



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

**EL MERCADO LABORAL
FEMENINO EN AMÉRICA LATINA:
Análisis de sus Características
por Estrato Social y Desafíos
en Materia de Política Pública**

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis, y promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presente sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrece una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.

© PNUD 2018

Todos los derechos reservados.

Producido en EE.UU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): "Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

Supervisores: Eugenia Piza López

Coordinación: Guillermina Martín

Revisión: Guillermina Martín (PNUD), Hugo Ñopo (OIT), María Arteta (OIT), Claudia Piras (BID)

Autores: Alma Espino y Norma Sanchis Daniela dos Santos colaboró en el procesamiento de datos.

Edición: Mariana Enghel

Diseño Gráfico: Celina Hernández

Mayo 2019

Índice

Introducción	7
1 Marco conceptual y antecedentes	13
1.1 Los obstáculos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral	13
1.2 Las mujeres en el mundo del trabajo	15
1.3 Los estudios sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral	18
2 El contexto regional: economía, mercado laboral y género, 2000-2015	27
2.1 Ciclo económico, mercado laboral y desigualdades de género	27
2.2 Evolución del PIB e indicadores del mercado laboral	28
3 La evolución de la participación laboral femenina en la región	31
3.1 Determinantes de la oferta	31
3.2 Evolución de las tasas de actividad: los distintos estratos socioeconómicos	33
4 Las mujeres de la región: heterogeneidad y desigualdades de género	40
4.1 Oferta laboral y características sociodemográficas	40
4.1.1 Edad	40
4.1.2 Nivel educativo	42
4.1.3 Situación conyugal	46
4.1.4 Presencia de niños en el hogar	47
4.1.5 La maternidad temprana	50
4.1.6 La oferta laboral medida en horas	51
4.2 Empleo, desempleo e ingresos	53
4.2.1 La tasa de empleo	53
4.2.2 El empleo según categorías ocupacionales	54
4.2.3 El empleo en sectores de baja productividad	57
4.2.4 El empleo en puestos de trabajo de baja productividad	59
4.2.5 El empleo informal	62
4.2.6 El desempleo	65
4.2.7 Los ingresos laborales y las brechas de género	67
4.2.8 Síntesis	71
5 Regulaciones y políticas públicas: ¿al encuentro de las necesidades de las mujeres?	82
5.1 Marco general	82
5.2 Las intervenciones en materia de políticas públicas	85
5.2.1 Políticas activas de empleo	86
5.2.2 Políticas de corresponsabilidad social de los cuidados	89
5.2.3 Políticas de protección social	94
5.2.4 Políticas relativas al entorno socioeconómico y cultural	96
5.2.5 Comentarios finales	96

6. A modo de conclusión	99
Bibliografía	102
Anexo 1. Anexo estadístico	114
Anexo 2. Anexo metodológico	118
Anexo 3. Relevamiento de políticas y programas de empleo, salud sexual y reproductiva, educación y protección social en América Latina	120
Cuadros	
Cuadro 1 Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, grupo de edad y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	41
Cuadro 2 Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, nivel educativo y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	45
Cuadro 3 Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, estado conyugal y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	47
Cuadro 4 Población económicamente activa entre las personas que tienen al menos un hijo menor de 6 años por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	48
Cuadro 5 Población económicamente activa entre las personas que tienen al menos un hijo menor de 13 años por tercil de ingresos de los hogares y sexo (países seleccionados) en América Latina (14 países), 2000 y 2015	49
Cuadro 6 Proporción de población ocupada por cuenta propia por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	55
Cuadro 7 Proporción de población asalariada por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	56
Cuadro 8 Proporción de población trabajadora no remunerada por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	57
Cuadro 9 Evolución de la ocupación en sectores de actividad de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	58
Cuadro 10 Evolución de la ocupación en puestos de trabajo de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	62
Gráficos	
Gráfico 1 Variación de la tasa de actividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo, y variación del PIB (en porcentajes) en América Latina (14 países), 2001-2015	33

Gráfico 2 Tasa de actividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	37
Gráfico 3 Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, grupo de edad y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	41
Gráfico 4 Evolución del promedio de años de educación por tercil de ingresos de los hogares y sexo en América Latina (14 países), 2000-2015	42
Gráfico 5 Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, nivel educativo y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	45
Gráfico 6 Evolución del promedio de horas trabajadas por las mujeres por tercil de ingresos de los hogares (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000-2015	52
Gráfico 7 Promedio de horas trabajadas por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	52
Gráfico 8 Evolución de la tasa de empleo por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (14 países), 2000-2015	53
Gráfico 9 Tasa de empleo por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	54
Gráfico 10 Evolución de la ocupación en puestos de trabajo de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (14 países), 2000-2015	61
Gráfico 11 Población asalariada sin cobertura de la seguridad social por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	62
Gráfico 12 Proporción de personas ocupadas con cobertura de la seguridad social por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	63
Gráfico 13 Evolución de la tasa de desempleo femenina por tercil de ingresos de los hogares (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000-2015	66
Gráfico 14 Evolución de la tasa de desempleo por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015	66
Gráfico 15 Evolución de los ingresos laborales promedio por hora (PPA) de la ocupación principal por tercil de ingresos de los hogares y sexo en América Latina (países seleccionados), 2000-2015	69
Recuadros	
Recuadro 1 Transformaciones parciales de las responsabilidades de género	20
Recuadro 2 Fragmentaciones de la fuerza de trabajo femenina	22
Recuadro 3 Elasticidad de la oferta laboral y ciclo económico	22
Recuadro 4 Oferta laboral femenina y educación	44
Recuadro 5 Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur	65
Recuadro 6 ¿Cómo se genera la brecha de género en las remuneraciones?	70
Recuadro 7 Interseccionalidad: género y afrodescendencia en Uruguay	71
Recuadro 8 Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	84

Recuadro 9 Entre la asistencia y el empleo	88
Recuadro 10 Corresponsabilidad y conciliación	91
Recuadro 11 Cuidado: entre el Estado y la comunidad	92
Recuadro 12 El Sistema de Cuidados en Uruguay	93
Recuadro 13 Sello de Igualdad de Género: programa de certificación para instituciones públicas y privadas	97



Introducción

En las últimas décadas, la tendencia al crecimiento de la participación laboral femenina en la región —1 de cada 2 mujeres en edad de trabajar formaba parte de la población económicamente activa en 2017 (OIT, 2017)— registró distintas intensidades. Así, mientras que la fuerza de trabajo femenina en el tramo de edad de 24 a 54 años aumentó a una tasa anual de 0,81 puntos porcentuales entre 1992 y 2005, esa tasa bajó a 0,20 puntos porcentuales entre 2005 y 2012 (Gasparini y Marchionni, 2015). En 2013 y 2014 dicha evolución se vio interrumpida y la recuperación se inició en 2017, de la mano de un cierto nivel de crecimiento económico (1,2%), en un contexto todavía caracterizado por el mercado deterioro causado por la combinación de la desaceleración económica del período 2011-2015 y la contracción de 2016 (–0,9%).

Esta evolución de la participación laboral de las mujeres se produjo en el contexto de mercados laborales en los que se mantiene la tradicional división sexual del trabajo, con consecuencias negativas para la fuerza de trabajo femenina. La desventaja que experimentan las mujeres se expresa en los indicadores laborales; en particular, se observa una segregación horizontal de género, que concentra a las mujeres en un número reducido de ocupaciones asociadas a trabajos de baja calidad y productividad, por los que perciben bajos ingresos. El sector de baja productividad —que comprende a microempresas, cuentapropistas no calificados, familiares no remunerados y trabajadoras en el servicio doméstico— absorbía, en 2017, — absorbía, en 2017, el 51,6% del empleo femenino y el 45,9% del masculino¹. La contracara de lo anterior es una participación limitada en las actividades y los sectores más dinámicos de la economía, de alta productividad, que incorporan nuevas tecnologías y cuentan con un mayor grado de formalización.

1 CEPALSTAT, Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas, Ocupados urbanos en sectores de baja productividad (sector informal) del mercado del trabajo, según sexo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) [en línea] http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp [fecha de consulta: octubre de 2018].

Asimismo, a pesar de las mejoras educativas que las mujeres han experimentado², de su acumulación de experiencia y de sus trayectorias laborales, ellas se enfrentan al llamado “techo de cristal”, expresión y consecuencia de los obstáculos que afrontan para acceder a puestos de mayor nivel de responsabilidad, que conllevan la toma de decisiones y el reconocimiento profesional. El logro de un mayor nivel educativo tampoco se ha reflejado completamente en la disminución de las brechas salariales. Es más, si los hombres y las mujeres tuvieran la misma distribución por edad y educación en el mercado laboral, la brecha de género se incrementaría de un 10% a un 17%, lo cual no ocurre debido a que las mujeres presentan, en promedio, mayores niveles educativos que los hombres (Ñopo, 2012).

Si bien la situación de las mujeres en los mercados laborales se vincula al orden de género³, las restricciones y las oportunidades no se distribuyen al margen de la situación socioeconómica de los hogares de origen y, al mismo tiempo, la inserción laboral diferenciada incide en la situación de los hogares que ellas conforman (ONU Mujeres, 2017).

Así, en este trabajo se procura profundizar en las diferencias existentes entre mujeres pertenecientes a diferentes estratos socioeconómicos, de manera de identificar de qué manera los distintos grupos de mujeres han contribuido a la evolución promedio que se registró en la oferta laboral femenina a través del ciclo económico. También se indagan las características de dicha oferta, mediante la consideración de un conjunto de variables sociodemográficas. Además, se analizan otros indicadores del mercado laboral y su evolución en los tres estratos socioeconómicos (terciles de ingresos de los hogares) considerados en este estudio.

Las diferencias observadas entre los distintos grupos de mujeres considerados son relevantes en lo que respecta a los logros en materia de bienestar, disminución de la pobreza y empoderamiento económico. Las transiciones entre los diferentes grupos de ingreso permiten visibilizar procesos diferenciados de salida y caída en la pobreza. Sin embargo, más allá de la innegable importancia de los ingresos en el bienestar de las personas y los hogares, y del rol que puede tener el crecimiento económico, “las transiciones hacia la pobreza y la desigualdad”, en particular entre las mujeres, se relacionan con “las características del mercado laboral, la existencia de servicios de protección social, la existencia de sistemas de cuidados para niñas, niños y adultos mayores dependientes, y el acceso a activos físicos y financieros, entre otros” (PNUD, 2016, pág. 234). En este sentido, en el trabajo que aquí se presenta se exploran las variaciones de la inserción laboral femenina y sus características en América Latina entre 2000 y 2015, y las diferencias que este proceso presenta entre mujeres de

2 En 2014, el promedio simple de años de escolaridad de las mujeres fue de 9,8, frente a un promedio de 8,9 años entre los hombres, según datos de CEPALSTAT, Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas, “Promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más según sexo y por área geográfica”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) [en línea] http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp [fecha de consulta: octubre de 2018].

3 El orden de género es un sistema de organización social que subordina a las mujeres respecto de los hombres y construye diferencias arbitrarias, que se traducen en el desempeño de papeles sociales diferenciados y jerarquizados, que se reproducen en todos los ámbitos del ser y del quehacer humano. Esta diferenciación es producto y, a su vez, productora de las distinciones de género.

distintos niveles de ingreso familiar.

Ante la inestabilidad de las economías latinoamericanas, es preciso comprender las implicancias de sus vaivenes con respecto a la participación laboral femenina y masculina, establecer la relación de dicha participación con la dualidad de estas economías —debido a la coexistencia de sectores de alta productividad e inversión de tecnología y capital, que requieren trabajo altamente especializado, con sectores de baja productividad intensivos en trabajos de baja o nula calificación—, y preguntarse sobre el futuro de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Con ese propósito, en este trabajo se analiza la evolución de las tasas de actividad de mujeres y hombres, de manera de arrojar luz sobre las especificidades de ambos colectivos y sus comportamientos, que no se deben solamente a las desigualdades de género, sino también a su interacción con las desigualdades sociales y económicas. Si bien las evidencias disponibles permiten observar que la tasa de actividad de las mujeres, en promedio, tuvo un comportamiento diferente en los distintos momentos del ciclo económico —procíclico en 2001 y 2002, y contracíclico en 2008 y 2009—, se registran variantes cuando esas conductas se examinan de forma desagregada según estratos socioeconómicos y países.

Como resultado del análisis de la evolución de la fuerza de trabajo femenina según terciles de ingresos de los hogares de pertenencia, en este trabajo se presenta evidencia respecto a la mayor estabilidad y permanencia en el mercado laboral de las mujeres de hogares de mayores ingresos, lo que les permite desarrollar trayectorias laborales más consolidadas y realizar sus expectativas de autonomía. En cambio, entre el resto de las mujeres el trabajo responde a un patrón más asociado con los vaivenes de la economía y las necesidades de ingresos de los hogares.

A su vez, el nivel de participación y las características del empleo y los ingresos difieren con relación a las variables sociodemográficas y del mercado laboral. Así, en el estudio se puede observar que la participación es menor en el caso de las mujeres de los estratos socioeconómicos más bajos, lo que se relaciona con el hecho de que dichas mujeres presentan bajas calificaciones y tienen un mayor número de hijos e hijas pequeños, sin acceso a servicios de cuidado. Otras diferencias entre los comportamientos laborales se asocian a la situación conyugal, ya que, si bien las mujeres casadas o unidas son las que han mostrado en promedio un mayor incremento de sus tasas de participación, esto no se cumple entre las mujeres del primer tercil de ingresos de los hogares, lo que podría estar asociado tanto con la mayor carga de trabajo no remunerado, como con la persistencia, en ese grupo, de normas y valores de género más tradicionales.

La educación es un fuerte determinante de la participación laboral de las mujeres. En el estudio se evidencia que, en cada estrato socioeconómico, la tasa de actividad es menor a medida que disminuye el nivel educativo, mientras que entre los hombres del segundo y el tercer tercil dicha tasa es relativamente similar con independencia

del nivel educativo, e incluso en el primer tercil la mayor participación se registra entre los de menor nivel educativo.

La inserción laboral también difiere entre los distintos grupos de mujeres, lo que retroalimenta la segmentación de los mercados laborales. Si bien se observa una disminución de la proporción de mujeres en puestos de baja productividad en los tres terciles de ingresos de los hogares, esta no fue significativa, lo que expresa el carácter en buena medida estructural de este segmento del mercado laboral. También disminuyó la proporción de hombres en estos puestos de trabajo, aunque al final del período se produjo un incremento.

Las diferencias observadas no solamente se asocian al tipo de inserción laboral por sector y categorías de ocupación, sino también a la calidad del empleo. Así, se observa que la informalidad del empleo (la falta de registro en la seguridad social) es mayor en el primer tercil, pese a las mejoras observadas.

Los hallazgos permiten confirmar la importancia de investigar con mayor detalle las restricciones que enfrentan las mujeres, según el estrato socioeconómico al que pertenecen, para alcanzar una situación laboral que les permita lograr autonomía y empoderamiento económicos. Así, en este trabajo se exploran los cambios de las brechas intragénero relativas a la inserción laboral femenina y se procura identificar las posibles barreras para un acceso igualitario al mercado laboral por parte de las mujeres de diferentes terciles. Los resultados del análisis se examinan en relación con las políticas públicas llevadas adelante particularmente en las últimas dos décadas, y se procura identificar las iniciativas relacionadas con la implementación de políticas exitosas para superar tales barreras.

A partir del análisis de los diferentes factores que actúan sobre la situación de subordinación de las mujeres, se advierte la necesidad de “abrir” los promedios nacionales, así como de detectar las dinámicas locales y territoriales del mercado laboral femenino (municipio por municipio), por lo que en términos de políticas públicas se requiere una nueva generación de políticas interinstitucionales y territoriales, que se consideran clave para alcanzar el éxito de la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (PNUD, 2016). Como resultado de la revisión efectuada con motivo de la elaboración de este trabajo, se evidenciaron debilidades y carencias de las políticas aplicadas, así como la falta de evaluaciones.

Si bien en la actualidad parece darse una recuperación de las economías de la región, es probable que el crecimiento incida con rezago en el mercado laboral, sobre todo cuando la tasa de crecimiento es baja. Por tanto, el mayor reto actual consiste en proteger los logros alcanzados y en construir resiliencia entre la población de la región. Esto requerirá trabajar tanto sobre la dinámica de salida de la situación de pobreza por ingresos, como sobre las acciones orientadas a evitar la caída en dicha situación (PNUD, 2016). En este sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible pone a los países y a la comunidad internacional, en conjunto, frente al reto

de promover estrategias de desarrollo y de crecimiento capaces de crear suficiente trabajo decente; de democratizar el acceso a los recursos, incluso los económicos y de tiempo, y de reorganizar el trabajo doméstico y de cuidados, tarea que requiere la participación de los hombres y de los sistemas de protección social (Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1, 5, 8, 10 y 11) (Naciones Unidas, 2015).

Específicamente respecto de la igualdad de género, las metas 5.4 y 8.5 de los ODS se refieren a la necesidad de “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (Naciones Unidas, 2015, Objetivo 5, meta 5.4), y de “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Naciones Unidas, 2015, Objetivo 8, meta 8.5).

El cumplimiento de estas metas requiere acciones conjuntas a nivel de los mercados laborales, las políticas públicas y las familias, para asegurar un salto cualitativo en materia de igualdad de género y, consecuentemente, coadyuvar al cierre de las brechas materiales de bienestar, de derechos y de ciudadanía, promover cambios de las relaciones de poder y lograr la reducción de la pobreza.

Así, esta investigación es parte de una serie de documentos, elaborados de forma conjunta entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y se propone desplegar una mirada sobre este conjunto de temas, que considere las diferencias entre los grupos de mujeres de distintos estratos socioeconómicos.

En cuanto a su estructura, el trabajo que aquí se presenta se organiza de la siguiente manera: en la primera sección se expone el marco conceptual considerado para analizar las restricciones que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral y acceder a la autonomía y al empoderamiento económicos, y se revisa la bibliografía que sirve de antecedente a este estudio, con énfasis en los documentos que examinan las diferencias observadas entre distintos grupos de mujeres. En la segunda sección se presenta el contexto económico y laboral regional en el período comprendido entre 2000 y 2015, y se aborda la relación entre el ciclo económico y las desigualdades de género en el mercado laboral a partir de los principales indicadores de dicho mercado. En la tercera sección se examinan los determinantes de la oferta laboral femenina y su evolución según estratos socioeconómicos a lo largo del período de análisis y se analiza el carácter contracíclico y procíclico de la oferta laboral femenina, de manera de comprender mejor la relación entre las desigualdades de género y el entorno macroeconómico. En la cuarta sección del trabajo se analiza la participación laboral de hombres y mujeres, y su evolución con relación a las

variables sociodemográficas y de los hogares que pueden contribuir a determinar esa participación, y se procura identificar las especificidades vinculadas con la situación socioeconómica de los hogares de pertenencia. En la quinta sección se describen y discuten el marco regulatorio y las intervenciones en materia de política pública relativas a las necesidades de las mujeres y la igualdad de género. Finalmente, en la última sección se reflexiona sobre los desafíos que se plantean como resultado del análisis de la situación de las mujeres en los mercados laborales, y del examen de las políticas implementadas para proteger y consolidar los logros alcanzados en términos de igualdad de género, así como para enfrentar las restricciones que persisten y que impiden el desarrollo inclusivo, en atención al cumplimiento de los ODS planteados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



1. Marco conceptual y antecedentes

1.1 Los obstáculos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral

Las desventajas de las mujeres en el mercado laboral obedecen a la existencia de estructuras de restricción de género (Folbre, 1994; Kabeer, 2008 y 2012; Heintz, 2012). Kabeer (2008) clasifica tales estructuras en dos tipos. Uno de ellos está conformado por restricciones “intrínsecas” al género, es decir, basadas en reglas, costumbres, creencias y valores que derivan del orden de género y gobiernan las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

El otro tipo de restricciones son las caracterizadas como “impuestas”, en cuanto son el reflejo o la respuesta del orden de género en las instituciones y, en particular, suponen la reproducción de los patrones de género en el sistema económico; es decir, derivan de las instituciones que reproducen las desigualdades de género. Estas instituciones, Estados y mercados fortalecen las desigualdades de género que surgen en la familia y la comunidad. Como ejemplo de instituciones que pueden reflejar y reforzar desigualdades cabe mencionar los sistemas de formación profesional que con frecuencia se han basado en preconceptos sobre la inadaptabilidad femenina para desempeñar trabajos técnicos, empleos de alto contenido tecnológico o labores propias de ramas tradicionalmente consideradas como “masculinas”. “Ello ha sido una de las limitantes del trabajo femenino y ha condicionado la autoestima y la reticencia femenina respecto a las opciones técnicas” (Silveira, 2000). Además, en lo que respecta a la legislación laboral, el vacío que hasta hace muy poco tiempo existía en los países de la región sobre las licencias paternales ha contribuido a reforzar la idea de que la crianza y el cuidado del recién nacido constituyen una tarea y un espacio exclusivamente de las madres y, por tanto, se han restringido los proyectos laborales de las mujeres.

Este tipo de restricciones, incluida la persistencia de la segregación ocupacional (la concentración desproporcionada de las mujeres en ciertas ocupaciones o ramas de actividad), tienen que ver con las características y la posición de las personas en el mercado laboral, que operan de manera invisible y rutinaria a través de formas institucionalizadas de discriminación o de grupos e individuos poderosos, por ejemplo, mediante las prácticas de contratación y ascensos basadas en prejuicios de género que desarrollan los empleadores (Kabeer, 2012).

Este conjunto de restricciones, presentes con mayor intensidad entre las mujeres de los estratos de menores ingresos, preservan las desigualdades de género en el mercado laboral y las diferencias entre la oferta y la demanda de trabajo, tanto femenina como masculina. En el caso de la oferta, se reflejan en las características de la decisión de ofertar, condicionada por variables relacionadas con el estilo de vida (por ejemplo, los logros educativos, el uso del tiempo, el trabajo no remunerado, la cantidad de niñas y niños pequeños en el hogar) y demográficas (por ejemplo, la edad o la zona de residencia).

Por su parte, los cambios culturales, las variaciones de las preferencias de las mujeres y una mayor conciencia sobre sus derechos, así como las luchas de los movimientos de mujeres y feminista, han contribuido a enfrentar de alguna manera las limitaciones y han alimentado la tendencia creciente de la oferta de mano de obra femenina.

Debe considerarse que las desigualdades de género, sus causas y sus manifestaciones están ligadas a contextos históricos, socioeconómicos y culturales específicos. En América Latina, las raíces coloniales e indígenas, la influencia de la cultura afrodescendiente, las religiones con diferente presencia según los países, el medio rural o urbano y las persistentes desigualdades económicas caracterizan las relaciones de género y las oportunidades y los obstáculos relacionados con la participación laboral y con la posibilidad de las mujeres de iniciar procesos de empoderamiento económico.

Las economías latinoamericanas, pese a las diferencias que existen entre países y subregiones con respecto a distintas dimensiones, también presentan características comunes relacionadas con las asimetrías registradas entre diversos sectores productivos, actividades y empresas. Entre dichas características se destaca un menor peso de los sectores con uso intensivo de tecnología. Esas asimetrías tienen como correlato fuertes desigualdades entre hombres y mujeres, que se entrecruzan y se combinan con otras desigualdades sociales (CEPAL, 2010a).

Por otro lado, la demanda basada en las preferencias de los empleadores da lugar a diferentes formas de discriminación y segregación laboral horizontal o vertical. La dinámica del contexto internacional también impacta en los mercados laborales y la situación de las mujeres, y reproduce desigualdades de género. Por ejemplo, en lo que se refiere al crecimiento de la demanda de minerales y combustibles fósiles, como el carbón, el petróleo y el gas, si bien las inversiones en industrias extractivas

pueden ofrecer oportunidades para que los países en desarrollo obtengan recursos muy necesarios que podrían invertir en desarrollo humano, debe considerarse que en muchos países las mujeres están escasamente representadas en la industria minera a gran escala. “En las explotaciones mineras pequeñas, las mujeres trabajadoras representan hasta el 50% de la mano de obra, pero su salario normalmente es inferior al de sus homólogos masculinos. Existen asimismo importantes desigualdades de género en el acceso al empleo y en el tipo de empleo, y las mujeres suelen quedar relegadas de los procesos de adopción de decisiones en la comunidad” (OIT, s/f, pág. 4).

Las tendencias económicas y las dinámicas laborales generadas por la globalización y la actual división internacional del trabajo tienen impactos específicos sobre la mano de obra femenina: dan lugar a prácticas empresariales como la especialización productiva y la subcontratación o tercerización de servicios, que desintegran las unidades productivas y causan inestabilidad y precariedad en las nuevas unidades atomizadas. Este es el caso del sector de confecciones: a fines de la década de 1990 se estimaba que, tanto en Asia como en América Latina, entre el 20% y el 60% de la producción de prendas de vestir, especialmente de ropa para niños y mujeres, se producía a domicilio (Chen, Sebstad y O’Connell, 1999). Las mujeres representan una importante mayoría entre las trabajadoras y los trabajadores tercerizados que cortan y cosen prendas de vestir para el comercio mundial. Por su parte, la situación de las maquilas varía según los países y las ciudades. En las maquilas de El Salvador, por ejemplo, 9 de cada 10 de las personas que trabajan allí son mujeres, según datos de un informe del Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales. Suelen ser mujeres jóvenes de entre 18 y 35 años; la mayoría de ellas no cuentan con formación más allá de la primaria completa o incompleta; muchas son madres (el 80% según varios estudios) y jefas de hogares monoparentales; además, una gran cantidad de ellas provienen de zonas rurales (OXFAM Internacional, s/f).

La variación del impacto en las mujeres trabajadoras depende de la edad, el origen étnico y la clase social a la que pertenezcan. Camacho Reyes (2014, pág. 110), en su análisis sobre la ciudad de Medellín, señala la precarización de las condiciones de trabajo de las mujeres pobres y concluye que “Frente al debate de la pretendida emancipación económica de la mujer por cuenta de su inserción en labores productivas que le generen independencia [...], se puede concluir que el trabajo en las maquilas de las confecciones por su precariedad y por la reproducción del orden social que encarna, más que una posibilidad emancipatoria es la continuación (y en cierto sentido la agudización) de dinámicas opresivas tanto en términos de clase como de género”.

También se han producido cambios de esas preferencias junto con los avances tecnológicos, incluido el cambio de estereotipos de género, que han favorecido la participación femenina en el mercado de trabajo, aunque no necesariamente en condiciones acordes a su formación y capacidades.

El reto de promover estrategias de desarrollo y de crecimiento capaces de crear suficiente trabajo decente, de democratizar el acceso a los recursos, incluso los económicos y de tiempo, y de reorganizar el trabajo doméstico y de cuidados, así como los sistemas de protección social, requiere conocer y comprender los obstáculos que se enfrentan debido a las desigualdades sociales y de género.

1.2 Las mujeres en el mundo del trabajo

Las diferencias entre las conductas laborales de hombres y mujeres responden a los patrones de género predominantes en cada sociedad. Ello determina que, a lo largo del ciclo económico, se observen ciertas especificidades de la fuerza de trabajo femenina que son funcionales a las características del patrón de crecimiento y a las distintas fases del ciclo (Ertürk y Çağatay, 1995; Ertürk y Darity, 2000). Dichas especificidades están relacionadas con el hecho de que el mercado de trabajo opera en la intersección entre la economía mercantil (productiva desde el punto de vista de la economía convencional) y la no remunerada (reproductiva). Esto es, se trata de la intersección entre las formas en que las personas se ganan la vida y cuidan de sí mismas y de los demás (Elson, 1999). Los hombres, en términos generales e históricos, se han colocado al margen de esta intersección y, por tanto, de los conflictos que podrían plantearse debido a que las normas sociales y de género les atribuyen privilegios sobre el mercado.

Así, la asignación de recursos humanos a la producción de mercado, determinada en gran medida por la distribución del trabajo doméstico y por factores institucionales y culturales, otorga “flexibilidad” a la mano de obra femenina en los distintos momentos del ciclo económico; es decir que la oferta aumenta cuando hay crecimiento y disminuye en períodos de recesión. El aumento permitiría satisfacer la demanda e incluso podría actuar sobre los salarios, al incrementarse la oferta, y la disminución “amortiguaría” el impacto sobre el desempleo (Ertürk y Çağatay, 1995; Ertürk y Darity, 2000). Este carácter flexible explica en parte el predominio de las mujeres en los sectores de baja productividad (autoempleo, microempresas, servicios con bajas remuneraciones y bajos niveles de calificación), ya que en los momentos de crisis se vería facilitada la entrada en este tipo de ocupaciones. Según datos de CEPALSTAT⁴, en 2013 había un 74,5% de mujeres empleadoras y un 72,1% de asalariadas en sectores de baja productividad, mientras que entre los hombres de las mismas categorías esos porcentajes eran del 58,3% y el 53,4% respectivamente.

Asimismo, fenómenos estructurales como la segregación laboral de género (ocupacional y sectorial), que caracteriza a los mercados laborales, operan en el sentido de que el empleo (entrada) o el desempleo (salida) femeninos pueden sufrir

4 CEPALSTAT, Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) [en línea] http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp [fecha de consulta: octubre de 2018].

mayores impactos en función de los sectores y las ocupaciones que son afectados por los ciclos económicos, en la medida en que las mujeres se insertan en una menor cantidad de tipos de ocupaciones que los hombres.

Como se ha mencionado anteriormente, los patrones de comportamiento de la fuerza de trabajo femenina observados en el largo plazo se relacionan, por una parte, con la división sexual del trabajo en los hogares y en el mercado y, por otra, con la dinámica de la demanda laboral, dada por los ciclos y el estilo de crecimiento de las economías. Estos movimientos reflejan, al mismo tiempo, los estímulos recibidos y los cambios paramétricos de los comportamientos femeninos ⁵, así como los verificados en términos de proyectos laborales y profesionales a través de las distintas generaciones, que se reflejan en las transformaciones de los comportamientos a lo largo del ciclo de vida (Goldin, 2006).

Las desigualdades de género en los mercados laborales, determinadas por los diferentes factores mencionados, pueden ser positivas para el crecimiento económico (coyunturalmente, debido a los menores salarios femeninos), o pueden ser negativas (por ejemplo, por la incidencia de la fuerza de trabajo femenina en los sectores de baja productividad), debido a su efecto sobre la ineficiencia de las políticas orientadas al desarrollo (Espino, 2013).

Las menores tasas de participación femenina respecto de las correspondientes a los hombres, en términos de la productividad del mercado laboral y del potencial de crecimiento, constituyen un desaprovechamiento de recursos humanos, dado que, si más mujeres se incorporaran al mercado, probablemente la producción generada por el aumento de la mano de obra tendría impactos positivos sustanciales sobre el PIB. A fin de encontrar evidencia a este respecto, Bustelo et al. (2017) desarrollaron un modelo econométrico que incluye algunos de los más importantes canales de creación de sesgos de género en la participación laboral de Chile, Colombia, México y Perú, y realizaron dos experimentos relativos a políticas sobre la base de los parámetros obtenidos. La primera de las políticas se relaciona con el cuidado infantil y la segunda tiende a aumentar la productividad femenina en un 10%. Ambos experimentos generan un impacto positivo sobre la participación femenina y, además, por medio de este aumento de la participación puede incrementarse el PIB per cápita. Los resultados del estudio permiten estimar que la primera política se traduciría en un incremento del PIB per cápita que oscilaría del 4% al 6%, y la segunda política se traduciría en un incremento de este mismo indicador de entre un 14,8% y un 25,2%. Así, los autores citados concluyen que políticas relativamente modestas pueden aumentar la participación femenina con significativos impactos sobre el crecimiento (Bustelo et al., 2017).

5 Se refiere a cambios de la respuesta de la oferta laboral, frente a cambios de la tasa salarial promedio del ciclo vital (cambios paramétricos).

1.3 Los estudios sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral

Los análisis del mercado laboral de los países latinoamericanos desde una perspectiva de género, o que tienden a identificar los determinantes de las diferencias salariales o de posición laboral entre hombres y mujeres, han tenido un importante desarrollo desde los años ochenta. Más recientemente comenzaron a desarrollarse investigaciones que enfatizan la relación entre el mercado, por un lado, y el hogar y la familia, por el otro⁶.

Los cambios de la inserción laboral de las mujeres históricamente se asocian con transformaciones de la estructura económica, social y cultural, y también son resultado de la incidencia de normativas y políticas públicas, o del comportamiento del sector privado. Estos cambios pueden ser medidos desde distintos enfoques. Así, en los estudios laborales se tiende a comparar los perfiles de ambos sexos, ya sea en cortes sincrónicos o tomando series históricas⁷. Con menor frecuencia se pone el foco en las diferencias intragénero, como en el caso de diversos estudios que se considerarán a continuación (Weller, 1998; Wainerman, 2005 y 1995; Stuvén, 2013; Contreras y Plaza, 2010; Palermo, 1998; Torrado, 1993).

Así, la caracterización de la participación laboral de las mujeres en América Latina, reflejada en la abundante producción de estudios de organismos especializados, universidades y centros académicos, suele establecerse en comparación con el patrón masculino. Las diferencias o distancias entre la situación y las condiciones laborales de ambos colectivos permiten confirmar las restricciones, los obstáculos y la discriminación que encuentran las mujeres en ese campo.

