

Mapa de Género del Mercado de Trabajo 2017

Resumen ejecutivo

La finalidad del Mapa de Género del Mercado de Trabajo es contar con un sistema de indicadores que permita visualizar en forma relativamente sencilla la situación de las y los trabajadores, identificando las desigualdades de género en dimensiones sociales y económicas.

Consta de dos apartados: Indicadores del mercado laboral y trabajo no remunerado e Indicadores de representación en la Negociación Colectiva en el período 2012-2014 y análisis de las cláusulas de género. Toda la información se basa en fuentes oficiales.

La elaboración del informe estuvo a cargo del Área Desarrollo y Género de CIEDUR.

Indicadores del Mercado Laboral

Se estanca la participación laboral de las mujeres y a pesar de su mayor nivel educativo registran mayores niveles de desempleo.

- La tasa de actividad masculina en el período considerado (1986-2015) permanece relativamente constante, mientras que la tasa de actividad femenina presenta una tendencia creciente hasta 2011, pasando de 41% a 56%, para estabilizarse a partir de 2012.
- Las brechas en las tasas de actividad y empleo entre hombres y mujeres se han reducido, pero la brecha en la tasa de desempleo se ubica en niveles aún elevados.
- Las mujeres que componen la oferta laboral son más educadas que los hombres, en especial por la mayor proporción de mujeres con nivel de estudios terciario. Esta diferencia es más marcada en Montevideo, donde las mujeres tienen mayor nivel educativo.

La división sexual del trabajo se acentúa: entre hombres y mujeres que viven en pareja en el Interior del país y en los hogares de menores ingresos.

- La tasa de actividad de las mujeres que viven en pareja es la que más se incrementó en los últimos veinte años, aunque continúa existiendo una importante diferencia respecto a los hombres en la misma situación dando cuenta de la división por género

del trabajo. Esa diferencia se acentúa en las localidades menores de 5000 habitantes y las zonas rurales.

- La tasa de actividad de las mujeres es más baja en los hogares de menores ingresos y, más aun en las localidades menores de 5000 habitantes del interior del país, donde la tasa de actividad de los hombres es más alta. En este sentido, la división sexual del trabajo se acentúa en los hogares de menores ingresos y en las localidades más pequeñas.

Las mujeres jóvenes, pobres y del Interior verifican una triple desventaja.

- La tasa de desempleo es mayor para las mujeres en todos los tramos etarios, especialmente en las más jóvenes. A su vez, las diferencias por género son superiores para los quintiles de más bajos ingresos, y para las localidades del interior del país. Por tanto, la mayor dificultad para insertarse en el mercado de trabajo se verifica en el caso de mujeres jóvenes, pobres y del interior del país.

Se mantiene la segregación ocupacional.

- La rama de actividad que ocupa mayor cantidad de hombres y de mujeres es el Comercio. En segundo plano, las mujeres ocupadas se agrupan en buena parte en las ramas Servicios sociales y de salud, Servicio doméstico y Enseñanza. Por su parte, los hombres se ven mayormente ocupados en Industria, Construcción y Transporte y comunicaciones.
- Asimismo, las ramas de actividad más feminizadas (que concentran un mayor porcentaje de mujeres) son el Servicio doméstico (90% mujeres), Servicios sociales y de salud (76% mujeres) y Enseñanza (75% mujeres). Las más masculinizadas corresponden a Construcción (95% hombres), Actividades agropecuarias y explotación de minas y canteras (82% hombres) y Transporte y comunicaciones (80% hombres).

Subempleo e informalidad algo mayor para las mujeres.

- El subempleo se redujo a la mitad entre 2004 y 2011 y continuó a la baja hasta 2014. En 2015 se registra un aumento muy leve. Son las mujeres quienes registran tasas más elevadas para todas las regiones consideradas, siendo mayores en las zonas urbanas y en particular en las localidades mayores de 5000 hab. del interior del país.
- El porcentaje de no registro en la seguridad social (informalidad) se redujo de forma considerable luego de la crisis de 2002 y no hay diferencias sustanciales entre sexos, aunque siempre es algunos puntos porcentuales mayor para las mujeres. Las tasas de no registro en Montevideo son muy inferiores a las del resto del país. Las ramas que

mayor porcentaje de no registro presentan son: Servicio doméstico y Servicios comunitarios, sociales y personales en el caso de las mujeres, y Construcción en el caso de los hombres.

Se mantiene la brecha salarial en el sector privado.

