



UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRACION

Tesis para optar al título de Licenciado en Economía

DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL URUGUAYO
2000 – 2009

MARIA CAROLINA ASPESI ABELLA
KARINA TREVIÑO VON FRANKEN

TUTOR: PROF. VERONICA AMARANTE

Montevideo, Uruguay

2011

PÁGINA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRACION

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Tesis de

Investigación:

Título:

.....
.....

Autor/s

.....
.....

Tutor

.....

Carrera

.....

Puntaje

.....

Tribunal

Profesor.....(Nombre y firma).

Profesor.....(Nombre y firma).

Profesor.....(Nombre y firma).

Fecha

INDICE

PÁGINA DE APROBACIÓN	2
RESUMEN.....	4
INTRODUCCION	5
1. <i>DISCRIMINACION LABORAL: CONCEPTO Y DETERMINANTES</i>	7
1.1 <i>Segregación ocupacional y diferenciación salarial</i>	8
1.2 <i>Las causas de la segregación ocupacional</i>	11
2. <i>METODOLOGIA</i>	25
3. <i>ANTECEDENTES</i>	30
3.1 <i>Oferta laboral femenina</i>	30
3.2 <i>Diferencias salariales</i>	38
3.3 <i>Segregación</i>	42
4. <i>MERCADO LABORAL E INSERCIÓN FEMENINA</i>	47
4.1 <i>El mercado de trabajo entre 2000 y 2009</i>	47
4.2 <i>La inserción laboral de hombres y mujeres</i>	49
5. <i>LAS REMUNERACIONES DE HOMBRES Y MUJERES</i>	58
6. <i>SEGREGACION LABORAL DE GÉNERO</i>	66
6.1 <i>¿Cuáles son las categorías ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras?</i>	66
6.2 <i>¿En qué actividades trabajan hombres y mujeres?</i>	68
6.3 <i>¿Cuáles son las ocupaciones de hombres y mujeres?</i>	73
6.4 <i>Servicio doméstico</i>	78
6.5 <i>Índice de Duncan</i>	82
7. <i>COMENTARIOS FINALES</i>	86
BIBLIOGRAFIA.....	88
ANEXO	93

RESUMEN

El mercado laboral uruguayo ha sido testigo del ingreso masivo de las mujeres en las últimas décadas. Esta incorporación femenina al mundo laboral ha coexistido con altos niveles de segregación ocupacional de género e importantes diferencias salariales.

El presente trabajo monográfico tiene como objetivo analizar los cambios ocurridos en esta materia entre los años 2000 y 2009 en Uruguay. Se pretende actualizar los diagnósticos existentes, y analizar si se han realizado avances en estos últimos años en los aspectos vinculados a la inserción laboral femenina. Para ello se analizan las principales variables del mercado laboral, se estudia la evolución de la brecha salarial por sexo, y se cuantifica la segregación ocupacional.

Los resultados obtenidos muestran que no han ocurrido cambios relevantes en el período de estudio. La segregación ocupacional se mantiene en niveles similares a los del inicio del período, por lo cual un alto porcentaje de mujeres deberían cambiar de ocupación para lograr una integración perfecta. Al mismo tiempo, persisten las diferencias salariales no explicadas por diferencias de productividad.

Palabras clave: Mercado laboral, segregación ocupacional de género, discriminación laboral, brecha salarial por sexo.

INTRODUCCION

En las últimas décadas se aprecia un aumento continuo de la tasa de participación femenina en el mercado laboral uruguayo, llegando a ser una de las más altas de América Latina y el Caribe. Este fenómeno refleja tendencias de largo plazo relacionadas con cambios sociales, culturales e institucionales. Del lado de la demanda estas tendencias serían atribuibles a modificaciones en la estructura económica que habría trasladado recursos de la industria a los servicios, mientras que del lado de la oferta, responderían a un cambio de modelo tendiente a una mayor homogeneización del comportamiento laboral de hombres y mujeres.

Este aumento sostenido en la tasa de participación femenina, conjuntamente con la estabilidad de la masculina, ha derivado en la continua reducción de la brecha de participación por sexo. De todos modos, la tasa de participación masculina todavía es significativamente superior a la femenina. Además, persisten importantes fenómenos asociados con la discriminación laboral por género, como ser la segregación ocupacional y la diferenciación salarial.

En este trabajo se analiza la inserción laboral por sexo en el período 2000 – 2009 considerando las remuneraciones y la segregación ocupacional. Se analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de la estimación de ecuaciones de Mincer. Los resultados indican que la variable que refleja la diferenciación salarial de género por

hora ha aumentado entre 2000 y 2009, por lo cual no se continúa con la tendencia decreciente que se venía verificando en los años previos, donde la penalización para las mujeres se estaba reduciendo.

Por otro lado, se calcula en Índice de Duncan, que indica que la segregación ocupacional no presenta cambios significativos a nivel agregado en el período analizado.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. Luego de esta breve introducción se exponen los principales conceptos sobre la segregación y discriminación laboral, en el capítulo uno. Los detalles metodológicos se presentan en el capítulo dos. El capítulo tres consta de una revisión de los antecedentes sobre la inserción laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo uruguayo. En los tres siguientes capítulos se presentan los resultados obtenidos a partir del procesamiento de datos de la Encuesta Continua de Hogares. El capítulo cuatro sintetiza las características del empleo y de la fuerza laboral ocupada; el capítulo cinco analiza las remuneraciones por género y el capítulo seis considera la evolución de la segregación ocupacional. Los comentarios finales se exponen en el capítulo siete. Se incluye también un anexo estadístico.

1. DISCRIMINACION LABORAL: CONCEPTO Y DETERMINANTES

La discriminación en el mercado laboral es un fenómeno complejo debido a sus implicancias culturales, sociales, políticas y económicas. Inicialmente el tema fue abordado desde la óptica de la sociología, ya que se consideraba que la discriminación era evidencia de explotación de las minorías por las mayorías. Por este motivo, los economistas, renuentes a interpretar cualquier fenómeno económico en términos de “explotación”, tendieron a descuidar su estudio. La fundación del moderno análisis neoclásico de la discriminación en el mercado laboral fue liderada por Becker (1957). Esta aproximación a la discriminación no solo incluye nociones comunes sobre prejuicios mucho más amplios que aquellos basados en la explotación, sino que también es consistente con la prevalencia de la discriminación en los mercados de trabajo competitivos.

A continuación se presentan las distintas definiciones respecto a dos dimensiones que toma la discriminación en el mercado laboral: la segregación ocupacional y la diferenciación salarial. Luego se exponen las principales teorías respecto a las causas de la segregación ocupacional, que será abordada con mayor profundidad en este capítulo.

1.1 Segregación ocupacional y diferenciación salarial

En las últimas décadas hemos sido testigos de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, esto ha ocurrido bajo condiciones sumamente desfavorables para las mismas en varias dimensiones. Las principales líneas de investigación consideran dos aspectos fundamentales de este fenómeno: las diferencias en las remuneraciones (discriminación salarial), y las diferencias en la inserción laboral por tipo de ocupación (segregación ocupacional).

La discriminación salarial, entendida como el pago diferente para trabajadores que tienen capacidades equivalentes y realizan trabajos de iguales características basándose exclusivamente en la pertenencia a un grupo particular, es uno de los hechos estilizados que caracterizan a los mercados de trabajo de la mayoría de los países. Becker (1957) define la discriminación salarial o, para ser más rigurosos, el coeficiente de discriminación del mercado, como la diferencia entre la relación real de los salarios masculinos respecto a los femeninos, en relación a la que existiría en ausencia de discriminación, lo que, suponiendo sustitución perfecta, sería paridad de salarios.

Por su parte, la segregación ocupacional es otro rasgo fundamental de la inserción laboral de las mujeres. Este fenómeno se presenta cuando existe una división desigual del empleo entre hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, respecto de su participación en el empleo total. De

este modo, el carácter segregado de una estructura laboral estaría reflejando la medida en que las ocupaciones se dividen en “masculinas” y “femeninas”, y por tanto, como hombres y mujeres se encuentran concentrados en actividades dominadas por miembros de su propio sexo.

Siguiendo la clasificación propuesta por Anker (1998), podemos distinguir dos formas de segregación ocupacional por sexo: horizontal y vertical. La segregación horizontal se refiere a la distribución de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, esto es, la concentración de las mujeres principalmente en un número relativamente pequeño de ocupaciones. Este concepto puede aplicarse también a sectores de actividad (segregación sectorial). La segunda forma de segregación se refiere a la distribución de hombres y mujeres dentro de una misma profesión, pero donde uno de los sexos tiene más probabilidad de estar en un nivel superior. En otras palabras, esta última ocurre cuando las mujeres se concentran en los niveles inferiores de la escala ocupacional (segregación profesional).

Un concepto más reciente vinculado con la segregación vertical y bastante mencionado en la literatura contemporánea es el de “techo de cristal”. El nombre refleja el hecho de que si bien las mujeres podrían acceder a cargos gerenciales, muy pocas realmente lo logran. Es como una pared impenetrable, construida por prácticas discriminatorias para cargos de alto nivel (Jacobsen, 1994). Una explicación alternativa, desde

el lado de la oferta, es que pocas mujeres (en relación a los hombres), están dispuestas a hacer el sacrificio en términos de tiempo y esfuerzo necesario para ocupar estos cargos.

De lo anterior se desprende que la segregación ocupacional conduce a que hombres y mujeres se encuentren en distintas ocupaciones, así como en distintos niveles jerárquicos dentro de las mismas. Si bien esto no sería malo per se, múltiples estudios empíricos constatan que las mujeres terminan situándose en posiciones más desventajosas de manera sistemática, lo cual provoca importantes efectos negativos tanto en términos económicos como sociales. Por una parte, la segregación introduce rigidez en el mercado laboral lo que impide una asignación eficiente de los recursos y reduce la capacidad de adaptación de la economía. Por otro lado, la segregación perjudica a las mujeres porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer. La persistencia de estereotipos “socio sexuales” afecta las decisiones de educación y capacitación que toman las mujeres en su etapa de formación, orientando su calificación hacia ocupaciones identificadas como femeninas. Lo anterior contribuye a la persistencia intergeneracional de la segregación, perpetuando las desigualdades entre hombres y mujeres (Anker, 1998).

1.2 Las causas de la segregación ocupacional

Según la teoría económica, la segregación ocupacional tiene explicaciones tanto del lado de la oferta como del lado de la demanda (Anker, 1998). Los factores relativos a la oferta consideran las características de los trabajadores, y en particular de las mujeres que participan en el mercado laboral, buscando las razones por las cuales estas "prefieren" ciertas profesiones. Por su parte, los factores relativos a la demanda se centran en las características de los empleadores a la hora de contratar. En este sentido, se indagan las razones por las cuales los empleadores "prefieren" contratar hombres o mujeres en las diferentes ocupaciones, así como las razones por las que unos y otros tienen diferentes oportunidades de crecimiento al interior de las empresas. Estas preferencias se basan en valores culturales y sociales sobre los roles que corresponden a cada sexo. Dichos estereotipos suelen entrañar cierto grado de discriminación contra las mujeres.

Los trabajos pioneros sobre segregación ocupacional por factores de **demanda** provienen de Becker (1957), quien introduce el modelo de gusto por la discriminación para explicar la existencia de discriminación en los mercados competitivos. Este es un modelo de corte neoclásico, donde se parte de que algunos participantes están dispuestos a renunciar a ingresos monetarios u otros recursos, a fin de evitar que los miembros de un grupo particular se empleen o trabajen con ellos. La intensidad de sus

prejuicios se mide por cuanto están dispuestos a renunciar. El dinero sirve como medida operacional y cuantificable del prejuicio.

El grado de discriminación está altamente correlacionado con la intensidad promedio del gusto por la discriminación. Sin embargo, las diferencias en cuanto al deseo de discriminar por parte de los individuos que participan en el mercado, el número relativo y la distribución ocupacional de las minorías discriminadas, así como el grado de sustitución entre los diferentes grupos, son relevantes. Incluso el grado de competencia que exista en los mercados y la forma de la misma va a jugar un rol importante. En este sentido, si los salarios se fijan libremente, los discriminadores deberán evaluar la ganancia de discriminar (satisfaciendo sus gustos) y el costo de la discriminación (su pérdida de ingresos por no contratar a personas que son remuneradas por debajo de su productividad). Sin embargo, si los salarios son rígidos a la baja, el costo de discriminar desaparece y los empleadores se ven estimulados a discriminar, derivando en mayor desempleo de las minorías.

En su trabajo de 1984, Blau plantea que la discriminación se puede dar por parte de los empleadores, los compañeros de trabajo, y/o los clientes. De este modo, siguiendo a Becker, los empleadores con gusto por la discriminación solo van a contratar mujeres si el descuento en el salario de éstas es tal que los compense por la desutilidad de emplearlas. De todos modos, aunque los empleadores no tengan gusto por la

discriminación, si los compañeros de trabajo o los clientes lo tienen, los empleadores pueden, dado su comportamiento maximizador, terminar discriminando. En este sentido, por ejemplo, si los empleados hombres con gusto por la discriminación exigen una prima salarial para compensarlos por su desutilidad de trabajar con ellas, o los clientes están dispuestos a pagar un precio inferior por aquellos productos o servicios producidos o vendidos por mujeres, esto puede redundar en un descuento en los salarios de las mujeres para compensar los mayores costos (debido a la discriminación de un compañero de trabajo) o los menores ingresos (por la discriminación de los clientes) por las mujeres que emplean.

Cabe destacar que las antedichas preferencias por la discriminación pueden darse independientemente de la creencia de que las mujeres son menos productivas que los hombres. Esta última posibilidad ha sido examinada en la noción de discriminación estadística (Phelps, 1972; Arrow, 1972, 1973; Aigner y Cain, 1977), donde se proporciona una justificación de la discriminación compatible con el comportamiento de maximización de beneficios por parte de los empleadores. Esta teoría se basa en la información imperfecta y plantea que los empleadores enfrentan asimetrías de información al momento de contratar a un trabajador. En este escenario, una conducta racional es atribuir a los individuos las características del promedio del grupo al que pertenecen. Si se asume que el sexo proporciona información sobre la productividad

esperada y se considera que, en promedio, las mujeres son menos productivas que los hombres, el empleador va a preferir siempre a un hombre aunque éste sea menos productivo que un candidato de sexo femenino. De esta forma los empleadores pueden discriminar contra las mujeres a través de la productividad real o percibida.

Sin embargo, según Aigner y Cain (1977), la discriminación basada en creencias erróneas de empleadores es tan poco probable que persista en el tiempo, en el marco de las fuerzas competitivas, como lo es la discriminación basada en los gustos del empleador. De este modo la cuestión de la persistencia de la discriminación en el largo plazo no queda resuelta. Al respecto Arrow (1973) señala que si partimos de que los gustos por la discriminación del empleador contra la mujer son variables, aquellas empresas que sean menos discriminatorias van a contratar una proporción mayor de mano de obra femenina a menor precio, lo que implica que tendrán menores costos y por lo tanto mayores beneficios. Si se suponen rendimientos constantes a escala, solo las empresas menos discriminatorias podrán sobrevivir.

Un segundo tipo de discriminación estadística se puede producir incluso si ambos sexos tienen igual capacidad media. En este caso, lo que lleva a los empleadores a discriminar contra las mujeres es su aversión al riesgo, bajo el supuesto de que la capacidad o conducta de las mujeres es menos fiable que la de los hombres (Phelps, 1972; Aigner y Cain, 1977).

En línea con lo anterior y también del lado de la demanda, juegan factores relativos a la percepción que pueden tener los empleadores sobre el grado de calificación de las mujeres. En este sentido se puede postular que en el inconsciente colectivo descansa la idea de que las mujeres, en media, están menos calificadas que los hombres, por lo que es habitual que las ocupaciones que requieren niveles de estudio más elevado y donde la experiencia y formación en el propio puesto de trabajo sean importantes, serán ofrecidas a hombres y no a mujeres (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2003). En relación con esto, la hipótesis de clasificación por calidad sostiene que, dado que las mujeres se concentran en los trabajos con salarios más bajos, la estructura de la ocupación por género de un trabajo se convierte en un índice de la calidad del trabajo para hombres y mujeres. Los hombres con menor productividad estarán dispuestos a aceptar bajos salarios en aquellas ocupaciones que sean predominantemente femeninas. De este modo, las ocupaciones de bajos salarios, mayoritariamente femeninas, atraerán en términos relativos a los hombres de productividad baja y forzarán a salir de ellas a las mujeres de productividad alta. Por consiguiente se encontrarán en estas ocupaciones trabajadores con baja productividad y bajos salarios (Macpherson y Hirsch, 1995).

Por otro lado, Bergmann (1974) desarrolla la hipótesis de concentración, donde los gustos discriminatorios de los empleadores dan lugar a la segregación de la mano de obra masculina y femenina en dos grupos de

ocupaciones. Esta hipótesis plantea que si las mujeres son excluidas de trabajos típicamente masculinos, ellas se desplazarán hacia ocupaciones femeninas. En ese escenario, el salario ofrecido en esas ocupaciones tiende a disminuir debido a la sobreoferta de trabajo generada, incluso si las calificaciones requeridas en ambos tipos de trabajo son las mismas. En otras palabras, si bien la segregación no tiene por qué dar lugar a diferencias por sexo en la remuneración, las diferencias se producirán si las oportunidades de empleo en el sector femenino, esto es, la demanda, es pequeña en relación a la oferta de mano de obra femenina. Así, en contraste con el análisis de Becker (1957), la segregación puede considerarse una causa de las diferencias salariales discriminatorias. Además, la discriminación puede causar ambas, tanto las diferencias de remuneración como las diferencias de productividad. En este sentido, considerando a los hombres potencialmente igual de productivos que las mujeres, debido a la segregación y la concentración, éstas últimas serán menos productivas ya que tienen menos capital para trabajar. Una vez más la segregación y la discriminación serían fenómenos fuertemente vinculados.

Se ha señalado que la formulación de Bergmann (1974) no resuelve el problema del modelo de Becker, ya que es necesario suponer una distribución extrema de los gustos del empleador para generar el alto nivel de segregación que observamos. Sin embargo, dado que Bergmann postula la discriminación del empresario como la fuente de la

segregación, el concepto de concentración puede estar vinculado a alguna razón postulada para la segregación. Por lo tanto, es una explicación convincente de las consecuencias salariales de la segregación, independientemente de su causa.

Finalmente, cabe destacar que si bien el tipo de discriminación que define Becker no necesariamente predice que la segregación por sexo en la ocupación se va a producir, esta puede ser compatible con la segregación ocupacional, si postulamos que el gusto por la discriminación contra la mujer varía en las categorías profesionales. El problema puede ser más el de los roles socialmente apropiados que el deseo de mantener la distancia social que Becker subrayó.

Por otra parte, las explicaciones por el lado de la **oferta** se centran en las características individuales de los trabajadores, tales como valores, aspiraciones, calificaciones y roles. En este marco hay dos corrientes principales: la teoría económica neoclásica y las perspectivas sociológicas sobre la socialización de género. Dentro de la primera existe una explicación bastante extendida, basada en la teoría del capital humano, donde la familia es vista como una unidad económica que comparte el consumo y distribuye la producción en el hogar y en el mercado, así como las inversiones en capital físico y humano de sus integrantes (Mincer y Polacheck, 1974). El rol que tomará cada miembro de la familia dependerá de las diferentes destrezas y posibilidades de obtener una

renta diferencial. Bajo el supuesto de que las mujeres presentan cierta ventaja relativa para la producción doméstica, los hombres tienden a especializarse en la producción para el mercado y así se desarrollan distintos patrones de especialización dentro y fuera del hogar. Por esto, la mujer se ve forzada a escoger trabajos compatibles con las tareas del hogar y las responsabilidades familiares, con lo que acaba ocupando los segmentos del mercado laboral que exigen un menor nivel de calificación, trabajo a tiempo parcial y de carácter temporal.

Teniendo en cuenta dicha división sexual del trabajo en la familia, Mincer y Polachek (1974) argumentan que hombres y mujeres tienen diferentes expectativas de continuidad en el empleo. En general, las mujeres pueden esperar una participación más corta y discontinua en el mercado de trabajo que los hombres, sobre todo las mujeres casadas con niños, las cuales participan de forma más intermitente en la fuerza de trabajo, experimentando períodos de no-empleo y otros de empleo a tiempo parcial. De acuerdo a la Teoría del Capital Humano, los salarios en las ocupaciones deben compensar los costos de las inversiones necesarias en las habilidades para motivar a los trabajadores a realizar las inversiones, por lo cual dicha intermitencia reduce la rentabilidad a largo plazo para las inversiones en capital humano (ya que tienen una vida laboral más corta sobre la cual recoger los beneficios). De este modo las mujeres ganan menos que los hombres, tanto por su menor experiencia en el mercado laboral, como por el menor rendimiento de su inversión por

unidad de tiempo. Asimismo, cabe señalar que durante los años de crianza de los hijos, tanto las habilidades relevantes adquiridas en el ámbito académico, así como aquellas que surgen de la experiencia en el trabajo pueden volverse obsoletas (depreciación del capital humano).

De lo anterior surge la hipótesis de Polachek (1979, 1981) de que las personas que esperan tener un empleo intermitente eligen ocupaciones con menor penalización por pasar tiempo en la casa. Como la mayoría de los hombres planean un empleo permanente, no tienen incentivo para escoger ocupaciones con bajas tasas de depreciación. Si el mercado premia asumir el riesgo de la depreciación, las ocupaciones con alta depreciación del capital humano tendrán salarios promedio más altos para los que trabajan de forma continua, y los hombres estarán motivados a elegirlos. En consecuencia, Polachek sostiene que las ocupaciones con baja depreciación tienden a ser femeninas y aquellas con depreciación alta son predominantemente masculinas. Así, las diferencias de sexo en los planes sobre la continuidad en el empleo conducen a diferencias de sexo en las opciones profesionales que maximizan los ingresos de hombres y mujeres a lo largo su vida.

Una predicción de esta perspectiva del capital humano, por lo tanto, es que los planes o previsiones sobre la intermitencia en el empleo conducen a las mujeres a desempeñarse en ocupaciones predominantemente femeninas. Por esto, las madres se emplearan en dichas ocupaciones,

suponiendo que las mismas maximizan las ganancias durante la vida para las personas cuya participación es intermitente.

Un problema con este análisis es que la división sexual del trabajo dentro de la familia es a su vez influenciada por los beneficios relativos del mercado (salarios) del marido y la mujer (Becker, 1965, 1973). Esto implica que la discriminación del mercado laboral contra las mujeres podría influir en su asignación de tiempo entre el hogar y el mercado y por lo tanto en la cantidad y tipo de inversiones en capital humano.

Según la Teoría de la compensación de las diferencias, también de corte neoclásico, los salarios y los aspectos no pecuniarios de los puestos de trabajo se deben equilibrar en el margen. Dada la mayor responsabilidad de las mujeres con los niños, ellas puedan ser más propensas que los hombres a buscar puestos de trabajo con condiciones que faciliten la crianza de los hijos ("mother-friendly jobs"), aceptando incluso menores salarios. Entre estas características "más amigables" de algunos trabajos se encuentran la capacidad para trabajar en casa, la prestación de servicios de guardería, la cultura del lugar de trabajo que valora los niños, así como también la no exigencia de viajar por trabajo. Por lo tanto, si las madres buscan trabajos más fáciles de combinar con la maternidad también estarán más dispuestas a trabajar en ocupaciones femeninas, y en la medida en que el matrimonio y la maternidad están vinculados, las

mujeres casadas estarán en mayor medida en las ocupaciones más femeninas.

En cuanto a la segunda corriente, las perspectivas de socialización de género explican la segregación ocupacional a partir del análisis de los agentes de socialización y de las actitudes, aspiraciones y expectativas que se derivan del proceso de socialización. De este modo, afirman que hombres y mujeres desarrollan diferentes preferencias y habilidades según lo que se considera apropiado para su sexo por las normas culturales. Así, la tipificación de género es un proceso que empieza en la infancia y se desarrolla durante toda la vida.

La literatura psicológica sugiere que los niños y niñas son criados en formas que tienden a fomentar la coherencia con los roles sexuales tradicionales. Los padres son vistos como los proveedores de los mensajes y los modelos en el desarrollo de la identidad de género (Bandura, 1986; Bem, 1981). Si hay una coherencia en los mensajes de género recibidos, las personas cuyo entorno ha fomentado una visión de género más tradicional elegirán una ocupación típica para su sexo; en otras palabras, las mujeres que valoran las funciones tradicionales elegirán empleos femeninos (Corcoran y Courant 1985).

Beutel y Marini (1995) muestran que las mujeres se preocupan más por el altruismo y la búsqueda de sentido a la vida, mientras que los hombres están más orientados a la competencia y la ganancia material. Al

respecto, Daymont y Andrisani (1984) encuentran que las mujeres están mucho más interesadas en carreras donde tengan oportunidades de ayudar a otras personas y de trabajar con gente y menos interesadas que los hombres en ganar dinero y ser líderes.

A su vez, Eccles y Hoffman (1984) y Marini y Brinton (1984) plantean que la función inicial de la socialización sexual puede influir al niño y la niña en la conducta económica posterior de dos maneras distintas. En primer lugar, a los niños y las niñas se les anima a desarrollar diferentes habilidades y rasgos de la personalidad. Las niñas, por ejemplo, son incitadas a ser más pasivas, más orientadas a las personas, y menos matemáticas que los niños. Podría ser que diferencias sexuales en las habilidades y rasgos de la personalidad signifiquen que hombres y mujeres jóvenes sean preparados de manera diferente para los distintos tipos de puestos de trabajo. Eccles y Hoffman (1984) también argumentan que la socialización afecta las preferencias de las niñas y de los niños para realizar tareas específicas, así, cada uno tiende a preferir las actividades “apropiadas” para su sexo. Esto podría conducir a una situación en la que, en promedio, los niños y niñas tienen diferentes incentivos para la elección de un determinado trabajo, aun cuando no hay diferencias de sexo en la capacidad para realizar ese trabajo.