Otros enfoques centran la atención en la evolución de la presencia femenina en la población económicamente activa a lo largo del tiempo, es decir, consideran las tendencias que configuran las series históricas de datos. Así, en un informe de la CEPAL sobre tendencias de indicadores laborales en la segunda mitad del siglo XX, se señala que la evolución de la participación de las mujeres se caracteriza por un crecimiento sostenido a partir de los años setenta y aun desde los sesenta, en varios países (Weller, 1998), con una aceleración todavía mayor durante los años noventa. Estos comportamientos se correlacionan con la evolución de diversos indicadores económicos, con transformaciones estructurales del modelo de desarrollo y con cambios sociales significativos, como la mejora de los niveles educativos en las mujeres. Este tipo de transformaciones se observan, por ejemplo, en Argentina, donde la participación femenina comenzó a crecer lentamente durante los años cincuenta y se aceleró en las décadas siguientes, mientras que la participación de los hombres en

6 Como exponentes de la abundante producción al respecto, se sugiere consultar los siguientes documentos: OIT y PNUD (2009), OIT (2004), CEPAL (2010a y 2017b), León Delgado (1991), Montañó Virreira y Calderón Magaña (2010), Maurizio (2010), Caro y Willson (2010) y Lupica (2015).

7 Es el caso de la edición anual de Panorama Laboral. América Latina y el Caribe, de la OIT.

el mercado laboral disminuyó por la prolongación de la escolaridad de la población joven, y por el adelanto del retiro y la jubilación de las personas mayores (Wainerman, 2005).

Por su parte, factores culturales y demográficos como la expansión de la educación, la postergación del matrimonio y la reducción de la familia incidieron en el incremento de la oferta laboral femenina. Sin embargo, como señalan Contreras y Plaza (2010), se detectan también frenos a esta evolución, como el machismo y otros valores culturales que, por ejemplo, en el caso de Chile, se asocian estadísticamente con la todavía baja participación laboral femenina.

La incorporación de las mujeres a la universidad en los años sesenta y setenta fue considerada explosiva y estuvo altamente asociada con la participación laboral. En Chile, durante la década de 1960, tan solo un cuarto de las mujeres egresadas de universidades no trabajaban (Stuven, 2013).

El creciente acceso a la universidad en los años sesenta tuvo como característica importante la concentración de las mujeres en carreras consideradas “típicamente femeninas” (ciencias de la educación, letras o ramas menores de las ciencias médicas, entre otras). Sin embargo, a partir de esos años el incremento más marcado fue acompañado, en varios países, de una diversificación de las opciones de carreras para las mujeres, junto con el paulatino tránsito desde una educación universitaria elitista y llamada a cumplir una función política hacia otra más vinculada con la economía (Palermo, 1998).

El proceso de urbanización y las migraciones internas, en países como Argentina, dieron paso a una progresiva creación de empleos urbanos (en la industria y sobre todo en el sector terciario), en coincidencia con la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la necesidad de obtener mayores acreditaciones en la educación formal para la obtención de un empleo, la diversificación y segmentación del mercado de trabajo, y un crecimiento demográfico diferencial entre estratos sociales (Torrado, 1993).

Precisamente, esa segmentación promueve la necesidad de ampliar el foco de análisis, y no solo de comparar patrones masculinos y femeninos en el mercado laboral de forma sincrónica o según su evolución histórica. También es preciso tomar en cuenta las diferencias entre las mujeres en determinados períodos. Los estudios intragénero, es decir, los que se centran en las diferencias entre distintos segmentos dentro del grupo conformado por las mujeres, son menos frecuentes.

Es evidente que con el ingreso de las mujeres al mercado laboral en los años sesenta y setenta, asentado fundamentalmente en la expansión del nivel educativo, se produjo un desacople entre aquellas mujeres con mejores condiciones en términos de credenciales educativas y de ingresos, y las que están insertas en estratos socioeconómicos inferiores.

En los años noventa volvieron a surgir profundas transformaciones no solo económicas, sino también de las esferas social y laboral, que promovieron la continuidad del proceso de feminización de la fuerza de trabajo. Wainerman (1995), ante la pregunta respecto de dónde está ese crecimiento de la participación femenina, señala que las mujeres mayores de 35 años, casadas y en su mayoría cónyuges del jefe de hogar, fueron las principales responsables del incremento, independientemente de la etapa del ciclo de vida que estuviesen atravesando. Es decir, aproximadamente a partir de la década de 1970, se rompe el patrón del retiro de las mujeres durante el ciclo reproductivo y comienzan a conformarse trayectorias laborales más parecidas a las de los hombres.

RECUADRO 1 **Transformaciones parciales de las responsabilidades de género**

Los avances sociales, civiles y políticos de las mujeres, incluida su capacidad para generar ingresos para la economía familiar, no tuvieron todos los efectos esperados. En contraste con el discurso optimista y potenciador, subsistieron prácticas inequitativas en la esfera privada, mucho más resistente a experimentar cambios que la esfera pública, y ello configuró lo que se llamó una “revolución estancada” (Wainerman, 2005). La insuficiencia de políticas que promuevan la distribución del trabajo no remunerado y la corresponsabilidad del cuidado es insoslayable y persiste hasta nuestros días.

Fuente: Elaboración propia.

Algunas de las mayores transformaciones sociales del período son el aumento de la participación económica de las mujeres, en especial de las casadas y unidas, madres de familia, y la pérdida del empleo y la desocupación masculina, sobre todo entre los jefes de hogar, que se dio en la década de 1990, todo ello acompañado por el aumento de las separaciones y los divorcios, y el establecimiento de hogares monoparentales y de hogares encabezados por jefas de hogar mujeres. Además de estos cambios, durante la década de 1990, según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se produjo en América Latina una disminución de la brecha de participación entre las mujeres pobres y el resto de las mujeres, con un movimiento de entrada al mercado de trabajo significativamente más intenso entre las más pobres (OIT, 2000). En el informe referido se señala que la tasa de participación de estas últimas en 1998 fue del 36,2%, mientras que la tasa de participación de las mujeres de ingresos medios fue del 48,3% y la de las mujeres de ingresos altos alcanzó un 55,4%. Esa diferencia se redujo significativamente respecto de 1990, porque la tasa de crecimiento anual de la población económicamente activa (PEA) de las mujeres de los estratos de bajos ingresos (6,2%) en ese período ha sido superior a las correspondientes a los estratos medio (4,7%) y alto (3,9%). Dicha tendencia se refleja, por ejemplo, en el aumento de la proporción de mujeres empleadas en el servicio doméstico (que pasó del 13,8% al 15,1%).

De acuerdo con el mismo informe de la OIT (2000), la entrada al mercado laboral de las mujeres se dio en condiciones más precarias. En la década de 1990 aumentó el grado de informalidad de las ocupaciones, tanto de hombres como de mujeres. La brecha de formalidad entre hombres y mujeres disminuyó en siete países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras y Uruguay), no se modificó en Ecuador, y aumentó en otros cuatro países (México, Panamá, Perú y Venezuela (República Bolivariana de)). Esa disminución fue muy moderada en Chile, Costa Rica y Uruguay, y más significativa en Argentina y Honduras. Por otro lado, no mejoró la calidad de los empleos de las mujeres en el sector informal, ya que creció el porcentaje de mujeres empleadas en el servicio doméstico, sector que representó 22 de cada 100 nuevos empleos de mujeres generados entre 1990 y 1998.

Respecto de los avances y los desafíos identificados a cinco años del establecimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, en el citado informe de la OIT (2000) se mencionan la disminución de las tasas de fecundidad y el acceso más igualitario a la educación como los factores que han contribuido al aumento de la disponibilidad de tiempo y a la mejora de las credenciales de las mujeres de la región para acceder a una actividad remunerada. Las repetidas crisis económicas que los distintos países han experimentado también son identificadas como otro factor que ha impulsado la incorporación de segmentos de la población femenina en el mercado de trabajo, con el objeto de aliviar la pobreza de sus hogares. En el informe se considera, además, que la reducción de la brecha entre las mujeres de distintos estratos socioeconómicos implica confrontar uno de los aspectos centrales de la desigualdad, que es la participación en la actividad económica, aunque la desigualdad se mantiene con relación a varios otros indicadores, como el porcentaje significativo de mujeres que se insertan en el mercado de trabajo en ocupaciones informales y de mala calidad.

El ingreso de mujeres de distintos estratos socioeconómicos al mercado laboral tiene motivaciones y resultados diferentes, que deberían analizarse de forma específica y en profundidad a fin de contribuir a la formulación de medidas efectivas orientadas a promover la igualdad de oportunidades.

El acceso creciente a estudios de niveles superiores y el ingreso y la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres profesionales (Abramo, 2004), en las últimas décadas, se vieron favorecidos por la búsqueda de relaciones más democráticas en el espacio público y también en el privado. Los avances en el terreno académico de las feministas en los países desarrollados y la acción de organizaciones de mujeres que abogaban por sus derechos en esos años se extendieron en nuestra región, lo que provocó que se cuestione la discriminación y se promuevan relaciones más igualitarias entre los géneros. En el mercado de trabajo se inició una tendencia persistente de reducción de la brecha de participación con respecto a los hombres.

El impacto negativo sobre el empleo que tuvieron las reformas estructurales de los años noventa (apertura comercial y promoción de las importaciones, reorganización

de las prioridades del gasto y privatización de empresas públicas con disminución del empleo en el sector público) y la consecuente desocupación fueron la principal causa del ingreso de las mujeres pobres en el mercado laboral, que pudieron acceder a trabajos precarios e informales para compensar la merma de los ingresos familiares por la desocupación de sus cónyuges. Como resultado de su ingreso se redujo la brecha respecto de las mujeres de estratos medios y altos, y así se superó uno de los obstáculos más fuertes al empoderamiento económico, es decir, la falta de ingresos propios que les impide tomar decisiones de gasto, consumo e inversión para sí mismas y sus familias. No obstante, la debilidad o la ausencia de políticas que mejoraran las condiciones laborales y la sostenibilidad del empleo de esos sectores provocó que no se lograra mantener su ritmo de crecimiento en la actividad laboral.

RECUADRO 2 Fragmentaciones de la fuerza de trabajo femenina

Gasparini y Marchionni (2015) detectan una desaceleración significativa de la participación de las mujeres en el mercado laboral en la primera década del siglo XXI en América Latina. En tanto, la participación masculina se mantuvo relativamente estable. Los autores señalan que esa desaceleración no encuentra un correlato en otras regiones del mundo y se preguntan acerca de los posibles motivos del virtual estancamiento de la brecha de participación entre hombres y mujeres en un contexto caracterizado por los enormes avances sociales que se experimentaron en la región.

Sin embargo, la desaceleración no afectó a todos los grupos sociales por igual, sino sobre todo a aquellas mujeres que habían conquistado espacios en la década previa: las que tenían menores niveles educativos, con hijos y cónyuges, y con bajos ingresos.

Fuente: Elaboración propia.

Al respecto, en el informe *¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina*, sobre la base de la investigación realizada en 15 países entre 1992 y 2012, Gasparini y Marchionni (2015) señalan que, en la década de 1990, la tasa de participación laboral femenina pasó del 53% al 62%, mientras que en la primera década del siglo XXI, cuando América Latina vivió uno de los auges económicos más grandes de su historia, la presencia de mujeres en el mercado de trabajo solo aumentó 3 puntos porcentuales. La brecha laboral entre los grupos más vulnerables y el resto de las mujeres volvió a ensancharse. Nuevamente, el desacople surgió como indicador de las heterogeneidades que atraviesan a la fuerza de trabajo femenina.

En su informe publicado a cinco años del establecimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, la OIT (2000) ya advertía que la persistencia de fuertes contrastes y desigualdades en las condiciones laborales de las mujeres más pobres que habían ingresado al mercado laboral durante los años noventa requería de políticas públicas dirigidas a equilibrar esas diferencias para promover la sostenibilidad del empleo.

Así, es evidente que debido a la insuficiencia de esas políticas no se logró retener a las mujeres que se desempeñaban en puestos de trabajo de baja calidad y en condiciones de informalidad en el siguiente ciclo económico, más benéfico. En efecto, como resultado del fuerte crecimiento que la región experimentó en la década de 2000, se produjeron incrementos de los ingresos laborales y de los beneficios en materia de protección social que compensaron los ingresos familiares. La presión sobre las mujeres de sectores vulnerables para conseguir un empleo adicional pudo haber disminuido, en el marco de una cobertura más consolidada de la asistencia social y una mejor perspectiva laboral para otros miembros de la familia.

Aunque quizás sea transitorio, este efecto podría tener consecuencias permanentes y preocupantes en términos de la pérdida de posibilidades de reingreso al mercado y del refuerzo de roles de género estereotipados, lo cual reduciría las posibilidades de empoderamiento económico de las mujeres.

Los cambios de las estructuras familiares y la inestabilidad y la fragilidad de las uniones conyugales intensifican la vulnerabilidad a la que están expuestas las mujeres. Si bien la unidad familiar continúa siendo el criterio central en la conformación de los hogares, se evidencian cambios importantes de la temporalidad de la convivencia, que se traducen en un armar, deshacer y rearmar vínculos ligados a los afectos, el cuidado, la sexualidad y la procreación (Sanchís y Binstock, 2016).

En el informe *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (OIT y PNUD, 2009), además de examinarse la situación de las mujeres de la región en el mercado laboral, se logró plantear la importancia de entender el papel que juegan los cuidados familiares —asignados primordialmente a las mujeres dentro de los hogares— en las dinámicas de la inserción o exclusión femenina en el mundo del trabajo, y en las condiciones en que dicha inserción es posible. En dicho informe también se destacó la relevancia y la urgencia de avanzar en lo que respecta a la implementación de modelos de cuidados basados en la corresponsabilidad, y de impulsar la inclusión de este tema en la agenda pública. De hecho, una de las áreas de la política pública que ha experimentado transformaciones en los últimos años es precisamente la relativa a los cuidados.

El principal aporte del informe citado fue conceptualizar el problema de las tensiones entre el mundo familiar y el mundo del trabajo, y presentar un conjunto amplio de medidas que podrían contribuir al logro de avances, en materia de estrategias femeninas y familiares de conciliación, que permitan alcanzar la corresponsabilidad social de los cuidados. Así, en el trabajo citado se caracterizó el problema y se propusieron medidas a ser implementadas e instrumentos a ser utilizados, tanto por el propio Estado como por las empresas.

Según los resultados de diversos estudios centrados en la heterogeneidad intragénero, la solución para las situaciones de mayor vulnerabilidad se puede encontrar en las

políticas capaces de dar respuesta a la necesidad de acceder al trabajo remunerado y de garantizar la sostenibilidad del empleo en el tiempo.

En esa línea, un reciente informe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) puede ser considerado un gran avance en lo que se refiere al enfoque de las heterogeneidades intragénero (ONU Mujeres, 2017). En dicho estudio se procuró construir una tipología de escenarios donde confluyen el nivel socioeconómico de las mujeres, las características de su grupo familiar y de los mercados. Así, se identifican las situaciones de “pisos pegajosos”, en que se insertan las mujeres con menores niveles de escolaridad, participación laboral escasa e inserciones precarias, provenientes de hogares de bajos ingresos y con cargas intensas en materia de cuidados, debido a tasas de fecundidad alta y temprana. Estas mujeres tienen poca capacidad para aprovechar los beneficios de los ciclos económicos expansivos y son vulnerables a los embates de los ciclos recesivos. Expuestas a la pobreza y la exclusión social, dependen de la implementación de políticas públicas favorables para mejorar su situación.

En el otro extremo se encuentran los escenarios definidos como “techo de cristal”, donde están situadas las mujeres con estudios de nivel terciario y altos ingresos familiares, con una alta participación laboral, cuya posición es relativamente estable frente a los ciclos económicos, que enfrentan una carga de cuidado familiar proporcionalmente más reducida y cuentan con recursos que les permiten compatibilizar dicha carga con el trabajo remunerado, aunque esta sea mayor que la de los hombres. Su desempeño está marcado por la discriminación laboral y la segregación ocupacional, que limitan sus posibilidades de expansión y de crecimiento económico a la par de los hombres, y requieren la implementación de políticas efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades.

En una situación intermedia se sitúan las mujeres que encuentran “escaleras rotas”, quienes cuentan con estudios secundarios, ingresos familiares medios, pocos recursos disponibles para afrontar las cargas familiares, y cuyas inserciones laborales son vulnerables a los cambios de los mercados y al signo del ciclo económico. Su participación laboral es procíclica, por lo cual comparten en algunos momentos los logros de las mujeres mejor insertadas, pero enfrentan el riesgo de deslizamiento hacia abajo en períodos negativos del ciclo económico. Durante las etapas de signo desfavorable, sobre todo, requieren de redes de contención familiares, de apoyos del mercado o de la implementación de políticas, para evitar serios deterioros de su situación.

Estas configuraciones permiten afinar hipótesis acerca de las políticas económicas y laborales más adecuadas para dar respuesta a las necesidades diferenciales de las mujeres situadas en los distintos escenarios, y plantear una serie de estrategias para facilitar la distribución y la corresponsabilidad del trabajo no remunerado, ampliar las redes de protección social, y prevenir los embarazos tempranos y los no deseados.

También se evidencia la necesidad de contextualizar las políticas laborales dirigidas a promover la participación femenina y las condiciones laborales equitativas para las mujeres, con base en la consideración del signo del ciclo económico y de la orientación de las políticas de desarrollo implementadas.

Ahora bien, los estudios estadísticos y la información económica sobre el mercado laboral del período bajo análisis no agotan el panorama de las restricciones que enfrentan las mujeres en su desempeño, por lo que se requieren técnicas de abordaje cualitativo para complementar el estudio del tema. Este fue el criterio por el que se incluyó una fase cualitativa en el “Proyecto: Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina”, un estudio impulsado por el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) en ocho países de la región, con el objeto de identificar las restricciones “intrínsecas” e “impuestas” (Salvador, 2015). Las primeras se refieren a las construcciones de género internalizadas individual y socialmente, que condicionan roles y comportamientos de mujeres y varones. Las restricciones impuestas son las que reflejan y reproducen las instituciones (Estados, mercados), supuestamente neutrales pero portadoras de ideas preconcebidas sobre la feminidad y la masculinidad.

Aun en el marco de un ciclo económico benéfico para las trabajadoras —más allá de la centralidad de la tensión entre el trabajo remunerado y la familia, que pesa mayormente sobre las mujeres pobres y con menores niveles educativos—, al examinarse los obstáculos se mencionan cuestiones relativas al entorno laboral (restricciones “impuestas”), intensamente moldeadas por el género.

Esos obstáculos se relacionan con un trato discriminatorio que se agudiza por factores como la edad (las jóvenes, las mayores), el estado civil, la presencia de hijos, el aspecto físico (rasgos étnicos, peso), el bajo nivel educativo y la dependencia de los ingresos. La discriminación coloca a las mujeres en un lugar subordinado, que se traduce en una exigencia desproporcionada, una remuneración diferencial, la falta de reconocimiento por la labor desempeñada, el maltrato y el acoso laboral. Las experiencias de acoso sexual son frecuentes para las mujeres, sobre todo durante su juventud y en el marco de las primeras experiencias laborales (Sanchís y Binstock, 2016).

Los diferentes factores que actúan sobre la situación de subordinación de las mujeres señalan la necesidad de “abrir” los promedios nacionales, así como de detectar las dinámicas locales y territoriales (municipio por municipio), por lo cual, en términos de políticas públicas, se requiere una nueva generación de políticas interinstitucionales y territoriales, consideradas clave para alcanzar el éxito en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (PNUD, 2016).

La información presentada en los diferentes estudios y abordajes metodológicos debe contrastarse con las políticas públicas llevadas adelante, y particularmente con las implementadas en las últimas dos décadas, en que ocurrieron sustantivos

cambios políticos en varios países de América Latina, en un contexto en que los gobiernos han reivindicado la deuda histórica mantenida con grupos excluidos y vulnerables, y han enfatizado la necesidad de combatir las desigualdades.

También se registran acciones de los gobiernos dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, con miras a lograr un escenario caracterizado por una mayor equidad en el mercado laboral, aunque la mejora de la intersectorialidad de las políticas aún constituye un desafío, y se requiere un mayor refinamiento de las respuestas formuladas para atender las necesidades de los diversos colectivos de mujeres, a fin de formular intervenciones basadas en datos desagregados por edad, estrato socioeconómico, origen étnico o condición migratoria, entre otras variables, y de contribuir a la transformación de los patrones culturales que aún moldean los estereotipos de género.



2. El contexto regional: economía, mercado laboral y género, 2000-2015

2.1 Ciclo económico, mercado laboral y desigualdades de género

Las economías de los países de América Latina han registrado un estilo de crecimiento inestable, con ciclos económicos cortos, y pese a los cambios que puedan haberse dado en el período bajo análisis, no se registran modificaciones sustantivas de las estructuras económicas en términos sectoriales ni con relación a las políticas orientadas hacia la diversificación productiva. Las diferencias de productividad entre los distintos sectores de actividad y dentro de cada uno de ellos, así como entre las empresas de cada país, dan lugar a lo que se ha denominado “heterogeneidad estructural”. Esa heterogeneidad se traduce en desigualdades socioeconómicas que alimentan y refuerzan otras desigualdades sociales, como las de género (CEPAL, 2010a).

Este funcionamiento inestable de las economías y la heterogeneidad productiva interactúan con las relaciones de género, para determinar la evolución de la fuerza de trabajo y las características de su inserción laboral, es decir, quién obtiene empleo, de qué calidad y con qué ingresos. La creación de empleos con distintos niveles de productividad y la concentración relativa de las mujeres en aquellos de baja productividad, caracterizados por la precariedad, los bajos ingresos y la falta de protección social, alimenta y reproduce el carácter de fuerza de trabajo “secundaria” de las mujeres, y la función del hombre como “proveedor principal” del hogar, lo que refuerza la dependencia económica femenina.

A continuación, se analiza el comportamiento de la economía y del mercado de trabajo y la oferta laboral femenina a largo plazo, y en particular en el período comprendido entre 2000 y 2015, para conocer mejor su interrelación, y se considera la intersección con el estrato socioeconómico al que pertenecen las mujeres. El objetivo de analizar la interseccionalidad entre el género y la situación socioeconómica consiste en

examinar el “conjunto de retos de desarrollo más difíciles de alcanzar [...] de manera de [...] abordar aquellas restricciones estructurales que no desaparecerán como resultado de un mayor crecimiento económico” (PNUD, 2016, pág. 227).

2.2 Evolución del PIB e indicadores del mercado laboral

Si bien entre 1990 y 2014 se dio un gran crecimiento del PIB por habitante, debe tenerse en cuenta que en la década de 1990 se inició un ciclo de recuperación que partía de lo que se consideró la década perdida para el desarrollo (los años ochenta). Entre 1998 y 2003 se detuvo el ciclo de crecimiento, por lo que en ese quinquenio el incremento del PIB fue prácticamente nulo (Vásconez y Espinoza, 2016).

A principios de la década de 2000, el PIB per cápita de la región experimentó una severa contracción (de un 1,1% y un 1,8% en 2001 y 2002, respectivamente), en el contexto de dificultades financieras a nivel internacional a las que se sumó la crisis argentina (CEPAL, 2010b). Con posterioridad, un conjunto de factores principalmente ligados al mercado internacional dio paso a un período de crecimiento (2003-2008), beneficiado por políticas públicas que, entre otros aspectos, contribuyeron a la mejora de los indicadores laborales. La recuperación económica experimentada a partir de 2003 dio lugar a un crecimiento regional, en promedio, del 5,3%⁸ entre 2003 y 2007. Ello estimuló el aumento del empleo. Hacia 2008 la caída registrada del desempleo⁹ en la región fue superior a 3 puntos porcentuales —del 11% al 7,4% en promedio—, mientras que los salarios se incrementaron (CEPAL, 2008).

En 2008, nuevamente las economías de la región, con diferencias por países, detuvieron su crecimiento debido al impacto de la crisis internacional que se desató en primer lugar en Estados Unidos, y se extendió luego a los países de Europa y al resto del mundo. Especialmente entre los países de Centroamérica y en México, el impacto de la crisis, seguida luego por cambios de los precios internacionales de los productos de exportación (materias primas agrícolas y minerales), trajo consigo una nueva fase de estancamiento. La duración de la crisis y del estancamiento económico resultó relativamente breve, dado que, luego de la contracción experimentada en 2009, el PIB regional creció un 5,9% en 2010, aunque con grandes diferencias de un país a otro (CEPAL, 2010a). Estos resultados, en parte, se debieron a la favorable situación previa que experimentara la región (factores externos) y también a las acciones de política pública implementadas ante la crisis (se pusieron en marcha políticas de sostén a la producción, el consumo, la inversión, el empleo y los salarios).

8 Este ritmo de crecimiento no se había experimentado desde los años setenta (CEPAL, 2010a).

9 A partir de mediados de la década de 2000, las tasas de desempleo en la mayoría de los países de la región han tendido a declinar, a excepción de aquellos que más han sufrido las consecuencias de la crisis internacional a finales de la década. Sin embargo, con algunas excepciones, la tasa femenina continúa siendo muy superior a la masculina (CEPAL, 2010b).

El objetivo de proteger el empleo y el sostenimiento de la demanda interna dieron lugar al fortalecimiento de las políticas sociales, la implementación de programas de inversiones intensivas en empleo y, en algunos casos, al desarrollo de políticas de salarios mínimos dirigidas a sostener la demanda interna.

Según Vásconez y Espinoza (2016), la oferta laboral de hombres y mujeres en la región ha sido contracíclica, pero la femenina ha sido más inestable y sensible a los acontecimientos económicos. Al evaluar el comportamiento de la oferta laboral femenina en dos períodos, se observa que esta ha mostrado un carácter procíclico en dos ocasiones: a finales de la década de 1980, cuando la economía tuvo un repunte y creció mucho la participación de las mujeres, y durante las crisis de finales de la década de 1990 e inicios de la década de 2000, cuando las ofertas de trabajo de hombres y mujeres decrecieron y se restablecieron junto a la recuperación del PIB.

Una vez más, a partir de 2011 la región se vio afectada por una desaceleración económica con impactos acumulativos en los mercados de trabajo. “El choque externo del período de desaceleración económica iniciado en 2011 es, en algunas dimensiones, más severo que el generado por la crisis financiera internacional de 2008-2009: la caída en el precio de los principales productos primarios de exportación es más pronunciada, así como el deterioro en los términos de intercambio” (OIT, 2015, pág. 13).

La situación dista de ser homogénea, ya que la contracción de la actividad económica se ha verificado sobre todo en América del Sur, afectada por la situación de Brasil y la República Bolivariana de Venezuela, en tanto México y los países de Centroamérica y del Caribe se vieron beneficiados por el dinamismo de la economía de Estados Unidos. A partir de 2015, la desaceleración, con diferentes velocidades según los países (los vinculados a la economía estadounidense crecieron a tasas más altas; otros fueron más afectados por el llamado “efecto China” sobre la demanda y los precios de los productos primarios, y otros estuvieron en franca contracción), se convirtió en contracción de la actividad económica y aumento del desempleo (OIT, 2015).

En el período comprendido entre 2012 y 2014 se redujo la participación laboral, debido especialmente al abandono temporal de la fuerza de trabajo por parte de mujeres y jóvenes. Desde el segundo trimestre de 2015 se recuperó la tendencia al incremento de la participación femenina. En 2016, la tasa de participación global dejó de caer, al tiempo que se registraba una mayor generación de empleos de menor calidad (OIT, 2016).

Las principales características de la especialización productiva, la inserción internacional y la evolución de la productividad en la región permiten explicar, al menos en parte, algunas de sus características sociales. Por un lado, el estilo de crecimiento inestable verificado a largo plazo, caracterizado por ciclos económicos cortos, ha tenido un sesgo regresivo sobre las condiciones sociales y la equidad. Durante las recesiones y las crisis, las poblaciones más pobres o vulnerables

experimentan pérdidas que obedecen a la caída de los ingresos y que implican un menoscabo general de las capacidades relativas a la calidad de vida, tanto en el presente como con relación a las trayectorias laborales futuras (por ejemplo, el abandono del sistema educativo o la exclusión respecto de la seguridad social), lo que impide, entre otros beneficios, alcanzar mejoras de la inserción laboral a lo largo del ciclo de vida. Por su parte, las personas y los hogares más alejados de redes sociales y con menor poder de negociación experimentan procesos de exclusión que son lentos y difíciles de revertir (CEPAL, 2010a, pág. 44).



3. La evolución de la participación laboral femenina en la región

3.1. Determinantes de la oferta

A largo plazo, el aumento de la tasa de participación laboral femenina en la región, tanto en la economía formal como informal, responde a diferentes factores. Por el lado de la oferta, se señala que dicho aumento obedeció a la necesidad de complementar los ingresos de los individuos y los hogares.

La participación laboral de las mujeres está condicionada por decisiones que se toman antes de su ingreso al mercado laboral y durante su participación en dicho mercado, como, por ejemplo, la decisión respecto de formar una familia, cuándo casarse y divorciarse, y cuándo tener hijos, si se decide tenerlos, y cuántos. La formación de las parejas de algún modo cambia la manera en que se toman las decisiones y tiende a reducir la oferta de mano de obra femenina, si el salario relativo de los cónyuges difiere ampliamente (Gasparini y Marchionni, 2015; Espino y Sauval, 2016). Las obligaciones relacionadas con las tareas domésticas y de cuidados en los hogares —que cobran una nueva dimensión con la maternidad— también condicionan las decisiones relativas a dicha participación y la forma en que se participa (inciden, por ejemplo, en la categoría ocupacional o en la duración de la jornada laboral). En ese sentido, una tasa de natalidad decreciente se ha traducido en mejores condiciones para el empleo femenino remunerado, mientras que el aumento de la edad del primer matrimonio y del primer nacimiento para las mujeres jóvenes educadas ha brindado más posibilidades de aspirar a, y de obtener, un trabajo remunerado. Asimismo, el incremento de la tasa de divorcios y la mayor proporción de hogares con jefatura femenina han contribuido al aumento de la oferta laboral femenina, especialmente entre la clase media (CEPAL, 2010c; Arriagada, 2007).

La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, a su vez, ha estimulado la contratación de servicios tradicionalmente femeninos en el mercado (es decir, servicios de limpieza o de cuidado, entre otros), lo cual amplió las oportunidades laborales de las mujeres de los estratos económicos de menores ingresos y con menores calificaciones para el empleo.

También los ciclos económicos y el tipo de actividades que actúan como motores de la expansión o son determinantes del estancamiento y la crisis contribuyen a explicar las decisiones relativas a la participación de las mujeres. Por ejemplo, en Ecuador, durante la crisis de 2008 y 2009, resultó afectada en mayor medida la demanda de empleo en la construcción y el comercio. El primero es un sector eminentemente masculino y el comercio es un sector intensivo en mano de obra, en que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas y que emplea un volumen de población activa superior a la construcción (Espino, Esquivel y Rodríguez Enríquez, 2012).

RECUADRO 3

Elasticidad de la oferta laboral y ciclo económico

Los estudios centrados en establecer los determinantes de la oferta laboral y su evolución, específicamente mediante el uso de metodologías econométricas, han cobrado importancia en la literatura académica de América Latina. La mayoría de esos estudios señalan que existe una relación positiva entre la decisión de participar en el trabajo remunerado y los salarios, que tradicionalmente se examina por medio de las elasticidades. Dada la división sexual del trabajo, la medida de las elasticidades estimadas resalta las diferencias significativas por género, con relación al peso del ingreso laboral, en la decisión de participar en el mercado laboral. Específicamente, la oferta laboral femenina es considerablemente más sensible a los aumentos salariales que la masculina. Por otro lado, esta diferencia demuestra que las decisiones relativas a la participación en el mercado laboral están asociadas con el trabajo doméstico y con los ingresos del hogar (Espino, Leites y Machado, 2009; Espino, Leites e Isabella, 2014; Espino y Sauval, 2016). Al respecto, en un estudio elaborado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) se señala que la oferta laboral de las mujeres respecto al producto —siempre más sensible a los ciclos económicos que la de los hombres—, ante un incremento del 1% del PIB, se incrementa un 0,46% en América Latina y un 0,37% en el Caribe (ONU Mujeres, 2017). La oferta laboral de los hombres, en cambio, se mantiene más o menos estable, pauta que, además del comportamiento determinado por el patrón de género, se debe a que sus tasas de participación son, en promedio, bastante más elevadas.

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Evolución de las tasas de actividad: los distintos estratos socioeconómicos

En medio de escenarios económicos variables, uno de los cambios más sobresalientes en los mercados laborales de América Latina en las últimas tres décadas ha sido el aumento extraordinario de la participación femenina en la fuerza de trabajo. Si bien esta tendencia creciente se ha registrado en el promedio de la región —en 2017 alcanzó un 50,2%, según la OIT (2017), considerándose 24 países—, es importante resaltar que existen grandes diferencias entre los niveles de participación, de acuerdo con el nivel de ingreso familiar o de los hogares de pertenencia. Por su parte, las brechas de género, tanto en la tasa de participación como de ocupación, se mantienen en más de 20 puntos porcentuales (OIT, 2017).

El análisis de la evolución de los indicadores del mercado laboral en el período de estudio, según estratos socioeconómicos de los hogares, se realiza a partir de la construcción de terciles de ingresos de los hogares. En el gráfico 1 se presenta la evolución promedio del producto de América Latina (que comprende un ciclo de expansión y tres crisis que se sucedieron entre fines de la década de 1990 y la actualidad) y la evolución de la tasa de actividad de mujeres y hombres según terciles de ingresos de los hogares.

Lo primero que se advierte en el gráfico es que la tasa de actividad de las mujeres del tercil de mayores ingresos, luego de la crisis de principios del período, mostró una variación mucho menor que el resto, es decir, se trata de una oferta más estable y, en ese sentido, similar a la de los hombres.

