, se encuentra que en general las horas de trabajo aumentan con la edad. El efecto es más importante en las categorías de cuentapropista y patrón (Cuadro A 8 y Cuadro A 9).

Las horas de trabajo para los/las asalariados/as formales y los/las patrones/as tienen mayor probabilidad de reducirse con el mayor nivel educativo.

La variable relacionada con la posición de hombres y mujeres como jefes y jefas de hogar aumenta la probabilidad de intensificar la oferta de trabajo (medida en horas) en las categorías de asalariado formal y cuentapropista. También estar casado o unido se comporta de esta forma para los hombres, mientras el efecto de esta variable es negativo para las mujeres.

La variable que da cuenta de la existencia de al menos un/a hijo/a entre 0 y 5 años tiende a incrementar las horas dedicadas por los hombres al trabajo remunerado cuando son asalariados formales y cuentapropistas, y reduce la dedicación de las mujeres cuando son trabajadoras por cuenta propia. Mientras que disponer de servicios

que contribuyen con el trabajo no remunerado (como el servicio doméstico y los servicios de cuidado infantil) no son significativos para explicar la dedicación de los hombres y las mujeres en ninguna de las categorías de ocupación.

En el caso de las mujeres ocupar puestos de trabajo como asalariadas formales en la industria y el comercio incrementa la probabilidad de aumentar la cantidad de horas trabajadas respecto al sector agropecuario, lo cual está relacionado con las jornadas laborales habituales en estos sectores, contrariamente a lo que sucede en las actividades profesionales o científicas, el empleo en la administración pública y la enseñanza.

También el servicio doméstico está asociado a una menor cantidad de horas trabajadas en consonancia con las investigaciones previas, que consideran este sector como un nicho de empleo para las mujeres con mayor flexibilidad horaria, lo cual facilita la posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar.

En el caso de las parejas, el ingreso laboral del cónyuge contribuye a reducir significativamente las horas de trabajo de las mujeres en mayor magnitud que para los hombres, y ese efecto es aún mayor entre las patronas y cuentapropistas. Si el cónyuge posee un empleo como asalariado formal, ello tiende a incrementar las horas de las asalariadas formales y a reducirlas entre las cuentapropistas.

7. Conclusiones y comentarios finales

El trabajo analiza los determinantes de la participación, la ocupación y las características del empleo y los ingresos laborales de hombres y mujeres, así como la composición de las brechas entre ambos sexos. Se focalizó especialmente en aspectos ligados a la calidad del puesto de trabajo, medida principalmente por el registro a la seguridad social. De esta manera se aporta a la estimación de la importancia de las restricciones intrínsecas e impuestas que enfrentan las mujeres en su inserción laboral. El objetivo de este análisis es brindar elementos de conocimiento para explorar las características de la reproducción y producción de nuevas desigualdades de género en la participación en el mercado laboral y las dificultades que esto representa para encaminar procesos de empoderamiento económico entre las mujeres.

A pesar de los importantes avances en la reducción de las brechas por género en los niveles de actividad y empleo —explicados fundamentalmente por un incremento constante en las tasas de actividad femenina y su nivel educativo—, aún persisten diferencias significativas en términos de ingresos y horas de trabajo remunerado. Según el análisis realizado, se encuentra que las mujeres que viven en pareja (casadas o unidas), con hijos/as pequeños/as que no concurren a centros de cuidado infantil y no cuentan con servicio doméstico tienden a ver restringida sus posibilidades de participación en el mercado laboral (etapa 1).

Después que deciden participar (o sea, en la segunda etapa del análisis), los factores asociados a su composición familiar y al acceso a servicios de cuidado son menos significativos para determinar su probabilidad de obtener un empleo.

Pero, claramente, las mejores oportunidades de empleo (ser asalariado/a formal o patrón/patrona) son aprovechadas en mayor medida por los hombres y las mujeres con mayor nivel educativo, con acceso a servicio doméstico, y este proceso se retroalimenta con quienes tienen mayor nivel de ingresos. Por otra parte, estar casada o unida, tener hijos/as pequeños/as y no disponer de servicio doméstico se asocia con una mayor probabilidad de las mujeres de ser cuentapropistas.

La brecha de género es más importante en la primera etapa (participación) que en la segunda (ocupación), pero en ambas está determinada por diferencias que no se justifican por sus características sino por factores provenientes del mercado, probablemente ligados a diversas formas de discriminación.

En este sentido, los resultados indican que las brechas en las tasas de actividad y empleo se explican principalmente por las llamadas restricciones impuestas, es decir, aquellas que corresponden a la esfera de los Estados y los mercados, los cuales reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad, tomando estos como aspectos dados de las reglas, los procedimientos, las prácticas y las construcciones sociales. Estas restricciones corresponden a asuntos tales como las preferencias de los/las empleadores/as, las normas culturales y las regulaciones legales.

En cuanto al nivel de ingresos, se encuentra que acceder a servicio doméstico o servicios de cuidado infantil contribuye a la inserción de las mujeres en ocupaciones con mayor remuneración.

En todas las categorías de ocupación se evidencia la ventaja que significa para las mujeres disponer de servicio doméstico, y en las categorías de asalariada formal y por cuenta propia se agrega el beneficio de acceder a servicios de cuidado infantil para los/las hijos/as más pequeños/as. Por lo tanto, en este caso las restricciones impuestas son más significativas.

La diferencia en horas de trabajo remunerado entre sexos se explica en mayor medida por restricciones intrínsecas, ya que es el ser pareja, el ingreso laboral de la pareja y el tener niños/as pequeños/as lo que condiciona la jornada laboral de las mujeres, y no el acceso a servicios de cuidado (según los resultados de este trabajo). Sin embargo, ello podría condicionar el tipo de empleo que escogen las mujeres para, de esa forma, seguir reproduciendo la segregación ocupacional.

Por lo tanto, hay que generar políticas para atender las distintas limitaciones que enfrentan las mujeres en su proceso de inserción laboral, como las restricciones intrínsecas e impuestas que se presentan para participar en el mercado laboral, ocuparse y acceder a un empleo de calidad.

Es claro que para las mujeres inciden más las restricciones implícitas (estado conyugal, edad de

los/las hijos/as, ser jefa o cónyuge) cuando no disponen de servicios para atender las necesidades de cuidado. Mientras en los hombres son más importantes las dotaciones productivas; y las relacionadas a la carga reproductiva y de cuidados más que restricciones son un estímulo a una mayor inserción laboral, una mayor extensión horaria, etcétera.