El proceso de socialización también va a influir sobre las aspiraciones y expectativas profesionales de los individuos. Como los niños y niñas

aprenden las conductas y expectativas apropiadas del género, no es sorprendente que la adecuación del sexo a una ocupación pueda ser un factor importante cuando se comienza a pensar acerca de la carrera a seguir. Muchos estudios muestran que los jóvenes en general aspiran a ocupaciones con mayor proporción de miembros de su mismo sexo (Jacobs, 1989; Marini y Brinton, 1984; Marini y Greenberger, 1978; Shu y Marini 1998). Sin embargo, Jacobs (1989) encontró una relación muy débil a largo plazo entre la composición por sexo de las ocupaciones a las que las mujeres aspiraban, y aquellas donde se emplearon luego.

Corcoran y Courant (1985) encuentran que la mayor permanencia en el trabajo está relacionada con salarios más altos tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Verifican también que, el hecho de tener hijos menores de 14 años reduce la permanencia de la mujer en el mercado laboral, hecho que no afecta a los hombres. Esto, a su vez, reduce las posibilidades de que las esposas puedan alcanzar mayores ingresos que sus maridos. Concluyen que este comportamiento es coherente con los roles sexuales tradicionales.

Según el estudio de England y Okamoto (1999) sobre las responsabilidades de las mujeres en la crianza de los hijos y la socialización de género temprana, ambos fomentan la segregación, aunque sus efectos son modestos.

La discusión presentada ilustra acerca de que tanto los factores del lado de la oferta como los del lado de la demanda afectan la perpetuación de la segregación por sexo.

2. METODOLOGIA

En este capítulo se resumen las principales herramientas metodológicas utilizadas en este trabajo. Por un lado, se discuten las ecuaciones de ingresos, que permiten analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, tal como se presenta en el capítulo 5. Por otro lado, se describen los principales indicadores utilizados en la literatura para analizar de manera sintética la segregación ocupacional en el mercado laboral, principal objeto de estudio de esta investigación, y cuyos resultados se presentan en el capítulo 6.

El análisis de las **diferencias salariales** generalmente se realiza con la estimación de ecuaciones de ingreso, conocidas como ecuaciones de Mincer (1974). El modelo de Mincer se enmarca dentro de la teoría del capital humano. Su objetivo es analizar la relación existente entre los salarios de los individuos y la inversión realizada por cada uno de ellos en educación, así como también por la experiencia adquirida en el puesto de trabajo. Las diferencias salariales se explican entonces por diferencias en su capital humano.

La tradicional ecuación de Mincer se expresa como:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 E_i + \beta_3 E_i^2 + u_i$$

Donde Y_i son los ingresos del individuo, S_i es el número de años de educación, E_i son sus años de experiencia laboral, E_i^2 es su experiencia al cuadrado y u_i es el término de perturbación aleatorio, con media cero y varianza constante que refleja características no observables que afectan a los salarios, y β_j ($j = 0, 1, 2, 3$) son los parámetros a estimar en esta presentación simplificada. Esta ecuación se estima por el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

Esta regresión básica se puede ampliar incluyendo otras variables que afectan a los salarios como el sexo, el lugar de residencia, la rama de ocupación, y el tipo de ocupación, entre otras.

$$lwrh = \beta_1 + \beta_2 \text{sexo} + \beta_3 \text{pe3} + \beta_4 \text{edad} + \beta_5 \text{niveleduc} + \beta_6 \text{mont int} + \beta_7 \text{catocup} + \beta_8 \text{rama} + \beta_9 \text{ocup} + u_i$$

Para el análisis de la discriminación salarial se considera el coeficiente de la variable sexo. Dicha variable es una dummy que vale cero para las mujeres y uno para los hombres. Cuando el coeficiente es distinto de cero, se puede concluir que existen diferencias salariales. Si ese coeficiente es positivo, como suele suceder, esas diferencias son en detrimento de las mujeres

Con respecto al análisis de la **segregación ocupacional**, siguiendo a Castaño *et al* (2002), se pueden distinguir fundamentalmente tres tipos de indicadores:

- 1) Indicador de distribución: sirve para determinar la proporción de mujeres en una ocupación o actividad específica. Se calcula como el número de mujeres en una ocupación (F_i) sobre el número total de trabajadores de esa ocupación (L_i):

$$Id_i = \frac{F_i}{L_i}$$

- 2) Indicador de concentración: muestra dónde trabajan con más frecuencia las mujeres. Se calcula como el número de mujeres en una ocupación o actividad específica (F_i) dividido por el número total de mujeres empleadas (F).

$$Ic_i = \frac{F_i}{F}$$

- 3) Indicadores de segregación: se utilizan para estudiar en qué medida las mujeres presentan pautas de concentración distintas a las de los hombres. Estos indicadores se pueden calcular de diferentes maneras. Los más utilizados son el Índice de Duncan, el Índice de Karmel y MacLachlan y el Índice de Correspondencia Marginal (o Marginal Matching). El Índice de Duncan se describe con mayor detalle a continuación, ya que es el que se calcula en este trabajo.

Índice de Duncan

El instrumento más utilizado para estudiar el nivel de segregación ocupacional es el llamado Índice de Duncan (Duncan y Duncan, 1955). Este índice tiene como principal ventaja su sencillez, pues da cuenta de las diferencias en la distribución de hombres y mujeres a lo largo de la estructura ocupacional.

El Índice de Duncan (de aquí en más ID) se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$ID = \sum_i |m_i - f_i| / 2$$

Donde $i = 1, 2, \dots, n$ son las distintas ocupaciones; m_i es el porcentaje de hombres trabajando en la ocupación i , con $m_i = M_i/M$ (M_i es el número de hombres en la ocupación i , mientras que M es el total de hombres ocupados); y $f_i = F_i/F$ (F_i es el número de mujeres en la ocupación i y F es el total de mujeres ocupadas), es la proporción de mujeres en la ocupación i .

El ID toma valores entre 0 y 1. El mínimo se logra cuando no existe segregación, esto es, cuando existe integración perfecta. Por lo tanto, cuando $ID = 0$, las proporciones de mujeres y hombres ocupados son las mismas en cada ocupación ($m_i = f_i$). Por su parte, el máximo tiene lugar cuando se presenta completa desigualdad, es decir, cuando todas las ocupaciones son o bien totalmente masculinas o bien totalmente femeninas.

Siguiendo a Anker (1998), el ID se puede interpretar como la suma de la proporción de mujeres y de hombres que deberían cambiar de ocupación para lograr la igualdad. La ventaja de esta definición se halla en que el número de trabajadores de un sexo que se desplaza de una ocupación se reemplaza por una cantidad equivalente del otro sexo que se incorpora a ella, y por ende, la distribución del empleo total entre las distintas ocupaciones permanece constante.

A pesar de que este índice presenta algunas limitaciones (Jargowsky, 1996 y White, 1983), es el instrumento más difundido para analizar la segregación ocupacional y será el utilizado en este trabajo.

3. ANTECEDENTES

En este capítulo se sintetizan los principales trabajos relacionados con la inserción laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo uruguayo. Se trata de un área de investigación donde se ha producido un conjunto amplio de trabajos empíricos a lo largo de los últimos quince años a nivel mundial, y en nuestro país también se ha avanzado en la cuantificación y comprensión de este fenómeno. A continuación se presenta la evidencia empírica relacionada con la oferta laboral femenina, las diferencias salariales por sexo, y la segregación ocupacional.

3.1 Oferta laboral femenina

El análisis del mercado laboral uruguayo muestra un aumento continuo de la tasa de participación femenina¹ en los últimos 30 años, llegando a ser una de las más altas de América Latina y el Caribe. Diversos trabajos han analizado esta evolución en Uruguay, entre ellos Amarante y Espino (2001); Ferre y Rossi (2002); Garcia de Soria *et al* (2002); González y Rossi (2003); Perazzo (2008); Camou y Maubrigades (2007); Espino *et al* (2009), entre otros. Se presenta a continuación alguna de la evidencia surgida de estos trabajos.

¹ La tasa de participación se calcula como el cociente entre trabajadores activos y población en edad de trabajar, definida como aquella población de 14 años y más.

El Cuadro 1 muestra la variación en la tasa de participación para hombres y mujeres entre 1990 y 2009 y la brecha entre la tasa de actividad femenina y masculina en la región para contextualizar la situación de Uruguay. Al analizar el comportamiento de las tasas de participación femenina y masculina de Uruguay, se debe tener en cuenta que este se enmarca dentro de un proceso más general que abarca a toda América Latina y el Caribe. Comparando la situación de 2009 con la de 1990, la tasa de participación femenina para el promedio simple de América Latina y el Caribe aumentó 8 puntos porcentuales. Esta mayor inserción laboral de las mujeres es un fenómeno común a todos los países, con diferencias en sus magnitudes. Es importante destacar que la tasa de participación femenina en Uruguay se sitúa 2 puntos porcentuales por encima de la media para la región en 2009.

Como consecuencia de este aumento sostenido en la tasa de participación femenina en Uruguay (11 puntos porcentuales entre 1990 y 2009), conjuntamente con la estabilidad de la masculina (se mantiene en 75%), la brecha de participación por sexo² se reduce.

² Calculada por las autoras como la diferencia entre la tasa de participación masculina y la tasa de participación femenina.

Cuadro 1 América Latina: Tasa de Participación de las mujeres, zona urbana 1990, 1999 y 2009 (Porcentajes)

	Tasa de Actividad Femenina			Tasa de Actividad Masculina			Brecha de Participación		
	1990	1999	2009	1990	1999	2009	1990	1999	2009
Cono Sur									
Argentina	38	44	49	76	74	74	38	30	25
Paraguay	50	54	58	84	83	83	34	29	25
Brasil	45	53	58	83	80	79	38	27	21
Chile	35	41	44	72	75	71	37	34	27
Uruguay	44	50	55	75	73	75	31	23	20
Promedio	42	48	53	78	77	76	36	29	24
Región Andina									
Colombia	48	55	58	79	79	79	31	24	21
Venezuela	38	48	51	78	84	80	40	36	29
Ecuador	43	54	52	80	82	78	37	28	26
Perú	62	55	61	n/d	74	81	n/d	19	20
Bolivia	47	48	55	75	75	77	28	27	22
Promedio	48	52	55	78	79	79	34	27	24
Centroamérica y México									
Costa Rica	39	45	49	78	79	75	39	34	26
Honduras	43	54	47	81	82	77	38	28	30
México	33	42	48	76	80	80	43	38	32
Panamá	43	48	52	83	78	79	40	30	27
El Salvador	51	52	52	80	75	76	29	23	24
Guatemala	43	54	55	81	82	n/d	38	28	n/d
Nicaragua	44	51	50	n/d	81	n/d	n/d	30	n/d
Rep. Dominicana	53	52	52	n/d	83	73	n/d	31	21
Promedio	44	50	51	80	80	77	38	30	27
Promedio ALyC	45	50	53	79	79	77	36	29	25

FUENTE: CEPAL (2009)

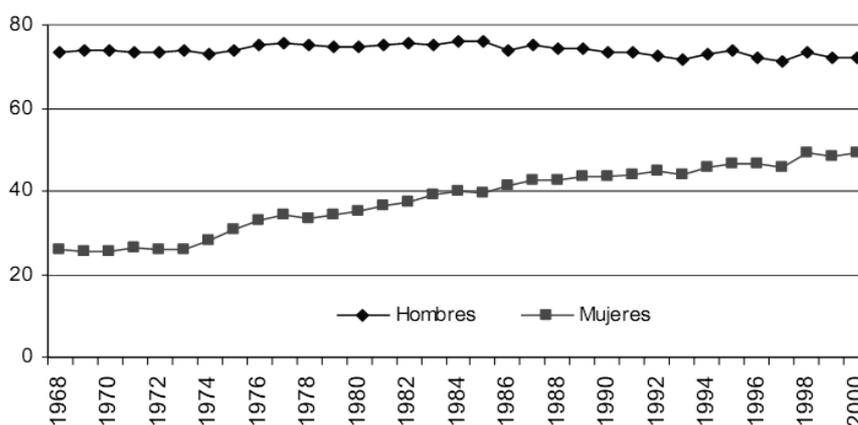
En el año 2009, la brecha de participación entre hombres y mujeres para el promedio de América Latina y el Caribe es de 25 puntos porcentuales. En Uruguay alcanza un valor de 20 puntos porcentuales. Por lo tanto, si bien la diferencia de tasas en Uruguay es alta, no lo es tanto en comparación con el resto de América Latina y el Caribe.

Entre los factores explicativos de los incrementos en la actividad femenina que se evidenciaron en los países de la región, Abramo *et al* (2006) menciona la disminución de las tasas de fecundidad y el acceso más igualitario a la educación. Asimismo, agrega que las crisis económicas que han sufrido los distintos países también han sido un factor importante

para que las mujeres accedan al mercado laboral, como una forma de incrementar los ingresos de sus hogares.

En Uruguay, la participación de las mujeres se incrementa fuertemente a partir de la década del setenta (Gráfica 1). Camou y Maubrigades (2007) señalan que en este período se reduce fuertemente el salario real, por lo cual las mujeres deben incorporarse al mercado laboral para compensar los menores ingresos del núcleo familiar. Luego de superada la crisis de la etapa dictatorial, las mujeres no se retiran del mercado de trabajo, aunque su participación aumenta a menor ritmo. Esta permanencia en el ámbito laboral se explicaría por factores sociales y culturales, y especialmente, por la mejora en el nivel educativo de las mujeres.

Gráfica 1 Tasa de Actividad por sexo, Uruguay 1968-2000



Fuente: Camou et al (2007)

Si se considera la última década y se analiza conjuntamente las tasas de empleo y desempleo como se observa en el Cuadro 2, se constata que

las mujeres, a pesar de tener menor participación, tienen tasas de desempleo considerablemente mayores que los hombres (Amarante y Espino, 2002).

Cuadro 2 Tasa Actividad, Empleo y Desempleo por Sexo

	1990			2000		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de Actividad	73,2	43,5	57	71,9	49,1	59,6
Tasa de Empleo	68,2	38,8	52,1	64,1	40,8	51,5
Tasa de Desempleo	6,9	10,9	8,5	10,9	17	13,6

Fuente: Amarante y Espino (2002)

Con respecto a la inserción laboral de las mujeres, las autoras plantean que la participación femenina por categoría de ocupación muestra algunos cambios en la década de los noventa, destacando el incremento en el sector público (Cuadro 3). Esto se explicaría principalmente por la salida de los hombres de este sector, en el marco de las políticas de reforma del Estado. Agregan que el cambio en la participación relativa de los hombres en la categoría de trabajadores por cuenta propia está relacionado con el desplazamiento de los hombres desde el trabajo asalariado, debido a las altas tasas de desocupación en la industria manufacturera.

Cuadro 3 Participación de los ocupados por categoría de ocupación

	1990			2000		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
% sector privado	56	44	100	54,2	45,8	100
% sector publico	62,2	37,8	100	55,7	44,3	100
% cuenta propia	58,8	41,2	100	65,1	34,9	100

Fuente: Amarante y Espino (2002)

Otro indicador que confirma la desventaja de las mujeres en el mercado laboral es el promedio de horas trabajadas. Tal como se aprecia en el Cuadro 4, más allá de que la brecha del promedio de horas trabajadas entre hombres y mujeres se reduce entre 1991 y 2005, la variable es considerablemente inferior para las mujeres.

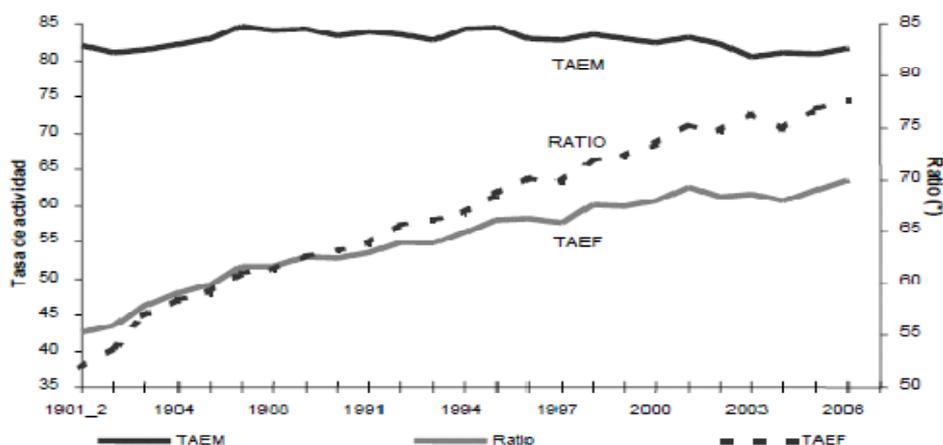
Cuadro 4 Promedio de horas trabajadas por sexo. Total del país urbano

	1991	1998	2003	2004	2005
Hombres	47,5	45,4	43,0	43,9	43,7
Mujeres	37,6	35,1	35,2	35,4	35,0
Brecha	9,9	10,3	7,8	8,5	8,7

Fuente: Amarante y Espino (2007)

En Espino *et al* (2009) se presenta un análisis más actualizado de la tasa de actividad masculina y femenina, a la vez que se considera el ratio de participación por sexo para el período 1981 - 2006 (Gráfica 2).

Gráfica 2 Evolución de la Tasa de Actividad y Ratio de Participación por sexo 1982-2006 (país urbano)



(*) El Ratio surge del cociente entre la tasa de actividad femenina (TAEF) y la masculina (TAEM)

Fuente: Espino et al (2009)

Los autores señalan que la tasa de actividad femenina aumenta un 50% entre 1981 y 2006, acompañando la tendencia internacional e impulsando la tasa global (esta última aumenta un 18%), mientras que la tasa de actividad masculina permanece estable. Esto deriva en la reducción de la brecha de participación por sexo, pero de todos modos aún persisten las diferencias³.

En ese trabajo se señalan también cambios importantes tanto del lado de la demanda como del lado de la oferta laboral femenina. Del lado de la demanda han ocurrido modificaciones en la estructura económica y en la apertura del país que han implicado el traslado de recursos desde la industria manufacturera hacia los servicios. Dada la ventaja relativa que tienen las mujeres en este sector, esto habría aumentado la demanda de trabajo femenino y reducido la brecha por género.

Del lado de la oferta se argumenta que se ha dado un cambio de modelo tendiente a una mayor homogeneización del comportamiento laboral de hombres y mujeres. Las causas se encuentran en que el ciclo de vida familiar va perdiendo importancia en la decisión de las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo. La relación “ocio-trabajo remunerado-trabajo no remunerado” se ve alterada, entre otros factores, por los avances en la medicina, el surgimiento de servicios relacionados con el

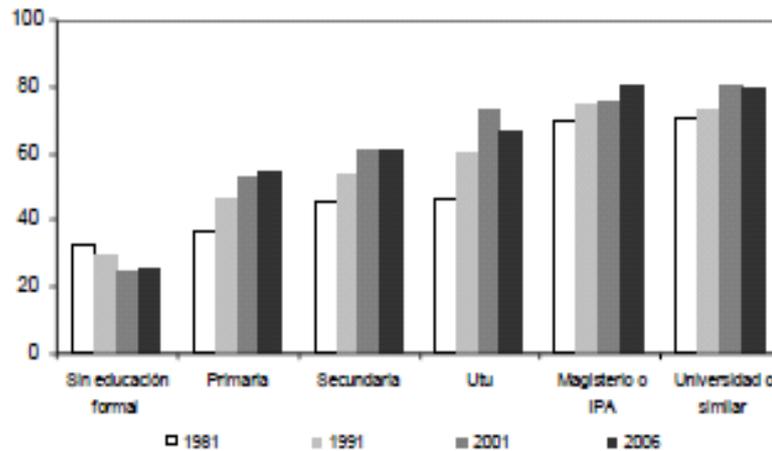
³ La tasa de actividad femenina representaba en 1981 un 51.2% de la masculina, porcentaje que pasa a 70.8% en 2006.

cuidado de las personas, las mejoras educativas y su mayor preparación para el empleo (Espino *et al*, 2009).

El aumento en la participación femenina refleja tendencias de largo plazo relacionadas con cambios sociales, culturales e institucionales. Algunos ejemplos de estos cambios son las modificaciones en las tendencias de la fecundidad, los nuevos arreglos familiares o la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el seno de los hogares. Variables como la edad, el estado civil y el número de hijos, cada vez ejercen menos presión en la decisión de participar en el mercado de trabajo, mientras que otras variables, como el nivel educativo, cobran mayor importancia.

Existe acuerdo en la literatura respecto a la correlación positiva entre el nivel educativo y la participación en el mercado laboral. Según Espino *et al* (2009) dicha asociación positiva se verifica para todos los tramos de edad y se acentúa en el tiempo, excepto para las mujeres más jóvenes (donde la tasa de actividad se ha mantenido estable entre 1981 y 2006). Asimismo, los autores encuentran que las mayores tasas de actividad se registran para las mujeres con más años de educación. La explicación tradicional de este fenómeno asocia la inversión en capital humano con el aumento en el costo de oportunidad de no trabajar (Gráfica 3).

Gráfica 3 Tasa de actividad femenina y nivel educativo, mujeres de 14 a 64 años, comparativo años 1981, 1991, 2001 y 2006



FUENTE: Espino et al (2009)

3.2 Diferencias salariales

Uno de los aspectos que suele considerarse al analizar la segregación ocupacional por sexo, es su efecto sobre las remuneraciones de los trabajadores. Según la hipótesis de concentración, la cual fue desarrollada en el capítulo 1, la segregación ocupacional afecta negativamente a todos los empleados en una ocupación, pues al aumentar el porcentaje de mujeres se contraen las remuneraciones de todos los trabajadores en esa ocupación.

Los estudios que analizan el efecto de la segregación ocupacional sobre las remuneraciones para Uruguay encuentran evidencia que confirma parcialmente dicha hipótesis. En líneas generales concluyen que la

concentración de mujeres en algunas ocupaciones efectivamente reduce los salarios de las trabajadoras, pero no así el de los trabajadores.

González y Rossi (2003) hallan que las mujeres son las más afectadas por trabajar en ocupaciones “femeninas”⁴ ya que ven reducidos sus ingresos en mayor proporción que los hombres. Para el año 1997, encuentran que los ingresos femeninos se reducen más de un 65% por trabajar en una ocupación con un porcentaje alto de mujeres, mientras que en el caso de los hombres esta disminución no supera el 10%. Por lo tanto la feminización, en la medida que tiene un mayor impacto negativo sobre las mujeres, tiende a incrementar las diferencias salariales por sexo. En ese trabajo se presenta una descomposición de las diferencias salariales por sexo y se concluye que, si bien la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres se reduce entre 1986 y 1997, la discriminación empeora. En otras palabras, la brecha se achica porque el componente no discriminatorio (resultado de la distinta remuneración de las características) se reduce, ya que el componente discriminatorio aumenta en el período. En particular, aumenta la parte de la diferencia de ingresos que se debe a la segregación ocupacional.

También en Amarante y Espino (2002) se encuentra que la discriminación está en el origen de las diferencias salariales de género y la segregación

⁴ Para esto se parte de una función de ingresos como la planteada por Mincer (1974) en la que se incorpora una variable feminización exógena como factor explicativo adicional. Se estiman ecuaciones de salarios de forma separada para hombres y mujeres. Luego se procede a analizar la evolución de la diferencia salarial entre mujeres y hombres y en particular de la discriminación salarial. Para ello se realiza la descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres utilizando la metodología seguida por Macpherson y Hirsch (1995).

aumenta la brecha, pues implica una penalización para las mujeres por pertenecer a ocupaciones femeninas⁵, pero no así para los hombres. De hecho, si bien los salarios femeninos son menores cuanto mayor el grado de feminización de la ocupación, el efecto de la concentración de mujeres sobre el salario masculino es positivo.

En relación con la brecha salarial y las diferencias jerárquicas, en el estudio realizado para Uruguay por Bucheli y Sanromán (2004)⁶ se concluye que *“el salario promedio masculino es superior al femenino, esta brecha salarial promedio se explica completamente por la existencia de discriminación de género en el mercado laboral”*. Las autoras analizan las brechas de género por percentiles, encontrando que las mismas son mayores para los percentiles superiores y que existe un patrón creciente a lo largo de la distribución. Se ratifica la hipótesis de la existencia de un techo de cristal para las mujeres en el año 2002, pues encuentran evidencia de que los salarios femeninos se distancian de los masculinos más pronunciadamente en la parte superior de la distribución salarial. El techo de cristal es considerado una barrera invisible que aparece en la carrera profesional de las mujeres, que les impide avanzar. Se lo define como aquel conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección. Su carácter

⁵ Para la estimación de las diferencias salariales por sexo se realiza la descomposición de las brechas salariales propuesta por Oaxaca (1973), controlando por una serie de variables asociadas a la productividad individual, de acuerdo con la metodología propuesta por Macpherson y Hirsch (1995).

⁶ En su estudio realizan un análisis contrafactual que permite evaluar, en distintos tramos de la distribución salarial, la diferencia entre los salarios masculinos y aquellos que los hombres percibirían si sus características fueran retribuidas como lo son cuando se trata de mujeres.

de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que son difíciles de detectar.

Alves, Brum y Yapor (2009) en su estudio sobre la estructura salarial en Uruguay entre 1986 – 2007, encuentran que en el período disminuye la brecha salarial por género. Los autores señalan que el diferencial por sexo a favor de los hombres, asociado al concepto de discriminación salarial es al inicio del período de 29%. En la década del noventa este diferencial presenta una evolución a la baja que continúa la tendencia previa, y a partir de 2002 se ha mantenido relativamente estable en torno al 20%. El proceso de reducción se ha dado con mayor fuerza entre trabajadores y trabajadoras de bajos ingresos, lo que implica que al final del período el diferencial adquiere un perfil creciente con el nivel de los salarios. Concluyen que este último factor, que se asocia a la existencia de un “techo de cristal” para las mujeres, junto con el hecho de que el diferencial promedio se ha mantenido estable en los últimos años, puede constituir una preocupación importante desde una perspectiva de mediano plazo.

Del análisis precedente se desprende que ha habido una vasta producción de trabajos empíricos, que arrojan luz sobre la inserción laboral femenina. Existen estudios sobre las desigualdades de género, la

evolución de la participación femenina y las brechas salariales, entre otros. Estos trabajos indican que ha habido una evolución favorable en la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo. Las tasas de participación por género se han acercado y las brechas de remuneraciones han disminuido. Sin embargo, persisten marcadas diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres y, en particular, se sigue visualizando la presencia de segregación ocupacional de género.