GRÁFICO 1

Variación de la tasa de actividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo, y variación del PIB (en porcentajes) en América Latina (14 países), 2001-2015

GRÁFICO 1.A
PRIMER TERCIL

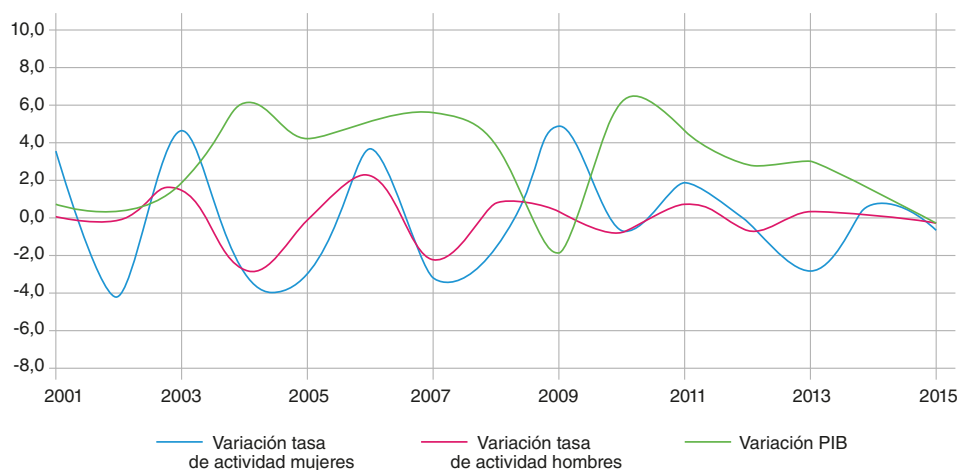


GRÁFICO 1.B
SEGUNDO TERCIL

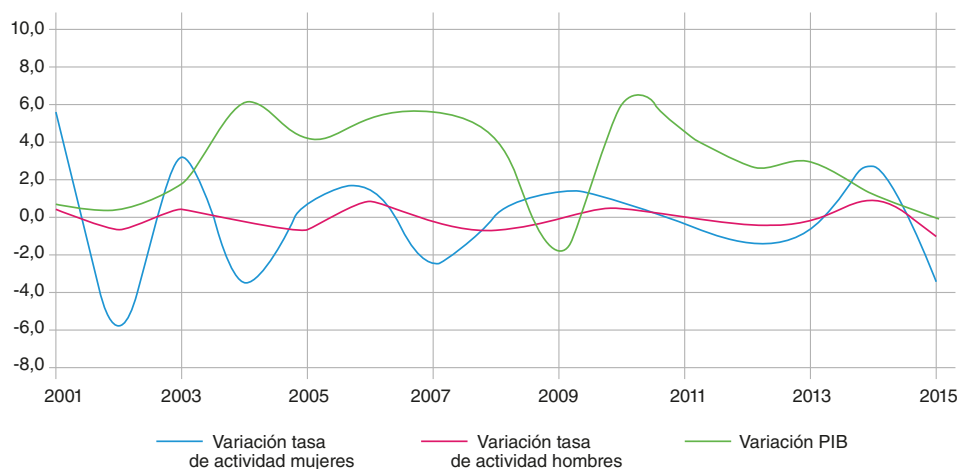
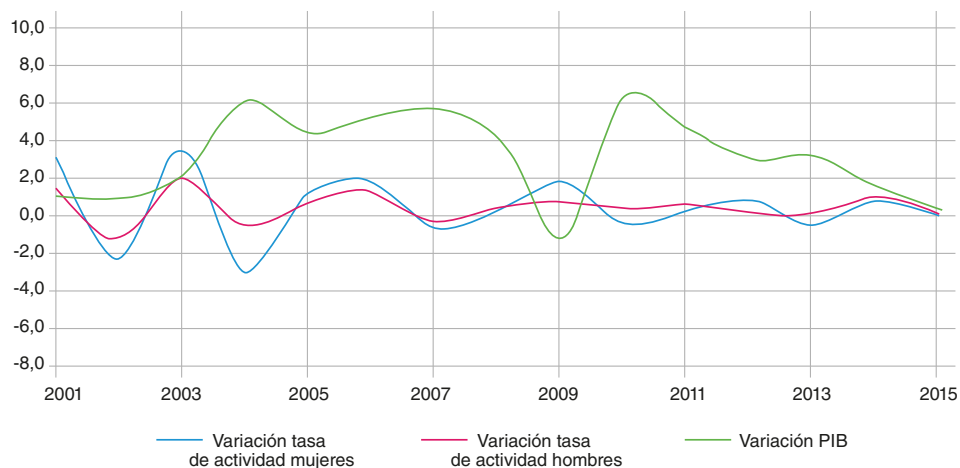


GRÁFICO 1.C
TERCER TERCIL



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de CEPALSTAT, Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Los datos relativos a la tasa de actividad corresponden al promedio simple de 14 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Los datos relativos al PIB corresponden al promedio simple de 20 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

Tal como puede observarse en el gráfico 1, la participación laboral de las mujeres de todos los estratos socioeconómicos en la crisis de inicio del período (2001-2002) fue procíclica¹⁰, es decir que predominó lo que se conoce como “efecto trabajador desalentado”. Este supone que las personas, ante la falta de demanda laboral, deciden retirarse del mercado¹¹. Por lo general, este comportamiento se ha asociado con la fuerza de trabajo femenina y se ha interpretado como la respuesta de un ejército de reserva flexible, que se incrementa cuando hay crecimiento y disminuye cuando hay recesión. A fin de considerar de forma más completa este fenómeno, debe considerarse el carácter segmentado de los mercados laborales. Así, es posible que el comportamiento también hubiera obedecido a un mayor impacto de la crisis en los sectores feminizados (el comercio y los servicios de cuidados personales, por ejemplo), lo que habría desalentado el ingreso de las mujeres en la fuerza de trabajo, quienes habrían optado por dedicar más tiempo a realizar actividades no remuneradas en los hogares. Por ejemplo, en Argentina, como los efectos de la crisis han repercutido en la clase empleadora, las mujeres empleadas en el servicio doméstico sufrieron directa o indirectamente su impacto. Una importante proporción ha perdido su puesto de trabajo, o su empleo se ha precarizado aún más. Por su parte, la participación en el comercio, una de las ramas en que las mujeres habían logrado introducirse laboralmente con mayor éxito (este sector representó el 45,9% del total de las personas ocupadas en 1999), se redujo a la mitad luego del estallido de la crisis (Vega Gramunt, 2004).

En ese primer período, las tasas de actividad de las mujeres del segundo tercil presentaron una elasticidad mayor respecto al producto, al retirarse del mercado laboral en el punto culminante de la crisis, en mayor proporción que las mujeres de los terciles de los extremos de la distribución del ingreso.

A partir de 2003, la participación laboral de la población de ambos sexos creció, aunque a menor ritmo que la economía. Entre 2002 y 2008, el impulso de la demanda agregada provino del consumo interno, lo cual se explica por el crecimiento del crédito al consumo (con particular relevancia en el caso de Centroamérica), el aumento de los términos de intercambio de América del Sur y el crecimiento de las remesas en Centroamérica, todo lo cual dio lugar al aumento del ingreso disponible (CEPAL, 2017a). Durante esa fase expansiva del ciclo, caracterizada por el aumento del consumo interno, el sector de actividad “comercio al por mayor y al por menor, reparación de bienes, y hoteles y restaurantes” creció por encima del promedio, y, dado que es un gran empleador de mujeres, pudo haber estimulado el aumento de la oferta laboral femenina. Es decir, las mujeres encontraron mayores oportunidades ofrecidas por

10 Entre los países que sufrieron crisis más agudas, la mayoría experimentan también bajas de la participación laboral, especialmente de la femenina (por ejemplo, Brasil, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)), lo que expresa el carácter procíclico. Por otro lado, en el caso de Argentina, la relación no resulta tan clara. Parece haberse registrado un comportamiento contracíclico de la participación de las mujeres en el mercado laboral durante la crisis de 2001 y 2002, que en los años de recuperación posteriores pasó a ser procíclico (véase el anexo estadístico).

11 “En siete países (Argentina, Brasil, Costa Rica, México, Perú, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela) aumentaron las tasas de desempleo urbano, tanto masculina como femenina, siendo muy superior el incremento en el caso de las mujeres. La excepción es Argentina, donde el aumento del desempleo masculino [duplicó con creces] al femenino” (OIT, 2002, pág. 11).

el crecimiento regional de la industria y de la maquila, debido al incremento de las exportaciones o del consumo interno (servicios), que integra sectores de baja y alta productividad. Las mujeres que experimentaron más variabilidad de su participación laboral fueron, esta vez, las del primer tercil, que entraron al mercado de trabajo en una proporción significativa al comienzo del período expansivo, pero también volvieron a salir hacia el final de dicho período, en proporciones similares. Esto no necesariamente fue similar en todos los países. En algunos fue el segundo tercil el que registró tasas de participación femenina más variables (por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia), mientras que, en otros, el primer y el segundo tercil variaron de forma concomitante (por ejemplo, en Panamá).

En general, el comportamiento de la oferta laboral femenina tendió a ser contracíclico en 2008 y 2009¹² y, como se verá, también en 2015. Esto es, ante la caída del nivel de actividad, algunos miembros de los hogares se incorporaron al mercado laboral a fin de complementar ingresos. Por el lado de la demanda, cuando hay altas tasas de desempleo el mercado es propenso a contratar personas con menores expectativas salariales (mujeres, estudiantes), para ahorrar costos en una situación recesiva. Este efecto, conocido como efecto del “trabajador añadido”, que suele predominar entre las mujeres y los jóvenes, se acentuaría entre las mujeres con menor nivel educativo y de edad más avanzada. Por otro lado, el efecto del “trabajador desalentado” es relevante en el segmento de mujeres jóvenes y con mayor nivel educativo (Sabarwal, Sinha y Buvinic, 2012). En particular, para contrarrestar el desempleo masculino, las mujeres con dificultades para ingresar en un empleo formal sostienen su participación laboral mediante el desarrollo de actividades por cuenta propia, de manera de generar ingresos. A este respecto, son las mujeres del primer tercil las que más aumentaron su participación laboral durante la crisis de 2008 y 2009, en casi todos los países. Cuando las estructuras laborales se componen de una alta porción de trabajadoras y trabajadores del sector informal (sobre todo, por cuenta propia), el aumento de la participación laboral femenina del primer tercil es más pronunciado (cabe mencionar, como ejemplos, a Colombia, Perú y Paraguay). Argentina, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela son excepciones, dado que la contracción del PIB en 2009 estuvo acompañada de una disminución de la tasa de actividad femenina.

Como resultado de la recuperación de la economía a partir de 2010, la oferta laboral femenina mostró un comportamiento contracíclico, con tasas positivas pero bajas. Este comportamiento fue más pronunciado entre las mujeres del segundo tercil (varió un 2,2% ese año), y fue menor entre las del primero (1,5%) y las del tercer tercil (0,8%).

12 “En los países del Caribe, la crisis financiera de 2008 y 2009 ha tenido importantes impactos [entre los que cabe mencionar que] la tasa de participación masculina cayó fuertemente, mientras que la femenina disminuyó menos o incluso se incrementó en algunos países” (CEPAL, 2014, pág. 183).

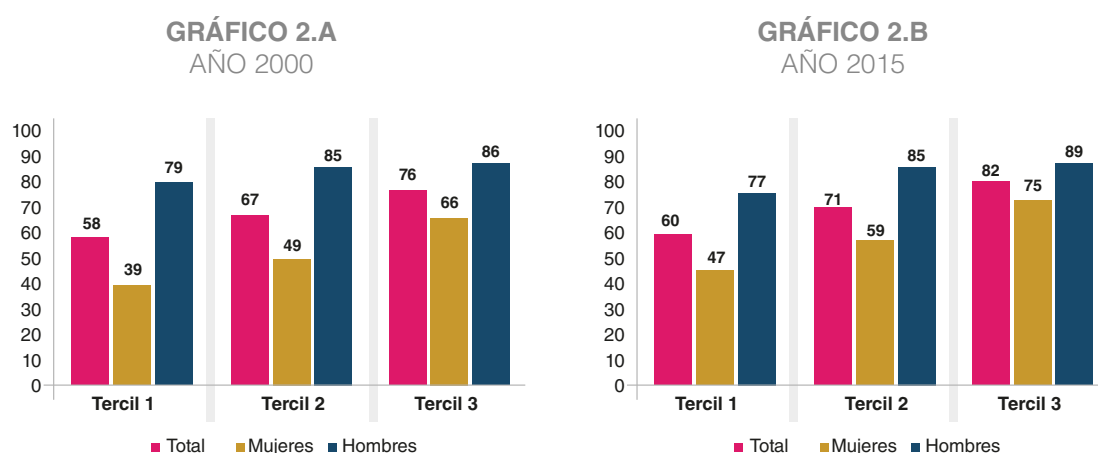
Cuando se examinan los datos correspondientes a los años que componen los extremos del período bajo análisis, se observa que, entre 2000 y 2015, la tasa de actividad creció entre las mujeres de todos los terciles (según señala el promedio simple correspondiente a datos de 14 países de América Latina)¹³, pero aún se observan diferencias considerables entre ellas. Las tasas de participación de las mujeres del tercer y el segundo tercil superan en 28 y 12 puntos porcentuales a las del primero, respectivamente.

El mayor incremento de la tasa de participación se produjo entre las mujeres del segundo tercil (16,7%), seguido por las del primero (15,8%) y las del tercero (11,9%). En lo que respecta a los hombres, disminuyó la tasa de participación del primer tercil (véase el gráfico 2).

13 Se toman en cuenta los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). En lo que respecta a la estimación de otros indicadores, el número de países considerados puede variar, lo que se aclara oportunamente (más detalles pueden consultarse en el anexo metodológico).

GRÁFICO 2

Tasa de actividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

La menor participación en el mercado laboral de las mujeres de los estratos socioeconómicos más bajos es el resultado de diversos factores que limitan sus posibilidades de ingresar a ese mercado. Algunos de esos factores son las bajas calificaciones para el empleo y, por tanto, los mayores costos de búsqueda que enfrentan, y también el mayor número de hijos e hijas pequeños de esos hogares, sin acceso a servicios de cuidado. Según los resultados de un estudio elaborado por Kabeer (2008), las estructuras de restricción operan más intensamente entre las mujeres con responsabilidades familiares (especialmente, la crianza de niños pequeños) y son más pronunciadas cuando los ingresos son insuficientes para contratar servicios privados de cuidados. Lo anterior está claramente asociado con las dificultades para conciliar el cuidado de las niñas y los niños y las responsabilidades laborales. Se observó que en esos casos la participación femenina en el mercado laboral es más baja y más precaria.

Los resultados de una investigación relativa a seis países latinoamericanos también señalan que, incluso cuando las mujeres cuentan con apoyo familiar en materia de cuidado infantil, mantener un buen empleo es un sacrificio tal que dificulta disfrutar de la etapa de crianza del desarrollo infantil y, al mismo tiempo, cumplir con las obligaciones laborales (Salvador, 2007).

En todo caso, esa participación relativamente baja, además del efecto negativo que conlleva en términos de la autonomía económica de las mujeres, también puede tener efectos negativos en términos de la reducción de la pobreza y la desigualdad.

Según Goldin (2006), para el análisis de la información se pueden tomar en cuenta tres aspectos vinculados con las elecciones y decisiones de las mujeres con respecto a la participación laboral: i) el “horizonte”, relacionado con la manera en que las mujeres perciben su participación laboral a lo largo de la vida —larga y continua, o breve e intermitente— en el momento de invertir en capital humano; ii) la “identidad”, es decir, si una mujer encuentra su individualidad en su empleo, ocupación o carrera profesional y, finalmente, iii) la “toma de decisiones”, o sea, si las decisiones sobre incorporarse a la fuerza laboral se toman de manera conjunta entre la pareja, o si la mujer es un “trabajadora secundaria”.

El carácter estable de las tasas de actividad de las mujeres del tercil más alto permite inferir que es probable que las mujeres de ese grupo cuenten con una identidad fortalecida como trabajadoras y, a su vez, dicha estabilidad ampliaría el horizonte de sus trayectorias laborales, al asignar un mayor valor a su carrera laboral, lo que las distancia de un comportamiento de “trabajador añadido”.

Las diferencias observadas entre las tasas de actividad de la población femenina, si bien la tasa global creció en el período analizado, podrían indicar que los aspectos relacionados con la identidad y el horizonte no se reflejan de igual modo en todas las mujeres, ya que entre las del primer y el segundo tercil se verifica un patrón más

asociado a los vaivenes de la economía y a las necesidades de ingreso de los hogares¹⁴. La inestabilidad de la participación laboral, debida a los impactos negativos del ciclo económico, podría implicar la pérdida de capacidades y experiencia, lo que también afecta negativamente las perspectivas de las mujeres de participar en la fuerza de trabajo a largo plazo, con independencia de las condiciones macroeconómicas y con el consecuente fortalecimiento de los roles de género tradicionales en el hogar (Serrano et al., 2017).

La relación entre lo macro y lo micro, mediada por los mercados, no se limita a la forma en que los ciclos cortos influyen sobre el comportamiento laboral de las mujeres, sino que el aumento de su participación laboral (la tasa de feminización o la relación entre las tasas de participación), según Vásconez (2012), ha sido positivo y significativo para la recuperación económica de cinco países de la región (Ecuador, Perú, Argentina, Uruguay y Brasil). Ese efecto positivo se incrementa al ampliarse el ciclo, por lo que se podría inferir que las mujeres ingresan al mercado en situaciones de crisis y este ingreso soporta de forma positiva la recuperación de las economías latinoamericanas (Montaño y Milosavljevic, 2010).

A continuación, se procura analizar las características de la oferta laboral femenina correspondiente a los diferentes estratos socioeconómicos, con relación a distintas variables estructurales.

14 Al analizar el papel del crecimiento económico en la desaceleración de la fuerza de trabajo femenina que se ha producido en América Latina desde principios de la década de 2000, Serrano et al. (2017) observan que los impactos a corto plazo están asociados fuertemente con la conducta de las mujeres con bajo nivel educativo, casadas y con hijos, residentes en áreas rurales y provenientes de hogares de bajos ingresos, quienes conforman el grupo que experimentó de forma más notoria la desaceleración señalada, lo que sugiere la presencia de un efecto inverso al del trabajador añadido.



4. Las mujeres de la región: heterogeneidad y desigualdades de género

A continuación, en primer lugar, se analiza la oferta laboral femenina correspondiente a los distintos estratos socioeconómicos (terciles de ingresos de los hogares), según diferentes variables sociodemográficas: edad; nivel educativo; maternidad y presencia de hijos pequeños en el hogar, y situación conyugal. En segundo lugar se analizan los principales indicadores del mercado laboral, considerándose las diferencias entre hombres y mujeres y entre estratos socioeconómicos. De esta forma, se realiza un análisis interseccional que permite comprender la heterogeneidad de la problemática de género relacionada con el mundo del trabajo y, por tanto, los procesos que pueden contribuir a alcanzar logros en materia de igualdad y bienestar, y a consolidarlos.

4.1 Oferta laboral y características sociodemográficas

4.1.1 Edad

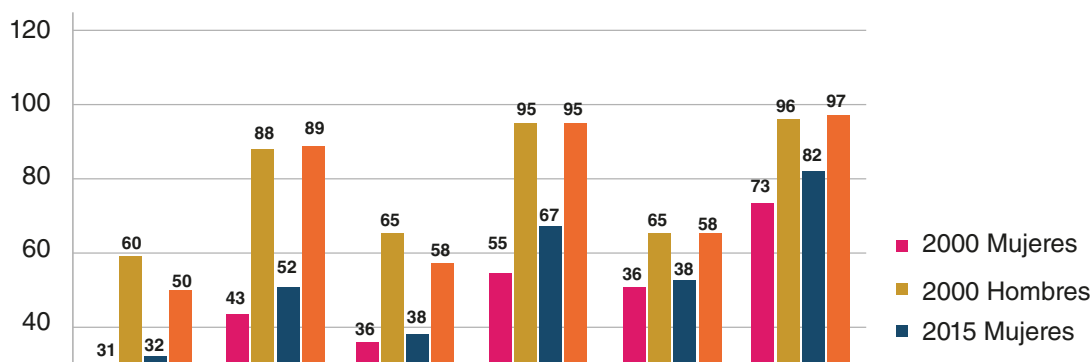
La comparación de los datos desagregados por grupos de edad permite observar que, entre 2000 y 2015, aumentó levemente la participación laboral de las mujeres jóvenes (1 punto porcentual en el primer tercil y 2 puntos en el segundo, mientras que en el último tercil la tasa de actividad de ese grupo se mantuvo estable). Por otro lado, entre las mujeres adultas se registraron aumentos de la participación muy significativos: en el primer tercil la tasa de actividad creció 9 puntos porcentuales en el período mencionado; en el segundo tercil, 12 puntos porcentuales, y en el último tercil, 9 puntos porcentuales, de manera que fueron las mujeres adultas las responsables netas del aumento de la oferta laboral.

Las brechas de género entre las tasas de actividad, según grupos de edad y terciles de ingresos, disminuyeron, aunque continuaron siendo superiores en el primer tercil. La única brecha que se mantuvo estable es la existente entre

hombres y mujeres jóvenes del tercil de mayores ingresos, cuya participación laboral no experimentó cambios en el período seleccionado (véase el cuadro 1).

GRÁFICO 3

Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, grupo de edad y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

CUADRO 1

Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, grupo de edad y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

Tercil de ingresos	Grupo de edad	2000			2015		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1	De 15 a 24 años	45	31	60	40	32	50
	De 25 a 64 años	64	43	88	68	52	89
2	De 15 a 24 años	51	36	65	48	38	58
	De 25 a 64 años	74	55	95	80	67	95
3	De 15 a 24 años	58	51	65	58	51	65
	De 25 a 64 años	84	73	96	90	82	97

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

4.1.2 Nivel educativo

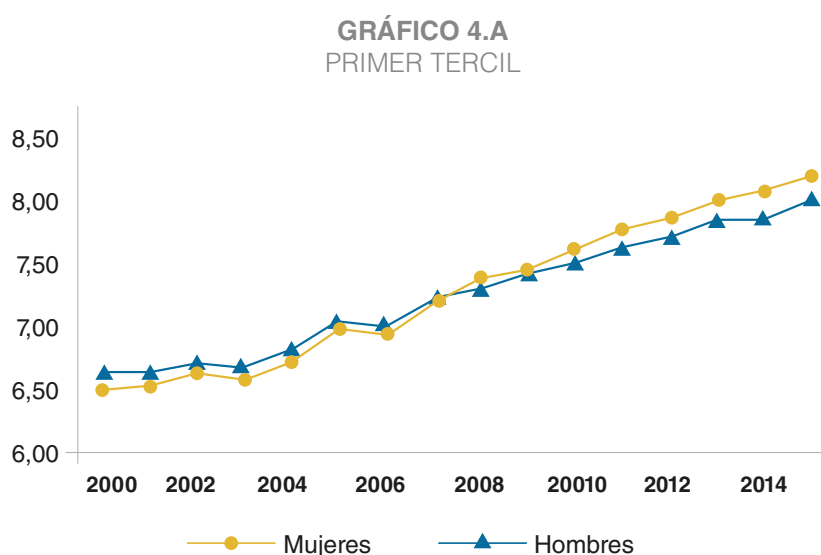
El nivel educativo de las mujeres es, en general, una variable importante, a veces decisiva, para determinar su participación en el mercado laboral. Los datos disponibles permiten observar que, a lo largo del período analizado, todos los individuos experimentaron mejoras educativas, que fueron mayores entre las mujeres de todos los terciles (véase el gráfico 4).

Esto significa, en primer lugar, que la calidad educativa de la fuerza de trabajo se vio beneficiada por la incorporación de las mujeres, debido a sus mayores logros educativos, en promedio, y, en particular, debido al nivel de logros educativos de las trabajadoras más jóvenes.

En segundo lugar, si se compara la situación de las mujeres de los distintos terciles según nivel educativo, se observa que las que presentaron una mejora mayor de sus niveles educativos son las mujeres del primer tercil, cuyo promedio de años de educación pasó de 6,5 a 8,5 años, seguidas por las del segundo, cuyo promedio pasó de 7,9 a 9,7 años, y finalmente por las mujeres del tercer tercil, cuyo promedio pasó de 10 a 11,5 años. Pese a esta evolución, en 2015 la diferencia educativa entre las mujeres del primer y el tercer tercil fue, en promedio, de 3 años.

GRÁFICO 4

Evolución del promedio de años de educación por tercil de ingresos de los hogares y sexo en América Latina (14 países), 2000-2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

GRÁFICO 4.B
SEGUNDO TERCIL

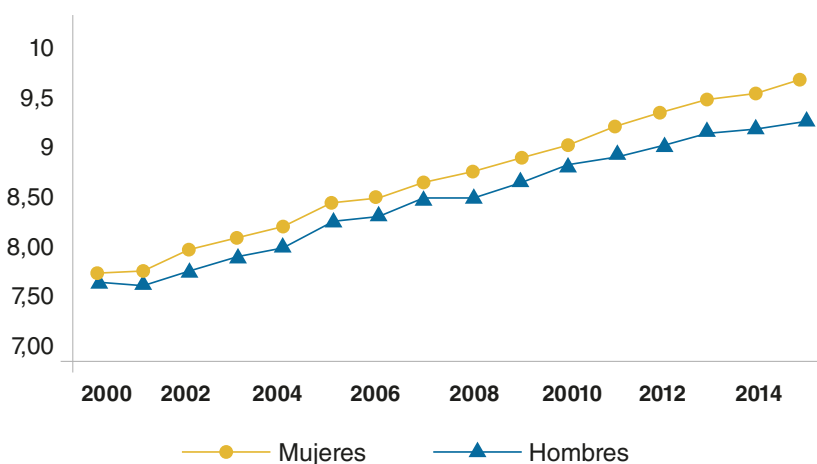
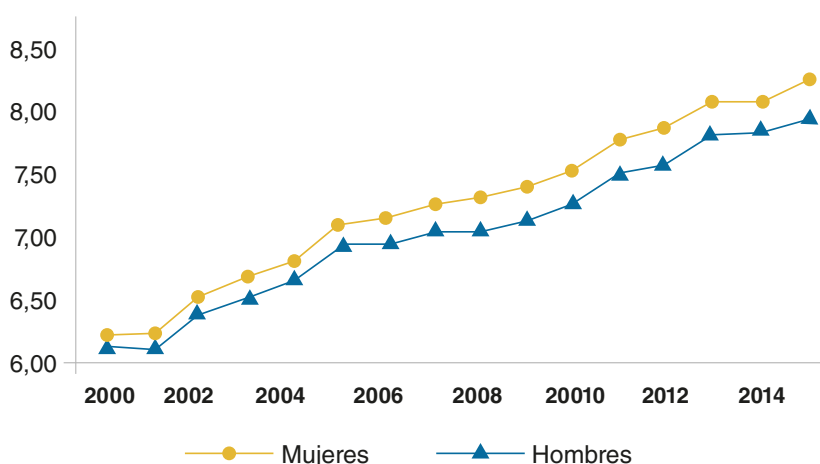


GRÁFICO 4.C
TERCER TERCIL



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

En todos los terciles la tasa de actividad es mayor entre las mujeres más educadas y es el nivel educativo el que, en parte, contribuye a explicar la menor tasa de actividad de las mujeres del primer tercil, como se señaló anteriormente (véase el cuadro 2). Cabe señalar que, entre los hombres, las tasas de actividad correspondientes al segundo y el tercer tercil son relativamente similares, independientemente del nivel educativo, y en el primer tercil la mayor participación se da entre los hombres de menor nivel educativo.

Las diferencias entre la participación de hombres y mujeres, que no se explican por el capital humano acumulado por unos y otras, son consistentes con los roles

asignados socialmente, que definen a los hombres como proveedores de los hogares y a las mujeres como madres, esposas y cuidadoras. La socialización de género a través de la educación en los hogares, en el sistema de enseñanza formal y también por el influjo de los medios de comunicación, contribuye generalmente a fijar esos roles que, en última instancia, determinan fuertemente la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, pero también en la política y en las actividades culturales o la recreación.

Por su parte, como se verá más adelante, el nivel educativo se combina con otras variables, como las uniones tempranas, la tasa de fecundidad prematura o el bajo nivel de ingresos del hogar, entre otras. Las cargas en materia de cuidados justifican las diferencias observadas con respecto a la participación de los hombres de bajos niveles educativos.

La expansión de la educación formal, junto con otros factores que se analizan más adelante, parece ser una “llave” para decidirse a entrar en el mercado laboral, lo que relativiza el peso de los valores tradicionales acerca de los roles femeninos y masculinos.

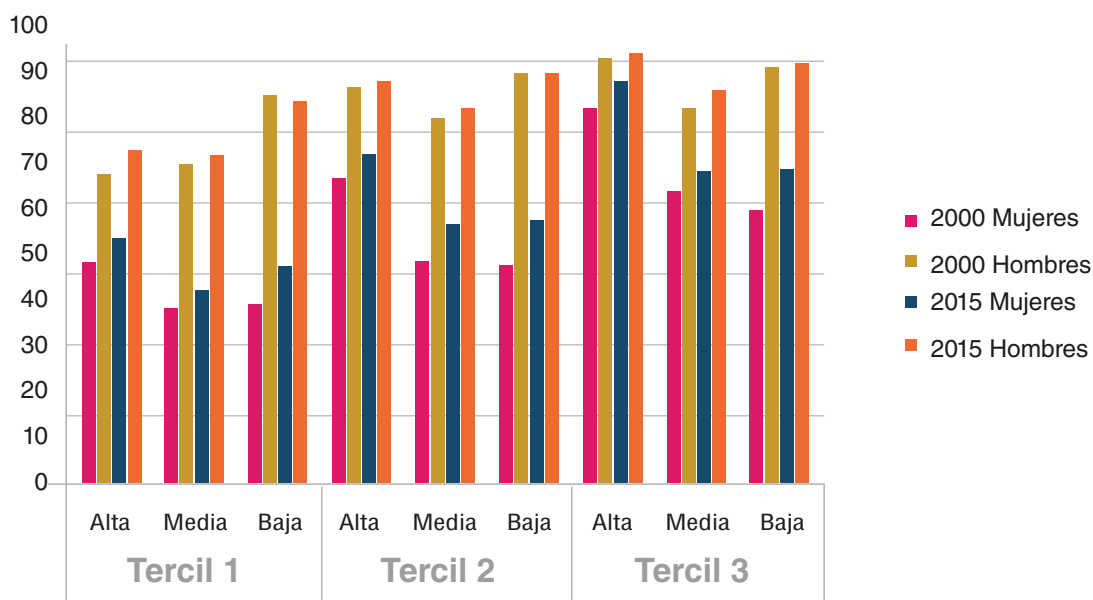
RECUADRO 4 **Oferta laboral femenina y educación**

Gasparini y Marchionni (2015) señalan que el ingreso al mercado laboral de las mujeres de 25 a 54 años de todos los grupos educativos aumentó entre 1992 y 2012, en promedio, en América Latina (sobre la base de la consideración de datos relativos a 18 países). En la década de 1990, la fuerza de trabajo de las mujeres con baja educación aumentó 8 puntos porcentuales, y la de las mujeres con educación terciaria se incrementó 2,4 puntos. En la década de 2000 esas tasas fueron similares: 1,7 y 1,3, respectivamente. En los últimos cinco años el contraste fue aún mayor, dado que la tasa de participación laboral aumentó 0,9 puntos porcentuales en el grupo con educación superior y disminuyó 0,2 puntos porcentuales entre las mujeres del grupo de educación baja. En resumen, la mayor parte del incremento se registró entre las mujeres con educación baja (y, en menor medida, entre las mujeres con educación media), que también son mayoría en la población femenina de América Latina. Las mujeres sin un título terciario entraron fuertemente en los mercados laborales en la década de 1990, pero dicho ingreso se redujo sustancialmente a principios y mediados de la década de 2000.

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 5

Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, nivel educativo y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

CUADRO 2

Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, nivel educativo y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

Tercil de ingresos	Educación	2000			2015		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1	Alta	57	48	67	60	53	72
	Media	52	38	69	56	42	71
	Baja	60	39	84	64	47	83
2	Alta	75	66	86	78	71	87
	Media	63	48	79	69	56	81
	Baja	68	47	89	73	57	89
3	Alta	86	81	92	90	87	93
	Media	72	63	81	77	67	85
	Baja	75	59	90	80	68	91

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

4.1.3 Situación conyugal

En lo que respecta a la etapa de investigación empírica, dado que no existe información específica sobre las restricciones determinadas por el orden de género y la división sexual del trabajo, se consideran variables que pueden actuar como su sustituto: la situación conyugal y la presencia de hijas e hijos menores en el hogar. Estas aproximaciones tienen sentido en la medida en que la organización familiar y la responsabilidad de los cuidados están basadas en los roles que asume cada persona en el hogar. Gasparini y Marchionni (2015) señalan que, más allá de las heterogeneidades identificadas entre los distintos países, según los principales resultados de un modelo probit sobre determinantes de la oferta laboral, la situación conyugal está fuertemente asociada con las decisiones de participación de forma negativa y significativa. En promedio, la probabilidad de que las mujeres que están en pareja se incorporen a la fuerza laboral es 22 puntos menor que la de quienes no lo están¹⁵.

