

Planificación _OPP

Dirección de Planificación

Diagnóstico prospectivo en brechas de género y su impacto en el desarrollo

Tendencias en el trabajo remunerado y no remunerado

Consultoras: Karina Batthyany-Natalia Genta
Gráficos y tablas: Victoria Prieto

Año 2016

TENDENCIAS EN EL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO^{† ‡}

Resumen Ejecutivo

El siguiente informe identifica las principales tendencias respecto al trabajo remunerado y no remunerado de la población uruguaya en los últimos 30 años. El incremento de la participación laboral femenina es una tendencia consolidada en el mercado de empleo en Uruguay y ocurre al mismo tiempo que la persistencia de desigualdades de género que generan inequidad en el acceso, permanencia y ascenso de las mujeres en el mercado de trabajo. Cuestiones como la brecha salarial, la segregación laboral, la presencia de hijos como factor inhibitorio de la participación, y la distribución inequitativa del trabajo no remunerado en el hogar, son factores explicativos de estas desigualdades. Los factores de cambio identificados son algunas de las leyes aprobadas que permiten asegurar mejores condiciones de trabajo (La ley de trabajo doméstico, la Ley de Acoso Sexual) para algunas mujeres y redistribuir el trabajo en el hogar (La ley de Subsidio para los cuidados y Ley de Sistema Nacional de Cuidados). Las instancias de negociación colectiva que aseguran los consejos de salarios son un posible factor de cambio para generar medidas que apunten a eliminar desigualdades y redistribuir el trabajo no remunerado entre varones y mujeres.

† Los textos incluidos en este documento no reflejan necesariamente las opiniones de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Se autorizan las reproducciones y traducciones siempre que se cite la fuente.

‡ Esta versión no incluye el apartado de listado y análisis de actores, por considerarse un insumo interno.

1. Introducción

El siguiente informe tiene como objetivo identificar las principales tendencias respecto al trabajo remunerado y no remunerado de la población uruguaya. En cuanto al trabajo remunerado, se analiza información sobre: la evolución del acceso al mercado laboral de varones y mujeres, sus condiciones laborales (salarios y cobertura) y las oportunidades de recibir ingresos por trabajo durante la vejez. Asimismo, se identifica la evolución en la dedicación al trabajo no remunerado en mujeres y varones (con las mediciones disponibles hasta el momento), en lo que respecta a la carga de trabajo doméstico y de cuidados, así como a la carga global de trabajo.

2. Conceptos y definiciones generales de la temática

En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo, al mismo tiempo que continúan manteniendo su dedicación al trabajo doméstico y de cuidados, cuestionando la división tajante entre ámbito reproductivo (reproducción de la vida cotidiana) y productivo (producción de la riqueza). A pesar del aumento sostenido de las mujeres en el mercado de trabajo, las condiciones en que se insertan se han mantenido prácticamente inalteradas. El mercado de trabajo funciona de espaldas a lo que ocurre en el ámbito de la reproducción social. La estructura y los modos de funcionamiento institucionales del mercado de trabajo están dispuestos para un tipo de trabajador sin responsabilidades familiares y asignado exclusivamente a la tarea de provisión económica. Este “trabajador ideal” difiere significativamente de la mayor parte de las mujeres reales y, sobre todo, del “deber ser” asignado a las mujeres ligado a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito privado. (Genta y Perrotta, 2015).

Por tanto, uno de los factores que continua explicando las desigualdades de género en el mercado laboral es la inequitativa distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito del hogar. El conjunto de la organización social se estructura con los mercados como epicentro, y la cotidiana, crucial y difícil responsabilidad de mantener la vida, ámbito reproductivo se delegó, “...

sin un solo gesto de reconocimiento colectivo, a la esfera de lo gratuito, de lo invisible, del espacio privado de las mujeres” (Pérez Orozco, 2004).

De esta manera, para que las mujeres puedan insertarse laboralmente, requieren de una infraestructura suficiente (familiar, pública o privada) que las sustituya durante su jornada laboral, determinada exclusivamente por las exigencias del mercado (Pérez Orozco, 2004). Así, el mercado de trabajo no parece sufrir modificaciones ante las demandas del mundo reproductivo que trae la incorporación de las mujeres, sino que son ellas quienes, asumiendo costos de forma individual, buscan acceder y permanecer en el trabajo remunerado. (Genta y Perrotta, 2015).

Como consecuencia, y en el marco de la división entre reproducción social ligada a las mujeres y producción a los varones, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado tuvo como resultado la intensificación de su dedicación al tiempo de trabajo total (carga global de trabajo) y la utilización de su tiempo de ocio, de recreación y de cuidados personales como variable de ajuste (Carrasco; 2001). Es decir, trajo consigo un aumento del tiempo de trabajo total de las mujeres, junto con una reducción del tiempo disponible para su desarrollo personal. (Genta y Perrotta, 2015).

Por su parte, el mercado laboral continua siendo una institución portadora y reproductora de desigualdades generando límites a las posibilidades reales de acceso, permanencia y ascenso de las mujeres. En los últimos años, las mujeres buscan participar más en el mercado laboral y logran hacerlo, pero las brechas de género en los indicadores laborales básicos continúan siendo importantes.

En primer lugar, el punto de partida es desigual, ya que la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los varones, a pesar del aumento sostenido de la tasa de actividad femenina en los últimos años. Como contraparte, las mujeres son quienes declaran, en mayor medida, realizar exclusivamente los quehaceres del hogar

El acceso diferenciado de varones y mujeres al mercado de trabajo tiene uno de sus grandes impactos en la percepción de ingresos propios. Otro fenómeno que evidencia la desigualdad de género en el mercado laboral es la segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones para las cuales se consideran con las habilidades naturales para hacerlo. Dichas ocupaciones son al mismo tiempo las que presentan peores condiciones en términos salariales, de oportunidades de capacitación, de trayectoria, entre otras. Estas diferencias en la participación de varones y mujeres en el mercado laboral tienen sus consecuencias no solo en el presente sino en el futuro, impactando en la autonomía económica de varones y mujeres en la vejez. En definitiva, los datos evidencian la persistencia de desigualdades de género en el mercado laboral que, como institución reproductora del sistema de género, actúa generando condiciones de acceso desigual a las mujeres respecto a los varones

3. Análisis retrospectivo y situación actual

3.1. Trabajo remunerado

3.1.1 Indicadores de participación, empleo y desempleo

La tendencia de la tasa de actividad femenina evidencia el aumento sostenido durante el período 1985-2015 de la participación femenina en el mercado de trabajo. Si bien ambos sexos aumentaron el nivel de actividad, el aumento de la participación de las mujeres es muy superior, y como consecuencia las brechas se han reducido significativamente. A pesar de esta reducción, aún permanecen marcadas diferencias entre 15 y 20 puntos (Tabla 1).

Los factores que explican este incremento de la participación femenina están relacionados a las mejoras educativas de las mujeres, la reducción del número de hijos, el aumento de los divorcios y de los hogares monoparentales a cargo de mujeres. (Espino, 2011). Por su parte, entre los factores que retraen la participación de las mujeres esta la presencia de hijos/as (Espino y Machado, 2011) lo que evidencia la forma en que la división sexual del trabajo pesa en el acceso de las mujeres a ingresos laborales propios. En la tabla

siguiente se muestra la tasa de actividad de varones y mujeres según presencia de menores de doce años en el hogar en el período 2006-2015. En todo el período analizado, se observa que las mujeres reducen su participación en el mercado de trabajo ante la presencia de menores en el hogar mientras lo contrario sucede con los varones. Si bien se observa esta reducción es notoria, es evidente el incremento de las tasas de participación femenina en el período 2008-2014, inclusive de quienes conviven con menores.

Tabla 1. Tasa de actividad de personas de 14 a 49 años de edad por presencia de menores en el hogar y sexo

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Varones	sin niños	78.1	80	78.4	79.1	78.4	70.1	79.4	80.1	80.3	78.5
	1 niño	83.4	84.3	83.6	83.1	83	68.7	83	83.1	83	81
	2 niños	88	88.7	88.1	87.7	88.3	65.9	86.2	87.7	88.5	86.4
	3 niños	85.4	85.6	84.2	84.7	83.6	54.8	83.9	82.8	83.6	83.7
	Total	72.2	73.9	73.2	73.8	72.9	74.4	73.2	73.9	74.3	73.0
Mujeres	sin niños	66	67.2	67.6	68	67.9	80.2	69.5	69.1	70.1	69.2
	1 niño	65.2	66.8	68	67.5	67.8	83.1	69	68.3	68.5	68.5
	2 niños	62.1	62.9	64.9	65	65.1	88	66.3	65.2	66.9	67.1
	3 niños	53.3	52.4	53.6	54	55.4	84.5	55.6	54	53	53.5
	Total	50.8	52.7	53.4	53.9	53.7	55.6	55.4	54.4	55.9	55.4

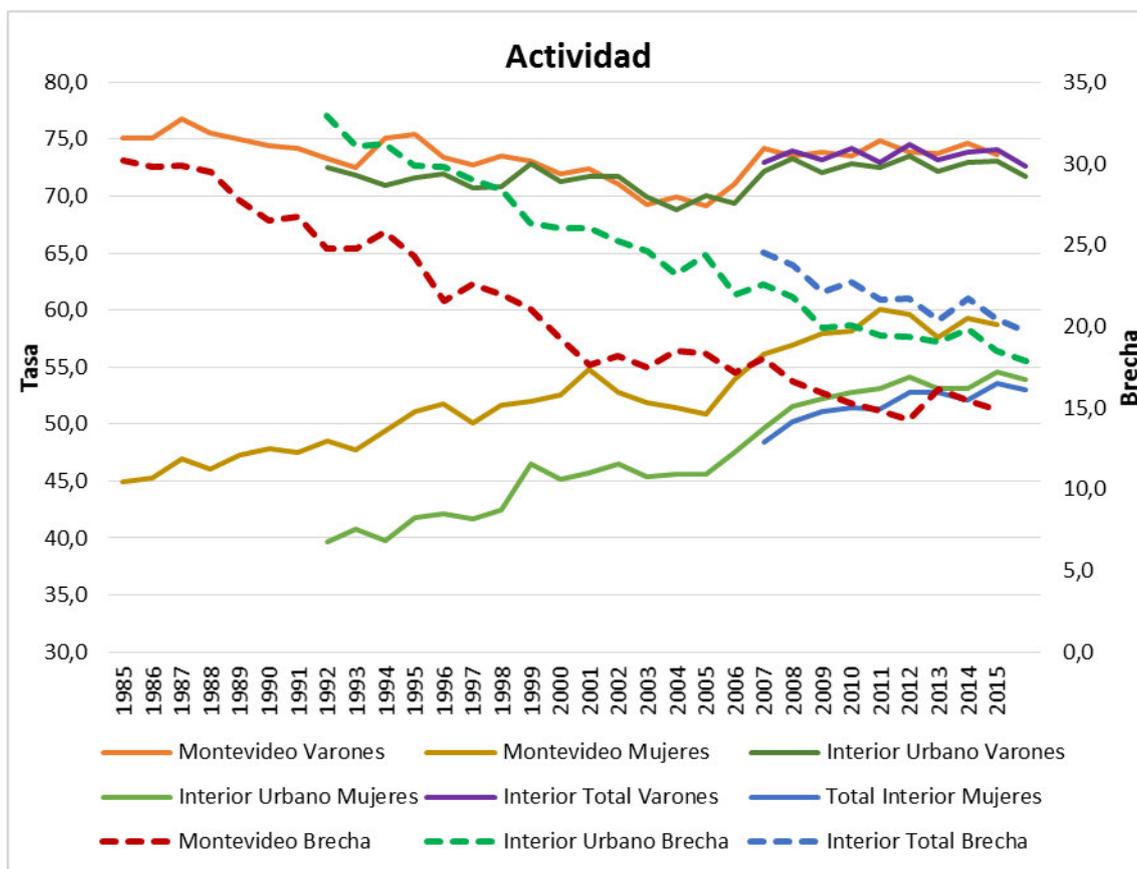
Fuente: Tomado de Observatorio de Información de Género del MIDES, 2016. Elaboración original a partir de ECH.

Cabe destacar las fuertes diferencias entre Montevideo y el Interior en las tasas de participación. En Montevideo las mujeres participan más en el mercado de trabajo que en el interior. Esto está relacionado con la existencia de mayor oferta de empleo para las mujeres en Montevideo, sobre todo vinculado a servicios, particularmente al servicio doméstico (Calvo et al, 2014). Así mientras los varones residentes tanto en el Interior como en Montevideo presentan tasas de participación similares, en el caso de las mujeres, participan más aquellas residentes en Montevideo que en el Interior. Por tanto, persiste una diferencia entre mujeres en el acceso al trabajo en el interior respecto a Montevideo.