Las investigaciones específicas sobre segregación ocupacional en Uruguay se encuentran desactualizadas. El objetivo de este trabajo monográfico es analizar la inserción laboral femenina, las diferencias salariales por sexo, y específicamente, la segregación ocupacional en la última década en Uruguay.

3.3 Segregación

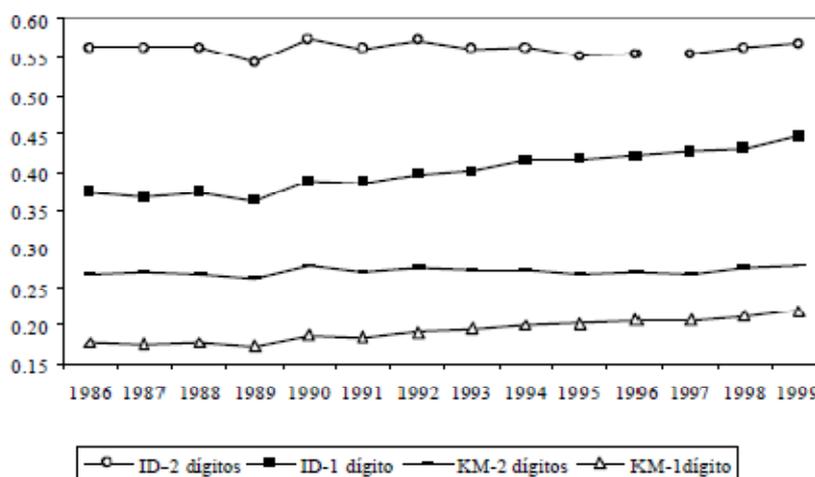
Existen algunos trabajos para Uruguay que han analizado la segregación por sexo en el mercado de trabajo. Entre ellos se encuentran, Deutsch *et al* (2001), Amarante y Espino (2001), Amarante y Espino (2002), Ferre y Rossi (2002). A continuación se recoge la evidencia generada en esos trabajos.

Amarante y Espino (2001) analizan el período 1986-1999 a través del Índice de Duncan (ID) y el Índice de Karmel y Maclachlan (KM). Ambos

índices fueron calculados con diferentes niveles de agregación del tipo de ocupación⁷, para diferentes categorías ocupacionales y niveles de instrucción. Al realizar el análisis a un dígito, las autoras encuentran una tendencia creciente en la segregación ocupacional entre 1986 y 1999, tendencia que desaparece cuando desagregan las ocupaciones a dos dígitos.

El nivel de segregación medido a través del ID a dos dígitos se ubica alrededor de 0,56 para el total de los ocupados (Gráfica 4), lo que sitúa a Uruguay en valores cercanos al promedio de los países de la OCDE (Amarante y Espino, 2001).

Gráfica 4 Evolución de la segregación ocupacional 1986-1999



Fuente: Amarante y Espino (2001)

⁷ En primer lugar consideraron ocupaciones a un dígito y luego a dos dígitos para el total de ocupados.

Las autoras presentan una descomposición de la variación en el ID, separando la parte atribuible a variaciones en la estructura ocupacional (efecto ocupación) y la relacionada con variaciones en la composición por sexo de cada ocupación (efecto sexo). Encuentran que las diferencias respecto a la participación por sexo y las características en la inserción laboral se mantienen porque subsisten diferencias entre las tasas de actividad de hombres y mujeres, así como una fuerte concentración por categoría y tipo de ocupación. Esto se traduce en un alto nivel de segregación ocupacional.

En línea con lo anterior, Ferre y Rossi (2002) concluyen que más del 50% de las mujeres tendrían que cambiar de ocupación para lograr una integración perfecta, lo cual implica un alto nivel de segregación que se ha mantenido incambiado en la década del noventa. La segregación ocupacional se presenta como un fenómeno persistente y a nivel agregado no presenta cambios significativos. Haciendo un examen más detallado, Amarante y Espino (2001) encuentran que entre los asalariados privados aumenta la segregación, ya que si bien entran más mujeres al sector, no aumenta la gama de ocupaciones accesibles; y entre los asalariados públicos la misma baja, pero esto se debe a que salen hombres del sector. En cuanto al grado de calificación, concluyen que entre los ocupados calificados existe menor nivel de segregación. Esto se explicaría, según la teoría del capital humano, porque la mayor calificación de las mujeres amplía sus oportunidades de empleo.

Otra manera de analizar la segregación ocupacional es considerar la evolución de las ocupaciones calificadas como femeninas. Una ocupación es considerada femenina cuando la participación de las mujeres en el total de la ocupación supera su participación en el total de la fuerza laboral. Si consideramos el período entre 1986 y 1999, como se observa en el Cuadro 5, las ocupaciones femeninas pasaron de 20 a 21, solo se agregó la correspondiente a cocineros, meseros y mozos⁸. Al considerar el final del período, esas ocupaciones representan el 49% del empleo total y concentran casi el 80% de las ocupadas (Amarante y Espino, 2001).

Cuadro 5 Clasificación de ocupaciones en femeninas y no femeninas

	1986	1999
Ocupaciones femeninas	20	21
Ocupaciones no femeninas	55	55
Total ocupaciones	75	76

Fuente: Amarante y Espino (2001)

Deutsch *et al* (2001) en su estudio para Costa Rica, Ecuador y Uruguay en el período 1989-1997, encuentran que si bien la segregación se reduce entre estos años, no lo hace de manera significativa para ninguno de los países, tal como se aprecia en el Cuadro 6. Esto podría deberse a que la segregación requiere de políticas activas, o, alternativamente, a que es resultado de elecciones voluntarias por parte de las mujeres, que prefieren algunas ocupaciones que les resultan más atractivas que a los

⁸ Se considera la clasificación a dos dígitos de la COTA 70 (según la Clasificación Ocupacional del Censo de América de 1970).

hombres. Sin embargo los autores sostienen que es poco probable que la segregación ocupacional sea solo el resultado de elecciones voluntarias.

Cuadro 6 Índice de Duncan (dos dígitos)

	1989	1993	1997
Costa Rica	0,566	0,559	0,541
Ecuador	0,577	0,542	0,544
Uruguay	0,560	0,566	0,552

Fuente: Deutsch *et al* (2001)

Asimismo, concluyen que el grado de segregación ocupacional parece no variar de acuerdo con el nivel de desarrollo económico y/o las condiciones macroeconómicas del país. El ID no presenta diferencias significativas para los países analizados (Cuadro 6). Esto conduce a los autores a argumentar que los factores no económicos (como la cultura y las tradiciones) pueden ser tanto o más importantes que los factores económicos para determinar la segregación ocupacional.

4. MERCADO LABORAL E INSERCIÓN FEMENINA

En este capítulo se analizan los cambios ocurridos en el mercado laboral uruguayo en el período comprendido entre 2000 y 2009, con el objetivo de encuadrar el análisis de discriminación y segregación laboral que se expone en los capítulos siguientes.

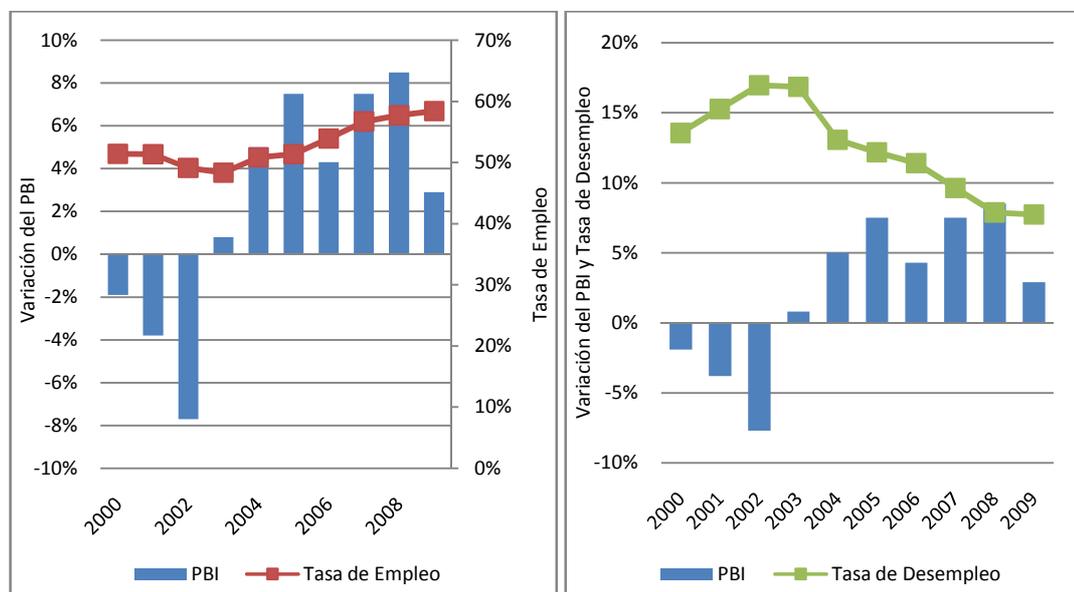
Las gráficas y los cuadros que se presentan en este capítulo y en los dos siguientes son de elaboración propia. La información utilizada fue tomada de la Encuesta Continua de Hogares, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta encuesta es representativa de las localidades urbanas de 5.000 y más habitantes hasta 2006. Si bien a partir de este año amplía su cobertura a todo el país, en este trabajo se consideran sólo las localidades urbanas de 5.000 habitantes y más, para que los datos sean comparables temporalmente.

4.1 El mercado de trabajo entre 2000 y 2009

Entre 2000 y 2009 la economía uruguaya presentó importantes fluctuaciones, pudiéndose distinguir dos etapas (Gráfica 5). En los primeros años del período, la economía se encuentra en una fase recesiva, que se profundiza en 2002. En ese año la caída del PBI alcanza a 7,7%, reflejando la profunda crisis financiera y bancaria, originada en una corrida que provocó una aguda caída en las reservas internacionales del Banco Central. A partir de 2003 comienza la fase de recuperación,

muy lenta al principio, pero que se acelera luego. El PBI comienza a presentar tasas de crecimiento positivas, que alcanzan un máximo de 8,5% en 2008. En el último año el crecimiento del PBI se enlenteció como consecuencia de la crisis financiera mundial. Si bien la economía logró evitar entrar en recesión, presentó un crecimiento modesto.

Gráfica 5 Evolución del Nivel de Actividad, Empleo y Desempleo.



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Como era de esperar, el contexto macroeconómico repercutió en la evolución de las principales variables del mercado laboral (Gráfica 5). Durante la crisis se constata la caída del empleo y un fuerte aumento del desempleo, también se produce una importante reducción del salario real. Amarante y Arim (2009) estiman que en 2002 el mismo cayó casi un 11%.

En el período analizado la tasa de desempleo presenta una fuerte variación, registrando niveles históricos, tanto en su pico más alto durante la crisis, como en su bajo nivel en 2009, cuando se ubica en 7,7%. La tasa de empleo, mientras tanto, muestra una evolución inversa, situándose en guarismos mínimos en 2002 (48,3% para el total de los ocupados) para luego llegar a su máximo al final del período (58,4% en 2009).

4.2 La inserción laboral de hombres y mujeres

Tal como ocurre a nivel internacional y como se discutió en el capítulo de antecedentes, en Uruguay las mujeres tienen una importante y creciente participación en el mercado laboral, pero enfrentan condiciones menos favorables que los hombres.

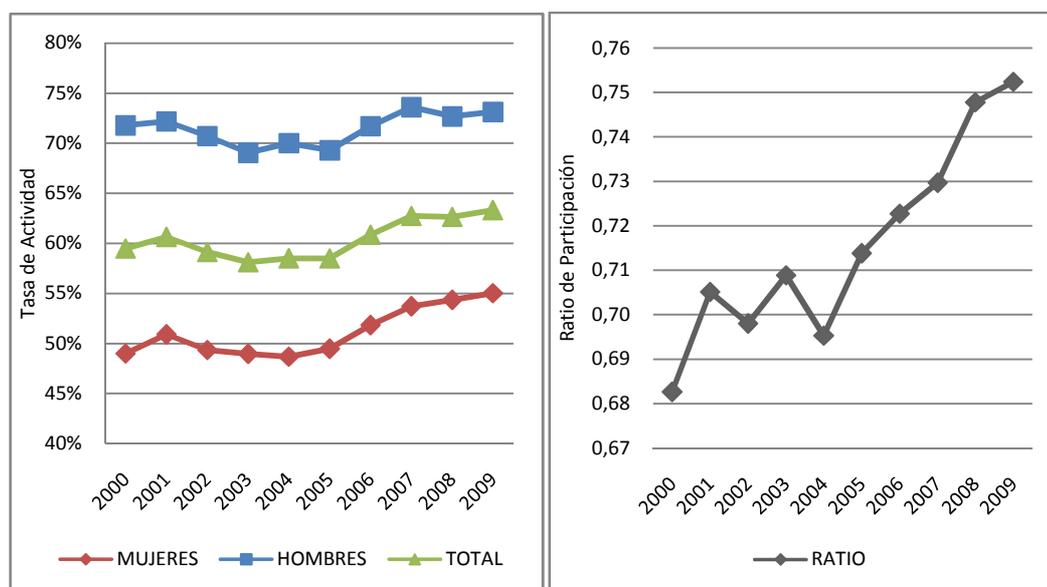
Entre 2000 y 2009 las brechas en las tasas de actividad, empleo y desempleo entre hombres y mujeres se han reducido. Sin embargo, la diferencia entre las tasas de empleo femenina y masculina continúa siendo muy elevada⁹.

La tasa de actividad femenina pasó de 49% en 2000 a 55% en 2009 (Gráfica 6), continuando la tendencia creciente observada en las últimas décadas. La tasa de actividad masculina también creció pero lo hizo en menor proporción, pasando de 71,8% a 73,1% en el mismo período. Esto

⁹ En 2009 la tasa de empleo masculina era de 69,9% mientras que la femenina se situaba en 48,7%.

se traduce en una reducción en la brecha de participación por sexo, lo cual se refleja en el incremento en el ratio de participación por sexo¹⁰, que pasa de 0,68 a 0,75. De esta manera, como ya fuera señalado, entre otros, en Amarante y Arim (2009), la brecha entre la tasa de actividad masculina y la femenina continúa la tendencia descendente que viene experimentando desde hace varios años.

Gráfica 6 Tasa de Actividad. Ratio de Participación por sexo.



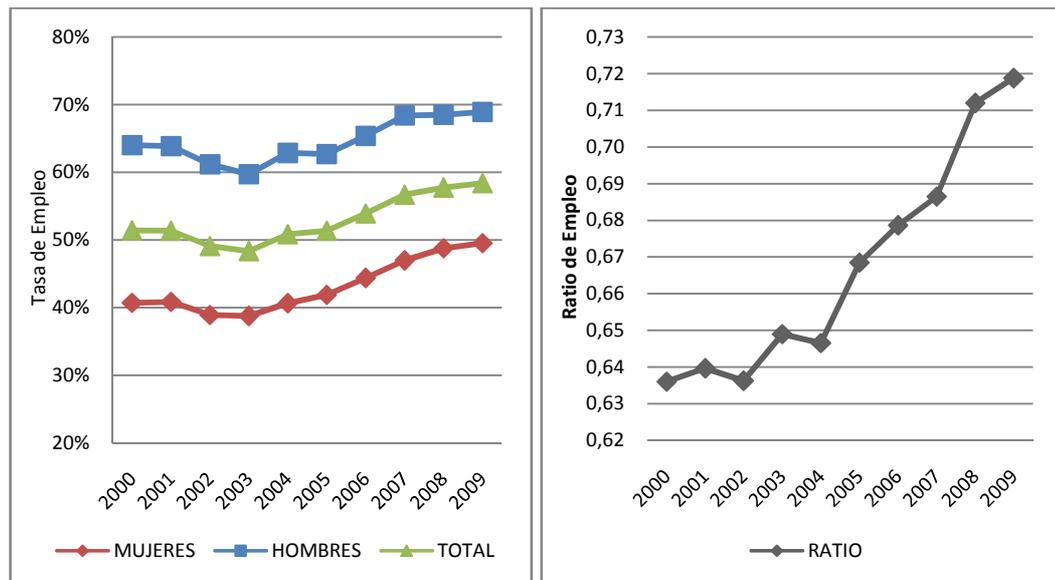
FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Si se considera punta a punta del período se constata un aumento de la tasa de empleo del 13,6% para el total de la población. Dicha variación no fue proporcional por sexo. Para las mujeres la tasa de empleo aumentó un 21,7%, casi triplicando el crecimiento de la tasa masculina, que lo hizo

¹⁰ Calculado como el cociente entre las tasas de actividad femenina y masculina

en un 7,7%. Esto derivó en un aumento del ratio de empleo por sexo¹¹, el cual pasó de 0,63 en 2000 a 0,71 en 2009 (Gráfica7).

Gráfica 7 Tasa de Empleo. Ratio de Empleo de Sexo.



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Durante la crisis la caída en la demanda de trabajo afectó a trabajadores de ambos sexos, sin embargo, fue superior la caída en el empleo entre los hombres que entre las mujeres. Como se observa en la Gráfica 7, la tasa de empleo femenina llegó a su valor mínimo de 38,8% en 2003, representando una caída del 4,8% respecto a su valor al inicio del período; mientras que la masculina se redujo un 6,7%, situándose en 59,7% el mismo año.

¹¹ Calculado como el cociente entre las tasas de empleo femenina y masculina.

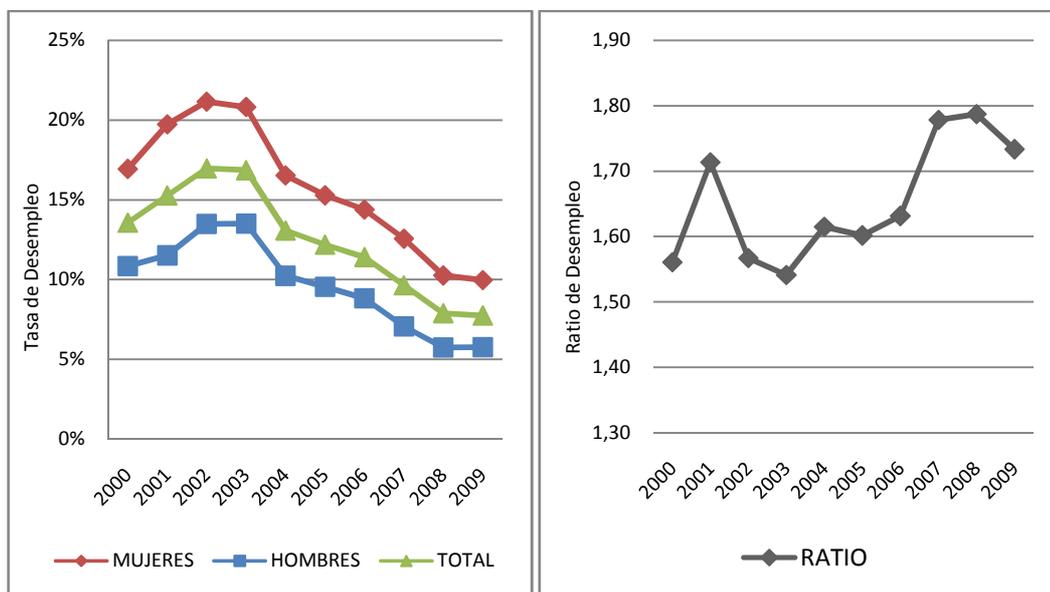
Al analizar la tasa de desempleo por sexo se observa que en el período 2000 - 2003 se registran los aumentos más importantes. Dentro del mismo, el año 2002 es el que registra el pico más alto, llegando la tasa de desempleo femenina a 21,1% y la masculina a 13,5%. Sin embargo, este momento no es el de mayor inequidad entre la situación de hombres y mujeres, pues como se observa en la Gráfica 8 el ratio de desempleo por sexo¹² se sitúa en 1,56, valor sustancialmente inferior al que se llegará al final del periodo (1,73).

Dado el importante crecimiento económico que atraviesa el país a partir de 2004, la evolución de ambas tasas comienza a revertirse, alcanzando en los últimos años valores históricamente bajos. En 2009 las tasas de desempleo alcanzan guarismos de 10% para las mujeres y 5,8% para los hombres. No obstante, la relación entre las tasas aumenta, lo que torna más desigual la situación de desempleo entre hombres y mujeres, llegando el desempleo femenino en los últimos años casi a duplicar el masculino. Lo anterior convierte a Uruguay en uno de los países con mayor brecha de desempleo del Cono Sur (OIT, 2008).

Haciendo un análisis punta a punta, el desempleo femenino cayó 7 puntos porcentuales, mientras que el masculino tuvo una caída un tanto menor, de 5,1. De este modo la brecha se redujo, pasando de 6,1 puntos porcentuales en 2000 a 4,2 en 2009.

¹² Calculado como el cociente entre las tasas de desempleo femenina y masculina.

Gráfica 8 Tasa de Desempleo. Ratio de Desempleo por sexo.

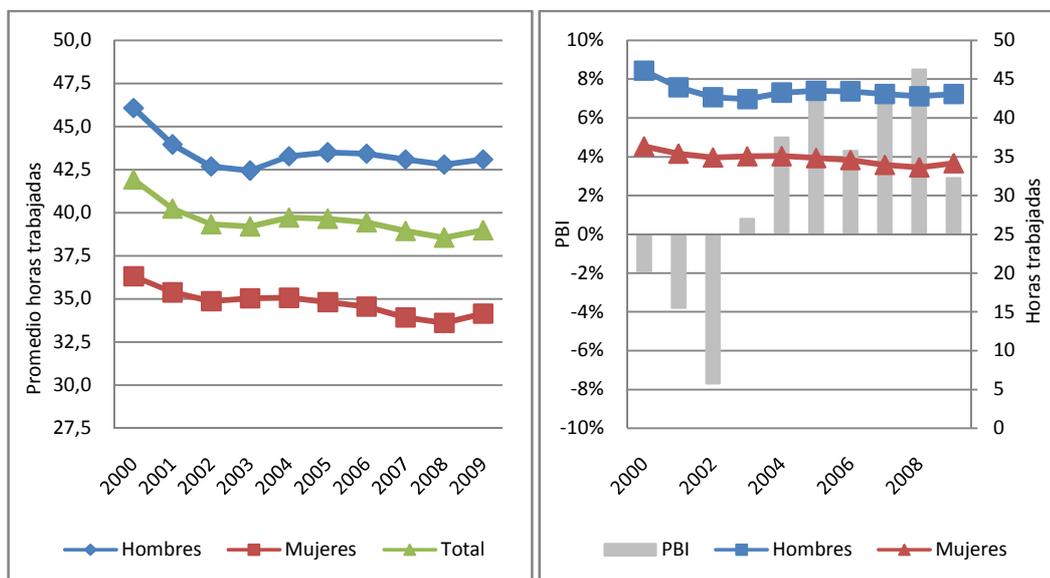


FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

El promedio de horas trabajadas de las mujeres en 2009 es sustancialmente inferior al de los hombres. Mientras estos últimos destinan en torno a 43 horas semanales al trabajo remunerado, las primeras destinan 34 horas a dichas tareas (Gráfica 9).

Las horas trabajadas por los hombres parecen más directamente asociadas al ciclo económico, con una caída de 4 horas en promedio durante la crisis, y una posterior recuperación. En el caso de las mujeres, se detecta una evolución menos atada al ciclo, pues las horas trabajadas durante la crisis caen en menor medida (solo una hora menos). Si se consideran las puntas del período la brecha muestra una pequeña variación, pasando de 9,8 horas en 2000 a 9 horas en 2009.

Gráfica 9 Promedio de horas trabajadas. Horas trabajadas - PBI

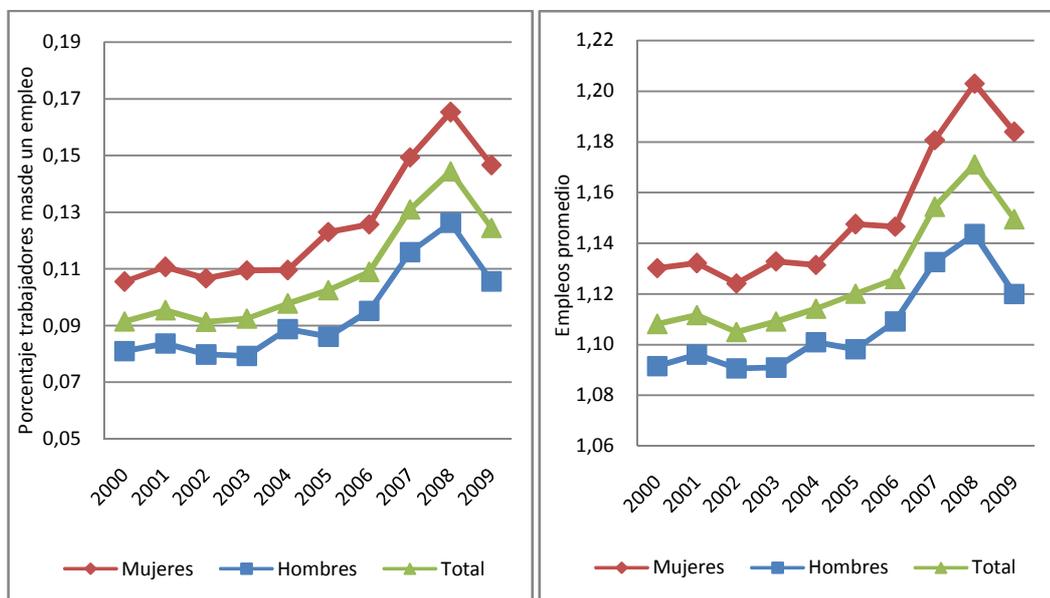


FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Con respecto al pluriempleo, en Uruguay el 12,5% de los ocupados presentan más de un empleo en 2009. Este porcentaje ha aumentado sensiblemente en el período analizado, ya que en 2000 ascendía a 9,2%. Según se aprecia en la Gráfica 10, en 2000 los trabajadores y trabajadoras tenían un promedio de 1,11 empleos; guarismo que en 2009 llega a 1,15.

Tal como se comentará luego, esto está muy ligado a la inserción por ramas de las mujeres. En líneas generales, las mujeres tienden a concentrarse en la salud y la educación, donde es más habitual la existencia de pluriempleo. Estos aspectos se analizan con mayor detalle más adelante.

Gráfica 10 Porcentaje de trabajadores con más de un empleo. Cantidad de empleos promedio.