Uno de los factores que han incidido en el aumento de la población femenina económicamente activa ha sido la incorporación en el mercado laboral, a lo largo del período, de mujeres en pareja, cuya representación aumentó entre las mujeres activas en mayor proporción que la del resto. Al estudiar el caso chileno, Tokman (2006) advierte que los cambios sustanciales de la oferta laboral fueron especialmente impulsados por la participación de mujeres casadas. En la década de 1990, este aumento obedeció principalmente a los incrementos reales de los salarios de las mujeres, que, aunque crecieron menos que los salarios de sus maridos, desempeñaron un papel comparativamente mayor en la decisión de las mujeres de trabajar.

En general, cabe considerar que esta evolución de la oferta laboral de las mujeres en pareja podría estar revelando, además del efecto del “trabajador añadido”, los cambios culturales que puedan haber tenido lugar con relación a las aspiraciones de las mujeres, motivadas por sus mayores niveles educativos, ya que las mujeres solteras o sin pareja ya presentaban tasas altas de participación. Estos comportamientos constituyen una muestra de que el modelo “hombre proveedor-mujer cuidadora” está siendo modificado parcialmente, en la medida en que las mujeres, además de cumplir su rol como responsables del trabajo doméstico y de los cuidados en los hogares, se van convirtiendo también en proveedoras.

Estas apreciaciones deben relativizarse cuando se analiza la evolución de la participación laboral femenina por terciles de ingresos de los hogares, ya que el incremento de la participación de las mujeres en pareja, situado por encima de los aumentos de la participación laboral del resto de las mujeres, no se registró entre las mujeres del primer tercil de ingresos de los hogares (véase el cuadro 3).

15 Resultados similares se mencionan en los estudios realizados sobre Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay, que formaron parte del Proyecto Promoviendo el Empoderamiento Económico de las Mujeres a través de Mejores Políticas (Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo IDRC).

CUADRO 3

Población económicamente activa por tercil de ingresos de los hogares, estado conyugal y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

Tercil de ingresos	Estado conyugal	2000			2015		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1	Total	58	39	79	60	47	77
	En pareja	61	36	90	63	38	92
	Solteros, separados, viudos	54	45	65	55	53	57
2	Total	67	49	85	71	59	85
	En pareja	70	46	96	76	56	96
	Solteros, separados, viudos	63	55	72	66	61	70
3	Total	76	66	86	82	75	89
	En pareja	83	68	97	88	78	98
	Solteros, separados, viudos	71	67	76	74	69	79

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Es probable que, a pesar de que las mujeres del primer tercil en pareja cuentan con menores ingresos en sus hogares, para ellas no haya sido posible aumentar su participación laboral de manera similar al resto, debido a factores ligados con la carga del trabajo no remunerado en los hogares, los menores niveles educativos y la persistencia de patrones de género más tradicionales.

4.1.4 Presencia de niños en el hogar

Las causas de las desigualdades de género no se relacionan únicamente con las características del mercado laboral. Precisamente, la inserción laboral está condicionada por desigualdades previas a la entrada al mercado de trabajo, debidas, en parte, a las formas de organización prevalecientes de la reproducción social. Pese a que la economía reproductiva se asume como dada y su funcionamiento se concibe como carente de articulación con la economía de mercado (Walters, 1995; Elson, 1995), esta actúa sobre la dinámica económica y sobre las posibilidades de las mujeres de aprovechar oportunidades. Según la CEPAL (2011), las mujeres de los sectores más pobres con niños más pequeños (de 0 a 5 años) tienen una menor participación laboral que las mujeres que tienen niños de entre 6 y 14 años, y esa distancia ha aumentado desde 2002. Ello demuestra que la carga que supone el cuidado de los hijos más pequeños es un obstáculo que dificulta la inserción laboral de las mujeres más vulnerables.

Tener hijos influye directamente en la oferta de trabajo de las mujeres durante los primeros meses siguientes al nacimiento de la niña o el niño. También influye indirectamente, porque aumenta el costo de oportunidad de trabajar fuera del hogar y, en un contexto caracterizado por diferencias entre los retornos salariales relativos de hombres y mujeres, disminuye su oferta de trabajo, ya que en general su salario potencial es más bajo (Gasparini y Marchionni, 2015; Espino y Sauval, 2016).

Para analizar las restricciones que pueden afectar la participación laboral de las mujeres debido a sus roles de género en las actividades relacionadas con la maternidad y los cuidados, en los cuadros 4 y 5 se presenta información sobre la condición de actividad de las mujeres con hijos menores a su cargo, según estratos socioeconómicos.

En primer lugar, se observa que en todos los terciles existen diferencias entre la tasa promedio femenina y la de las mujeres con hijos menores de 6 años, exactamente lo contrario de lo que ocurre con relación a las tasas masculinas. No obstante, se observa que las diferencias de género disminuyeron en todos los casos, principalmente debido a la evolución de las tasas femeninas. Esa disminución se dio en mayor proporción en el segundo tercil, seguido por el tercero y, en último lugar, por el primero (véase el cuadro 4).

En lo que respecta a la evolución, la tendencia al aumento registrada respecto del promedio presenta excepciones: entre 2000 y 2015, cayó la tasa de participación de las mujeres del primer tercil con al menos un hijo de 6 años en Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Perú y Paraguay, y también en Brasil, pero con respecto a 2001 (véase el cuadro A1.1).

CUADRO 4

Población económicamente activa entre las personas que tienen al menos un hijo menor de 6 años por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

		2000			2015		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1	Total	58	39	79	61	47	78
	Al menos un hijo menor de 6 años	61	37	89	63	41	89
2	Total	67	49	85	72	59	84
	Al menos un hijo menor de 6 años	68	45	92	75	58	93
3	Total	76	66	86	82	74	88
	Al menos un hijo menor de 6 años	81	70	93	87	81	94

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Cuando las comparaciones se realizan con base en la consideración de los datos relativos a las mujeres con hijos menores de 13 años, se advierte que aumentó la participación laboral femenina respecto de la registrada entre las mujeres con hijos menores de 6 años, y que dicha participación incluso se asemeja a la tasa de participación promedio, por lo que las diferencias por género fueron menores. También en este caso la disminución de la brecha entre hombres y mujeres fue superior en el segundo tercil. Nuevamente, las diferencias entre las tasas de participación de las mujeres pertenecientes a los distintos terciles de ingresos ascendieron a varios puntos porcentuales, y se ampliaron con respecto a las tasas del primer tercil (véase el cuadro 5).

CUADRO 5

Población económicamente activa entre las personas que tienen al menos un hijo menor de 13 años por tercil de ingresos de los hogares y sexo (países seleccionados) en América Latina (14 países), 2000 y 2015

Tercil		2000			2015		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1	Total	58	39	79	61	47	78
	Al menos un hijo menor de 13 años	61	39	84	62	46	83
2	Total	67	49	85	72	59	84
	Al menos un hijo menor de 13 años	67	48	88	73	60	87
3	Total	76	66	86	82	74	88
	Al menos un hijo menor de 13 años	78	67	88	84	78	90

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

En resumen, la disminución, en varios países, de las tasas de participación de las mujeres del primer tercil con hijos menores de 6 años, así como las mayores diferencias de género entre las tasas de participación de hombres y mujeres del segundo tercil —incluso si se consideran las tasas correspondientes a mujeres que tienen hijos menores de 13 años—, podrían estar reflejando las dificultades que enfrentan las mujeres que cuentan con menores niveles educativos y de ingresos para conciliar el trabajo no remunerado y el remunerado.

Las mujeres de la región dedican más del triple de tiempo al trabajo no remunerado que los hombres. La carga de este tipo de trabajo varía significativamente entre las mujeres según su edad, ubicación geográfica, condición de actividad o situación socioeconómica y familiar, mientras que la variación es mucho menor entre los hombres (ONU Mujeres, 2017). Por tanto, la distribución social de las responsabilidades relativas a los cuidados, para que estas no continúen recayendo exclusivamente

sobre las mujeres, y en especial sobre las más vulnerables, constituye un desafío para las políticas públicas orientadas a la inclusión (PNUD, 2016).

4.1.5. La maternidad temprana

Pese a que la fecundidad de las mujeres de la región, como se ha mencionado anteriormente, ha tendido a bajar, el embarazo en la adolescencia es un problema persistente. La tasa de fecundidad en adolescentes en América Latina y el Caribe es una de las más altas del mundo, solamente superada por los países del África subsahariana (Rodríguez Vignoli, 2014). La mayor parte de los países latinoamericanos y caribeños poseen una tasa de maternidad adolescente¹⁶ que está por encima del 12%, dato que tiende a ser más expresivo en el grupo de adolescentes de menores ingresos y menor nivel educativo¹⁷.

La fecundidad prematura o frecuente de niñas y adolescentes se relaciona con contextos caracterizados por una mayor pobreza y desprotección, y conlleva consecuencias que afectan la igualdad de oportunidades de las madres, sus hijos y sus familias. El embarazo adolescente es un obstáculo para el sostenimiento del ritmo normal de participación en el sistema educativo y, por tanto, debilita la formación educativa de las jóvenes de los quintiles de menores ingresos. Condiciona la vida laboral, en cuanto es una de las barreras más difíciles de superar en lo que se refiere a la participación de las mujeres en la actividad económica, en condiciones equitativas (CEPAL y UNICEF, 2007).

Se observa que hay una marcada asociación entre el nivel educativo de las jóvenes y la proporción de madres adolescentes. “En casi la mitad de los países con datos disponibles la maternidad adolescente entre las jóvenes que llegaron como máximo al nivel escolar primario es más del triple que aquellas que alcanzaron el nivel secundario” (CEPAL, 2013). En efecto, Binstock y Näslund-Hadley (2013) hacen referencia a diversos estudios en que se señala la existencia de una significativa relación negativa de la maternidad adolescente con la asistencia escolar, la inscripción en todos los niveles educativos, las probabilidades de completarlos, y, por tanto, con los años de educación acumulados, y una fuerte asociación con el abandono escolar.

Las brechas entre las jóvenes madres varían, además, según la pertenencia étnica y el nivel de ingresos. De acuerdo con datos que surgen de las encuestas de hogares, el porcentaje de madres adolescentes que viven en hogares pertenecientes al quintil más pobre es cinco veces superior al de las que habitan en hogares del quintil más

16 La tasa de maternidad adolescente expresa el total de mujeres jóvenes de 15 a 19 años que declaran haber tenido al menos un hijo nacido vivo al momento del censo, dividido por el total de mujeres jóvenes del mismo grupo de edad, multiplicado por 100. El denominador de este indicador incluye a todas las jóvenes de 15 a 19 años, hayan o no declarado información sobre hijos tenidos (Naciones Unidas, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, “Maternidad en adolescentes”, s/f [en línea] <https://oig.cepal.org/es/indicadores/maternidad-adolescentes>).

17 Naciones Unidas, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, “Maternidad en adolescentes”, s/f [en línea] <https://oig.cepal.org/es/indicadores/maternidad-adolescentes>.

rico. Esta situación tiene consecuencias en el desarrollo y las expectativas de vida de las jóvenes madres, por lo que puede considerarse “una alerta temprana de la desigualdad porque la reproducción de nuestra sociedad está ocurriendo en hogares pobres y sin inversión en bienes públicos, lo que plantea un desafío futuro” (CEPAL, 2013).

Desde una perspectiva cualitativa, Binstock y Näslund-Hadley (2013) examinaron las historias de vida de mujeres jóvenes paraguayas de sectores populares, para explorar e identificar en qué medida la maternidad temprana ha condicionado sus trayectorias educativas y laborales, en comparación con las historias de mujeres que han tenido su primer hijo pasada la adolescencia. Entre las conclusiones del estudio se señala que se advierte una falta de apego a la educación y que quienes fueron madres adolescentes exhiben una aspiración más baja a trabajar fuera de su hogar, más allá de que en muchos casos deben hacerlo en puestos de muy baja calificación para dar respuesta a las necesidades económicas, en condiciones precarias y sin contar con una adecuada protección social. En el estudio se destaca, además, un fuerte arraigo a pautas culturales fundadas en una división de los roles familiares basada en el género.

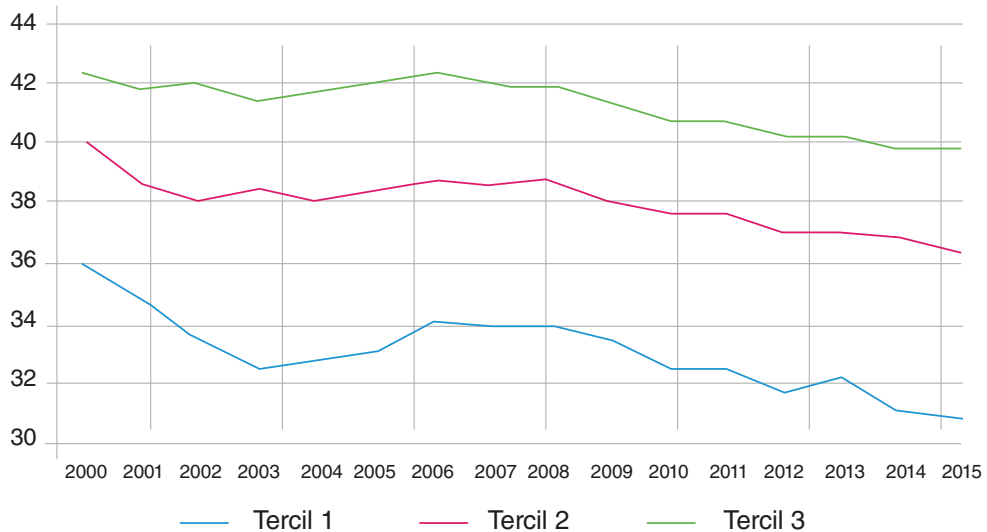
4.1.6. La oferta laboral medida en horas

Si bien la oferta laboral medida por la cantidad de individuos (margen extensivo) que trabajan de forma remunerada o están empleados ha sido creciente a largo plazo, esta tendencia estuvo acompañada por una disminución relativa de la cantidad promedio de horas trabajadas (margen intensivo). Lo dicho se puede apreciar entre las mujeres de todos los terciles (véase el gráfico 6). Durante el período analizado, además, la mayor caída del número de horas trabajadas se produjo entre las mujeres del primer tercil (véase el gráfico 7).

Según Gasparini y Marchionni (2015), esta tendencia puede obedecer a una entrada en el mercado laboral basada principalmente en trabajos a tiempo parcial. Por otro lado, la reducción del número de horas trabajadas fue generalizada entre todas las mujeres trabajadoras (no solo entre las que se incorporaron más recientemente). A ello podría sumarse el efecto de la carga de trabajo no remunerado en materia de cuidados que se analizó con relación a las mujeres con hijos pequeños a su cargo.

GRÁFICO 6

Evolución del promedio de horas trabajadas por las mujeres por tercil de ingresos de los hogares (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000-2015

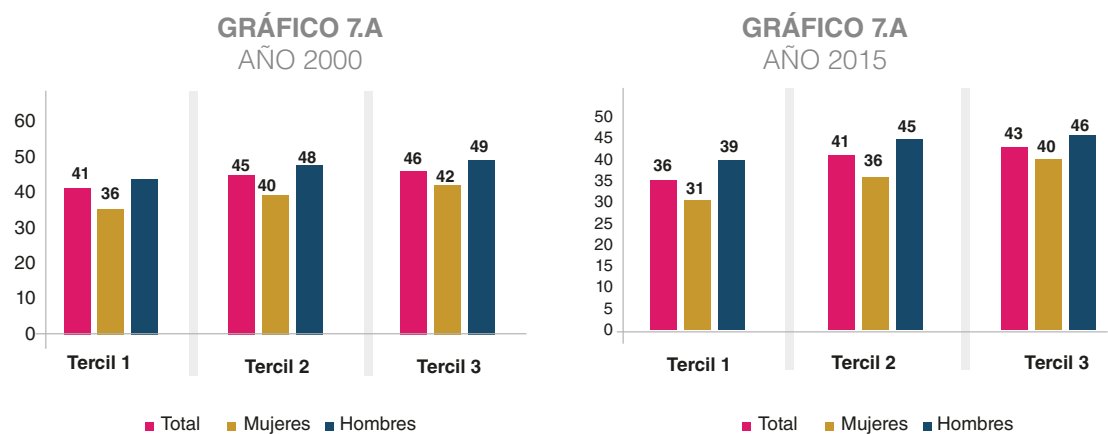


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

GRÁFICO 7

Promedio de horas trabajadas por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

4.2 Empleo, desempleo e ingresos

La mayor participación de las mujeres ha dado lugar a avances en materia de expectativas, experiencia laboral y calificaciones, los cuales, combinados con los avances en materia de educación, han generado mejores condiciones, que a su vez promueven una incorporación más ventajosa al mercado laboral.

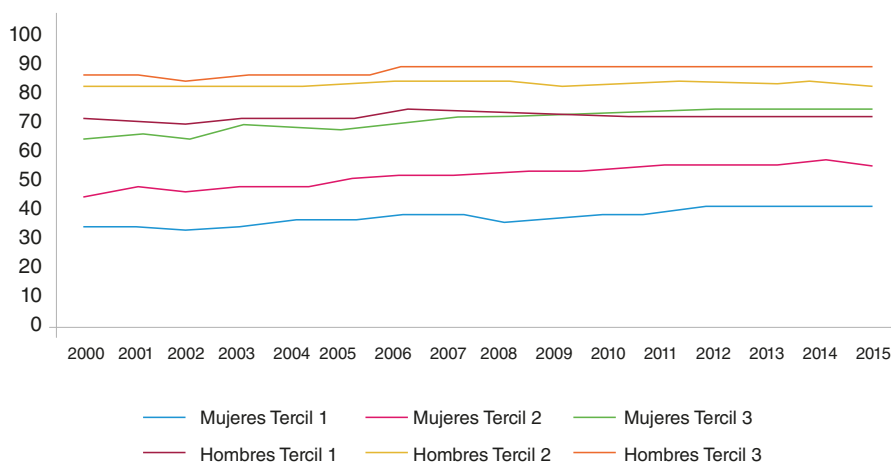
Aunque las brechas de género en términos de participación y empleo han tendido a reducirse a lo largo del período analizado, aún se está lejos de alcanzar la igualdad de oportunidades en materia de empleo y la igualdad salarial entre hombres y mujeres, a pesar de la mejora de la educación femenina. Esto se refleja en el hecho de que el empleo o la ocupación de las mujeres todavía se concentra en ciertos tipos de puestos laborales y en determinados campos de actividad. Como resultado de las desigualdades de género que afectan la situación de las mujeres en el mercado laboral, ellas enfrentan condiciones desventajosas con relación a varios aspectos: los niveles de productividad y salariales de los empleos, la duración de la jornada, la estabilidad, las perspectivas de promoción y de ascensos, y el acceso a la cobertura de la seguridad social.

4.2.1 La tasa de empleo

La tasa de ocupación permite conocer qué proporción de la población tiene un empleo o realiza una actividad laboral por la que recibe ingresos. Su evolución fue creciente a lo largo del período analizado, y oscilante entre las mujeres del primer tercil. A partir de 2014 se aprecia un cambio de tendencia, en particular en lo que se refiere a los dos primeros terciles.

GRÁFICO 8

Evolución de la tasa de empleo por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (14 países), 2000-2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

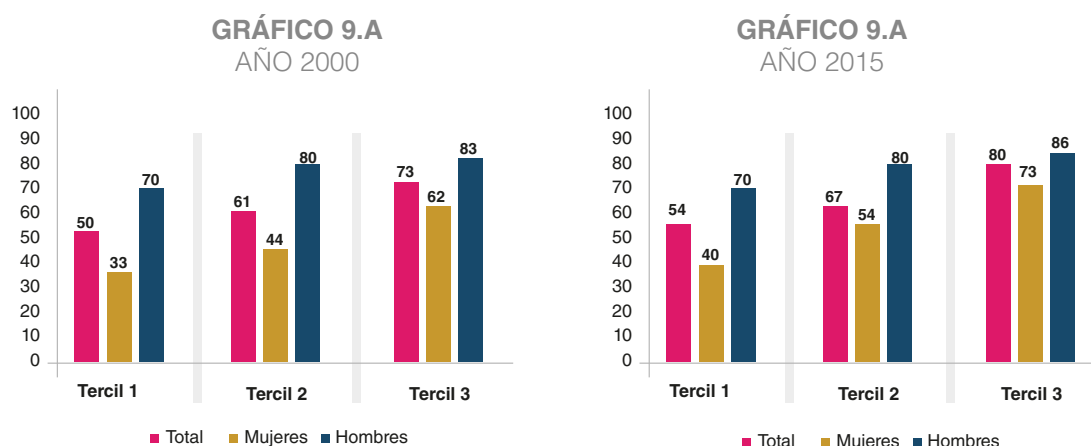
Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

La magnitud de la disminución de las brechas de género relativas a la tasa de ocupación varió según el tercil de ingresos de los hogares (véase el gráfico 9).

A lo largo del período bajo estudio el empleo femenino experimentó incrementos mayores que el masculino, y en 2015 se registró una reducción de las brechas en todos los terciles, aunque estas se mantuvieron. En el primer tercil, el aumento de la tasa de ocupación femenina, en puntos porcentuales, fue menor que en el resto, pero, debido a que la ocupación masculina no experimentó variaciones, la brecha disminuyó en mayor medida que en los otros terciles.

GRÁFICO 9

Tasa de empleo por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Así, los datos analizados permiten observar que las mujeres del primer tercil enfrentan menores oportunidades laborales. Además, se observa que, en el período bajo análisis, el empleo creció en mayor medida en las etapas expansivas del ciclo, es decir que la relación entre el crecimiento del producto y del empleo fue positiva. Su impacto sobre el empleo femenino también fue favorable, pero por sí mismo insuficiente.

4.2.2 El empleo según categorías ocupacionales

La participación laboral de las trabajadoras por cuenta propia comprende aproximadamente a una cuarta parte de las mujeres ocupadas de la región, aunque en ese promedio se engloban considerables diferencias entre los países contemplados. “La asociación entre el nivel de ingreso del país y la importancia del trabajo por cuenta propia de las mujeres resulta clara. En países como Honduras, Colombia y

Nicaragua, más del 40% de las mujeres trabajan por cuenta propia, mientras que en Chile, el Uruguay, Costa Rica y la Argentina esta cifra no alcanza el 20%” (CEPAL, 2014, pág. 187).

La mayor parte de esos empleos corresponden al ámbito del comercio o los servicios (sectores de baja productividad) y responden a la falta de oportunidades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral asalariado, así como a la necesidad de acceder a ingresos propios. La ocupación en dicha categoría permite evitar diferentes formas de discriminación laboral, y con frecuencia se basa precisamente en las destrezas y habilidades resultantes de la socialización de género (relativas, por ejemplo, a la preparación de alimentos o a las ventas callejeras).

Cuando se analiza la participación laboral por categorías de ocupación según el tercil de ingresos de los hogares, se observa que los trabajadores y las trabajadoras por cuenta propia se concentran en el tercil de menores ingresos (véase el cuadro 6). Durante el período analizado, la proporción de población cuentapropista del primer tercil prácticamente no registró cambios (fue del 38,2% en 2000 y del 38,5% en 2015), y disminuyó en el resto de los terciles, por lo que las diferencias entre las tasas de ocupación de las mujeres del primer tercil respecto de las tasas correspondientes a las mujeres de los terciles dos y tres se ampliaron.

Además, los datos permiten observar que, en lo que respecta al segundo tercil, la proporción de mujeres cuentapropistas fue superior a la de los hombres, a diferencia de lo que se observa con relación a los terciles uno y tres. La brecha de género se mantuvo en el primero y el segundo tercil, y aumentó ligeramente en el tercero. Dado que la disminución de la población ocupada cuentapropista en el tercil de mayores ingresos fue ligeramente superior entre los hombres, la brecha se mantuvo prácticamente sin cambios.

CUADRO 6

Población económicamente activa entre las personas que tienen al menos un hijo menor de 13 años por tercil de ingresos de los hogares y sexo (países seleccionados) en América Latina (14 países), 2000 y 2015

	2000			2015		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Tercil 1	38	36	41	39	36	41
Tercil 2	30	31	29	28	29	27
Tercil 3	22	22	22	20	21	20

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Con respecto a los empleos asalariados, la proporción de ocupadas no se modificó en el primer tercil (sí aumentó la proporción de hombres asalariados) y se incrementó en el resto de los terciles. La relación entre hombres y mujeres aumentó en el primer tercil y disminuyó en el segundo. En el tercero aumentó tanto la proporción de mujeres como la de hombres asalariados. En lo que respecta a las diferencias entre las mujeres de los distintos terciles, se ampliaron las brechas entre las mujeres de los terciles dos y tres respecto de las del primer tercil (véase el cuadro 7).

CUADRO 7

Proporción de población asalariada por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

	2000			2015		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Tercil 1	45	44	45	47	44	48
Tercil 2	61	58	63	63	61	65
Tercil 3	68	69	67	72	72	71

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

El peso relativo de las trabajadoras y los trabajadores no remunerados dentro del mercado laboral, es decir, de aquellas personas que se desempeñan en una unidad económica pero no perciben ingresos por las tareas que realizan, es muy significativo entre las mujeres en algunos países de la región: “en el Estado Plurinacional de Bolivia el 31% de las mujeres ocupadas son trabajadoras no remuneradas, mientras que en el Perú y el Ecuador la cifra asciende al 17% y el 15%, respectivamente” (CEPAL, 2014, pág.188).

La proporción de trabajadoras no remuneradas, en promedio y en cada uno de los países considerados, fue muy superior entre las mujeres del primer tercil y tendió a disminuir ligeramente en todos los estratos. La caída de dicha proporción entre la población de mujeres del primer tercil fue muy pronunciada, por ejemplo, en Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Panamá y Perú (véase el cuadro A1.2).

CUADRO 8

Proporción de población trabajadora no remunerada por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

	2000			2015		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Tercil 1	13	19	9	11	18	7
Tercil 2	6	9	4	5	8	3
Tercil 3	4	5	3	3	4	2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

4.2.3 El empleo en sectores de baja productividad

Las diferencias observadas entre los distintos sectores de actividad en lo que se refiere a la productividad también se registran dentro de cada uno de esos sectores, así como entre las empresas de cada país. La brecha entre sectores, actividades, empresas y trabajadores da lugar a lo que se ha denominado heterogeneidad estructural (CEPAL, 2010a), que se traduce en desigualdades sustentadas en las estructuras productivas y en el funcionamiento de los mercados, que alimentan las profundas desigualdades sociales de América Latina y el Caribe.

La alta heterogeneidad es un primer eslabón estructural de la cadena de desigualdades hacia el mercado laboral. Por su parte, las desigualdades de género son aprovechadas para estabilizar el sistema económico, al impedir la convergencia productiva, e inciden, también, en el mantenimiento y la exacerbación de las brechas entre productividad y remuneraciones (Vázquez, 2016). La segmentación de los mercados laborales se encuentra estrechamente relacionada con la heterogeneidad estructural, y ello se combina con la segregación de género por ocupaciones y sectores. La inadecuación de la demanda laboral a la creciente participación laboral femenina, además de reflejarse en las tasas de desempleo como fuera comentado, también lo hace en la participación de las mujeres en el sector informal (baja productividad) y en los empleos clasificados como informales.

En la región coexisten segmentos del mercado laboral caracterizados por la informalidad, entendida esta como el sector que engloba actividades de baja productividad (sector informal)¹⁸, o con relación a los empleos que se encuentran al margen de las regulaciones laborales vigentes o sometidos a regulaciones que contemplan considerables grados de flexibilidad en términos de la legislación

¹⁸ El sector de baja productividad incluye a unidades económicas que trabajan casi sin recurrir a ningún tipo de mecanización, con una muy baja densidad de capital, y que utilizan tecnologías extraordinariamente atrasadas. Desde el punto de vista operativo, se consideran las empresas conformadas por hasta cinco trabajadores, las personas cuentapropistas, las trabajadoras y trabajadores no calificados, las personas que se desempeñan como ayudantes familiares y las que se desempeñan en el servicio doméstico (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018).

protectora (empleo informal), tanto en el sector formal como informal¹⁹.

La distribución sectorial de la fuerza de trabajo, si bien obedece a determinantes de la demanda, también depende de las condiciones de la oferta; de su interrelación con las desigualdades de género amparadas en normas, costumbres y factores de discriminación (como las percepciones sobre lo femenino, las regulaciones que ordenan diversos ámbitos y, en particular, las diferencias de poder existentes en diversos terrenos), y de la forma de organización de la reproducción social.

La extensión del empleo propio de sectores de baja productividad es una de las características de la heterogeneidad propia de las economías latinoamericanas. Así, a los efectos de analizar la inserción laboral femenina según sectores de actividad de baja productividad de acuerdo con la clasificación de la CEPAL (2010a), se consideró la concentración de la población ocupada en la agricultura el comercio y la construcción ²⁰ (véase el cuadro 9).

En primer lugar, se aprecia el carácter estructural de la participación del empleo en actividades de sectores de baja productividad, participación que, en conjunto, prácticamente no registró cambios durante el período analizado, dado que, si bien la proporción de hombres de todos los estratos socioeconómicos ocupados en sectores de actividad de baja productividad disminuyó, la correspondiente a las mujeres aumentó. Así, el incremento de la participación laboral femenina está asociado a una mayor concentración de las mujeres en dichos sectores de actividad. En segundo lugar, en cuanto a la distribución de las mujeres ocupadas en este tipo de actividades por terciles de ingresos, se registraron proporciones relativamente similares entre terciles (segregación horizontal), mientras que la distribución de los hombres por terciles registró variaciones (véase el cuadro 9).

CUADRO 9

Evolución de la ocupación en sectores de actividad de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

	2000			2015		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Tercil 1	76	85	71	73	86	65
Tercil 2	68	83	60	68	84	57
Tercil 3	67	80	57	67	81	56

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

19 Según las definiciones de la XV y la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, que identifican este fenómeno tanto en el sector informal como en el segmento de empresas formales y en el servicio doméstico (OIT, 2011).

20 Se consideran que la industria y el transporte forman parte del sector de productividad media. Dentro del sector de alta productividad se incluye a la actividad financiera, la electricidad y la minería (CEPAL, 2010a).

4.2.4 El empleo en puestos de trabajo de baja productividad

La expansión de los puestos de trabajo del sector considerado informal, que actúa como un refugio para los trabajadores no calificados, en particular durante las recesiones, es decir, con carácter de nicho para la oferta de trabajo, se relaciona con la considerable proporción de población económicamente activa que se desempeña en áreas como el comercio y los servicios de baja especialización.

Se trata de actividades caracterizadas por la libre circulación de entrada y salida de los trabajadores, en el marco de relaciones laborales poco estructuradas (en la práctica, muchas veces se confunden los papeles de trabajadores y empresarios, como puede suceder, por ejemplo, en las microempresas familiares)²¹. Dichas actividades también representan una opción ante los prejuicios de los empleadores del sector formal, quienes suelen discriminar a las mujeres por los posibles perjuicios que consideran que podrían enfrentar debido a la obligación de cubrir las demandas relativas a los cuidados familiares, perjuicios que los empleadores evalúan aun sin conocer efectivamente la situación real o el proyecto de vida de las trabajadoras. En el campo del trabajo informal, la ausencia de horarios o de lugares de trabajo fijos, si bien se traduce en una flexibilidad mayor que la existente en un trabajo formal, supone una sobrecarga excesiva para las mujeres, que las conduce a un callejón sin salida, pues deben hacer frente a empleos de mala calidad, por los que perciben bajos salarios y no reciben protección social (Espino y Salvador, 2016).

El trabajo por cuenta propia o la creación de microempresas no generan mayores ingresos o ahorro y, por lo general, se traducen en pocas oportunidades para crecer o crear eslabones productivos. En la mayoría de los casos, las microempresas de propiedad femenina permanecen sin cambios a través del tiempo, de modo que se perpetúan la heterogeneidad estructural y la desigualdad de los ingresos (ONU Mujeres, 2017). La participación de las mujeres como microempresarias se relaciona con el hecho de que el acceso a tales actividades resulta más fácil, debido a que los requisitos son menores en términos de niveles de escolaridad, requisitos legales o capital, entre otros. Además, la organización de ese tipo de emprendimientos es más flexible (muchas veces las actividades se realizan en el hogar), por lo que dichas actividades permiten a las mujeres compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades y las tareas reproductivas que siguen estando a su cargo. Asimismo, la mayor participación de las mujeres en el sector de las microempresas se relaciona con el efecto denominado “techo de cristal” o con el llamado “suelo pegajoso”, y con las motivaciones que las llevan a establecer el emprendimiento, asociadas principalmente con la falta de empleo y de ingresos, y con la búsqueda de una forma de garantizar la subsistencia (Espino, 2005).

21 Los sectores de alta productividad absorben alrededor del 67% del PIB y una baja proporción del empleo, mientras que los sectores de baja productividad representan alrededor del 11% del PIB, pero absorben más de la mitad del empleo (ONU Mujeres, 2017).

Una de las políticas más difundidas entre las mujeres de la región para la obtención de ingresos es la promoción de microempresas o cooperativas. Estas formas asociativas surgen con el objeto de incentivar la productividad del trabajo por cuenta propia y de contrarrestar la extensión del sector informal en el continente, que en muchos casos constituye el principal refugio en épocas de crisis. Si bien este tipo de medidas reconocen y apoyan el desarrollo de modalidades de generación de ingresos que no se contemplan en el mercado laboral (CEPAL, 2009), en general únicamente contribuyen al logro de una reproducción simple (los ingresos solo permiten la subsistencia familiar y de la unidad productiva en el mismo nivel) o deficitaria.