En general, las principales brechas de género identificadas en el mercado de trabajo difieren en función de la ubicación territorial. La literatura sobre la temática asocia dichas diferencias en función de condiciones del contexto económico de la región donde se ubican varones y mujeres.

Existen regiones con mayor oferta del sector terciario de la economía (servicios) y mercados de trabajos dinámicos donde las mujeres tienen mayor participación y donde encuentran mayores oportunidades de inserción. Por su parte en las regiones donde predomina el sector primario y secundario, las barreras a la entrada de las mujeres son más importantes. En función de los últimos datos disponibles del Censo 2011, se distingue una región al sur del país, compuesta por Canelones, Colonia, Flores, Maldonado, Montevideo y San José en donde las tasas de actividad de las mujeres son más altas. Los departamentos de Artigas, Cerro Largo y Tacuarembó tienen las tasas más bajas y al mismo tiempo las mayores brechas de género en la participación. (Calvo et al, 2014)

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo y lugar de residencia. Montevideo, Interior Urbano y Total Interior, 1985-2015



Fuente: elaboración propia a partir de estimaciones trimestrales del Instituto Nacional de Estadística. Montevideo, 1985-2015: Encuesta Continua de Hogares (ECH) Nota: las brechas aquí presentadas se construyeron como la diferencia entre varones y mujeres.

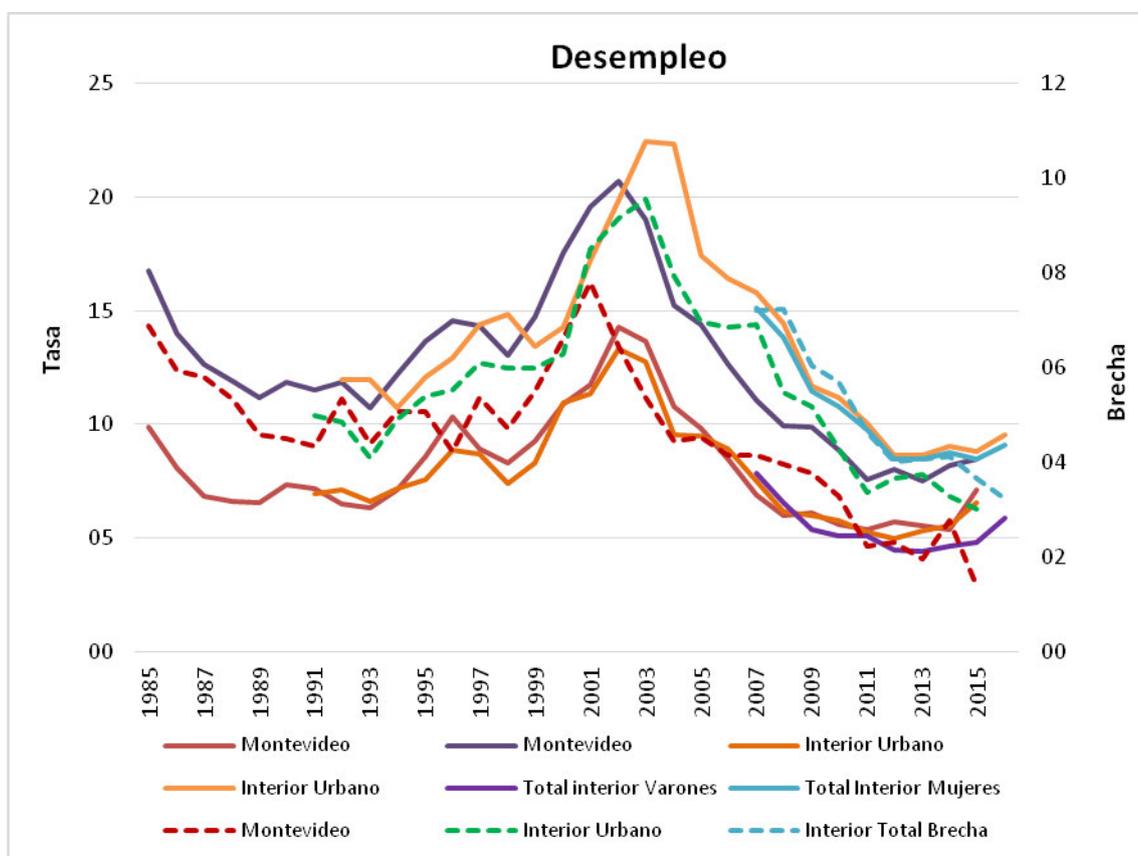
Uno de los indicadores más importantes para dar cuenta de las desigualdades de género en el mercado de trabajo es el desempleo. Tanto en períodos de bonanza como de crisis, las tasas de desempleo femeninas son más altas que las masculinas. En la siguiente gráfica se aprecia claramente el período de crisis económica que atraviesa el país en los años 2000-2003 en el cual se presentan los picos más altos de desempleo y un período de caída del desempleo experimentado desde 2004-2005 con un leve aumento a partir del 2011-2012. A pesar de estos cambios identificados, se mantiene una brecha en el desempleo entre varones y mujeres en todas las etapas por las que atraviesa el país. Sin embargo, cabe destacar que si bien la brecha de desempleo entre varones y mujeres tuvo un aumento en el período de mayor

bonanza (1993-2001) se encuentra en una etapa de franco descenso desde el año 2003.

Al igual que lo que ocurría para las tasas de actividad, varones del Interior y de Montevideo presentan un comportamiento muy similar en cuanto al desempleo. En las mujeres por el contrario se aprecia un mayor desempleo en el interior respecto a Montevideo, sin embargo, esta diferencia entre mujeres en cuanto al desempleo tiende a reducirse en los últimos 5 años, conforme disminuye la brecha de género en el desempleo.

Las brechas de género en el desempleo registradas entre Montevideo e Interior están vinculadas con la dinámica productiva y económica. Al igual que lo que ocurría con la participación, los departamentos del norte del país donde predomina el sector primario y secundario de la economía, son aquellos que ocupan a menor cantidad de mujeres. Según el Censo 2011, el desempleo de las mujeres es más alto en Rio Negro, Treinta y Tres, Artigas. En los departamentos del sur encontramos las tasas más bajas, Colonia, Maldonado, Flores. (Calvo et al, 2014)

Gráfico 2. Tasa de desempleo por sexo y lugar de residencia. Montevideo, Interior Urbano y Total Interior, 1985-2015.



Fuente: elaboración propia a partir de estimaciones trimestrales del Instituto Nacional de Estadística. Montevideo, 1985-2015: Encuesta Continua de Hogares (ECH) 1984-2016; Interior Urbano, ECH 1991-2016; Interior total, incluyendo áreas rurales, ECH 2006-2016. Nota: las brechas aquí presentadas se construyeron como la diferencia entre mujeres y varones.

El desempleo afecta de manera diferencial a diversos grupos poblacionales. La edad y el sexo en forma conjunta generan desigualdades y que afectan particularmente a las mujeres jóvenes. El desempleo afecta de manera pronunciada a los jóvenes, pero sobre todo a las mujeres jóvenes. Las mayores tasas de desempleo se encuentran entre los jóvenes de 14 a 18 años (Calvo et al 2014).

3.1.2 Trabajo decente e igualdad de género

La agenda 2030 de Desarrollo Sostenible definida en 2015 por la OIT, tiene entre sus objetivos, incluir al trabajo decente como una línea central en esta agenda.

El objetivo 8 refiere al Trabajo decente y crecimiento económico y busca promover crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

En ese sentido, la OIT ha propuesto cuatro dimensiones que forman parte del concepto de trabajo decente: el empleo, la protección social, los derechos de los/as trabajadores/as y el diálogo social. La noción de empleo incluye la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La noción de los derechos de los/as trabajadores/as y el diálogo social "tiene por objeto reforzar las relaciones sociales de los/as trabajadores/as: los derechos fundamentales del trabajo (derecho a sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral" (OIT, 2007:125:126).

Por su parte, el Objetivo 5 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la OIT se propone la igualdad de género. Con este fin se pretende, poner fin de todas las formas de discriminación de género en el mercado laboral, eliminar la violencia en ámbitos públicos y privados, reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras, políticas de protección social y promoción de la corresponsabilidad en el hogar. También se propone promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos de decisión

En línea con estos objetivos, algunos de los indicadores que se utilizan en este informe dan cuenta tanto del trabajo decente como de la igualdad de género en el trabajo. En cuanto al trabajo remunerado, los indicadores de

participación laboral y desempleo son claves en este aspecto. El indicador de cobertura de la seguridad social se aproxima al nivel de protección social que tiene cada trabajador/a. En cuanto a la eliminación de las formas de discriminación laboral, son útiles los indicadores de brecha salarial, de segregación laboral por sexo, entre otros. En cuanto al reconocimiento y la valoración del trabajo doméstico y de cuidados se presenta la reforma a la ley de maternidad y paternidad como un indicador clave de los avances del país en este sentido. A esto se suma sin dudas la Ley de creación del sistema de cuidados pero esto se abordará en el informe específico donde cuidados.

En cuanto a la participación de los trabajadores/as en la negociación sobre sus condiciones de empleo, merece destacarse el proceso de negociación colectiva en el país.

El espacio de los Consejos de salarios es una oportunidad para el avance de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo así como de la instalación de temáticas claves para disminuir las desigualdades.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, desde la instalación de los consejos de salarios en 2005, las cláusulas de género fueron en aumento. En el año 2005, el 15% de los grupos acordó cláusulas de género, en 2008, 49%, en 2010, 55%, en 2012, 71% y en el 2015, se incrementan aun mas llegando a ser el 73%.

Esto es efecto del paulatino interés en acordar asuntos diferentes de los estrictamente salariales usando este espacio como uno de mejoramiento de distintas condiciones de vida de los trabajadores/as (Espino y Pedetti, 2009)

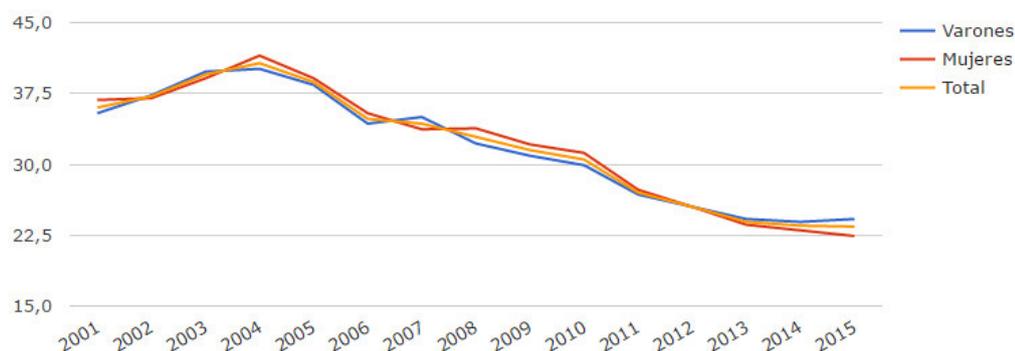
Las cláusulas aprobadas están relacionadas a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, como principio orientador, a la reglamentación del acoso sexual, a la salud laboral, cuidados (articulación trabajo-familia) y violencia doméstica.

3.1.3 Cobertura de la seguridad social

La cobertura de la seguridad social, es un indicador de calidad de empleo. Históricamente los/as trabajadores/as en Uruguay presentan altas

tasas de cobertura, aunque es claro como estas se incrementan a partir del 2004-2005. El siguiente gráfico muestra el descenso de la población ocupada sin seguridad social en el periodo 2001-2015. Es de notar la reducción notoria tanto de varones como de mujeres a partir de 2004-2005

Gráfico 3. Proporción de ocupados que no están registrados en la Seguridad Social. País urbano, 2001-2015



Fuente: elaborado por Observatorio Social MIDES. Elaboración original en base a ECH.