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Otro aspecto de relevancia en relación con el mercado laboral, y que resulta importante considerar al comparar hombres y mujeres, es la cobertura de la seguridad social. Como se señala en Amarante y Espino (2007), la falta de aportes a la seguridad social implica situaciones de desventaja relativa tanto en el presente, debido a la carencia de las prestaciones activas a los trabajadores, como en el futuro, ya que los trabajadores no generan derechos para acceder a las prestaciones pasivas contributivas¹³.

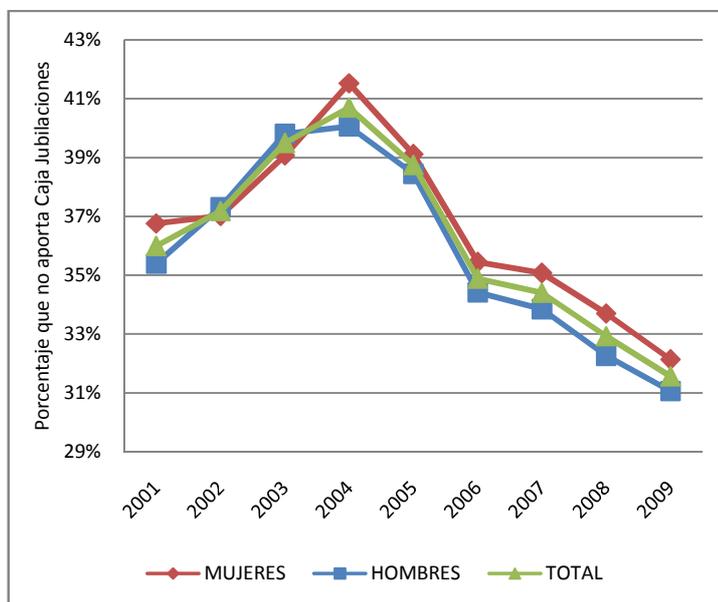
El porcentaje de población sin cobertura de la seguridad social se expandió entre 2001 y 2004, pero a partir de 2005 comienza a descender

¹³ La importancia del fenómeno en la región ha sido analizada en diversos trabajos. Ver por ejemplo Bertranou (2007).

y en 2006 alcanza valores incluso inferiores a 2001, y sigue disminuyendo hasta 2009 (Gráfica 11). Como señala un estudio de CIEDUR (2010) esto puede obedecer a la importante mejora en la actividad económica así como a las acciones desarrolladas por el Banco de Previsión Social (BPS) para estimular la cobertura de los trabajadores, y el aumento de la fiscalización que desempeña el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Al analizar esta variable por sexo, no se encuentran diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. De todos modos, la proporción de mujeres sin registro en la seguridad social es algo superior a la proporción de hombres. La mayor brecha se observa en 2004, donde las no cotizantes llegan al 41,5%, mientras que los hombres al 40,1%. En 2009 la brecha se reduce a 1,1 puntos porcentuales de diferencia, a su vez es donde se registra el porcentaje más bajo de no cotización del período.

Gráfica 11 Porcentaje de trabajadores que no aporta a la Caja de Jubilaciones



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

En síntesis, se aprecia que la participación femenina en el mercado laboral uruguayo ha aumentado en el período de estudio, continuando con la tendencia observada en décadas anteriores. Sin embargo, más allá de que entre 2000 y 2009 se han reducido las brechas en las tasas de actividad, empleo y desempleo de hombres y mujeres, persisten importantes inequidades en el mercado de trabajo en detrimento de las mujeres.

5. LAS REMUNERACIONES DE HOMBRES Y MUJERES

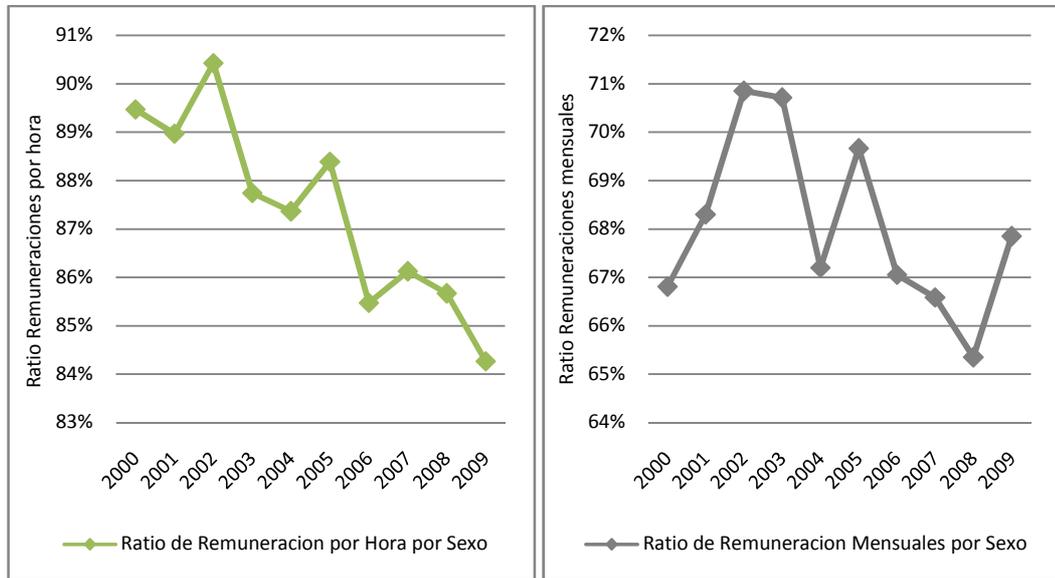
Tal como se señaló en el capítulo de antecedentes, existe abundante evidencia empírica que demuestra que los hombres ganan, en promedio, más que las mujeres. Si se considera el salario¹⁴ percibido por las mujeres como porcentaje del salario de los hombres y se calcula el ratio de remuneraciones por sexo¹⁵, se aprecia que tanto para las remuneraciones por hora como para las mensuales, dicho ratio se sitúa debajo del 100%. La Gráfica 12 muestra que, en el caso de las remuneraciones por hora, la relación salarial ha empeorado en detrimento de las mujeres, pasando de representar el salario femenino un 89,5% del masculino en 2000 a un 84,3% en 2009.

El análisis de las remuneraciones mensuales presenta una situación diferente. Considerando el período punta a punta, el ratio aumenta de 66,8% a 67,8%. Esto se debe principalmente al aumento significativo que presenta el mismo en el último año. De este modo, en 2009 ambos ratios evolucionan en distintas direcciones.

¹⁴ Para los cálculos presentados en este capítulo se considera el salario de la ocupación principal.

¹⁵ Calculado como el cociente de las remuneraciones femeninas sobre las masculinas.

Gráfica 12 Ratio de Remuneración por Sexo



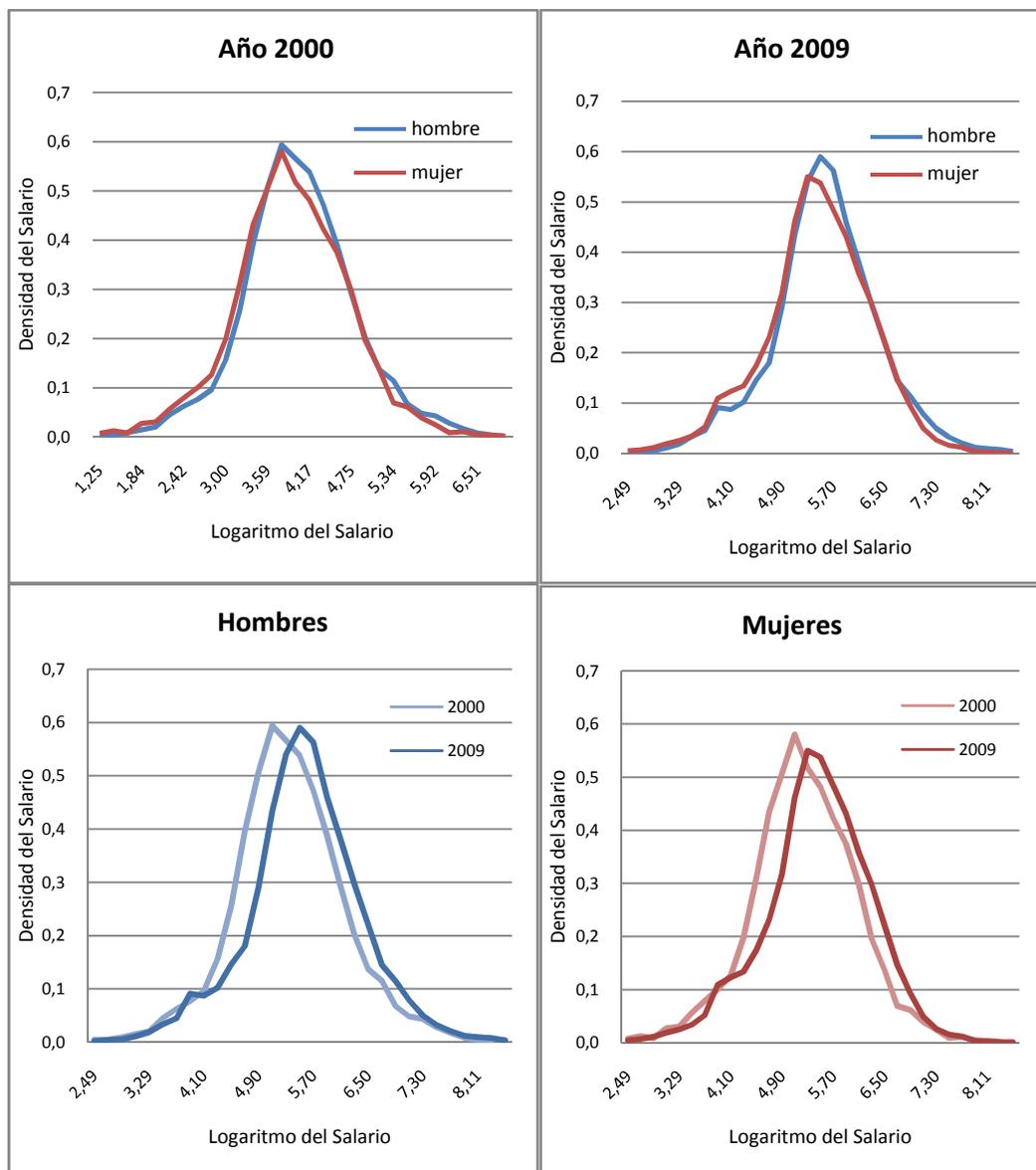
FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

A continuación se presenta la estimación de las funciones de densidad Kernel¹⁶ para el logaritmo del salario por hora y mensual para hombres y mujeres en 2000 y 2009. La altura de la función muestra la concentración relativa de trabajadores en los distintos rangos salariales, por lo tanto, cuanto más achatada sea la curva mayor será la dispersión.

Tal como se aprecia en la Gráfica 13, las funciones de densidad de los salarios por hora para hombres y mujeres en 2000 y 2009 son muy similares.

¹⁶ Calculadas utilizando el comando K-density de Stata para 50 observaciones.

Gráfica 13 Función de Densidad del Log del Salario por Hora según Sexo



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Analizando individualmente la situación de hombres y mujeres se observa en ambos casos un desplazamiento de la función hacia la derecha en el período de estudio. Esto indica un mejoramiento de la situación de todos los trabajadores. Al comparar hombres y mujeres, la mayor diferencia en

2009 se debe al achatamiento de la función de estas últimas (lo que implica un incremento en la dispersión de sus salarios), dado que la función de densidad de los salarios masculinos no varía significativamente en el período analizado.

Las funciones de densidad del salario mensual muestran un comportamiento similar, ver Gráfica A 1.

Para analizar con mayor profundidad las diferencias salariales se estiman ecuaciones de ingreso mincerianas para todos los ocupados, de manera de controlar por las características de los trabajadores. En estas ecuaciones, la variable dependiente es el logaritmo del salario por hora de trabajo y el logaritmo del salario mensual. Se estiman diferentes especificaciones, partiendo de la más simple (Regresión A), donde la única variable explicativa que se utiliza es el sexo del trabajador, y se van incluyendo de manera paulatina distintas variables. Se consideran las variables de control tradicionales de este tipo de ecuaciones: la edad, el nivel educativo, el lugar de residencia y la categoría ocupacional. Se incluyen también controles de tipo de ocupación y rama de actividad (Regresión B)¹⁷.

Los resultados más relevantes, considerando como variable dependiente el logaritmo del salario por hora, se sintetizan en el Cuadro A 3. El coeficiente de la dummy sexo es positivo y significativo en todas las

¹⁷ En el Cuadro A 1 y Cuadro A 2 del anexo se detallan las regresiones estimadas así como la definición de cada una de las variables de control incluidas.

especificaciones y en todos los años. De este modo, el logaritmo del salario por hora de los hombres es superior al de las mujeres en el período analizado. Estos resultados validan la hipótesis de discriminación salarial por género en contra de la mujer en el mercado laboral uruguayo, esto es, diferencias salariales no explicadas por diferencias de productividad.

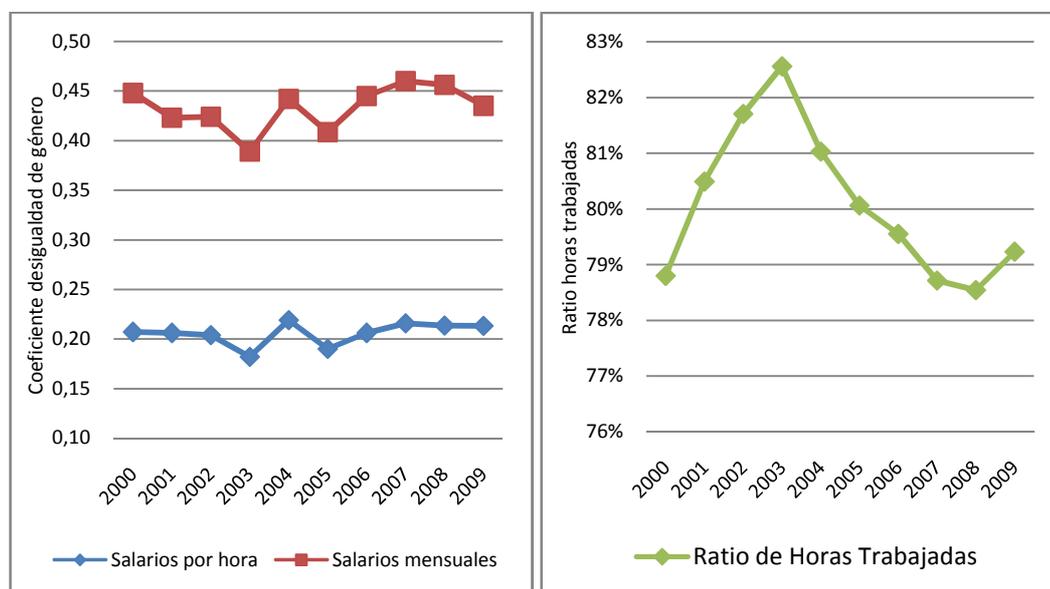
En ambos casos el coeficiente que refleja la desigualdad de género aumenta en el período de análisis. En la regresión no controlada (Regresión A), pasa de 0,097 en 2000 a 0,122 en 2009. Mientras que en la regresión controlada (Regresión B) pasa de 0,207 a 0,213 entre estos años. Los resultados completos de las regresiones se presentan en el Cuadro A 3.

Si se consideran los ingresos mensuales y se realiza el mismo ejercicio, se llega a distintas conclusiones. Al considerar la regresión no controlada el coeficiente de género pasa de 38,7% en 2000 al 39,1% en 2009, mientras que en la regresión controlada toma valores de 44,8% al inicio y 43,5% al final del período. De este modo, al tomar la regresión que incluye más variables de control, las diferencias de salarios mensuales por sexo disminuyen. Los resultados completos de las regresiones se presentan en el Cuadro A 4.

En la Gráfica 14 se puede apreciar cómo ha evolucionado el coeficiente de desigualdad de género de la Regresión B en el período, tanto para el

caso de los salarios mensuales, como para los salarios por hora. Ambos coeficientes presentan trayectorias bastante similares durante todos los años estudiados, con excepción del último. En este año el coeficiente de desigualdad para los salarios mensuales se reduce mientras que para los salarios por hora el mismo se mantiene prácticamente inalterado.

Gráfica 14 Coeficiente de Desigualdad de Género. Ratio de Horas Trabajadas por Sexo¹⁸



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

La diferente evolución de ambos coeficientes en 2009 se explica por el comportamiento de las horas trabajadas. Tal como se aprecia en la Gráfica 14 el coeficiente de desigualdad de género por hora se mantiene constante en dicho año, por lo cual la causa de la reducción de la

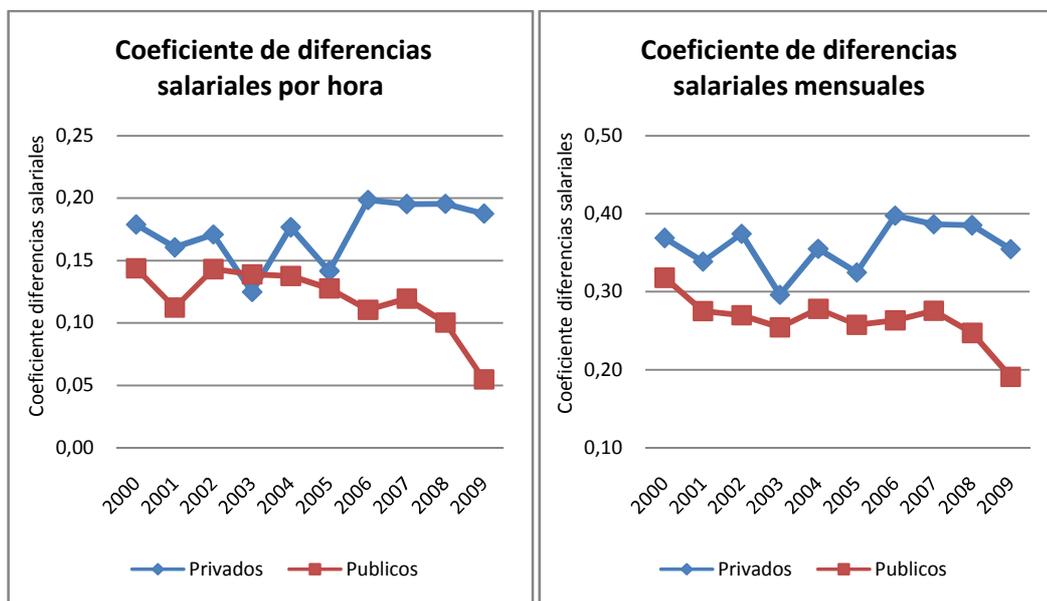
¹⁸ Calculado como el cociente entre las horas promedio trabajadas por las mujeres en relación a las horas promedio trabajadas por los hombres

desigualdad en los salarios mensuales se encuentra en el aumento de las horas trabajadas por las mujeres.

Desagregando el análisis por categoría de ocupación, se observa que las diferencias salariales por sexo son menores para los trabajadores públicos que para los privados. Esto obedece a que en el sector privado existe mayor discrecionalidad a la hora de fijar las remuneraciones, mientras que en el público las mismas se encuentran más estandarizadas. La evolución del coeficiente para el total de los ocupados estaría reflejando en gran parte los cambios ocurridos en el sector privado, dada su importancia en el total.

Tal como se aprecia en la Gráfica 15, en el caso de los asalariados privados el coeficiente no presenta variaciones relevantes, mientras que para los públicos se reduce sustancialmente. El detalle de estas estimaciones se presenta en el Cuadro A 5, Cuadro A 6, Cuadro A 7 y Cuadro A 8.

Gráfica 15 Coeficiente de Diferencias Salariales. Públicos y Privados



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

En síntesis, se constata una mejora en los salarios de todos los trabajadores en el período. Sin embargo la misma no ha sido proporcional para hombres y mujeres, derivando en un aumento de la diferenciación salarial. De este modo, no se continúa con la tendencia decreciente que se venía verificando en los años previos, donde la penalización para las mujeres se estaba reduciendo.

6. SEGREGACION LABORAL DE GÉNERO

En este capítulo se analiza la inserción laboral de hombres y mujeres por categoría y tipo de ocupación así como también por rama de actividad. Se presenta posteriormente el Índice de Duncan, para ilustrar cuales fueron los cambios ocurridos en la segregación ocupacional de género en el período de estudio. Se dedica un apartado específico al servicio doméstico dada la relevancia del empleo femenino en esta ocupación¹⁹.

6.1 ¿Cuáles son las categorías ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras?

Al analizar las diferentes categorías ocupacionales se aprecia que, en el período de estudio, la importancia de los asalariados privados aumenta, mientras que se produce un descenso en el peso del empleo público (Cuadro 7), continuando con la tendencia observada desde mediados de la década del ochenta (Amarante y Arim 2005).

Si bien entre 2000 y 2009 aumenta el peso relativo de los empleados privados, para el caso de las mujeres dicha categoría de ocupación pierde importancia en el total del empleo femenino, pasando de 59,6% a 57,8%.

Un cambio importante en la estructura del empleo se refiere a los trabajadores por cuenta propia sin local. En 2000 representaban el 11,1% del empleo total masculino y pasaron a ser el 3,1% en el 2009. En el caso

¹⁹ Para los cálculos presentados en este capítulo se considera la ocupación principal del trabajador.

de las mujeres esta categoría presenta menor volatilidad, pues pasa de representar el 4% en 2000 al 4,5% en 2009. Es decir que el rol amortiguador que este tipo de empleos suele tener en los períodos de recesión, señalado en diversos trabajos, obedece al empleo masculino.

Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia con local aumentaron en el caso de los hombres, pasando del 13,7% al inicio del período al 20,1% al final del mismo. Para las mujeres también se observa una tendencia creciente, pasando de 13,9% a 15,6% entre 2000 y 2009 (Cuadro 7).

Cuadro 7 Categoría de ocupación por sexo

	Privado	Público	Patrón	Cuenta propia s/local	Cuenta propia c/local	Otros	Total
Hombres							
2000	52,5	16,7	4,8	11,1	13,7	1,2	100
2004	50,0	16,7	4,7	11,8	15,8	1,1	100
2009	55,7	14,0	6,0	3,1	20,1	1,1	100
Mujeres							
2000	59,6	17,8	2,2	4,0	13,9	2,6	100
2004	55,9	19,0	2,0	5,9	14,3	2,9	100
2009	57,8	16,8	2,7	4,5	15,6	2,5	100
Total							
2000	55,5	17,1	3,7	8,0	13,8	1,8	100
2004	52,6	17,7	3,5	9,2	15,2	1,8	100
2009	56,7	15,3	4,5	3,7	18,0	1,8	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH Valores expresados en porcentajes

6.2 ¿En qué actividades trabajan hombres y mujeres?

La distribución por rama de actividad de hombres y mujeres refleja una fuerte segregación ocupacional en el mercado de trabajo uruguayo. Considerando las ramas de actividad a un dígito, se aprecia que en 2009 más de la mitad de las mujeres trabaja en servicios y le sigue en importancia la rama comercios, restaurantes y hoteles que ocupa el 23% (Cuadro 8). Los hombres por su parte presentan una distribución más homogénea entre las distintas ramas. Casi al igual que las mujeres el 24% se ocupa en comercios, hoteles y restaurantes, luego un 20% en servicios comunales sociales y personales, un 16% en industrias manufactureras y un 13% en construcción.

En este período aumenta la proporción de mujeres en el total de ocupados, pasando de 42,8% a 46%. Esto se explica básicamente por el aumento de su participación en las ramas comercio, hoteles y restaurantes, y transporte y comunicaciones, mientras que, continuando con la tendencia observada en la década anterior, la industria sigue perdiendo terreno (Amarante y Arim, 2005). La importancia relativa de los servicios comunales, sociales y personales en la distribución del empleo por rama de las mujeres se reduce 2 puntos porcentuales. Tal como se aprecia en el Cuadro 8, para los hombres la distribución en el total se mantuvo más estable, contrayéndose levemente la construcción y los

servicios comunales, sociales y personales, en favor del agro y los servicios a empresas.