Estos resultados advierten sobre la importancia de que las propuestas de políticas para atender las limitaciones que enfrentan las mujeres para su empoderamiento económico procuren no solo su inserción en el mercado laboral sino también promover los empleos de calidad que les permitan aprovechar las oportunidades de acuerdo a sus calificaciones.

Por otra parte, las políticas deben atender la necesaria promoción del cambio cultural que implica romper con los estereotipos de género acerca de las tareas y los tipos de empleo que corresponden a las mujeres. También se debe poner énfasis en modificar el “modelo de trabajador ideal” para que el funcionamiento del mercado laboral no penalice a quienes son responsables de los cuidados y contribuya a promover la redistribución del trabajo no remunerado.

Bibliografía

- Amarante, V. y Espino, A. (2007). Informalidad y protección social en Uruguay: elementos para una discusión conceptual y metodológica. Serie Documentos de Trabajo DT 1/07. Instituto de Economía. UDELAR. Montevideo.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. A. (2003). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. In *International Labour Review*, 142(2):147–178. Junio. OIT. Ginebra.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In *The Journal of Human Resources*, 8(4):436-455. The University of Wisconsin Press. Madison, WI.
- Borraz, F. y Robano, C. (2010). Brecha salarial en Uruguay. En *Revista de Análisis Económico*, 25(1):49-77. Junio. Montevideo.
- Bucheli, M. y Sanromán, G. (2004). Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal? Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR. Montevideo.
- Carrasco, C. y Domínguez, M. (2003). Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos. En *Revista de Economía Crítica*, 1:129-152. Valladolid.
- Espino, A. y Leites, M. (2008). Oferta laboral femenina en Uruguay: evolución e implicancias 1981-2006. Serie Documentos de Trabajo DT 07/08. Octubre. Instituto de Economía. UDELAR. Montevideo.
- Espino, A., Isabella, F., Leites, M. y Machado, A. (2014). “Diferencias de género en la elasticidad intertemporal y no compensada de la oferta laboral. Evidencia para el caso uruguayo. El Trimestre Económico, Número 322 (abril-junio de 2014) México...
- Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. Problemas del Desarrollo. En *Revista Latinoamericana de Economía*, 44 (174). UNAM. México, D.F.
- Espino, A., Salvador, S. y Azar, P. (2014). Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. Cuadernos sobre Desarrollo Humano, N° 4. PNUD. Montevideo.
- Failache, F., Giacobasso, M. y Ramírez, L. (2013). Transferencias de ingresos y mercado de trabajo: Evaluación de impacto de Asignaciones Familiares–Plan de Equidad sobre la informalidad laboral. Tesis de grado para la obtención del título de Licenciado en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR. Montevideo.
- Folbre, N. (1994). Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint. Routledge. London and New York.
- Heintz, J. (2012). Informality, Inclusiveness, and Economic Growth: An Overview of Key Issues. SIG Working Paper 2012/2. Political Economy Research Institute. University of Massachusetts. Amherst, MA.
- Golla, A. M., Malhotra, A., Nanda, P. y Rekha, M. (2011). Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment Definition, Framework and Indicators. ICRW. Washington, D.C.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment. In *Development and Change*,

- 30(3):435-464. July. Institute of Social Studies. The Hague.
- Kabeer, N. (2008). *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*. Commonwealth Secretariat. London.
- Kabeer, N. (2012). *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development*. School of Oriental and African Studies, UK. SIG Working Paper 2012/1. IDRC-DFID. Ottawa.
- Lundberg, S. y Pollack, R. (1994). Non-cooperative Bargaining Models of Marriage. In *American Economic Review*, 84(2):132-137. American Economic Association. Pittsburgh, PA.
- McElroy, M. B. y Horney, M. J. (1981). Nash-bargained Household Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand. In *International Economic Review*, (22)2:333-349. University of Pennsylvania, Philadelphia, PA.
- Manser, M. y Brown, M. (1980). Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis. In *International Economic Review*, (21):31-44. University of Pennsylvania, Philadelphia, PA.
- Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. In *Journal of Human Resources*, 279-295. The University of Wisconsin Press. Madison, WI.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. In *International Economic Review* 1, 14(3):693-709. University of Pennsylvania. Philadelphia, PA.
- Oaxaca, R. L., y Ransom, M. R. (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. In *Journal of Econometrics*, 61(1):5-21. Elsevier. Amsterdam.
- Pedetti, G. y Querejeta, M. (2011). Determinantes de la inserción laboral juvenil en Uruguay. En *Juventud y Género*. Revista de Divulgación Científica N°1. MIDES-INJU. Montevideo.
- Whitehead, A. (1979). Some Preliminary Notes on the Subordination of Women. In *IDS Bulletin*, 10(3):0-13. Institute of Development Studies. Brighton.
- Yun, M. (2004). Decomposing Differences in the First Moment. In *Economics Letters*, 82(2):275-280. Elsevier. Amsterdam

Anexo

Cuadro A 1. Descripción de las variables independientes utilizadas en el análisis. Año 2013.

Variable	Descripción
Características personales	
Edad	En años
Edad al cuadrado	Años de edad al cuadrado.
Asistencia a algún establecimiento de enseñanza	Binaria que vale 1 si el individuo asiste y 0 en otro caso.
Máximo nivel educativo alcanzado	Conjunto de binarias que valen 1 según el nivel: Hasta primaria completa, básica completa, secundaria completa, terciaria incompleta y terciaria completa.
Ascendencia racial	Binaria que vale 1 si el individuo responde que tiene ascendencia "afro o negra".
Estado civil	Binaria que vale 1 si el individuo está casado o unido.
Montevideo	Binaria que vale 1 si el individuo vive en Montevideo y 0 en otro caso.
Características del hogar	
Jefe de hogar	Binaria que vale 1 si el individuo es declarado jefe del hogar.
Cónyuge	Binaria que vale 1 si el individuo es declarado cónyuge del jefe de hogar.
Tipo de hogar biparental	Binaria que vale 1 si el individuo vive en un hogar biparental.
La edad del hijo o la hija menor pertenece al tramo de 0 a 5 años.	Binaria que vale 1 si la edad del hijo o de la hija menor pertenece al tramo de 0 a 5 años.
La edad del hijo o de la hija menor pertenece al tramo de 6 a 14 años.	Binaria que vale 1 si la edad del hijo o de la hija menor pertenece al tramo de 6 a 14 años de edad.
Servicio doméstico	Binaria que vale 1 si posee servicio doméstico en el hogar y en otro caso.
Acceso a servicios de cuidado infantil	Binaria que vale 1 si todos/as los/as niños/as de 0 a 5 años asisten a un servicio de cuidado infantil.
Estrato socioeconómico	Conjunto de binarias que valen 1 según el quintil de ingresos en el que se ubica al hogar: quintil 1, quintil 2, quintil 3, quintil 4 y quintil 5.
Ingresos del hogar por transferencias del gobierno	Logaritmo del valor de las transferencias recibidas desde el gobierno.
Otros ingresos laborales del hogar	Logaritmo de otros ingresos laborales del hogar
Características del empleo	
Rama de actividad	Conjunto de binarias que valen 1 según la rama de actividad a la que pertenece el empleo del individuo: (1) agricultura, ganadería, pesca, caza y <i>exp.</i> minas y canteras, (2) industria manufacturera, suministro de electricidad, gas y agua (3) construcción, (4) comercio por mayor y por menor, alojamiento y servicio de comida (5) transporte y almacenamiento, (6) informática y comunicaciones, (7) actividades financieras y de seguros, (8) actividades inmobiliarias, (9) actividades profesionales, científicas y técnicas, (10) actividades administrativas y servicios de apoyo, (11) administración pública, defensa y actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, (12) enseñanza, (13) servicios sociales y de salud, (14) otras act. de servicios; arte, entretenimiento y recreación, (15) hogares privados con servicio doméstico.