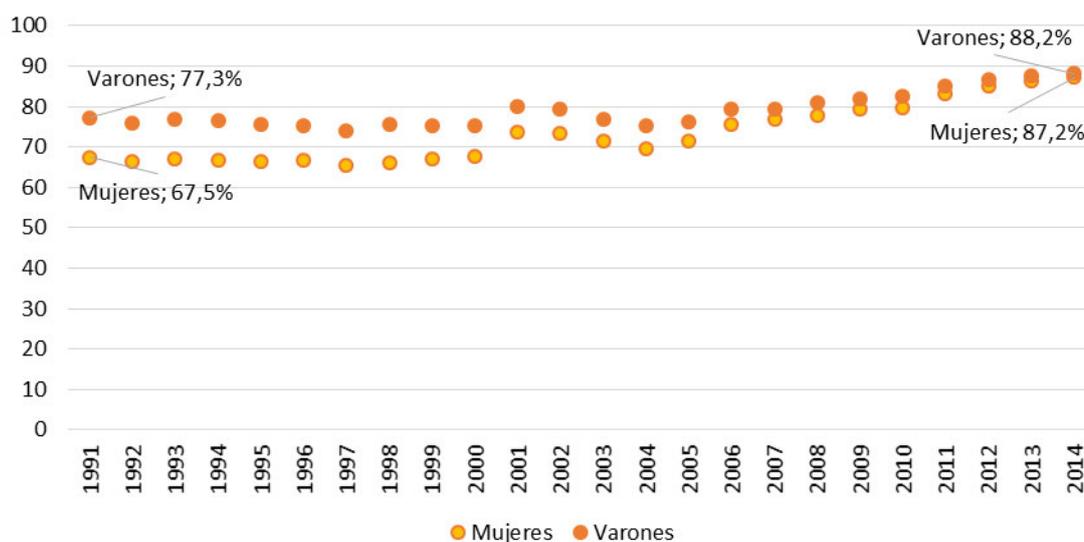
Ahora bien, la cobertura se mantenía históricamente con una brecha entre varones y mujeres. Dicha brecha de género en la cobertura de la seguridad social tiene sus causas en la informalidad asociada a determinados tipos de trabajo a los que acceden unos y otras. Las mujeres tienen mayor inserción en trabajos que históricamente han registrado baja cobertura, como el servicio doméstico, cuidadoras de niños/as y adultos/as dependientes.

Las explicaciones sobre la falta de cobertura en cada tipo de trabajo son distintas. Mientras en el caso de los trabajadores/as por cuenta propia, es un problema de bajos ingresos y de falta de adecuación de los sistemas de seguridad social, en el caso del servicio doméstico está relacionado a la falta de reconocimiento del valor económico del trabajo, a lo que se suma los problemas de regulación de un trabajo que se realiza al interior de los hogares (Espino y Amarante, 2009).

Sin embargo, en el período 1991-2014 se ha incrementado notoriamente la cobertura de varones y mujeres de la seguridad social, aunque es más importante en el caso de las mujeres quienes partían de pisos más bajos. La cobertura femenina pasa de 67,5% a 87,2% casi igualándose a la de los varones que es de 88,2. Como se observa no solo las mujeres aumentan sino que la brecha en la cobertura por sexo disminuye.

Este notable incremento en el caso de las mujeres probablemente se deba entre otros factores al aumento de la cobertura de las trabajadoras empleadas en el servicio doméstico el cual tuvo un hito clave en la aprobación de la Ley N° 18.065 (noviembre 2006)¹.

Gráfico 4. Porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a la Seguridad Social. Uruguay, Población 15-64, 1991-2014

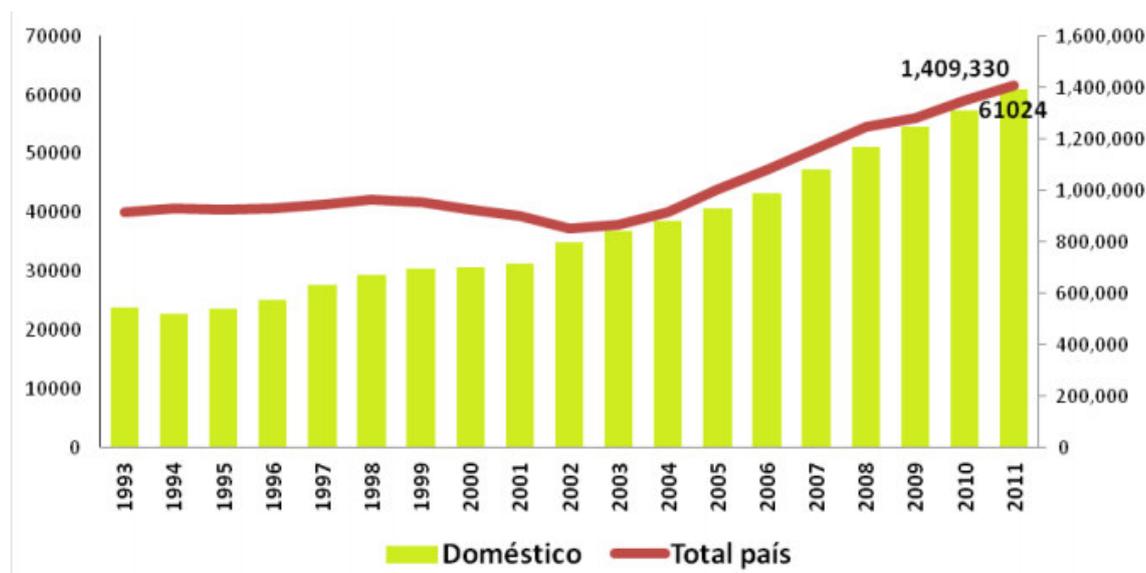


Fuente: elaboración propia en base a estadísticas publicadas por el Banco Interamericano de Desarrollo

¹ En 2008 se convoca a los Consejos de Salarios Grupo N° 21 Servicio Doméstico, se logra la representación de ambas partes y la aprobación del Decreto 670/008 - convenio suscripto el 10 de noviembre 2008-, que establece un mínimo nacional para dichos trabajadores y porcentaje de ajustes salariales al 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010 y 1 de julio de 2010. Tomado del informe de MTSS (pag. 26).

Como evidencia el informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 2015, entre 2006 y 2012 han aumentado en un 48.7% los trabajadores/as domésticos/as que aportan a la seguridad social (MTSS 2015)

Gráfico5. Cotizantes a la Seguridad Social: total y domésticos (puestos, 1993-2012)



Fuente: MTSS, 2013, pp. 21. Disponible en: <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

Otra de las posibles explicaciones para el incremento de la cobertura de la seguridad social de las mujeres es la incorporación a la formalidad de las denominadas monotributistas. El régimen de monotributo engloba a las actividades empresariales desarrolladas en la vía y espacios públicos o en pequeños locales, pero que es reducida dimensión económica. A la ley 18.083 con vigencia 2007 de la reforma tributaria se suma el monotributo Social Mides regulado por la Ley 18.874 del 2011 (Santos, 2016) la cual establece que las personas perteneciente a hogares por debajo de la línea de pobreza y que comercializan bienes o servicios, tendrían derecho a pagar un tributo único y de esta forma contribuir a la seguridad social para tener derecho al retiro.

Tanto quienes aportan como dependientes como independientes en el régimen monotributista, son en su mayor parte mujeres. En 2015, el 64.2% de

los puestos como dependientes son mujeres y lo son el 58.4% de los puestos no dependientes, tendencia que se mantiene desde al menos 2010 (Santos, 2016)

3.1.3 Brecha salarial

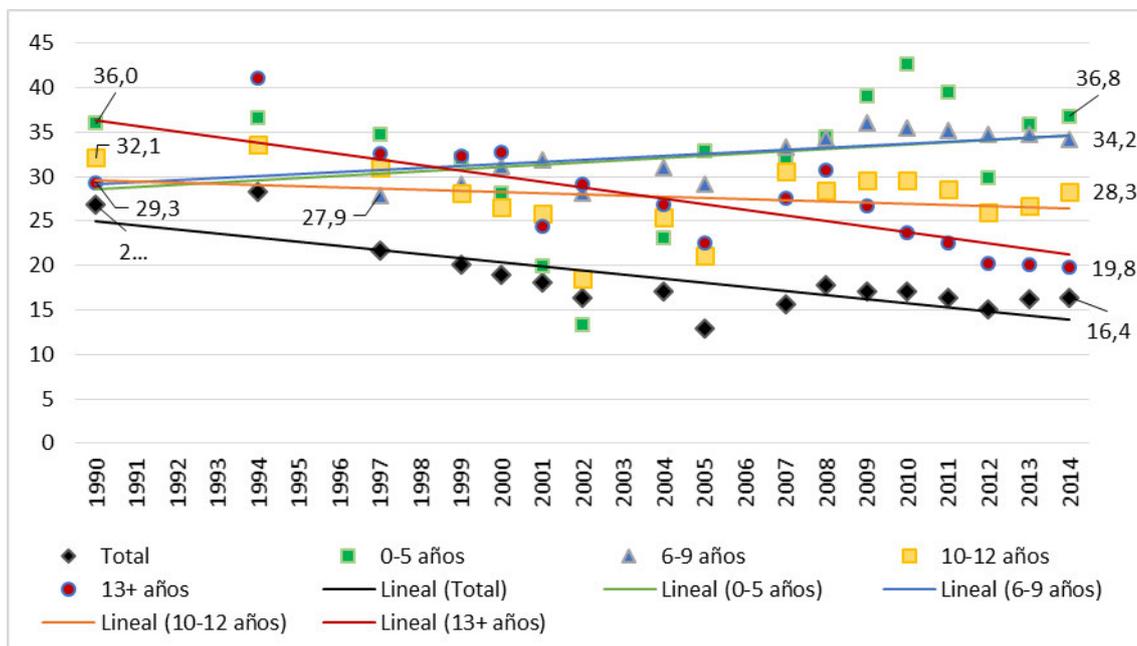
La brecha salarial entre mujeres y varones es resultado de varios factores, entre los que se encuentran el acceso diferenciado a distintos tipos de trabajos, una mayor inserción de los varones en puestos de mayor jerarquía, menor número de horas de trabajo remunerada realizadas por las mujeres (debido fundamentalmente a la carga de trabajo doméstico y de cuidados que asumen) y en alguna medida a discriminación directa.

El siguiente gráfico muestra en el período 1990-2014 la razón de salarios urbanos por sexo según años de educación. En el período analizado la brecha se ha reducido, mientras en el año 1990, las mujeres ganaban un 29.3% menos que los varones, en el año 2014 obtienen un 16.4% menos.

Cuando observamos el desempeño de la población por años de educación, vemos que gran parte de la reducción de la brecha total corresponde al descenso de la brecha entre quienes poseen estudios terciarios o universitarios. Espino y Salvador (2015) analizan a la población de 20-59 años, incluyendo únicamente a los asalariados. En este caso, si bien las autoras también encuentran un descenso general de la brecha y particular para quienes tienen estudios terciarios o universitarios, colocan el foco en señalar que la brecha entre los/as más educados/ases es muy superior a la de la población con nivel educativo inferior (Espino y Salvador, 2015).

La conclusión es que se ha reducido la distancia salarial entre varones y mujeres y que ese cambio es especialmente marcado en las personas más educadas, aunque continúan siendo este grupo el que se enfrenta a mayores brechas.

Gráfico 6. Razón de salarios urbanos por sexo, según por años de educación completada. Uruguay urbano, trabajadores de 20-49 años, 1990-2014



Fuente: elaboración propia en base a estimaciones de CEPAL-STAT realizadas a partir de ECH.

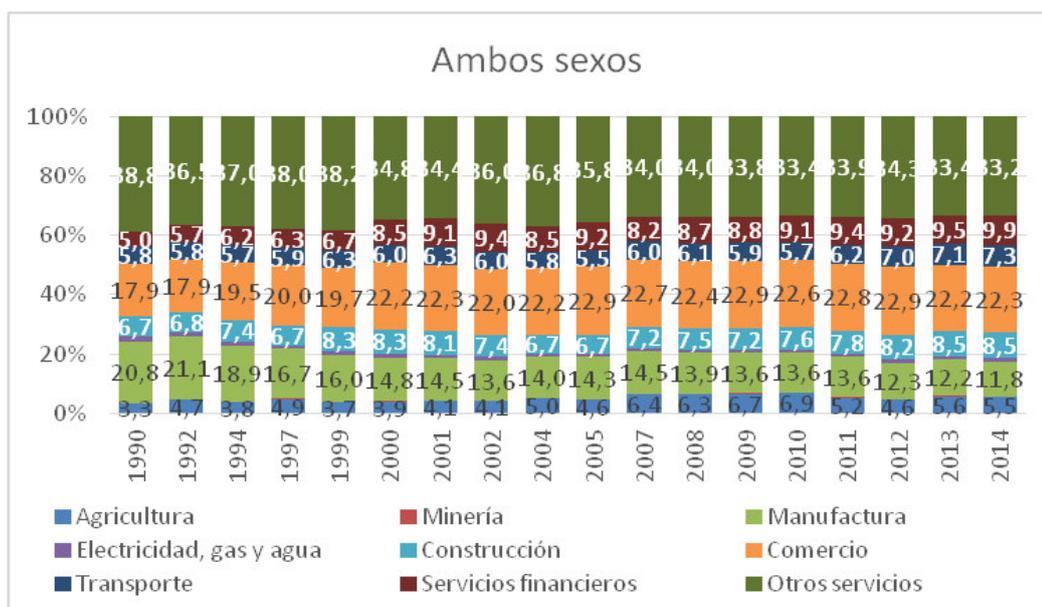
Nota: se incluye únicamente a los asalariados que trabajan al menos 35 horas semanales. Este indicador se obtiene como resultado de la división entre el salario de las mujeres en áreas urbanas y el promedio del salario de los varones en áreas urbanas. Originalmente CEPAL-STAT lo expresa directamente así (como razón) pero aquí sustraemos a esta ratio el valor 100 que corresponde a la equidad. Por lo tanto, Los resultados muestran en puntos porcentuales la distancia entre el salario de las mujeres y varones, o en otras palabras cuánto le falta al salario femenino en cada año para equipararse al salario masculino.

