



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-2811

# Brecha de género en los ingresos laborales en Uruguay

un análisis de su evolución en el periodo 1990-2021

Manuel Urquidi  
Miguel Chalup  
Solange Sardán

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Mercados Laborales

Octubre de 2023



# Brecha de género en los ingresos laborales en Uruguay

un análisis de su evolución en el periodo 1990-2021

Manuel Urquidi  
Miguel Chalup  
Solange Sardán

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Mercados Laborales

Octubre de 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la  
Biblioteca Felipe Herrera del  
Banco Interamericano de Desarrollo

Urquidi, Manuel.

Brecha de género en los ingresos laborales en Uruguay: un análisis de su  
evolución en el periodo 1990-2021 / Manuel Urquidi, Miguel Chalup, Solange  
Sardán

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2811)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Wages-Women-Uruguay. 2. Sex discrimination in employment-Uruguay. 3.  
Wage differentials-Uruguay. 4. Equal pay for equal work-Uruguay. I. Chalup,  
Miguel. II. Sardán, Solange. III. Banco Interamericano de Desarrollo. División  
de Mercados Laborales. IV. Título. V. Serie.

IDB-TN-2811

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

Palabras claves: economía de género, diferencias salariales, discriminación de  
género.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una  
licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO

(<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y  
condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que  
surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la  
OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse  
amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones  
Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al  
reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y  
requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan  
el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



## Brecha de género en los ingresos laborales en Uruguay: un análisis de su evolución en el periodo 1990-2021\*

Manuel Urquidi, Miguel Chalup y Solange Sardán<sup>‡</sup>

### *Sinopsis*

*La brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en América Latina es un obstáculo para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible. En Uruguay, esta brecha persiste a pesar de que, en muchos casos, las mujeres tienen un perfil laboral mejor que el de los hombres, lo que sugiere la existencia de sesgos de género. Además, se observa que esta brecha es más pronunciada entre los trabajadores del sector informal. También se nota una diferencia en los ingresos que favorece a los hombres en la mayoría de las ocupaciones.*

*Para analizar la brecha de género en los ingresos laborales en Uruguay entre 1990 y 2021, este estudio utiliza las Encuestas Continuas de Hogares del Instituto Nacional de Estadística armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y presenta dos metodologías para estimarla: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.*

*Este análisis a lo largo de más de dos décadas ha permitido evidenciar la existencia de disparidad en ingresos por género y ha revelado una tendencia a la reducción de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en el período considerado. Sin embargo, la misma se mantiene en el tiempo y esto indica que se requieren esfuerzos adicionales para comprender la disparidad registrada.*

*El análisis muestra que, si bien la brecha total se ha reducido, al igual que ha sucedido en muchos otros países de la región, esta disminución generalmente se relaciona con la brecha explicada (derivada de las dotaciones de los individuos en educación, experiencia laboral y edad) y no con una reducción de la brecha que no puede ser explicada por estas variables. Esta brecha no explicada podría estar asociada a normativas diferenciadas por género, prejuicios, sesgos o discriminación, y persiste en el tiempo, por lo cual determinar los factores que la causan y enfrentarlos es una tarea urgente.*

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

**Palabras claves:** economía de género, diferencias salariales, discriminación.

---

\* Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores. Agradecemos los valiosos comentarios de Liliانا Serrate, Nicolas Campos, Delina Otazú y Mónica Pacheco; el apoyo de María del Mar Zamora en la preparación de la reseña de la literatura específica a brecha de ingresos en Uruguay; las revisiones técnicas y comentarios de Georgina Gomez, David Kaplan y Carlos Foronda. Debido a que este estudio es parte de una serie de análisis por países, algunas partes del mismo pueden ser similares entre distintos documentos.

<sup>‡</sup> Banco Interamericano de Desarrollo.

## Introducción

En los últimos años, América Latina y el Caribe (ALC) han experimentado cambios significativos en los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Se ha observado un aumento en la representación política de las mujeres, así como en sus niveles de educación y su participación en la fuerza laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances, todavía persisten desafíos en lo que respecta a la inclusión laboral de las mujeres y sus oportunidades de desarrollo profesional (Frisancho y Queijo, 2022).<sup>1</sup>

Entre las principales brechas de género que afectan a la mujer en los países de la región destaca la de ingresos laborales, registrada ya en estudios previos (Ñopo, 2012). Allí se muestra que, frente a sus pares del sexo opuesto, las mujeres obtienen ingresos más bajos así se encuentren trabajando en posiciones similares y cuenten con un nivel educativo equiparable, de donde surge la necesidad de analizar los factores causales de tal situación.

Al analizar los desafíos relacionados con la inclusión laboral de la mujer y sus posibilidades de desarrollo profesional, Ñopo (2012) señala que un problema latente en ALC es la segregación ocupacional y jerárquica, ya que las mujeres trabajan en mayor proporción en el sector informal y representan una menor proporción en los cargos ejecutivos. Al mismo tiempo se detectan diferencias considerables en cuanto a los ingresos laborales que reciben las mujeres comparados con los de los hombres. Si bien ALC exhibe mejoras en sus indicadores de igualdad de género desde finales del siglo pasado (Chioda, 2011), así como una mayor participación política y laboral de las mujeres (Ñopo, 2012), en la mayoría de los países aún existen diferencias en los ingresos laborales para trabajos similares, lo cual constituye una forma injustificable de desigualdad (OIT, 2019c).

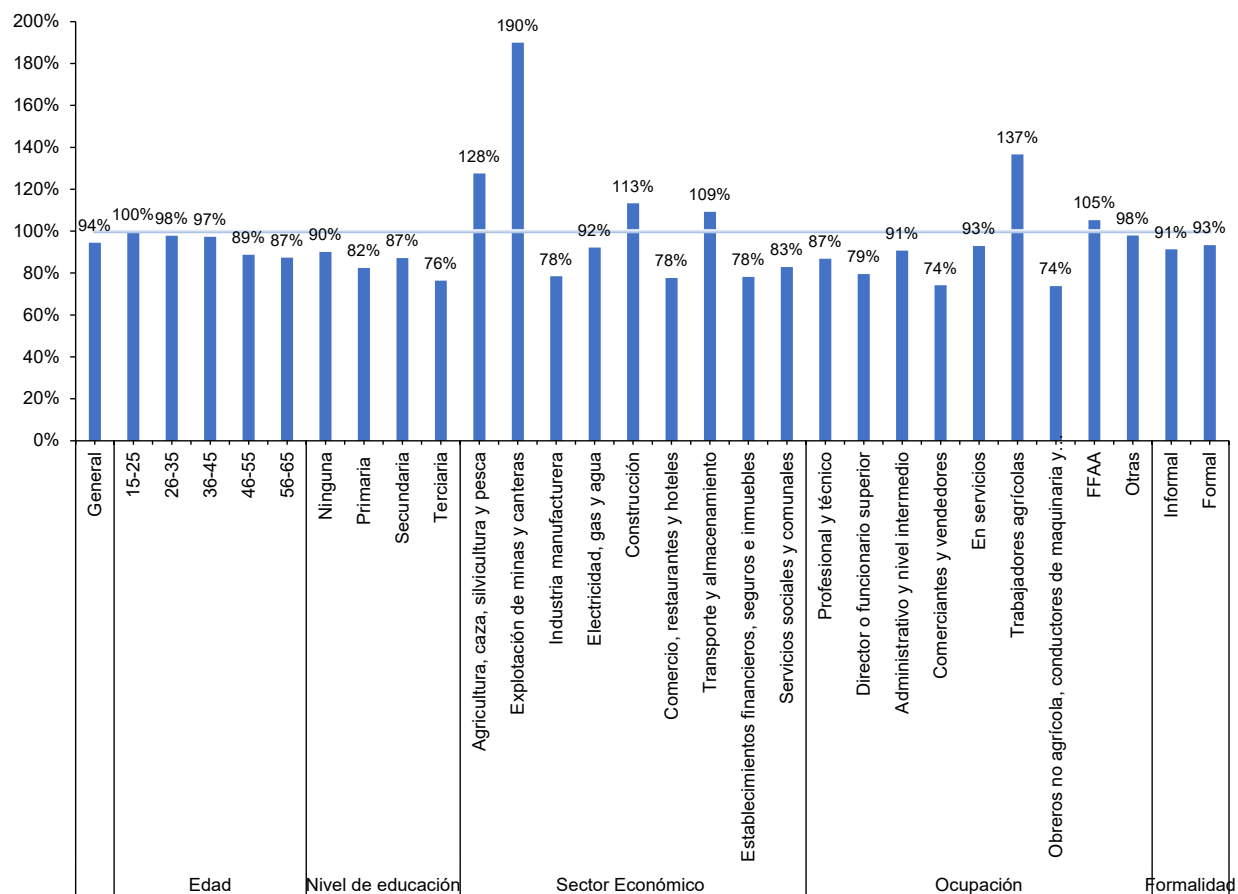
La crisis generada por la COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la participación laboral de las mujeres en América Latina. Se estima que 13 millones de mujeres en la región perdieron sus empleos, y la tasa de participación laboral femenina se redujo en 16 puntos porcentuales, en comparación con una disminución de 10 puntos porcentuales en el caso de los hombres. Esta crisis puso de manifiesto que las mujeres a menudo ocupan empleos en sectores más vulnerables, lo que exacerbó las brechas de género y, en algunos casos, revirtió parcialmente los avances logrados (Bustelo, Suaya y Vezza, 2021). También se profundizó la concentración de mujeres en trabajos a tiempo parcial.

---

<sup>1</sup> En el estudio se evalúa el efecto de las desigualdades de género en los países del Cono Sur de América Latina (Brasil, Chile, Paraguay, y Uruguay) y se presenta evidencia sobre sus consecuencias económicas, sus impulsores y las herramientas políticas que pueden contribuir a mitigarlas. Se muestra igualmente que la tasa de empleo femenino de Argentina ronda entre el 40 y el 52% durante el período de análisis comprendido entre 1991 y 2019, siendo del 49% el último año de análisis. Por otra parte, Argentina presentaba la tercera brecha de ingresos mensuales más alta en el Cono Sur en 2019, con un valor cercano al 24%.

En cuanto a la situación en Uruguay, el país actualmente ocupa el puesto 72 de 146 países en el Índice Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial (WEF, 2022). Asimismo, ocupa el quinto lugar entre 15 países medidos en América Latina y el Caribe, habiendo obtenido un puntaje de 0,711 sobre 1. En comparación con 2006, año de implementación del índice cuando obtuvo un puntaje de 0,655, Uruguay ha mejorado en 0,056 puntos. Sin embargo, ha descendido seis posiciones (66), si bien cabe notar que en el primer año del índice solo se midieron 115 países. Específicamente, en los ámbitos de participación y oportunidades económicas, Uruguay se ubica en el puesto 58. Esto se debe principalmente a la baja participación laboral femenina (puesto 65) y a la inequidad en los ingresos entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares (puesto 79). En cuanto, a la representación política, el país se encuentra en la posición 98, con las mujeres ocupando el 25,3% de los escaños del parlamento. En el área de logros educativos, Uruguay comparte el primer puesto del índice con otros 28 países que tienen una tasa de analfabetismo del 0% y altas tasas de matriculación en educación secundaria y terciaria.

**Gráfico 1. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres en Uruguay en 2019\***



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.  
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Los datos analizados de las encuestas continuas de hogares de Uruguay, armonizadas por el BID, respaldan estos hechos. Como se muestra en el gráfico 1, en 2019, el ingreso por hora promedio de las mujeres era en promedio el 94% del de los hombres. Sin embargo, es importante notar que existen brechas más pronunciadas en ciertos grupos. Por ejemplo, la brecha es más elevada entre las personas de 56 a 65 años, donde alcanza el 87%. Asimismo, las mujeres con educación terciaria experimentan una brecha del 76%, y en sectores como la industria manufacturera (78%) y comercio, restaurantes y hoteles (78%), establecimientos financieros, seguros e inmuebles (78%). En las categorías de obreros no agrícolas (74%), comerciantes y vendedores (74%), y en el sector informal (91%), las diferencias de ingresos por género son notables.<sup>2</sup> Algunos resultados que podrían parecer contraintuitivos, como el hecho de que en el sector de actividad que abarca explotación de minas y canteras, las mujeres ganen en promedio un 190% del ingreso por hora de los hombres, se explicarían por el sesgo de selección. Como se analizará en más detalle en la sección de metodología, cuando existen pocas mujeres en un sector de la economía o en ciertas regiones, no es extraño observar que las pocas que ingresan lo hagan en rangos jerárquicos más altos y con mejores ingresos. Esto se puede comprobar cuando se estudia la participación de las mujeres en el sector (cuadros A1 y A2 del anexo) y puede tener efectos directos sobre su participación laboral general. Sin embargo, el análisis requiere de una metodología específica distinta a la utilizada en este trabajo.

Si bien la disponibilidad de información es todavía limitada, en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de estudios sobre este tema en ALC y el mundo. Para el caso de Uruguay, la cantidad de documentos de investigación existentes no es tan abundante y en su mayoría usan como fuente de información las encuestas continuas de hogares del país. Sin embargo, dado que hay diferentes formas de abordar este tema, se reconoce la dificultad para comparar los resultados de diferentes estudios y el seguimiento de la evolución de la brecha en cuestión.

En el presente trabajo, se busca enriquecer el conocimiento actual sobre la disparidad de ingresos de género en Uruguay mediante un análisis riguroso de la evolución de la brecha de ingresos durante el periodo de 1990 a 2021. Para ello se utilizan como referencia tres estudios previos: el primero sobre Bolivia (Urquidi, Valencia & Durand, 2021), el segundo sobre Paraguay (Urquidi, Chalup & Durand, 2022) y el tercero sobre dieciocho países de la región (Urquidi & Chalup, 2023). Asimismo, se emplean dos metodologías de análisis: la descomposición de Blinder-Oaxaca y la de Ñopo, lo cual implica que se obtendrán resultados tanto de un modelo paramétrico como de uno no paramétrico. Esto posibilita comparar la evolución año con año, así como las

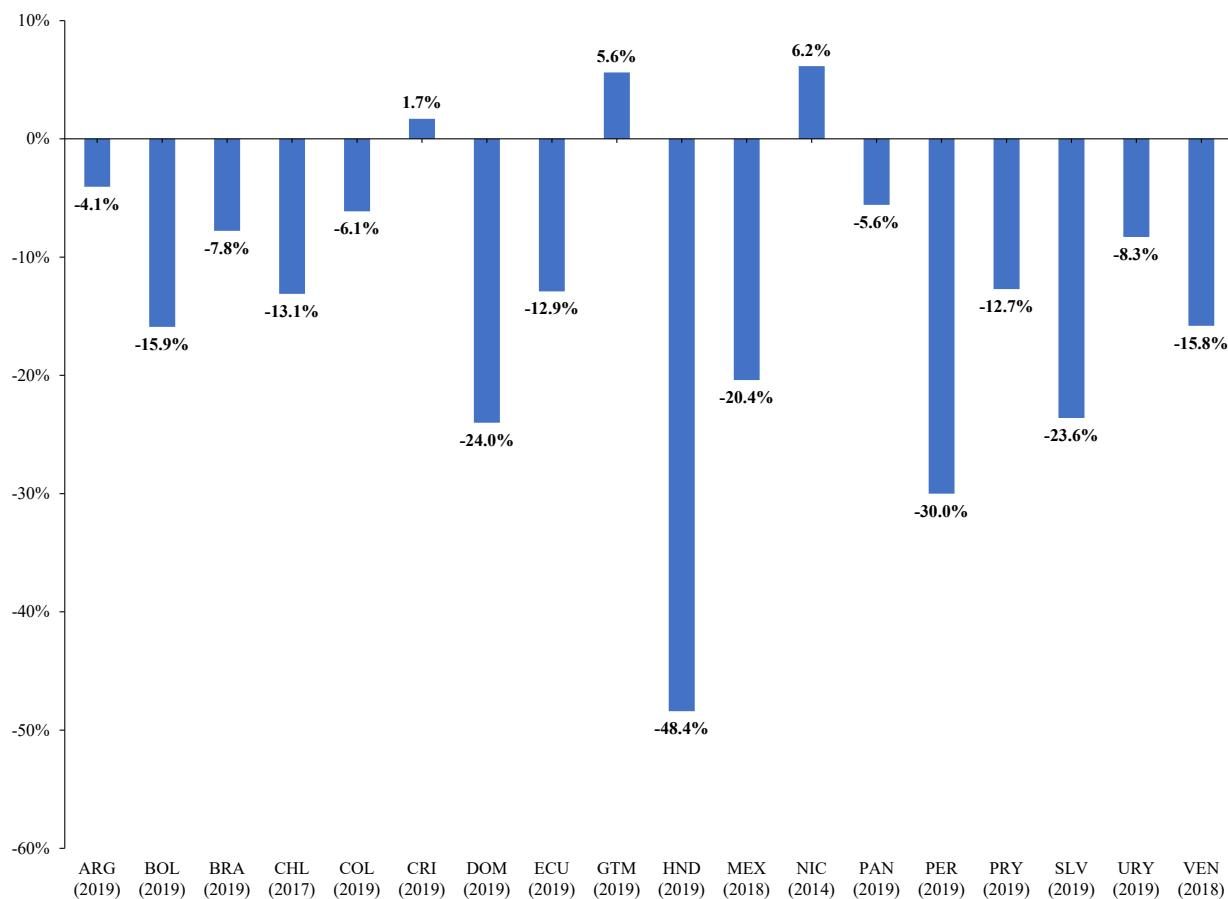
---

<sup>2</sup> Se consideran como informales a las personas económicamente activas que no están afiliadas y no cotizan en el sistema de pensiones de Uruguay.

metodologías propiamente tales, con el fin de identificar mejor las principales variables que afectan la brecha de ingresos.