Trabajo a tiempo completo	Binaria que vale 1 si el individuo trabaja a tiempo completo (mínimo 30 horas semanales).
Características de la pareja	
Ingreso laboral de la pareja	Logaritmo del ingreso laboral de la ocupación principal por hora de la pareja.
Nivel educativo de la pareja	Binaria que vale 1 si la pareja del individuo tiene hasta primaria como máximo nivel educativo alcanzado.
La pareja es asalariado/a formal	Binaria que vale 1 si la pareja del individuo es asalariado/a formal.

Cuadro A 2. Resultados de la descomposición de la brecha en la probabilidad de participar del mercado laboral entre hombres y mujeres por componentes. Año 2013.

VARIABLES	E (Características)			C (Coeficientes)		
	Coeficiente	Error estándar	Porcentaje	Coeficiente	Error estándar	Porcentaje
Edad	0.0170***	(0.000842)	-9,497	-0.233***	(0.0492)	130,168
Edad ²	-0.0134***	(0.000626)	7,486	0.148***	(0.0251)	-82,682
Asiste a centro educ.	-0.00146***	(0.000120)	0,816	0.00187***	(0.000354)	-1,045
No asiste	-0.00116***	(9.56e-05)	0,648	-0.0181***	(0.00342)	10,112
Sin educación	2.92e-05***	(2.87e-06)	-0,016	8.56e-06	(1.58e-05)	-0,005
Ed. primaria	0.00116***	(0.000144)	-0,648	-0.00707***	(0.00123)	3,950
Ed. básica completa	-0.000502**	(0.000208)	0,280	-0.00580***	(0.00214)	3,240
Ed. secundaria comp.	0.00242***	(0.000455)	-1,352	0.00950***	(0.00240)	-5,307
Ed. terciaria incomp.	-0.00227***	(0.000266)	1,268	-0.00163**	(0.000790)	0,911
Ed. terciaria comp.	0.00507***	(0.000474)	-2,832	0.00250***	(0.000877)	-1,397
Jefe/a o cónyuge	0.00123***	(0.000368)	-0,687	0.00278	(0.00465)	-1,553
Hijo/a	-0.000531*	(0.000297)	0,297	0.00119	(0.00161)	-0,665
Otros int. del hogar	0.000187***	(4.49e-05)	-0,104	-0.000539	(0.000460)	0,301
Soltero/a	-0.00394***	(0.000411)	2,201	0.0182***	(0.00195)	-10,168
Casado/a o unido/a	-0.000768***	(7.42e-05)	0,429	-0.0361***	(0.00430)	20,168
Separad./divorciad.	5.26e-05	(0.000285)	-0,029	-0.000422	(0.000317)	0,236
Montevideo	0.000174***	(2.10e-05)	-0,097	0.00501***	(0.000959)	-2,799
Resto del país	7.26e-05***	(8.78e-06)	-0,041	-0.00721***	(0.00138)	4,028
Afrodscendiente	8.18e-05***	(2.49e-05)	-0,046	0.000771**	(0.000361)	-0,431
No afrodesc.	2.02e-05***	(6.14e-06)	-0,011	-0.00703**	(0.00329)	3,927
Hijo/a de 0-5 años	0.00147	(0.00106)	-0,821	-0.198***	(0.0103)	110,615
Hijo/a de 6-14 años	0.00590***	(0.000395)	-3,296	-0.00280	(0.00230)	1,564
Cuid. infantil	0.000796***	(0.000222)	-0,445	0.0418***	(0.00247)	-23,352
Sin cuid. infantil	-0.000436***	(0.000133)	0,244	0.0210***	(0.00160)	-11,732
No hay niños/as 0-5	9.99e-05	(0.000533)	-0,056	-0.554***	(0.0337)	309,497
Hijo/a ocupado/a	9.67e-05***	(3.00e-05)	-0,054	-0.00944***	(0.000829)	5,274
Hijo/a no ocupado/a	0.000147***	(4.57e-05)	-0,082	0.0312***	(0.00274)	-17,430
Dep. eco.	-0.0204***	(0.000888)	11,397	-0.0906***	(0.00746)	50,615
Unipersonal	-0.00637***	(0.000662)	3,559	-0.00922**	(0.00389)	5,151
Pareja sin hijos/as	-0.000398***	(2.47e-05)	0,222	-0.000715	(0.00200)	0,399

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

Cuadro A 3. Resultados de la descomposición de la brecha en la probabilidad de estar ocupado/a entre hombres y mujeres por componentes. Año 2013.