3.1.4 Distribución por sectores de actividad

Varones y mujeres se insertan diferenciada y desigualmente en el mercado de trabajo. La segregación horizontal (concentración de mujeres en determinadas ocupaciones consideradas femeninas y varones en otras consideradas masculinas) sumada a una segregación vertical (ubicación de los varones en los puestos de mayor jerarquía y de las mujeres en los de menor jerarquía) es una característica del mercado de trabajo uruguayo.

El siguiente gráfico da cuenta de la evolución de la estructura productiva y ocupacional en el país que determina una disminución del sector de la manufactura y un incremento del sector de servicios y comercio.

Gráfico 7. Distribución de la población ocupada por sector de actividad. Uruguay urbano, Ambos sexos, 1990-2014



Fuente: elaboración propia en base a estimaciones de CEPALSTAT realizadas a partir de ECH.

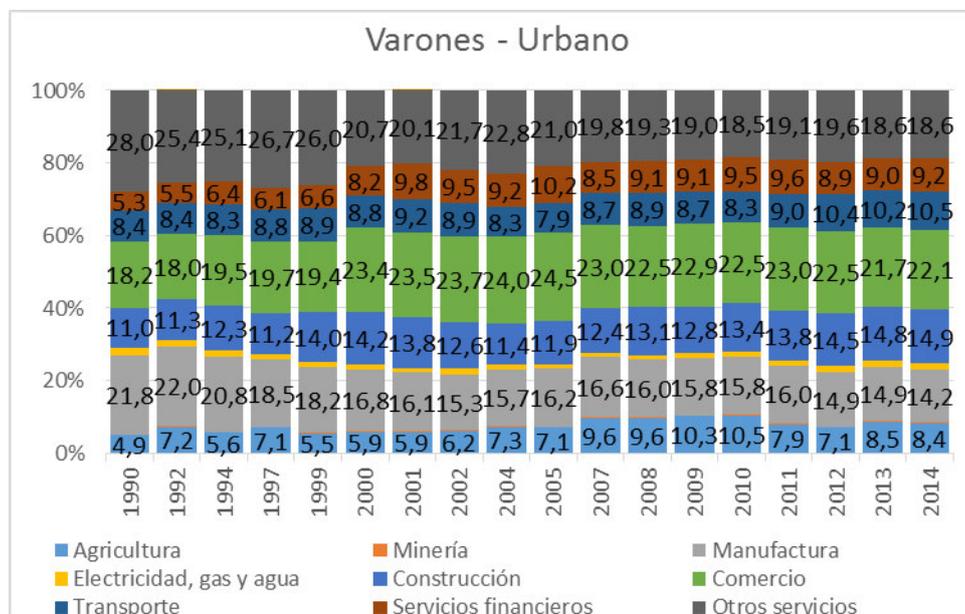
Nota: Nótese que los primeros años de la serie, entre 1990 y 1999, no son continuos. Los faltantes son los mismos que puede encontrarse en las estimaciones de CEPAL.

Los dos gráficos siguientes muestran la distribución de los varones y mujeres ocupadas por sector de actividad. Puede apreciarse una mayor diversificación y multiplicidad de sectores en los varones, y una mayor concentración y menor número de ocupaciones disponibles para las mujeres. A pesar de los cambios en la estructura productiva, la segregación por sexos de los sectores de actividad no presenta cambios significativos en el período estudiado.

En el período 1990-2014 los principales cambios en los varones son la disminución de la proporción de varones insertos en la industria manufacturera,

y en servicios. Por su parte se observa un aumento del comercio, de la construcción y del transporte.

Gráfico 8. Distribución de la población ocupada por sector de actividad, sexo. Uruguay urbano, Varones, 1990-2014



Fuente: elaboración propia en base a estimaciones de CEPALSTAT realizadas a partir de ECH.

Nota: Nótese que los primeros años de la serie, entre 1990 y 1999, no son continuos. Los faltantes son los mismos que puede encontrarse en las estimaciones de CEPAL.

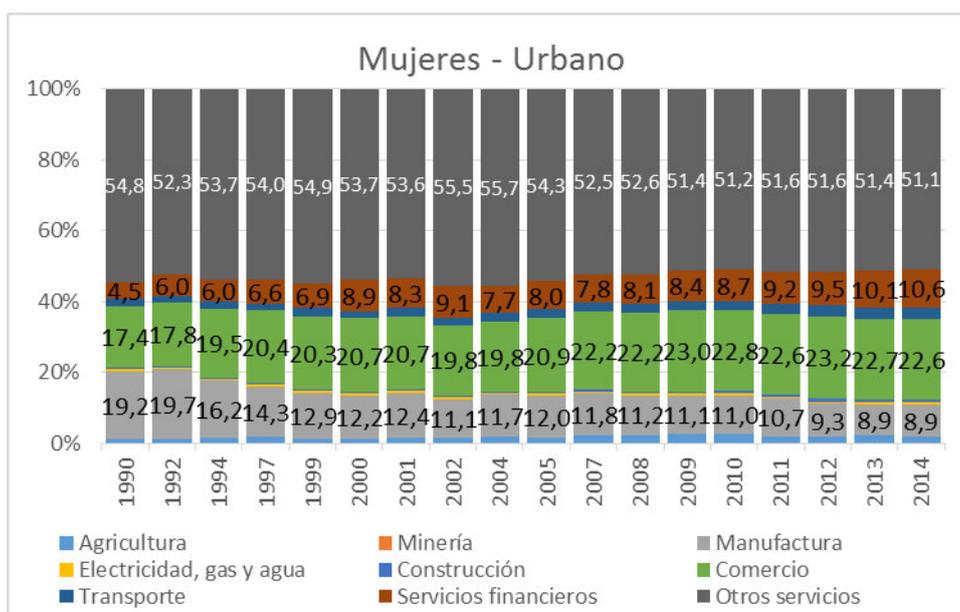
En el caso de las mujeres, es notorio para todo el período que la mitad de las mujeres ocupadas están insertas en servicios, porcentaje que se ha reducido solo levemente en el período (54.8% en 1990 a 51.1% en 2014). Uno de los fenómenos que puede apreciarse en este período es el aumento de las mujeres en servicios financieros que pasa a representar el 10.6% de la población femenina ocupada en 2014. La mayor inserción en los servicios financieros está relacionada a los cambios organizacionales de los años 90 (Quiñones, 2005, Espino, 2005), en los que se da una nueva orientación centrada en la atención al cliente valorándose nuevas habilidades y competencias en sus funcionarios/as, las cuales se asocian como saberes “naturales” de las mujeres (simpatía, empatía, tolerancia, entre otras). Este acceso de las mujeres a los servicios financieros trae beneficios asociadas a la

alta calidad de empleo característica del sector, particularmente las ventajas económicas y de condiciones de trabajo como los mayores beneficios en la articulación trabajo-familia (reducciones horarias para el cuidado más prolongadas, subsidios para el cuidado infantil, entre otras). Sin embargo, también se ha destacado como la inserción de las mujeres en los servicios financieros no se agota en los bancos, sino que existe una gran proporción de las mujeres que se inserta en las Casas de Créditos y Servicios anexos como los Call Centers, las cuales poseen condiciones laborales desventajosas en comparación con los bancos (Quiñones, 2005, Espino, 2005),

La reducción de la ocupación en manufactura en el período tanto en varones como en mujeres está relacionada a la disminución de las actividades industriales en el país. Sin embargo, en las mujeres la reducción de la manufactura es más importante que en el caso de los varones.

Al igual que ocurre con los varones se produce un aumento de las ocupaciones en el Comercio.

Gráfico 9. Distribución de la población ocupada por sector de actividad, sexo. Uruguay urbano, Mujeres, 1990-2014



Fuente: elaboración propia en base a estimaciones de CEPALSTAT realizadas a partir de ECH.

Nota: Nótese que los primeros años de la serie, entre 1990 y 1999, no son continuos. Los faltantes son los mismos que puede encontrarse en las estimaciones de CEPAL.

El siguiente cuadro muestra la evolución de la población por tipo de ocupación. Puede observarse la reducción en los últimos años de las ocupaciones “operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras” más características de la industria tanto en varones como en mujeres, aunque siendo más notorio en las mujeres.

Tabla 2. Distribución de la población ocupada por sexo y tipo de ocupación en ocupación principal, 2006-2014

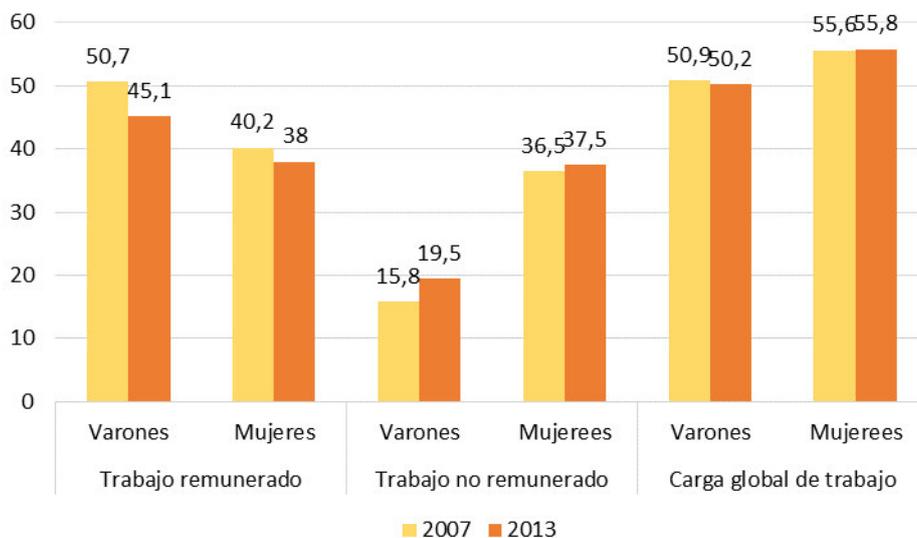
Sexo	Tipo de ocupación (principal)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013*	2014*
Varones	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	22,7	21,2	21,2	21,1	20,9	20,4	22,6	23,1	22,3
	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	20,8	23,1	22,5	21,7	22,6	20,7	11,3*	11,3*	12,1*
	Ocupaciones elementales	10,3	10,8	11,6	11,6	11,5	11,8	17,6*	17,3*	16,7*
	Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados	9,9	8,3	8,4	8,6	8,5	9,2	15,3*	14,8*	15*
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios. forestales y pesqueros	9	8,2	8,3	8,2	8,4	8,3	6,6	7	6,8
	Personal de apoyo administrativo	8,4	8,4	8,1	8,1	8	8,7	8	7,7	7,7
	Técnico o profesional de nivel medio	6,1	6,6	6,6	7,1	6,8	7,1	7	7,2	8
	Profesionales e intelectuales científicos	5,9	6	5,7	5,9	5,7	6,5	7,8	7,7	7,7
	Directores y Gerentes	5,6	6,1	6,4	6,5	6,3	6,3	2,7*	2,7*	2,8*
	Ocupaciones militares	1,3	1,4	1,1	1,2	1,3	1,1	1,1	1,2	1
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Mujeres	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	26,5	26,6	26,3	25,4	25,6	24	1,8*	1,9*
Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados		21,9	21,2	21,8	21,7	22	21,2	30,1	29,6	30
Personal de apoyo administrativo		17,3	17,4	17,5	18	17,4	18,6	15,7	16,3	16,1
Profesionales e intelectuales científicos		13,7	14	13	13,7	13,2	14,7	15,5	15,5	15,7
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios		5,8	5,7	5	4,7	4,6	4	4,2	4	3,8
Técnico o profesional de nivel medio		5,5	5,4	6	6	6	6,4	6,7	6,6	6,8
Directores y Gerentes		5,1	5,6	5,6	5,9	6,4	6,1	1,7	1,7	1,6
Ocupaciones elementales		2,1	2,1	2,7	2,5	2,5	2,4	22,4*	22,4*	22,1*
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios. forestales y pesqueros		2	1,9	2,1	2,1	2,1	2,4	1,9	1,9	1,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Fuente: elaborado en base a estimaciones del Observatorio Social del MIDES realizadas en base a la Encuesta Continua de Hogares.*Nota: Para varias de las categorías de esta clasificación se observan discontinuidades que son producto de un cambio en la clasificación de ocupaciones adoptada por el INE. A partir de 2012 entró en vigor la CIU 4 reemplazando a la CIU 3. Por lo tanto, el período 2006-2011 no es comparable con el 2012-2014. Estas diferencias son especialmente notorias en las categorías que fueron señaladas con un asterisco.