El estudio regional anterior entrega información comparable entre países, (ver figura 1). El presente análisis amplía el rango etario de estos datos, la evolución en el tiempo y entrega información con mayor desagregación geográfica para el país.

**Figura 1. Brecha total de ingresos laborales por hora estimada mediante el modelo de descomposición de Blinder-Oaxaca\***



Fuente: Urquidi y Chalup, 2023.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Los resultados del análisis muestran que esta brecha persiste aun cuando las mujeres en muchos casos tienen un mejor perfil laboral que los hombres, lo que sugiere la existencia de sesgos de género. También se aprecia que esta es mayor entre trabajadores del sector informal. Se percibe asimismo una diferencia de ingresos heterogénea, aunque a favor de los hombres en la mayoría de las ocupaciones.

La brecha no está explicada por las diferentes variables de control utilizadas, como la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, y la región del país. Por lo tanto, probablemente esté relacionada con



factores normativos, sesgos y/o discriminación (Becker, 1957). Por el contrario, se evidencia que, si se tomara en consideración solamente el perfil laboral, el salario debería ser mayor para las mujeres. Entre los posibles factores que pueden estar contribuyendo a esta brecha se encuentran la existencia de aspectos normativos, sesgos cognitivos y costos laborales relativos al cuidado de los hijos<sup>3</sup> que no se visibilizan en la sociedad. Este análisis en el tiempo, a lo largo de más de dos décadas, permitió evidenciar la posible existencia de discriminación de género, y se pudo observar una tendencia de reducción de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en el periodo considerado. Sin embargo, la misma se mantiene, lo que indica que se requieren esfuerzos adicionales para comprender la disparidad registrada.

El presente estudio está organizado de la siguiente manera. En la primera sección se realiza una reseña de la literatura relacionada con la brecha de ingresos laborales por género en Uruguay y ALC. En la segunda se describen los datos utilizados y se presentan estadísticas descriptivas de la evolución de la brecha de ingresos en Uruguay a lo largo de los años analizados. En la tercera sección se describen brevemente las metodologías utilizadas para la estimación de la brecha de ingresos laborales por género, mientras que en la cuarta se presentan los resultados del análisis. Finalmente, en la quinta sección se analizan las conclusiones del estudio y sus implicaciones.

---

<sup>3</sup> Por razones estrictamente de estilo, en este documento se utiliza el género masculino no marcado inclusivo, independientemente del sexo de las personas.

## 1. Reseña de la literatura

En relación con la brecha de ingresos por género, la literatura ha buscado distinguir entre aquella generada por diferencias en las características individuales y el capital humano de cada persona, y aquella parte no explicada, que se interpreta tradicionalmente como relacionada con prejuicios, sesgos y discriminación de género (Atal, Ñopo y Winder, 2009). Las dos técnicas econométricas más utilizadas en los últimos años para los análisis sobre este tema con base en las encuestas permanentes de hogares de los diferentes países son: (i) la descomposición de Blinder-Oaxaca, introducida por Oaxaca (1973), y (ii) la descomposición de Ñopo, presentada más recientemente en Ñopo (2008)<sup>4</sup>.

Igualmente, existen nuevos estudios en los cuales se identifican componentes hasta ahora no analizados que también forman parte de la brecha de ingresos por género. Tal es el caso del trabajo de Kleven, Landais y Søgaaard (2019) sobre la penalización de la maternidad y su efecto sobre la brecha de ingresos, en el que los autores abordan ese tema usando datos administrativos de Dinamarca. Por su parte, Ajayi et al. (2022) analizan las diferencias que marcan las habilidades socioemocionales en la brecha de ingresos, presentando evidencia para 17 países de África. Mientras tanto, Ammerman y Groysberg (2021) analiza obstáculos organizacionales generalizados y acciones gerenciales que dan lugar a la existencia del techo de cristal para el desarrollo profesional de las mujeres en Estados Unidos. Por su parte, Bustelo et al. (2021) se concentran en el efecto que tiene en los ingresos la selección de ocupación y carrera, abordando el caso de Brasil, mientras que Bordón, Canals y Mizala (2020) hacen lo propio con Chile.

En el contexto latinoamericano, Frisancho y Queijo (2022) recopilan una serie de estudios que documentan las desigualdades de género persistentes en los países del Cono Sur de América Latina<sup>5</sup> y exploran la manera en que la reducción de estas brechas impulsaría significativamente el crecimiento económico y el desarrollo de la región. Estas autores muestran que las brechas de género en el acceso a los servicios públicos, la acumulación de capital humano y el mercado laboral limitan la productividad general y el crecimiento económico, de donde se desprende que todas aquellas políticas orientadas a mitigar tales desigualdades tienen el potencial de fomentar el desarrollo económico y el bienestar.

En un estudio anterior (Chioda, 2011) se observó que en América Latina y el Caribe (ALC) se habría producido un aumento en la participación laboral de las mujeres a partir de 1980, facilitado por el crecimiento económico, la liberalización comercial, la urbanización, la reducción en la tasa de fertilidad y el incremento de los niveles educativos. Tal fenómeno se acentuó a partir del año 2000, cuando las altas tasas de crecimiento de la región generaron un aumento en la demanda laboral que permitió

---

<sup>4</sup> Estas técnicas se explican con detalle en la tercera sección.

<sup>5</sup> Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

la incorporación de una mayor cantidad de mujeres al mercado laboral, así como la promoción directa del trabajo femenino a través de políticas públicas (Gasparini y Marchionni, 2015). Sin embargo, Ñopo (2012) señala que las mujeres aún se encuentran sobrerrepresentadas en los trabajos informales y mal remunerados, y que la brecha de ingresos continúa siendo significativa.

Un análisis clásico sobre este tema es el de Psacharopoulos y Tzannatos (1992), quienes estudiaron la brecha de ingresos en 15 países de América Latina y el Caribe a finales de la década de los años ochenta. Entre sus hallazgos sobresale el hecho de que, por trabajos similares, las mujeres obtenían ingresos que en promedio representaban el 65% de los percibidos por los hombres. Asimismo, observaron que dos tercios de esta diferencia no estaba explicada por el nivel educativo o el capital humano, sino probablemente por factores normativos, prejuicios o discriminación. Es importante destacar que, según la literatura, si bien es cierto que la brecha total de ingresos se redujo y una parte significativa de esta reducción se explica por el incremento del nivel educativo de las mujeres, la brecha no explicada se mantiene (Chioda, 2011; Gasparini y Marchionni, 2015).<sup>6</sup>

Uno de los análisis más recientes sobre este tema en América Latina y el Caribe lo realizó la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019b). Estudiaron 17 países y utilizaron la técnica de descomposición de Ñopo (2008) para comparar salarios entre personas con las mismas características observables. En primer lugar, encontraron que la brecha salarial no explicada por género disminuyó un par de puntos porcentuales entre 2012 y 2017. En segundo lugar, detectaron que esta brecha es generalmente mayor para los trabajadores autoempleados que para los empleados y se incrementa cuando en el hogar hay niños menores de seis años y cuando se trata de trabajo a tiempo parcial y/o informal.

Este documento analiza diferentes aspectos de la brecha de género en el mercado laboral latinoamericano. Se muestra que el 40% de la fuerza laboral latinoamericana está compuesta por autoempleados, y que en la mayoría de los países de la región las brechas por género son más altas en este grupo. Además, se encuentra que la brecha es mayor en personas que habitan en áreas rurales o que trabajan en el sector informal. Por último, muestran que la brecha se ve influenciada por el ciclo de vida de las personas. La brecha es menor entre las personas jóvenes y presumiblemente sin hijos y va aumentando a medida que se analizan personas con más años, dando un salto importante entre los 25-29 años para los autoempleados y entre los 30-34 años para los empleados, alcanzando su punto máximo entre los 50 y 54 años.

Por último, para el caso de Uruguay, la brecha salarial se presenta favorable para los hombres desde la década de los 80, alcanzando un 57% durante ese período.

---

<sup>6</sup> Como se puede apreciar en el cuadro A1 del anexo, el promedio de años de educación de las mujeres pasó de 9,4 a 11,5 entre 1990 y 2021, mientras que el de los hombres aumentó de 8,8 a 10,1 en este mismo período.

A la luz de los hallazgos anteriores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019a) condujo un estudio en el mismo sentido, aunque utilizando esta vez la metodología de Firpo, Fortin y Lemieux (2009) basada en el clásico Oaxaca-Blinder. A partir de un análisis de descomposición de las partes explicadas y no explicadas se obtuvieron resultados que varían entre los países. La parte explicada se relaciona con la existencia de diferencias en las dotaciones, como logros educativos, experiencia laboral y edad, entre otros factores, acompañada de una polarización y segregación profesional que tiende a asignar a las mujeres a las ocupaciones e industrias peor remuneradas. Por otro lado, la parte no explicada muestra tener un mayor peso en la determinación de la brecha salarial y sugiere la existencia de una discriminación de ingresos contra las mujeres.

Por su parte, Hoyos & Ñopo (2010) estimaron brechas salariales por género para 18 países de América Latina entre 1992 y 2007 utilizando la metodología de Ñopo. Para este período de estudio se encontró una caída promedio de 7 y 4 puntos porcentuales de las brechas explicada y no explicada respectivamente. La brecha disminuyó principalmente entre los trabajadores que comparten una o varias de las siguientes características: se encuentran en la parte inferior de la distribución de los ingresos, tienen hijos en el hogar, son autónomos, trabajan a tiempo parcial y/o habitan en zonas rurales. Estos son los segmentos del mercado laboral que previamente exhibían las disparidades de género más marcadas. La mayor parte de la reducción del componente no explicado de la brecha se produjo dentro de los diferentes segmentos del mercado laboral, y no debido a su recomposición o cambio estructural. Por último, se evidenció la amplia heterogeneidad entre países: la brecha no explicada no se modificó en 12 de ellos, disminuyó en cuatro y aumentó en dos.

El análisis de la brecha de ingresos por género en Uruguay abarca distintos períodos de tiempo y resalta la combinación de diversas bases de datos y metodologías. Una de las metodologías destacadas es la descomposición Blinder-Oaxaca (BO), que se utiliza en este documento.

Autores como Amarante y Espino (2004) siguieron esta metodología y analizaron a los trabajadores asalariados del sector privado uruguayo entre 1990 y 2000. Encontraron que la brecha de ingresos por género es positiva para los hombres a lo largo del período, y que esta se atribuye principalmente a la distinta remuneración de las características (normalmente entendida como discriminación), ya que el porcentaje de la brecha no explicada alcanza el 36% en promedio durante los diez años de estudio.

Yahmed (2010) también utilizó la descomposición Blinder-Oaxaca y la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 1983 a 2003 para estudiar la brecha y discriminación en el comercio internacional del país. Los autores encontraron que existe una brecha de ingresos por género en el comercio internacional favorable a los hombres, mayormente atribuible a la discriminación. Los autores también encontraron que tanto la brecha en general, como el porcentaje atribuido a la discriminación, es mayor en la

industria manufacturera. Mostraron que en los primeros años de estudio, los ingresos de los hombres eran el doble que los de las mujeres, de los cuales el porcentaje atribuido a la discriminación era del 40%. Estos hallazgos son respaldados por Barafani et al. (2022), ya que su estudio muestra que, del total de trabajadores en empresas exportadoras, solo el 33% son mujeres y que entre el 6% y el 24% de ellas perciben el nivel de dificultad de avanzar dentro de la empresa como "muy alto" y "alto", respectivamente.

Katzkowicz & Querejeta (2013) analizaron la brecha de ingresos entre 2007 y 2011 y encontraron que, en este período, la brecha disminuyó en un 2,3%. Sin embargo, la brecha permanece favorable para los hombres y alcanza su punto máximo en 2009 y 2010, llegando a ser del 19% a favor de los hombres a pesar de que las mujeres tienen un mejor perfil laboral. Los autores también encontraron que una mayor educación y experiencia reducen la brecha en aproximadamente un 53%, pero que el porcentaje atribuido a la discriminación es mayor.

Piras (2004) y Bucheli & Sanromán (2004) utilizaron la descomposición Blinder Oaxaca con la corrección de Heckman para identificar los desafíos que enfrentan las mujeres en América Latina y para analizar si existen techos de cristal en Uruguay, respectivamente. Los trabajos mostraron que las tasas de participación femenina en el mercado laboral uruguayo aumentaron un 34% a principios de la década de los ochenta y alcanzaron el 50% al final de los noventa (Piras, 2004). Al mismo tiempo, evidenciaron que la educación es una de las variables más importantes para cerrar la brecha, pero que la brecha permanece favorable a los hombres a pesar de que las mujeres tienen mayores dotaciones de capital (Bucheli y Sanromán, 2004).

Autores como Terra et al. (2009) propusieron analizar la brecha en el comercio internacional mediante el Modelo de Equilibrio General y utilizando la Matriz de Contabilidad Social<sup>7</sup>. Encontraron que la brecha de ingreso es mayor para las mujeres no capacitadas, mientras que para sus pares capacitados, la brecha tiende a reducirse cuando las tareas del hogar se redistribuyen entre los miembros de la familia, lo que permite a las mujeres asignar más tiempo a las tareas del mercado laboral.

Por su parte, Boraz & Romano (2010) utilizaron la extensión de la descomposición de Machado & Mata (2005) propuesta por Albrecht, van Vuuren & Vroman (2009) y la Encuesta de Hogares para analizar la brecha en 2007. Los autores presentaron que la brecha general es negativa para las mujeres en aproximadamente un 20%, de la cual el porcentaje explicado por las dotaciones alcanza el 13,7%. Al analizar la brecha por sectores, encontraron que, hasta el percentil 85, para trabajadores del sector público la brecha es favorable a los hombres. Sin embargo, pasando este percentil y a lo largo

---

<sup>7</sup> Esta matriz cuenta con 23 variables de producción; entre los que están el sector informal que sólo produce para el mercado interno y el sector público. Adicionalmente tiene tres factores de producción (mano de obra calificada, mano de obra no calificada y capital), dos tipos de instituciones nacionales (los hogares y el gobierno) y tres socios comerciales (Argentina, Brasil y el resto del mundo).

de la distribución de ingresos del sector privado, las mujeres enfrentan una brecha positiva de aproximadamente un 10%.