- La brecha salarial por sexo se ha reducido en los últimos años, pese a lo cual aún se ubica en 16 puntos porcentuales para los trabajadores no dependientes y 12 puntos porcentuales para los asalariados privados. Los salarios públicos en general, verifican una brecha favorable a las mujeres, por los mecanismos de acceso a los puestos de trabajo y la regulación de las categorías salariales.
- La brecha salarial es elevada en los niveles educativos más altos (universidad o similar), lo que indica una fuerte persistencia del llamado “techo de cristal”.

Jornadas laborales más acotadas, pero carga global de trabajo mayor para las mujeres.

- La carga semanal de trabajo remunerado de las mujeres ocupadas es, en promedio, 7 horas menor que la de los hombres. Sin embargo, estas tienen una carga global de trabajo que supera a la de los hombres en 12 horas, por su mayor dedicación al trabajo no remunerado.
- Tomando en cuenta a todos los mayores de 14 años, las mujeres dedican en promedio 18 horas más a la semana que los hombres al trabajo no remunerado.
- Las mujeres, aun cuando ocupan cargos de alta responsabilidad (directivas de empresas o en la administración pública, legisladoras y ministras) y realizan una extensa jornada laboral, tienen una importante dedicación al trabajo no remunerado.
- La carga global de trabajo semanal según sexo y rama de actividad es superior para las mujeres de los sectores Agropecuario, silvicultura y pesca, Industria textil, cuero y vestimenta, Salud, y Transporte y Comunicaciones. Para todos estos sectores el promedio de horas totales de trabajo que realizan las mujeres en la semana se ubica en torno a 75-80 horas semanales, lo que equivale a 11 horas diarias de lunes a domingo.
- La estructura de los hogares y la organización social del trabajo y el cuidado condiciona la dedicación de hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado. Es en los hogares biparentales con hijos donde las mujeres y los hombres tienen la carga global de trabajo más elevada.
- En los hogares con niños pequeños es muy importante el tiempo que dedican las mujeres al trabajo no remunerado; ese tiempo es muy superior al dedicado por los hombres del hogar.

Indicadores de la Negociación colectiva y cláusulas de género.

Muy baja representación femenina en las mesas de negociación.

- Del total de personas que participan de la Negociación Colectiva solamente 30% son mujeres.
- En las delegaciones de las empresas y los sindicatos, la participación femenina es aún menor (17 y 16% respectivamente).
- Sólo en cuatro grupos la delegación sindical es principalmente femenina (Industria Textil, Comercio minorista de la alimentación, Servicios de enseñanza y Servicio doméstico).
- En ocho grupos, la fuerza de trabajo es mayormente femenina pero la representación sindical es masculina. Ellos son: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco; Industria del cuero, vestimenta y calzado; Industria química del medicamento, farmacéutica, de combustible y anexos; Comercio en general; Hoteles, Restoranes y bares; Intermediación financiera, seguros y pensiones; Servicios de salud y anexos; Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones.
- También, en la Mesa Representativa del PIT-CNT, el 80% de los titulares y el 75% de los suplentes son hombres.

Las cláusulas de género avanzan más en cantidad que en calidad.

- En los 215 convenios analizados de la Quinta Ronda de Consejos de Salarios (2012-2014), se identificaron 298 beneficios orientados a la inclusión de principios de igualdad y equidad en las relaciones laborales. Del total:
 - ✓ 33% corresponden a Prevención de discriminación y acoso sexual,
 - ✓ 24% a Cuidados de la salud,
 - ✓ 22% a Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral,
 - ✓ 11% a Protección a la maternidad,
 - ✓ 10% a Violencia doméstica.
- Casi la totalidad de los beneficios relativos a la Prevención de discriminación y acoso sexual son meramente enunciativos, expresan el respeto por leyes ya vigentes.
- El 90% de los referidos a Violencia doméstica no significan redistribución (porque son licencias sin goce de sueldo), es solo un reconocimiento.
- Las más relevantes para promover la corresponsabilidad en los cuidados refieren a: licencias especiales para los trabajadores (varones) ante el nacimiento de sus hijos e hijas; licencias especiales para realizar trabajo de cuidados; la inclusión del causal “atender urgencias familiares” dentro de los motivos por los que no se pierde la prima por presentismo; servicios de guardería y un acuerdo sobre la posibilidad de realizar cambios de horarios o turnos, por motivos relacionados a enfermedades de familiares.