VARIABLES	E (Características)			C (Coficientes)		
	Coficiente	Error estándar	Porcentaje	Coficiente	Error estándar	Porcentaje
Edad	0.00101***	(0.000371)	-2,715	-0.0389	(0.0382)	104,57
Edad ²	0.000116***	(4.30e-05)	-0,312	0.0478**	(0.0202)	-128,495
Asiste a cent. ed.	-0.000576**	(0.000255)	1,548	-8.97e-05	(0.000224)	0,241
No asiste	-0.000576**	(0.000255)	1,548	0.00116	(0.00291)	-3,118
Sin educación	9.12e-06*	(5.14e-06)	-0,025	-3.72e-05***	(9.26e-06)	0,100
Ed. primaria	0.000553*	(0.000327)	-1,487	-0.00345***	(0.00113)	9,274
Ed. básica comp.	0.000303	(0.000283)	-0,815	-9.16e-05	(0.00180)	0,246
Ed. sec. comp.	-0.00105	(0.000779)	2,823	-0.00368*	(0.00198)	9,892
Ed. terc. incomp.	5.04e-05	(0.000265)	-0,135	0.00153**	(0.000652)	-4,113
Ed. terc. comp.	0.00232*	(0.00128)	-6,237	0.00212***	(0.000762)	-5,699
Jefe/a o cónyuge	-1.37e-05	(0.000148)	0,037	-0.0225***	(0.00265)	60,484
Hijo/a	0.000227*	(0.000133)	-0,610	0.00419***	(0.000728)	-11,263
Otros miembros del hogar	-4.84e-05	(3.91e-05)	0,130	0.000725***	(0.000252)	-1,949
Montevideo	-3.81e-05	(5.45e-05)	0,102	0.00235***	(0.000796)	-6,317
Resto del país	-3.81e-05	(5.45e-05)	0,102	-0.00341***	(0.00116)	9,167
Afrodescendiente	-1.18e-06	(1.26e-05)	0,003	0.000185	(0.000263)	-0,497
No afrodesc.	-1.18e-06	(1.26e-05)	0,003	-0.00168	(0.00240)	4,516
Quintil 1	0.000737***	(0.000273)	-1,981	-0.00178***	(0.000661)	4,785
Quintil 2	6.08e-05***	(2.36e-05)	-0,163	-0.000380	(0.000719)	1,022
Quintil 3	1.09e-06	(1.95e-06)	-0,003	0.000167	(0.000790)	-0,449
Quintil 4	0.000179**	(7.09e-05)	-0,481	0.00214**	(0.000911)	-5,753
Quintil 5	0.000397***	(0.000146)	-1,067	0.000707	(0.00154)	-1,901
Otros ingresos laborales del hogar	-0.00373***	(0.00140)	10,027	-0.00311**	(0.00125)	8,360
Ingresos por transferencias	-0.000978***	(0.000373)	2,629	-8.22e-05	(0.000767)	0,221
Constante	0	(0)		-0.0200	(0.0181)	53,763
			2,923			97,088
Observaciones	60,917			60,917		

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

Cuadro A 4. Resultados de la estimación multi-logit de la probabilidad de pertenecer a cada categoría. Mujeres. Efectos parciales. Año 2013.

VARIABLES	Asal. formal	Asal. Informal	Patrona	Cuentapropis.	Trab. filiar. no remunerada
Edad	0.00806*** (0.00255)	-0.00963*** (0.00112)	0.00303*** (0.000822)	-0.00124 (0.00218)	-0.000212*** (8.08e-05)
Edad ²	-0.000164*** (2.87e-05)	0.000115*** (1.26e-05)	-2.32e-05** (9.08e-06)	7.01e-05*** (2.43e-05)	2.85e-06*** (9.89e-07)
Ed. primaria	0.0740*** (0.0117)	-0.0176*** (0.00398)	0.00247 (0.00556)	-0.0585*** (0.00852)	-0.000383 (0.000243)
Ed. básica completa	0.112*** (0.0115)	-0.0352*** (0.00401)	0.00540 (0.00568)	-0.0815*** (0.00857)	-0.000514* (0.000264)
Ed. secundaria completa	0.151*** (0.0104)	-0.0504*** (0.00338)	0.00394 (0.00609)	-0.104*** (0.00743)	-0.000416 (0.000272)
Ed. terciaria incompleta	0.146*** (0.0114)	-0.0493*** (0.00355)	0.00562 (0.00680)	-0.102*** (0.00821)	-0.000438 (0.000320)
Ed. terciaria completa	0.204*** (0.00976)	-0.0706*** (0.00353)	-0.00421 (0.00470)	-0.128*** (0.00761)	-0.00109*** (0.000346)
Jefa	-0.0648*** (0.0122)	0.00732 (0.00493)	0.00687 (0.00483)	0.0516*** (0.0107)	-0.00101
Cónyuge	-0.0592*** (0.0138)	0.00989 (0.00615)	0.00134 (0.00485)	0.0472*** (0.0119)	0.000776* (0.000407)
Casada o unida	-0.0494*** (0.00985)	-0.0109** (0.00478)	0.0156*** (0.00280)	0.0431*** (0.00801)	0.00160*** (0.000461)
Montevideo	0.0855*** (0.00628)	-0.0164*** (0.00293)	-0.0125*** (0.00188)	-0.0563*** (0.00536)	-0.000280* (0.000168)
Afrodescendiente	0.0120 (0.00971)	0.00916** (0.00436)	-0.00764** (0.00309)	-0.0133* (0.00794)	-0.000202 (0.000226)
Hijo/a de 0-5 años	-0.00614 (0.0144)	-0.0234*** (0.00494)	0.00359 (0.00500)	0.0267** (0.0131)	-0.000724*** (0.000279)
Hijo/a de 6-14 años	0.00435 (0.00857)	-0.0101*** (0.00355)	0.000468 (0.00265)	0.00583 (0.00743)	-0.000506** (0.000211)
Cuidado infantil	0.00896 (0.0144)	0.00678 (0.00733)	-0.000656 (0.00444)	-0.0156 (0.0119)	0.000525 (0.000471)
Servicio doméstico	0.00583 (0.00993)	-0.00345 (0.00506)	0.0361*** (0.00445)	-0.0385*** (0.00795)	4.81e-05 (0.000258)
Quintil 2	0.132*** (0.00977)	-0.0412*** (0.00275)	0.00575 (0.00719)	-0.0950*** (0.00608)	-0.00141*** (0.000345)
Quintil 3	0.176*** (0.0101)	-0.0578*** (0.00309)	0.0132* (0.00785)	-0.130*** (0.00591)	-0.00204*** (0.000494)
Quintil 4	0.210*** (0.0106)	-0.0731*** (0.00353)	0.0174** (0.00820)	-0.152*** (0.00623)	-0.00274*** (0.000639)
Quintil 5	0.241*** (0.0129)	-0.0900*** (0.00417)	0.0339*** (0.0106)	-0.182*** (0.00673)	-0.00334*** (0.000734)
Otros ingresos laborales del hogar	-0.000656 (0.00103)	0.00163*** (0.000445)	-0.000358 (0.000340)	-0.00200** (0.000835)	0.00138*** (0.000230)
Ingresos por transferencias	-0.00284*** (0.000796)	0.00242*** (0.000380)	-0.00127*** (0.000235)	0.00167** (0.000673)	9.00e-06 (1.97e-05)
Observaciones	22,893	22,893	22,893	22,893	22,893

Errores estándar entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Cuadro A 5. Resultados de la estimación multi-logit de la probabilidad de pertenecer a cada categoría. Hombres. Efectos parciales. Año 2013.