En resumen, la literatura sobre la brecha de ingresos por género en Uruguay, utilizando diversas metodologías, destaca la importancia de la educación en la reducción de la brecha y el incremento en el logro académico de las mujeres. Sin embargo, también demuestra que la brecha, tanto en este país como en otros de la región, se atribuye en su mayoría a la parte no explicada que probablemente incluye como un factor importante la discriminación en el mercado laboral. Además, se evidencia la existencia de techos de cristal, lo que respalda la necesidad de elaborar, gestionar e implementar políticas públicas con el fin de mejorar el bienestar de la población.

## 2. Datos y estadísticas descriptivas

Las cifras utilizadas en este estudio provienen del banco de datos de las encuestas de hogares armonizadas por el BID. Se utilizó información de 31 encuestas de años contiguos entre 1990 y 2021, con la excepción de 2003, cuando no se llevó a cabo la encuesta. Se eligió 1990 como el primer año, ya que es en ese punto cuando se comienza a recolectar información de encuestas continuas de hogares en Uruguay.

Es importante destacar los desafíos asociados a los datos, ya que para que los datos sean comparables, tanto para los diferentes años como entre los diferentes países de América Latina y el Caribe, se requiere una armonización. Dicha armonización es realizada por el sistema de armonización de datos del BID.

Es relevante señalar que, a diferencia de la mayoría de los países, en Uruguay, la encuesta es solo representativa del ámbito urbano hasta 2005. Además, no se realizó el análisis en el año 2006 debido a que ese año la Encuesta Continua de Hogares (ECH) fue reemplazada por la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA). Por otro lado, se debe tomar con precaución los resultados de la encuesta del año 2021, ya que ese año la encuesta no se llevó a cabo de manera continua y anual, por lo que solamente se trabajó con observaciones obtenidas en el mes de julio.

El diseño y nivel de representatividad de estas encuestas es similar para los diferentes años y se basan en datos de las principales regiones del país.<sup>8</sup> En el cuadro 1 se presenta la muestra tomada para personas de entre 15 y 65 años, que es el rango de edad que se utilizará en el análisis en cada uno de los años, así como su representatividad en el total de la población uruguaya,<sup>9</sup> desagregando el análisis por género y grupo etario.

Se puede apreciar que las proporciones de la muestra están muy apegadas a las proporciones de la población que representan. Además, la muestra está distribuida de forma pareja entre géneros, y los diferentes grupos etarios. Igualmente se nota un incremento gradual del número de muestras a través del tiempo. Sin embargo, se muestra que en 2021 se cuenta solamente con una muestra reducida.

Como primera aproximación al cálculo de la brecha de ingresos por género, en el cuadro 2 se presenta la estimación de los ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres.<sup>10</sup> El análisis se desagrega por grupo etario, nivel educativo, actividad económica, ocupación, formalidad, trabajador por cuenta propia y regiones. Adicionalmente, en el cuadro A1 del anexo se presenta la distribución por año y género de las características de la población ocupada que percibe ingresos, lo que permite

---

<sup>8</sup> Las regiones incluidas en la encuesta son Montevideo, Artigas, Canelones, Cerro Largo, Colonia, Durazno, Flores, Florida, Lavalleja, Maldonado, Paysandú, Río Negro, Rivera, Rocha, Salto, San José, Soriano, Tacuarembó, y Treinta y Tres.

<sup>9</sup> Se utilizan ponderaciones de peso de frecuencia.

<sup>10</sup> Se utilizan los ingresos laborales de la actividad principal y ponderaciones de peso de frecuencias.

tener una visión de cuáles son las características generales tanto de los hombres como de las mujeres.



Cuadro 1. Número de observaciones en las encuestas y su representatividad por género y grupo etario

	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Género</b>																				
Hombres	18,501	46%	18,543	47%	8,803	46%	18,401	47%	18,666	47%	19,435	47%	18,428	47%	19,170	47%	17,011	47%	17,161	47%
Representatividad	18,501	46%	18,543	47%	824,549	47%	18,401	47%	18,666	47%	859,359	47%	859,408	47%	901,210	47%	787,132	48%	744,024	47%
Mujeres	21,416	54%	20,904	53%	10,136	54%	21,134	53%	21,104	53%	21,904	53%	20,983	53%	21,226	53%	18,859	53%	19,275	53%
Representatividad	21,416	54%	20,904	53%	946,442	53%	21,134	53%	21,104	53%	969,082	53%	977,659	53%	996,617	53%	862,307	52%	825,831	53%
<b>Edad</b>																				
15-25	10,082	25%	10,300	26%	5,060	27%	10,649	27%	10,721	27%	11,239	27%	10,915	28%	11,141	28%	9,702	27%	9,831	27%
Representatividad	10,082	25%	10,300	26%	473,666	27%	10,649	27%	10,721	27%	497,076	27%	508,822	28%	523,848	28%	445,290	27%	426,334	27%
26-35	8,108	20%	7,953	20%	3,692	19%	7,519	19%	7,612	19%	7,819	19%	7,353	19%	7,559	19%	7,240	20%	7,167	20%
Representatividad	8,108	20%	7,953	20%	344,472	19%	7,519	19%	7,612	19%	346,048	19%	342,301	19%	354,323	19%	333,763	20%	308,665	20%
36-45	7,717	19%	7,505	19%	3,620	19%	7,618	19%	7,819	20%	8,115	20%	7,641	19%	7,870	19%	7,348	20%	7,461	20%
Representatividad	7,717	19%	7,505	19%	339,566	19%	7,618	19%	7,819	20%	358,898	20%	356,203	19%	369,593	19%	337,396	20%	320,817	20%
46-55	6,968	17%	6,820	17%	3,174	17%	6,769	17%	6,875	17%	7,106	17%	6,923	18%	7,046	17%	6,185	17%	6,402	18%
Representatividad	6,968	17%	6,820	17%	296,942	17%	6,769	17%	6,875	17%	314,230	17%	322,973	18%	331,508	17%	283,488	17%	276,756	18%
56-65	7,042	18%	6,869	17%	3,393	18%	6,980	18%	6,743	17%	7,060	17%	6,579	17%	6,780	17%	5,395	15%	5,575	15%
Representatividad	7,042	18%	6,869	17%	316,345	18%	6,980	18%	6,743	17%	312,189	17%	306,768	17%	318,555	17%	249,502	15%	237,283	15%
<b>Total</b>	39,917	100%	39,447	100%	18,939	100%	39,535	100%	39,770	100%	41,339	100%	39,411	100%	40,396	100%	35,870	100%	36,436	100%
Representatividad	39,917	100%	39,447	100%	1,770,991	100%	39,535	100%	39,770	100%	1,828,441	100%	1,837,067	100%	1,897,827	100%	1,649,439	100%	1,569,855	100%

Cuadro 1 (Continuación)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2007		2008		2009		2010	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b><i>Género</i></b>																				
Hombres	17,356	47%	16,956	47%	16,778	47%	16,322	47%	16,596	47%	16,023	47%	42,587	47%	43,175	47%	40,366	48%	40,359	48%
Representatividad	750,768	47%	719,765	47%	712,615	47%	696,946	47%	705,100	47%	679,746	47%	892,140	47%	896,602	47%	920,434	48%	1,028,967	48%
Mujeres	19,350	53%	19,393	53%	18,934	53%	18,544	53%	18,577	53%	18,134	53%	47,494	53%	48,117	53%	44,352	52%	44,253	52%
Representatividad	830,485	53%	817,106	53%	800,263	53%	784,685	53%	783,503	53%	766,585	53%	997,356	53%	1,003,705	53%	1,008,404	52%	1,121,947	52%
<b><i>Edad</i></b>																				
15-25	10,137	28%	9,838	27%	9,482	27%	9,101	26%	9,236	26%	8,826	26%	22,917	25%	23,101	25%	21,472	25%	21,583	26%
Representatividad	439,086	28%	419,301	27%	403,550	27%	390,985	26%	393,655	26%	376,121	26%	481,008	25%	484,365	25%	488,747	25%	553,095	26%
26-35	7,092	19%	7,060	19%	6,811	19%	6,900	20%	6,864	20%	6,812	20%	18,801	21%	17,934	20%	17,316	20%	16,993	20%
Representatividad	304,124	19%	296,411	19%	286,739	19%	293,026	20%	288,035	19%	286,419	20%	393,596	21%	372,621	20%	390,284	20%	429,184	20%
36-45	7,490	20%	7,282	20%	7,167	20%	6,924	20%	6,900	20%	6,729	20%	17,714	20%	18,079	20%	16,532	20%	16,476	19%
Representatividad	323,553	20%	308,211	20%	305,246	20%	294,179	20%	293,054	20%	287,017	20%	372,108	20%	379,407	20%	379,056	20%	418,164	19%
46-55	6,306	17%	6,454	18%	6,501	18%	6,401	18%	6,645	19%	6,379	19%	16,933	19%	17,635	19%	16,305	19%	16,413	19%
Representatividad	272,831	17%	273,748	18%	273,794	18%	271,503	18%	281,478	19%	269,133	19%	355,264	19%	367,521	19%	372,722	19%	417,714	19%
56-65	5,681	15%	5,715	16%	5,751	16%	5,540	16%	5,528	16%	5,411	16%	13,716	15%	14,543	16%	13,093	15%	13,147	16%
Representatividad	241,659	15%	239,200	16%	243,549	16%	231,938	16%	232,381	16%	227,641	16%	287,520	15%	296,393	16%	298,029	15%	332,757	15%
<b>Total</b>	36,706	100%	36,349	100%	35,712	100%	34,866	100%	35,173	100%	34,157	100%	90,081	100%	91,292	100%	84,718	100%	84,612	100%
Representatividad	1,581,253	100%	1,536,871	100%	1,512,878	100%	1,481,631	100%	1,488,603	100%	1,446,331	100%	1,889,496	100%	1,900,307	100%	1,928,838	100%	2,150,914	100%

Cuadro 1 (Continuación)

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Género</b>																						
Hombres	40,238	48%	36,984	47%	39,361	47%	40,551	47%	37,596	48%	36,062	47%	36,532	48%	33,403	48%	33,198	47%	44,110	47%	8,559	47%
Representatividad	1,075,740	49%	1,023,215	48%	1,079,914	49%	1,101,682	49%	1,127,362	49%	1,135,623	49%	1,143,746	49%	1,150,703	49%	1,157,181	49%	1,163,886	49%	194,531	49%
Mujeres	43,898	52%	41,008	53%	43,865	53%	44,900	53%	41,386	52%	40,607	53%	40,231	52%	36,830	52%	36,765	53%	50,361	53%	9,723	53%
Representatividad	1,139,530	51%	1,106,309	52%	1,139,534	51%	1,149,564	51%	1,165,143	51%	1,171,243	51%	1,178,762	51%	1,183,724	51%	1,189,977	51%	1,194,786	51%	199,355	51%
<b>Edad</b>																						
15-25	20,907	25%	19,849	25%	20,891	25%	21,249	25%	19,418	25%	18,660	24%	18,209	24%	16,545	24%	16,429	23%	21,079	22%	4,223	23%
Representatividad	562,506	25%	551,431	26%	572,963	26%	571,941	25%	595,575	26%	598,683	26%	600,587	26%	605,572	26%	602,569	26%	602,137	26%	602,137	26%
26-35	16,798	20%	15,267	20%	16,124	19%	16,273	19%	15,114	19%	14,723	19%	14,212	19%	12,819	18%	12,585	18%	16,231	17%	3,274	18%
Representatividad	471,431	21%	450,148	21%	467,760	21%	469,307	21%	456,445	20%	457,725	20%	449,039	19%	445,991	19%	447,754	19%	445,267	19%	445,267	19%
36-45	16,471	20%	15,292	20%	16,447	20%	17,295	20%	16,224	21%	15,418	20%	15,887	21%	14,071	20%	14,041	20%	18,826	20%	3,624	20%
Representatividad	428,532	19%	422,673	20%	445,344	20%	461,293	20%	475,828	21%	475,860	21%	489,534	21%	486,585	21%	489,681	21%	493,439	21%	493,439	21%
46-55	16,444	20%	14,897	19%	15,932	19%	16,201	19%	15,052	19%	14,424	19%	14,715	19%	13,512	19%	13,489	19%	18,687	20%	3,530	19%
Representatividad	415,945	19%	385,094	18%	399,468	18%	405,935	18%	421,600	18%	420,675	18%	426,818	18%	429,312	18%	433,753	18%	439,047	19%	439,047	19%
56-65	13,516	16%	12,687	16%	13,832	17%	14,433	17%	13,174	17%	13,444	18%	13,740	18%	13,286	19%	13,419	19%	19,648	21%	3,631	20%
Representatividad	336,856	15%	320,178	15%	333,913	15%	342,770	15%	343,057	15%	353,923	15%	356,530	15%	366,967	16%	373,401	16%	378,782	16%	378,782	16%
<b>Total</b>	84,136	100%	77,992	100%	83,226	100%	85,451	100%	78,982	100%	76,669	100%	76,763	100%	70,233	100%	69,963	100%	94,471	100%	18,282	100%
Representatividad	2,215,270	100%	2,129,524	100%	2,219,448	100%	2,251,246	100%	2,292,505	100%	2,306,866	100%	2,322,508	100%	2,334,427	100%	2,347,158	100%	2,358,672	100%	2,358,672	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.