La estratificación del empleo en sectores y puestos de trabajo de baja productividad se refleja también en la concentración de los ingresos laborales de las mujeres ocupadas en esos sectores, que es superior a la correspondiente a los hombres (CEPAL, 2011).

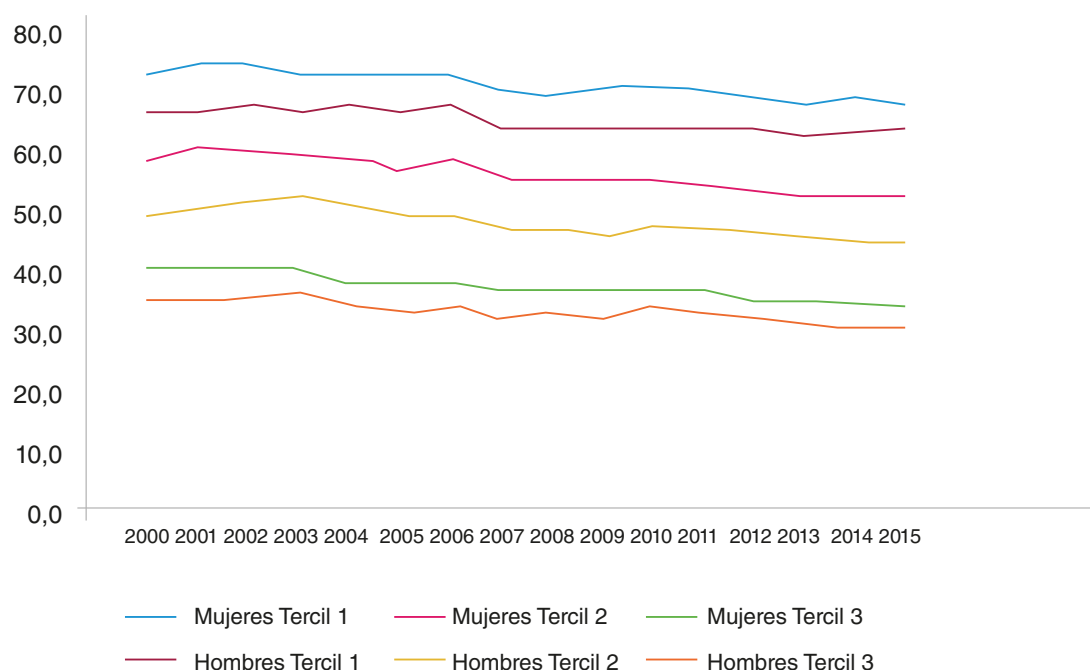
En este estudio, el análisis de los puestos de trabajo de baja productividad se realiza sobre la base de la proporción de ocupados que, respecto del total de ocupados, cumplen con alguna de las siguientes características: son cuentapropistas no calificados (educación baja o media), son asalariados en firmas pequeñas (menos de 5 empleados) o son trabajadores no remunerados.

Según la información presentada en el gráfico 10 y el cuadro 11, se registró una disminución de la proporción de mujeres ocupadas en puestos de baja productividad con relación a los tres terciles de ingresos de los hogares. La participación de las mujeres del primer tercil en puestos de baja productividad se redujo un 6,8%, mientras que la reducción fue del 11% en el segundo tercil y del 15% en el tercero. Entre los hombres, la disminución fue del 4,2%, el 9,6% y el 14,8%, respectivamente.

Si bien a lo largo del período disminuyó la proporción de población ocupada en puestos de trabajo de baja productividad —algo más entre las mujeres—, el hecho de que tal reducción se produjera en mayor proporción entre los ocupados provenientes de hogares con mayores ingresos podría traducirse en la profundización de algunas desigualdades, ya que aumentó la distancia entre estos y los sectores de menores ingresos.

GRÁFICO 10

Evolución de la ocupación en puestos de trabajo de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (14 países), 2000-2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Por otro lado, en esta evolución promedio se ocultan diferencias considerables entre los distintos países. Así, en 2015, en un extremo de la distribución por país se situaron Perú y el Estado Plurinacional de Bolivia. En Perú, la proporción de mujeres del primer tercil ocupadas en ese segmento fue superior al 90%, y las proporciones de mujeres del segundo y el tercer tercil ocupadas en dicho segmento ascendieron a un 70% y un 48%, respectivamente. En el Estado Plurinacional de Bolivia dichos porcentajes fueron del 83%, el 76% y el 48%, respectivamente. Por su parte, en el extremo inferior se situaron Chile, con un 44%, un 33% y un 23% de mujeres ocupadas en puestos de trabajo de baja productividad en los terciles 1, 2 y 3, respectivamente, y Argentina, donde los porcentajes ascendieron a un 31%, un 25% y un 17%, respectivamente (véase el cuadro A1.3).

CUADRO 10

Evolución de la ocupación en puestos de trabajo de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

	2000			2015		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Tercil 1	68	73	66	65	68	64
Tercil 2	53	58	49	48	52	45
Tercil 3	37	40	35	32	34	30

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

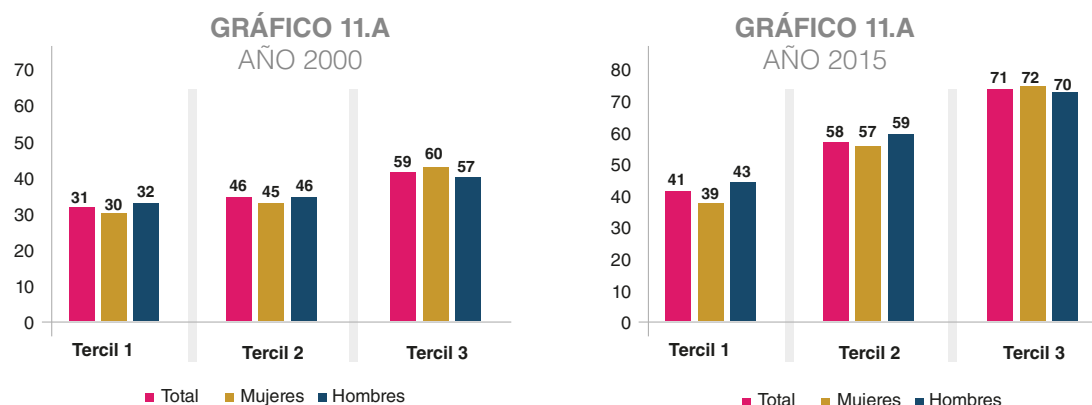
Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

4.2.5 El empleo informal

El acceso a la seguridad social se relaciona con derechos tales como el derecho a contar con un contrato formal de trabajo, el derecho a tener vacaciones remuneradas y a cumplir jornadas de trabajo delimitadas, el derecho a contar con permisos de salud, o el derecho a las medidas de protección de la maternidad y la paternidad, entre otros. En parte, las mejoras relativas al acceso a la seguridad social, tanto entre los hombres como entre las mujeres —indicador que creció de manera significativa en la década pasada, en particular entre 2002 y 2012—, se relacionaron con la fase de alto crecimiento que caracterizó a ese período, en que se expandió el empleo asalariado asociado con la evolución de indicadores vinculados con la calidad del empleo. Según la CEPAL (2014), no hay una asociación clara entre la variable sexo y la contribución a la seguridad social, y la probabilidad de afiliación está principalmente vinculada con las características del puesto de trabajo.

GRÁFICO 11

Población asalariada con cobertura de la seguridad social por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

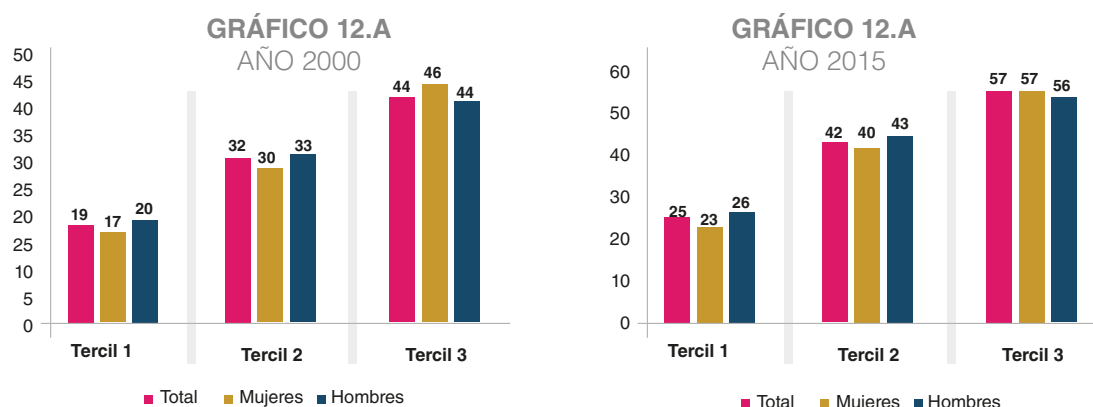
Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Cuando se comparan los datos relativos a los dos extremos del período analizado, se advierte que la evolución de la formalidad entre los asalariados fue creciente en todos los terciles y entre ambos sexos. La brecha de género, que en el tercer tercil favorecía a las mujeres, desapareció, debido a que mejoró la situación de los hombres. Además, dicha brecha aumentó 1 punto porcentual en el primer tercil. Por ende, los hombres se vieron favorecidos a este respecto (véase el gráfico 11).

La evolución de la proporción de empleos formales respecto del total de los ocupados se caracterizó por una tendencia creciente, aunque los niveles de formalidad fueron sensiblemente inferiores a los correspondientes a los asalariados (véase el gráfico 12). Las brechas de género no se modificaron a excepción del tercer tercil, en que hombres y mujeres registraron proporciones similares.

GRÁFICO 12

Proporción de personas ocupadas con cobertura de la seguridad social por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Las brechas entre los diferentes terciles de ingreso fueron muy significativas, tanto entre los hombres como entre las mujeres. A las mujeres del tercer tercil, que son relativamente las más educadas, les corresponden, en promedio, mayores niveles de cotización, prácticamente similares a los de los hombres. Esto podría deberse a que las mujeres que cuentan con un mayor nivel educativo logran insertarse en el mercado laboral en puestos de calidad, mientras que la incorporación de los hombres comprende todo el espectro educativo.

El servicio doméstico, categoría que, entre los empleos informales, cuenta con los niveles más bajos de remuneración y protección social, es una actividad mayoritariamente femenina que comprende a una alta proporción de mujeres de

la región²², lo que obedece a que dicha actividad consiste prácticamente en una extensión de las tareas que, según la división sexual del trabajo, las sociedades han asignado casi con exclusividad a las mujeres. En este sector se registró una tendencia creciente al acceso a la seguridad social en 2013, aunque todavía un 77,5% carecía de acceso y el servicio doméstico continúa siendo una actividad escasamente protegida por los sistemas de seguridad social, caracterizado por déficits de cobertura legal efectiva en la mayor parte de los países. No obstante, a partir de la década de 2000, la región ha llevado adelante reformas legales orientadas a eliminar desigualdades que afectan los derechos laborales de este sector, que fueron acompañadas por la ratificación, en 12 países de la región, del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), de 2011 (OIT, 2015).

En un estudio elaborado por Espino González (2016), se analizan la formalización y la evolución del empleo en el sector del servicio doméstico en Uruguay, así como sus condiciones laborales en el período comprendido entre 2006 y 2014. Además, se examina el posible impacto de las políticas sobre la evolución de la demanda de servicio doméstico. Cabe señalar, al respecto, que en la sociedad uruguaya el reconocimiento de esta ocupación como un trabajo, así como el reconocimiento de los derechos laborales con ella vinculados, ha sido particularmente tardío en ese país (por ejemplo, la limitación de la jornada laboral a un máximo de 8 horas diarias, que es uno de los derechos básicos, data del 17 de noviembre de 1915, pero recién se estableció para las trabajadoras domésticas de Uruguay mediante la Ley 18065, de noviembre de 2006).

Las reformas legislativas y regulatorias han sido fundamentales para modificar las situaciones de indefensión y de falta de derechos de las trabajadoras. Efectivamente, el examen de la evolución del empleo y sus características permite observar que ha habido una correspondencia importante entre unas y otras. Si bien la tendencia a la formalización tuvo lugar con relación al conjunto del mercado laboral, favorecida por el entorno, el número de trabajadoras domésticas registradas en el sistema de la seguridad social aumentó considerablemente. La tasa de variación de los puestos de servicio doméstico registrados o cotizantes en el sistema de seguridad social en el período 2006-2014 prácticamente triplicó la tasa correspondiente al total de trabajadoras y trabajadores dependientes (empleos asalariados) en 2014.

22 En lo que respecta a los sectores de baja productividad, en las áreas urbanas, cerca de 3 de cada 4 mujeres se desempeñan como trabajadoras domésticas o independientes, poco calificadas. Ahora bien, entre 1990 y 2014, en América Latina la proporción de mujeres de zonas urbanas que trabajaban en el servicio doméstico remunerado cayó del 12,7% al 11,0% (ONU Mujeres, 2017, pág. 96).

RECUADRO 5

Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur

Se han estudiado los procesos de cambio de las legislaciones y normativas que tuvieron lugar en Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Uruguay y Paraguay, mediante el examen del papel que desempeñaron las organizaciones de trabajadoras del hogar, así como de los métodos que desarrollaron en su lucha por el logro de los derechos laborales (Soto, 2017).

Los avances en materia de derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas en los países del Cono Sur forman parte de una larga historia de lucha de las mujeres que realizan este trabajo, luchas difíciles debido a sus características y a las condiciones estructurales del trabajo doméstico remunerado. Dichos avances estuvieron dinamizados por las trabajadoras del hogar y sus organizaciones, así como por la incorporación de esta temática entre las cuestiones abordadas por el movimiento feminista y otros movimientos de mujeres (Soto, 2017).

Las condiciones de vida de estas mujeres, que pertenecen a grupos discriminados por motivos económicos, étnicos y raciales, dificultan en gran medida el proceso de constitución de las trabajadoras organizadas en sujetos políticos y sociales con capacidad de que sus reclamos sean escuchados. En la segunda década del siglo XXI, la mayoría de los países de la región han reconocido al trabajo doméstico los mismos derechos con los que cuentan otros sectores laborales, pero continúa la lucha por lograr el cumplimiento de las leyes y el ejercicio pleno de los derechos de las trabajadoras del hogar. Por ejemplo, cuando la Ley del Trabajo Doméstico fue considerada en el Congreso Nacional de Paraguay, en 2015, el debate se caracterizó por la presencia de comentarios despreciativos sobre este tipo de empleo.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.6 El desempleo

El aumento de la tasa de actividad femenina no se ha correspondido en todos los casos con una demanda capaz de satisfacer esa oferta laboral creciente. Aunque en el período analizado la tasa de desempleo descendió tanto entre los hombres como entre las mujeres, la tasa femenina en la región ha sido siempre superior a la masculina. Por su parte, entre 2008 y 2009 el aumento del desempleo fue mayor entre los hombres, debido a su concentración en sectores económicos más dinámicos y, por lo tanto, más propensos a ser afectados por la recesión²³. Por ejemplo, tanto en México como en Argentina la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo aumentó durante la crisis, lo que constituyó una reacción ante el desempleo masculino e hizo que el desempleo femenino aumentara, aun cuando las pérdidas de empleo, en términos absolutos, fueron superiores entre los hombres (Espino, Esquivel y Rodríguez Enríquez, 2012).

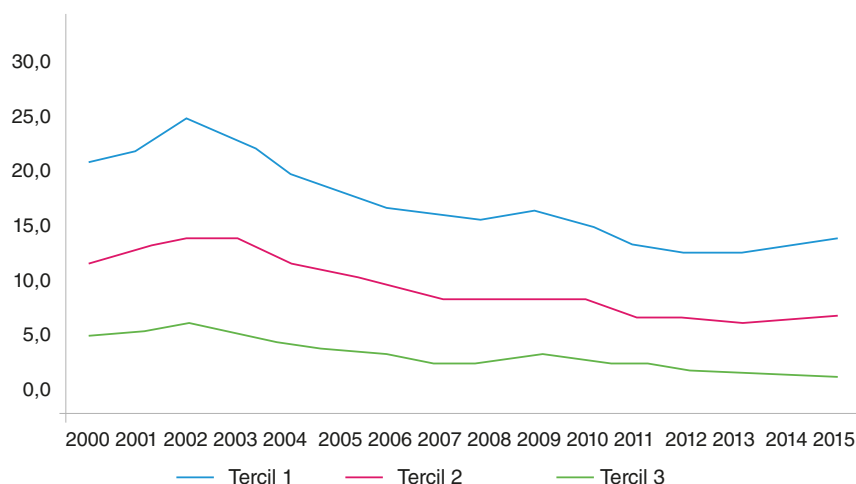
La reducción de la tasa de desocupación que se había registrado entre 2006 y 2014 en la región favoreció, proporcionalmente, en mayor medida a las mujeres. De hecho, la tasa de desocupación de las mujeres se redujo del 10% en 2005, al 7,3% en 2014, y luego volvió a aumentar, aunque la razón entre la desocupación femenina y la masculina se mantuvo constante (1,4 veces) (OIT, 2015).

²³ La industria manufacturera fue la más afectada por la disminución del empleo en el primer semestre de 2009: las contracciones del empleo en ese sector variaron entre un 0,9% en Colombia y un 7% en México (aunque hubo una tímida reversión de esta tendencia en 2010). La construcción, tradicionalmente masculina, también vio desplomarse su empleo un 2,4% en México y un 5,3% en la República Bolivariana de Venezuela (OIT, 2009).

A partir de 2014, la tendencia a la baja del desempleo comenzó a revertirse, especialmente entre las mujeres (véase el gráfico 13).

GRÁFICO 13

Evolución de la tasa de desempleo femenina por tercil de ingresos de los hogares (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000-2015



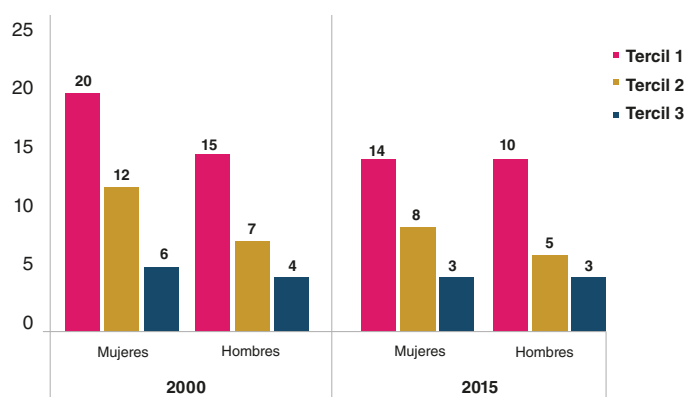
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

Cuando se examina la evolución de la tasa de desempleo por terciles de ingresos de los hogares durante el período analizado, se puede apreciar que dicha tasa, tanto entre los hombres como entre las mujeres, cayó en mayor magnitud en el primer tercil (5 y 6 puntos porcentuales, respectivamente), y que disminuyeron las brechas de género (véase el gráfico 14).

GRÁFICO 14

Evolución de la tasa de desempleo femenina por tercil de ingresos de los hogares (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000-2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Brasil, Ecuador y Nicaragua no se incluyeron en la estimación del promedio simple de 2000, y México se excluyó de la estimación del promedio simple de 2015.

4.2.7 Los ingresos laborales y las brechas de género

Los ingresos laborales medios que perciben hombres y mujeres difieren sistemáticamente en los mercados laborales, dado que los de las mujeres son inferiores en todas las categorías ocupacionales (CEPAL, 2014). Esas diferencias responden tanto a la menor cantidad de horas trabajadas, en promedio, por las mujeres, como a la disparidad entre los ingresos por hora y a las distintas características de los ocupados.

Se ha procurado explicar dichas diferencias entre los ingresos laborales de hombres y mujeres por medio de la consideración de variados enfoques teóricos²⁴, en que se enfatiza la noción de discriminación tanto por el lado de la demanda como de la oferta. La vasta literatura desarrollada en las últimas décadas, en general, no logra justificar esas discrepancias en términos de diferencias equivalentes de productividad.

La diferencia entre los ingresos por hora de hombres y mujeres, observada cuando los ingresos se examinan de forma desagregada por edad y nivel educativo de las personas, es positiva en todos los países, lo que revela la existencia de un premio, en términos de ingresos, para los hombres (CEPAL, 2014).

Si bien las brechas entre los ingresos laborales de hombres y mujeres tienden a disminuir principalmente en función de los mayores niveles educativos alcanzados por las mujeres, la persistencia de un componente sustantivo de esas brechas parece responder a otros factores relacionados con el despliegue de diferentes formas de discriminación y con el mantenimiento de estereotipos de género, por el lado tanto de la demanda como de la oferta.

De acuerdo con lo señalado en un estudio de Ñopo (2012) en que se analiza la brecha salarial en América Latina, el componente no explicado de esa brecha (o sea, la parte de la brecha que no responde a características personales de los trabajadores o las trabajadoras) es mayor cuando se controla por educación que cuando no se controla por esta variable. Esto significa que, si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución por edad y nivel educativo en el mercado laboral, la brecha de género se incrementaría del 10% al 17%, lo cual no ocurre debido a que las mujeres presentan, en promedio, mayores niveles educativos que los hombres. Este resultado refleja la importancia que tienen los mayores logros educativos de las mujeres en términos de remuneraciones.

El análisis de las brechas entre los ingresos laborales de hombres y mujeres permite

24 La discriminación económica por el lado de la demanda ha sido explicada sobre la base de la segregación ocupacional, que a su vez resultaría de la discriminación ejercida por los empleadores e incluso por los consumidores o colegas (Becker, 1971); la discriminación estadística se debe a los mecanismos de selección de personal que predicen la productividad de los trabajadores individuales en un mundo con información limitada, sobre la base de las características observables, en promedio, de un determinado grupo (Aigner y Cain, 1977). En el marco de este último enfoque los empleadores son maximizadores de beneficios, a diferencia de lo establecido en el modelo de preferencias de Becker, y para tomar sus decisiones se basan en probabilidades subjetivas sobre la productividad de los trabajadores. El enfoque de capital humano procura explicar las diferencias de género relativas a la inversión en capital humano (educación formal y formación profesional), las interrupciones de las carreras laborales de las mujeres, y, por tanto, su menor acumulación de años de experiencia.

observar que estas tendieron a disminuir ligeramente en todos los grupos de mujeres y fueron menores en el primer tercil, seguidas por el segundo y el tercero, donde dichas brechas fueron más amplias. La situación de las mujeres del tercil de mayores ingresos está asociada, en parte, a sus niveles educativos que, como se señaló, son los más altos de la distribución. Si bien el ingreso laboral promedio de este grupo de mujeres es sustancialmente más elevado que los del resto, también la brecha de género es menor. Con la finalidad de explicar esa brecha, Cacciamali y Tatei (2013) comparan la situación específica de México y Brasil, y observan que la porción de la brecha entre las remuneraciones que puede atribuirse a la discriminación es menor entre los trabajadores con educación superior completa que entre el resto de la población. Sin embargo, señalan que, entre los calificados, se presenta un mayor diferencial de remuneraciones que en otros grupos de ocupados.

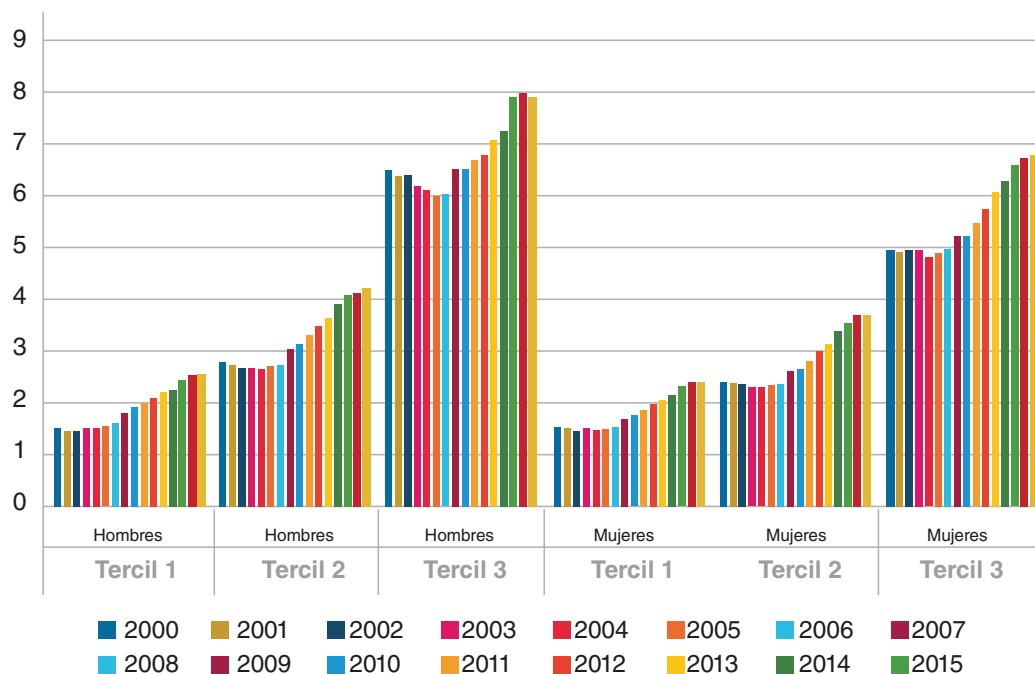
En un documento elaborado por el PNUD (2014) se analiza la brecha salarial entre los asalariados con educación terciaria de Uruguay²⁵. Los resultados del estudio sugieren la existencia de diferentes formas de discriminación laboral que afectan a las mujeres, y la menor valoración de las actividades feminizadas. La comparación entre los resultados obtenidos respecto del total de los asalariados permite observar que, en efecto, alcanzar mayores niveles educativos contribuye marcadamente a disminuir los factores asociados a la discriminación laboral, lo cual se refleja en el menor coeficiente de la variable sexo y en una menor segregación por rama de actividad entre el grupo de trabajadores con estudios terciarios. No obstante, las ventajas que se han registrado en torno al empleo femenino con estudios terciarios se ven limitadas por las restricciones que enfrentan las mujeres para continuar con su formación y acceder a estudios de posgrado al mismo ritmo que los hombres, lo que les impide alcanzar las ocupaciones de mayor jerarquía. La concentración en actividades consideradas tradicionalmente femeninas, al mismo tiempo en que evidencia la segregación laboral, refleja las opciones educativas de las mujeres, condicionadas por los estereotipos de género y por la existencia de barreras que dificultan el acceso al empleo en actividades no tradicionales.

Por su parte, si se comparan las remuneraciones de 2015 con las de 2000, se observa que los ingresos de las mujeres y los hombres del tercil de mayores ingresos de los hogares se distancian considerablemente del resto y que la brecha se ensanchó a lo largo del período (véase el gráfico 15).

25 Espino, Salvador y Azar (2014) estiman regresiones salariales por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), e incorporan las características personales de los individuos en la categoría de asalariados (públicos y privados), así como las de los puestos de trabajo; también se consideran las variables que reflejan la segregación ocupacional por rama de actividad (porcentaje de mujeres por tamaño de establecimiento al que pertenece el individuo). Las variables consideradas se calculan con relación a tres años seleccionados: 2001, 2006 y 2011.

GRÁFICO 15

Evolución de los ingresos laborales promedio por hora (PPA) de la ocupación principal por tercil de ingresos de los hogares y sexo en América Latina (países seleccionados), 2000-2015



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: Por falta de datos, Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica y México no se incluyeron en la estimación de los promedios simples correspondientes a los años del período 2000-2015. La sigla PPA se refiere a la paridad del poder adquisitivo: los ingresos son convertidos a dólares internacionales sobre la base de tasas de paridad del poder adquisitivo. Los datos se expresan en dólares internacionales constantes de 2011.

La tendencia a la disminución de la brecha durante el período analizado, que se observa respecto de la media de las remuneraciones por hora, no se verificó en todos los países, ya que dicha brecha aumentó en Panamá y la República Bolivariana de Venezuela. Además, las brechas variaron notoriamente de un país a otro: las más importantes se registraron en Perú, Panamá y Ecuador; en cambio, en Argentina se identificaron brechas positivas a favor de las mujeres. También variaron las brechas de género según terciles, en cada uno de los países considerados: las diferencias a favor de los hombres fueron mayores en el primer tercil en Ecuador, Panamá y Perú, mientras que, en este mismo tercil, las diferencias favorecieron a las mujeres en Argentina y Uruguay (véase el cuadro A1.4).

El impacto de las brechas de género en las remuneraciones incide tanto en la situación de pobreza como en las posibilidades de las mujeres de alcanzar el empoderamiento económico. En efecto, según la CEPAL (2014), la eliminación de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres permitiría alcanzar logros muy significativos en términos de reducción de la pobreza en países como Perú, por ejemplo, ya que implicaría notables aumentos de los ingresos de los hogares, lo cual contribuiría a la reducción de la desigualdad.

En cuanto a los procesos de empoderamiento, las brechas de género de los ingresos laborales conllevan desventajas para las mujeres en lo que respecta a la toma de decisiones, tanto en lo que se refiere al ingreso a la fuerza de trabajo, como con relación a las inversiones y los gastos de sus hogares. Esto refuerza la división sexual del trabajo e impide que las mujeres cuenten con la autonomía económica necesaria para tomar decisiones relativas a sus propias vidas.

La ampliación de las brechas de ingresos entre mujeres constituye una señal de la existencia de diferencias intragénero y plantea la necesidad de promover la implementación de políticas públicas orientadas a lograr “que nadie se quede atrás”.

RECUADRO 6

¿Cómo se genera la brecha de género en las remuneraciones?

En un estudio sobre Chile, Espino y Sauval (2016) descomponen la brecha de ingresos laborales en tres categorías de ocupación: personas asalariadas (formales e informales), personas que trabajan por cuenta propia, y personas que se desempeñan como patronos. Los resultados del estudio les permiten concluir que las características de las mujeres trabajadoras (tanto personales como relativas al hogar) y del puesto de trabajo, con excepción de la categoría de patronos, deberían dar lugar a que las mujeres perciban un ingreso laboral mayor que el de los hombres. Sin embargo, un componente no explicado, normalmente identificado con factores inobservables, tiende a aumentar la brecha. Entre estos factores cabría enunciar diferentes formas de discriminación laboral y de segregación ocupacional originadas en los patrones de género predominantes en el mercado laboral, es decir, restricciones intrínsecas relacionadas con los valores culturales y las normas que rigen en la sociedad, así como restricciones impuestas que produce y reproduce el mercado. La ubicación en una u otra rama de actividad suele estar influenciada por aspectos culturales fuertemente arraigados en la sociedad, que alimentan la segregación laboral de género. Los empleos fundamentalmente “femeninos” suelen asociarse a ramas de actividad más desprotegidas y con menores salarios. En el caso de la categoría de las personas que se desempeñan como patronos, los factores que permiten explicar la brecha obedecen tanto a las características individuales como a la respuesta del mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia.

RECUADRO 7

Interseccionalidad: género y afrodescendencia en Uruguay

Cabe destacar que, aunque no se cuenta con datos estadísticos suficientemente representativos como para realizar un análisis según grupos raciales o étnicos en diferentes países de la región, el estudio realizado respecto de Uruguay por Espino y Salvador (2018), sobre la base de un modelo de probabilidad, señala la existencia de una fuerte asociación entre el origen étnico afrodescendiente y la probabilidad de las mujeres de ocuparse en un puesto asalariado informal. A su vez, se observa una menor probabilidad de ser patronas o trabajadoras por cuenta propia. Por su parte, los hombres afrodescendientes tienen una mayor probabilidad de emplearse como asalariados formales. Además, las mujeres afrodescendientes obtienen menores ingresos en todas las categorías de ocupación (probablemente por efecto de la discriminación).

Las trabajadoras del hogar afrodescendientes constituyen un 12,6% del total de las personas ocupadas afrodescendientes, proporción que casi duplica la correspondiente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos respecto del total de las personas ocupadas (7%) (MTSS, 2013).

Fuente: Elaboración propia.

4.2.8 Síntesis

La revisión y el análisis de los indicadores del mercado laboral realizados en este estudio

—si bien constituyen un examen parcial de las desigualdades de género en la región—, ponen de relieve las dificultades adicionales que enfrentan las mujeres en términos de autonomía económica, lo cual suele ser una fuente de vulnerabilidad y restricción para el desarrollo de otras autonomías (física y política). Es decir, las desigualdades de género que enfrentan las mujeres en los mercados laborales, si bien no son las únicas (ni son las raíces exclusivas de la desigualdad), reflejan las relaciones asimétricas de poder por razones de género y la falta de libertades específicas que experimentan las mujeres respecto de los hombres.

Las desigualdades de género expresadas en las brechas de participación laboral se han reducido, pues se produjo un crecimiento de la fuerza de trabajo femenina. Sin embargo, persisten brechas de género relativas al empleo, el desempleo y la calidad del empleo y aumentan para las remuneraciones, entre las mujeres de distintos estratos socioeconómicos. La incursión masiva de las mujeres en el trabajo remunerado aún no se ve acompañada por un proceso similar de participación de los hombres en el ámbito del trabajo doméstico y en las tareas propias de los cuidados no remunerados en los hogares (CEPAL, 2010c). Sobre esta situación han operado las limitaciones intrínsecas de género, asociadas a normas informales, valores y pautas culturales, dando paso a la llamada “revolución congelada” (Wainerman, 2005), que aumentó la carga laboral total de las mujeres, como resultado de lo cual ellas enfrentan una grave tensión entre las demandas de tiempo relativas a la familia y al trabajo remunerado. La falta de reconocimiento de la doble carga

de trabajo que soportan las mujeres, las limitaciones y dilemas que enfrentan, y los perjuicios que acarrearán en su desempeño en el mercado de trabajo conllevarán altos costos que no solamente inciden en sus vidas, sino también en la eficiencia, la pobreza y la desigualdad social (CEPAL, 2009).