Cuadro 8 Distribución del empleo por rama de actividad

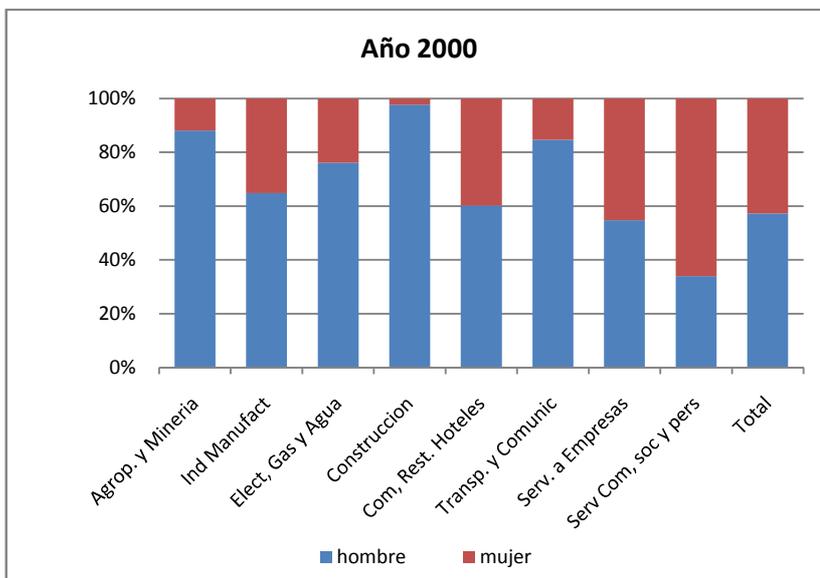
	Agrop. y Minería	Ind Manufact	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio, Rest. Hoteles	Transp. y Comunic	Serv. a Empresas	Serv. Comun, soc y pers.	total
Hombres									
2000	6,5	16,7	1,7	14,4	23,4	8,7	8,0	20,7	100
2004	7,5	15,7	1,1	11,3	24,0	8,4	9,2	22,8	100
2009	7,4	16,1	1,2	13,1	23,8	8,9	9,6	19,8	100
Mujeres									
2000	1,2	12,2	0,7	0,4	20,7	2,1	8,8	53,9	100
2004	1,9	11,8	0,5	0,4	19,7	2,4	7,8	55,6	100
2009	1,8	10,9	0,5	0,5	22,8	2,7	8,9	51,9	100
Total									
2000	4,2	14,8	1,2	8,4	22,3	5,9	8,3	34,9	100
2004	5,0	14,0	0,8	6,6	22,2	5,8	8,6	37,0	100
2009	4,9	13,7	0,9	7,3	23,3	6,1	9,3	34,6	100

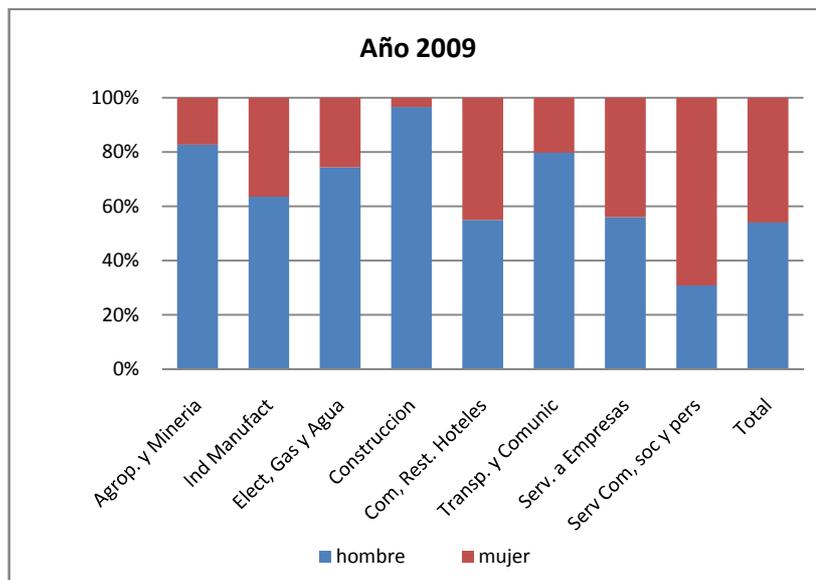
FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Un análisis más exhaustivo considerando las ramas de actividad a dos dígitos ratifica la hipótesis de concentración de las mujeres en pocas ramas (Cuadro A 9). El 17,8% de las mujeres se dedican a realizar trabajos domésticos, el 15,4% se ocupa en el comercio al por menor, un 12,8% trabajan en servicios sociales y salud, un 11,4% lo hace en la industria y un 9,9% en la enseñanza. En el caso de los hombres, las ramas con mayor importancia en su distribución son: el comercio, que nuclea al 21,1% de los hombres ocupados, la industria, con un 17,3%, y la construcción, donde trabaja el 13,1% de los mismos. De lo anterior se desprende que también para el caso de los hombres se constata la concentración en algunas ramas de actividad.

Con respecto a la participación de los distintos sexos en el empleo por rama a un dígito, se detecta que solo existe predominio femenino en la rama de servicios (Gráfica 16). En el caso de los hombres el predominio más importante se encuentra en las ramas de la construcción, que en 2009 representan más del 90% del total de los ocupados en esta rama, así como también en el agro y los transportes, donde la participación de los hombres asciende al 80% en 2009. Al comparar esta situación con la del inicio del período se concluye que no han habido cambios significativos. El peso de las mujeres en los servicios aumenta 3 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los hombres se reduce levemente su participación en las ramas anteriormente mencionadas.

Gráfica 16 Participación por sexo según rama de actividad.





FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Al analizar la composición por género intra-rama a dos dígitos, se puede observar que en ramas como servicio doméstico, salud y enseñanza hay un fuerte predominio femenino (92% es la proporción de mujeres en servicio doméstico y 76% tanto en salud como en enseñanza). La salud y la enseñanza son ramas de inserción laboral especialmente importantes para las mujeres, lo que ayuda a comprender la mayor incidencia del pluriempleo femenino que se señaló antes. En otras ramas como comercio al por menor y hoteles y restaurantes también existe predominio femenino, pero no tan pronunciado (en torno al 55%) (Cuadro A 10).

El análisis presentado indica que solo se observaron cambios significativos en ramas con poco peso relativo en la economía (ejemplo: pesca, eliminación de residuos y aguas residuales). Por su parte, la fabricación de productos textiles se contrajo un 26% en el período, sin

embargo la participación de las mujeres aumentó casi un 50% (en 2000 se componía de un 50,8% de mujeres y en 2009 esta proporción asciende a 77,3%), es decir que la contracción de esta rama afectó principalmente a los trabajadores hombres. Otra rama que presenta cambios relevantes es el reciclaje, donde en 2000 no había mujeres y en 2009 las mismas son el 15,4% de las personas ocupadas en la rama.

Por otra parte, algunas ramas dejaron de tener predominio masculino y pasaron a ser típicamente femeninas, y viceversa²⁰. Tal como se aprecia en el Cuadro 9, dentro del primer grupo se encuentran transporte por vía aérea e investigación y desarrollo. En el segundo, seguros y pensiones, servicios prestados a empresas, así como organizaciones y órganos extraterritoriales.

Cuadro 9 Ramas Femeninas y Masculinas

RAMA	2000			2004			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
TRANSPORTE POR VIA AEREA.	58,2	41,8	100	75,1	24,9	100	48,7	51,4	100
INVESTIGACION Y DESARROLLO	68,6	31,4	100	48,7	51,3	100	46,5	53,5	100
SEGUROS Y PENSIONES	48,1	51,9	100	50,7	49,3	100	54,2	45,8	100
SERVICIOS A EMPRESAS	54,2	45,8	100	60,5	39,5	100	54,9	45,1	100
ORGANIZ. Y ORG. EXTRATERRIT.	27,8	72,2	100	47,7	52,4	100	55,9	44,1	100
TOTAL	57,3	42,7	100	56,8	43,2	100	54	46	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

²⁰ Para determinar si una rama es femenina se toma como criterio que el porcentaje de mujeres ocupadas en la misma sea mayor a su representación en el total de la economía.

6.3 ¿Cuáles son las ocupaciones de hombres y mujeres?

El análisis por tipo de ocupación a un dígito indica que no se han producido en el período de estudio variaciones sustanciales en la inserción femenina.

En el año 2000, las ocupaciones que concentran más del 80% de las mujeres ocupadas son: trabajadores no calificados; trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; empleados de oficina; y profesionales, científicos e intelectuales. En el caso de los hombres su distribución es la siguiente: oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas; trabajadores no calificados; operadores de instalaciones y maquinas y montadores; y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (Cuadro 10). Se destaca que la distribución masculina entre las distintas ocupaciones es relativamente más homogénea que en el caso de las mujeres.

Cuadro 10 Estructura del empleo por sexo por tipo de ocupación.

	Fuerzas Armadas	Gtes adm directiv	Prof y científ	Tecn y prof	Emplead	Comerc	Agropec	Artesan y Operarios	Operad	Trab no calif	Total
Hombres											
2000	2,09	6,86	5,86	6,83	9,14	11,15	4,58	25,72	11,52	16,26	100
2004	1,91	7,3	6,68	6,85	9,85	10,94	5,52	24,2	9,64	17,11	100
2009	1,34	7,04	6,8	8,17	9,14	9,51	3,89	22,91	11,78	19,41	100
Mujeres											
2000	0,33	5,27	14,39	5,84	18,3	22,24	0,61	5,92	1,96	25,15	100
2004	0,17	5,47	14,87	5,88	18,15	21,34	0,95	6,7	1,38	25,09	100
2009	0,09	5,7	14,61	6,5	19,21	21,77	0,67	4,49	2,6	24,34	100
Total											
2000	1,34	6,18	9,51	6,41	13,06	15,89	2,88	17,25	7,43	20,06	100
2004	1,16	6,51	10,22	6,43	13,44	15,43	3,55	16,64	6,07	20,55	100
2009	0,77	6,43	10,4	7,4	13,78	15,16	2,41	14,43	7,55	21,68	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Este primer análisis descriptivo indica que las mujeres se concentran en mayor proporción que los hombres en tareas de baja calificación, a pesar de que distintos estudios han mostrado que en la última década la situación educativa de las mujeres ha igualado o incluso superado a la de los hombres, sobre todo para los niveles educativos más altos Camou y Maubrigades (2007). Sin embargo, existe una alta proporción de mujeres profesionales.

Se observa que la proporción de mujeres empleadas en servicios, como salud, educación, entre otros, es mucho mayor que la de hombres. Esto se podría interpretar como el resultado de condiciones de oferta y demanda que estimulan este tipo de inserción femenina. Como señalan Amarante y Espino (2001) las tareas relacionadas con los servicios están vinculadas a aprendizajes realizados por las mujeres como parte de la socialización de género, y los empleadores las suelen identificar como cualidades femeninas.

Si realizamos el mismo análisis para el año 2009, podemos observar que las categorías que concentran a la mayoría de las mujeres siguen siendo las mismas, pero con leves variaciones en sus porcentajes. Por su parte, la distribución de los hombres tampoco ha presentado cambios significativos.

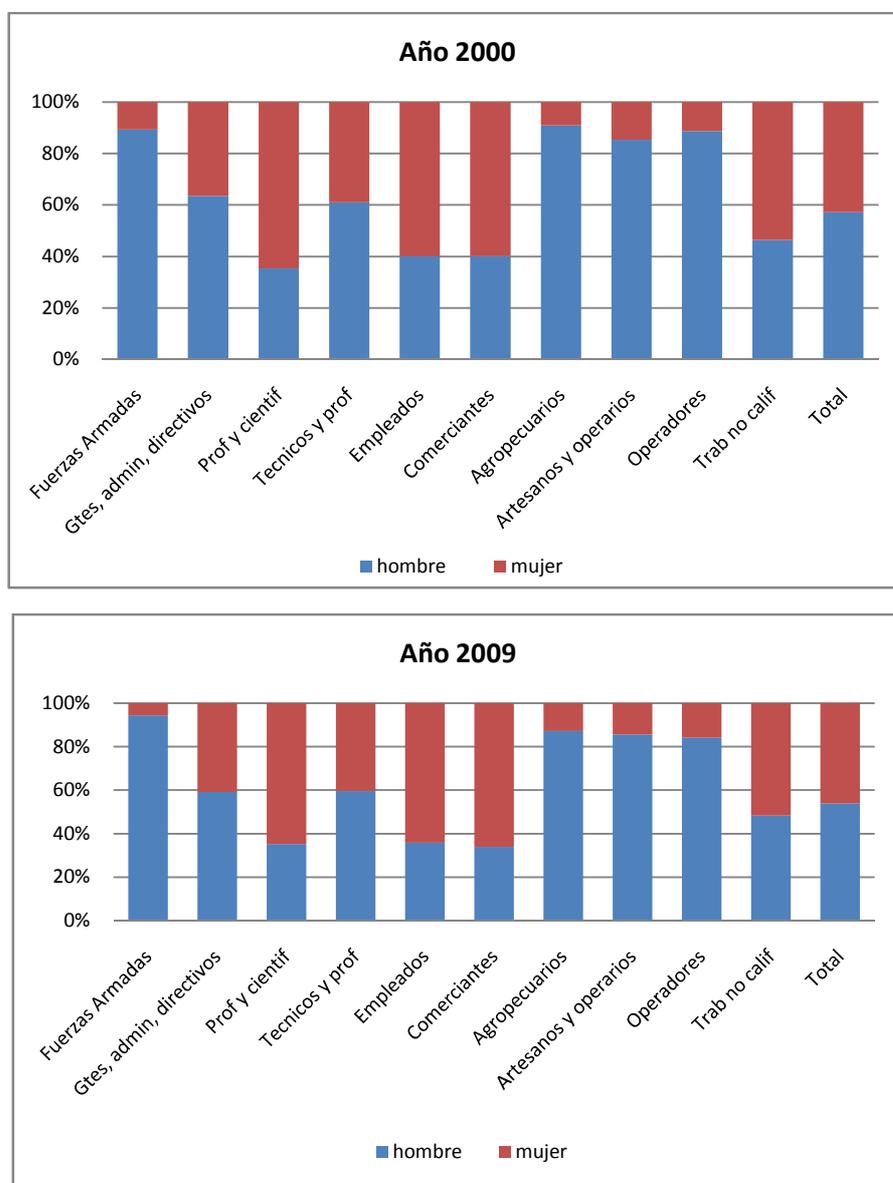
Al realizar el análisis de la distribución de hombres y mujeres por tipo de ocupación a dos dígitos, se constata que aproximadamente la mitad de

las mujeres se concentran en tres categorías: trabajadores no calificados de ventas y servicios; trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad; y oficinistas. En el año 2000 estas tres categorías de ocupación concentraban el 50,8% de las mujeres ocupadas, porcentaje que prácticamente se ha mantenido en 2009 (50,3%) (Cuadro A 11).

En el caso de los hombres se destaca la ocupación de oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción que absorbe el 12,9% en 2000, cifra que se reduce a 10,5% en 2009. La ocupación de peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte ha presentado una significativa variación considerando las puntas del período, pasando de 5,9% de los hombres ocupados en ella al inicio, a 9,5% al final del mismo. El resto de las ocupaciones no ha presentado grandes cambios.

Al analizar la participación por sexo según tipo de ocupación a un dígito se destaca que en el año 2000 existe predominio femenino en cuatro ocupaciones: profesionales, científicos e intelectuales; empleados de oficina; trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; y por último trabajadores no calificados. Como se observa en la Gráfica 17 esta situación permanece inalterada al final del período.

Gráfica 17 Participación por sexo según tipo de ocupación.



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Si tomamos en cuenta las ocupaciones a dos dígitos con mayor peso en la economía, como lo son las de oficinistas, trabajadores de los servicios personales y de protección y seguridad, modelos, vendedores y demostradores, y los trabajadores no calificados de ventas y servicios se

observa un gran predominio femenino en todas estas actividades. La excepción la constituye la ocupación de oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción, en la cual el predominio es claramente masculino (Cuadro A 12).

En otras ocupaciones, con un peso muy escaso en el empleo, se producen variaciones importantes en la participación femenina. A modo de ejemplo, el cambio en el peso de las mujeres en las fuerzas armadas ha sido muy notorio, pasando de 10,1% en 2000 a 5,6% en 2009. Sin embargo, esta ocupación representa tan solo el 1,3% en el peso total de la economía para 2009.

Un cambio importante en el período de estudio ha sido el referido a la ocupación maestros e instructores no titulados. En 2000 las mujeres representaban el 76,8% de la ocupación, mientras que en 2009 alcanzan el 90,3%. De este modo, la distancia en la participación por sexo ha aumentado en el período analizado en detrimento de los hombres.

En el otro extremo, está el caso de los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública, donde la proporción de mujeres ha aumentado, lo cual, en este caso ha reducido la brecha de participación por sexo. Al inicio del período la proporción de mujeres en esta ocupación ascendía a 36,1%, mientras que al final llega a 46,4%. De este modo, la diferencia pasa de 27,9 puntos

porcentuales en favor de los hombres en 2000, a una distancia de tan solo 7,2 puntos porcentuales en 2009.

Cabe señalar que la información proporcionada por el Índice de potenciación de género (IPG)²¹ calculado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), muestra que para Uruguay el valor de este índice pasa de 0,377 en 1991 a 0,551 en 2007. Una de las causas de esta evolución favorable se encuentra en los cambios en la participación parlamentaria. Según el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano de 2009, el porcentaje de mujeres parlamentarias en Uruguay es del 12%, mientras que para el año 1991 era de 6%. De todos modos la proporción femenina en el Parlamento continúa siendo muy baja.

6.4 Servicio doméstico

Se suele destacar el rol del servicio doméstico en la problemática del empleo femenino, dado que las mujeres se encuentran sobre-representadas en esta ocupación, y es el segmento del empleo que

²¹ El IPG aporta información adicional sobre las oportunidades de las mujeres. Para esto considera tres dimensiones de la participación de las mujeres y luego se hace un promedio simple de dichas dimensiones ponderadas por la población. Cuanto más cercano a uno sea el valor del IPG, menores son las desigualdades entre los hombres y las mujeres en los tres ámbitos considerados, y cuanto más cercano a cero sea su valor, mayores son las desigualdades. Las dimensiones y sus indicadores son:

- 1) Participación política y poder de decisión. Medido por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios.
- 2) Participación económica y poder de decisión. Medido por la participación de mujeres y hombres en puestos de legisladores, altos funcionarios o directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- 3) Control sobre los recursos económicos. Estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.

cuenta con los niveles más bajos de remuneración y protección social (Abramo *et al*, 2006). Suelen incluirse en esta ocupación las tareas relacionadas con la limpieza de los hogares, cocinera doméstica, empleada doméstica, y en algunos casos se incluye también el cuidado de niños y enfermos²².

Una de las causas de que una proporción significativa de mujeres de la región continúen trabajando en el servicio doméstico es la mayor incorporación de mujeres de estrato medio y alto al mercado laboral. Muchas de las que se incorporan del estrato más pobre lo hacen en tareas de apoyo a estos sectores más acomodados (Abramo *et al*, 2006).

Amarante y Espino (2007) analizan en detalle esta ocupación, y señalan el bajo nivel de escolaridad de sus trabajadoras. Indican también que la mayoría de estas trabajadoras (48,3%) se concentra entre 35 y 54 años.

En nuestro país el trabajo doméstico representa en 2000 el 12,6% del total de los ocupados, mientras que si tomamos las mujeres ocupadas este valor aumenta al 26,6%. Se trata de un trabajo casi exclusivamente femenino, donde el 90,4% son mujeres.

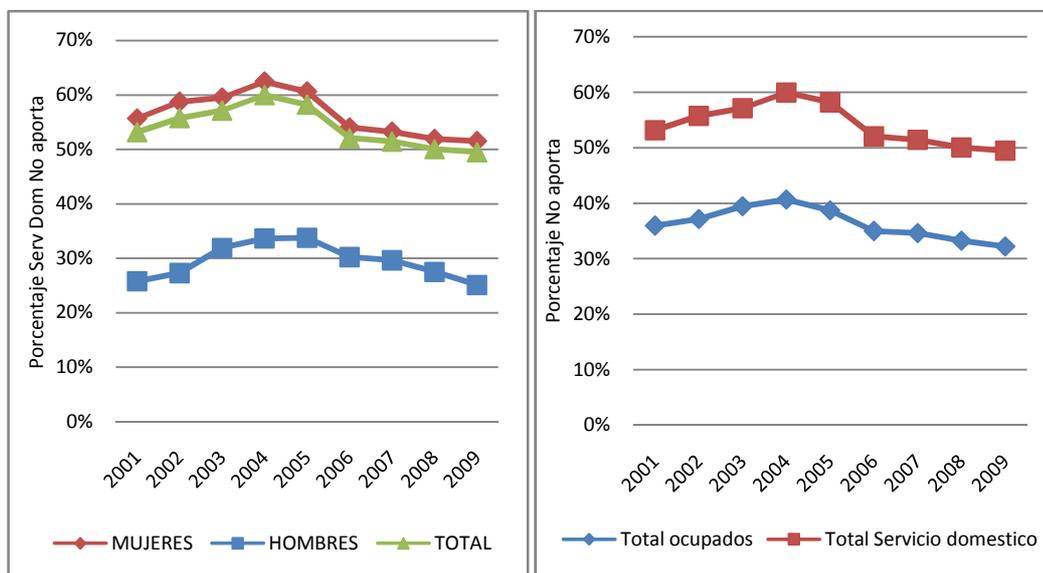
En 2009 dicha situación no presenta diferencias sustanciales. El peso de esta ocupación en el total asciende a 13,8%, mientras que para las mujeres ocupadas representa el 27,7% del empleo. La participación femenina en dicha ocupación continúa siendo muy elevada (92,3%).

²² Siguiendo a Amarante y Espino (2007) se considera en el análisis que se presenta en esta sección dentro de servicio domestico las ocupaciones 513, 514 y 913 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a Uruguay (CNUO-95)

A partir de la promulgación de la Ley 18.065 de 27 de noviembre de 2006 que regula los derechos laborales y de seguridad social, las trabajadoras domésticas gozan prácticamente de todos los beneficios esenciales en materia de seguridad social en Uruguay, lo cual implica un avance significativo en relación a los demás países de América Latina (Amarante y Espino, 2007). Con esta ley se produce una reducción en el porcentaje de ocupados en el servicio doméstico que no aportan a la seguridad social, pasando de 60% en 2004 a 49,5% en 2009, mientras que para el total de los ocupados pasa de 35% a 32,2% en este período (Gráfica 18).

La remuneración promedio mensual de las diferentes ocupaciones consideradas como servicio doméstico corresponde al 50,1% de las remuneraciones promedio del total de ocupados en 2009. Las diferencias salariales con respecto al total de ocupados se reducen a 67,8% cuando se consideran los ingresos por hora. La causa de esto radica en que en estas ocupaciones el promedio de horas trabajadas es menor que para el resto de las ocupaciones de la economía.

Gráfica 18 Porcentaje de Servicio Doméstico que no aporta a la Caja de Jubilaciones. Porcentaje que no aporta Total y Servicio Doméstico



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

En el servicio doméstico el promedio de horas trabajadas asciende a 30 en 2009, mientras que para el total de los ocupados dicho promedio es de 40 (Cuadro 11). Al inicio del período, estos valores se situaban en 34 y 42 respectivamente. Tal como se comentó al inicio del capítulo, el promedio de horas trabajadas se reduce entre 2000 y 2009. Se puede observar que el promedio de horas en el servicio doméstico acompaña esta tendencia.

Cuadro 11 Promedio de Horas Trabajadas – Servicio Doméstico

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2000	43,3	33,7	41,9
2004	40,9	32,4	39,7
2009	41,0	29,9	39,5

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

6.5 Índice de Duncan

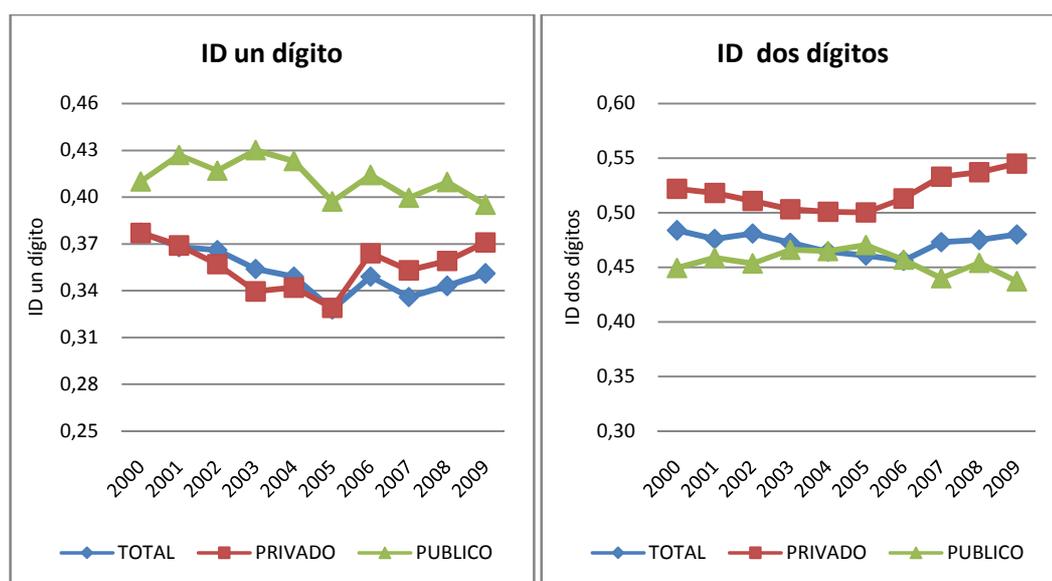
Para analizar la evolución de los niveles de segregación de las mujeres en el mercado de trabajo se calcula el Índice de Duncan (ID). Los cálculos se realizan considerando ocupaciones a uno y dos dígitos. Cabe señalar que en este trabajo se utiliza la información sobre tipo de ocupación proveniente de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a Uruguay (CNUO-95), lo que a dos dígitos implica la consideración de alrededor de 27 tipos de ocupación. Los cálculos realizados hasta 2000 en Amarante y Espino (2001) consideraban la clasificación de la COTA 70 (según la Clasificación Ocupacional del Censo de América de 1970), con aproximadamente 75 tipos de ocupación. El distinto nivel de desagregación explica las diferencias en el valor del índice.

El ID para el total de los ocupados a un dígito pasa de 0,377 a 0,351 en el período de estudio (Gráfica 19), implicando una caída de 6,9%. Esto refleja una reducción de la segregación. Si se considera por separado a los trabajadores públicos y privados analizando punta a punta del período, se observa que, para estos últimos la situación se mantiene prácticamente inalterada, mientras que para los primeros la segregación se reduce. Por lo tanto, la evolución del índice total refleja los movimientos de los privados, dada su importancia relativa en el total de los ocupados. Al interior del período se aprecia que, para los trabajadores

del sector privado el índice se reduce hasta 2005 y luego comienza a crecer, para terminar en 2009 en valores próximos a los de 2000.

Al calcular el ID con un mayor nivel de desagregación del tipo de ocupación, a dos dígitos, se observa que el mismo no presenta variaciones en el período de estudio, tomando un valor de 0,484 en 2000 y 0,480 en 2009. Las oscilaciones detectadas a un dígito se ven atenuadas, pero se observa un patrón similar.

Gráfica 19 Índice de Duncan. Total de los ocupados, públicos y privados.