Cuadro 2. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres\*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
General	76.1%	76.5%	82.8%	78.5%	80.1%	84.1%	85.3%	86.7%	85.1%	88.7%
<b>Edad</b>										
15-25	90.4%	81.0%	93.6%	94.1%	95.1%	96.8%	93.9%	94.9%	97.9%	92.5%
26-35	85.2%	86.0%	88.8%	89.3%	89.8%	96.1%	98.2%	96.0%	90.2%	101.3%
36-45	77.7%	76.3%	88.1%	74.3%	81.5%	84.4%	80.2%	84.5%	84.0%	83.4%
46-55	66.7%	70.7%	72.6%	70.1%	69.2%	73.9%	79.3%	78.1%	78.2%	85.2%
56-65	60.9%	62.1%	67.4%	66.9%	64.4%	67.3%	75.4%	77.5%	78.6%	74.4%
<b>Nivel de Educación</b>										
Ninguna	80.0%	66.9%	76.9%	71.6%	67.9%	72.3%	72.0%	77.5%	78.3%	77.5%
Primaria	68.2%	68.9%	77.4%	73.9%	72.9%	76.2%	78.4%	80.8%	77.7%	79.5%
Secundaria	77.2%	78.8%	84.9%	75.9%	78.5%	83.1%	80.6%	79.0%	79.6%	84.2%
Terciaria	68.4%	67.4%	53.5%	65.2%	66.5%	68.7%	68.6%	69.9%	67.9%	72.6%
<b>Sector Económico</b>										
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	111.9%	111.7%	398.5%	136.8%	167.0%	165.4%	118.4%	129.1%	191.0%	165.3%
Explotación de minas y canteras	221.9%	87.7%	90.5%	153.0%	95.6%	75.2%	46.1%	57.1%	98.9%	
Industria manufacturera	60.5%	61.0%	71.5%	61.9%	63.9%	65.7%	65.4%	70.3%	70.9%	68.9%
Electricidad, gas y agua	100.4%	103.5%	84.1%	102.3%	106.6%	117.2%	108.8%	94.2%	90.5%	93.6%
Construcción	133.0%	159.4%	110.7%	141.7%	138.0%	124.2%	153.0%	164.0%	228.9%	150.2%
Comercio, restaurantes y hoteles	69.8%	67.2%	81.1%	79.5%	71.0%	72.8%	81.4%	76.2%	73.4%	75.2%
Transporte y almacenamiento	85.5%	94.0%	126.8%	94.1%	141.1%	99.1%	120.8%	100.0%	87.2%	97.3%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	65.6%	65.9%	65.9%	59.7%	65.2%	78.9%	66.0%	69.2%	76.6%	86.4%
Servicios sociales y comunales	82.1%	83.8%	78.2%	78.9%	78.2%	83.2%	81.2%	86.9%	82.1%	83.9%
<b>Ocupación</b>										
Profesional y técnico	69.3%	68.4%	57.6%	66.0%	66.8%	70.6%	66.6%	69.2%	74.0%	69.0%
Director o funcionario superior	67.3%	74.2%	102.2%	71.3%	82.0%	74.7%	90.7%	85.8%	67.2%	83.7%
Administrativo y nivel intermedio	84.6%	86.8%	83.4%	84.5%	82.7%	83.2%	83.0%	81.2%	84.2%	88.3%
Comerciantes y vendedores	64.2%	55.6%	73.6%	66.9%	63.1%	69.5%	66.6%	64.7%	62.8%	68.1%
En servicios	65.7%	71.0%	73.5%	70.8%	77.2%	74.8%	75.9%	80.8%	76.1%	81.5%
Trabajadores agrícolas	106.6%	142.8%	410.5%	129.9%	191.3%	194.8%	139.0%	137.6%	247.3%	206.5%
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	59.9%	59.8%	69.9%	64.8%	62.4%	65.8%	70.3%	69.8%	74.3%	66.6%
FFAA	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Otras	89.5%	94.8%	83.7%	88.8%	89.0%	85.7%	89.1%	89.6%	86.6%	87.0%
<b>Formalidad</b>										
Informal	67.3%	65.8%	77.2%	67.0%	67.2%	75.8%	80.2%	80.7%	80.1%	83.0%
Formal	105.3%	84.3%	86.6%	87.3%	90.0%	90.6%	89.3%	91.3%	88.9%	92.9%
<b>Zona</b>										
Rural	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Urbana	76.1%	76.5%	82.8%	78.5%	80.1%	84.1%	85.3%	86.7%	85.1%	88.7%
<b>Cuenta Propia</b>										
No cuenta propia	75.4%	74.4%	81.7%	77.5%	78.8%	82.3%	82.2%	84.6%	80.5%	86.3%
Cuenta propia	79.8%	86.2%	87.4%	82.7%	85.0%	91.3%	97.5%	95.9%	105.8%	97.0%
<b>Regiones</b>										
Montevideo	74.9%	73.9%	78.9%	74.2%	78.2%	81.4%	81.1%	84.3%	81.4%	85.3%
Artigas	78.7%	65.2%	102.7%	76.0%	89.6%	75.9%	75.2%	106.0%	92.2%	94.7%
Canelones	71.2%	77.3%	78.3%	80.5%	74.7%	79.6%	79.7%	86.9%	86.9%	98.5%
Cerro Largo	85.4%	70.7%	73.7%	83.7%	100.2%	101.5%	87.0%	81.5%	95.7%	79.8%
Colonia	77.5%	85.4%	90.7%	89.4%	80.0%	83.3%	92.1%	84.1%	82.0%	83.0%
Durazno	68.5%	93.5%	101.6%	76.6%	69.3%	78.1%	103.3%	76.0%	102.7%	82.0%
Flores	77.5%	62.9%	71.4%	71.8%	70.3%	65.2%	79.2%	68.0%	77.6%	118.0%
Florida	68.7%	81.8%	79.9%	72.9%	73.3%	69.7%	71.3%	89.1%	80.0%	76.0%
Lavalleja	80.2%	64.0%	87.2%	90.5%	85.8%	85.1%	115.6%	77.2%	76.7%	81.3%
Maldonado	75.4%	85.0%	84.7%	84.9%	81.3%	77.7%	85.5%	83.4%	96.4%	90.1%
Paysandú	77.8%	81.2%	79.6%	65.8%	71.5%	78.9%	78.0%	79.8%	100.7%	63.6%
Río Negro	72.1%	96.2%	94.6%	85.0%	69.5%	90.3%	99.3%	90.0%	77.4%	79.9%
Rivera	103.6%	82.1%	92.0%	83.9%	94.8%	92.4%	86.5%	75.3%	87.8%	93.8%
Rocha	83.2%	69.1%	96.7%	89.0%	84.2%	88.2%	75.2%	70.6%	72.3%	97.2%
Salto	61.9%	71.7%	94.3%	88.4%	85.3%	85.9%	66.1%	79.9%	107.0%	96.6%
San José	84.5%	69.7%	43.0%	69.6%	72.4%	76.6%	101.8%	77.9%	88.5%	85.2%
Soriano	70.5%	47.3%	84.7%	85.6%	74.6%	82.6%	84.3%	87.2%	79.1%	73.4%
Tacuarembó	91.9%	79.3%	76.2%	76.0%	86.1%	87.1%	103.7%	88.1%	72.2%	79.4%
Treinta y Tres	70.9%	81.6%	96.4%	75.7%	76.1%	87.6%	88.8%	99.0%	88.1%	94.7%

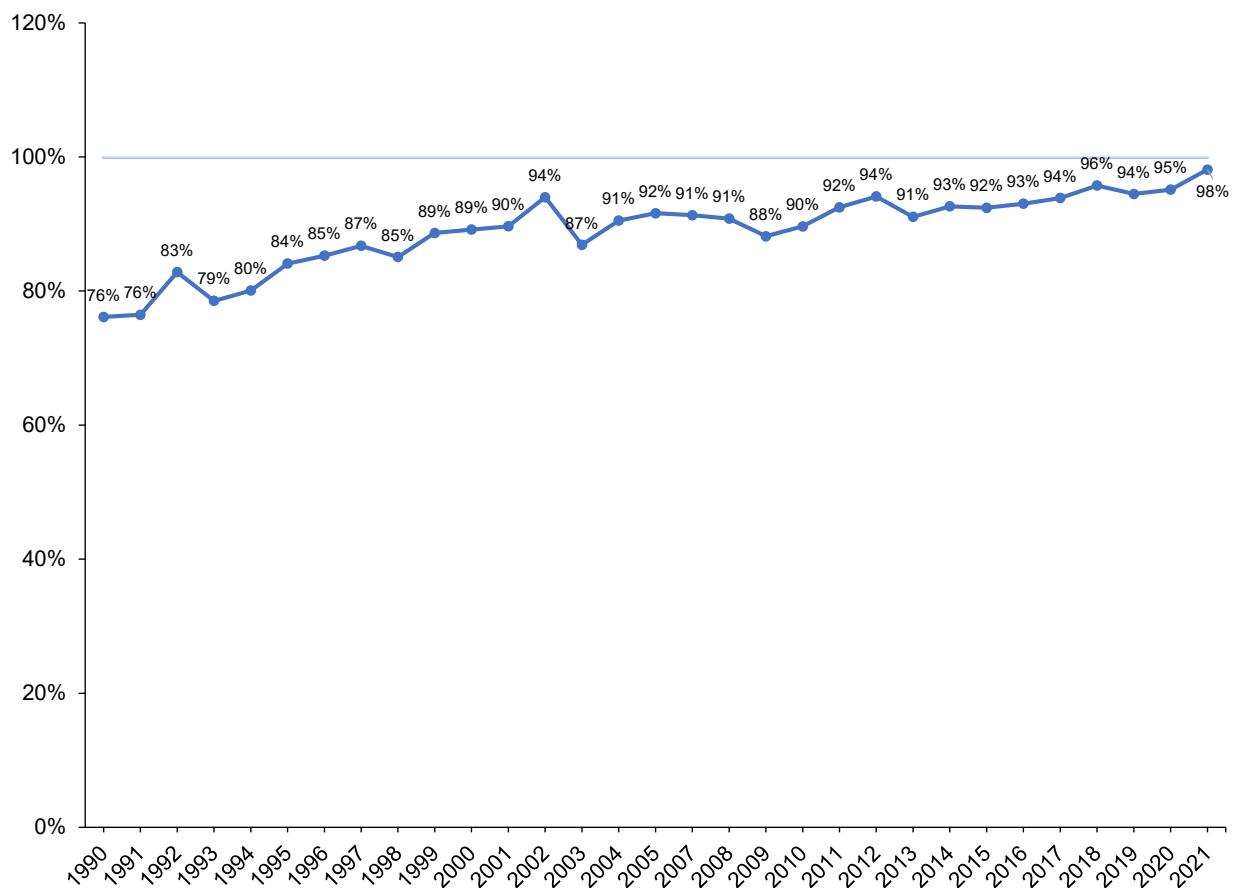
Cuadro 2 (Continuación)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010
General	89.2%	89.7%	94.0%	86.9%	90.5%	91.6%	91.3%	90.8%	88.2%	89.6%
<b>Edad</b>										
15-25	99.4%	105.3%	102.2%	109.0%	112.5%	107.6%	103.8%	96.0%	94.2%	94.5%
26-35	100.7%	98.9%	98.4%	96.5%	98.9%	101.4%	96.7%	101.0%	96.3%	96.2%
36-45	84.8%	83.3%	93.5%	80.0%	85.1%	92.2%	88.5%	93.4%	88.6%	88.6%
46-55	82.8%	84.8%	92.5%	82.0%	89.4%	84.5%	87.3%	81.3%	83.5%	87.4%
56-65	79.2%	78.0%	78.6%	76.4%	70.3%	71.6%	83.3%	79.3%	75.1%	76.3%
<b>Nivel de Educación</b>										
Ninguna	80.1%	87.3%	92.3%	91.2%	92.1%	90.6%	93.1%	81.9%	83.5%	77.5%
Primaria	83.2%	81.2%	81.3%	78.4%	80.7%	80.8%	79.5%	78.0%	74.9%	76.7%
Secundaria	85.0%	73.5%	78.7%	68.2%	76.9%	86.2%	83.5%	73.9%	72.7%	79.3%
Terciaria	66.2%	63.4%	66.0%	64.8%	61.8%	76.2%	77.0%	69.1%	68.1%	71.0%
<b>Sector Económico</b>										
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	160.5%	124.8%	344.1%	115.0%	266.1%	116.0%	158.8%	117.2%	100.1%	91.3%
Explotación de minas y canteras	319.5%	185.7%	90.7%	53.2%	739.4%		118.1%	48.6%	218.8%	205.0%
Industria manufacturera	71.5%	71.1%	72.0%	80.3%	76.6%	70.7%	66.4%	66.9%	72.2%	72.9%
Electricidad, gas y agua	95.9%	106.8%	93.5%	95.6%	94.4%	116.3%	104.7%	107.1%	91.5%	100.5%
Construcción	139.7%	260.5%	122.4%	125.8%	159.9%	233.5%	166.1%	105.6%	120.1%	118.9%
Comercio, restaurantes y hoteles	78.2%	78.6%	75.6%	71.4%	75.8%	75.1%	74.3%	82.4%	71.3%	75.0%
Transporte y almacenamiento	154.4%	125.1%	133.1%	106.0%	104.2%	122.2%	110.0%	102.5%	123.4%	98.4%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	87.1%	73.0%	90.5%	82.7%	80.4%	86.1%	86.2%	85.3%	72.5%	85.9%
Servicios sociales y comunales	73.9%	77.0%	77.5%	76.3%	77.0%	77.4%	77.0%	75.1%	76.8%	75.9%
<b>Ocupación</b>										
Profesional y técnico	81.4%	84.9%	76.9%	78.7%	78.5%	77.3%	83.1%	84.2%	82.0%	89.6%
Director o funcionario superior	66.7%	51.6%	61.4%	49.3%	56.0%	60.8%	57.7%	61.3%	55.5%	53.5%
Administrativo y nivel intermedio	77.3%	70.4%	78.6%	78.3%	75.0%	86.3%	83.1%	80.8%	81.1%	79.5%
Comerciantes y vendedores	85.7%	82.9%	79.2%	75.2%	90.0%	84.2%	80.0%	83.6%	80.9%	81.1%
En servicios	84.7%	90.1%	87.5%	89.8%	88.9%	94.5%	86.1%	86.6%	84.2%	83.2%
Trabajadores agrícolas	226.0%	142.4%	417.3%	136.9%	367.5%	144.7%	163.6%	138.0%	120.0%	90.8%
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	65.7%	72.9%	75.4%	74.0%	73.5%	74.0%	72.5%	67.1%	67.2%	70.1%
FFAA	98.7%	116.4%	87.3%	72.2%	118.0%	80.6%	71.3%	71.6%	74.5%	57.0%
Otras	98.8%	99.1%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>Formalidad</b>										
Informal	80.9%	97.1%	95.6%	91.7%	98.9%	94.6%	90.3%	90.6%	85.3%	83.7%
Formal	94.7%	88.1%	92.8%	84.7%	88.4%	90.5%	91.9%	91.5%	89.1%	91.5%
<b>Zona</b>										
Rural	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	86.5%	85.2%	85.7%	82.6%
Urbana	89.2%	89.7%	94.0%	86.9%	90.5%	91.6%	89.9%	89.5%	86.3%	88.8%
<b>Cuenta Propia</b>										
No cuenta propia	86.1%	86.2%	89.4%	84.8%	87.1%	90.3%	90.6%	90.3%	88.1%	88.9%
Cuenta propia	101.9%	101.2%	108.3%	90.4%	101.4%	94.0%	91.9%	92.3%	86.8%	92.1%
<b>Regiones</b>										
Montevideo	87.5%	84.0%	89.9%	81.8%	89.1%	88.2%	86.1%	87.7%	84.4%	85.3%
Artigas	113.5%	90.4%	102.8%	85.6%	91.9%	90.0%	124.5%	96.5%	88.1%	81.3%
Canelones	85.5%	90.4%	87.6%	85.3%	82.7%	90.3%	92.1%	89.7%	83.7%	95.0%
Cerro Largo	83.9%	88.3%	81.2%	100.9%	101.3%	83.2%	84.1%	76.5%	79.5%	85.6%
Colonia	95.9%	108.1%	107.9%	78.8%	87.6%	111.5%	78.7%	83.0%	76.6%	95.4%
Durazno	77.8%	88.0%	95.2%	85.1%	66.0%	115.5%	91.2%	100.0%	97.4%	84.4%
Flores	69.3%	83.6%	88.7%	71.7%	69.2%	119.2%	69.8%	64.6%	77.7%	79.3%
Florida	66.4%	82.3%	69.7%	88.7%	60.5%	113.1%	147.6%	89.2%	93.2%	84.5%
Lavalleja	83.7%	88.6%	135.3%	82.5%	75.9%	89.8%	128.8%	83.8%	85.4%	66.4%
Maldonado	77.8%	105.0%	94.8%	96.4%	93.5%	88.3%	99.9%	85.7%	99.2%	92.1%
Paysandú	92.7%	94.7%	103.3%	90.6%	84.6%	110.5%	85.1%	92.4%	90.3%	92.5%
Río Negro	89.8%	97.1%	78.0%	95.1%	78.5%	87.3%	81.5%	70.1%	78.6%	79.4%
Rivera	76.0%	90.5%	84.6%	83.9%	84.2%	94.0%	93.3%	102.2%	96.3%	88.1%
Rocha	76.9%	102.5%	116.4%	91.0%	104.1%	72.1%	93.9%	135.5%	100.0%	99.7%
Salto	90.9%	79.3%	77.0%	96.5%	85.6%	74.8%	77.2%	88.1%	85.9%	83.5%
San José	84.3%	90.9%	96.6%	96.0%	89.1%	95.5%	80.1%	92.4%	85.1%	83.8%
Soriano	88.7%	99.7%	106.1%	103.3%	88.7%	91.9%	81.6%	85.8%	87.9%	84.9%
Tacuarembó	90.3%	93.6%	100.1%	82.5%	89.3%	79.0%	93.4%	75.9%	100.6%	89.2%
Treinta y Tres	104.2%	92.9%	83.0%	105.3%	92.2%	79.2%	93.0%	91.5%	86.9%	100.0%



En el gráfico 2 se muestra la evolución del ingreso por hora de las mujeres en comparación con el de los hombres a lo largo de los periodos analizados. Se observa que existe una brecha de ingresos en todos los años estudiados, aunque se aprecia una tendencia decreciente a lo largo del tiempo. En el año 2019, que precedió a la aparición de la crisis desencadenada por la COVID-19, los ingresos promedio por hora de las mujeres representaban el 94% de los ingresos de los hombres. En el año 2021, que corresponde al último año del estudio, el ingreso promedio de las mujeres era el 98% del ingreso de los hombres. No obstante, como se mencionó anteriormente, es importante analizar con cautela los resultados de este último año.