VARIABLES	Asal. formal	Asal. Informal	Patrón	Cuentapropista	Trab. filiar. no remunerado
Edad	-0.00622*** (0.00239)	-0.00735*** (0.000847)	0.00759*** (0.00117)	0.00601*** (0.00207)	-2.26e-05 (2.29e-05)
Edad ²	-1.29e-05 (2.68e-05)	7.97e-05*** (9.65e-06)	-6.34e-05*** (1.30e-05)	-3.73e-06 (2.31e-05)	3.14e-07 (2.78e-07)
Ed. primaria	0.0317*** (0.0102)	-0.00665** (0.00304)	0.00574 (0.00623)	-0.0306*** (0.00782)	-0.000135 (0.000113)
Ed. básica completa	0.0534*** (0.0107)	-0.0256*** (0.00310)	0.0205*** (0.00679)	-0.0482*** (0.00814)	-7.79e-05 (8.50e-05)
Ed. secundaria completa	0.0414*** (0.0138)	-0.0272*** (0.00313)	0.0436*** (0.0105)	-0.0577*** (0.00979)	-9.87e-05 (9.52e-05)
Ed. terciaria incompleta	0.0652*** (0.0151)	-0.0215*** (0.00393)	0.0403*** (0.0113)	-0.0839*** (0.0106)	-0.000127 (9.65e-05)
Ed. terciaria completa	0.125*** (0.0127)	-0.0295*** (0.00358)	0.0102 (0.00809)	-0.106*** (0.00967)	-0.000136 (0.000109)
Jefe	-0.0517*** (0.0114)	0.000661 (0.00426)	0.00854 (0.00569)	0.0427*** (0.00964)	-0.000151 (0.000163)
Cónyuge	-0.0687*** (0.0154)	0.0176*** (0.00655)	-0.00895 (0.00619)	0.0599*** (0.0141)	0.000226 (0.000183)
Casado/unido	0.147*** (0.0112)	-0.0386*** (0.00544)	0.0246*** (0.00379)	-0.133*** (0.0100)	-4.85e-06 (7.46e-05)
Montevideo	0.0553*** (0.00635)	-0.0148*** (0.00240)	-0.0158*** (0.00279)	-0.0248*** (0.00562)	8.80e-05 (8.26e-05)
Afrodescendiente	0.0266*** (0.00982)	0.00575 (0.00370)	-0.0199*** (0.00451)	-0.0125 (0.00831)	2.08e-05 (7.85e-05)
Hijo/a de 0-5 años	0.0804*** (0.0116)	-0.0182*** (0.00360)	0.00355 (0.00630)	-0.0656*** (0.00965)	-0.000147 (0.000111)
Hijo/a de 6-14 años	0.0615*** (0.00835)	-0.0163*** (0.00284)	0.00613 (0.00419)	-0.0513*** (0.00702)	-5.52e-05 (6.76e-05)
Servicio doméstico	-0.0980*** (0.0108)	0.00146 (0.00438)	0.0831*** (0.00643)	0.0135 (0.00963)	-1.80e-05 (7.94e-05)
Cuidado infantil	-0.0377** (0.0146)	0.000791 (0.00500)	0.00397 (0.00671)	0.0329** (0.0136)	3.73e-05 (0.000164)
Quintil 2	0.155*** (0.00904)	-0.0259*** (0.00213)	-0.00135 (0.00704)	-0.127*** (0.00556)	-0.000196* (0.000119)
Quintil 3	0.203*** (0.00911)	-0.0397*** (0.00223)	0.00665 (0.00730)	-0.169*** (0.00536)	-0.000268* (0.000155)
Quintil 4	0.227*** (0.00997)	-0.0502*** (0.00244)	0.0262*** (0.00838)	-0.202*** (0.00543)	-0.000342* (0.000198)
Quintil 5	0.255*** (0.0117)	-0.0594*** (0.00283)	0.0496*** (0.0101)	-0.245*** (0.00594)	-0.000421* (0.000231)
Otros ingresos laborales del hogar	-0.00466*** (0.000863)	0.000588* (0.000310)	2.42e-05 (0.000441)	0.00385*** (0.000731)	0.000188** (7.47e-05)
Ingresos por transferencias	-0.00344*** (0.000780)	0.00216*** (0.000296)	-0.00189*** (0.000373)	0.00317*** (0.000674)	-8.13e-07 (6.33e-06)
Observaciones	25,504	25,504	25,504	25,504	25,504

Errores estándar entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cuadro A 6. Resultados de la estimación MCO del modelo de ingreso por hora. Asalariados/as formales e informales. Año 2013.

VARIABLES	Asalariados/as formales		Asalariados/as informales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	0.0222*** (0.00275)	0.0327*** (0.00314)	0.0303*** (0.00673)	0.0294*** (0.00723)
Edad ²	-0.000189*** (3.34e-05)	-0.000308*** (3.79e-05)	-0.000367*** (8.45e-05)	-0.000321*** (8.62e-05)
Asiste a centro ed.	-0.0914*** (0.0194)	-0.0464*** (0.0175)	-0.137** (0.0668)	-0.108 (0.0668)
Ed. primaria	0.0310* (0.0187)	0.0344 (0.0279)	0.0460 (0.0391)	0.0216 (0.0403)
Ed. básica comp.	0.0689*** (0.0190)	0.127*** (0.0277)	0.0636 (0.0442)	0.0927** (0.0428)
Ed. secund. comp.	0.135*** (0.0219)	0.233*** (0.0289)	0.229*** (0.0771)	0.0816 (0.0651)
Ed. terc. incomp.	0.204*** (0.0248)	0.268*** (0.0307)	0.249** (0.109)	0.184** (0.0880)
Ed. terciaria comp.	0.423*** (0.0240)	0.519*** (0.0292)	0.757*** (0.153)	0.528*** (0.150)
Jefe/a	0.0569*** (0.0142)	0.0766*** (0.0140)	0.150*** (0.0411)	0.108*** (0.0393)
Cónyuge	-0.0231 (0.0178)	0.0291 (0.0182)	0.0804 (0.0583)	0.0509 (0.0508)
Casado/a o unido/a	0.157*** (0.0132)	-0.0138 (0.0136)	0.0950** (0.0446)	-0.0237 (0.0397)
Montevideo	-0.0201** (0.00922)	0.0255*** (0.00921)	0.0490 (0.0311)	0.175*** (0.0304)
Afrodescendiente	-0.0278* (0.0146)	-0.00577 (0.0156)	-0.0804** (0.0387)	0.00396 (0.0356)
Hijo/a de 0-5 años	0.297*** (0.0172)	0.0551** (0.0235)	0.201*** (0.0496)	0.0799 (0.0592)
Hijo/a de 6-14 años	0.225*** (0.0132)	0.108*** (0.0123)	0.128*** (0.0476)	0.144*** (0.0354)
Servicio doméstico	0.0141 (0.0135)	0.0969*** (0.0122)	-0.172*** (0.0630)	0.134*** (0.0494)
Cuidado infantil	-0.0899*** (0.0179)	0.0670*** (0.0243)	-0.0980* (0.0542)	0.0513 (0.0632)
Quintil 2	0.310*** (0.0200)	0.249*** (0.0270)	0.289*** (0.0350)	0.121*** (0.0332)
Quintil 3	0.506*** (0.0197)	0.439*** (0.0262)	0.389*** (0.0362)	0.244*** (0.0393)