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Para los trabajadores privados, el ID aumenta un 4,43% entre 2000 y 2009, pasando de 0,522 a 0,545 en el período. Tal como se señaló en la sección 1 del presente capítulo, en los años analizados crece la ocupación en la categoría de asalariados privados (pasando de 55,5% en

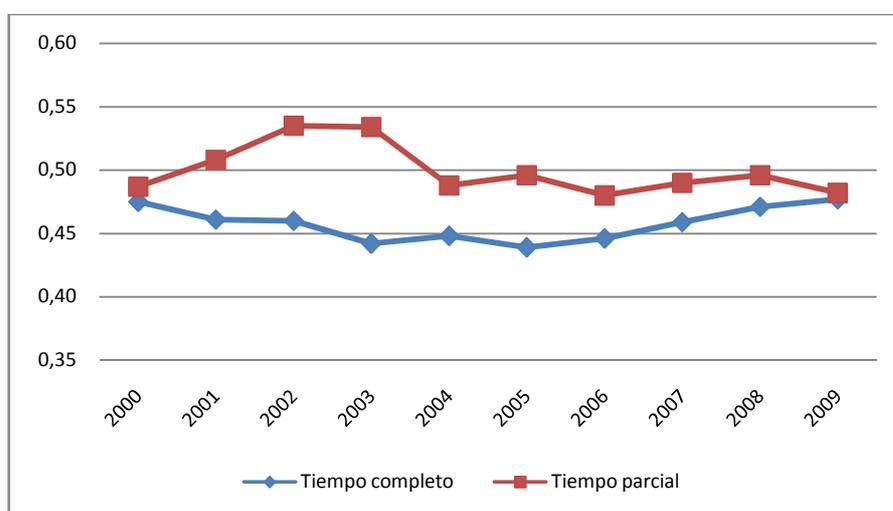
2000 a 56,5% en 2009 para el total de los ocupados), a la vez que aumenta la participación de las mujeres en la misma (de 52,5% a 55,7% respectivamente). Sin embargo, esto no se traduce en que las mujeres amplíen su accesibilidad a las distintas ocupaciones, ya que la segregación se incrementa en esta categoría. Esto es especialmente notorio en los últimos cinco años de crecimiento de la economía y del empleo, donde se observa un importante ascenso del ID de los privados.

Para los trabajadores públicos, se ratifica la tendencia encontrada a un dígito, pero la misma se ve atenuada ya que el ID ha disminuido tan solo un 2,77%, manteniéndose en un alto nivel, con un valor de 0,437 en 2009. Esto podría deberse a la significativa reducción en la brecha por sexo que se mencionó anteriormente en la ocupación miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública. Como se comentó, en el año 2000 el 36,1% en esta ocupación son mujeres, mientras que en 2009 representan el 46,4% del total.

El cálculo del ID a dos dígitos considerando la cantidad de horas trabajadas permite analizar otro aspecto de la segregación. Se define como trabajador a tiempo parcial aquel individuo que trabaja seis horas diarias o menos y a tiempo completo aquel que lo hace más de seis horas. Si bien el análisis punta a punta no refleja cambios en ninguno de los dos casos, al interior del período su evolución presenta diferencias.

En 2009, los trabajadores a tiempo parcial son el 23% del total. De ellos, 64,9% son mujeres. Tal como se aprecia en la Gráfica 20, para todos los años se verifica que la segregación es mayor entre los trabajadores a tiempo parcial, esto es razonable ya que se trata básicamente de ocupaciones femeninas.

Gráfica 20 Índice de Duncan según horas trabajadas



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

En síntesis, los cálculos realizados en el presente capítulo dan cuenta de un alto nivel de segregación, la cual no muestra cambios significativos en el período de estudio. Desagregando el análisis por categoría de ocupación se observa que la segregación es menor entre los trabajadores públicos, donde la misma se ha mantenido prácticamente inalterada, a la vez que entre los privados ha aumentado levemente. Asimismo se ratifica la hipótesis de concentración, dado que se constata una fuerte concentración de mujeres en pocas ocupaciones.

7. COMENTARIOS FINALES

Siguiendo la tendencia observada en décadas anteriores, las mujeres presentan una importante y creciente participación en el mercado laboral uruguayo, pero continúan enfrentando condiciones menos favorables que los hombres. En particular, el acceso a las ocupaciones y las remuneraciones obtenidas son dos dimensiones donde estas diferencias se vuelven relevantes.

Los resultados respecto a las diferencias salariales validan la hipótesis de discriminación salarial por género en contra de la mujer en el mercado laboral uruguayo, esto es, diferencias salariales no explicadas por diferencias de productividad. Si bien la desigualdad de género para los salarios por hora no presenta cambios significativos en el período analizado, se reduce la desigualdad en los salarios mensuales debido al aumento de las horas trabajadas por las mujeres en el último año.

Desagregando el análisis por categorías de ocupación, se observa que las diferencias salariales por sexo son menores para los trabajadores públicos que para los privados. Esto es razonable porque en el sector privado existe mayor discrecionalidad a la hora de fijar las remuneraciones, mientras que en el público las mismas se encuentran más estandarizadas.

La segregación ocupacional de género entre 2000 y 2009 para el total de los ocupados no presenta cambios significativos. Dado que la misma se

encuentra en niveles relativamente altos, un gran porcentaje de mujeres deberían cambiar de ocupación para lograr una integración perfecta.

Al desagregar el análisis para los asalariados públicos se observa una pequeña reducción, mientras que para los privados se concluye que la segregación aumenta levemente en el período. Esto es más notorio en los últimos años de fuerte crecimiento del empleo. De este modo, la continua incorporación de las mujeres en el mercado laboral no asegura que las mismas logren ubicarse en una gama más amplia de ocupaciones.

El análisis realizado ilustra acerca de que tanto la segregación ocupacional como la discriminación salarial constituyen importantes problemas del mercado de trabajo. Asimismo se ratifican las tendencias detectadas en trabajos anteriores. De este modo, se necesitan políticas públicas activas que tengan como objetivo la eliminación de estas ineficiencias, tendientes a reducir las inequidades existentes brindando mayores oportunidades a las mujeres.

Sería pertinente realizar una evaluación de las políticas aplicadas en Uruguay, así como también aprender de las experiencias de otros países, derivando en la recomendación de algunas políticas específicas, basadas en dichas experiencias, pero adaptadas para atender la realidad particular de Uruguay.

BIBLIOGRAFIA

Abramo, L. y Valenzuela, M. (2006) "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina" en *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. OIT. Santiago, Chile.

Aigner, D. y Cain, G. (1977) "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial and Labor Relations Review* 30, 175-187, 1977.

Alves, G., Brum, M., Yapor, M. (2009) "Cambios en la estructura salarial en Uruguay, 1986-2007: Un análisis mediante regresiones cuantílicas" Documento de Trabajo 01/09, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.

Amarante, V. y Arim, R. (2005) "El mercado laboral. Cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002" en OIT: *Uruguay. Empleo y protección social: de la crisis al crecimiento*, Santiago, Chile.

Amarante, V. y Arim, R. (2009) "Diagnóstico del mercado laboral de Uruguay 2003-2008". Documento preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo.

Amarante V. y Espino A. (2001) "La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay. 1986-1999." Documento de Trabajo 03/01, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.

Amarante, V y Espino, A (2002) "La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)", *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, v. 44, pp. 109 - 129, 2004.

Amarante, V. y Espino, A. (2007): "Informalidad y desprotección social en Uruguay", *Problemas del desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, v. 40, pp. 33 - 54, 2009.

Amarante, V. y Espino, A. (2007) "Situación del servicio doméstico en Uruguay". INAMU/Banco mundial: Uruguay: Ampliando las oportunidades Laborales para las mujeres. Montevideo, INAMU/Banco mundial.

Anker, R. (1998) *Gender and jobs*. ILO, Geneva.

Arrow, K. (1972a) "Models of Job Discrimination," en A. H. Pascal, Ed., *Racial Discrimination in Economic Life* (Lexington, Mass: D. C. Heath and Co.).

Arrow, K. (1972b) "Some Mathematical Models of Race in the Labor Market," en A. H. Pascal, Ed., *Racial Discrimination in Economic Life* (Lexington, Mass: D. C. Heath and Co.).

Arrow, K. (1973) "The Theory of Discrimination," in O. Ashenfelter and A. Rees, Eds., *Discrimination in Labor Markets* (Princeton, New Jersey: Princeton University Press).

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Becker, G. (1957) *The Economics of Discrimination* (Chicago: University of Chicago Press).

Becker, G. (1965). "A Theory of the Allocation of Time", *Economic Journal*

Becker, G. (1973) "A Theory of Marriage," *Journal of Political Economy*, 81

Bem, S. (1981) "Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing." *Psychological Review* 88.

Bergmann B. (1974) "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex". *Eastern Economic Journal* 1.

Bertranou, F. (2007) "Economía Informal, Trabajadores Independientes y Cobertura de la Seguridad Social en Argentina, Chile y Uruguay". Documento preliminar. OIT. Santiago, Chile.

Beutel, A. y Marini, M. (1995) "Gender and Values." *American Sociological Review* 6(3) pp. 436 - 448.

Blau, F. (1984) "Occupational Segregation and Labor Market Discrimination," en B. F. Reskin (ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies* (Washington, DC: National Academy Press).

Bucheli, M., y San Román, G. (2004) "Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal?" Documento de Trabajo, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Camou, M. y Maubrigades, S. (2007) "Desigualdades de género en Uruguay en perspectiva histórica" en *Boletín de Historia Económica* Año V, No. 6.

Castaño, C., Sánchez-Herrero, M. e Iglesias, C. (2002) "Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español al final del siglo XX". *Economía industrial* n° 348, pp. 27 – 40.

CEPAL (2009) "Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009" División de Estadística y Proyecciones Económicas. Santiago, Chile.

CIEDUR, Área de Desarrollo y Género (2010): "Mapa de Género: El Mercado de Trabajo Uruguayo". CIEDUR / OIT / Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.

Corcoran, M. y Courant, P. (1985) "Sex-Role Socialization and Occupational Segregation: An Exploratory Investigation." *Journal of Post Keynesian Economics* 9, pp. 330 – 346.

Daymont, T., y Andrisani, P. (1984) "Job Preferences, College Major and the Gender Gap in Earnings." *Journal of Human Resources* 19(3) pp. 408-428

Deutsch, R., Morrison, A., Piras, C. y Ñopo, H. (2001) "Working within confines: occupational segregation by gender in three Latin American countries." Washington, D.C. BID.

Dolado, J., Felgueroso, F. y Jimeno, J. (2003) "Where Do Women Work?: Analysis Patterns of Occupational Segregation by Gender", *Annales d'Economie et de Statistique* (volumen especial sobre discriminación y desigualdad) n° 71-72, pp. 293-315.

Duncan O. y Duncan B. (1955) "A methodological analysis of segregation indexes", *American Sociological Review*, N° 20, pp. 210-217.

Eccles, J, y Hoffman, L. (1984). "Sex Differences in Preparation for Occupational Roles," en H. Stevenson y A. Siegel (eds.), *Child Development and Social Policy* (Chicago: University of Chicago Press).

England. P y Okamoto D. (1999) "Is There a Supply-Side to Occupational Sex Segregation?" *Sociological Perspectives* 42 (4) pp. 557– 582.

Espino, A., Leites, M. y Machado, A. (2009) "Cambios en la conducta de la oferta laboral femenina: el incremento de la actividad de las mujeres casadas. Diagnóstico e implicancias. Uruguay: 1981-2006" Documento de Trabajo 03/09, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.

Ferré, Z. y Rossi, M. (2002) "Segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986-1997)" Documentos de Trabajo 0502, DECON.

García de Soria, X., Rivas, F., Rossi, M. y Taboada, M. (2002) "Tendencias recientes de la participación femenina en el mercado de trabajo del Uruguay, 1986-2000," Documentos de Trabajo 0102, DECON.

González, C. y Rossi, M. (2003) "Participación femenina en el mercado de trabajo: efectos sobre la distribución del ingreso en el Uruguay" Documento de Trabajo 12/03 Departamento de Economía, FCS, UDELAR.

Jacobs, J. (1989) "Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers." Stanford: Stanford University Press.

Jacobsen, J. (1994) "Trends in Workforce Sex Segregation, 1960–1990," Soc. Sci. Quart.

Jargowsky, P. (1996) "Take the money and run: economic segregation" en U. S. Metropolitan areas, American Sociological Review, vol. 61, pp. 984 – 998.

Macpherson, D. y Hirsch, B. (1995) "Wages and gender composition: why do women's job pay less?" Journal of Labor Economics, Vol. 13, N°3.

Marini, M. y Brinton, M. (1984) "Sex Typing in Occupational Socialization," en B. F. Reskin (ed.), Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies (Washington, DC: National Academy Press).

Marini, M. y Greenberger, E. (1978). "Sex Differences in Occupational Aspirations and Expectations." Sociology of Work and Occupations.

Mincer, J. (1974) Schooling, Experience and Earnings, National Bureau of Economic Research, New York.

Mincer, J. y Polachek, S. (1974) "Family investments in human capital: earnings of women", Journal of Political Economy 82, Marzo.

Oaxaca, R. (1973) "Male-female wage differentials in urban labour markets". International Economic Review, 14.

OIT (2008) "Crisis económica: efectos en el mercado laboral de las mujeres del cono sur." Santiago, Chile

Phelps, E. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism." American Economic Review 62.

Perazzo, I. (2008) "Evolución de las principales variables del mercado laboral: 1996-2007". Documento de Trabajo 08/08, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.

PNUD (2009) Informe sobre Desarrollo Humano 2009. "Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos".

Polachek, S. (1979) "Occupational Segregation Among Women: Theory, Evidence, and A Prognosis," en C. B. Lloyd, E. S. and C. L. Gilroy, Eds., Women in the Labor Market (New York: Columbia University Press).

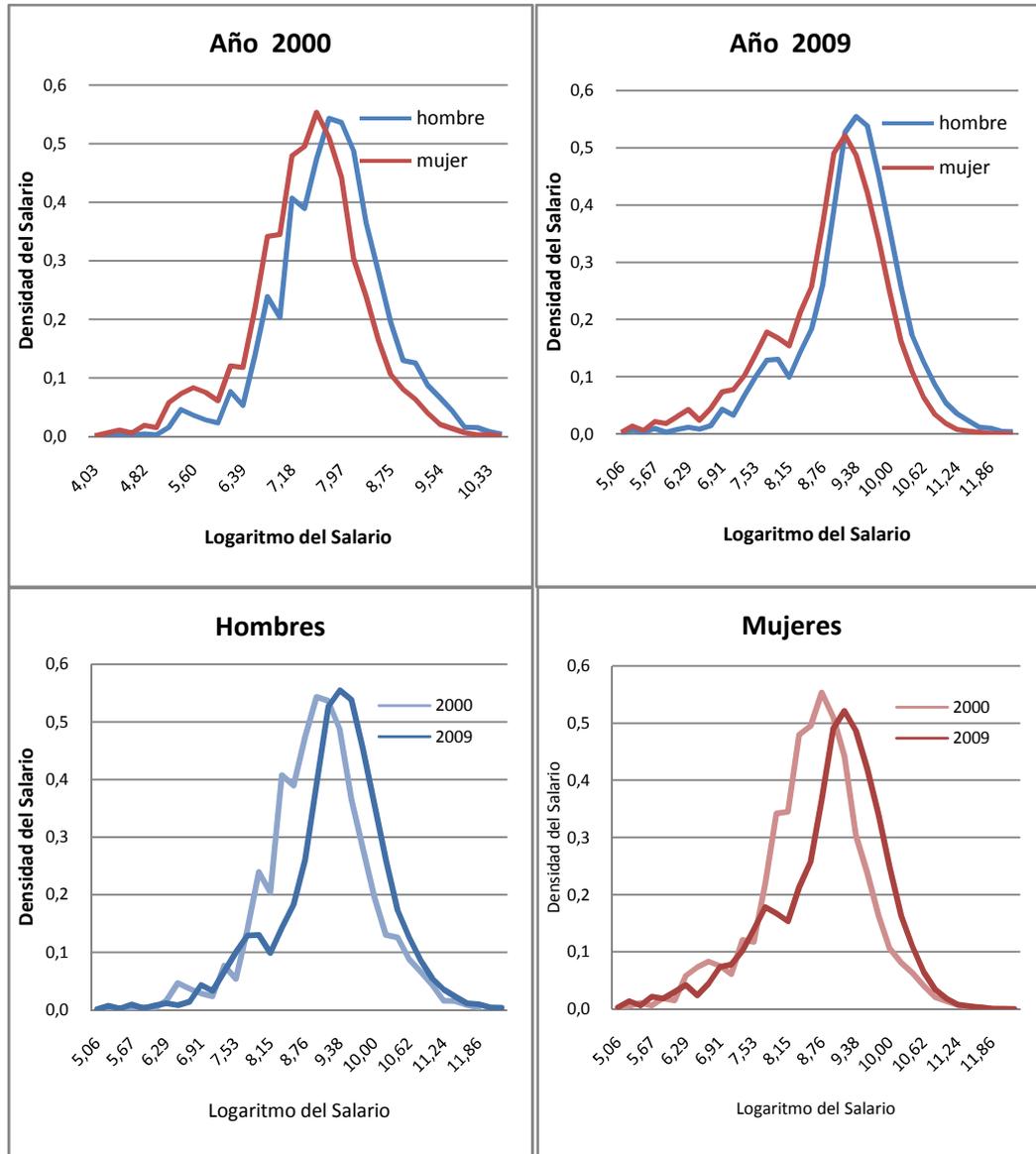
Polachek, S. (1981) "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure," Review of Economics and Statistics, 63, pp. 60 – 69.

Shu, X. y Marini, M. (1998) "Gender-related Change in Occupational Aspirations." Sociology of Education.

White, M. (1983) "The measurement of spatial segregation" American Journal of Sociology, Chicago, v. 88, No 5, pp. 1008-1018.

ANEXO

Gráfica A1 Función de Densidad del Log del Salario Mensual según Sexo



FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 1 Regresiones – Salarios por Hora

Regresiones		
Regresión A $lwrh = \beta_1 + \beta_2 \text{ sexo} + u_i$		
Regresión B $lwrh = \beta_1 + \beta_2 \text{ sexo} + \beta_3 \text{ pe3} + \beta_4 \text{ edadc} + \beta_5 \text{ niveleduc} + \beta_6 \text{ montint} + \beta_7 \text{ catocup} + \beta_8 \text{ rama} + \beta_9 \text{ ocup} + u_i$		
Variables		
<i>lwrh</i>	logaritmo del salario real por hora en pesos	
<i>sexo</i>	variable dummy para el sexo de las personas	sexo = 0 si es mujer. sexo = 1 si es hombre.
<i>edad</i>	edad de los individuos	
<i>edadcua</i>	edad elevada al cuadrado	
<i>niveleduc</i>	variables dummy para el nivel educativo alcanzado	1 = preescolar 2 = primaria 3 = secundaria 4 = UTU 5 = magisterio y profesores 6 = universidad
<i>montint</i>	variable dummy para el lugar de residencia de la persona	montint=0 si vive en el interior del país montint=1 si vive en Montevideo
<i>catocup</i>	variables dummy para categorías de ocupación	pf411 = asalariado privado pf412 = asalariado público pf413 = miembro de cooperativa de producción pf414 = patrón pf415 = cuenta propia sin local pf416 = cuenta propia con local pf417 = miembro de hogar no remunerado pf418 = programa social de empleo
<i>rama</i>	variables dummy para ramas de actividad a un dígito	rama1 = agropecuaria y minería rama2 = industrias manufactureras rama3 = electricidad, gas y agua rama4 = construcción rama5 = comercios, restaurantes y hoteles rama6 = transporte y comunicaciones rama7 = servicios a empresas rama8 = servicios comunales, sociales y personales
<i>ocup</i>	variables dummy para tipo de ocupación a un dígito	ocup1 = fuerzas armadas ocup2 = miembros del P Ej y Legislativos, y direc de la admn públ y de emp ocup3 = profesionales, científicos e intelectuales ocup4 = técnicos y profesionales de nivel medio ocup5 = empleados de oficina ocup6 = trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados ocup7 = agricultores y trabajadores agropecuarios y pesqueros ocup8 = oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios ocup9 = operadores de instalaciones y maquinas y montadores ocup10 = trabajadores no calificados

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 2 Regresiones – Salarios Mensuales

Regresiones		
Regresión A	$lwm = \beta_1 + \beta_2 \text{sexo} + u_i$	
Regresión B	$lwm = \beta_1 + \beta_2 \text{sexo} + \beta_3 \text{pe3} + \beta_4 \text{edad} + \beta_5 \text{niveleduc} + \beta_6 \text{montint} + \beta_7 \text{catocup} + \beta_8 \text{rama} + \beta_9 \text{ocup} + u_i$	
Variables		
<i>lwm</i>	logaritmo del salario real mensual en pesos	
<i>sexo</i>	variable dummy para el sexo de las personas	sexo = 0 si es mujer. sexo = 1 si es hombre.
<i>edad</i>	edad de los individuos	
<i>edadcuad</i>	edad elevada al cuadrado	
<i>niveleduc</i>	variables dummy para el nivel educativo alcanzado	1 = preescolar 2 = primaria 3 = secundaria 4 = UTU 5 = magisterio y profesores 6 = universidad
<i>monint</i>	variable dummy para el lugar de residencia de la persona	montint=0 si vive en el interior del país montint=1 si vive en Montevideo
<i>catocup</i>	variables dummy para categorías de ocupación	pf411 = asalariado privado pf412 = asalariado público pf413 = miembro de cooperativa de producción pf414 = patrón pf415 = cuenta propia sin local pf416 = cuenta propia con local pf417 = miembro de hogar no remunerado pf418 = programa social de empleo
<i>rama</i>	variables dummy para ramas de actividad a un dígito	rama1 = agropecuaria y minería rama2 = industrias manufactureras rama3 = electricidad, gas y agua rama4 = construcción rama5 = comercios, restaurantes y hoteles rama6 = transporte y comunicaciones rama7 = servicios a empresas rama8 = servicios comunales, sociales y personales
<i>ocup</i>	variables dummy para tipo de ocupación a un dígito	ocup1 = fuerzas armadas ocup2 = miembros del P Ej y Legislativos, y direc de la admn públ y de emp ocup3 = profesionales, científicos e intelectuales ocup4 = técnicos y profesionales de nivel medio ocup5 = empleados de oficina ocup6 = trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados ocup7 = agricultores y trabajadores agropecuarios y pesqueros ocup8 = oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios ocup9 = operadores de instalaciones y maquinas y montadores ocup10 = trabajadores no calificados

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 3 Salidas – Total de los ocupados, salarios por hora