3.2. Trabajo remunerado y trabajo no remunerado

En este apartado se analizarán la evolución de los indicadores disponibles sobre trabajo remunerado y no remunerado en el país a partir de las encuestas de uso del tiempo 2007 y 2013. La carga global de trabajo se mantiene en el período 2007-2013, único período disponible para su medición. En los análisis sobre uso del tiempo, la carga global de trabajo es indicador que integra en una misma medida ambos componentes del trabajo (remunerado y no remunerado) en una misma medida. Permite cuantificar el trabajo total necesario para cubrir las necesidades de bienestar de una población, al mismo tiempo que visibiliza la contribución de grupos sociales como las mujeres, que quedan ocultos en las estadísticas tradicionales. El trabajo remunerado refiere al conjunto de actividades que realizan las personas destinadas a producir bienes y servicios para la obtención de ingresos de algún tipo. El trabajo no remunerado es el conjunto de actividades comprendidas en el trabajo doméstico, de cuidados, voluntario y a otros hogares por el cual no se reciben ingresos monetarios ni en especies. (Batthyany, Genta y Perrotta, 2015)

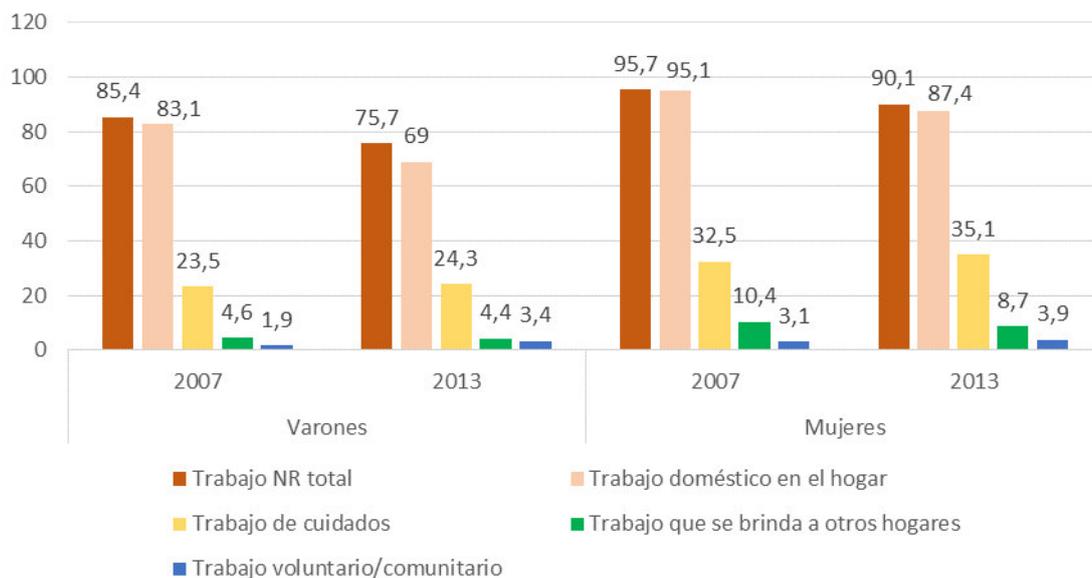
Gráfico 10. Número de horas semanales de trabajo por tipo de trabajo y sexo. Uruguay, 2007 y 2013



Fuente: elaboración propia a partir de resultados del módulo de usos del tiempo de la Encuesta Continua de Hogares de 2007 y 2013, publicados en el informe final de la edición 2013 de la encuesta.*Nota metodológica: El aumento en las horas que varones y mujeres dedican al trabajo no remunerado no responde necesariamente a un cambio en el fenómeno, sino que podría atribuirse a las modificaciones en el módulo de relevamiento de trabajo de cuidados en el formulario utilizado en 2013. (VVAA, 2014;3)

La tasa de participación en el trabajo no remunerado se reduce para ambos sexos en el período 2007-2013, particularmente el trabajo doméstico no remunerado.

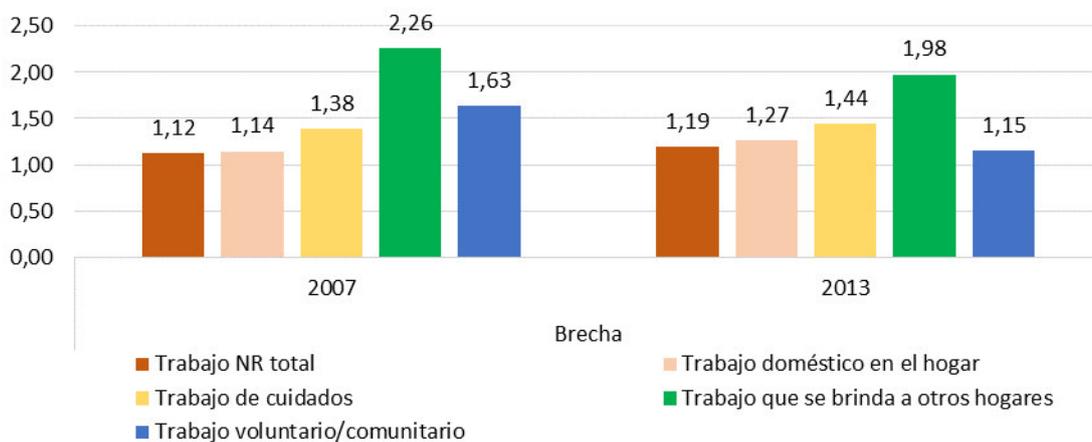
Gráfico 11. Tasa de participación en el trabajo no remunerado por sexo y componente.
Uruguay, 2013



Fuente: elaboración propia a partir de resultados del módulo de usos del tiempo de la Encuesta Continua de Hogares de 2007 y 2013, publicados en los informes finales de las ediciones 2007 y 2013.

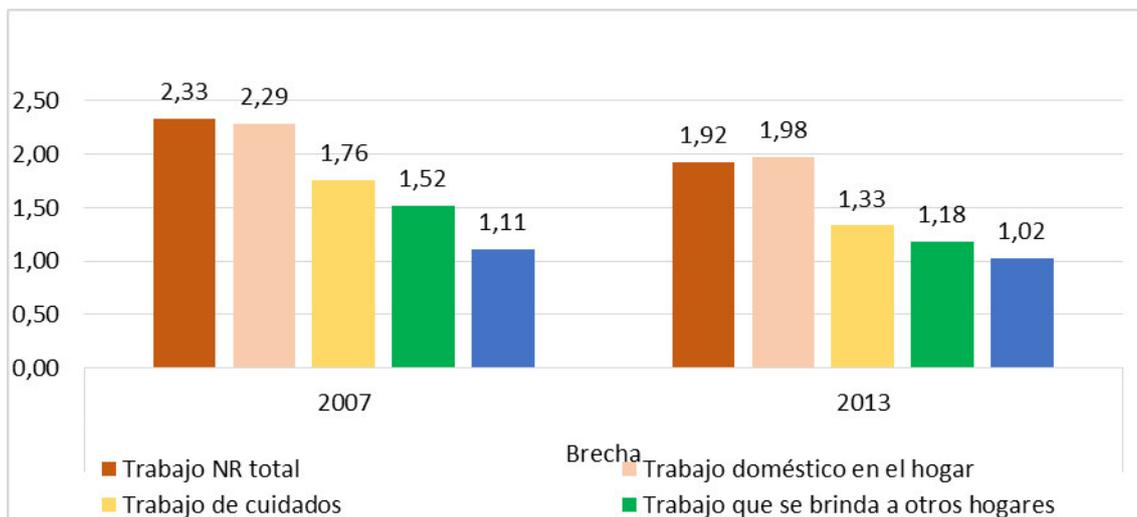
Sin embargo, la brecha de participación y de horas de dedicación en el trabajo no remunerado se mantiene prácticamente incambiada (con leves descensos, pero no significativos) en el período en todos los componentes del trabajo no remunerado.

Gráfico 12. Brecha entre sexos en la tasa de participación en trabajo no remunerado por tipo de actividad. Uruguay, 2007 y 2013



Fuente: elaboración propia a partir de resultados del módulo de usos del tiempo de la Encuesta Continua de Hogares de 2007 y 2013, publicados en los informes finales de las ediciones 2007 y 2013.

Gráfico 13. Brecha entre sexos en el número de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado por tipo de actividad. Uruguay, 2007 y 2013



Fuente: elaboración propia a partir de resultados del módulo de usos del tiempo de la Encuesta Continua de Hogares de 2007 y 2013, publicados en los informes finales de las ediciones 2007 y 2013.

Síntesis

Los datos evidencian el aumento sostenido de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo también muestran la gran rigidez del mercado laboral en cuanto a las posiciones ocupadas por varones y mujeres en el período estudiado. En forma paralela, las brechas en la dedicación al trabajo no remunerado se mantienen incambiadas, por tanto, es claro que el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no coexistió con el aumento de los varones en el trabajo no remunerado, ni se debe a una disminución de la participación de las mujeres en el trabajo no remunerado.

Estos datos plantean una tendencia marcada por las dificultades para el logro de la autonomía económica en las mujeres. Las mujeres han tenido que acceder al mercado laboral enfrentando los desafíos que implican la satisfacción de las necesidades de cuidado y de trabajo doméstico en sus hogares, sin lograr cambios en el reparto con los varones.

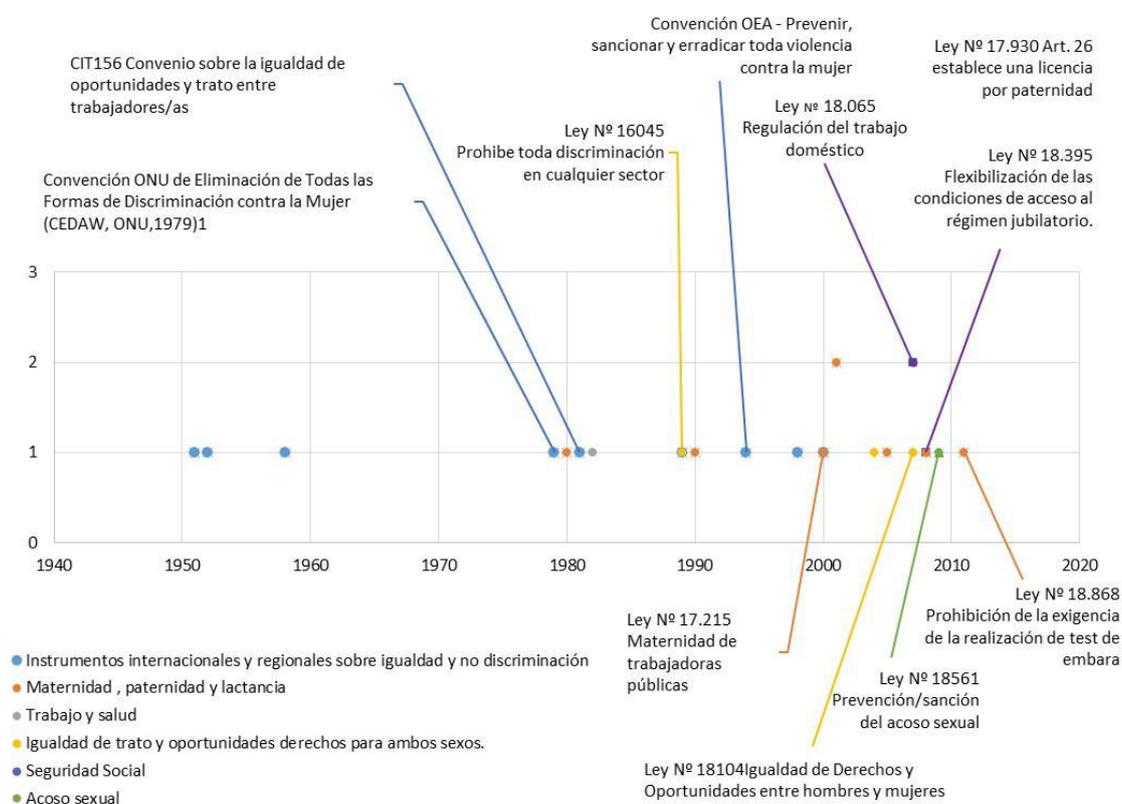
Sin embargo, existen algunas tendencias positivas en el escenario futuro. La instauración de los procesos de negociación colectiva a partir del 2005 y del Sistema Nacional de Cuidados a partir de 2016, abren la oportunidad para el desarrollo de medidas tendientes a mejorar la articulación trabajo-familia, incluyendo como actor principal al sector empleador.