Quintil 4	0.699*** (0.0201)	0.603*** (0.0266)	0.600*** (0.0496)	0.431*** (0.0486)
Quintil 5	1.077*** (0.0219)	0.883*** (0.0282)	0.905*** (0.0724)	0.521*** (0.0717)
Tiempo completo	-0.440*** (0.0255)	-0.349*** (0.0125)	-0.400*** (0.0343)	-0.584*** (0.0273)
Rama 2	0.102*** (0.0174)	0.110*** (0.0369)	0.0288 (0.0415)	-0.00601 (0.0963)
Rama 3	0.130*** (0.0207)	0.252*** (0.0553)	0.145*** (0.0390)	-0.0586 (0.125)
Rama 4	0.00508 (0.0170)	0.0833** (0.0344)	-0.0518 (0.0397)	0.0427 (0.0853)
Rama 5	0.0235 (0.0207)	0.216*** (0.0441)	-0.0840 (0.0661)	0.117 (0.178)
Rama 6	0.159*** (0.0288)	0.256*** (0.0456)	0.0559 (0.155)	-0.0682 (0.207)
Rama 7	0.405*** (0.0306)	0.436*** (0.0422)	0.330 (0.285)	0.136 (0.117)
Rama 8	-0.225** (0.0922)	0.0184 (0.0850)	-0.365 (0.534)	0.136 (0.263)
Rama 9	0.0891*** (0.0301)	0.119*** (0.0416)	0.250 (0.160)	0.383** (0.157)
Rama 10	-0.0174 (0.0289)	0.0465 (0.0455)	-0.120 (0.0775)	-0.0333 (0.154)
Rama 11	0.203*** (0.0171)	0.431*** (0.0350)	0.189 (0.294)	0.905*** (0.214)
Rama 12	0.0517** (0.0258)	0.237*** (0.0351)	-0.0217 (0.173)	0.168 (0.167)
Rama 13	0.111*** (0.0249)	0.242*** (0.0349)	-0.187 (0.342)	0.0236 (0.109)
Rama 14	0.0953*** (0.0292)	0.198*** (0.0391)	0.0957 (0.0814)	0.0811 (0.108)
Rama 15	-0.0673* (0.0372)	0.127*** (0.0349)	-0.313*** (0.112)	-0.0686 (0.0830)
Constante	4.975*** (0.0603)	4.519*** (0.0752)	4.743*** (0.128)	4.695*** (0.157)
Observaciones	19,456	17,581	2,128	2,411
R-cuadrado	0.386	0.434	0.314	0.319

Errores estándar entre paréntesis.

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

Cuadro A 7. Resultados de la estimación MCO del modelo de ingreso por hora. Patrones y cuenta-propistas. Año 2013.

VARIABLES	Patrones/as		Cuentapropistas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	0.0420*** (0.0132)	0.0618*** (0.0234)	0.0410*** (0.00578)	0.0432*** (0.00798)
Edad ²	-0.000403*** (0.000142)	-0.000611** (0.000256)	-0.000475*** (6.54e-05)	-0.000499*** (9.09e-05)
Asiste a centro ed.	-0.0548 (0.135)	-0.195 (0.239)	0.0317 (0.0807)	0.0349 (0.0822)
Ed. primaria	0.116* (0.0632)	0.443*** (0.131)	0.0651** (0.0254)	0.0338 (0.0388)
Ed. básica completa	0.164*** (0.0636)	0.499*** (0.122)	0.137*** (0.0287)	0.175*** (0.0404)
Ed. secund. comp.	0.201*** (0.0693)	0.506*** (0.128)	0.255*** (0.0385)	0.242*** (0.0533)
Ed. terc. incomp.	0.190** (0.0779)	0.565*** (0.158)	0.223*** (0.0571)	0.278*** (0.0663)
Ed. terciaria comp.	0.426*** (0.0817)	0.691*** (0.131)	0.374*** (0.0664)	0.380*** (0.0729)
Jefe/a	0.221*** (0.0728)	0.187* (0.101)	0.151*** (0.0308)	0.172*** (0.0452)
Cónyuge	0.141* (0.0830)	0.0385 (0.108)	0.0407 (0.0388)	0.0638 (0.0531)
Casado/a o unido/a	0.130*** (0.0498)	-0.110 (0.0743)	0.171*** (0.0249)	0.0102 (0.0358)
Montevideo	0.0906*** (0.0319)	0.0682 (0.0653)	0.0446** (0.0202)	0.115*** (0.0268)
Afrodescendiente	-0.0738 (0.0614)	-0.0576 (0.204)	-0.0832*** (0.0286)	-0.124*** (0.0402)
Hijo/a de 0-5 años	0.260*** (0.0554)	0.282** (0.114)	0.243*** (0.0356)	0.0830 (0.0550)
Hijo/a de 6-14 años	0.235*** (0.0400)	0.313*** (0.0745)	0.228*** (0.0241)	0.146*** (0.0320)
Servicio doméstico	0.104*** (0.0360)	0.0749 (0.0676)	0.0119 (0.0314)	0.238*** (0.0462)
Cuidado infantil	-0.0408 (0.0594)	0.132 (0.125)	-0.0504 (0.0381)	0.121** (0.0598)
Quintil 2	0.440*** (0.0809)	0.293 (0.178)	0.316*** (0.0242)	0.350*** (0.0356)
Quintil 3	0.647*** (0.0781)	0.409** (0.175)	0.544*** (0.0259)	0.566*** (0.0380)