**Gráfico 2. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres\***



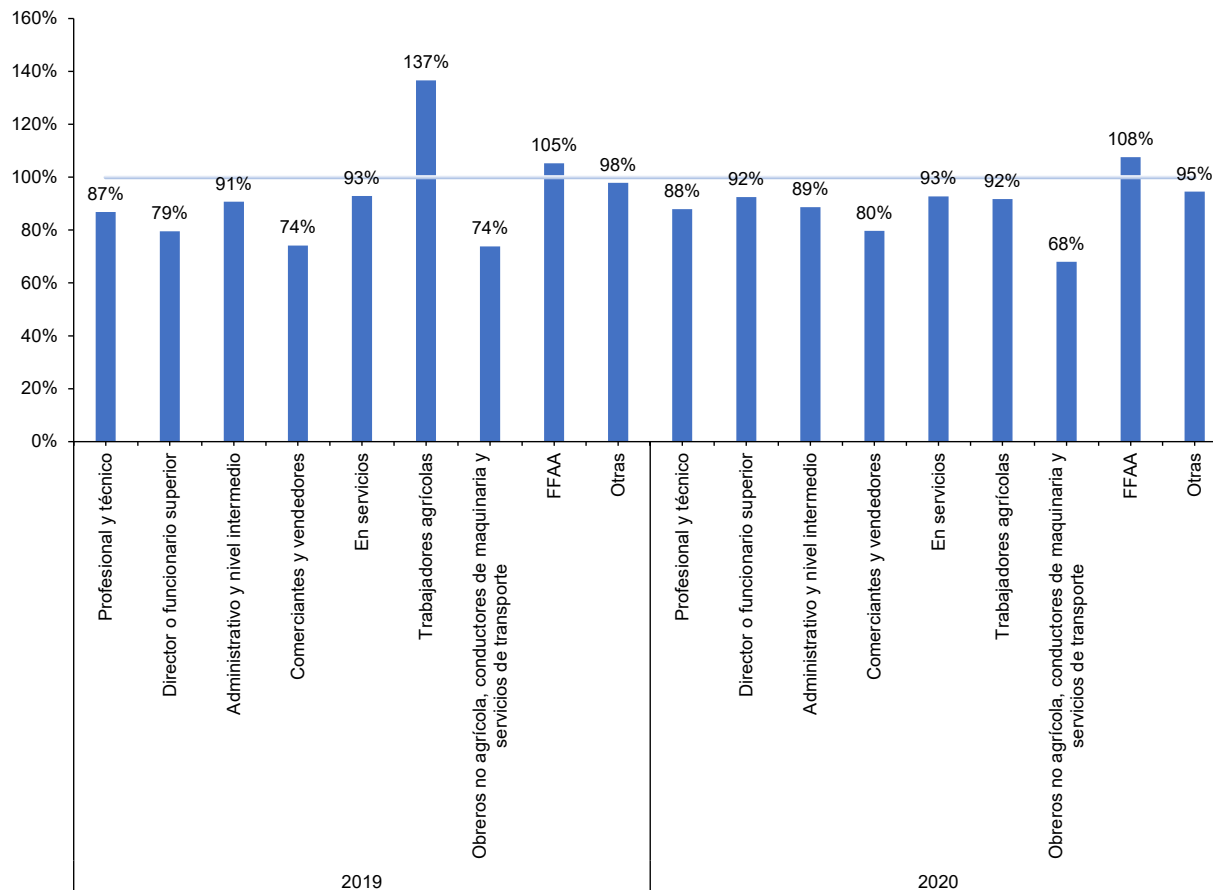
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

El análisis se enfoca en las ocupaciones y compara la situación antes y durante el año 2020, cuando la economía uruguaya y mundial se vio afectada por la irrupción de la COVID-19. En el gráfico 3, se puede observar que en el año 2019 existía una diferencia a favor de los hombres en casi todas las ocupaciones, con excepción de los trabajadores agrícolas y las Fuerzas Armadas. Sin embargo, en el año 2021, se

profundiza este patrón y se observa que solo en las ocupaciones relacionadas con las Fuerzas Armadas, las mujeres no registran una desventaja salarial. Es importante destacar que en este tipo de actividad, la muestra es bastante reducida, como se puede apreciar en el cuadro A2. Esto podría generar un sesgo de selección, lo que significa que las pocas mujeres que se encuentran en estas ocupaciones tienen un perfil laboral muy alto y, por lo tanto, salarios más elevados.

**Gráfico 3. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres por ocupación\***



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.



### 3. Metodología

Como se indicó anteriormente, se utilizarán dos metodologías para abordar la brecha de ingresos por género: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.

#### Descomposición Blinder-Oaxaca

Esta primera estrategia para cuantificar la evolución de la brecha de ingresos por género permite descomponerla en dos partes. La primera es aquella que está explicada por las diferentes variables de control que se utilizan para capturar el capital humano, entre ellas la educación, la experiencia laboral y la ocupación. La segunda parte es la que no puede ser explicada por estas variables y que podría estar asociada a normativas diferenciadas por género, prejuicios, sesgos o discriminación, es decir, del tipo de las expuestas por Becker (1957). Esta brecha no explicada se originaría en preferencias personales o de tipo estadístico, es decir, cuando los empleadores usan características grupales para evaluar características personales. Un ejemplo de ello es el hecho de que las empresas consideran que las mujeres en edad fértil son más propensas a tener hijos que las mujeres mayores, y por lo tanto a interrumpir sus carreras. Bajo este supuesto pagarían salarios más bajos a las que se encuentran en edad fértil para compensar la mayor probabilidad de perder a la trabajadora, tal y como lo explican Hoyos, Ñopo & Peña (2010). El método de Blinder-Oaxaca utiliza las ecuaciones de salario tipo Mincer (1974) que, como se indica en Jann (2008), permiten dividir la diferencia de ingresos laborales en:

- (i) una parte explicada por diferencias grupales y características individuales como la educación y la experiencia laboral
- (ii) un segundo componente residual no explicado.

Dados dos grupos integrados por hombres (H) y mujeres (M), la variable explicada (a saber, el logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad), y un grupo de variables explicativas  $X$  como son la educación y la experiencia, entre otras, se busca dar cuenta de la diferencia media del ingreso entre ambos grupos a partir de las variables explicativas  $X$ .

$$EGap = E(Y_H) - E(Y_M) \tag{1}$$

Donde  $E(Y_g)$  denota la esperanza del logaritmo de ingreso laboral, que es la variable de interés, y  $g$  puede ser H, si la ecuación se realiza para hombres, o M si se realiza para mujeres. Se emplea una ecuación tipo Mincer para explicar el ingreso de la forma  $Y_g = \alpha_g + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{gik} + \varepsilon_{gi}$ . Esta expresión puede ser reemplazada en la ecuación [1]:

$$EGap = E \left( \alpha_H + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Hik} + \varepsilon_{Hi} \right) - E \left( \alpha_M + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Mik} + \varepsilon_{Mi} \right)$$

(2)

$$EGap = \widehat{\alpha}_H + \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\alpha}_M - \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Mik}$$

(3)

Reordenando, es posible identificar la contribución de las variables explicativas a las diferencias entre los grupos:

$$EGap = (\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M) + \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} (\widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\beta}_{Mik}) + \sum_{i=1}^k (\overline{X}_{Hik} - \overline{X}_{Mik}) \widehat{\beta}_{Hik}$$

(4)

donde el último componente de esta ecuación corresponde a la brecha de ingresos de la cual dan cuenta las variables explicativas, mientras que los dos primeros componentes corresponden a las diferencias no explicadas.

El modelo se estimó utilizando la siguiente especificación:

$$yhora_i = \beta_0 + \sum_{i=1}^3 \beta_i gaedu_i + \beta_4 exp_i + \beta_5 exp_i^2 + \sum_{i=6}^9 \beta_i gedad_i + \beta_{10} casado_i + \beta_{11} men6_i + \beta_{12} cnt\_prop_i + \sum_{i=13}^{20} \beta_i rama_i + \sum_{i=21}^{28} \beta_i ocupa_i + \beta_{29} formal_i + \sum_{i=30}^n \beta_i region_i + \epsilon_i$$

(5)

Donde:

- $yhora_i$  son el logaritmo de los ingresos laborales nominales por hora;
- $gaedu_i$  son las variables dicotómicas que indican los tres niveles educativos máximos alcanzados que se señalan en el cuadro 2 con respecto a la categoría base, a saber, ningún nivel educativo
- $exp_i$  son los años de experiencia estimados, los cuales se calculan como la edad menos los años de educación;
- $gedad_i$  son cuatro variables dicotómicas que indican los grupos etarios del cuadro 2, usando como categoría base el segmento de 25-35 años;
- $casado_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona está casada;
- $men6_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si hay menores de seis años que viven en el hogar;
- $cnt\_prop_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es trabajadora por cuenta propia o independiente;

- $rama_i$  son las variables dicotómicas referidas a las diferentes actividades económicas en que se desempeñan las personas, usando como categoría base agricultura, caza, silvicultura y pesca;
- $ocupa_i$  son seis variables dicotómicas referidas a las diferentes ocupaciones de las personas encuestadas;
- $formal_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el sector formal;
- $zona_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el sector formal;
- y  $region_i$  son las variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes regiones del país;

Esta descomposición se realiza de forma separada para mujeres y hombres. Si bien este método se encuentra ampliamente popularizado en la literatura, tiene algunas limitaciones. Por un lado, supone una relación entre características explicativas e ingresos que podría no ser cierta. Por otro lado, el modelo es únicamente informativo en la medida en que aborda cómo se descompone la brecha, lo cual no implica una relación causal. Por último, el método no restringe su comparación a individuos con características comparables. El modelo de Ñopo (2008) nace precisamente cuando se busca solucionar la primera y la última limitación mencionadas.

### **Descomposición de Ñopo**

En Ñopo (2008) se presenta un método de descomposición no paramétrico. Siguiendo el mismo objetivo del modelo de Blinder-Oaxaca, aquel considera las diferencias de ingreso a lo largo de la distribución de ingresos y no solo en el promedio.

El modelo de Ñopo restringe la comparación únicamente a las diferencias entre hombres y mujeres con características comparables (soporte común). Esto permite generar un contrafactual sintético de individuos al parear hombres y mujeres con características observables idénticas, sin necesidad de suponer ninguna forma funcional en la relación entre variables explicativas e ingresos.

Lo anterior se realiza por medio de características discretas y por eso no exige que se haga mediante pareo por puntaje de propensión (*Propensity Score Matching*) u otra noción de distancia entre las características de hombres y mujeres (Ñopo 2008).

Este procedimiento genera tres grupos:

- (i) Mujeres y hombres pareados (soporte común).
- (ii) Mujeres con características observables para las que no existen hombres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto de la empleada doméstica” o *Maid Effect*.

(iii) Hombres para los que no existen mujeres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto del alto ejecutivo” o *CEO Effect*.

El método permite que aquellos hombres y mujeres que presentan características idénticas formen parte de un soporte común, logrando desagregar la diferencia en ingresos por las características observadas y no observadas. Entre tanto, el cálculo de los efectos de empleada doméstica y alto ejecutivo se realiza entre las personas que quedan por fuera de este soporte común. El efecto de la empleada doméstica se refiere a aquellas mujeres que, dadas sus características, no tienen pares masculinos con características comparables. Lo anterior se asocia tradicionalmente con aquellas mujeres que tienen trabajos de menor jerarquía complementarios a sus funciones en el hogar. Por su parte, el efecto del alto ejecutivo se refiere a aquellos hombres que, dadas sus características, ocupan cargos de máxima jerarquía y no tienen pares femeninos con características comparables.

Por lo tanto, el modelo descompone la brecha de ingreso o, más específicamente, la diferencia del logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad, en cuatro elementos:

$$\delta = \delta_X + \delta_F + \delta_M + \delta_0$$

(6)

Donde  $\delta$  representa la diferencia total de ingresos por género;  $\delta_X$  representa la diferencia de ingresos relacionada con las características observables;  $\delta_F$  es la medición del efecto de la empleada doméstica;  $\delta_M$  es la medición del efecto del alto ejecutivo; y  $\delta_0$  representa la diferencia de ingresos no explicada. Esta última, como se señaló anteriormente, podría estar relacionada con temas de sesgo y discriminación. Cabe notar que el componente no explicado de este modelo tiene la misma lógica del modelo de Blinder-Oaxaca, lo cual permite comparar ambas estimaciones.

El modelo de Ñopo no está exento de limitaciones. Al igual que el modelo de Blinder-Oaxaca, es únicamente informativo sobre la manera en que se descompone la brecha, pero no implica una relación causal. Además, debido a que el pareo se construye con variables discretas, la probabilidad de encontrar una persona con las mismas características y dotaciones, tanto para hombres como mujeres, disminuye a medida que se incrementa el número de variables explicativas, es decir, reduce el soporte común, como bien lo señalan Enamorado, Izaguirre, y Ñopo (2009). Este problema se conoce como la “maldición de la dimensión” y es la razón por la cual en el modelo de Ñopo se debe analizar con cautela la inclusión de nuevas variables.

Otra limitación que comparten ambas metodologías es que se pueden controlar únicamente por características observables y, en el caso específico de este estudio, solo por las características incluidas en las encuestas permanentes de hogares armonizadas por el BID. En ese sentido, la brecha de ingresos por género también podría verse afectada por características que no se observan en la encuesta como

pueden ser las de tipo actitudinal, el esfuerzo y las preferencias por las tareas del mercado laboral o las del hogar, entre otras, las cuales podrían estar siendo omitidas en el análisis y así generar un sesgo en los estimadores por omisión de variable relevante. Chioda (2011) ofrece un ejemplo pertinente donde muestra que las preferencias y actitudes entre hombres y mujeres frente al trabajo realizado en el mercado laboral pueden no ser idénticas.

Con el propósito de lograr mayor comparabilidad y consistencia, en este estudio se decidió realizar ambas estimaciones. Dicho enfoque permitirá que ambas puedan ser comparadas con otros estudios que utilicen cualquiera de las dos metodologías, además de que puedan ser comparadas entre sí dado que comparten una lógica común. Los dos modelos usaron como variable dependiente el ingreso por hora, lo cual permite calcular la brecha de ingresos por género. Las variables explicativas que se utilizan en el modelo de Ñopo son:

*gaedu<sub>i</sub>, edad<sub>i</sub>, casado<sub>i</sub>, men6<sub>i</sub>, cnt\_prop<sub>i</sub>, rama<sub>i</sub>, ocupa<sub>i</sub>, formal<sub>i</sub>, zona<sub>i</sub>, region<sub>i</sub>.*

Nótese que aquí no se agrega la variable que miden la experiencia para mantener alto el soporte común, es decir, para no caer en la “maldición de la dimensión”. Lo anterior tomando en cuenta que la variable experiencia está construida con la información relativa a la edad y la educación, que ya forman parte de las variables explicativas de la regresión.<sup>11</sup>

En el caso de las estimaciones de Blinder-Oaxaca se utilizaron errores estándares robustos y pesos probabilísticos para ser consistentes con la estructura de la encuesta, mientras que en el modelo de descomposición de Ñopo se utilizaron pesos de frecuencia, que es lo que permite la metodología.

Cabe señalar que, al contemplar únicamente los salarios observados de las personas ocupadas, ambos modelos pueden sufrir de un sesgo de selección. Dado que la participación laboral es mayor entre los hombres, a menudo puede presentarse el caso de que aquellas mujeres que estén destinadas a recibir un salario más bajo no ingresen al mercado laboral, a diferencia de los hombres, para quienes el salario potencial podría tener un menor impacto en la participación laboral. De ser así, los modelos presentados en este estudio estarían subestimando la brecha. Sin embargo, el aumento de la participación femenina podría estar atenuando este sesgo, lo cual podría hacer más difícil la comparación en el tiempo.

Nótese que esta investigación usa variables de control similares a las presentadas en estudios pasados sobre la brecha de ingresos de América Latina y el Caribe como son los de Hoyos & Ñopo (2010) y Ñopo (2012).

---

<sup>11</sup> Los cálculos no incluidos en el modelo mostraban que la agregación de estas variables disminuía significativamente el soporte común y aumentaba la desviación estándar de las variables, pero que no modificaba los resultados generales.