Este análisis se focalizó en el estudio de las desigualdades “cruzadas”, con base en la consideración de que las desigualdades sociales que existen en la región en distintas medidas según los países, también tienden a abrir brechas entre las mujeres. Entre los factores que amplían esas brechas se encuentran las carencias educativas, la maternidad temprana y la carga de cuidados que se impone a los hogares, independientemente de los recursos (económicos o familiares) con que estos cuenten para hacerle frente.

Ante la inestabilidad experimentada en las economías latinoamericanas, es preciso comprender las implicancias de sus vaivenes con respecto a la participación laboral femenina y masculina, entender la relación de dicha participación con la dualidad de esas economías —debido a la coexistencia de sectores de alta productividad e inversión de tecnología y capital, que requieren trabajo altamente especializado, con sectores de baja productividad intensivos en trabajos de baja o nula calificación—, y obtener indicios respecto a las barreras que se mantienen para la futura incorporación de las mujeres al mercado laboral.

i) Aumenta la participación laboral de las mujeres en promedio en el período con distinta intensidad a través de los ciclos económicos y con diferencias según terciles de ingresos de los hogares.

La tendencia al crecimiento de la participación laboral femenina en la región en las últimas décadas —1 de cada 2 mujeres en edad de trabajar formaba parte de la población económicamente activa en 2017 (OIT, 2017)— mostró distinta intensidad a lo largo del tiempo: entre 1992 y 2005 se produjo un aumento, a una tasa anual de 0,81 puntos porcentuales, pero esa tasa bajó a 0,20 puntos porcentuales entre 2005 y 2012, en el grupo de edad de 24 a 54 años (Gasparini y Marchionni, 2015). En torno a 2013 y 2014, el crecimiento se vio interrumpido, hasta que en 2017 comenzó a experimentarse una recuperación de la mano de cierto crecimiento económico (1,2%).

Los resultados del análisis de las características de la evolución de la fuerza de trabajo femenina según terciles de ingresos de los hogares de pertenencia brindan evidencia respecto a la mayor estabilidad y permanencia en el mercado laboral de las mujeres que forman parte de hogares de mayores ingresos a lo largo de todo el período; es decir, ese tercil presenta tasas de variación mucho menores que las del resto. Ello les permitiría a las mujeres del tercer tercil desarrollar trayectorias

laborales más consolidadas y tener expectativas de autonomía económica. En cambio, entre las demás mujeres se visualiza un patrón mayormente asociado a los vaivenes de la economía y a las necesidades de ingresos de los hogares. En particular, en la oferta laboral de las mujeres del segundo tercil, seguidas por las del primero, se evidencia una mayor inestabilidad según las fases del ciclo económico, lo cual señala la necesidad de considerar especialmente a este grupo, de manera de impedir transiciones hacia la pobreza. Por otra parte, la inestabilidad de la participación laboral debida a los impactos negativos del ciclo económico podría implicar la pérdida de capacidades y experiencia, lo que afectaría de manera negativa las perspectivas de las mujeres de participar en la fuerza de trabajo a largo plazo, independientemente de las condiciones macroeconómicas, con el consecuente fortalecimiento de los roles de género tradicionales en el hogar (Serrano et al., 2017).

ii) La brecha entre las tasas de actividad de hombres y mujeres está fuertemente asociada a restricciones de género; las brechas entre mujeres lo están también a las desigualdades socioeconómicas.

Entre 2000 y 2015, la tasa de actividad correspondiente a 14 países de América Latina (promedio simple)²⁶ creció entre las mujeres de todos los terciles, pero aún se mantienen diferencias considerables entre ellas. Las tasas de participación de las mujeres del tercer y el segundo tercil superan en 28,1 y 12,3 puntos porcentuales a las del primero, respectivamente, pese a que el mayor incremento de la tasa de participación se dio entre las mujeres del segundo tercil (16,7%), seguidas por las del primero (15,8%) y las del tercero (11,9%). En lo que respecta a los hombres, la tasa de participación disminuyó en los dos primeros terciles y aumentó ligeramente en el tercero.

Entre las mujeres adultas (de 25 a 64 años) se produjeron aumentos de la participación muy significativos. En el primer tercil la tasa de actividad creció un 20,9% en el período mencionado; en el segundo tercil, un 21,8%, y en el último tercil, un 12,3%, lo que permite afirmar que el aumento de la oferta laboral femenina respondió de forma neta a los incrementos registrados en dicho grupo de edad.

Las brechas de género de la tasa de actividad según grupos de edad y terciles de ingreso de los hogares disminuyeron, aunque siguieron siendo superiores en el primer tercil. La única brecha que se mantuvo estable es la que se observa entre hombres y mujeres jóvenes (de 15 a 24 años) del tercil de mayores ingresos, entre quienes la participación laboral no registró cambios en el período considerado.

²⁶ Se toman en cuenta los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Al estimarse otros indicadores, el número de países puede variar, lo que se aclara oportunamente. Más detalles pueden consultarse en el anexo metodológico.

iii) La educación es una herramienta fundamental, pero insuficiente, para disminuir las desigualdades sociales y de género.

Según datos de la CEPAL, en 2014 las mujeres presentaban, en promedio ²⁷, 9,8 años de escolaridad, frente a un promedio de 8,9 años correspondiente a los hombres²⁸. A pesar del aumento de los niveles educativos de todas las mujeres, en 2015 la diferencia educativa entre las mujeres del primer y el tercer tercil ascendió, en promedio, a tres años.

La educación es un fuerte determinante de la participación laboral de las mujeres: en todos los terciles, la tasa de actividad fue mayor entre las más educadas, y es el nivel educativo el que en parte contribuye a explicar la menor tasa de actividad de las mujeres del primer tercil. En el estudio se evidencia que, en cada estrato socioeconómico, la tasa de actividad también es menor a medida que disminuye el nivel educativo de las personas. En cambio, entre los hombres del segundo y el tercer tercil dichas tasas fueron relativamente similares, con independencia del nivel educativo, e incluso en el primer tercil la mayor participación se registró entre los de menor nivel educativo.

Estas diferencias entre la participación de hombres y mujeres, que no se explican por el capital humano acumulado por unos y otras, son consistentes con los roles asignados socialmente, que definen a los hombres como proveedores de los hogares y a las mujeres como madres, esposas y cuidadoras. La socialización de género a través de la educación en los hogares y en el sistema de enseñanza formal, y también el influjo de los medios de comunicación, contribuyen generalmente a fijar esos roles que, en última instancia, determinan fuertemente la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, pero también en la política y en las actividades culturales o la recreación.

La expansión de la educación formal parece ser una “llave” para decidirse a entrar en el mercado laboral, al relativizar el peso de los valores tradicionales acerca de los roles femeninos y masculinos.

iv). La división sexual del trabajo y los estereotipos de género contribuyen a explicar las desigualdades en la participación laboral de hombres y mujeres, aunque han disminuido para todos los terciles.

En lo que respecta a la etapa de investigación empírica, dado que no existe información específica sobre las restricciones determinadas por el orden de género y la división sexual del trabajo, se consideran variables que pueden actuar como su sustituto: la situación conyugal y la presencia de hijas e hijos menores en el hogar.

²⁷ Se consideran promedios simples.

²⁸ CEPALSTAT, Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas, “Promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más según sexo y por área geográfica”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) [en línea] http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp [fecha de consulta: octubre de 2018].

Estas aproximaciones tienen sentido en la medida en que la organización familiar y la responsabilidad de los cuidados están basadas en los roles que asume cada persona en el hogar.

Entre las mujeres casadas o unidas se ha registrado, en promedio, un mayor incremento de sus tasas de participación, lo que indicaría que el modelo “hombre proveedor-mujer cuidadora” está siendo modificado parcialmente, en la medida en que las mujeres, además de su rol como responsables del trabajo doméstico y de los cuidados en los hogares, se van convirtiendo también en proveedoras. Sin embargo, este comportamiento no se verifica entre las mujeres del primer tercil de ingresos de los hogares, lo cual podría estar asociado tanto con la mayor carga de trabajo no remunerado, como con la presencia de normas y valores de género más tradicionales.

Los resultados del estudio permiten observar que el hecho de tener niñas y niños pequeños en el hogar está asociado con menores niveles de participación laboral. En todos los terciles existen diferencias entre la tasa promedio femenina y la de las mujeres con hijas e hijos menores de 6 años, exactamente lo contrario a lo que ocurre con relación a las tasas masculinas. No obstante, las diferencias de género disminuyeron en todos los casos, principalmente debido al aumento de las tasas femeninas. Dicha disminución se dio en mayor proporción en el segundo tercil, seguido por el tercero y, en último lugar, por el primero.

En lo que respecta a dicha evolución, la tendencia al aumento registrada en promedio comprende excepciones por países: entre 2000 y 2015, cayó la tasa de participación de las mujeres del primer tercil con al menos una hija o un hijo menor de 6 años en Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Perú y Paraguay, y en Brasil también, pero con respecto a 2001.

Cuando se examinan los datos relativos a las mujeres con hijas o hijos menores de 13 años, se advierte que la participación laboral femenina aumenta respecto de la observada entre las mujeres con hijas o hijos menores de 6 años, y que dicha participación incluso se asemeja a la tasa de participación promedio, lo que hace que las diferencias por género sean menores. También en este caso la disminución de la brecha entre hombres y mujeres fue superior entre las mujeres del segundo tercil. Las diferencias entre las tasas de participación de las mujeres alcanzaron varios puntos porcentuales, y se ampliaron con respecto a las tasas del primer tercil.

v) La maternidad temprana, la autonomía económica y el empoderamiento femenino están en conflicto.

Existe una marcada asociación entre el nivel educativo de las jóvenes y la proporción de madres. “En casi la mitad de los países con datos disponibles la maternidad adolescente entre las jóvenes que llegaron como máximo al nivel escolar primario

es más del triple que aquellas que alcanzaron el nivel secundario” (CEPAL, 2013). En efecto, Binstock y Näslund-Hadley (2012) mencionan los hallazgos de diversos estudios que señalan que hay una significativa relación negativa entre la maternidad adolescente y la asistencia escolar, la inscripción en todos los niveles educativos y las probabilidades de completarlos, y, por lo tanto, hay también una fuerte asociación con los años de educación acumulados y el abandono escolar.

Todo ello, sumado a la carga de cuidados, conspira contra la posibilidad de tener un empleo, ingresos propios y, por tanto, cierto nivel de autonomía.

Las brechas entre las jóvenes madres varían también según la pertenencia étnica y el nivel de ingresos. Los datos provenientes de diversas encuestas de hogares permiten observar que el porcentaje de madres adolescentes que viven en hogares pertenecientes al quintil más pobre es 5 veces superior al de las que habitan en hogares del quintil más rico. Esta situación tiene consecuencias en el desarrollo y las expectativas de vida de las jóvenes madres, por lo cual puede considerarse “una alerta temprana de la desigualdad porque la reproducción de nuestra sociedad está ocurriendo en hogares pobres y sin inversión en bienes públicos, lo que plantea un desafío futuro” (CEPAL, 2014).

vi) La cantidad de horas de trabajo remunerado disminuyen para las mujeres de todos los terciles y es menor para las del primer tercil.

Si bien la oferta laboral medida por la cantidad de individuos (margen extensivo) que trabajan de forma remunerada o están empleados ha sido creciente a largo plazo, esta tendencia estuvo acompañada por una disminución relativa de la cantidad de horas trabajadas en promedio (margen intensivo). Esa tendencia se puede apreciar respecto de las mujeres de todos los terciles. Además, al compararse la cantidad de horas trabajadas correspondientes a los años que delimitan el período estudiado (2000 y 2015), puede observarse que la mayor caída del número de horas trabajadas se registró entre las mujeres del primer tercil.

Según Gasparini y Marchionni (2015), es factible que esa tendencia obedezca a que la entrada en el mercado laboral pudo haber ocurrido principalmente en trabajos a tiempo parcial; por otro lado, la reducción de las horas se produjo de forma generalizada entre todas las mujeres trabajadoras (no solo entre las nuevas incorporaciones). A ello podría sumarse la carga de trabajo no remunerado de cuidados antes mencionada, en el caso de las mujeres con hijas e hijos pequeños a su cargo.

vii). Las oportunidades de empleo no se distribuyen por igual entre hombres y mujeres, ni tampoco entre estas últimas; disminuyeron las brechas de género en el empleo en todos los terciles, pero aumentan las brechas entre las mujeres

Las brechas de género en este ámbito han tendido a reducirse a lo largo del período bajo análisis, pero aún se está lejos de alcanzar la igualdad de oportunidades de empleo. Durante los años estudiados, el empleo femenino registró incrementos mayores que el masculino, pero, aunque las brechas en todos los terciles fueron menores al final del período considerado, estas se mantuvieron. Según el tercil que se considere, la brecha de género entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres disminuyó en diferente magnitud. En el primer tercil, el aumento de la tasa de ocupación femenina, en puntos porcentuales, fue menor que en el resto, pero debido a que la ocupación masculina se mantuvo estable, la brecha de género disminuyó más que en los otros terciles. La información referida constituye una expresión de las menores oportunidades laborales con que contaron las mujeres del primer tercil.

En el período analizado, el empleo creció en mayor medida en las etapas expansivas del ciclo, es decir que la relación entre el crecimiento del producto y del empleo fue positiva. Su impacto sobre el empleo femenino también fue favorable, pero por sí mismo resultó insuficiente.

viii) Las categorías de ocupación en que se insertan las mujeres están fuertemente asociadas al estrato socioeconómico y a la socialización de género.

Los trabajadores y las trabajadoras por cuenta propia se concentran en el tercil de menores ingresos. En el período analizado, la proporción de individuos del primer tercil que trabajan por cuenta propia prácticamente no presentó cambios (38,2% en 2000 y 38,5% en 2015) y disminuyó en el resto de los terciles, por lo cual las diferencias entre las mujeres se ampliaron respecto del primer tercil.

En lo que respecta a los cuentapropistas, la brecha de género se mantuvo en el primer tercil y decreció en el segundo (2,3 puntos porcentuales). Dado que la disminución en el tercil de mayores ingresos fue ligeramente superior entre los hombres, la brecha se mantuvo prácticamente inalterada.

La ocupación por cuenta propia permite evitar diferentes formas de discriminación laboral y con frecuencia se basa, precisamente, en las destrezas y habilidades resultantes de la socialización de género (por ejemplo, actividades de preparación de alimentos o ventas callejeras).

Con respecto a los empleos asalariados, la proporción de ocupadas en el primer tercil no se modificó, mientras que aumentó en el resto de los terciles. En consecuencia, la brecha de género aumentó en el primer tercil, se mantuvo en el segundo y disminuyó en el tercero. En cuanto a las diferencias entre las mujeres de los tres terciles considerados, se ampliaron las brechas con relación al primer tercil.

La proporción de trabajadoras no remuneradas, en promedio y en cada uno de los países, resultó muy superior entre las mujeres del primer tercil y tendió a disminuir ligeramente en todos los estratos. La caída registrada en el primer tercil fue más pronunciada, por ejemplo, en Argentina y la República Bolivariana de Venezuela. “En países como Honduras, Colombia y Nicaragua, más del 40% de las mujeres trabajan por cuenta propia, mientras que en Chile, el Uruguay, Costa Rica y la Argentina esta cifra no alcanza el 20%” (CEPAL, 2014, pág. 187).

ix) La segmentación de los mercados laborales se retroalimenta con las desigualdades sociales y de género.

A los fines de analizar la inserción laboral femenina según sectores de actividad de baja productividad, de acuerdo con la clasificación de la CEPAL (2010a), se considera la concentración de la población ocupada en la agricultura, el comercio y la construcción.

La segmentación de los mercados laborales se encuentra estrechamente relacionada con la heterogeneidad estructural y ello se combina con la segregación de género por ocupaciones y sectores. La inadecuación de la demanda laboral a la creciente participación laboral femenina, además de reflejarse en las tasas de desempleo, también lo hace en su participación en el sector de baja productividad.

Así, el análisis, en primer lugar, permite observar el carácter estructural de la participación del empleo en esas actividades, la cual, en conjunto (total de hombres y mujeres), se vio prácticamente inalterada, dado que mientras que la proporción de hombres de todos los estratos socioeconómicos disminuyó, la de mujeres aumentó. O sea que el incremento de la participación laboral femenina ha estado asociado a una mayor concentración en actividades de baja productividad. En segundo lugar, se aprecia que dicha concentración (segregación horizontal), a diferencia del caso de los hombres, fue relativamente similar en todos los terciles.

En cuanto a los empleos de baja productividad —cuentapropistas no calificados (educación baja o media), asalariados en firmas pequeñas (menos de cinco empleados) y trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados—, se produjo una disminución de la proporción de mujeres ocupadas de los tres terciles de ingresos de los hogares. Dicha disminución no fue importante, lo que muestra el carácter bastante estructural de este segmento del mercado laboral. Entre los hombres se registró una situación similar, aunque al final del período se produjo un incremento. La participación de las mujeres del primer tercil disminuyó 6,8 puntos porcentuales; la de las mujeres

del segundo tercil se redujo 11 puntos porcentuales, y la de las mujeres del tercero cayó 15 puntos porcentuales. Entre los hombres, la disminución fue de 4,2, 9,6 y 14,8 puntos porcentuales, respectivamente. Si bien a lo largo del período disminuyó la población ocupada en puestos de trabajo de baja productividad —la disminución fue algo mayor entre las mujeres—, el hecho de que esa disminución se registrara en mayor proporción entre los ocupados de hogares de mayores ingresos podría contribuir a profundizar algunas desigualdades, ya que aumentó la distancia entre estos y los sectores de menores ingresos.

Esta evolución, en promedio, oculta diferencias considerables entre países. Así, en 2015, en Perú la proporción de mujeres del primer, el segundo y el tercer tercil ocupadas en dicho segmento ascendió al 91%, el 71% y el 48%, respectivamente. En el Estado Plurinacional de Bolivia los porcentajes fueron del 86%, el 73% y el 58%, respectivamente. Por su parte, en el extremo inferior se situaron Chile, con un 44%, un 33% y un 23% de mujeres ocupadas en puestos de trabajo de baja productividad en los terciles 1, 2 y 3, respectivamente, y Argentina, donde los porcentajes ascendieron a un 31%, un 25% y un 17%, respectivamente.

x) La protección social es una necesidad para asegurar el desarrollo presente y de las futuras generaciones, con igualdad de género.

Las diferencias de género observadas, así como las desigualdades entre mujeres, no solamente se asocian con el tipo de inserción laboral por sector y categoría de la ocupación, sino que también se relacionan con la calidad del empleo. El acceso a la seguridad social se relaciona con derechos tales como contar con un contrato formal de trabajo, vacaciones remuneradas, jornadas de trabajo delimitadas, permisos de salud y protección de la maternidad y la paternidad, entre otros. El trabajo registrado en la seguridad social presenta los mayores vacíos entre los trabajadores independientes y por cuenta propia, y entre el personal de servicio doméstico en casas particulares, una ocupación principalmente femenina.

Cuando se comparan los datos correspondientes a los dos extremos del período analizado, se advierte que la evolución de la formalidad entre los asalariados fue creciente en todos los terciles de ambos sexos. La brecha de género que en el tercer tercil favorecía a las mujeres desapareció, debido a que mejoró la situación de los hombres, y aumentó 1 punto porcentual en el primer tercil, en favor de los hombres.

La evolución de la proporción de empleos formales respecto del total de los ocupados registró una tendencia creciente, aunque el nivel de formalidad correspondiente al conjunto de los ocupados fue inferior al de los asalariados. Las brechas de género se mantuvieron sin cambios.

Las mujeres del tercer tercil, que son las más educadas en términos relativos, presentaron, en promedio, mayores niveles de cotización, prácticamente similares a los de los hombres.

xi) Las brechas de género relativas a los ingresos se redujeron, pero continúan perjudicando a las mujeres, en particular a las más educadas.

Al hacer una comparación entre los ingresos de los hombres y las mujeres sobre la base de datos desagregados por edad y nivel educativo, se observa que la diferencia entre los ingresos por hora de hombres y mujeres es positiva en todos los países, lo que revela la existencia de un premio, en términos de ingresos, para los hombres (CEPAL, 2014). Si bien las brechas entre los ingresos laborales de hombres y mujeres tienden a disminuir, principalmente en función de las mejoras educativas de las mujeres, la persistencia de un componente sustantivo de esas brechas parece responder a otros factores relacionados con diferentes formas de discriminación y con el mantenimiento de estereotipos de género, por el lado tanto de la demanda como de la oferta.

El mayor nivel educativo tampoco se ha reflejado completamente en la disminución de las brechas salariales. Es más, si la distribución de los hombres y las mujeres en el mercado laboral por edad y educación fuese igual, la brecha de género se incrementaría del 10% al 17%, lo que no ocurre debido a que las mujeres presentan, en promedio, mayores niveles educativos que los hombres (Ñopo, 2012). En particular esto obedece al llamado “techo de cristal”, que es expresión y consecuencia de los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor nivel de responsabilidad, que conlleven la toma de decisiones y el reconocimiento profesional, y la percepción de mayores remuneraciones.

A lo largo del período analizado las brechas entre los ingresos laborales de hombres y mujeres tendieron a disminuir ligeramente en todos los terciles de ingresos, y fueron menores en el primer tercil, seguidas por las del segundo y el tercero, en que dichas brechas fueron más amplias. La situación de las mujeres del tercil de mayores ingresos está asociada, en parte, a sus niveles educativos, que, como se vio, son los más altos de la distribución. Si bien el ingreso laboral promedio de este grupo de mujeres es sustancialmente más alto que el del resto, también la brecha de género es mayor.

Por su parte, si se comparan las remuneraciones de 2015 con las de 2000 se observa que las mujeres y los hombres del tercil de mayores ingresos de los hogares se alejaron considerablemente del resto, y que la brecha se ensanchó a lo largo del período.

La tendencia a la disminución de la brecha entre 2000 y 2015, en lo que respecta a la media de las remuneraciones por hora, no se registró en todos los países, ya que esa brecha aumentó en Panamá y la República Bolivariana de Venezuela. Por su parte, las brechas varían notoriamente de un país a otro: las más significativas corresponden a Perú, Panamá y Ecuador; en cambio, en Argentina se observan brechas positivas a favor de las mujeres. También de un país a otro difieren las brechas de género según terciles: las diferencias a favor de los hombres son mayores en el primer tercil en Ecuador, Panamá y Perú, y favorecen a las mujeres en Argentina y Uruguay.

El impacto de las brechas de género en las remuneraciones incide tanto en la situación de pobreza como en las posibilidades de las mujeres de alcanzar el empoderamiento económico. En efecto, según la CEPAL (2014), la eliminación de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres permitiría alcanzar logros muy significativos en términos de la reducción de la pobreza en países como Perú, por ejemplo, ya que implicaría notables aumentos de los ingresos de los hogares, lo cual contribuiría a la reducción de la desigualdad. Respecto de los procesos de empoderamiento, las brechas de género de los ingresos laborales conllevan desventajas para las mujeres en términos de la toma de decisiones, tanto en lo que se refiere al ingreso a la fuerza de trabajo, como con relación a las inversiones y los gastos de sus hogares. Esto refuerza la división sexual del trabajo e impide que las mujeres cuenten con la autonomía económica necesaria para tomar decisiones relativas a sus propias vidas. Además, la ampliación de las brechas de ingresos entre las mujeres constituye una señal de la existencia de diferencias intragénero y plantea la necesidad de promover la implementación de políticas públicas orientadas a lograr “que nadie se quede atrás”.

El análisis realizado pone en evidencia que los desafíos que deben enfrentarse para superar las desigualdades de género existentes en los países latinoamericanos se originan tanto en su desarrollo histórico, como en su situación coyuntural y, por supuesto, en el cruce entre ambos. Aunque las desigualdades sociales y de género no resultan exclusivamente de las estructuras económicas, ni del funcionamiento de las economías y los mercados laborales, estos son factores que guardan una fuerte correlación con dichas desigualdades. La segmentación de los mercados laborales se encuentra estrechamente relacionada con la heterogeneidad estructural, y ello se combina con la segregación de género por ocupaciones y sectores.



5. Regulaciones y políticas públicas: ¿al encuentro de las necesidades de las mujeres?

5.1 Marco general

En varios países es posible identificar una distancia entre los enunciados legales, por un lado, y la implementación y la puesta en práctica de lo que la ley dispone, por el otro. Muchos países de la región ratificaron diversas convenciones de las Naciones Unidas, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y convenios de la OIT, pero no necesariamente adecuaron sus legislaciones nacionales con base en los postulados de tales instrumentos. Incluso cuando existe normativa nacional adecuada, no se desarrollan las estrategias y las medidas necesarias para que dicha normativa se cumpla.

Aunque puede afirmarse que las regulaciones formales de América Latina han avanzado para asegurar los derechos tendientes a crear condiciones efectivas de igualdad de oportunidades para las mujeres, la división sexual del trabajo dentro de los hogares, es decir, la distribución de las obligaciones y las responsabilidades asignadas socialmente a uno y otro sexo, que determina fuertemente la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación), sigue siendo rígida. Solo en casos excepcionales los hombres asumen activamente la corresponsabilidad de las tareas reproductivas. La ley laboral trata a hombres y mujeres por igual, con independencia de sus diferencias y de la forma en que las responsabilidades familiares están reguladas entre los trabajadores formales (Pautassi, 2005). La legislación laboral y la relativa a la seguridad social, junto con políticas adecuadas, pueden contribuir a conciliar el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, el marco legal de la región es deficiente en este sentido. En primer lugar, implícita o explícitamente, este marco está enfocado en proteger la maternidad; en salvaguardar la salud de las madres y los recién nacidos, antes del nacimiento y durante las primeras semanas de vida (amamantamiento), y en proteger a las madres contra la discriminación (inmunidad al despido). Aunque no se crearon expresamente para ayudar a conciliar el trabajo y la vida familiar, estas

leyes han sido muy efectivas en ese sentido, pero sin considerar la responsabilidad familiar de los hombres. En segundo lugar, el acceso a algunas medidas y beneficios (como el permiso de maternidad) solo está disponible para las mujeres empleadas en el sector formal. En consecuencia, los hombres en general y las mujeres que se desempeñan en empleos informales quedan excluidos, a pesar del hecho de que en muchos países este es el sector en que se ocupa un gran porcentaje de la fuerza de trabajo femenina. En los últimos años, varios países han empezado a reconocer el derecho de los padres a participar en el cuidado de sus hijos recién nacidos, mediante la implementación, la ampliación o la extensión de las licencias parentales.

Son pocas las normas que protegen a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y que ayudan a conciliar el trabajo y la vida familiar, como se estipula en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) de la OIT. En términos generales, la idea de los trabajadores “con responsabilidades familiares” no aparece en la legislación, aunque la mayoría de los países incluyen la obligación de facilitar la lactancia materna y la de brindar servicios de cuidado de las hijas y los hijos de las empleadas. Si bien las licencias parentales no figuran como tales en ningún convenio de la OIT, el reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general, y la licencia parental en particular, están incorporados implícitamente en el Convenio citado (núm. 156). Tanto en la Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191), que acompaña al Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183), adoptado en 2000, como en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165), adoptada en 1981, que acompaña al Convenio núm. 156, se sostiene que tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él (OIT y PNUD, 2013). Los avances alcanzados con relación a la implementación de este tipo de medidas varían: se observa que predominan los permisos breves (por ejemplo, dos días en Argentina y diez días en Ecuador de licencia por paternidad) y, en general, estos beneficios cubren estrictamente a los asalariados formales.

Por su parte, de conformidad con el Convenio núm. 156, a los Estados les corresponde desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia a la infancia y al grupo familiar. El primer nivel de exclusión surge de la propia ley, que solo cubre a los empleados en la economía formal, por definición, y que por ende excluye a los trabajadores informales. El segundo nivel de exclusión tiene que ver con la falta de servicios de atención suficientes, especialmente pública, que actúa como una barrera importante para las mujeres de bajos ingresos que intentan entrar al mercado laboral. Más allá del alcance de las regulaciones laborales, cabe señalar que muchos de los países de la región han desarrollado iniciativas públicas asociadas con los servicios de asistencia a la infancia y la familia.

En lo que respecta al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados desplegado en los hogares, trabajo que realizan fundamentalmente las mujeres, solo recientemente

dicho trabajo ha sido reconocido en algunas de las legislaciones. Estas actividades se hallan, aunque no de forma exclusiva, indisolublemente ligadas a las dinámicas de los hogares y al aporte central de las mujeres al cuidado de los miembros del hogar, mediante su trabajo y su dedicación.

RECUADRO 8

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

En la última década, en el contexto de propuestas alternativas como la perspectiva del Buen Vivir, desarrollada en Ecuador, se ha reconocido explícitamente el trabajo reproductivo de las mujeres. En 2008, la nueva Constitución ecuatoriana destacó, por un lado, la necesidad de garantizar la igualdad de derechos en el empleo femenino, en cuanto a las oportunidades y los resultados, y en relación con las condiciones de empleo y el acceso a la seguridad social (art. 36). Al mismo tiempo, la Constitución reconoció el trabajo doméstico no remunerado como “trabajo productivo” y lo tomó en consideración para establecer remuneraciones en situaciones especiales. Sin embargo, el Código Laboral de 1997 sigue sin modificaciones, lo que obstaculiza que las reformas constitucionales se hagan efectivas.

Por otro lado, en el Estado Plurinacional de Bolivia la Constitución señala, entre los valores en que se sustenta el Estado, la igualdad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la equidad social y de género.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) se reconoce el trabajo del hogar como una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, así como el derecho de toda persona a la seguridad social —derecho que incluye específicamente a las amas de casa— “como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad”. Además de reconocerse el trabajo no remunerado de las mujeres, se hace referencia a la necesidad de cuantificarlo en las cuentas nacionales.

En República Dominicana, la Nueva Constitución Política del Estado (2010) señala, junto con el principio de igualdad, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y reconoce el valor productivo del trabajo doméstico y la igualdad salarial por igual trabajo. Se utiliza, además, el lenguaje de género en todo el texto constitucional.

Por último, en Colombia la Ley 1413, del 11 de noviembre de 2010, regula la inclusión de la economía del cuidado “en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas”. La economía del cuidado comprende el “trabajo no remunerado que se realiza en el hogar relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado” (art. 2).

Fuente: Elaboración propia.

5.2 Las intervenciones en materia de políticas públicas

Con base en el examen del estado de situación reseñado, y dado el limitado avance que se evidencia en los mercados de trabajo de la región con relación al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se desprende claramente la insuficiencia de las políticas que se han venido implementando. En esa línea, surge la necesidad de identificar políticas con un potencial equilibrador de las heterogeneidades del mercado, que sean capaces de abordar con mayor eficacia los desequilibrios que existen entre los sexos y también dentro del colectivo de las mujeres. Al respecto, Espino y Salvador (2016) analizan un mapeo de políticas que comprende a ocho países de la región²⁹ y concluyen que es necesario incluir el enfoque de género en las políticas públicas, como requisito para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Esto significa considerar en el diseño y la implementación de las políticas su potencial para transformar las desigualdades preexistentes. Cuando no se incorpora esta mirada, se tiende a reproducir o reforzar las desigualdades. En cuanto las mujeres constituyen un colectivo diverso y heterogéneo, también sus necesidades son diferenciadas y, por tanto, las políticas no son aplicables a todos los grupos de mujeres por igual.

Por otra parte, los modelos económicos, los ciclos y las políticas macroeconómicas tienen consecuencias sobre las desigualdades de género, con características diferentes según el estrato socioeconómico. El contexto macroeconómico y la dinámica para crear nuevos puestos de trabajo son fundamentales para determinar efectos sostenidos sobre la inclusión laboral y productiva. Se requiere, por lo tanto, una coordinación de las políticas de superación de la pobreza con la política macroeconómica, las políticas de desarrollo productivo y las políticas de mercado de trabajo, y su vinculación con las reformas generales de política social (CEPAL, 2017b).