Es fundamental la generación de políticas de empleo que permitan a las mujeres la adquisición de ingresos propios, clave para la búsqueda de su autonomía económica. Sin duda este es un paso necesario pero no suficiente para la equidad de género en el mercado laboral. A esto deben sumarse acciones que posibiliten la participación de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los varones, lo cual requiere del diseño y la implementación de políticas que hagan posible la articulación del trabajo remunerado con las necesidades y los tiempos del cuidado de dependientes así como acciones de promoción de la corresponsabilidad en el hogar

4. Principales instrumentos jurídicos de promoción de la equidad de género en el mercado de trabajo

A continuación, se presentan algunos hitos claves en el mercado de trabajo uruguayo, en términos de leyes, convenios internacionales y reglamentaciones aprobadas en el país creadas con el fin garantizar la igualdad en el acceso de varones y mujeres al mercado de trabajo.

Gráfico 14. Principales instrumentos de equidad género en el mercado laboral uruguayo, 1940-2012



Fuente: elaborado en base a la recopilación de normas realizada por CTIOTE (2012).

En el gráfico se observa claramente que la mayor parte de las leyes y reglamentaciones de esta temática en el país fueron aprobadas en los últimos 10-15 años.

4.1 Tres leyes a destacar:

4.1.1 Ley 18.561 de Acoso sexual: Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno: En 2009, se aprueba la ley 18.561. La elaboración de la misma, fue interinstitucional y en ella participaron: la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (órgano asesor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), la Dirección Nacional de Empleo, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, las Cámaras Empresariales, el PIT-CNT y el Instituto Nacional de las Mujeres, con el asesoramiento de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicha Ley obliga a las organizaciones públicas y privadas a generar ámbitos de denuncia establecidos en procedimientos o protocolos para el tratamiento de situaciones de acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual es definido por la Ley N° 18.561 como todo comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo tenga consecuencias en la situación laboral o que provoque un ambiente de trabajo nocivo para quien lo recibe. El acoso sexual en el trabajo es una de las discriminaciones de género que sufren mayormente las mujeres en el mercado laboral debido a las posiciones desventajosas que ocupan en las propias organizaciones y en la sociedad en general lo que termina por colocarlas en una situación de mayor vulnerabilidad ante situaciones de maltrato. La situación de acoso sexual a la que las mujeres están más expuestas tiene consecuencias directas en su desarrollo laboral, porque aumenta las probabilidades de abandonar el mercado y/o de perder oportunidades de ascenso en la organización. También tiene consecuencias en su salud física y mental, por la experiencia de violencia experimentada.

La generación de mecanismos formales que reglamenten las relaciones laborales en lo relacionado al tratamiento y prevención del acoso sexual permite eliminar o al menos reducir la exposición a situaciones que ponen en riesgo el acceso al trabajo remunerado de las mujeres, así como las consecuencias en su vida personal.

Desde la promulgación de la Ley 18.561, varias instituciones han elaborado protocolos o procedimientos específicos para prevenir y dar tratamiento a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral. Entre ellos, el Ministerio del Interior, la intendencia de Montevideo Obras Sanitarias del Estado, Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas, la Administración Nacional de Telecomunicaciones y la Administración Nacional de Puertos, Intendencia de Canelones, Intendencia de Rivera y de Artigas, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Turismo, Dirección General de Casinos del Estado(MEF) y ANEP, entre otras.

4.1.2 Ley 18.065 Regulación del Trabajo Doméstico: La ley 18.065 se aprueba en 2006 y tuvo efectos en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres uruguayas al insertar en el sistema de protección social a las trabajadoras domésticas remuneradas que hasta ese momento no tenían garantizados sus derechos laborales. Esta ley permitió regular y formalizar el trabajo doméstico además de fomentar la valoración y la visibilización de este trabajo al igualarlo a otros trabajos, así como promover cambios de comportamientos de las familias que contratan (Scuro, 2012)

Luego de la existencia de la Ley comenzó un proceso de construcción de los actores representantes tanto de la parte empleadora como empleada en las instancias de negociación colectiva. Claramente las características del trabajo generaban dificultades para la generación de un sujeto colectivo; a) realización de las tareas dentro de los hogares en el ámbito privado, siendo invisibles y poco valoradas b) acuerdos laborales implícitos y por fuera de las normativas laborales, y c) por el hecho de que los empleadores son familias, no empresas.

La parte empleadora finalmente se conformó con la Liga de Amas de Casa, organización de mujeres que entre otras demandas tiene la de la jubilación para mujeres que no hayan tenido inserción en el mercado laboral. Mientras que la parte empleada la conformó el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (Scuro, 2012)

4.1.3 Ley 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada: En el marco del diseño del Sistema Nacional de Cuidados en el Uruguay, se implementa la modificación del régimen de licencias vigente para garantizar el derecho al cuidado por parte de las personas trabajadoras del sector privado. Así, la nueva Ley 19.161 amplía de 13 a 14 semanas la licencia por maternidad, extiende la licencia paternal y establece por primera vez en el país para las personas trabajadoras de la actividad privada, un subsidio de medio horario para el cuidado, que puede ser ejercido tanto por el padre como por la madre hasta los seis meses del hijo o la hija. La licencia por maternidad y su duración es de carácter obligatorio, mientras que la licencia paternal y el subsidio de medio horario para cuidados es voluntario. Este último es transferible entre la madre y el padre, pudiendo fraccionar su duración entre ambos en forma alternada. Esta prestación incluye a todos los trabajadores y trabajadoras formales con cobertura a través del Banco de Previsión Social, trabajadoras y trabajadores dependientes de la actividad privada, trabajadoras y trabajadores no dependientes con una persona empleada y titulares que pagan monotributo.

La ley 19.161 fue propuesta por el Poder Ejecutivo, y los argumentos puestos a consideración en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores tuvieron en cuenta varios aspectos relacionados a las relaciones de género. En primer lugar, se considera prioritaria la puesta al día con las normas internacionales, concretamente con el Convenio 183 de OIT (entre otras cuestiones plantea un periodo base de 14 semanas de licencia maternal). Se menciona también la situación desventajosa de las mujeres en el mercado laboral, debido a que las responsabilidades de cuidado de los hijos recaen básicamente en ellas. Se tiene en cuenta que en las familias donde hay hijos pequeños las mujeres se retraen del mercado laboral o lo hacen por menos horas, mientras que los hombres trabajan en el mercado laboral más horas. Dado que esta situación provoca un efecto negativo en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se incorpora el régimen de medio horario, así como la posibilidad de uso por parte de los padres del medio horario por cuidados, el que también se justificó

por el posible impacto negativo que podría tener la extensión de la licencia maternal si fuera un beneficio sólo para la mujer. Según el Poder Ejecutivo, el hecho de que el medio horario parental pueda ser usado indistintamente por el padre o la madre no solamente hace posible la corresponsabilidad dentro de la familia, sino que previene la eventual discriminación a la hora de contratar mujeres, ya que el empleador no puede saber de antemano quién hará uso de la licencia para cuidados del recién nacido (Santos, 2014).

La posibilidad de impactar en las prácticas de cuidado que tiene la nueva legislación está fuertemente mediada por las representaciones sociales, sobre el deber ser de varones y mujeres respecto al cuidado y por las preferencias familiares las que muestran que, para la mayor parte de la población uruguaya, la situación más deseable para el cuidado de los niños y niñas es la que se brinda en el domicilio, y especialmente a través de las familias (Batthyany, Genta y Perrotta, 2013). En este sentido, la modificación en las licencias aparece como una política adecuada a la demanda de la población uruguaya. Sin embargo, al mismo tiempo los antecedentes evidencian la fuerza del mandato de género respecto al rol cuidador de las mujeres, de modo que lo deseable para el cuidado de los más pequeños es el cuidado provisto por las mujeres. Así, las mujeres fueron asociadas al cuidado directo particularmente en los niños y niñas menores de un año (Batthyany, Genta y Perrotta, 2013). Es justamente en este tramo etario en el que la nueva legislación busca intervenir favoreciendo la corresponsabilidad en los cuidados, a partir de la mayor participación de los varones.

Por tanto, si bien la nueva legislación se adapta a la demanda de las familias de cuidar directamente a los niños y las niñas pequeñas, pretende también orientar las prácticas de cuidado, distribuyendo de forma equitativa este trabajo dentro de las familias, dado que permite que sean los varones quienes gocen del medio horario para el cuidado.

Los datos sobre la utilización del medio horario para cuidados que existen hasta el momento evidencian que son las mujeres las que mayoritariamente utilizan el subsidio para cuidados (en torno a un 97%) lo cual es esperable dadas las representaciones sociales respecto al cuidado infantil. La fuerte promoción pública de la lactancia materna exclusiva hasta los seis

meses de vida del recién nacido, también es un factor a considerar en esta mayor utilización. (Batthyany, Genta, Perrotta, 2015)

En un marco de representaciones familistas en el cuidado infantil y de mandatos de género muy marcados que asignan a las mujeres su responsabilidad, factores como la transferibilidad del subsidio entre madres y padres y la superposición del periodo de subsidio con el periodo de promoción de lactancia materna exclusiva, desestimulan la participación de los padres varones a la utilización del subsidio. Con el fin de que las licencias parentales sean efectivamente un instrumento que contribuya a modificar la división sexual del trabajo, sería necesario cambiar las condiciones de uso, de forma tal que los varones hagan mayor utilización de la misma. También sería necesario que los varones trabajadores públicos accedieran a este derecho así como equiparar los días de licencia maternal entre las mujeres de la actividad pública y la privada.

Las licencias compartidas tienen gran trayectoria en los países desarrollados de Europa, y sus efectos han sido ampliamente estudiados. Es menester analizar estos aportes y recomendaciones con el objetivo de realizar las modificaciones necesarias al diseño de las licencias a fin de que se conviertan en un aporte a la corresponsabilidad en los cuidados (Batthyany, Genta, Perrotta, 2015)

5. Principales tendencias y sus factores explicativos

- Aumento sostenido de la participación laboral femenina producto de múltiples factores entre los que se encuentran: mayor demanda de trabajo para las mujeres en servicios a partir de cambios en la estructura productiva y cambios en las concepciones sobre los comportamientos esperados de las mujeres que incorporan la idea de que las mujeres trabajen de forma remunerada, entre otros.
- Presencia de hijos/as como factor inhibitorio a la participación femenina fruto de la ausencia de medidas de corresponsabilidad en el mercado de trabajo y de inequidad en la

distribución del cuidado y el trabajo doméstico en el hogar entre varones y mujeres.

- Disminución de la brecha de género en la participación laboral producto del aumento sostenido de la participación femenina y el pleno empleo de los varones

- Persistencia de la brecha de participación laboral entre mujeres de Montevideo e Interior, producto de las diferencias en la estructura productiva y de la segregación laboral por sexo que provocan que la demanda laboral hacia la mujeres en el interior sea mas reducida

- Persistencia de la segregación de género en el mercado de trabajo fruto de: factores culturales que mantienen ideas generalizadas sobre las habilidades naturales de varones y mujeres, de la elección segregada de carreras por sexo, entre otros.

- Mantenimiento de la brecha salarial producto fundamentalmente de la segregación laboral por sexo

- Aumento de la cobertura de la seguridad social, sobre todo en las mujeres, producto de la regulación del trabajo doméstico y de los/as monotributistas, trabajos tradicionalmente feminizados.

- Persistencia de brecha de género en el trabajo no remunerado particularmente en las actividades domésticas, producto de la rigidez en la división sexual del trabajo que permanece en los hogares uruguayos.

6. Factores de cambio y sus implicancias

- Reducción de la brecha salarial producto de la disminución de la brecha en los sectores terciarios o universitarios. A pesar de dicha reducción, continúa siendo el sector que presenta la brecha más importante.