## 4. Resultados

En el cuadro 3 se presentan los resultados de la estimación de la descomposición Blinder-Oaxaca. Allí se puede apreciar que, en los 31 años abarcados por el cálculo, la brecha de ingresos promedio por hora entre los géneros<sup>12</sup> muestra una reducción en el tiempo como se aprecia en el gráfico 4.

En todos los períodos, las variables explicadas estarían ayudando a cerrar la brecha, dado que su coeficiente es negativo y estadísticamente significativo, mientras que la parte no explicada estaría dando cuenta de la totalidad de la brecha.

El cuadro 4 muestra la descomposición de la brecha de ingresos según las diferentes variables explicativas agregadas. En este cuadro, se puede observar que la brecha explicada por la educación es negativa y estadísticamente significativa, lo que significa que el nivel educativo de las trabajadoras, que en promedio es más alto que el de los hombres (como se muestra en el cuadro A1), estaría contribuyendo a reducir la brecha total de ingresos. Además, la experiencia, el porcentaje de formalidad (que es más alto entre las mujeres), así como las ocupaciones en las que se desempeñan la mayoría de las mujeres, también estarían contribuyendo a reducir la brecha total de ingresos.

Por último, la región del país en la que residen los trabajadores (tanto hombres como mujeres) tendría un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre la brecha, lo que sugiere que el hecho de que las trabajadoras se encuentren en mayor proporción en las áreas urbanas podría estar reduciendo la brecha de ingresos<sup>13</sup> (cuadro A1) también estaría reduciendo las desigualdades de ingresos por género.

---

<sup>12</sup> Calculada como  $diferencia/ghora_{mujer}$ , la brecha explicada se calcula como  $diferencia_{explicada}/ghora_{mujer}$ , mientras que la brecha no explicada se calcula como  $diferencia_{no\ explicada}/ghora_{mujer}$ .

<sup>13</sup> Sobre lo cual se tiene información a partir del año 2007.

**Cuadro 3. Descomposición Blinder-Oaxaca\***  
(Ingreso por hora)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<b>Diferencial</b>										
Estimación Hombre	1.536*** (0.0155)	3.400*** (0.0675)	6.635*** (0.134)	9.296*** (0.109)	14.56*** (0.192)	19.35*** (0.221)	25.22*** (0.299)	29.37*** (0.324)	36.22*** (0.452)	38.30*** (0.446)
Estimación Mujer	1.123*** (0.0134)	2.499*** (0.0345)	5.292*** (0.160)	7.035*** (0.0808)	11.25*** (0.197)	15.80*** (0.228)	20.88*** (0.364)	24.75*** (0.341)	30.00*** (0.453)	33.53*** (0.471)
Diferencia	0.413*** (0.0205)	0.901*** (0.0758)	1.343*** (0.209)	2.261*** (0.136)	3.312*** (0.275)	3.555*** (0.317)	4.339*** (0.471)	4.627*** (0.470)	6.220*** (0.639)	4.772*** (0.648)
<b>Descomposición</b>										
Explicada	-0.0939*** (0.0169)	-0.228*** (0.0388)	-0.485*** (0.142)	-0.732*** (0.104)	-0.805*** (0.224)	-1.855*** (0.217)	-2.993*** (0.327)	-3.702*** (0.359)	-3.815*** (0.496)	-4.745*** (0.522)
No Explicada	0.507*** (0.0232)	1.128*** (0.0891)	1.828*** (0.268)	2.993*** (0.148)	4.117*** (0.356)	5.410*** (0.352)	7.332*** (0.585)	8.329*** (0.525)	10.04*** (0.800)	9.517*** (0.797)
<b>Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de las mujeres)</b>										
<b>Total</b>	37%	36%	25%	32%	29%	23%	21%	19%	21%	14%
Explicada	-8%	-9%	-9%	-10%	-7%	-12%	-14%	-15%	-13%	-14%
No Explicada	45%	45%	35%	43%	37%	34%	35%	34%	33%	28%
Observaciones	22450	22642	11312	23209	23840	24430	22752	23419	21704	21090

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010
<b>Diferencial</b>										
Estimación Hombre	39.26*** (0.616)	40.13*** (0.575)	39.54*** (0.584)	40.75*** (0.603)	44.56*** (0.662)	46.38*** (0.748)	60.27*** (0.652)	70.14*** (0.761)	80.36*** (0.875)	89.58*** (0.936)
Estimación Mujer	34.30*** (0.726)	35.36*** (0.468)	36.72*** (0.783)	34.94*** (0.471)	39.23*** (0.806)	41.69*** (0.596)	53.13*** (0.710)	61.89*** (0.955)	68.58*** (0.798)	80.30*** (0.823)
Diferencia	4.968*** (0.952)	4.767*** (0.742)	2.821** (0.977)	5.810*** (0.765)	5.330*** (1.043)	4.694*** (0.956)	7.138*** (0.964)	8.257*** (1.221)	11.78*** (1.184)	9.282*** (1.247)
<b>Descomposición</b>										
Explicada	-5.175*** (0.821)	-8.391*** (0.587)	-8.340*** (0.707)	-6.874*** (0.563)	-7.866*** (0.779)	-6.730*** (0.687)	-8.523*** (0.719)	-12.33*** (0.891)	-13.95*** (0.797)	-13.40*** (1.033)
No Explicada	10.14*** (1.528)	13.16*** (0.966)	11.16*** (1.376)	12.68*** (0.903)	13.20*** (1.441)	11.42*** (1.102)	15.66*** (1.299)	20.58*** (1.686)	25.73*** (1.474)	22.68*** (1.425)
<b>Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de las mujeres)</b>										
<b>Total</b>	14%	13%	8%	17%	14%	11%	13%	13%	17%	12%
Explicada	-15%	-24%	-23%	-20%	-20%	-16%	-16%	-20%	-20%	-17%
No Explicada	30%	37%	30%	36%	34%	27%	29%	33%	38%	28%
Observaciones	21234	22677	21539	20882	21957	19333	60594	55450	58859	56241

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Diferencial</b>											
Estimación Hombre	96.62*** (0.870)	104.4*** (0.789)	119.1*** (0.888)	135.2*** (1.046)	150.1*** (1.142)	166.0*** (1.626)	183.3*** (1.357)	192.5*** (1.639)	209.4*** (1.966)	221.3*** (3.163)	220.2*** (3.238)
Estimación Mujer	86.60*** (0.768)	95.52*** (0.792)	105.5*** (0.768)	122.2*** (0.961)	135.8*** (1.213)	151.3*** (1.220)	169.4*** (1.408)	181.2*** (2.090)	194.7*** (1.829)	205.5*** (1.873)	212.1*** (3.636)
Diferencia	10.02*** (1.160)	8.852*** (1.118)	13.61*** (1.175)	13.07*** (1.420)	14.34*** (1.666)	14.65*** (2.033)	13.89*** (1.955)	11.37*** (2.656)	14.71*** (2.686)	15.83*** (3.676)	8.066 (4.869)
<b>Descomposición</b>											
Explicada	-16.20*** (0.831)	-13.45*** (0.835)	-16.19*** (0.926)	-15.83*** (1.046)	-16.19*** (1.136)	-19.27*** (1.332)	-22.34*** (1.414)	-26.58*** (1.726)	-28.06*** (2.151)	-33.67*** (3.353)	-30.12*** (3.372)
No Explicada	26.21*** (1.393)	22.30*** (1.361)	29.80*** (1.469)	28.90*** (1.662)	30.52*** (1.835)	33.91*** (2.476)	36.23*** (2.329)	37.95*** (3.277)	42.77*** (3.900)	49.50*** (6.041)	38.18*** (5.717)
<b>Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de las mujeres)</b>											
<b>Total</b>	12%	9%	13%	11%	11%	10%	8%	6%	8%	8%	4%
Explicada	-19%	-14%	-15%	-13%	-12%	-13%	-13%	-15%	-14%	-16%	-14%
No Explicada	30%	23%	28%	24%	22%	22%	21%	21%	22%	24%	18%
Observaciones	59154	54555	57851	59583	54531	52601	52401	47454	46780	60014	12172

Estadístico t en paréntesis  
\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.  
Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilísticos.

**Cuadro 4, Componentes de la diferencia explicada en Blinder-Oaxaca\***  
(Ingreso por hora)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<b>Diferencia Explicada</b>	-0.094***	-0.228***	-0.485***	-0.732***	-0.805***	-1.855***	-2.993***	-3.702***	-3.815***	-4.745***
Educación	-0.046***	-0.111***	-0.432***	-0.366***	-0.663***	-0.961***	-1.322***	-1.617***	-2.285***	-2.069***
Experiencia	-0.0157**	-0.069***	-0.00274	-0.213***	-0.201***	-0.328***	-0.313***	-0.426***	-0.191	-0.429***
Características personales y familiares	0.0548***	0.112***	0.182***	0.322***	0.478***	0.493***	0.639***	0.707***	0.825***	0.705***
Cuenta propia	0.000067	-0.00141	0.000182	-0.00971	-0.00522	0.0225	-0.00938	0.113**	-0.120	-0.110
Actividad económica	0.0142	0.112***	0.252**	0.150**	0.226	0.423***	0.215	0.392*	0.780**	0.753**
Ocupación	-0.086***	-0.219***	-0.315**	-0.443***	-0.448**	-1.195***	-1.699***	-2.412***	-2.473***	-3.004***
Región	-0.0088***	-0.046***	-0.129***	-0.162***	-0.159***	-0.311***	-0.497***	-0.498***	-0.313***	-0.533***
Formalidad	-0.0062***	-0.00560	-0.0398	-0.0109	-0.0322	0.00152	-0.00631	0.0373	-0.0382	-0.0590*
Zona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010
<b>Diferencia Explicada</b>	-5.175***	-8.391***	-8.340***	-6.874***	-7.866***	-6.730***	-8.523***	-12.33***	-13.95***	-13.40***
Educación	-2.345***	-4.318***	-4.570***	-4.473***	-5.408***	-2.769***	-3.805***	-8.539***	-8.611***	-8.679***
Experiencia	-0.423**	-0.567***	-0.706***	-0.324*	-0.176	-0.532**	-0.459***	-1.132***	-1.326***	-1.623***
Características personales y familiares	0.931***	0.835***	0.951***	0.612***	0.269	0.116	-0.0444	0.221	0.827**	0.769*
Cuenta propia	-0.178	-0.0800	-0.0869	-0.109	-0.0118	0.00832	-0.267***	-0.0907	-0.152*	-0.0692
Actividad económica	-0.327	-1.087*	-0.126	-0.0484	0.853	0.994	0.679	-0.433	-0.101	0.508
Ocupación	-2.275***	-2.630***	-3.049***	-1.872***	-2.791***	-4.163***	-3.609***	-1.193	-3.732***	-3.278***
Región	-0.579***	-0.613***	-0.725***	-0.612***	-0.702***	-0.418***	-0.711***	-0.841***	-0.674***	-0.836***
Formalidad	0.0203	0.0689	-0.0285	-0.0474	0.100	0.0343	0.125**	0.140**	0.218**	0.120*
Zona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-0.432***	-0.457***	-0.400***	-0.314***

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Diferencia Explicada</b>	-16.20***	-13.45***	-16.19***	-15.83***	-16.19***	-19.27***	-22.34***	-26.58***	-28.06***	-33.67***	-30.12***
Educación	-9.467***	-6.786***	-9.412***	-9.495***	-9.689***	-11.49***	-13.08***	-13.80***	-13.59***	-14.95***	-15.99***
Experiencia	-1.721***	-1.037***	-1.291***	-1.270***	-2.562***	-2.420***	-2.296***	-2.631***	-3.385***	-2.918***	-3.176**
Características personales y familiares	0.163	-0.165	-0.163	-0.313	-0.0823	-0.806	-0.0447	0.599	1.100	-0.789	0.961
Cuenta propia	-0.0134	0.194***	0.151*	0.210**	0.237*	0.365**	0.713***	0.414	0.286	0.302	-0.146
Actividad económica	-2.500***	-0.780	-0.353	1.290	2.729**	-0.351	1.009	-0.948	-2.875*	-2.857	-1.359
Ocupación	-1.670	-4.384***	-4.388***	-5.145***	-5.533***	-2.811*	-6.244***	-7.702***	-7.145***	-10.05***	-8.738***
Región	-0.767***	-0.485***	-0.550***	-0.656***	-0.704***	-0.810***	-1.199***	-1.454***	-1.253***	-0.537*	-1.231***
Formalidad	0.0953	0.0335	-0.102	-0.265**	-0.445***	-0.692***	-1.030***	-0.993***	-0.873***	-1.554***	-0.408
Zona	-0.316***	-0.0347	-0.0790	-0.184*	-0.137*	-0.252**	-0.162	-0.0560	-0.324*	-0.312*	-0.0337

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

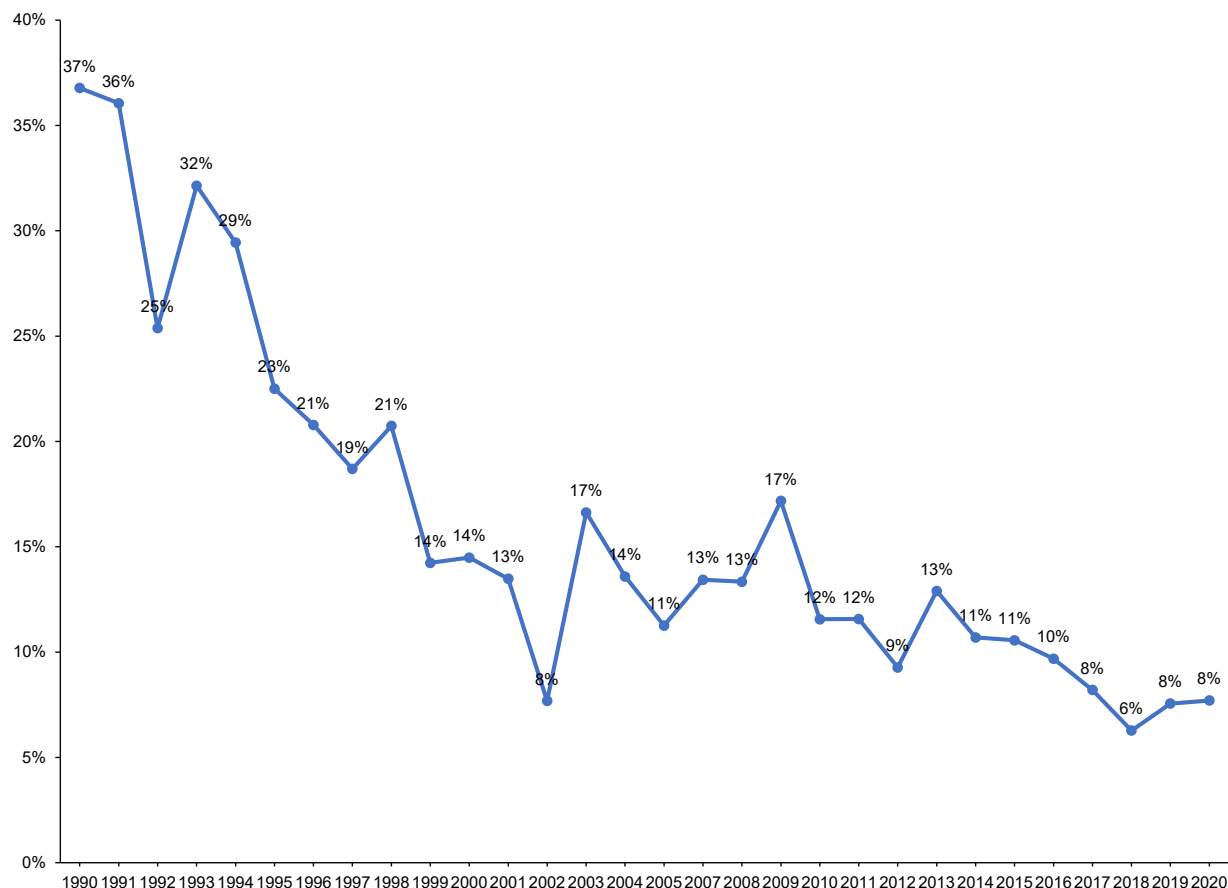
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.

Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilísticos.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.



**Gráfico 4. Brecha de ingresos total estimada mediante la descomposición Blinder-Oaxaca\***



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.  
 \*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

El cuadro 5 presenta los resultados de la descomposición de Ñopo, en la cual se observa una brecha de ingresos por género en todos los años analizados. La brecha inicial, en el primer año analizado, es del 37%, y a partir de ese punto, la brecha disminuye gradualmente. Al igual que en los resultados del modelo de Blinder-Oaxaca, se observa que la reducción de la brecha respondería a las variables explicativas, pero la mayor parte de la brecha se debe a factores no explicados por las variables analizadas. Además, existe lo que Ñopo (2008) ha denominado el "efecto de la empleada doméstica" (Maid Effect), que contribuye a la brecha, y el "efecto del alto ejecutivo" (CEO Effect), que ayuda a cerrar la brecha. Si bien es cierto que existen pequeñas diferencias entre las estimaciones realizadas a partir de Blinder-Oaxaca y las obtenidas a partir de Ñopo, ambos métodos se utilizan siguiendo las prácticas comunes registradas en la literatura internacional, y sus diferencias se deben a aspectos metodológicos.

Es importante destacar que el soporte común para los diferentes años, tanto para hombres como para mujeres, no es inferior al 34% en ningún caso. Este valor es similar al que se encuentra en los modelos para países de América Latina y el Caribe que se emplean en Hoyos & Ñopo (2010) y Ñopo (2012), los cuales utilizan variables de control similares a las presentadas en este estudio. Al igual que en el modelo Blinder-Oaxaca,

se observa una brecha de ingresos con una tendencia decreciente a lo largo del tiempo.

**Cuadro 5. Descomposición de Ñopo\***  
(Ingreso por hora)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>(Total)</b>	37%	36%	26%	32%	29%	22%	20%	19%	21%	14%	14%	13%	8%	17%	14%
<b>(No explicada)</b>	36%	40%	32%	39%	35%	32%	31%	31%	32%	23%	29%	34%	37%	37%	32%
<b>(CEO Effect)</b>	-10%	-12%	-14%	-14%	-16%	-16%	-20%	-20%	-15%	-16%	-21%	-34%	-29%	-25%	-24%
<b>(Maid Effect)</b>	5%	9%	11%	8%	9%	9%	13%	12%	9%	8%	15%	14%	14%	13%	16%
<b>(Explicado)</b>	6%	-1%	-3%	-1%	1%	-3%	-3%	-4%	-5%	-1%	-10%	0%	-14%	-9%	-10%
<b>% Hombres</b>	44%	40%	34%	40%	40%	40%	39%	38%	40%	39%	38%	40%	39%	40%	41%
<b>% Mujeres</b>	61%	59%	48%	59%	59%	58%	59%	58%	58%	58%	55%	58%	59%	60%	59%
<b>Error Estándar</b>	2%	4%	7%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	4%	3%	4%

	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>(Total)</b>	13%	13%	16%	17%	12%	12%	9%	13%	11%	11%	10%	8%	6%	8%	7%	4%
<b>(No explicada)</b>	35%	28%	31%	30%	25%	32%	25%	29%	25%	24%	27%	24%	21%	24%	27%	20%
<b>(CEO Effect)</b>	-30%	-16%	-16%	-16%	-15%	-15%	-12%	-15%	-14%	-14%	-15%	-16%	-19%	-18%	-17%	-22%
<b>(Maid Effect)</b>	14%	9%	9%	10%	10%	10%	9%	10%	10%	10%	9%	9%	12%	11%	10%	15%
<b>(Explicado)</b>	-6%	-8%	-7%	-6%	-8%	-16%	-12%	-12%	-11%	-9%	-11%	-8%	-7%	-9%	-12%	-9%
<b>% Hombres</b>	42%	50%	51%	48%	45%	50%	47%	48%	49%	48%	48%	48%	47%	47%	51%	35%
<b>% Mujeres</b>	60%	70%	68%	65%	62%	65%	63%	64%	64%	63%	64%	63%	63%	63%	67%	47%
<b>Error Estándar</b>	3%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	3%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.

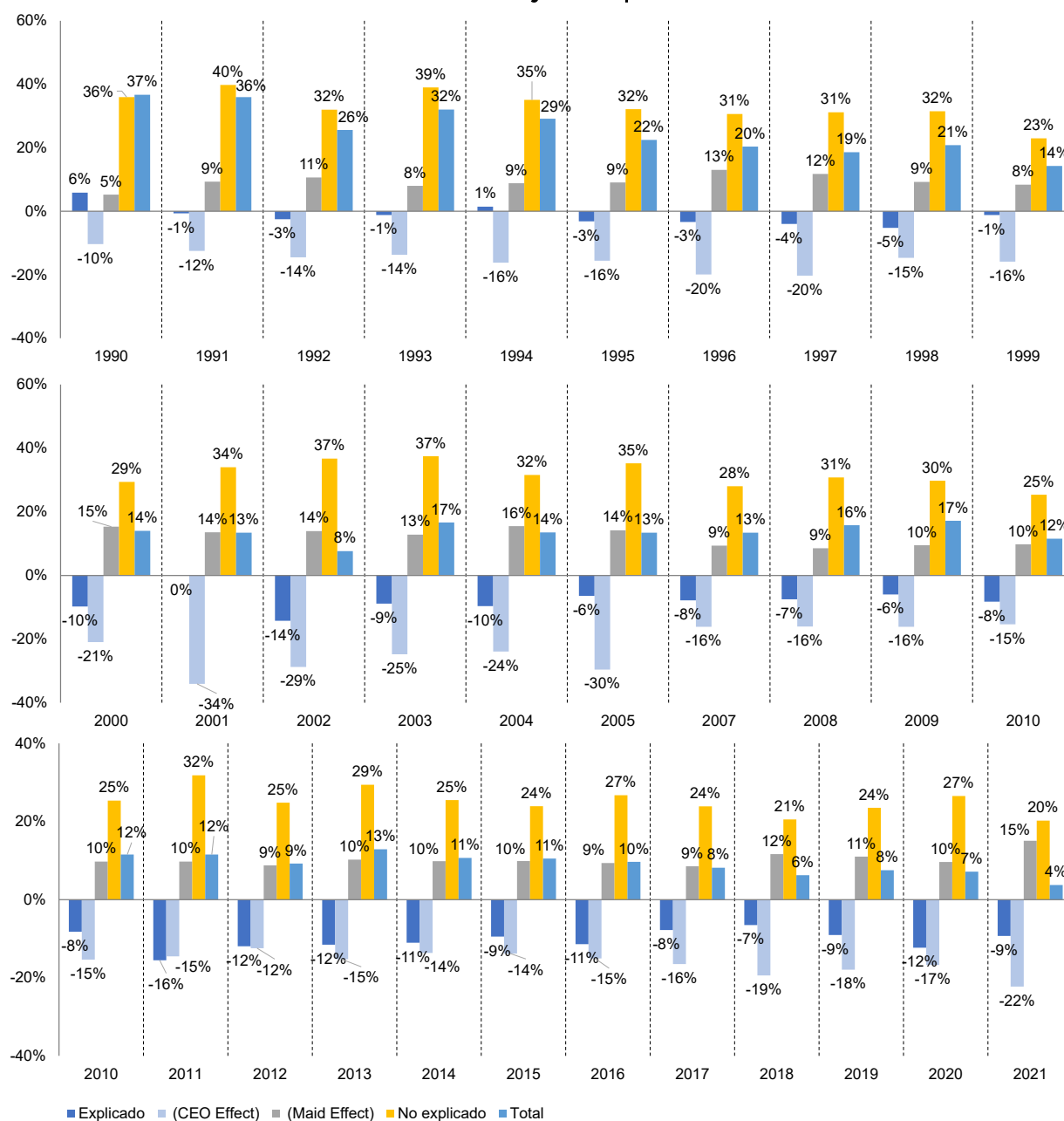
Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

En el gráfico 5, se presenta la evolución de la brecha de ingresos por género estimada utilizando la descomposición de Ñopo. Se puede observar que la parte no explicada (representada por la barra amarilla) se mantuvo alta en la mayoría de los años, aunque con una tendencia decreciente a lo largo del tiempo.

En 2021, el componente explicado por las variables utilizadas en el modelo también estaría ayudando a cerrar la brecha en un 9%, mientras que el componente no explicado estaría contribuyendo a una brecha del 20%. Este último representa la diferencia en los ingresos percibidos por las mujeres y se debe a factores no observables, que pueden incluir los sesgos y la discriminación mencionados anteriormente. En conjunto, sin el mayor nivel de educación, el buen perfil laboral y el efecto del alto ejecutivo, la brecha sería un 31% mayor en 2021. Estos resultados resaltan la importancia de las variables explicativas y subrayan que la brecha persiste

en gran medida debido a factores no observables y prejuicios de género en el mercado laboral<sup>14</sup>.

**Gráfico 5. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca y de Ñopo\***



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.  
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

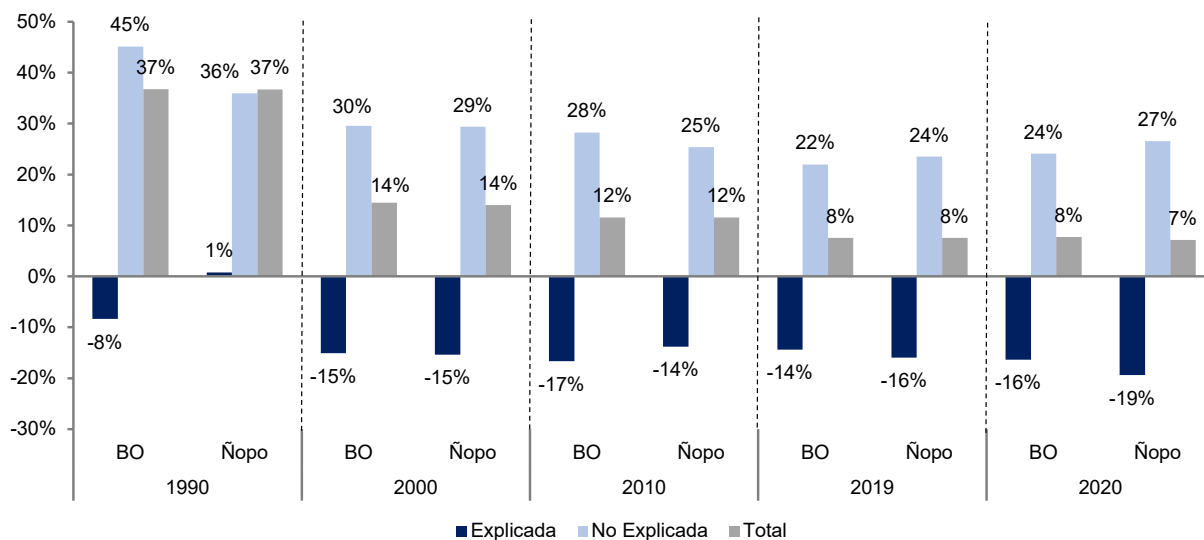
<sup>14</sup> El 31% corresponde a la suma de la brecha explicada (9%) y el efecto del alto ejecutivo (22%).

El gráfico 6 compara las brechas de ingreso por género calculadas con ambas metodologías para los años 1990, 2000, 2010, 2019 y 2020. Estos años fueron seleccionados para mantener intervalos de tiempo constantes y analizar la evolución antes y durante 2020, año en que se desató la crisis de la COVID-19. Tanto el componente explicado como el no explicado se incluyen en la comparación.

Un hallazgo destacado es que ambas metodologías son consistentes al mostrar que en todos los años existe una brecha de ingresos no explicada a favor de los hombres. Sin embargo, las variables explicativas ayudan a reducir esta brecha, con la excepción del año 1990, donde el efecto no es concluyente en ambas metodologías.

Estos resultados indican que, a lo largo de las décadas analizadas, ha persistido una brecha de ingresos por género no explicada por las características observables, y las variables explicativas han desempeñado un papel en la reducción de esta brecha, aunque su impacto puede variar en diferentes momentos. La consistencia en los resultados de ambas metodologías refuerza la evidencia de que posiblemente existe una discriminación de género y otros factores no observables siguen influyendo en la brecha de ingresos en Uruguay.

**Gráfico 6. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca (BO) y de Ñopo\***



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.

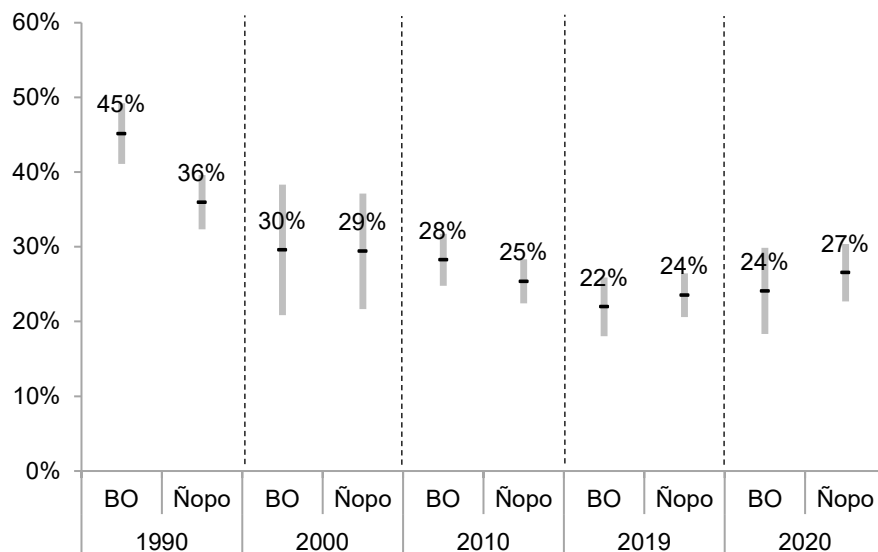
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Nota: Para la metodología de Ñopo, el dato del componente explicado se calcula como la sumatoria del componente explicado, el del efecto del alto ejecutivo y el de la empleada doméstica.

Por otra parte, en el gráfico 7 se presenta la evolución de la brecha no explicada para los mismos periodos usados en el gráfico 6. Allí se incluyen intervalos de confianza para 1,96 desviaciones estándar por encima y por debajo del estimador. Esto permite apreciar que ambas metodologías muestran una brecha de ingresos no explicada

estadísticamente significativa para los diferentes años analizados, siendo estadísticamente igual para ambas metodologías al 5% de significancia estadística.

**Gráfico 7. Brecha de ingresos no explicada estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca y de Ñopo**

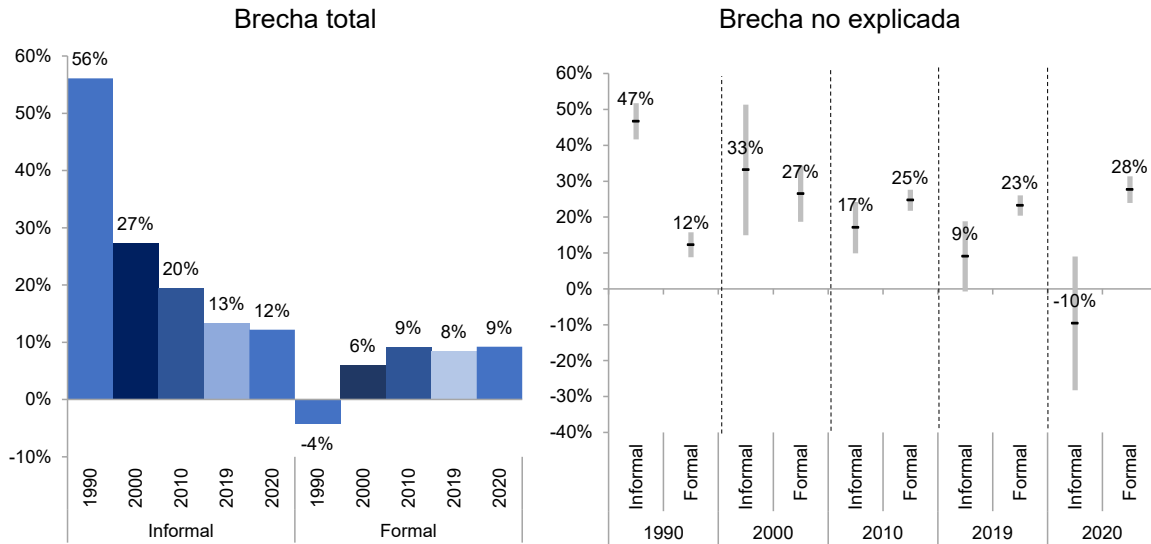


Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.  
Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

Además, la descomposición de Ñopo permite desagregar la brecha de ingresos para las categorías de las diferentes variables explicativas. En el gráfico 8 se presenta la brecha de ingresos --tanto total como no explicada-- por estado de formalidad. Allí se evidencia una clara distinción en la brecha total entre las personas que trabajan en el sector formal y aquellas que lo hacen en el informal. Se registra una brecha de ingresos por género más elevada entre las personas vinculadas al sector informal.