En América Latina se han diseñado y se siguen implementando diversas estrategias de acción que parten de supuestos distintos y apuntan a objetivos también diferentes. Tras haberse realizado un relevamiento de las políticas que pueden contribuir al logro de un escenario más igualitario en el mercado laboral de la región, se plantea un ordenamiento a modo de una tipología de políticas y se seleccionan experiencias realizadas.

i) Políticas activas de empleo

En la región se ha implementado un abanico de políticas laborales diversas, que directa y explícitamente abordan la temática de la igualdad de las mujeres en lo que se refiere a su participación en el mercado laboral y al acceso a los recursos económicos. Su objetivo prioritario es remover los obstáculos que dificultan el acceso

29 Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay

de las mujeres a la actividad económica. Al respecto, cuando el foco se coloca en el capital humano, se desarrollan instrumentos para aumentar la competitividad y facilitar la participación de las mujeres, como, por ejemplo, programas de formación profesional u orientación laboral. Cuando predomina una perspectiva antidiscriminatoria, se establecen normativas de acción positiva (cuos femeninos) o incentivos dirigidos a las empresas para promover la contratación de mujeres. Las instituciones laborales, como las convenciones colectivas o el salario mínimo, también son importantes herramientas equilibradoras. En este grupo de acciones se incluye, además, otro conjunto de políticas que, si bien no se enfocan directamente en la promoción del empleo femenino, están dirigidas a remover obstáculos que se ha constatado que constituyen serias limitaciones para el acceso a dicho empleo. Tal es el caso de las políticas dirigidas a prevenir el embarazo adolescente, retener a las madres jóvenes en la escuela, o promover la terminalidad educativa y el acceso a credenciales.

ii) Políticas de corresponsabilidad social en los cuidados

El otro gran campo que incide directamente en la igualdad está relacionado con las políticas dirigidas a promover la corresponsabilidad social con relación al trabajo no remunerado en el hogar y al cuidado de personas dependientes. Los objetivos pueden estar centrados en el tiempo para cuidar (licencias, horarios), en los recursos para hacerlo (guarderías, jardines maternos) y también en la regulación de los derechos laborales de las cuidadoras.

iii) Políticas de protección social

Estas políticas promueven el empoderamiento y la autonomía de las mujeres mediante la facilitación del acceso a recursos económicos, y tienen el potencial de contribuir a elevar su autoestima. Las evaluaciones difieren acerca de su capacidad para promover la igualdad de género, en lo que respecta a la participación en la actividad productiva.

iv) Políticas de impacto en el entorno sociocultural

Este concepto se refiere a las políticas públicas o privadas que se orientan a poner en cuestión los estereotipos de género, y a luchar contra la violencia o la discriminación contra las mujeres, entre otros aspectos.

5.2.1. Políticas activas de empleo

En la región existe un amplio espectro de acciones, como las relativas a la formación profesional, los servicios de empleo, los programas de empleo público y las medidas de apoyo a pequeños emprendimientos. Muchos países incluyen componentes específicos con un enfoque de género, especialmente dirigidos a los grupos de mujeres más vulnerables. Así, se busca fortalecer su participación laboral, promover el ingreso a la actividad económica y compensar los bajos niveles educativos y de calificación mediante

el desarrollo de programas de capacitación, formación profesional y microcrédito.

Un ejemplo de este tipo de acciones lo constituye el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de Chile, que apoya la formación y capacitación de las mujeres más pobres para impulsar su ingreso al mercado de trabajo. En los estudios de evaluación se señalan los efectos positivos de dichas acciones en términos de capacitación, pero los resultados no son concluyentes respecto de la obtención de empleo (SERNAM, 2010, citado en Vezza, 2015). En lo que respecta al Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional (PROIMUJER) de Uruguay, dirigido a brindar capacitación a mujeres desocupadas que desean aumentar sus condiciones de empleabilidad, las evaluaciones no permiten identificar impactos en la empleabilidad y en las condiciones de empleo, relativas, por ejemplo, a la formalización (DINAE, 2008, citado en Vezza, 2015).

También en esa línea se desarrolló el Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMUJER) en Argentina, entre la población en situación de pobreza estructural y por ingresos, con un fuerte énfasis en un proceso formativo tendiente a aumentar la competitividad y la productividad y, al mismo tiempo, a revisar las restricciones de género. La iniciativa también incluyó acciones orientadas a brindar acompañamiento a fin de promover la inserción en pasantías y prácticas laborales (OIT, 2004)³⁰.

Otra línea de acción desarrollada por algunos países se concentra sobre la demanda, y se basa en ofrecer beneficios a las empresas para promover la contratación de mujeres. Es el caso del programa Objetivo Empleo en Uruguay, que incluía a ambos sexos, pero tenía un componente específico para mujeres de hogares de bajos ingresos mayores de 45 años, en situación de desempleo por largo tiempo. El programa subsidiaba a las empresas que contrataran a dichas mujeres mediante el otorgamiento de una compensación salarial del 80% del salario mínimo durante 18 meses, mientras que la compensación era del 60% en caso de que contrataran hombres.

El Bono al Trabajo de la Mujer en Chile está dirigido a mujeres pobres de entre 29 y 59 años que logran emplearse, como forma de compensar su esfuerzo, y a sus empleadores, para incentivar la contratación de mujeres.

También se implementan, en este sentido, incentivos fiscales para las empresas, tal como establece, en Colombia, la Ley de Formalización y Generación del Empleo 1429, dirigida a aquellas firmas que contraten mujeres menores de 28 años o mayores de 40, con el objetivo de apoyar su ingreso al empleo formal.

La generación de empleo público temporario con formación en oficios es otro mecanismo dirigido a promover la obtención de ingresos entre las mujeres más pobres. Es el caso del programa Ellas Hacen, implementado en Argentina, que abona un estipendio a mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad (jefas de hogar que viven

30 Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos [en línea] <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/argentina/argp.htm>.

en villas de emergencia, víctimas de violencia doméstica, mujeres con hijos menores y mujeres de bajos niveles educativos), que se agrupen en cooperativas para realizar tareas de mejoramiento del barrio y el municipio. Brinda, además, capacitación en oficios, y apoya la terminalidad educativa. Si bien el monto de los ingresos brindados es muy bajo, en las evaluaciones se destaca la contribución del programa al desarrollo de la autoestima, la autorrealización y el fortalecimiento de las relaciones de confianza y sociabilidad.

RECUADRO 9

Entre la asistencia y el empleo

El programa Ellas Hacen constituye una política de asistencia que comprende la entrega de transferencias monetarias condicionadas (TMC) y es, al mismo tiempo, una política de empleo. Es decir, el programa focaliza en el trabajo remunerado y la capacitación laboral, al mismo tiempo en que conserva su carácter asistencial, al centrarse en la mejora de las condiciones de vida de mujeres de sectores vulnerables y en situación de pobreza.

Ellas Hacen surgió en 2013 como una línea dentro del programa Ingreso Social con Trabajo (2009), cuyos objetivos son la promoción del desarrollo económico y la inclusión social. A fin de alcanzar tales objetivos se generan oportunidades socioocupacionales mediante la organización social autogestiva y la creación de cooperativas de trabajadoras. Estas organizaciones realizan obras de mejoramiento de la calidad de vida en barrios pobres de sectores vulnerables.

Sobre la base de este enfoque, Ellas Hacen se dirige específicamente a mujeres en situación de vulnerabilidad social, y prioriza a madres de familias numerosas, con hijas o hijos con discapacidad o víctimas de violencia de género.

En el marco del programa se promueve la creación de herramientas laborales y se otorgan transferencias monetarias para el mejoramiento de espacios públicos (plazas, escuelas, hospitales), de las condiciones de saneamiento y del hábitat, y, en algún caso, para la autoconstrucción de viviendas³¹. Otros componentes son la terminalidad educativa (primaria y secundaria), la formación en oficios y la organización cooperativa, dirigidas al logro de una inclusión social efectiva de quienes se encuentran en situaciones de alta vulnerabilidad social.

El Estado realiza transferencias de fondos para la adquisición de materiales y herramientas, y para solventar gastos operativos de las obras, y transferencias monetarias dirigidas a cada una de las titulares, a través de una cuenta bancaria personal exclusivamente abierta para ese fin.

En la evaluación realizada por el Ministerio de Desarrollo Social respecto del programa Ingreso Social con Trabajo, a cinco años de su inicio, se menciona una cobertura de 92.500 mujeres. Las participantes valoraron positivamente el aprendizaje de un oficio (90%), incluso de oficios considerados típicamente masculinos (como albañilería o herrería), y el haber participado de cursos sobre cuidado de la salud y prevención de violencia, así como en actividades culturales y recreativas. También es generalizada la opinión de que el programa propició, entre sus participantes, un proceso de independencia económica y social (97%)³².

Fuente: Elaboración propia.

31 Es el caso de 700 mujeres que participaron del proceso de construcción de viviendas en la ciudad de La Plata, provincia de Buenos Aires, luego de una fuerte inundación que las dejó sin casa. Una nota periodística da cuenta de su situación (Carlos Rodríguez, "El plan para mujeres víctimas de violencia de género que desactivó Cambiemos. Ellas ya no pueden hacer", Página/12, 2 de abril de 2018 [en línea] <https://www.pagina12.com.ar/105380-ellas-ya-no-pueden-hacer>).

32 El cambio de gestión gubernamental de 2016 introdujo modificaciones en el diseño del programa, que se unificó con otros preexistentes bajo un nuevo nombre: Hacemos Futuro. Si bien se mantiene el objetivo de promover la formación en oficios y la terminalidad educativa para obtener un empleo, se eliminó la organización de cooperativas y el trabajo en la comunidad. En la versión actual se promueve la contratación individual con el aporte de un listado de ofertas que publica el propio Ministerio. Se mantienen las transferencias monetarias condicionadas (de un monto que no llega al 50% del salario mínimo) para las personas que, habiendo ingresado al programa en años anteriores, no hubieran obtenido todavía un contrato laboral.

Los principales instrumentos de las políticas para superar las barreras que afrontan las mujeres en situación de pobreza, al frente de emprendimientos productivos, son el microcrédito, la capacitación y las compras gubernamentales. Tal es el caso del programa Argentina Trabaja y del Programa de Promoción del Microcrédito para el Desarrollo de la Economía Social “Padre Carlos Cajade”, que si bien no se dirigen específicamente a mujeres ni contemplan un enfoque de género, las tienen como principales beneficiarias.

En México, el programa Impulso Productivo de la Mujer apoya a las empresas formadas exclusivamente por mujeres. En Colombia, el Programa Mujer Rural apoya a las cooperativas y los microemprendimientos de mujeres en áreas rurales vulnerables.

Cabe señalar que normalmente no existen evaluaciones rigurosas del impacto de estos programas ni de sus resultados en términos de generación de ingresos (Veza, 2015).

Otro instrumento que de manera indirecta contribuye a la participación equitativa de las mujeres en la actividad económica está constituido por las políticas de remoción de obstáculos asociados a la salud y los derechos reproductivos.

Así, los países de la región adoptaron diversas iniciativas para encarar la problemática de la fecundidad prematura o frecuente de niñas y jóvenes que viven en contextos de pobreza, mediante la implementación de programas que procuran que las embarazadas y las madres adolescentes permanezcan en el sistema educativo; proveen capacitación y formación laboral, y promueven el fortalecimiento de la autonomía. Tal es el caso del Servicio Legal Integral Municipal (SLIM) implementado en dos barrios periféricos de Trinidad, en el Estado Plurinacional de Bolivia; el Programa de Retención Escolar dirigido a madres y padres adolescentes de la Ciudad de Buenos Aires; el Programa de Apoyo a la Terminalidad Educativa de Chile, o el programa PROIMUJER de Uruguay. Algunos programas contemplan la entrega de transferencias monetarias condicionadas por embarazo para mujeres en situación de pobreza, como el Promajoven de México, que otorga becas a adolescentes embarazadas o madres para que puedan concluir la educación básica, o el PROGRESAR de Argentina, que realiza una transferencia monetaria mensual a jóvenes de entre 18 y 24 años de los primeros quintiles de ingresos para que terminen sus estudios primarios, secundarios o terciarios.

Otra línea de programas está dirigida a la prevención del embarazo adolescente, como el proyecto de educación formal para una conducta sexual responsable entre adolescentes y jóvenes, de Cuba, el Programa de Atención a Padres y Madres Adolescentes (PAMA), de Colombia, o el Programa de Educación Sexual Integral para alumnos de nivel primario y secundario, de Argentina.

5.2.2 Políticas de corresponsabilidad social de los cuidados

En el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe del PNUD (2016) se señala que las políticas de cuidado son esenciales para asegurar la sostenibilidad de los logros sociales, e imprescindibles para alcanzar el progreso multidimensional al que aspiran las sociedades, en el marco de su rápida evolución y de acuerdo con las nuevas necesidades en materia de cuidados.

Las legislaciones laborales nacionales, en términos generales, dan por sentado que, pasado el período inicial, los cuidados constituyen básicamente un asunto privado y familiar. Las medidas tienden a enfocarse en la protección de la maternidad, sin abordar otras responsabilidades familiares (OIT y PNUD, 2013).

Una de las vías de alivio de las tensiones entre el trabajo no remunerado y la familia pasa por el reconocimiento del derecho a disponer de tiempo para cuidar. Si bien esta solución sigue teniendo un sesgo de familia y en general refuerza el rol de cuidadoras de las mujeres, las licencias por maternidad, lactancia o cuidado de hijas e hijos u otros familiares enfermos tienden a atenuar los efectos de la superposición de exigencias entre el trabajo remunerado y el no remunerado. De todas maneras, en una región con un sector informal muy amplio, cabe tener en cuenta que este instrumento solo se aplica en el ámbito del trabajo formal, lo que genera una “brecha de ejecución” que limita significativamente su cobertura y margina a importantes colectivos del ejercicio de estos derechos.

Respecto de la ampliación de las licencias maternales, los estudios difieren sobre los impactos en la relación con el trabajo remunerado, pero en general se observa que las licencias muy extensas compiten con un desempeño exitoso (Veza, 2015). Larraín (2013) y Edwards (2014), al evaluar el impacto de las reformas de las licencias posnatales, identifican efectos negativos en la participación laboral femenina.

En la región, si bien la tendencia predominante ha sido otorgar 12 semanas de licencia para la madre, recientemente muchos países tendieron a ampliar sus esquemas de licencias. Chile amplió la licencia por maternidad a 18 semanas en 2011, con lo cual se equiparó a Cuba y a la República Bolivariana de Venezuela, y Colombia y Uruguay la extendieron a 14 semanas, mientras que en Brasil y Costa Rica tienen licencias de 17 y 16 semanas, respectivamente, para las madres. Las licencias por paternidad son mucho más reducidas: contemplan 8 días en Colombia y 10 días en Uruguay, donde se registró un incremento progresivo, y son inferiores en el resto de los países.

RECUADRO 10

Corresponsabilidad y conciliación

Uno de los principales avances en materia de conciliación consiste en que varios países han comenzado a reconocer el derecho del padre a participar en el cuidado y la atención de los hijos e hijas recién nacidos, mediante la implementación de la licencia por paternidad. En la mayoría de los casos, su duración varía de 2 a 5 días, a excepción de Ecuador (10 días) y la República Bolivariana de Venezuela (14 días). Dicho período suele ser remunerado y estar a cargo del empleador (Brasil), o puede implementarse a través del sistema de la seguridad social (Colombia), o bien puede tratarse de una licencia no remunerada (Bahamas). También, en algunas naciones se reconoce este beneficio a los padres adoptivos. En determinados países (Cuba y Chile), y de acuerdo con la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165) de la OIT, en caso de fallecimiento de la madre en el parto se extienden los beneficios de la maternidad al padre (OIT y PNUD, 2013).

En Uruguay se amplió el período de licencia para los padres desde 2016, quienes gozan de 10 días continuos de licencia por paternidad pagada por la seguridad social, que se suman a los 3 días financiados por el contratante. Dicha licencia comprende a los trabajadores dependientes de la actividad privada y a los no dependientes que cotizan en la seguridad social y que no tienen más de un empleado o una empleada y son monotributistas.

Fuente: Elaboración propia.

Veza (2015) destaca los casos de Cuba, Chile³³ y Uruguay que, de modo excepcional, cuentan con licencias parentales asociadas más al cuidado infantil que al nacimiento, y así permiten compartir o alternar licencias entre ambos progenitores una vez terminada la licencia por maternidad, hasta los primeros meses o el primer año de sus hijas o hijos.

Otro conjunto de medidas que alivian la carga que recae sobre las mujeres, al propiciar la corresponsabilidad social y la “desfamiliarización” del cuidado, son las acciones estatales en materia de servicios públicos orientadas a la creación de guarderías o jardines de infantes ³⁴. De acuerdo con el Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), al Estado le corresponde desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia a la infancia y al grupo familiar. Debido a los altos niveles de desigualdad que caracterizan a las sociedades de América Latina y el Caribe, el Estado tiene en la región un papel crucial en el desarrollo de servicios que no dependan ni del poder adquisitivo ni de la inserción laboral (formal o informal) de las trabajadoras y los trabajadores.

Sin embargo, los servicios son escasos y heterogéneos en la región. A principios de 2015, la mayoría de los países cubrían un año de educación preescolar obligatoria. Argentina, Brasil y Uruguay cubrían dos años, mientras que México y Perú cubrían tres (Veza, 2015, págs. 322-323). La cobertura difiere según el nivel de ingresos de los hogares y es notoriamente más débil entre los hogares más pobres, dada la posibilidad de acceso de los quintiles superiores a servicios privados, cuando la provisión estatal no cubre la demanda.

33 En el caso de Chile, el uso de estas licencias es mínimo. De acuerdo con la Superintendencia de Seguridad Social, desde su implementación, solo 1.157 padres han hecho uso de este beneficio (0,24%) (Cid et al., 2017).

34 Más información puede consultarse en dos estudios de evaluación de impacto en Chile: Prada, Rucci y Urzúa (2015) y Contreras, Puentes y Bravo (2012).

Cuando la oferta pública es insuficiente, el cuidado recae en los hogares y ello impone fuertes restricciones al desempeño de las madres en el mercado laboral. Muchos países desarrollan programas de base comunitaria para complementar la provisión de servicios públicos, dirigidos a familias de bajos ingresos, con el objetivo de romper el ciclo de reproducción de la pobreza. Es el caso de los programas Cuna Más, de Perú; Crece Contigo, de Chile; Hogares Comunitarios de Bienestar, de Colombia; Hogares Comunitarios, de Guatemala; Hogares de Atención Integral para Niños y Niñas, de la República Bolivariana de Venezuela, o Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, de México.

RECUADRO 11

Cuidado: entre el Estado y la comunidad

El programa Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI), de México, tiene por objetivo mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres, padres solos y tutores que trabajan, buscan empleo o estudian, mediante la promoción del acceso a servicios de cuidado y atención infantil, en el marco de un esquema de seguridad social. El Estado subsidia el costo total de la guardería para madres pobres que trabajan, con niñas o niños de 1 a 5 años, o de hasta 6 años en el caso de niñas o niños con discapacidades. Las evaluaciones han permitido identificar efectos positivos en el empleo de las mujeres como resultado de la implementación del programa.

Otro programa de protección social del mismo tipo es Chile Crece Contigo, que provee atención de la salud y servicios de cuidado para niñas y niños de hasta 4 años de madres en situación económica vulnerable. La oferta del programa es flexible y adaptable a los tiempos de trabajo de las madres (medio tiempo o jornada completa), o se extiende durante los períodos de verano para las trabajadoras temporeras.

También existen servicios que se basan en la participación de la comunidad para la provisión de servicios de cuidado infantil. Tal es el caso de los Hogares Comunitarios de Bienestar (HCB), de Colombia, que cuidan niñas y niños de hasta 5 años durante media jornada o durante una jornada completa. El servicio se organiza a través de una red de madres de la comunidad que reciben a los niños en sus propios hogares. Otra vertiente del mismo programa la constituyen los centros comunitarios que acogen a madres embarazadas o con niñas y niños de hasta 2 años, que ofrecen capacitación sobre crianza y atención de la salud.

Cabe mencionar también el Programa Nacional Wawa Wasi, de Perú, basado en la provisión de servicios de cuidado diurno prestados en hogares o centros comunitarios para el cuidado de niñas o niños de hasta 3 años, hijas o hijos de madres trabajadoras en situaciones vulnerables. A partir de 2012, con esa experiencia como referencia, se creó el Programa Nacional Cuna Más, con un alcance y una cobertura mayores, el cual brinda servicios de cuidado diurno a niños y niñas de 6 a 36 meses, en locales denominados Centros Infantiles de Atención Integral. Asimismo, se incorpora el servicio de acompañamiento a las familias (SAF), que se basa en visitas a hogares que se realizan con la finalidad de promover el desarrollo y el fortalecimiento de conocimientos, capacidades y prácticas en materia de cuidado en las familias (madres, padres o cuidadores principales), para mejorar el desarrollo infantil de los niños y las niñas menores de 36 meses en zonas en situación de pobreza y pobreza extrema.

Fuente: Elaboración propia.

Sobre la base de una visión más completa del cuidado, Uruguay está implementando un Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) para atender las necesidades de personas dependientes en materia de cuidados. El énfasis recae inicialmente en la población vulnerable, aunque el propósito ulterior es la universalización del sistema, con base en el principio de la corresponsabilidad entre el Estado y las familias y entre los hombres y las mujeres

RECUADRO 12

El Sistema de Cuidados en Uruguay

En Uruguay, el tema de los cuidados ingresó a la agenda de gobierno luego de un largo recorrido que la sociedad civil y la academia llevaron adelante. La primera etapa del proceso de construcción del Sistema de Cuidados implicó el establecimiento de sus lineamientos conceptuales y de los principios orientadores, así como la creación de un plan de trabajo basado en el intercambio entre los actores estatales y las organizaciones de la sociedad civil. En 2011 se llevó adelante la denominada Etapa de Debate del Sistema de Cuidados, que logró reunir a miles de personas y cientos de organizaciones en todos los departamentos del país, a fin de sensibilizar, democratizar, descentralizar y legitimar el proceso.

Finalizados los debates, durante 2012 se trabajó en el diseño de la propuesta de Sistema de Cuidados, materializado en un documento denominado Hacia un modelo solidario de cuidados. Propuesta para la construcción del Sistema Nacional de Cuidados, aprobado por el Gabinete Social en septiembre de ese año.

El 1 de marzo de 2015, al asumir el Dr. Tabaré Vázquez como presidente de la República, el Sistema de Cuidados cobró carácter prioritario en la agenda de políticas sociales.

A partir de la Ley 19353, de 2015, todas las niñas y los niños, las personas con discapacidad y las personas mayores en situación de dependencia tienen derecho a ser cuidadas. La Ley, a su vez, reconoce el valor social de las personas que realizan tareas de cuidado y promueve una modificación de la actual división sexual del trabajo. En síntesis, la norma establece cuáles son los sujetos de la política, así como sus derechos y obligaciones, y define la institucionalidad del Sistema.

El objetivo del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) es generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado. Aún más, impulsa un modelo que sea corresponsable especialmente entre hombres y mujeres, con miras a superar la injusta división sexual del trabajo que históricamente y aún hoy caracteriza a la sociedad. Por ello —y en respuesta a la demanda de la propia sociedad civil—, también quienes cuidan, en su enorme mayoría mujeres, son integradas desde una perspectiva de género como sujetos activos de derechos.

El Sistema cuenta con una Junta Nacional de Cuidados para definir los lineamientos, los objetivos y las políticas, entre otros elementos, integrada por los ministerios de Desarrollo Social, de Educación y Cultura, de Trabajo y Seguridad Social, de Salud Pública, y de Economía y Finanzas, así como por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Administración Nacional de Educación Pública, el Banco de Previsión Social, el Instituto del Niño y Adolescente de Uruguay, la Secretaría Nacional de Cuidados y el Instituto Nacional de las Mujeres. Además, como órgano ejecutivo de la Junta, se crea, dentro del Ministerio de Desarrollo Social, una Secretaría Nacional de Cuidados para la articulación y coordinación interinstitucional del Sistema. La Junta, a través de la Secretaría, cuenta con un Comité Consultivo honorario integrado por representantes de las organizaciones de la sociedad civil, la academia, los trabajadores y el sector privado.

Con respecto a la población atendida por el Sistema de Cuidados, el derecho al cuidado comprende a toda la infancia de 0 a 12 años, con especial énfasis en la primera infancia (de 0 a 3 años). Además, se establece que el Sistema de Cuidados atenderá a las personas que no puedan valerse por sí mismas debido a su discapacidad, así como a las personas mayores en situación de dependencia.

Por último, cabe señalar que el 95% de las personas que trabajan en cuidados son mujeres. El Sistema de Cuidados busca regular y valorizar la tarea de cuidadoras y cuidadores, así como promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de cuidar a las personas dependientes.

Fuente: Elaboración propia.

Además de la educación preescolar, varios países han iniciado programas de ampliación de la jornada escolar. Estos tienen evidentes resultados conciliatorios, a la vez que cumplen objetivos educativos y de socialización. La oferta estatal es limitada al respecto, aunque Chile, por ejemplo, en 2006 ya había implementado un sistema de jornada escolar completa en 7.000 establecimientos, y en 2017 un 83% de los establecimientos educacionales contaban con la jornada ampliada (Guzmán y Mardones, 2017), con aparentes resultados positivos sobre el empleo femenino (Contreras, Sepúlveda y Cabrera, 2010). En Costa Rica se desarrolló un programa bajo una modalidad similar.

En la mayoría de los países, la principal oferta de servicios de cuidado en jornada extendida y de calidad es privada y está sujeta a una lógica de mercado, por lo que es accesible solo para las familias de mayores ingresos (OIT y PNUD, 2013).

La oferta de servicios de cuidado para personas discapacitadas o para la población adulta mayor es bastante precaria en la región. En casi ningún país la seguridad social provee transferencias monetarias universales ante la vejez o la invalidez. En consecuencia, al jubilarse, solo una minoría de la población podrá acudir al mercado para recibir los cuidados que necesita: la gran mayoría dependerá de la familia — usualmente de las mujeres— para resolver sus requerimientos.

5.2.3 Políticas de protección social

Las limitaciones de los sistemas contributivos de protección social se evidencian al examinarse la evolución de una serie de variables en la región, como la transición demográfica, que tiende a desequilibrar la proporción entre la población activa y la población dependiente (personas mayores), o la magnitud del sector informal, que es significativa en muchos de los mercados laborales. Una buena porción de la población depende de sistemas no contributivos o del gasto social para paliar la pobreza y compensar las exclusiones del mercado laboral. En este contexto, se recomienda la implementación de pisos de protección social que contemplen todo el ciclo de vida de las personas, de carácter universal, para promover el bienestar multidimensional de los estratos vulnerables y excluidos de la población (PNUD, 2016).

Las políticas públicas dirigidas a las mujeres de los sectores más vulnerables se asocian históricamente con la asistencia social, al estar insertas estas mujeres en el sistema no contributivo y debido a su condición de madres-cuidadoras. No se focalizan en el empleo y, por tanto, todos los programas de inserción laboral tienden a adoptar un sesgo específico, alejados del trabajo remunerado. Así, en la región se han multiplicado las políticas basadas en transferencias monetarias condicionadas, como una herramienta para combatir la pobreza. En casi todos los países existen programas de este tipo y, generalmente, se elige a las mujeres como participantes y administradoras responsables de los recursos, por considerarse que son más confiables y más eficientes para garantizar que los recursos entregados lleguen a las familias. Esto no necesariamente redundaría en un fortalecimiento del rol productivo de las mujeres, y, de hecho, existe un amplio debate respecto de si los programas de transferencias de ingresos condicionadas reafirman en las familias el rol tradicional de las mujeres como cuidadoras, o potencian ciertos niveles de autonomía, o ambas cosas.

Como contraparte de la recepción de las transferencias, las madres se hacen responsables del cumplimiento de los controles de salud y de la asistencia a la escuela de sus hijos. Así, con base en un formato similar, se implementan programas de transferencias monetarias condicionadas en 19 países de la región. En algunos de ellos se establece como condición que las mujeres embarazadas se realicen los controles médicos, pero raramente se contempla el fortalecimiento de las capacidades requeridas para promover el desempeño laboral de las mujeres fuera de sus hogares. Las excepciones están constituidas por el programa Chile Solidario, el programa Bolsa Familia (Brasil) y la Red de Protección Social (Nicaragua), que promueve el acceso a programas de orientación laboral, capacitación o subsidios para la obtención de empleo.

Si bien una de las críticas más fuertes que se hace a estos programas es que no contemplan acciones para la conciliación entre el trabajo y los cuidados, al asumirse que los cuidados son responsabilidad de la familia y, básicamente, de las madres, y que tampoco se vinculan con las políticas de empleo para fortalecer la participación de las mujeres en el mercado laboral, se destacan como excepciones el programa Chile Solidario y el Oportunidades, de México, que se articulan con programas de cuidado infantil (Chile Crece Contigo y Programa de Estancias Infantiles para Madres, respectivamente) para conciliar el cuidado de las hijas y los hijos con las responsabilidades propias del trabajo remunerado (Veza, 2015).

Las numerosas evaluaciones de los programas de transferencias monetarias condicionadas arrojan resultados divergentes. Si bien se reconoce, en general, que contribuyen a un fortalecimiento de la autoestima y promueven el desarrollo de un sentimiento de afirmación personal entre las mujeres participantes, por el hecho de que son ellas las encargadas de disponer del dinero que reciben y de asegurar el cumplimiento de las acciones que mejoran el cuidado de sus hijas e hijos, no resultan claros los impactos de tales programas en la promoción del trabajo remunerado de las

mujeres. En principio, no parece registrarse un efecto significativo en el incremento de la oferta de mano de obra. Por el contrario, algunos estudios, como el realizado por Gasparini y Marchionni (2015) respecto de Argentina, señalan que dichos programas funcionarían como un desincentivo para la participación económica entre las mujeres de sectores vulnerables.

5.2.4. Políticas relativas al entorno socioeconómico y cultural

Otra dimensión fundamental del contexto en que se desarrolla el trabajo de las mujeres es el entorno cultural de la sociedad en que está inserto el empleo. Hay señales de que, en algunos sectores de actividad y en algunos países, se habrían producido ciertos cambios de la cultura empresarial, a partir de las certificaciones de equidad de género que se promueven por iniciativa del PNUD, en asociación con los Estados y la iniciativa privada. Por su parte, Vezza (2015) realizó una recopilación de algunos de los programas en curso: i) el Sistema de Certificación Laboral con Sello de Equidad de Género, de Costa Rica, que fue el programa pionero en la región para certificar, en sectores públicos o privados, prácticas de equidad de género; ii) el Sello Igualdad-Conciliación. Vida Laboral, Familiar y Personal, de Chile, de certificación de buenas prácticas de equidad de género en el lugar de trabajo en el sector público, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales; iii) el Modelo de Equidad de Género, de México, que tiene por objeto asesorar y apoyar el fortalecimiento de la equidad de género en diversas organizaciones, y iv) el Modelo de Certificación del Sello de Calidad con Equidad de Género de Uruguay, que promueve la equidad de género en las políticas de recursos humanos, particularmente en lo referido a capacitación y ascensos. Cabe mencionar que todavía no se cuenta con evaluaciones de impacto de estos programas.

5.2.5 Comentarios finales

La revisión de las políticas realizada en este estudio permite constatar el interés de diversos gobiernos en impulsar el ingreso de las mujeres en el mercado laboral, mediante la implementación de políticas dirigidas a la superación de los obstáculos que dificultan una participación más igualitaria. Sin embargo, cabe señalar que no se dispone de evaluaciones que permitan conocer cuáles han sido los aciertos y las fallas de las diferentes acciones. Más allá de la incidencia que, en términos generales, puedan tener estas políticas sobre las personas en términos de trabajo remunerado e ingresos, es preciso conocer en detalle cuáles son sus objetivos y sus metas específicas, para posteriormente evaluar los logros y las dificultades, e identificar los resultados no esperados. Es decir, si la meta es que las mujeres obtengan un empleo y perciban ingresos propios y esto no se logra, lo que puede resultar frustrante para las mujeres participantes del programa, no resulta suficiente el hecho de que tales acciones contribuyan, por ejemplo, a mejorar la autoestima.

RECUADRO 13

Sello de Igualdad de Género: programa de certificación para instituciones públicas y privadas

El Sello de Igualdad de Género, un programa de certificación de para empresas públicas y privadas, es una iniciativa liderada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La iniciativa es el resultado de la labor colectiva de los gobiernos, el sector privado y el sector sindical, desplegada con vistas a alcanzar estándares de excelencia en lo que respecta al logro de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo.

En el marco de la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Sello de Igualdad de Género provee una herramienta concreta para la construcción de alianzas entre el sector público y el privado, en el camino hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (particularmente, de los ODS 5, 8, 10 y 17), al contribuir a la reducción de las brechas de género y promover, al mismo tiempo, la igualdad de género, la competitividad y el crecimiento sostenido e inclusivo.

La comunidad del Sello de Igualdad de Género está integrada, hasta el momento, por 13 países de América Latina y el Caribe y más de 600 empresas, y cuenta con más de 1.700 sedes y unidades de negocios certificadas. En 2016 esta iniciativa inició su expansión global, y hasta la fecha ha reunido a más de 15 países que han implementado programas de certificación o que están iniciando su implementación en África, Asia Pacífico, Europa Oriental y Oriente Medio.

Los programas de certificación nacional desarrollados por los distintos gobiernos son adaptados para responder a las necesidades particulares de cada país.

El Sello de Igualdad de Género para compañías multinacionales se implementa con empresas que manejan operaciones regionales y con aquellas localizadas en países que no cuentan con un programa nacional de certificación.

La puesta en marcha del Sello de Igualdad de Género, en cualquiera de los casos, es voluntaria y se basa en la implementación de un sistema de gestión de la igualdad de género, que requiere que las empresas realicen un autodiagnóstico, desarrollen capacidades de sensibilidad al género, adopten una política de igualdad de género y ejecuten un plan de acción para la eliminación de las desigualdades en el lugar de trabajo. Una vez que las compañías implementan este conjunto de medidas y acciones, y previamente a la verificación de la tercera parte de los resultados alcanzados y del grado de cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión, se obtiene una certificación. Consecuentemente, el Sello es entregado como un símbolo que reconoce la igualdad de género en el mundo empresarial.

Fuente: Elaboración propia.