Aumento de la participación laboral de las mujeres, aunque a ritmos menores a los experimentados en el pasado, ya que se está probablemente llegando al límite de las mujeres que estén disponibles para participar debido a las responsabilidades familiares.

Sistema de cuidados: De instalarse servicios de cuidados para niños/as durante toda la jornada laboral dirigidos a sectores medios, disminuiría la carga de cuidados de las familias y permitiría un aumento de la participación femenina. En los sectores pobres, este tipo de servicios no serán suficientes para lograr mayor participación, sino que sería necesario otras políticas activas educativas y de empleo ya que las dificultades de inserción para este grupo de mujeres no se limita a la ausencia de mecanismos para el cuidado infantil.

Sistema de Cuidados: Políticas de articulación trabajo-familia implementadas desde el ámbito empresarial y sindical, podrían provocar un aumento de la participación laboral de las mujeres. Sin embargo si dichas políticas solo se dirigen a las mujeres o solo son usadas por las mujeres, se convierten en otro obstáculo para la contratación de mujeres y generen un aumento de las tasa de desempleo femenina, porque son visualizadas como más costosas contribuyendo a dicho estereotipo negativo de la mujer trabajadora.

Incipiente mayor dedicación de los varones al cuidado como puerta de entrada para una mayor dedicación en todas las tareas del ámbito doméstico y la redistribución entre varones y mujeres.

Negociación colectiva: Es un espacio que permite el acuerdo y la instauración de normas que apunten a la disminución de las desigualdades de género en el mercado laboral y son una herramienta potente para generar medidas de articulación trabajo-familia.

Referencias

Batthyány, Karina, Genta, Natalia, Perrotta, Valentina (2013) La población uruguaya y el cuidado Análisis de representaciones sociales y propuestas para un Sistema de Cuidados en Uruguay. Montevideo, MIDES

Batthyány, Karina, Genta, Natalia, Perrotta, Valentina (2015) Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en Uruguay. CEPAL Numero 128 Serie Asuntos de Género. Santiago de Chile.

Carrasco Cristina (2001), La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? (publicado en la revista Mientras tanto, nº 82).

Calvo, JJ (coordinador) (2014) Autoras: Batthyany, Karina, Espino, Alama, Fernandez Soto, Mariana, Genta, Natalia, Molina, Andrea, Pedetti, Gabriela, Sauval, María, Scavino, Sol y Villamil, Lucía. Desigualdades de género en Uruguay. Fascículo 5 Atlas Socio demográfico y de la desigualdad del Uruguay. INE. DS-FCS, IECON. ONU Mujeres, UNFPA. Montevideo

Espino, Alma, (2011) Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? En Revista Nueva Sociedad. Nro. 232

Espino, A., Salvador, S. y Aznar, P. (2015) Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. El futuro en foco. Cuadernos sobre Desarrollo Humano nro. 4. Montevideo, PNUD.

Espino, Alma, (2005) Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo. Serie Mujer y Desarrollo Nro. 64. CEPAL Santiago de Chile.

Espino, Alma y Amarante, Verónica (2009). Informalidad y Desprotección Social en Uruguay. Problemas de Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía Vol. 40, núm. 158, julio-septiembre / 2009

Espino, A. y Machado, A. (2011). La evolución de la oferta laboral en Uruguay y sus diferencias de género (1991-2009). Revista CIFE, 13 (19), 75-97.

Espino, A. y Pedetti, G (2009) Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005-2008 Proyecto: Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres. CIEDUR, INMUJERES, Cooperación Española.

Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2015) Cuando las mujeres son breadwinners ¿quién asume el trabajo no remunerado? En Batthyany, Karina (coord.) Los tiempos del bienestar. UNFPA. ONU Mujeres. INMUJERES. FCS Udelar. Doble Clic. Montevideo.

MTSS (2013) Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo (Observatorio de mercado de trabajo). Montevideo, agosto 2013. Disponible en: <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

Quiñones, Mariela (2005) Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias”, Serie Mujer y Desarrollo No 61, Santiago de Chile, CEPAL (www.cepal.org/mujer)

Pérez Orozco, Amaia (2004), “¿Hacia una economía feminista de la sospecha?”, Revista en Otras Palabras, núm. 13-14. Universidad Nacional de Colombia.

Santos, Silvia (2014) Subsidios por Maternidad servidos por BPS: Primeros resultados de la Ley 19.161, Montevideo, Asesoría en Políticas de Seguridad Social, Asesoría General en Seguridad Social, Banco de Previsión Social.

..... (2016) Acciones con perspectiva de género en la seguridad social. Actualización de informe. En: Comentarios de Seguridad Social Primer Trimestre 2016 – Nº 51. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Scuro, Lucia (2012) Construyendo autonomía en el Uruguay En: Montaña, Sonia y Batthyány Karina (coordinadoras) Construyendo autonomía, compromisos e indicadores de género. CEPAL, Santiago.

VVAA (2008) Uso del Tiempo y Trabajo Remunerado en Uruguay. Módulo de la ECH de setiembre de 2007. Montevideo, INE-UNIFEM-INMUJERES-UDELAR.

VVAA (2014) Usodel Tiempo y Trabajo Remunerado en Uruguay, 2013. Montevideo, UNFPA-MIDES-UDELAR-INMUJERES.

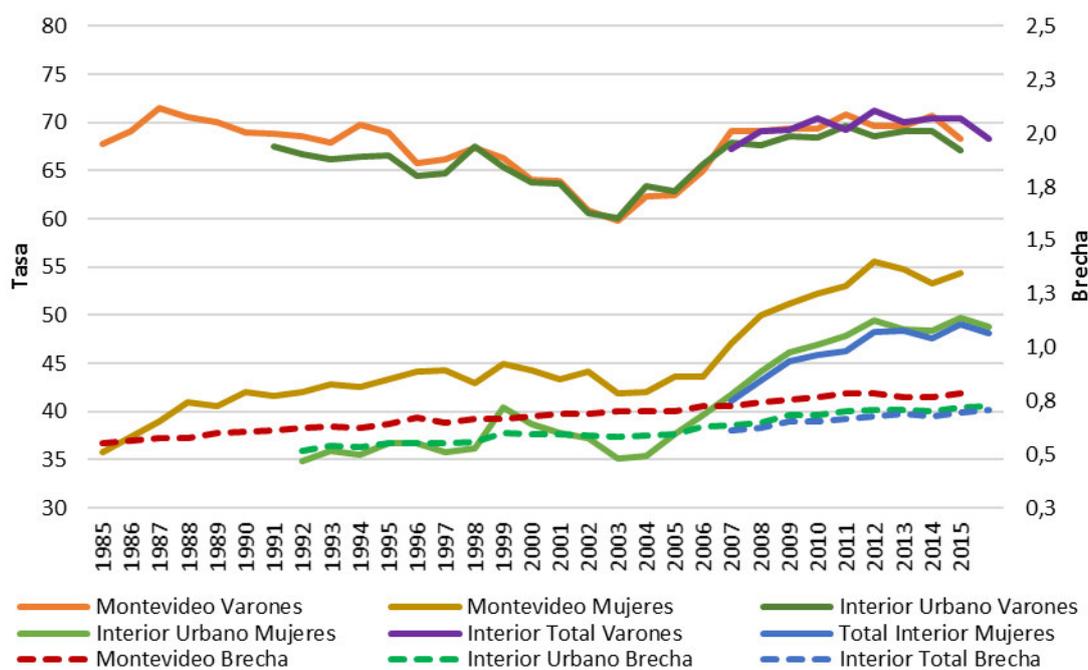
Fuentes en línea consultadas

Estadísticas del Banco Interamericano de Desarrollo

CEPALSTAT

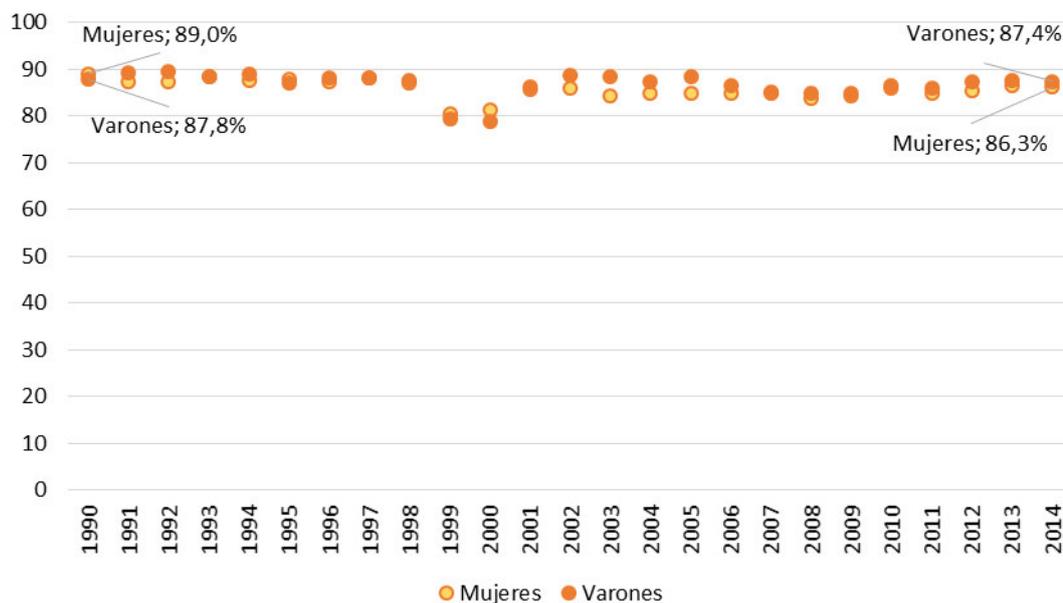
ANEXO

Gráfico 15. Tasa de empleo por sexo y lugar de residencia. Montevideo, Interior Urbano y Total Interior, 1985-2015



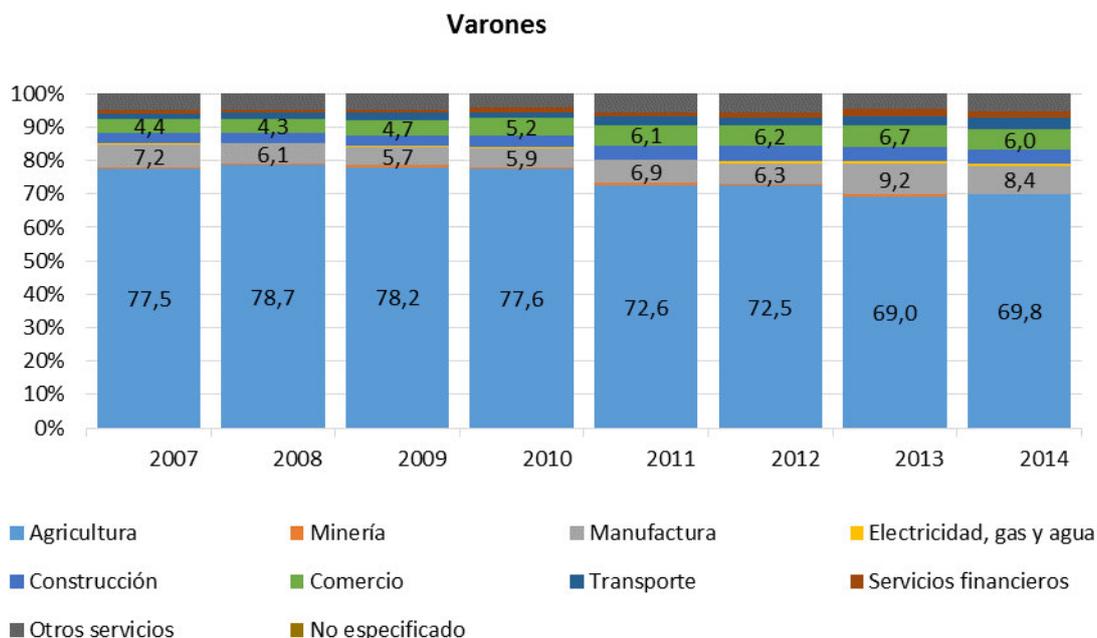
Fuente: elaboración propia a partir de estimaciones trimestrales del Instituto Nacional de Estadística. Montevideo, 1985-2015: Encuesta Continua de Hogares (ECH) 1984-2016; Interior Urbano, ECH 1991-2016; Interior total, incluyendo áreas rurales, ECH 2006-2016.