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B
sexo	0.097	0.207	0.081	0.206	0.057	0.204	0.066	0.182	0.085	0.219	0.073	0.19	0.096	0.206	0.113	0.216	0.128	0.214	0.122	0.213
	(8.68)**	(18.51)**	(7.08)**	(17.84)**	(4.78)**	(17.18)**	(5.40)**	(15.14)**	(7.06)**	(18.76)**	(6.07)**	(17.10)**	(12.46)**	(26.91)**	(14.06)**	(16.23)**	(26.97)**	(15.20)**	(26.96)**	(15.20)**
pe3	0.054	(25.39)**	0.051	(22.35)**	0.053	(20.91)**	0.056	(22.42)**	0.06	(26.33)**	0.055	(23.82)**	0.055	(36.66)**	0.052	(32.96)**	0.051	(32.46)**	0.049	(30.91)**
sehdic	-0.001	(19.55)**	0	(17.01)**	(16.06)**	(17.59)**	-0.001	(17.59)**	(20.53)**	-0.001	(18.51)**	-0.001	(27.83)**	-0.001	(25.22)**	0	(25.12)**	-0.707	0	(24.10)**
niveleduc_d1	0	(6.00)**	-0.534	(6.00)**	0	(5.79)**	-0.564	(6.72)**	0	(6.72)**	0	(6.45)**	0	(9.97)**	0	(7.74)**	0	(9.97)**	0	(7.74)**
niveleduc_d2	-0.43	(6.00)**	-0.342	(6.00)**	0.202	(5.79)**	-0.318	(6.72)**	0.24	(6.72)**	0.208	(6.45)**	0.167	(8.68)**	0.167	(8.68)**	0.153	(11.53)**	0.191	(11.53)**
niveleduc_d3	0.273	(10.71)**	0.414	(10.09)**	0.49	(10.09)**	0.49	(10.09)**	0.49	(10.09)**	0.472	(10.09)**	0.472	(19.92)**	0.472	(19.92)**	0.441	(19.92)**	0.441	(19.92)**
niveleduc_d4	0.205	(4.15)**	-0.126	(5.10)**	0.405	(3.49)**	-0.102	(5.26)**	0.454	(4.85)**	0.491	(5.32)**	0.387	(7.30)**	0.387	(7.19)**	0.387	(8.57)**	0.499	(8.57)**
niveleduc_d5	0.339	(4.76)**	0.466	(4.76)**	0.466	(4.76)**	0.466	(4.76)**	0.466	(4.76)**	0.466	(4.76)**	0.466	(6.71)**	0.466	(6.71)**	0.466	(6.71)**	0.466	(6.71)**
niveleduc_d6	0.565	(7.36)**	0.205	(7.25)**	0.7	(8.46)**	0.234	(8.93)**	0.219	(8.93)**	0.225	(14.15)**	0.168	(14.15)**	0.168	(14.15)**	0.11	(14.15)**	0.177	(14.15)**
montint	0.228	(23.64)**	0.114	(25.88)**	0.25	(24.05)**	0.234	(21.79)**	0.219	(21.79)**	0.225	(22.46)**	0.168	(22.46)**	0.168	(22.46)**	0.11	(22.46)**	0.177	(22.46)**
catocup_d2	0.096	(6.57)**	0.114	(7.77)**	0.137	(9.24)**	0.174	(11.81)**	0.209	(14.67)**	0.221	(15.23)**	0.169	(17.06)**	0.227	(23.17)**	0.263	(27.49)**	0.263	(27.49)**
catocup_d3	0.49	(14.43)**	0.396	(12.75)**	0.439	(12.24)**	0.47	(12.96)**	0.48	(13.23)**	0.509	(20.87)**	0.47	(20.87)**	0.469	(20.33)**	0.528	(23.69)**	0.528	(23.69)**
catocup_d4	-0.261	(11.82)**	-0.253	(12.18)**	-0.31	(14.60)**	-0.329	(13.93)**	-0.355	(15.72)**	-0.428	(24.12)**	-0.371	(24.62)**	-0.471	(18.19)**	-0.388	(20.64)**	-0.452	(20.64)**
catocup_d5	-0.195	(10.57)**	-0.188	(10.57)**	-0.227	(11.51)**	-0.25	(12.89)**	-0.214	(11.51)**	-0.2	(10.84)**	-0.207	(18.14)**	-0.261	(22.57)**	-0.195	(17.16)**	-0.338	(22.57)**
catocup_d6	0.059	-0.59	-0.204	-0.24	-0.04	-0.04	-0.012	-0.258	-0.258	-0.258	-0.39	-0.29	-0.39	-0.096	-0.096	-0.096	-0.11	-0.291	-0.291	
rama_d1	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**	-0.125	(4.36)**
rama_d3	0.25	(7.84)**	0.378	(10.19)**	0.316	(8.15)**	0.35	(8.79)**	0.29	(7.46)**	0.343	(9.41)**	0.297	(11.49)**	0.297	(11.49)**	0.241	(9.80)**	0.217	(9.80)**
rama_d4	0.081	(3.78)**	0.093	(3.90)**	0.058	(2.23)**	0.036	(2.09)**	0.053	(4.44)**	0.105	(4.44)**	0.039	(4.44)**	0.039	(4.44)**	0.056	(3.66)**	0.07	(3.66)**
rama_d5	-0.083	(4.87)**	-0.021	(2.87)**	-0.055	(2.87)**	-0.06	(3.07)**	-0.089	(4.95)**	-0.051	(2.95)**	-0.051	(7.51)**	-0.079	(6.64)**	-0.073	(6.04)**	-0.065	(5.38)**
rama_d6	0.085	(3.83)**	0.175	(7.53)**	0.188	(7.31)**	0.137	(5.40)**	0.086	(6.49)**	0.119	(5.02)**	0.105	(6.46)**	0.13	(7.21)**	0.118	(7.56)**	0.124	(7.56)**
rama_d7	0.164	(2.52)**	0.212	(2.24)**	0.265	(2.24)**	0.228	(2.24)**	0.157	(6.61)**	0.214	(11.84)**	0.199	(11.84)**	0.229	(14.29)**	0.232	(14.57)**	0.19	(14.57)**
rama_d8	-0.119	(5.18)**	-0.385	(5.18)**	-0.435	(5.08)**	-0.435	(5.08)**	-0.435	(5.08)**	-0.435	(5.08)**	-0.435	(5.08)**	-0.435	(5.08)**	-0.435	(5.08)**	-0.435	(5.08)**
ocup_d1	-0.125	(12.46)**	-0.148	(10.77)**	-0.112	(11.66)**	-0.187	(6.54)**	-0.101	(8.91)**	-0.184	(16.94)**	-0.215	(17.64)**	-0.241	(18.45)**	-0.166	(16.79)**	-0.185	(19.14)**
ocup_d2	0.097	(4.41)**	0.122	(4.41)**	0.102	(6.02)**	0.061	(5.08)**	0.018	(4.84)**	0.078	(8.86)**	0.005	(8.86)**	0.005	(8.86)**	0.012	(7.04)**	0.005	(7.04)**
ocup_d4	-0.082	(3.27)**	-0.087	(3.29)**	-0.147	(5.29)**	-0.165	(5.91)**	-0.132	(4.91)**	-0.101	(3.63)**	-0.125	(6.83)**	-0.13	(7.44)**	-0.126	(7.25)**	-0.183	(10.69)**
ocup_d5	0.205	(9.53)**	-0.193	(8.54)**	-0.247	(10.59)**	-0.23	(10.08)**	-0.197	(9.00)**	-0.202	(11.88)**	-0.179	(11.88)**	-0.227	(15.38)**	-0.21	(14.15)**	-0.231	(15.32)**
ocup_d6	-0.471	(19.86)**	-0.454	(18.34)**	-0.527	(20.52)**	-0.55	(21.91)**	-0.503	(20.31)**	-0.522	(31.90)**	-0.522	(31.90)**	-0.522	(30.24)**	-0.507	(32.39)**	-0.548	(32.39)**
ocup_d7	-0.473	(10.98)**	-0.491	(11.22)**	-0.485	(10.90)**	-0.496	(11.03)**	-0.43	(10.16)**	-0.435	(15.28)**	-0.425	(15.28)**	-0.435	(10.70)**	-0.332	(10.27)**	-0.365	(10.49)**
ocup_d8	-0.466	(18.06)**	-0.454	(16.46)**	-0.507	(18.03)**	-0.472	(16.49)**	-0.492	(17.69)**	-0.461	(26.21)**	-0.476	(26.21)**	-0.495	(27.10)**	-0.501	(26.62)**	-0.495	(26.62)**
ocup_d9	-0.382	(14.14)**	-0.442	(14.92)**	-0.533	(17.01)**	-0.4	(12.91)**	-0.386	(13.21)**	-0.332	(20.14)**	-0.332	(20.14)**	-0.417	(21.01)**	-0.406	(22.43)**	-0.436	(22.43)**
ocup_d10	-0.571	(24.11)**	-0.54	(21.61)**	-0.642	(24.84)**	-0.606	(23.86)**	-0.575	(22.87)**	-0.574	(36.66)**	-0.561	(36.66)**	-0.624	(33.52)**	-0.565	(35.04)**	-0.599	(35.04)**
cons	3.924	(458.69)**	2.605	(459.16)**	2.957	(455.71)**	4.291	(474.43)**	3.269	(483.50)**	4.442	(505.88)**	2.93	(833.10)**	4.966	(889.62)**	5.169	(915.97)**	4.342	(915.97)**
cons	0	(29.30)**	0	(459.16)**	0	(455.71)**	0	(474.43)**	0	(483.50)**	0	(505.88)**	0	(833.10)**	0	(889.62)**	0	(915.97)**	0	(915.97)**
r2	0	0.36	0	0.34	0	0.35	0	0.35	0	0.38	0	0.39	0	0.39	0	0.35	0.01	0.33	0.01	0.34
N	22543	22488	22527	22505	21301	21301	20708	20698	21798	21795	21639	21638	71330	71114	52844	52844	54022	53966	52092	52042

* p<0.05; ** p<0.01

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 4 Salidas – Total de los ocupados, salarios mensuales

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B
sexo	(31.12)**	(38.69)**	(27.30)**	(34.82)**	(22.31)**	(34.09)**	(21.34)**	(30.40)**	(24.96)**	(35.04)**	(23.73)**	(33.01)**	(43.49)**	(56.10)**	(42.86)**	(55.62)**	(45.96)**	(54.98)**	(41.18)**	(50.78)**
pe3	(36.88)**	(13.54)**	(0.86)	(3.14)**	(0.87)	(3.75)**	(0.93)	(3.51)**	(3.08)**	(0.1)	(3.21)**	(0.95)	(5.86)**	(5.86)**	(0.95)	(5.86)**	(5.86)**	(5.86)**	(5.86)**	(5.86)**
edad	(31.02)**	(28.19)**	(28.19)**	(26.02)**	(26.02)**	(28.24)**	(28.24)**	(28.24)**	(32.36)**	(30.12)**	(30.12)**	(30.12)**	(50.01)**	(50.01)**	(50.01)**	(50.01)**	(50.01)**	(50.01)**	(50.01)**	(50.01)**
inveeduc_d1	(3.06)**	(0.89)	(0.89)	(5.21)**	(0.89)	(3.27)**	(3.27)**	(3.27)**	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)	(0.16)
inveeduc_d2	(4.92)**	(0.32)	(0.32)	(4.58)**	(0.105)	(5.56)**	(5.56)**	(5.56)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**	(3.74)**
inveeduc_d3	(0.113)	(4.01)**	(2.82)	(3.59)**	(0.564)	(5.24)**	(5.24)**	(5.24)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**	(3.37)**
inveeduc_d4	(0.029)	(0.94)	(0.26)	(2.99)**	(0.558)	(4.85)**	(4.85)**	(4.85)**	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)	(0.426)
inveeduc_d5	(0.000)	(0.626)	(0.373)	(0.877)	(0.877)	(3.58)**	(3.58)**	(3.58)**	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)	(0.785)
inveeduc_d6	(14.09)**	(6.62)**	(6.62)**	(13.63)**	(0.379)	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**	(6.74)**
montint	(22.64)**	(20.39)**	(20.39)**	(18.27)**	(18.27)**	(14.85)**	(14.85)**	(14.85)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**	(14.35)**
catocup_d2	(9.52)**	(13.14)**	(13.14)**	(16.87)**	(16.87)**	(16.87)**	(16.87)**	(16.87)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**	(19.19)**
catocup_d3	(15.06)**	(11.86)**	(11.86)**	(11.16)**	(0.394)	(0.425)	(0.425)	(0.425)	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**	(12.04)**
catocup_d4	(29.13)**	(0.662)	(0.662)	(32.85)**	(0.763)	(0.805)	(0.805)	(0.805)	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**	(31.72)**
catocup_d5	(18.70)**	(19.65)**	(19.65)**	(20.24)**	(0.419)	(0.483)	(0.483)	(0.483)	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**	(19.85)**
catocup_d6	(-1.71)	(-1.71)	(-1.71)	(-0.96)	(-0.156)	(-0.116)	(-0.116)	(-0.116)	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**	(2.27)**
rama_d1	(-1.73)	(4.09)**	(4.09)**	(5.26)**	(0.236)	(6.58)**	(6.58)**	(6.58)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**
rama_d3	(6.31)**	(7.23)**	(7.23)**	(5.92)**	(0.076)	(0.038)	(0.038)	(0.038)	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**	(4.01)**
rama_d4	(6.18)**	(5.08)**	(5.08)**	(2.71)**	(-1.22)	(-1.22)	(-1.22)	(-1.22)	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**	(2.28)**
rama_d5	(2.03)**	(0.93)	(0.93)	(-0.28)	(-0.02)	(-0.02)	(-0.02)	(-0.02)	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**	(3.42)**
rama_d6	(3.95)**	(6.81)**	(6.81)**	(6.11)**	(4.90)**	(4.90)**	(4.90)**	(4.90)**	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)	(1.9)
rama_d7	(6.75)**	(5.98)**	(5.98)**	(7.55)**	(7.08)**	(7.08)**	(7.08)**	(7.08)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**	(2.25)**
rama_d8	(5.97)**	(4.10)**	(4.10)**	(2.56)**	(0.055)	(-0.107)	(-0.107)	(-0.107)	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**	(8.20)**
ocup_d1	(-0.264)	(8.35)**	(7.19)**	(7.10)**	(-0.242)	(-0.093)	(-0.093)	(-0.093)	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**	(4.65)**
ocup_d2	(3.22)**	(3.28)**	(3.28)**	(-1.79)	(-0.12)	(-0.144)	(-0.144)	(-0.144)	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**	(2.42)**
ocup_d4	(2.74)**	(3.82)**	(3.82)**	(4.12)**	(4.79)**	(4.79)**	(4.79)**	(4.79)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**	(4.18)**
ocup_d5	(7.95)**	(8.88)**	(8.88)**	(8.88)**	(8.88)**	(8.88)**	(8.88)**	(8.88)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**	(6.45)**
ocup_d6	(16.34)**	(15.67)**	(15.67)**	(15.67)**	(15.67)**	(15.67)**	(15.67)**	(15.67)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**	(15.33)**
ocup_d7	(12.78)**	(13.21)**	(13.21)**	(13.21)**	(13.21)**	(13.21)**	(13.21)**	(13.21)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**	(12.83)**
ocup_d8	(17.20)**	(17.54)**	(17.54)**	(17.54)**	(17.54)**	(17.54)**	(17.54)**	(17.54)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**	(17.65)**
ocup_d9	(-0.525)	(11.22)**	(11.22)**	(15.03)**	(-0.884)	(-0.327)	(-0.327)	(-0.327)	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**	(10.39)**
ocup_d10	(26.93)**	(26.58)**	(26.58)**	(28.10)**	(25.91)**	(25.91)**	(25.91)**	(25.91)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**	(24.81)**
cons	7.416	5.715	7.435	5.258	7.568	5.861	7.762	5.429	7.91	5.628	5.908	8.027	8.197	8.197	8.387	8.592	8.592	8.592	8.592	8.592
R ²	(777.32)**	(105.64)**	(752.78)**	(150.75)**	(740.04)**	(95.65)**	(734.80)**	(64.59)**	(742.55)**	(44.13)**	(703.44)**	(47.93)**	(1.240.72)**	(91.09)**	(1.236.70)**	(183.46)**	(1.236.70)**	(183.46)**	(1.236.92)**	(73.83)**
N	22837	22782	22677	21416	21416	20800	20790	21923	21734	21733	21733	71330	71114	52844	52844	53966	52092	52042	52042	52042

* p<0.05; ** p<0.01

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 6 Salidas – Trabajadores públicos, salarios por hora

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B
sexo	0.011	0.144	-0.006	0.112	-0.011	0.143	0.002	0.139	-0.029	0.137	-0.035	0.128	-0.087	0.11	-0.047	0.119	-0.05	0.1	-0.114	0.055
	(-0.55)	(6.75)**	(-0.28)	(5.49)**	(-0.57)	(7.64)**	(-0.08)	(7.11)**	(-1.52)	(6.63)**	(-1.8)	(6.54)**	(-6.03)**	(7.47)**	(-3.56)**	(8.71)**	(-3.92)**	(7.61)**	(-8.71)**	(4.21)**
pe3		0.038		0.043		0.042		0.046		0.062		0.041		0.048		0.052		0.054		0.036
	(7.55)**	(9.23)**	(9.23)**	(8.32)**	(8.32)**	(8.32)**	(8.32)**	(8.32)**	(8.32)**	(9.90)**	(7.94)**	(7.94)**	(13.20)**	(13.20)**	(14.82)**	(15.84)**	(15.84)**	(15.84)**	(10.18)**	0
edadc		0		0		0		0		-0.001		0		0		0		0		0
	(5.11)**	(6.47)**	(6.47)**	(6.14)**	(6.14)**	(6.14)**	(6.14)**	(6.14)**	(6.14)**	(7.60)**	(5.66)**	(5.66)**	(8.94)**	(8.94)**	(11.04)**	(11.71)**	(11.71)**	(11.71)**	(6.12)**	-0.071
niveleduc_d1		0		0		0		-0.502		0.106		0		-0.237		0		-0.182		-0.51
	0.063	0.212	0.187	0.157	0.187	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157
niveleduc_d2	-0.35	(-3.41)**	(-3.41)**	(3.24)**	(3.24)**	(3.24)**	(3.24)**	(3.24)**	(3.24)**	(7.29)**	(6.01)**	(6.01)**	(10.83)**	(10.83)**	(9.00)**	(9.00)**	(9.00)**	(9.00)**	(10.44)**	(-0.312)
niveleduc_d3	0.237	(3.13)**	(3.13)**	(3.13)**	(3.13)**	(3.13)**	(3.13)**	(3.13)**	(3.13)**	(5.22)**	(4.50)**	(4.50)**	(5.05)**	(5.05)**	(7.42)**	(7.42)**	(7.42)**	(7.42)**	(6.26)**	-0.159
niveleduc_d4	-0.84	(-7.41)**	(-7.41)**	(4.90)**	(4.90)**	(4.90)**	(4.90)**	(4.90)**	(4.90)**	(2.91)	(-0.144)	(-0.144)	(-0.248)	(-0.248)	(2.99)**	(2.99)**	(2.99)**	(2.99)**	(-0.165)	-0.191
niveleduc_d5	0.343	(4.00)**	(4.00)**	(4.00)**	(4.00)**	(4.00)**	(4.00)**	(4.00)**	(4.00)**	(3.98)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
niveleduc_d6	0.439	(4.61)**	(4.61)**	(4.61)**	(4.61)**	(4.61)**	(4.61)**	(4.61)**	(4.61)**	0.43	0.017	0.017	0.017	0.017	0.017	0.017	0.017	0.017	0.017	-0.003
montint	0.127	(1.91)	(1.91)	(7.05)**	(7.05)**	(7.05)**	(7.05)**	(7.05)**	(7.05)**	0.099	0.123	0.123	0.123	0.123	0.123	0.123	0.123	0.123	0.123	-0.16
rama_d1	0.028	(-0.18)	(-0.18)	(2.06)**	(2.06)**	(2.06)**	(2.06)**	(2.06)**	(2.06)**	(-0.349)	(-0.352)	(-0.352)	(-0.352)	(-0.352)	(-0.352)	(-0.352)	(-0.352)	(-0.352)	(-0.352)	0.04
rama_d3	0.013	(-0.13)	(-0.13)	(-0.49)	(-0.49)	(-0.49)	(-0.49)	(-0.49)	(-0.49)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.034)	(-0.105)
rama_d4	-0.274	(-2.28)**	(-2.28)**	(3.17)**	(3.17)**	(3.17)**	(3.17)**	(3.17)**	(3.17)**	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.475)	(-0.45)
rama_d5	-1.66	(-15.60)**	(-15.60)**	(5.60)**	(5.60)**	(5.60)**	(5.60)**	(5.60)**	(5.60)**	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.605)	(-0.426)
rama_d6	-0.12	(-1.23)	(-1.23)	(2.84)**	(2.84)**	(2.84)**	(2.84)**	(2.84)**	(2.84)**	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.223)	(-0.21)
rama_d7	0.498	(5.06)**	(5.06)**	(6.17)**	(6.17)**	(6.17)**	(6.17)**	(6.17)**	(6.17)**	0.463	0.404	0.404	0.404	0.404	0.404	0.404	0.404	0.404	0.404	(-0.579)
rama_d8	-0.23	(-2.47)**	(-2.47)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(5.30)**	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.392)	(-0.216)
ocup_d1	-0.261	(-2.61)**	(-2.61)**	(3.03)**	(3.03)**	(3.03)**	(3.03)**	(3.03)**	(3.03)**	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.219)	(-0.338)
ocup_d2	0.482	(5.94)**	(5.94)**	(7.46)**	(7.46)**	(7.46)**	(7.46)**	(7.46)**	(7.46)**	0.357	0.421	0.421	0.421	0.421	0.421	0.421	0.421	0.421	0.421	(-0.426)
ocup_d4	-0.112	(-1.12)**	(-1.12)**	(7.02)**	(7.02)**	(7.02)**	(7.02)**	(7.02)**	(7.02)**	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.231)	(-0.21)
ocup_d5	-0.136	(-1.36)**	(-1.36)**	(3.93)**	(3.93)**	(3.93)**	(3.93)**	(3.93)**	(3.93)**	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.129)	(-0.21)
ocup_d6	-0.281	(-2.81)**	(-2.81)**	(6.54)**	(6.54)**	(6.54)**	(6.54)**	(6.54)**	(6.54)**	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.346)	(-0.338)
ocup_d7	-0.196	(-1.96)**	(-1.96)**	(7.16)**	(7.16)**	(7.16)**	(7.16)**	(7.16)**	(7.16)**	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.351)	(-0.382)
ocup_d8	-0.194	(-1.94)**	(-1.94)**	(5.95)**	(5.95)**	(5.95)**	(5.95)**	(5.95)**	(5.95)**	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.197)	(-0.363)
ocup_d9	-0.216	(-2.16)**	(-2.16)**	(4.11)**	(4.11)**	(4.11)**	(4.11)**	(4.11)**	(4.11)**	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.377)	(-0.291)
ocup_d10	-0.277	(-2.77)**	(-2.77)**	(7.79)**	(7.79)**	(7.79)**	(7.79)**	(7.79)**	(7.79)**	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.503)	(-0.291)
cons	4.323	(39.97)**	(39.97)**	(306.07)**	(306.07)**	(306.07)**	(306.07)**	(306.07)**	(306.07)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(18.25)**	(13.69)**
R2	0	0.3	0	0.34	0	0.31	0	0.3	0	0.32	0	0.3	0	0.32	0	0.33	0	0.3	0	0.32
N	4.088	4.073	3.927	3.979	3.979	3.979	3.891	3.891	4.036	3.891	3.783	3.783	11.810	11.771	8.594	8.594	8.922	8.916	8.484	8.480

* p<0.05; ** p<0.01

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 8 Salidas – Trabajadores públicos, salarios mensuales

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B	Reg A	Reg B
sexo	0.275**	0.318	0.249	0.275	0.222	0.27	0.2	0.254	0.2	0.278	0.175	0.156	0.263	0.205	0.275	0.186	0.106	0.191	0.106	0.191
pe3	(14.39)**	(16.04)**	(12.85)**	(13.52)**	(12.15)**	(14.63)**	(10.47)**	(12.92)**	(10.46)**	(13.65)**	(9.16)**	(13.34)**	(11.74)**	(15.64)**	(20.63)**	(15.11)**	(8.95)**	(16.28)**	(8.95)**	(16.28)**
edad	(14.57)**	(11.44)**	(11.44)**	(14.91)**	(14.91)**	(14.91)**	(13.30)**	(17.15)**	(17.15)**	(17.15)**	(17.15)**	(12.63)**	(21.07)**	(25.23)**	(22.40)**	(25.23)**	(20.18)**	(20.18)**	(20.18)**	(20.18)**
eduad	(11.75)**	(8.83)**	(8.83)**	(12.08)**	(12.08)**	(10.70)**	(10.70)**	(14.71)**	(14.71)**	(14.71)**	(10.20)**	(16.19)**	(16.19)**	(18.50)**	(18.50)**	(15.58)**	(15.58)**	(15.58)**	(15.58)**	(15.58)**
niveleduc_d1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
niveleduc_d2	-0.025	0.158	(2.09)**	0.187	0.187	0.304	0.304	-0.607	-0.607	-0.607	0.562	-1.87	-1.87	0.113	0.113	0.113	-0.216	-0.216	-0.216	-0.216
niveleduc_d3	0.137	0.299	(3.89)**	0.32	(2.08)**	0.444	0.444	-0.49	-0.49	-0.49	0.707	-0.045	-0.045	0.247	0.247	0.247	-0.038	-0.038	-0.038	-0.038
niveleduc_d4	0.055	0.273	(3.45)**	-1.87	(2.39)**	0.438	0.438	-1.16	-1.16	-1.16	0.651	-0.096	-0.096	0.237	0.237	0.237	-0.062	-0.062	-0.062	-0.062
niveleduc_d5	0.095	0.255	(2.92)**	0.236	0.236	0.467	0.467	-1.23	-1.23	-1.23	0.713	0	0	0.236	0.236	0.236	0	0	0	0
niveleduc_d6	0.353	0.518	(6.37)**	0.448	0.448	0.614	0.614	-0.251	-0.251	-0.251	0.877	0.187	0.187	0.464	0.464	0.464	0.138	0.138	0.138	0.138
montint	0.127	0.125	(7.35)**	0.128	0.128	0.115	0.115	-1.62	-1.62	-1.62	0.127	0.071	0.071	0.122	0.122	0.122	0.066	0.066	0.066	0.066
rama_d1	0.064	-0.218	(2.26)**	-0.321	-0.321	(2.18)**	(2.18)**	-0.029	-0.029	-0.029	0.071	-0.055	-0.055	0.026	0.026	0.026	-0.103	-0.103	-0.103	-0.103
rama_d3	0.127	-0.093	(3.91)**	-1.3	-1.3	0.35	0.35	-0.41	-0.41	-0.41	0.242	-0.78	-0.78	0.251	0.251	0.251	0.096	0.096	0.096	0.096
rama_d4	(1.99)**	-0.389	(3.91)**	0.035	0.035	(4.06)**	(4.06)**	-0.521	-0.521	-0.521	0.348	0.462	0.462	0.424	0.424	0.424	-0.482	-0.482	-0.482	-0.482
rama_d5	(2.34)**	-0.639	(6.09)**	-0.286	-0.286	0.902	0.902	-0.502	-0.502	-0.502	0.371	0.479	0.479	0.366	0.366	0.366	-0.489	-0.489	-0.489	-0.489
rama_d6	-0.004	-0.188	(3.08)**	-0.214	-0.214	(2.89)**	(2.89)**	-0.197	-0.197	-0.197	0.039	-0.19	-0.19	0.117	0.117	0.117	-0.202	-0.202	-0.202	-0.202
rama_d7	0.574	0.389	(6.10)**	0.375	0.375	(5.22)**	(5.22)**	0.35	0.35	0.35	0.462	0.242	0.242	0.424	0.424	0.424	0.096	0.096	0.096	0.096
rama_d8	-0.196	-0.417	(7.73)**	0.432	0.432	(6.81)**	(6.81)**	-0.372	-0.372	-0.372	0.244	-0.434	-0.434	0.348	0.348	0.348	-0.388	-0.388	-0.388	-0.388
ocup_d1	0.012	0.035	(3.01)**	-0.011	-0.011	0.134	0.134	-0.043	-0.043	-0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	-0.151	-0.151	-0.151	-0.151
ocup_d2	0.65	0.713	(9.77)**	0.607	0.607	(3.35)**	(3.35)**	-0.29	-0.29	-0.29	0.641	0.622	0.622	0.611	0.611	0.611	0.576	0.576	0.576	0.576
ocup_d4	0.007	-0.042	(3.29)**	-0.121	-0.121	(3.80)**	(3.80)**	-0.076	-0.076	-0.076	0.003	-0.064	-0.064	0.156	0.156	0.156	-0.119	-0.119	-0.119	-0.119
ocup_d5	-0.062	-0.091	(2.73)**	0.380	0.380	(3.80)**	(3.80)**	-0.11	-0.11	-0.11	0.06	-0.26	-0.26	0.092	0.092	0.092	-0.099	-0.099	-0.099	-0.099
ocup_d6	-0.012	-0.031	(3.80)**	-0.07	-0.07	0.165	0.165	-0.35	-0.35	-0.35	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	-0.174	-0.174	-0.174	-0.174
ocup_d7	(2.86)**	-0.41	(3.01)**	-1.19	-1.19	(2.23)**	(2.23)**	-0.249	-0.249	-0.249	0.226	-0.173	-0.173	0.383	0.383	0.383	-0.174	-0.174	-0.174	-0.174
ocup_d8	-1.55	-0.072	(3.27)**	0.245	0.245	(3.53)**	(3.53)**	-0.173	-0.173	-0.173	0.087	-0.187	-0.187	0.206	0.206	0.206	-0.19	-0.19	-0.19	-0.19
ocup_d9	-0.082	-0.184	(3.58)**	0.450	0.450	(2.43)**	(2.43)**	-0.157	-0.157	-0.157	0.097	-0.099	-0.099	0.175	0.175	0.175	-0.159	-0.159	-0.159	-0.159
ocup_d10	(4.85)**	-0.217	(6.84)**	0.859	0.859	(10.65)**	(10.65)**	-0.446	-0.446	-0.446	0.265	-0.256	-0.256	0.316	0.316	0.316	-0.345	-0.345	-0.345	-0.345
_cons	7.866	6.022	7.955	6.211	6.4	8.365	6.408	6.965	8.706	6.352	8.861	7.268	9.139	7.089	9.338	7.571	9.631	8.33	9.631	8.33
R2	(547.43)**	(25.78)**	(551.47)**	(38.87)**	(32.49)**	(611.94)**	(16.02)**	(626.37)**	(27.88)**	(642.19)**	(20.86)**	(953.05)**	(79.15)**	(940.74)**	(32.43)**	(1.04814)**	(89.52)**	(1.18394)**	(103.76)**	(103.76)**
N	0.05	0.37	0.04	0.39	0.04	0.36	0.03	0.35	0.03	0.37	0.02	0.33	0.02	0.36	0.03	0.34	0.01	0.35	0.01	0.35
R	4.141	4.126	3.960	3.956	4.000	3.908	4.066	3.805	3.805	4.066	11.810	11.771	8.594	8.594	8.922	8.916	8.484	8.484	8.484	8.484