Por otro lado, la brecha no explicada es estadísticamente significativa tanto en el sector formal como en el informal la mayoría de los años analizados. En el gráfico 8 se agregan intervalos de confianza utilizando 1,96 desviación estándar por encima y por debajo del estimador, es decir, al 95% del nivel de confianza. Allí se aprecia que esta brecha ha descendido ligeramente en el tiempo.

**Gráfico 8. Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de Ñopo por formalidad**



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas continuas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.  
 Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

La situación de la brecha en el sector informal puede deberse a la falta de una legislación laboral que norme las relaciones de dependencia y las prácticas empresariales que prevalecen allí.

## 5. Conclusiones

De acuerdo con los hallazgos del presente estudio, la brecha de ingresos total de género en todos los períodos analizados presenta una tendencia decreciente. La persistencia residual de la brecha podría explicarse plenamente por factores no observables en las encuestas permanentes de hogares. Lo anterior implica que variables como la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, y la región del país no son factores que explican la brecha que aún persiste, de lo cual se concluye que ésta podría estar relacionada en mayor medida con temas de normativas, sesgos o discriminación, y no con características o preferencias individuales.

El estudio también resalta que esta brecha es más pronunciada entre personas que trabajan en el sector informal y muestra heterogeneidad entre ocupaciones, aunque es estadísticamente significativa en la mayoría de ellas. Estos hallazgos indican que la brecha de ingresos por género se mantiene en las últimas dos décadas, lo que puede limitar las oportunidades de ingresos para las mujeres.

En cuanto a las variables que contribuyen a cerrar la brecha salarial de género en Uruguay, se destaca la importancia de la educación, la experiencia laboral, la formalidad y las ocupaciones en las que las mujeres están más representadas. Además, la región del país donde residen los trabajadores también juega un papel en la reducción de la brecha de ingresos.

Estas conclusiones coinciden en su mayoría con la literatura sobre brechas de ingreso por género en Uruguay. En concordancia con Amarante y Espino (2004), se encontró que la brecha no explicada continúa siendo muy significativa en el país, y que, si bien las características o dotaciones de las mujeres son mayores a las de los hombres, la brecha permanece favorable para los hombres. En línea con los trabajos de Piras (2004), Yahmed (2010) y Katzkowicz y Querejeta (2013), la educación es un factor relevante para cerrar la brecha, dado el aumento en la proporción de mujeres que han finalizado sus estudios secundarios. Al igual que OIT (2019a), aquí se concluye que la brecha no explicada persiste y se presenta primordialmente entre trabajadores de bajos ingresos y entre los trabajadores por cuenta propia o informales.

En consonancia con los hallazgos de Bucheli y Sanromán (2004) y Barafani et al. (2022), este documento establece que el factor no observable (tradicionalmente interpretado como discriminación) es el principal responsable de la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres. Al igual que Katzkowicz y Querejeta (2013), este estudio encontró que la mayor dotación de capital humano, es decir, el mejor perfil laboral de las mujeres compensa en parte esta desventaja. Por otra parte, y como sucede en el trabajo de Boraz y Romano (2010), aquí se establece que la brecha es más pronunciada en el sector informal.

El presente documento contribuye al diagnóstico de la evolución de la situación de la brecha de ingresos laborales por género año por año en Uruguay entre 1990 y 2021. Las conclusiones que aquí se ofrecen adquieren relevancia dado que, para que las políticas públicas se basen en evidencia, es fundamental contar con datos y

estimaciones confiables que puedan servir como insumo para la toma de decisiones de los responsables por la formulación de las políticas públicas.

Las conclusiones previamente expuestas quedan abiertas a la posibilidad de ser complementadas por futuros análisis a través de una mayor desagregación y profundización de la brecha de ingresos para grupos de personas con diferentes características específicas. Lo mismo en lo que se refiere a la utilización de nuevos recursos que permitan mejorar la cuantificación de la brecha de ingresos y sus determinantes. Resulta importante analizar qué factores no observados afectan la brecha de ingresos y proponer políticas de respuesta. Por último, se plantea la necesidad de hacer un estudio particular sobre las consecuencias que la pandemia ha tenido y sigue teniendo en la brecha de ingresos en Uruguay.



## Referencias

- Albrecht, J.; A. Van Vuuren & S. Vroman. 2009. Counterfactual Distributions with Sample Selection Adjustments: Econometric Theory and an Application to the Netherlands. *Labour Economics* 16 (4), pp. 383-396.
- Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T. & Rouanet, L. 2022. Gender Differences in Socio-Emotional Skills and Economic Outcomes. World Bank Policy Research Working Paper No. 10197. World Bank, Washington, DC.
- Amarante, V., & Espino, A. 2004. La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo Económico*, 109-129.
- Ammerman, C., & Groysberg, B. 2021. *Glass Half-broken: Shattering the Barriers that Still Hold Women Back at Work*. Boston: Harvard Business Press.
- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. 2009. New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. IDB Working Papers Series, IDB-WB 109. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Barafani, M., Benitez, A., Garneró, P., Torrealday, J., & Rodríguez Chatruc, M. 2022. Brecha de género en el comercio exterior: mismo juego, distintas reglas. Nota Técnica N.º IDB-TN-2610. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Becker, G. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- Boraz, F., & Robano, C. (2010). Brecha salarial en Uruguay. *Revista de análisis económico*, 25(1), 49-77.
- Bordón, P., Canals, C. & Mizala, A. 2020. The Gender Gap in College Major Choice in Chile. *Economics of Education Review*, 77, 102011.
- Bucheli, M., & Sanromán, G. (2004). Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal? Documento de Trabajo/FCS-DE; 5/04.
- Bustelo, M., Suaya, A., & Vezza, E. 2021. Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC. Nota Técnica N.º IDB-TN-02235. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. & Viollaz, M. 2021. The Gender Pay Gap in Brazil: It Starts with College Students' Choice of Major. Technical Note N.º IDB-TN-02099. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Chioda, L. 2011. Work and Family, Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance". World Bank, Washington, D.C. Conference Edition.
- Enamorado, T., Izaguirre, C. & Ñopo, H. 2009. Gender Wage Gaps in Central American Countries Evidence from a Non-Parametric Approach. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-111. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Firpo, S., Fortin, M. & Lemieux, T. 2009. Decomposition Methods in Economics. *Handbook of Labor Economics*, Vol.4, Part A, pp. 1-102.

Frisancho, V. & Queijo Von Heideken, V. 2022. *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*. Washington, DC: Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Gasparini, L. & Marchionni, M, editores. 2015. Overview. En *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas, CEDLAS.

Hoyos, A. y Ñopo, H. 2010. Evolution of Gender Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to “New Century, Old Disparities.” IDB Working Paper Series No. 176, Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Hoyos, A., Ñopo H. & Peña, X. 2010. The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-174. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Jann, B. 2008. The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, No. 4, pp. 453–479.

Katzkowicz, S., & Querejeta, M. (2013). Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género (No. 13-01). Instituto de Economía-IECON.

Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11(4): 181-209.

Machado, J. A. & Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of applied Econometrics*, 20(4):445–465.

Mincer, J. 1974. Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions No. 2*.

Ñopo, H. 2008. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, No. 2: 290-299.

-----, 2012. *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC; Inter-American Development Bank.

Oaxaca, R.L. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, No. 3: 693-709. <http://dx.doi.org/10.2307/2525981>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019a. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

-----, 2019b. Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

-----, 2019c. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina regional.

Piras, C. 2004. Women at work: challenges for Latin America / Claudia Piras, editor. IDB Publications.

Psacharopoulos, G. & Tzannatos, Z. 1992. Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force. World Bank Policy Research Working Paper 856. World Bank, Washington, DC.

Terra, M. I., Bucheli, M., & Estrades, C. 2009. Trade openness and gender in Uruguay: a CGE analysis. Poverty and Economic Policy Research Network Working Paper, (2008-16).

Urquidi, M. y Chalup, M. 2023. Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. Nota Técnica IDB-TN-02650. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidi, M., Chalup, M. y Durand, G. 2022. Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay. Un análisis de su evolución en el periodo 2002 a 2019. Nota Técnica IDB-TN-02525. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidi, M., Valencia, H. y Durand, G. 2021. Brecha de ingresos laborales por género en Bolivia. Un análisis de su evolución en el periodo 1993 a 2018. *Revista de Análisis Económico-Economic Analysis Review*, 36(2), 95-124.

World Economic Forum (WEF). 2022. The Global Gender Gap Report 2022. Disponible en <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>.

Yahmed, S. B. (2010). Gender wage discrimination and trade openness. GREQAM and Université de la Méditerranée.







Profesional y técnico	65%	2.2	62%	4.7	65%	8.8	64%	12.7	63%	21.4	64%	30.3	65%	38.7	63%	48.2	65%	55.2	64%	60.9
Director o funcionario superior	20%	2.4	25%	6.0	26%	19.7	26%	15.3	26%	31.2	29%	35.8	30%	52.7	30%	60.8	30%	63.6	33%	81.7
Administrativo y nivel intermedio	51%	1.3	51%	3.0	52%	5.8	53%	8.1	53%	12.8	54%	17.1	56%	23.0	55%	27.1	55%	32.4	57%	37.3
Comerciantes y vendedores	44%	0.8	44%	1.9	47%	4.3	47%	5.8	46%	8.6	47%	12.4	47%	14.7	48%	17.0	46%	21.8	48%	24.1
En servicios	68%	0.7	68%	1.6	69%	3.0	69%	4.4	70%	6.5	69%	9.4	71%	12.5	69%	15.3	70%	17.9	72%	20.6
Trabajadores agrícolas	10%	0.8	8%	2.5	9%	11.8	7%	5.5	12%	14.0	11%	15.7	10%	13.7	12%	18.3	13%	37.7	10%	43.9
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	22%	0.7	22%	1.6	22%	3.5	20%	4.7	19%	7.0	18%	9.7	17%	13.4	16%	15.5	15%	19.9	15%	19.7
FFAA	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Otras	9%	0.8	12%	1.8	10%	2.9	14%	5.0	11%	7.3	12%	9.3	12%	12.5	11%	14.7	13%	17.6	13%	19.3
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>1.1</b>	<b>54%</b>	<b>2.5</b>	<b>54%</b>	<b>5.3</b>	<b>54%</b>	<b>7.0</b>	<b>54%</b>	<b>11.3</b>	<b>54%</b>	<b>15.8</b>	<b>54%</b>	<b>20.9</b>	<b>54%</b>	<b>24.7</b>	<b>54%</b>	<b>30.0</b>	<b>54%</b>	<b>33.4</b>

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2007		2008		2009		2010	
	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$
Profesional y técnico	55%	65.6	53%	73.0	56%	71.9	55%	67.4	54%	76.2	55%	81.0	55%	101.7	56%	119.8	55%	132.0	56%	154.8
Director o funcionario superior	37%	47.8	38%	40.7	38%	44.4	37%	39.4	37%	45.6	36%	51.1	43%	73.7	42%	92.0	42%	93.8	46%	93.3
Administrativo y nivel intermedio	60%	37.2	60%	37.5	61%	39.7	61%	40.6	59%	42.4	61%	47.2	62%	60.2	64%	66.6	65%	76.8	64%	86.1
Comerciantes y vendedores	62%	23.1	57%	17.9	54%	16.4	53%	16.0	55%	18.4	58%	18.5	62%	27.2	64%	33.3	65%	35.7	65%	47.4
En servicios	57%	19.0	68%	23.1	67%	21.9	67%	22.0	68%	23.2	69%	25.8	70%	32.2	72%	37.7	72%	41.8	73%	49.5
Trabajadores agrícolas	9%	59.0	13%	23.9	10%	70.6	12%	27.3	12%	84.6	10%	40.3	17%	55.9	18%	62.8	18%	50.2	17%	64.3
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	13%	18.9	13%	18.3	13%	18.7	15%	20.1	15%	20.3	15%	22.7	15%	28.1	15%	31.9	14%	36.0	14%	45.9
FFAA	10%	27.4	10%	30.5	4%	22.8	5%	22.6	6%	35.1	9%	28.3	3%	29.2	5%	42.3	6%	42.3	6%	51.3
Otras	54%	20.8	61%	37.7	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>34.3</b>	<b>54%</b>	<b>35.4</b>	<b>54%</b>	<b>36.7</b>	<b>54%</b>	<b>34.9</b>	<b>54%</b>	<b>39.2</b>	<b>54%</b>	<b>41.8</b>	<b>54%</b>	<b>53.1</b>	<b>54%</b>	<b>61.8</b>	<b>54%</b>	<b>68.6</b>	<b>54%</b>	<b>80.3</b>

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$	(%)	URY\$
Profesional y técnico	56%	161.9	56%	171.8	54%	190.2	54%	215.7	53%	235.6	54%	267.7	54%	290.3	54%	314.6	55%	329.4	54%	343.1	55%	373.5
Director o funcionario superior	45%	91.1	35%	197.9	34%	274.5	31%	320.5	34%	368.2	34%	363.9	35%	443.3	36%	435.9	36%	428.8	40%	450.1	38%	455.1
Administrativo y nivel intermedio	63%	92.7	62%	109.4	63%	115.8	63%	133.5	63%	148.2	63%	164.0	63%	177.8	63%	192.2	64%	204.8	63%	218.6	61%	228.8
Comerciantes y vendedores	63%	50.5	65%	57.4	65%	63.1	64%	70.8	64%	81.3	64%	84.0	64%	101.2	63%	103.6	63%	111.1	64%	117.5	65%	112.5
En servicios	72%	53.6	71%	62.2	70%	68.5	71%	81.7	71%	91.5	70%	100.3	71%	113.0	71%	124.7	70%	134.1	71%	140.8	70%	137.1
Trabajadores agrícolas	20%	70.8	19%	72.5	18%	72.9	18%	85.1	19%	88.9	19%	134.1	17%	122.5	17%	102.3	17%	157.9	17%	94.2	18%	141.3
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	13%	48.7	14%	53.1	14%	58.9	13%	71.1	13%	80.0	13%	89.1	13%	96.8	13%	107.3	13%	114.7	14%	110.4	14%	122.1
FFAA	6%	52.8	4%	58.6	7%	74.0	7%	67.6	5%	93.0	7%	120.9	9%	133.7	8%	116.3	7%	143.9	10%	173.6	7%	176.5
Otras	n.d.	n.d.	22%	65.0	35%	81.6	24%	105.9	28%	85.2	31%	115.9	36%	140.3	32%	104.6	25%	133.7	21%	146.9	29%	314.6
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>86.6</b>	<b>54%</b>	<b>95.5</b>	<b>54%</b>	<b>105.4</b>	<b>54%</b>	<b>122.1</b>	<b>54%</b>	<b>135.8</b>	<b>54%</b>	<b>151.3</b>	<b>54%</b>	<b>169.4</b>	<b>54%</b>	<b>181.2</b>	<b>54%</b>	<b>194.7</b>	<b>54%</b>	<b>205.6</b>	<b>54%</b>	<b>212.1</b>

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de hogares de Uruguay armonizadas por el BID.

Se utilizan ponderaciones de peso probabilísticos.