Quintil 4	0.821*** (0.0791)	0.704*** (0.169)	0.740*** (0.0279)	0.815*** (0.0415)
Quintil 5	1.302*** (0.0837)	1.186*** (0.176)	1.074*** (0.0352)	1.088*** (0.0532)
Tiempo completo	-0.740*** (0.0895)	-0.870*** (0.0950)	-0.462*** (0.0231)	-0.493*** (0.0275)
Rama 2	-0.0686 (0.0481)	-0.0292 (0.103)	-0.115*** (0.0316)	-0.468*** (0.0627)
Rama 3	0.000760 (0.0515)	0.160 (0.223)	0.0229 (0.0253)	-0.299 (0.294)
Rama 4	-0.105** (0.0436)	-0.205** (0.0894)	-0.112*** (0.0269)	-0.256*** (0.0541)
Rama 5	0.0307 (0.0642)	0.195 (0.146)	0.0335 (0.0392)	0.0480 (0.136)
Rama 6	-0.00222 (0.113)	-0.117 (0.208)	0.0930 (0.0727)	0.0248 (0.149)
Rama 7	0.175 (0.156)	-0.0658 (0.536)	0.191 (0.162)	0.0965 (0.126)
Rama 8	-0.0304 (0.142)	-0.111 (0.193)	0.216 (0.156)	0.104 (0.0901)
Rama 9	0.00872 (0.0784)	-0.00315 (0.113)	0.120 (0.0962)	-0.00461 (0.0656)
Rama 10	-0.0463 (0.0813)	-0.124 (0.143)	-0.154*** (0.0418)	0.0178 (0.0950)
Rama 12	-0.204 (0.173)	-0.241** (0.122)	-0.0648 (0.0816)	-0.254*** (0.0886)
Rama 13	0.0865 (0.150)	-0.171 (0.150)	0.236 (0.159)	-0.245*** (0.0710)
Rama 14	0.102 (0.111)	-0.457*** (0.167)	-0.101** (0.0425)	-0.223*** (0.0595)
Rama 15			-0.444 (0.355)	-0.0603 (0.0616)
Constante	4.572*** (0.314)	4.167*** (0.561)	4.416*** (0.118)	4.261*** (0.170)
Observaciones	1,895	765	5,736	4,244
R-cuadrado	0.425	0.427	0.344	0.328

Errores estándar entre paréntesis.
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Cuadro A 8. Resultados de la estimación Tobit del modelo para horas semanales. Asalariados/as formales e informales. Año 2013.

	Asalariados/as formales		Asalariados/as informales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sigma	0.252*** (0.000805)	0.384*** (0.00481)	0.553*** (0.0149)	0.798*** (0.0135)
Edad	0.00691*** (0.00121)	0.0125*** (0.00210)	0.00950 (0.00647)	0.0129 (0.00929)
Edad ²	-8.60e-05*** (1.48e-05)	-0.000162*** (2.60e-05)	-0.000179** (8.26e-05)	-0.000158 (0.000115)
Asiste a cent. ed.	-0.100*** (0.00945)	-0.112*** (0.0114)	-0.538*** (0.0738)	-0.185*** (0.0690)
Ed. primaria	0.0122** (0.00610)	0.0199 (0.0227)	0.0500 (0.0367)	0.0251 (0.0576)
Ed. básica comp.	0.00104 (0.00652)	0.0124 (0.0219)	-0.00825 (0.0443)	-0.00995 (0.0607)
Ed. secun. comp.	-0.0293*** (0.00886)	-0.00807 (0.0222)	-0.0666 (0.0762)	0.0736 (0.0823)
Ed. terc. incomp.	-0.0790*** (0.0101)	-0.0911*** (0.0235)	-0.0317 (0.0985)	-0.279*** (0.108)
Ed. terc. comp.	-0.0866*** (0.0111)	-0.125*** (0.0226)	-0.121 (0.173)	0.0584 (0.137)
Jefe/a	0.0269*** (0.00630)	0.0173** (0.00855)	0.0229 (0.0365)	-0.0979** (0.0491)
Cónyuge	0.0376*** (0.00753)	-0.0107 (0.0111)	0.0251 (0.0472)	-0.0733 (0.0699)
Casado/a o unid.	0.0195*** (0.00587)	-0.0342*** (0.00851)	0.177*** (0.0366)	-0.117** (0.0541)
Montevideo	-0.0102** (0.00415)	-2.96e-05 (0.00634)	-0.0678** (0.0311)	-0.147*** (0.0387)
Afrodescendiente	0.0141** (0.00610)	0.00414 (0.0113)	0.0971*** (0.0300)	-0.0422 (0.0454)
Hijo/a de 0-5	0.0127* (0.00668)	-0.0192 (0.0124)	0.00951 (0.0436)	0.00844 (0.0653)
Hijo/a de 6-14	0.00437 (0.00541)	-0.00864 (0.00869)	-0.0274 (0.0427)	-0.00576 (0.0472)
Servicio domést.	-0.0224*** (0.00659)	-0.00595 (0.00819)	0.0440 (0.0441)	0.0986 (0.0621)
Cuidado infantil	-0.00353 (0.00725)	0.00480 (0.0133)	0.0362 (0.0454)	-0.105 (0.0755)
Quintil 2	0.0255*** (0.00695)	0.0507*** (0.0176)	0.0478 (0.0327)	0.131*** (0.0433)

Quintil 3	0.0224*** (0.00724)	0.0634*** (0.0174)	0.107*** (0.0338)	0.205*** (0.0481)
Quintil 4	0.0353*** (0.00739)	0.0791*** (0.0176)	0.110** (0.0455)	0.161** (0.0631)
Quintil 5	0.0313*** (0.00844)	0.117*** (0.0183)	0.261*** (0.0606)	0.255*** (0.0805)
Rama 2	-0.0474*** (0.00602)	0.0799*** (0.0243)	-0.0903** (0.0377)	-0.0947 (0.0974)
Rama 3	-0.0802*** (0.00633)	-0.0280 (0.0428)	-0.0411 (0.0335)	0.0510 (0.170)
Rama 4	-0.0462*** (0.00666)	0.0743*** (0.0239)	-0.0883** (0.0382)	-0.0528 (0.0855)
Rama 5	0.0330*** (0.00873)	0.0108 (0.0296)	-0.0476 (0.0590)	-0.671*** (0.201)
Rama 6	-0.125*** (0.0141)	0.0281 (0.0290)	-0.238 (0.145)	-0.409* (0.231)
Rama 7	-0.135*** (0.0133)	0.00994 (0.0262)	-0.223 (0.174)	-0.375 (0.462)
Rama 8	-0.103*** (0.0115)	-0.0419 (0.0441)	-0.0368 (0.253)	-1.179** (0.482)
Rama 9	-0.140*** (0.0173)	-0.0787*** (0.0300)	-0.288** (0.142)	-0.652*** (0.199)
Rama 10	-0.0918*** (0.0118)	0.0348 (0.0264)	-0.272*** (0.0969)	-0.338** (0.159)
Rama 11	-0.0976*** (0.00791)	-0.0689*** (0.0247)	-0.115 (0.106)	0.147 (0.137)
Rama 12	-0.383*** (0.0207)	-0.288*** (0.0256)	-0.931*** (0.248)	-0.879*** (0.198)
Rama 13	-0.242*** (0.0130)	-0.105*** (0.0243)	-0.529* (0.321)	-0.0421 (0.111)
Rama 14	-0.247*** (0.0186)	-0.187*** (0.0311)	-0.585*** (0.0861)	-0.539*** (0.113)
Rama 15	-0.0779*** (0.0191)	-0.418*** (0.0271)	-0.347*** (0.127)	-0.519*** (0.0806)
Constante	3.690*** (0.0228)	3.407*** (0.0508)	3.376*** (0.115)	3.253*** (0.187)
Observaciones	19,477	17,622	2,307	2,641