* p<0.05; ** p<0.01

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 9 Distribución de los ocupados por rama según sexo

RAMAS	2000			2004			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y ACTIVIDADES CONEXAS	5,32	1,10	3,52	5,72	1,75	4,00	5,65	1,57	3,78
SILVICULTURA, EXTRACCION DE MADERA Y SERVICIOS CONEXOS.	0,56	0,03	0,33	1,13	0,08	0,68	1,11	0,13	0,66
PESCA, EXPLOTACION DE CRIADEROS DE PECES; SERV RELAC CON PESCA.	0,29	0,01	0,17	0,39	0,01	0,22	0,49	0,09	0,30
EXPLOTACION DE OTRAS MINAS Y CANTERAS.	0,24	0,01	0,15	0,21	0,01	0,12	0,18	0,01	0,10
ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS.	5,45	3,77	4,73	4,90	3,23	4,18	5,22	3,09	4,24
ELABORACION DE PRODUCTOS DE TABACO.	0,15	0,11	0,13	0,07	0,04	0,06	0,07	0,02	0,05
FABRICACION DE PRODUCTOS TEXTILES.	0,72	0,97	0,83	0,44	1,05	0,70	0,29	0,99	0,61
FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR Y TEÑIDO DE PIELS.	0,35	3,78	1,82	0,33	4,16	1,98	0,40	3,38	1,78
CURTIEMBRES Y TALL ACABADO; FAB PROD DE CUERO; FAB CALZ DE CUERO	0,70	0,39	0,57	0,83	0,27	0,59	0,66	0,27	0,48
PROD MADERA EXC MUEB; FAB PROD CAÑA, MIMBRE, CORCHO Y MAT TRENZ	0,71	0,10	0,45	0,86	0,03	0,50	0,75	0,09	0,44
FABRICACION DE PAPEL Y DE PRODUCTOS DE PAPEL.	0,27	0,05	0,18	0,22	0,16	0,19	0,30	0,11	0,21
ENCUADERNACION, IMPRESION, EDICION Y REPROD DE GRABACIONES.	1,10	0,88	1,00	0,76	0,42	0,61	0,91	0,49	0,71
FABRICACION PROD DIVERSOS DERIVADOS DEL PETROLEO Y DEL CARBON.	0,30	0,14	0,23	0,26	0,15	0,21	0,29	0,11	0,21
FABRICACION DE SUSTANCIAS Y DE PRODUCTOS QUIMICOS.	0,90	0,61	0,78	0,85	0,56	0,72	0,84	0,64	0,75
FABRICACION DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLASTICO.	0,64	0,24	0,47	0,55	0,30	0,44	0,55	0,28	0,43
FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS.	0,75	0,16	0,50	0,82	0,08	0,50	0,79	0,12	0,48
INDUSTRIAS METALICAS BASICAS.	0,24	0,02	0,14	0,15	0,02	0,09	0,04	0,01	0,03
FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIAS Y EQUIPOS.	1,69	0,19	1,05	1,80	0,09	1,06	1,93	0,16	1,12
CONSTRUCCION MAQUINARIA EXCEPTUANDO MAQUINARIA ELECTRICA.	0,46	0,07	0,30	0,42	0,02	0,25	0,58	0,05	0,34
FABRICACION DE MAQUINARIA Y APARATOS ELECTRICOS N.C.P..	0,14	0,05	0,10	0,14	0,04	0,10	0,13	0,08	0,11
FABRICACION DE EQUIPO Y APARATOS DE RADIO, TELEV Y COMUNICACION.	0,11	0,07	0,09	0,06	0,04	0,05	0,04	0,00	0,02
FAB DE INSTRUMENTOS MEDICOS, OPTICOS Y DE PRECISION. FAB DE RELOJES.	0,09	0,05	0,08	0,11	0,06	0,09	0,20	0,13	0,17
FABRICACION VEHICULOS AUTOMOTORES, REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES.	0,13	0,01	0,08	0,14	0,03	0,09	0,15	0,03	0,09
FABRICACION DE OTROS TIPOS DE EQUIPO DE TRANSPORTE.	0,20	0,06	0,14	0,24	0,06	0,17	0,21	0,01	0,12
FABRICACION DE MUEBLES; INDUSTRIAS MANUFACTURERAS N.C.P.	1,60	0,44	1,10	1,76	0,93	1,40	1,74	0,80	1,31
RECICLAJE	0,01	0,00	0,00	0,02	0,01	0,01	0,03	0,01	0,02
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AGUA CALIENTE.	1,10	0,38	0,80	0,69	0,32	0,53	0,79	0,25	0,54
CAPTACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA.	0,54	0,31	0,44	0,44	0,14	0,31	0,45	0,25	0,36
CONSTRUCCION	14,39	0,44	8,43	11,32	0,37	6,59	13,08	0,53	7,30
COM, MANTEN Y REPARAC VEH AUTOM Y MOTOC. COM POR MENOR DE COMB	4,82	0,60	3,02	4,62	0,64	2,90	4,71	0,82	2,92
COMERC POR MAYOR Y A COMISION (EXC COMERCIO DE VEH AUTOM Y MOTOC)	5,03	2,02	3,75	5,54	2,11	4,05	6,47	3,00	4,88
COM POR MENOR EXC COM VEH AUT Y MOTOC; REP EFECT PERS Y ENSERES DOM	11,01	15,48	12,92	11,44	14,43	12,73	9,92	15,40	12,45
HOTELES Y RESTORANES.	2,53	2,60	2,56	2,44	2,56	2,49	2,66	3,62	3,10
TRANSPORTE POR VIA TERRESTRE Y POR TUBERIA.	4,67	0,58	2,92	5,19	0,59	3,20	5,18	0,76	3,14
TRANSPORTE POR VIA ACUATICA.	0,15	0,03	0,10	0,16	0,06	0,12	0,16	0,09	0,13
TRANSPORTE POR VIA AEREA.	0,13	0,13	0,13	0,11	0,05	0,08	0,06	0,07	0,07
ACTIV DE TRANSP, COMPLEMENTARIAS Y AUX, ACTIV DE AGENCIAS DE VIAJES	2,42	0,49	1,60	1,73	0,60	1,24	2,19	0,52	1,42
CORREO Y TELECOMUNICACIONES.	1,32	0,87	1,13	1,17	1,11	1,14	1,35	1,22	1,29
ESTABLECIM FINAN, EXCEPTO FINAN DE PLANES DE SEGUROS Y PENSIONES	1,29	1,53	1,39	1,19	1,14	1,16	1,17	1,39	1,27
SEGUROS Y PENSIONES, EXCEPTO PLANES DE SEG SOC DE AFIL OBLIG	0,37	0,53	0,44	0,27	0,35	0,30	0,31	0,30	0,31
ACTIVIDADES AUXILIARES DE LA INTERMEDIACION FINANCIERA.	0,09	0,06	0,08	0,13	0,08	0,11	0,31	0,21	0,26
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	0,28	0,46	0,36	0,32	0,42	0,37	0,40	0,54	0,47
ALQUILER DE MAQ Y EQUIPO, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS.	0,13	0,07	0,10	0,07	0,06	0,06	0,21	0,13	0,17
INFORMATICA Y ACTIVIDADES CONEXAS.	0,47	0,21	0,36	1,03	0,38	0,75	1,22	0,46	0,87
INVESTIGACION Y DESARROLLO.	0,16	0,10	0,14	0,11	0,15	0,13	0,15	0,20	0,17
SERV A EMPRESAS, EXC ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQ Y EQUIPO	5,16	5,85	5,45	6,08	5,23	5,71	5,85	5,63	5,75
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA.	9,16	5,76	7,70	10,12	6,34	8,48	7,40	5,57	6,56
ENSEÑANZA.	2,17	11,14	6,01	2,53	10,89	6,14	2,62	9,91	5,97
ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SALUD HUMANA.	3,10	11,39	6,65	3,56	12,85	7,57	3,41	12,78	7,72
ELIM DESPERDICIOS Y AGUAS RESIDUALES, SANEAMIENTO Y ACTIV SIMILARES.	0,66	0,05	0,40	0,47	0,08	0,30	0,57	0,17	0,39
ASOCIACIONES COMERCIALES, PROFESIONALES, LABORALES Y OTRAS.	0,39	0,80	0,56	0,61	0,98	0,77	0,38	1,03	0,68
SERVICIOS DE DIVERSION, DE ESPARCIMIENTO Y CULTURALES.	2,84	1,59	2,30	3,11	1,94	2,60	3,09	1,89	2,54
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	0,71	2,93	1,66	1,16	3,15	2,02	0,89	2,70	1,72
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO.	1,62	20,12	9,53	1,12	19,31	8,99	1,30	17,75	8,88
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES.	0,03	0,09	0,05	0,06	0,09	0,07	0,10	0,10	0,10
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 10 Participación femenina y masculina por rama de actividad

RAMAS	2000			2004			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y ACTIVIDADES CONEXAS	86,60	13,40	100,00	81,12	18,88	100,00	80,81	19,19	100,00
SILVICULTURA, EXTRACCION DE MADERA Y SERVICIOS CONEXOS.	95,54	4,46	100,00	94,76	5,24	100,00	91,14	8,86	100,00
PESCA, EXPLOTACION DE CRIADEROS DE PECES; SERV RELAC CON PESCA.	98,34	1,66	100,00	98,63	1,37	100,00	86,46	13,54	100,00
EXPLOTACION DE OTRAS MINAS Y CANTERAS.	95,97	4,03	100,00	95,94	4,06	100,00	93,78	6,22	100,00
ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS.	65,98	34,02	100,00	66,59	33,41	100,00	66,49	33,51	100,00
ELABORACION DE PRODUCTOS DE TABACO.	65,28	34,72	100,00	71,00	29,00	100,00	79,01	20,99	100,00
FABRICACION DE PRODUCTOS TEXTILES.	49,92	50,08	100,00	35,18	64,82	100,00	25,19	74,81	100,00
FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR Y TEÑIDO DE PIELS.	11,07	88,93	100,00	9,31	90,69	100,00	12,25	87,75	100,00
CURTIEMBRES Y TALL ACABADO; FAB PROD DE CUERO; FAB CALZ DE CUERO	70,34	29,66	100,00	80,09	19,91	100,00	74,32	25,68	100,00
PROD MADERA EXC MUEB; FAB PROD CAÑA, MIMBRE, CORCHO Y MAT TRENZ	90,74	9,26	100,00	97,10	2,90	100,00	90,92	9,08	100,00
FABRICACION DE PAPEL Y DE PRODUCTOS DE PAPEL.	87,44	12,56	100,00	63,70	36,30	100,00	76,91	23,09	100,00
ENCUADERNACION, IMPRESION, EDICION Y REPROD DE GRABACIONES.	62,64	37,36	100,00	70,31	29,69	100,00	68,53	31,47	100,00
FABRICACION PROD DIVERSOS DERIVADOS DEL PETROLEO Y DEL CARBON.	74,18	25,82	100,00	69,06	30,94	100,00	74,94	25,06	100,00
FABRICACION DE SUSTANCIAS Y DE PRODUCTOS QUIMICOS.	66,54	33,46	100,00	66,42	33,58	100,00	60,40	39,60	100,00
FABRICACION DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLASTICO.	78,03	21,97	100,00	70,84	29,16	100,00	69,76	30,24	100,00
FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS.	86,50	13,50	100,00	93,37	6,63	100,00	88,59	11,41	100,00
INDUSTRIAS METALICAS BASICAS.	95,23	4,77	100,00	92,24	7,76	100,00	86,81	13,19	100,00
FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIAS Y EQUIPOS.	92,28	7,72	100,00	96,38	3,62	100,00	93,33	6,67	100,00
CONSTRUCCION MAQUINARIA EXCEPTUANDO MAQUINARIA ELECTRICA.	89,32	10,68	100,00	96,60	3,40	100,00	92,76	7,24	100,00
FABRICACION DE MAQUINARIA Y APARATOS ELECTRICOS N.C.P..	79,85	20,15	100,00	82,03	17,97	100,00	66,26	33,74	100,00
FABRICACION DE EQUIPO Y APARATOS DE RADIO, TELEV Y COMUNICACION.	68,32	31,68	100,00	66,60	33,40	100,00	96,70	3,30	100,00
FAB DE INSTRUMENTOS MEDICOS, OPTICOS Y DE PRECISION. FAB DE RELOJES.	70,91	29,09	100,00	69,59	30,41	100,00	63,94	36,06	100,00
FABRICACION VEHICULOS AUTOMOTORES, REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES.	94,94	5,06	100,00	85,97	14,03	100,00	86,97	13,03	100,00
FABRICACION DE OTROS TIPOS DE EQUIPO DE TRANSPORTE.	80,80	19,20	100,00	83,36	16,64	100,00	94,83	5,17	100,00
FABRICACION DE MUEBLES; INDUSTRIAS MANUFACTURERAS N.C.P..	82,80	17,20	100,00	71,29	28,71	100,00	71,81	28,19	100,00
RECICLAJE	100,00	0,00	100,00	65,65	34,35	100,00	76,14	23,86	100,00
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AGUA CALIENTE.	79,44	20,56	100,00	74,15	25,85	100,00	78,93	21,07	100,00
CAPTACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA.	70,05	29,95	100,00	80,27	19,73	100,00	67,50	32,50	100,00
CONSTRUCCION	97,78	2,22	100,00	97,57	2,43	100,00	96,63	3,37	100,00
COM, MANTEN Y REPARAC VEH AUTOM Y MOTOC. COM POR MENOR DE COMB	91,51	8,49	100,00	90,44	9,56	100,00	87,09	12,91	100,00
COMERC POR MAYOR Y A COMISION (EXC COMERCIO DE VEH AUTOM Y MOTOC)	76,91	23,09	100,00	77,56	22,44	100,00	71,64	28,36	100,00
COM POR MENOR EXC COM VEH AUT Y MOTOC; REP EFECT PERS Y ENSERES DOM	48,79	51,21	100,00	51,02	48,98	100,00	43,03	56,97	100,00
HOTELS Y RESTORANES.	56,60	43,40	100,00	55,53	44,47	100,00	46,23	53,77	100,00
TRANSPORTE POR VIA TERRESTRE Y POR TUBERIA.	91,48	8,52	100,00	92,09	7,91	100,00	88,93	11,07	100,00
TRANSPORTE POR VIA ACUATICA.	88,00	12,00	100,00	77,31	22,69	100,00	67,65	32,35	100,00
TRANSPORTE POR VIA AEREA.	58,18	41,82	100,00	75,10	24,90	100,00	48,65	51,35	100,00
ACTIV DE TRANSP, COMPLEMENTARIAS Y AUX, ACTIV DE AGENCIAS DE VIAJES	86,78	13,22	100,00	79,16	20,84	100,00	83,02	16,98	100,00
CORREO Y TELECOMUNICACIONES.	67,04	32,96	100,00	58,12	41,88	100,00	56,59	43,41	100,00
ESTABLECIM FINANCI, EXCEPTO FINAN DE PLANES DE SEGUROS Y PENSIONES	52,99	47,01	100,00	57,82	42,18	100,00	49,65	50,35	100,00
SEGUROS Y PENSIONES, EXCEPTO PLANES DE SEG SOC DE AFIL OBLIG	48,08	51,92	100,00	50,72	49,28	100,00	54,17	45,83	100,00
ACTIVIDADES AUXILIARES DE LA INTERMEDIACION FINANCIERA.	65,97	34,03	100,00	68,42	31,58	100,00	63,27	36,73	100,00
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	45,19	54,81	100,00	50,11	49,89	100,00	46,87	53,13	100,00
ALQUILER DE MAQ Y EQUIPO, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS.	71,61	28,39	100,00	58,84	41,16	100,00	64,81	35,19	100,00
INFORMATICA Y ACTIVIDADES CONEXAS.	74,90	25,10	100,00	78,18	21,82	100,00	75,58	24,42	100,00
INVESTIGACION Y DESARROLLO.	68,63	31,37	100,00	48,72	51,28	100,00	46,52	53,48	100,00
SERV A EMPRESAS, EXC ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQ Y EQUIPO	54,18	45,82	100,00	60,47	39,53	100,00	54,91	45,09	100,00
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA.	68,06	31,94	100,00	67,71	32,29	100,00	60,89	39,11	100,00
ENSEÑANZA.	20,71	79,29	100,00	23,37	76,63	100,00	23,63	76,37	100,00
ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SALUD HUMANA.	26,75	73,25	100,00	26,69	73,31	100,00	23,85	76,15	100,00
ELIM DESPERDICIOS Y AGUAS RESIDUALES, SANEAMIENTO Y ACTIV SIMILARES.	94,77	5,23	100,00	89,12	10,88	100,00	79,54	20,46	100,00
ASOCIACIONES COMERCIALES, PROFESIONALES, LABORALES Y OTRAS.	39,69	60,31	100,00	44,95	55,05	100,00	30,55	69,45	100,00
SERVICIOS DE DIVERSION, DE ESPARCIMIENTO Y CULTURALES.	70,50	29,50	100,00	67,88	32,12	100,00	65,75	34,25	100,00
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	24,55	75,45	100,00	32,58	67,42	100,00	27,84	72,16	100,00
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO.	9,75	90,25	100,00	7,10	92,90	100,00	7,91	92,09	100,00
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES.	27,79	72,21	100,00	47,65	52,35	100,00	55,86	44,14	100,00
Total	57,26	42,74	100	56,78	43,22	100	53,96	46,04	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 11 Distribución de los ocupados por ocupación según sexo

OCUPACIONES	2000			2004			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
FUERZAS ARMADAS	2,05	0,31	1,31	1,91	0,17	1,16	1,34	0,09	0,77
MIEMBROS PODER EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y ADMIN PUBLICA	0,12	0,09	0,11	0,12	0,04	0,08	0,07	0,07	0,07
DIRECTORES DE EMPRESAS	1,85	0,58	1,31	1,45	0,38	0,99	1,50	0,47	1,03
DUEÑOS O GERENTES DE PEQUEÑA EMPRESA	4,88	4,59	4,76	5,74	5,05	5,44	5,46	5,16	5,32
PROFESIONALES DE CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS, MATEMÁTICAS E ING	1,01	0,59	0,83	1,22	0,51	0,92	1,42	0,72	1,09
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	1,32	2,19	1,69	1,53	2,42	1,91	1,37	2,42	1,85
PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	1,47	8,50	4,47	1,90	8,74	4,85	1,83	7,61	4,49
OTROS PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	2,04	3,11	2,50	2,04	3,20	2,54	2,19	3,86	2,96
TÉCNICOS Y PROF NIVEL MEDIO CS FÍSICAS, QUÍMICAS, ING Y AFINES	2,41	0,60	1,64	2,39	0,63	1,63	3,03	0,91	2,05
TÉCNICOS Y PROF NIVEL MEDIO DE CIENCIAS BIOLÓG, MEDICINA Y SALUD	0,59	2,66	1,48	0,73	2,81	1,63	0,87	2,70	1,71
MAESTROS E INSTRUCTORES NO TITULADOS	0,06	0,29	0,16	0,09	0,39	0,22	0,05	0,51	0,26
OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	3,76	2,29	3,13	3,63	2,05	2,95	4,23	2,37	3,37
OFICINISTAS	7,35	14,34	10,34	8,12	14,35	10,81	7,39	14,75	10,78
EMPLEADOS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO	1,79	3,96	2,72	1,73	3,81	2,63	1,75	4,45	3,00
TRABAJADORES DE SERV PERSONALES Y DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	5,66	12,62	8,63	6,21	13,30	9,28	5,64	13,56	9,29
MODELOS, VENDEDORES Y DEMOSTRADORES	5,48	9,62	7,25	4,72	8,04	6,16	3,87	8,21	5,87
AGRICULTORES Y TRABAJ CALIF DE EXPLOT AGROP, FOREST Y PESQ	4,56	0,60	2,87	5,50	0,95	3,54	3,89	0,67	2,41
OFICIALES Y OPERARIOS DE INDS EXTRACTIVAS Y CONSTRUCCIÓN	12,91	0,19	7,47	11,18	0,13	6,41	10,51	0,15	5,74
OFICIALES Y OPERARIOS DE METALURGIA, CONSTRUC MECÁNICA Y AFINES	7,70	0,12	4,46	7,54	0,19	4,36	7,39	0,05	4,01
MECÁNICOS DE PREC, ARTESANOS, OPERARIOS DE ARTES GRÁF Y AFINES	1,15	0,73	0,97	1,20	1,03	1,12	1,09	0,83	0,97
OTROS OFIC, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MEC Y OTROS OFICIOS	3,94	4,87	4,34	4,29	5,35	4,75	3,91	3,47	3,71
OPERADORES DE INSTALACIONES FIJAS Y AFINES	1,13	0,08	0,68	0,80	0,02	0,47	0,82	0,04	0,46
OPERADORES DE MÁQUINAS Y MONTADORES	2,65	1,70	2,25	1,79	1,23	1,55	2,41	2,26	2,34
CONDUCTORES DE VEH Y OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS MÓVILES	7,72	0,17	4,49	7,04	0,12	4,05	8,55	0,31	4,75
TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE VENTAS Y SERVICIOS	7,96	23,84	14,75	8,06	23,45	14,71	7,16	21,97	13,98
PEONES AGROPECUARIOS, FORESTALES, PESQUEROS Y AFINES	2,44	0,49	1,61	2,99	0,51	1,92	2,73	0,61	1,76
PEONES DE MINERÍA, CONSTRUC, IND MANUFACT Y TRANSPORTE	5,85	0,79	3,69	6,06	1,12	3,92	9,52	1,76	5,95
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH

Cuadro A 12 Participación femenina y masculina por ocupación

OCUPACIONES	2000			2004			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
FUERZAS ARMADAS	89,90	10,10	100,00	93,77	6,23	100,00	94,41	5,59	100,00
MIEMBROS PODER EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y ADMIN PUBLICA	63,94	36,06	100,00	79,64	20,36	100,00	53,58	46,42	100,00
DIRECTORES DE EMPRESAS	80,98	19,02	100,00	83,29	16,71	100,00	78,97	21,03	100,00
DUEÑOS O GERENTES DE PEQUEÑA EMPRESA	58,75	41,25	100,00	59,90	40,10	100,00	55,37	44,63	100,00
PROFESIONALES DE CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS, MATEMÁTICAS E ING	69,57	30,43	100,00	75,83	24,17	100,00	69,85	30,15	100,00
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	44,72	55,28	100,00	45,31	54,69	100,00	39,83	60,17	100,00
PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	18,78	81,22	100,00	22,19	77,81	100,00	21,96	78,04	100,00
OTROS PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	46,82	53,18	100,00	45,53	54,47	100,00	39,92	60,08	100,00
TÉCNICOS Y PROF NIVEL MEDIO CS FÍSICAS, QUÍMICAS, ING Y AFINES	84,29	15,71	100,00	83,33	16,67	100,00	79,55	20,45	100,00
TÉCNICOS Y PROF NIVEL MEDIO DE CIENCIAS BIOLÓG, MEDICINA Y SALUD	22,98	77,02	100,00	25,50	74,50	100,00	27,35	72,65	100,00
MAESTROS E INSTRUCTORES NO TITULADOS	23,17	76,83	100,00	22,94	77,06	100,00	9,67	90,33	100,00
OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	68,74	31,26	100,00	69,93	30,07	100,00	67,60	32,40	100,00
OFICINISTAS	40,69	59,31	100,00	42,65	57,35	100,00	36,99	63,01	100,00
EMPLEADOS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO	37,74	62,26	100,00	37,38	62,62	100,00	31,55	68,45	100,00
TRABAJADORES DE SERV PERSONALES Y DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	37,51	62,49	100,00	38,03	61,97	100,00	32,77	67,23	100,00
MODELOS, VENDEDORES Y DEMOSTRADORES	43,27	56,73	100,00	43,56	56,44	100,00	35,60	64,40	100,00
AGRICULTORES Y TRABAJ CALIF DE EXPLOT AGROP, FOREST Y PESQ	91,01	8,99	100,00	88,37	11,63	100,00	87,23	12,77	100,00
OFICIALES Y OPERARIOS DE INDS EXTRACTIVAS Y CONSTRUCCIÓN	98,91	1,09	100,00	99,09	0,91	100,00	98,83	1,17	100,00
OFICIALES Y OPERARIOS DE METALURGIA, CONSTRUC MECÁNICA Y AFINES	98,85	1,15	100,00	98,14	1,86	100,00	99,40	0,60	100,00
MECÁNICOS DE PREC, ARTESANOS, OPERARIOS DE ARTES GRÁF Y AFINES	67,80	32,20	100,00	60,48	39,52	100,00	60,77	39,23	100,00
OTROS OFIC, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MEC Y OTROS OFICIOS	51,97	48,03	100,00	51,28	48,72	100,00	56,93	43,07	100,00
OPERADORES DE INSTALACIONES FIJAS Y AFINES	94,83	5,17	100,00	97,91	2,09	100,00	96,17	3,83	100,00
OPERADORES DE MÁQUINAS Y MONTADORES	67,67	32,33	100,00	65,60	34,40	100,00	55,57	44,43	100,00
CONDUCTORES DE VEH Y OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS MÓVILES	98,36	1,64	100,00	98,72	1,28	100,00	97,03	2,97	100,00
TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE VENTAS Y SERVICIOS	30,90	69,10	100,00	31,12	68,88	100,00	27,62	72,38	100,00
PEONES AGROPECUARIOS, FORESTALES, PESQUEROS Y AFINES	86,93	13,07	100,00	88,44	11,56	100,00	83,97	16,03	100,00
PEONES DE MINERÍA, CONSTRUC, IND MANUFACT Y TRANSPORTE	90,80	9,20	100,00	87,63	12,37	100,00	86,39	13,61	100,00
Total	57,24	42,76	100	56,78	43,22	100	53,96	46,04	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ECH