Gráfico 16. Porcentaje de beneficiarios de pensión al retiro dentro de la población de 65 años y más. Uruguay, Población 65+, 1990-2014

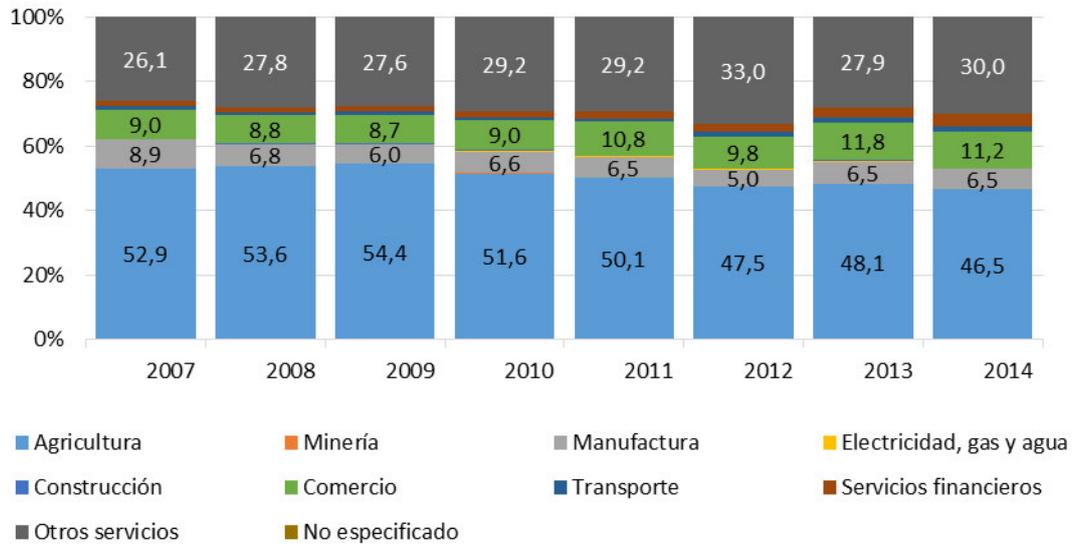


Fuente: elaboración propia en base a estadísticas publicadas por el Banco Interamericano de Desarrollo.

Gráfico 17. Distribución de la población ocupada por sector de actividad, sexo. Uruguay rural, 1990-2014



Mujeres



Fuente: elaboración propia en base a estimaciones de CEPALSTAT realizadas a partir de ECH.

Gráfico 18. Tasa de participación en el trabajo no remunerado por sexo y componente. Uruguay, 2013

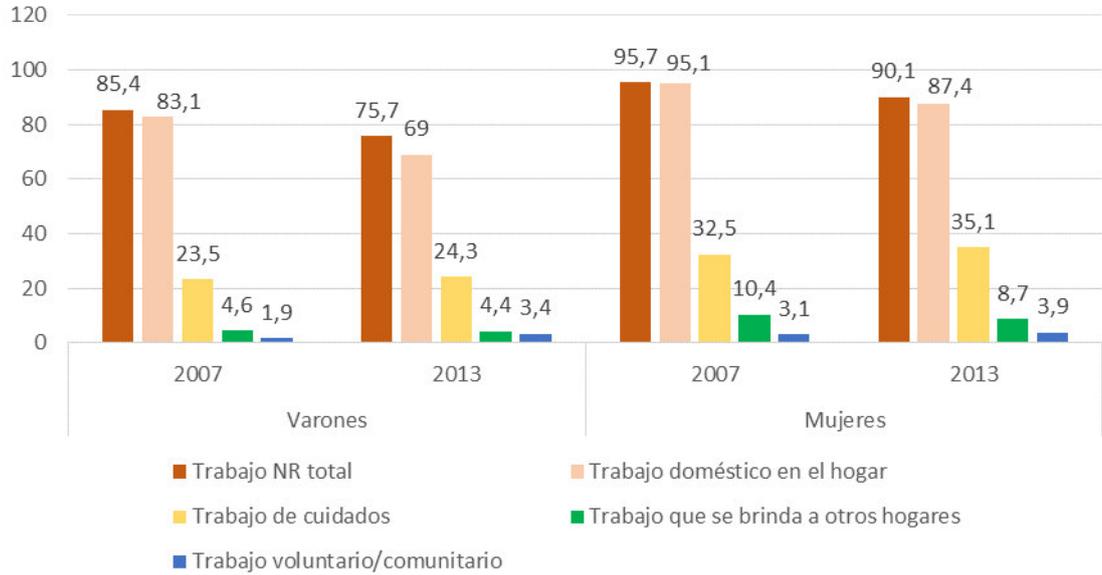
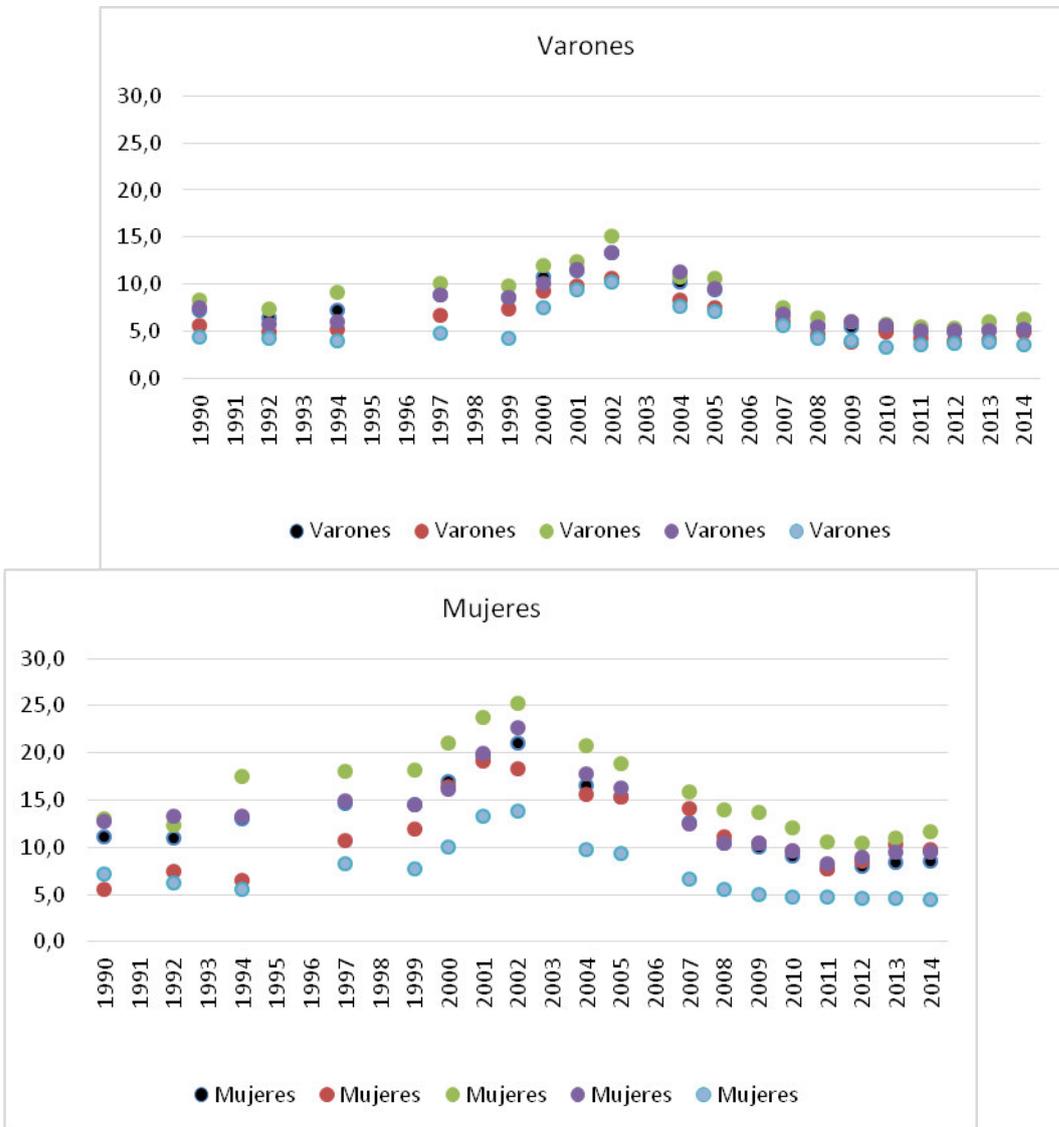
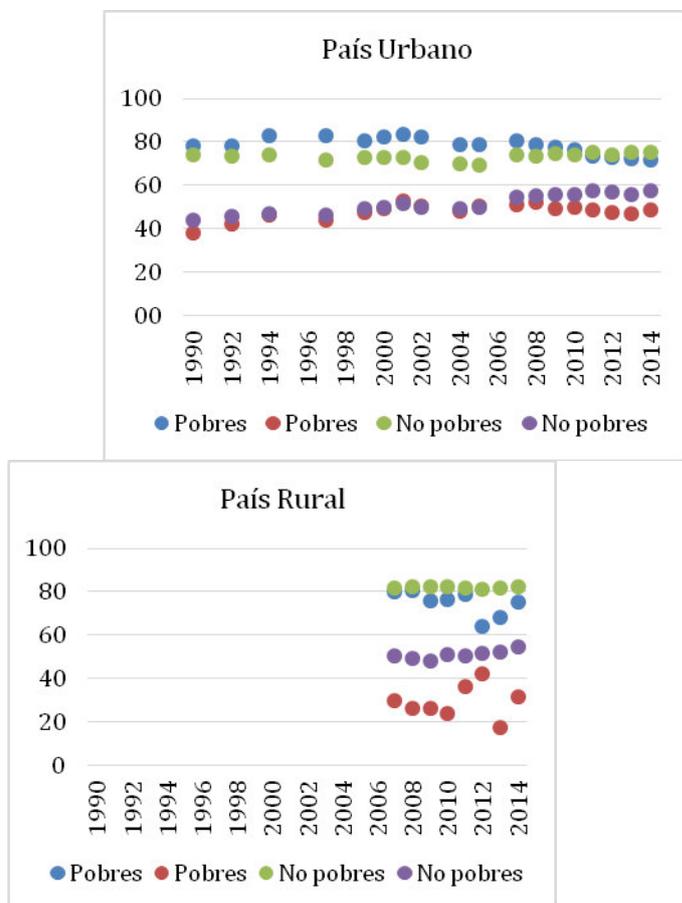


Gráfico 19. Tasa de desempleo de mujeres y varones por años de estudio promedio. Uruguay 1990-2014



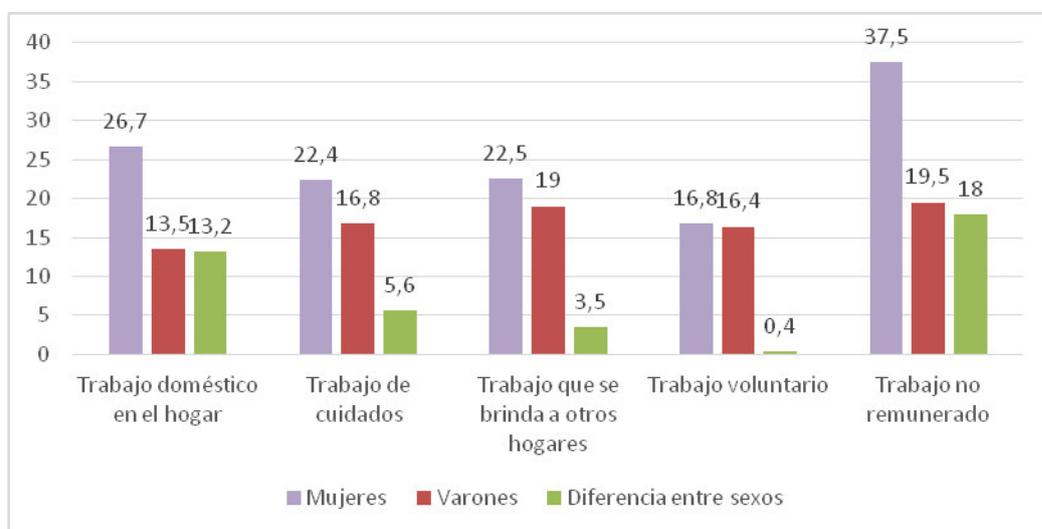
Fuente: CEPALSTAT. Elaboración original en base a ECH.

Gráfico 20. Tasas de actividad por situación de pobreza, sexo y lugar de residencia. Uruguay, 1990-2014



Fuente: CEPALSTAT. Elaboración original en base a ECH.

Gráfico 11. Número de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado por tipo de actividad. Uruguay 2013



Fuente: Tomado del Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES, en base a Módulo EUT 2013.