Errores estándar entre paréntesis.

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

Cuadro A 9. Resultados de la estimación Tobit del modelo para horas semanales. Patrones y cuenta-propistas. Año 2013.

	Patrones		Cuenta Propia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sigma	0.336*** (0.0123)	0.534*** (0.0277)	0.614*** (0.0101)	0.824*** (0.0115)
Edad	0.0239*** (0.00690)	0.0411** (0.0163)	0.0484*** (0.00564)	0.0820*** (0.00850)
Edad ²	-0.000285*** (7.62e-05)	-0.000527*** (0.000187)	-0.000599*** (6.42e-05)	-0.000978*** (9.62e-05)
Asiste a cent. ed.	-0.198* (0.101)	-0.477** (0.191)	-0.373*** (0.0819)	-0.500*** (0.0939)
Ed. primaria	0.0242 (0.0456)	0.0742 (0.117)	0.0531** (0.0257)	0.0401 (0.0454)
Ed. básica comp.	0.0162 (0.0442)	-0.0362 (0.111)	0.0484* (0.0288)	0.0754 (0.0483)
Ed. sec. comp.	0.00168 (0.0457)	-0.0380 (0.113)	0.0557 (0.0393)	0.164*** (0.0577)
Ed. terc. incomp.	-0.0521 (0.0508)	-0.0220 (0.119)	0.0769 (0.0571)	-0.0177 (0.0754)
Ed. Terc. comp.	-0.162*** (0.0531)	-0.197* (0.116)	-0.0749 (0.0588)	0.0909 (0.0713)
Jefe/a	-0.0605* (0.0354)	-0.0592 (0.0676)	0.161*** (0.0300)	0.104** (0.0492)
Cónyuge	-0.0659 (0.0416)	-0.104 (0.0819)	0.0777** (0.0366)	-0.0492 (0.0593)
Casado/a o unid.	0.0621** (0.0303)	-0.0575 (0.0559)	0.123*** (0.0241)	-0.00804 (0.0383)
Montevideo	-0.0238 (0.0188)	-0.00770 (0.0468)	-0.0720*** (0.0194)	-0.0369 (0.0294)
Afrodescendiente	-0.0155 (0.0452)	-0.160 (0.107)	0.00950 (0.0282)	-0.0548 (0.0448)
Hijo/a de 0-5	0.0162 (0.0280)	-0.171 (0.105)	0.0831** (0.0324)	-0.140** (0.0560)
Hijo/a de 6-14	0.0486** (0.0224)	-0.0404 (0.0562)	0.0761*** (0.0229)	-0.0667* (0.0358)
Servicio domést.	-0.0106 (0.0199)	-0.0138 (0.0483)	-0.00841 (0.0305)	0.0223 (0.0472)
Cuidado infantil	0.00294 (0.0314)	-0.0218 (0.112)	0.0182 (0.0349)	0.0105 (0.0606)
Quintil 2	0.00753 (0.0527)	0.249 (0.193)	0.138*** (0.0245)	0.187*** (0.0396)

Quintil 3	0.0343 (0.0523)	0.173 (0.191)	0.252*** (0.0256)	0.345*** (0.0411)
Quintil 4	0.0789 (0.0512)	0.0929 (0.190)	0.312*** (0.0275)	0.381*** (0.0439)
Quintil 5	0.0728 (0.0544)	0.174 (0.187)	0.318*** (0.0339)	0.328*** (0.0558)
Rama 2	-0.0284 (0.0271)	0.187** (0.0872)	-0.185*** (0.0293)	-0.155*** (0.0564)
Rama 3	-0.104*** (0.0264)	-0.155 (0.146)	-0.275*** (0.0234)	0.0664 (0.132)
Rama 4	0.0123 (0.0236)	0.301*** (0.0708)	-0.0637** (0.0250)	0.0620 (0.0520)
Rama 5	-0.0610 (0.0373)	-0.164 (0.136)	-0.308*** (0.0424)	-0.217* (0.124)
Rama 6	-0.0177 (0.0484)	0.348 (0.388)	-0.0904 (0.0673)	0.126 (0.119)
Rama 7	-0.00583 (0.0482)	0.462*** (0.138)	-0.491 (0.346)	0.110 (0.110)
Rama 8	-0.0724 (0.0754)	0.442*** (0.0996)	0.0696 (0.0987)	-0.222** (0.0878)
Rama 9	0.00445 (0.0423)	0.394*** (0.0905)	-0.337*** (0.0808)	-0.814*** (0.0668)
Rama 10	-0.142** (0.0635)	0.313*** (0.111)	-0.616*** (0.0438)	-0.379*** (0.0854)
Rama 12	-0.416*** (0.0967)	0.131 (0.102)	-0.411*** (0.0917)	-0.613*** (0.0838)
Rama 13	-0.0859 (0.0744)	0.268** (0.127)	-0.378** (0.147)	-0.263*** (0.0759)
Rama 14	-0.129 (0.110)	0.337*** (0.0865)	-0.372*** (0.0447)	-0.534*** (0.0607)
Rama 15			-0.795** (0.333)	-0.700*** (0.0627)
Constante	3.405*** (0.160)	2.791*** (0.404)	2.399*** (0.115)	1.550*** (0.184)
Observaciones	1,900	771	5,889	4,394

Errores estándar entre paréntesis.

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



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Esta publicación fue realizada con el apoyo del **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)** y de la **Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)**