A fin de lograr que las iniciativas contempladas alcancen una mayor eficacia, es necesario que la formulación de los objetivos de tales acciones se base en los principios que sustentan la igualdad de género. De lo contrario, aunque las mujeres sean las principales destinatarias de dichas acciones, no será posible dar pasos exitosos hacia el logro efectivo de esa igualdad. En consecuencia, se recomienda incorporar la perspectiva de género ya en la etapa de diseño de las acciones de política pública, de acuerdo con un enfoque integral de los vínculos de las mujeres con el trabajo, sea este remunerado o no, e independientemente del lugar en que se realice (en la empresa, el taller o la casa) o de su finalidad (trabajo para el mercado o para garantizar el cuidado de los miembros del hogar).

Además, como se ha señalado en este estudio, es imprescindible considerar las especificidades propias de los distintos grupos de mujeres, y contemplar las diferentes etapas del ciclo de vida, la estructura familiar (jefatura familiar o número de hijos menores), y el nivel educativo y de ingresos, a fin de formular acciones tendientes a promover de forma efectiva el ingreso de las mujeres al mercado laboral, mediante la implementación de medidas conjuntas relacionadas con la capacitación laboral, la educación formal y la provisión de servicios de cuidados.

También es importante observar y tener en cuenta las características étnicas y raciales, y contemplar la condición migratoria, de manera de contribuir a eliminar prejuicios y falsas jerarquías, para establecer las estrategias de empoderamiento económico más adecuadas según las necesidades de cada colectivo, que permitan combatir la pobreza y la exclusión de quienes estén en situaciones más desventajosas.

Por otro lado, es preciso tener en cuenta la ubicación territorial (la distancia respecto de los centros productivos y comerciales), que presenta especificidades propias de los ámbitos urbanos o rurales, y contemplar las situaciones de inseguridad, en consideración a que el trabajo para la comunidad en el ámbito local puede favorecer la participación y hacer visible su aporte al desarrollo.

Además, es preciso identificar y contemplar las situaciones diferenciales propias de los sectores formal e informal, mediante la promoción de medidas no discriminatorias, el establecimiento de sistemas de salarios mínimos en el sector formal, y la combinación entre las acciones en materia de protección social y las medidas tendientes a promover el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado.

Finalmente, todo ello supone impulsar sinergias multisectoriales y desplegar abordajes interinstitucionales que permitan complementar y potenciar la acción de las intervenciones, que deberían contemplar, como un componente fundamental, la participación de las propias mujeres destinatarias de las acciones.



6. A modo de conclusión

Los desafíos que enfrentan los países latinoamericanos para superar las desigualdades de género se originan tanto en su desarrollo histórico como en su situación coyuntural y, por supuesto, en el cruce entre ambos. Las brechas en el mercado de trabajo entre los géneros persisten, pese a las mejoras observadas, y entre grupos de mujeres se han ampliado debido, entre otros factores, a carencias educativas, la maternidad temprana, la carga de cuidados que se impone a los hogares al recaer sobre las distintas modalidades y recursos (económicos, familiares) con que estos cuentan para resolverla y las características de su inserción laboral.

El crecimiento económico no es suficiente para cerrar el círculo de necesidades y aspiraciones de la región (PNUD, 2016, pág. 26); importa también la manera en que se crece, porque esto tiene impacto sobre la intensidad de uso de la mano de obra, la distribución de los ingresos, la sostenibilidad del crecimiento y la productividad (OIT, 2016, pág. 49). Por su parte, el mercado laboral contribuye a “promover un patrón de crecimiento económico con un efecto más positivo sobre la distribución del ingreso y el empleo”, y es esencial su capacidad para brindar empleos adecuados en términos de “remuneración, jornada laboral, permanencia en el empleo, derechos del trabajo, contratación y organización sindical” (CEPAL, 2010a, pág. 159).

En la región, los vaivenes de crecimiento en función de ciclos económicos y la heterogeneidad productiva dentro y entre los sectores económicos y las regiones, tienen su correlato en la distribución del empleo, dado que el mejor remunerado y de calidad se sitúa en los sectores concentrados de alta productividad y mayor crecimiento, y no se articula con la mayor parte del empleo peor remunerado e informal, en sectores menos productivos. La distribución de la fuerza de trabajo y el empleo, si bien obedece a determinantes de la demanda, también depende de las condiciones de la oferta, de su interrelación con las desigualdades de género amparadas en normas, costumbres y factores de discriminación (percepciones sobre lo femenino, regulaciones en diversos ámbitos y en particular las diferencias de poder en diversos terrenos) y de la forma en que se organiza la reproducción social.

Como se vio, sobre la evolución de la fuerza de trabajo en la región inciden, por un lado, comportamientos demográficos que han dado lugar a un proceso de envejecimiento relativo (debido a la reducción de la tasa de natalidad y los avances en la salud y en la protección social), que operan tanto en la oferta de mano de obra como en la necesidad de generar empleo. Por otro lado, también incide el incremento del acceso a mayores niveles de estudio y formación del conjunto de la población. Todos estos factores tienen una incidencia heterogénea entre los distintos estratos socioeconómicos y, en consecuencia, se refuerzan situaciones de vulnerabilidad y falta de autonomía económica, especialmente entre las mujeres.

Las políticas sociales que tienen por finalidad actuar sobre la redistribución de las oportunidades y los ingresos son insuficientes, si no se actúa sobre la distribución, es decir, en el ámbito donde se generan las desigualdades. Ello significa considerar, por ejemplo, dónde se ubican mayoritariamente las mujeres en la estructura económica y en el mercado de trabajo, y anticipar los impactos que los cambios tecnológicos y los procesos productivos pueden tener sobre ellas, como marco para el diseño de estrategias de acción que promuevan su autonomía y su empoderamiento económico.

No puede soslayarse la incidencia de las nuevas tecnologías en el ritmo y las formas de producción, que se incorporan también de manera muy diferencial en los distintos estratos de la estructura productiva, ni puede desconocerse el impacto de las formas atípicas de contratación y condiciones laborales (trabajo a tiempo parcial o en el domicilio, subcontrataciones y trabajo a demanda, entre otras), que pueden ser beneficiosas en la medida en que brindan mayor flexibilidad y autonomía, pero también pueden acarrear efectos negativos, como, por ejemplo, menores remuneraciones, limitada protección social, estrés, o indiferenciación entre la vida privada y la laboral (OIT, 2016). Estas tendencias ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar un sistema de protección social universal que acompañe el ciclo de vida de las mujeres y los hombres de manera articulada (PNUD, 2016), así como la necesidad de establecer un piso de derechos laborales para toda la población trabajadora, que comprenda sistemas de salarios mínimos, medidas efectivas contra la discriminación laboral y el fortalecimiento de las inspecciones de trabajo, y que contribuya a resolver los viejos y los nuevos problemas.

El progreso, el bienestar y el desarrollo también implican cambios de las relaciones de poder y de los imaginarios comunes sobre los derechos y las aspiraciones ciudadanas (PNUD, 2016, pág. 26). Desde la perspectiva del mundo del trabajo, para realizar esos cambios es preciso deconstruir el mercado laboral marcado por el género, donde el hombre es el “trabajador ideal” y el principal proveedor de la familia, y la mujer es el complemento secundario. Es preciso revalorizar el trabajo de las mujeres, remunerado y no remunerado, tanto como hacer visibles las responsabilidades domésticas de los varones. La política pública puede contribuir decididamente a una redistribución equitativa del uso del tiempo en los hogares, por medio del desarrollo de sistemas integrales de cuidados.

Bibliografía

- Abramo, L. (2004). "¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?". *Estudios Feministas*, 12 (2): 224-235. Florianópolis. Mayo-agosto.
- Aigner, D. y G. Cain (1977). "Statistical theories of discrimination in labor markets". *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2): 175-187.
- Arriagada, I. (2007). "Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay". En: M. A. Gutiérrez. *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) [en línea] <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/03Arriagada.pdf> [fecha de consulta: 8 de octubre de 2018].
- Banco Mundial (2004). *Hacia la integración de géneros en el desarrollo económico. Mediante la igualdad de derechos, recursos y voz*. Washington, D.C. y Bogotá: Banco Mundial/Alfaomega.
- Becker, G. (1971). *Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Binstock, G., y E. Näslund-Hadley (2013). "Maternidad adolescente y su impacto sobre las trayectorias educativas y laborales de mujeres de sectores populares urbanos de Paraguay". *Papeles de Población*, 19 (78): 15-40 [en línea] http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400003&lng=es&nrm=iso [fecha de consulta: 20 de marzo de 2018].
- Bustelo, M., L. Flabbiz, C. Piras, y M. Tejada. "Female Labor Force Participation, Labor Market Dynamic and Growth in LAC".
- Cacciamali, M. C., y F. Tatei (2013). "Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México". *Problemas del Desarrollo*, 172 (44): 53-79. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Enero-marzo.
- Camacho Reyes, D. K. (2014). "Dominación económica, laboral y de género en la maquila de confecciones de tres grandes empresas de Medellín". Tesis presentada como

requisito parcial para optar al título de Magíster en Sociología. Bogotá: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.

Caro, P., y A. Willson (2010). "Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre vida laboral y familiar". Serie Mujer y Desarrollo, N° 94 (LC/L.3117-P/Rev.1). Santiago: División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017a). Estudio económico de América Latina y el Caribe. La dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento, 2017 (LC/PUB.2017/17-P). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017b). Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo (LC/CDS.2/3). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2014). Panorama Social de América Latina, 2014 (LC/G.2635-P). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2013). "Embarazo adolescente, alerta temprana de la desigualdad". Columna de opinión de Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL. 4 de julio [en línea] <https://www.cepal.org/es/articulos/2013-embarazo-adolescente-alerta-temprana-la-desigualdad>.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2011). Panorama Social de América Latina, 2011 (LC/G.2514-P). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2010a). La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir (LC/G.2432(SES.33/3)). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2010b). Objetivos de desarrollo del milenio. El progreso de América Latina y el Caribe hacia los objetivos de desarrollo del milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad (LC/G.2460). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2010c). ¿Qué Estado para que igualdad? Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2010d). "Tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado). Recopilación experiencias encuestas. Uso del tiempo en los países". Santiago: División de Asuntos de Género, CEPAL, Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2009). Panorama Social de América Latina, 2009 (LC/G.2423-P). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2008). Panorama Social de América Latina, 2008 (LC/G.2402-P). Santiago: CEPAL, Naciones Unidas.
- CEPAL y UNICEF (Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) (2007). “Maternidad adolescente en América Latina y el Caribe. Tendencias, problemas y desafíos”. Desafíos, N°4. Santiago: CEPAL/UNICEF.
- Chen, M., J. Sebstad, J. y L. O’Connell (1999). “Counting the invisible workforce: The case of homebased workers”. *World Development*, 27 (3): 603-610.
- Cid, J. P., P. Olmedo, E. Quiroga, y R. Schmidt (2017). Evolución y desafíos del padre trabajador en la corresponsabilidad parental. Documento de trabajo N° 11. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile. Diciembre [en línea] https://www.suseso.cl/607/articles-459123_archivo_01.pdf [fecha de consulta: 20 de marzo de 2018].
- Contreras, D., y G. Plaza (2010). “Cultural factors in women’s labor force participation in Chile”. *Feminist Economics*, 16 (2): 27-46.
- Contreras, D., E. Puentes y D. Bravo (2012). Female Labor Supply and Child Care Supply in Chile. Documento de trabajo N° 370. Santiago: Departamento de Economía, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile [en línea] <https://ideas.repec.org/p/udc/wpaper/wp370.html> [fecha de consulta: 20 de marzo de 2018].
- Contreras, D., P. Sepúlveda, y S. Cabrera (2010). The Effects of Lengthening the School Day on Female Labor Supply. Evidence from a Quasi-Experiment in Chile. Documento de trabajo N° 323. Santiago: Departamento de Economía, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile. Julio.
- Edwards Vial, M. V. (2014). “Impacto del nuevo postnatal en la sustitución de capital humano en las organizaciones en Chile”. Tesis de grado para optar por el título de Magíster en Economía. Santiago: Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile [en línea] <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/15023/000644972.pdf?sequence=1> [fecha de consulta: 20 de marzo de 2018].
- Ekberg, J., R. Eriksson, y G. Friebel (2005). Parental Leave. A Policy Evaluation of the Swedish “Daddy-Month” Reform. Documento de debate N° 1617. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA). Mayo.
- Elson, D. (1999). “Labor markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment issues”. *World Development*, 27 (3): 611-627.
- Elson, D. (1995). “Gender awareness in modeling structural adjustment”. *World Development*, 23 (11): 1851-1868.
- Ertürk, K., y N. Çağatay (1995). “Macroeconomic consequences of cyclical and secular changes in feminization: an experiment at gendered macromodeling”. *World Development*, 23 (11): 1969-1977.

- Ertürk, K., y W. Darity (2000). "Secular changes in the gender composition of employment and growth dynamics in the North and the South". *World Development*, 28 (7): 1231-1238.
- Espino González, A. (2016). "Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay". *Serie Condiciones de Trabajo y Empleo*, N° 84. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Espino, A. (2013). "Gender dimensions of the global economic and financial crisis in Central America and the Dominican Republic". *Feminist Economics*, 19 (3): 267-288.
- Espino, A. (2012). "Desarrollo y modelos económicos en América Latina desde una mirada feminista". Montevideo: Instituto de Economía (IECON), Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA), Universidad de la República Uruguay (UDELAR)/Friedrich Ebert Stiftung.
- Espino, A. (2005). "Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género". *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 77 (LC/L.2437-P). Santiago: División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.
- Espino, A., F. Isabella, M. Leites, y A. Machado (2017). "Do women have different labor supply behaviors? Evidence based on educational groups in Uruguay". *Feminist Economics*, 23 (4): 143-169.
- Espino, A., M. Leites, A. Machado, y F. Isabella (2014). "Diferencias de género en la elasticidad intertemporal y no compensada de la oferta laboral. Pruebas para el caso uruguayo". *El Trimestre Económico*, LXXXI (2) (322): 479-515.
- Espino, A., M. Leites, y A. Machado (2009). *Cambios en la conducta de la oferta laboral femenina: el incremento de la actividad de las mujeres casadas. Diagnóstico e implicancias. Uruguay: 1981 -2006. Documento de trabajo N° 03/09. Montevideo: Instituto de Economía (IECON).*
- Espino, A., V. Esquivel y C. Rodríguez Enríquez (2012). "Crisis, regímenes económicos e impactos de género en América Latina". En: V. Esquivel (Ed.). *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región.* Santo Domingo: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).
- Espino, A., y M. Sauval (2016). "¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno". *Revista Desarrollo y Sociedad*, 77: 305-360. Segundo semestre.
- Espino, A., y S. Salvador (2018). "Las claves para el empoderamiento económico de las mujeres en Uruguay".
- Espino, A., y S. Salvador (2016). *El semáforo de género de las políticas públicas que*

promueven el empoderamiento económico de las mujeres. Montevideo: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres)/Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR)/Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), Universidad de La Plata (UNLA).

Folbre, N. (1994). *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Londres y Nueva York: Routledge.

García, B., y O. de Oliveira (2007). "Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada". En: M. A. Gutiérrez (Comp.). *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación y la acción política*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Gasparini, L., y M. Marchionni (Eds.) (2015). *¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina*. La Plata, Argentina: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

Goldin, C. (2006). "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family". *American Economic Review*, 96: 1-21.

Guzmán, F., y C. Mardones (2017). "Más de 370.000 alumnos no estudian con jornada completa". *La Tercera*. 3 de abril [en línea] <http://www2.latercera.com/noticia/mas-370-000-alumnos-no-estudian-jornada-completa>.

Heintz, J. (2012). *Informality, Inclusiveness, and Economic Growth: An Overview of Key Issues*. Documento de trabajo SIG N° 2. Montevideo: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC).

Kabeer, N. (2012). *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development*. Documento de trabajo SIG N° 1. Departamento de Desarrollo Internacional (DFID), Gobierno del Reino Unido/Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC).

Kabeer, N. (2008). *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*. Londres: Commonwealth Secretariat.

Kabeer, N. (2006). *Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas de desarrollo del milenio*. Ciudad de México: Plaza y Valdés/Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC).

Larraín, F. (2013). "Impacto del nuevo posnatal en el mercado laboral". Tesis de grado para optar por el título de Magíster en Economía. Santiago: Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile [en línea] <http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis-flarrain-2013.pdf>.

- León Delgado, F. (1991). Familia, trabajo y política de ingresos; escenarios emergentes. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas/Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE).
- Lupica, C. (2015). "Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres". Serie Asuntos de Género, N° 125 (LC/L.3977). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.
- Lustig, N., L. López-Calva y E. Ortiz-Juarez (2011). The Decline in Inequality in Latin America: How Much, Since When and Why. Documento de trabajo ECINEQ N° 211. Palma de Mallorca: Sociedad para el Estudio de la Desigualdad Económica (ECINEQ).
- Maurizio, R. (2010). "Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina". Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 104 (LC/L.3230-P). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.
- Montaño Virreira, S. y C. Calderón Magaña (Coords.) (2010). "El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo". Cuadernos de la CEPAL, N° 94 (LC/G.2454-P). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)/Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Montaño, S., y V. Milosavljevic (2010). "La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres". Serie Mujer y Desarrollo, N° 98 (LC/L.3168-P). Santiago: División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.
- Naciones Unidas (2015). "Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" (A/RES/70/1). 21 de octubre [en línea] https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf.
- Ñopo, H. (2012). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID)/Banco Mundial.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2016). Parental Leave: Where are the Fathers? París: Publicaciones de la OCDE. Marzo.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (s/f). "Aprovechamiento del potencial de las industrias extractivas" [en línea] http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_437226.pdf [fecha de consulta: 8 de octubre de 2018].
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2017). Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2016). Panorama Laboral 2016. América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2015). Panorama Laboral 2015. América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2011). Panorama Laboral 2011. América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2009). Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2004). Panorama Laboral 2003. América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2002). Panorama Laboral 2002. América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2000). Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing. Presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT [en línea] <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/i/index.htm> [fecha de consulta: 8 de octubre de 2018].
- OIT y PNUD (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2013). Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad. Santiago.
- OIT y PNUD (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago.
- ONUMujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y El Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos. Panamá.
- OXFAM Internacional (s/f). “263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica” [en línea] <https://www.oxfam.org/es/nicaragua-guatemala-el-salvador-honduras/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>.
- Palermo, A. I. (1998). “La participación de las mujeres en la universidad”. La Aljaba, Segunda Época, III: 94-110.
- Pautassi, L. (2005). “Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones”. Reunión de Expertos Políticas hacia las Familias, Protección e Inclusión Sociales. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas. 28 y 29 de junio.

- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2016). Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso. Nueva York.
- PNUD Uruguay (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Uruguay) (2014). “Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género”. El Futuro en Foco. Cuadernos Sobre Desarrollo Humano, N° 4. Montevideo: PNUD Uruguay.
- Prada, M., G. Rucci, y S. Urzúa (2015). “The Effect of Mandated Child Care on Female Wages in Chile”. IDB Working Paper Series, N° 594. Nueva York: Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social, Banco Interamericano de Desarrollo (BID) [en línea] https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6880/The_Effect_Mandated_Child_Care_Female_Wages_Chile.PDF?sequence=1&isAllowed=y [fecha de consulta: 8 de octubre de 2018].
- Rodríguez Vignoli, J. (2014). La reproducción en la adolescencia y sus desigualdades en América Latina. Introducción al análisis demográfico, con énfasis en el uso de microdatos censales de la ronda de 2010. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).
- Sabarwal, S., N. Sinha, y M. Buvinic (2012). “How do women weather economic shocks? What we know”. Economic Premise, N° 46. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Salazar-Xirinachs, J. M, y J. Chacaltana (Eds.) (2018). Políticas de formalización en América Latina. Avances y desafíos. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo (OIT) [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf.
- Salvador, S. (2015). “Proyecto: Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina”. Montevideo: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR).
- Salvador, S. (2007). Comercio, género y equidad en América Latina: generando conocimiento para la acción política. Uruguay: servicios de cuidado y división de responsabilidades de cuidado dentro del hogar. Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio. Montevideo: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR).
- Sanchís, N., y G. Binstock (2016). Trabajo remunerado y empoderamiento económico. Significaciones y estrategias de las mujeres en Argentina. Montevideo: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR)/Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC)/Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS), Universidad de La Plata (UNLA).

- Seguino, S. (2008). "Micro-macro linkages between gender, development, and growth: implications for the Caribbean region". *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 33 (4): 8-42.
- Seguino, S. (2000). "Gender inequality and economic growth: a cross-country analysis". *World Development*, 28 (7): 1211-1230.
- Seguino, S., G. Berik, y Y. van der Meulen Rodgers (2010). *An Investment that Pays Off. Promoting Gender Equality as a Means to Finance Development*. Berlín: Friedrich Ebert Stiftung.
- Serrano, J., L. Gasparini, M. Marchionni, y P. Gluzmann (2017). "Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America" [en línea] <http://programme.exordo.com/lacea-lames2017/delegates/presentation/184>.
- Silveira, S. (2000). "La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales". Documento elaborado para el curso Relaciones Laborales y Formación Profesional [en línea] <http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/index.htm> [fecha de consulta: 8 de octubre de 2018].
- Soto, L. (2017). "Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas". Cuaderno de apoyo preparado para el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2016. Cuaderno N° 1, Igualdad de Género. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Stuven, A. M. (2013). "La mujer ayer y hoy: un recorrido de incorporación social y política". *Temas de la Agenda Pública*, 8 (61). Santiago: Centro de Políticas Públicas, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Tokman, A. (2006). "Evolución de la participación laboral femenina".
- Torrado, S. (1993). *Procreación en la Argentina. Hechos e ideas*. Buenos Aires: Ediciones de La Flor/Centro de Estudios de la Mujer.
- Uruguay, Gabinete Social (2012). *Hacia un modelo solidario de cuidados. Propuesta para la construcción del Sistema Nacional de Cuidados*. Grupo de Trabajo Interinstitucional, Consejo Nacional de Política Social, Gabinete Social.
- Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2014). "Trabajadores domésticos e impacto de las políticas públicas en Uruguay". Montevideo: Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo, Observatorio de Mercado de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Agosto [en línea] https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=9654756b-880b-412c-9cc5-29fabb793870&groupId=11515.
- Vásconez, A. (2012). "Mujeres, hombres y las economías latinoamericanas: un análisis de dimensiones y políticas". *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

- Vásconez, A. y E. Espinoza (2016). "Política macroeconómica, tendencias, ciclos y sus efectos en la igualdad de género en América Latina". Documento preparado para el informe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos, Nueva York, 2017.
- Vega Gramunt, L. (2004). "Género en la crisis argentina. Análisis del impacto y estrategias de respuesta 2001-2003". InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction. Documento de trabajo N° 14. Ginebra: Departamento de Recuperación y Reconstrucción, Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Febrero.
- Veza, E. (2015). "Policies toward female labor force participation". En: L. Gasparini y M. Marchionni (Eds.). Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. La Plata, Argentina: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), Universidad Nacional de La Plata (UNLP)/Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC).
- Wainerman, C. (2005). La vida cotidiana en las nuevas familias: ¿una revolución estancada? Buenos Aires: Lumiere.
- Wainerman, C. (1995). "De Nairobi a Pekín. Las mujeres y el trabajo en la Argentina". Sociedad, N° 6. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA). Abril.
- Walters, B. (1995). "Engendering macroeconomics: a reconsideration of growth theory". World Development, 23 (11): 1869-1880.
- Weller, J. (2009). "El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales". Documentos de proyectos (LC/W.306). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Diciembre.
- Weller, J. (1998). "Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes". Serie Reformas Económicas, N° 11 (LC/L.1160). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.

Anexos

ANEXO 1

Anexo Estadístico

CUADRO A1.1

Población económicamente activa que tiene al menos una hija o un hijo menor de 6 años, por tercil de ingreso de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000, 2001 y 2015

		2000			2001			2015			Variación (en puntos porcentuales)
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
Argentina	Tercil 1	59	41	83	57	35	86	52	34	76	-7
	Tercil 2	62	35	90	63	37	89	63	38	88	3
	Tercil 3	76	60	93	74	57	93	80	71	89	11
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Tercil 1	74	59	90	76	60	94	60	35	89	-24
	Tercil 2	72	52	94	79	65	93	70	51	92	-1
	Tercil 3	86	79	93	85	77	94	87	81	93	2
Brasil	Tercil 1	69	48	94	66	44	91	-3
	Tercil 2	76	58	96	81	69	94	12
	Tercil 3	89	82	97	93	89	97	8
Chile	Tercil 1	53	19	88	55	34	82	15
	Tercil 2	65	41	91	74	60	90	19
	Tercil 3	82	73	92	90	85	95	12
Colombia	Tercil 1	61	45	80	62	47	80	64	41	92	-3
	Tercil 2	70	53	87	70	53	87	82	72	92	19
	Tercil 3	75	64	86	75	64	86	92	88	96	24
Costa Rica	Tercil 1	53	18	92	51	18	89	56	25	91	7
	Tercil 2	63	33	95	67	41	92	75	58	94	25
	Tercil 3	83	69	97	83	73	94	91	87	96	18
Ecuador	Tercil 1	61	35	90	68	46	92	60	35	89	0
	Tercil 2	67	43	91	75	56	94	70	50	90	7
	Tercil 3	75	61	89	84	75	94	87	79	94	18
Panamá	Tercil 1	54	18	91	56	22	91	61	35	91	17
	Tercil 2	64	38	92	64	37	91	78	62	94	24
	Tercil 3	86	77	96	87	80	95	90	85	95	8
Paraguay	Tercil 1	68	42	94	63	36	93	-6
	Tercil 2	73	52	93	76	59	94	7
	Tercil 3	89	83	95	86	80	93	-3
Perú	Tercil 1	76	65	88	76	66	88	74	61	88	-3
	Tercil 2	72	53	92	73	56	91	74	58	92	5
	Tercil 3	72	61	84	75	63	88	77	65	88	4
Uruguay	Tercil 1	64	48	87	69	56	88	65	54	83	7
	Tercil 2	74	54	95	74	56	94	75	60	92	6
		83	72	94	85	77	94	89	83	95	11
Venezuela (República Bolivariana de)	Tercil 1	60	29	92	63	37	91	58	31	89	2
	Tercil 2	72	51	90	76	59	93	77	63	91	12
	Tercil 3	87	79	96	88	80	95	89	84	95	5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

CUADRO A1.2

Proporción de trabajadores no remunerados por tercil de ingresos de los hogares y sexo (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000, 2001 y 2015

	Cruce	2000			2001			2015			Variación (en puntos porcentuales)
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
Argentina	Tercil 1	2,4	3,8	1,5	2,4	3,6	1,3	1,0	1,3	0,8	-2,5
	Tercil 2	0,9	1,4	0,6	0,8	1,3	0,5	0,5	0,9	0,2	-0,5
	Tercil 3	1,0	1,6	0,7	0,7	1,0	0,4	0,3	0,5	0,1	-1,1
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Tercil 1	40,4	64,6	20,2	37,4	58,6	19,6	23,9	47,5	9,3	-17,1
	Tercil 2	14,2	25,0	6,9	21,4	32,0	13,3	14,2	25,2	6,8	0,2
	Tercil 3	9,8	13,6	6,7	16,0	22,1	10,7	8,9	12,8	5,8	-0,7
Brasil	Tercil 1	19,5	33,0	11,0	10,8	18,7	5,8	-14,3
	Tercil 2	6,4	11,2	3,4	2,8	4,5	1,6	-6,6
	Tercil 3	2,5	3,7	1,6	0,8	1,2	0,5	-2,4
Colombia	Tercil 1	6,5	9,8	4,6	7,9	9,8	6,8	5,2	8,9	3,0	-0,9
	Tercil 2	3,7	5,2	2,8	5,5	7,8	4,2	4,1	7,0	2,0	1,8
	Tercil 3	1,9	2,8	1,3	3,0	3,9	2,3	2,3	3,3	1,5	0,5
Costa Rica	Tercil 1	2,7	3,6	2,5	3,1	4,2	2,8	2,2	3,4	1,6	-0,2
	Tercil 2	2,2	3,0	1,8	2,9	4,4	2,2	1,2	1,9	0,7	-1,0
	Tercil 3	1,7	2,7	1,0	1,9	2,9	1,3	0,6	0,8	0,3	-1,8
Ecuador	Tercil 1	15,3	27,3	8,6	26,5	45,1	14,6	19,3	35,1	9,8	7,7
	Tercil 2	10,7	20,1	5,8	11,6	20,0	6,2	8,3	14,3	4,6	-5,8
	Tercil 3	7,0	10,5	4,8	4,3	6,8	2,5	3,4	5,2	2,0	-5,3
Panamá	Tercil 1	8,2	4,4	9,2	12,0	17,3	10,4	15,3	23,7	10,7	19,3
	Tercil 2	1,3	1,9	1,0	4,4	6,8	3,4	2,2	3,6	1,3	1,7
	Tercil 3	0,8	1,0	0,7	1,3	1,8	1,0	0,9	1,4	0,4	0,4
Paraguay	Tercil 1	19,9	16,7	21,5	16,3	26,0	10,9	9,3
	Tercil 2	8,2	8,3	8,2	7,9	11,4	5,5	3,1
	Tercil 3	6,3	6,4	6,2	4,2	5,7	2,9	-0,7
Perú	Tercil 1	34,0	51,3	16,7	34,2	53,8	15,5	25,9	39,3	12,0	-12,0
	Tercil 2	15,1	23,5	9,2	14,7	23,9	8,3	9,6	15,9	4,5	-7,6
	Tercil 3	7,1	10,5	4,3	6,9	10,4	4,4	4,9	7,6	2,7	-2,8
Uruguay	Tercil 1	2,6	2,6	2,6	1,4	2,4	0,5	1,5	2,0	1,0	-0,7
	Tercil 2	1,6	2,9	0,7	1,5	2,7	0,7	1,1	1,9	0,5	-1,0
		1,4	2,3	0,7	1,2	2,2	0,4	0,5	0,8	0,3	-1,5
Venezuela (República Bolivariana de)	Tercil 1	3,2	4,5	2,5	4,6	6,9	3,4	0,7	1,2	0,4	-3,3
	Tercil 2	1,7	2,6	1,2	2,3	3,5	1,6	0,3	0,5	0,2	-2,1
	Tercil 3	0,9	1,1	0,7	0,9	1,4	0,6	0,2	0,3	0,1	-0,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

CUADRO A1.3

Proporción de mujeres ocupadas en puestos de trabajo de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015

País		Mujeres ocupadas en puestos de trabajo de baja productividad	
		2000	2015
Argentina	TERCIL 1	61	31
Bolivia (Estado Plurinacional de)		94	86
Chile		57	44
Colombia		57	82
Costa Rica		60	68
Ecuador		86	87
Panamá		69	73
Paraguay		81	69
Perú		95	91
Uruguay		71	71
Venezuela (República Bolivariana de)		67	44
Argentina	TERCIL 2	53	25
Bolivia (Estado Plurinacional de)		76	73
Chile		45	33
Colombia		46	65
Costa Rica		54	51
Ecuador		73	71
Panamá		58	52
Paraguay		82	71
Perú		44	39
Uruguay		63	52
Venezuela (República Bolivariana de)		52	44
Argentina	TERCIL 3	33	17
Bolivia (Estado Plurinacional de)		53	58
Chile		34	23
Colombia		24	40
Costa Rica		37	28
Ecuador		52	43
Panamá		40	34
Paraguay		61	48
Perú		26	22
Uruguay		40	36
Venezuela (República Bolivariana de)		30	21

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

CUADRO A1.4

Evolución de los ingresos laborales promedio por hora (PPA) de la ocupación principal por tercil de ingresos de los hogares y sexo en América Latina (países seleccionados), 2000, 2001 y 2015

		2000			2001			2015			Brecha (mujeres / hombres * 100)		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	2000	2001	2015
Argentina	Tercil 1	1,9	2,2	1,6	1,5	2,0	0,9	5,4	5,8	4,9	35,3	107,5	18,1
	Tercil 2	2,6	2,9	2,5	2,6	2,7	2,4	8,6	8,8	8,4	16,4	12,4	5,0
	Tercil 3	5,5	5,2	5,7	5,4	5,1	5,6	13,9	14,0	13,8	-8,8	-9,3	1,0
Brasil	Tercil 1	1,3	1,4	1,3	3,0	2,9	3,0	...	1,1	-4,0
	Tercil 2	2,4	2,1	2,6	4,7	4,3	5,0	...	-19,6	-13,6
	Tercil 3	6,3	5,2	7,2	10,5	9,4	11,4	...	-27,7	-18,1
Colombia	Tercil 1	0,7	0,8	0,6	0,6	0,8	0,5	1,6	1,6	1,7	33,8	55,9	-4,0
	Tercil 2	1,5	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	2,7	2,6	2,7	3,2	1,1	-6,3
	Tercil 3	4,2	3,9	4,3	3,7	3,7	3,7	5,4	5,1	5,6	-9,0	0,9	-8,8
Costa Rica	Tercil 1	2,8	3,0	2,8	2,7	2,8	2,6	3,1	3,2	3,0	7,5	7,3	7,6
	Tercil 2	4,1	3,7	4,2	4,0	3,6	4,2	4,4	4,2	4,5	-11,9	-14,9	-4,5
	Tercil 3	6,7	6,3	7,0	7,0	6,5	7,4	8,9	8,8	9,0	-9,0	-11,2	-2,2
Ecuador	Tercil 1	0,7	0,5	0,8	1,4	1,1	1,5	2,3	1,9	2,4	-30,3	-21,4	-20,0
	Tercil 2	1,5	1,2	1,6	2,0	1,7	2,2	3,6	3,1	3,8	-28,8	-22,8	-19,2
	Tercil 3	3,9	3,1	4,4	4,9	3,9	5,6	6,2	5,4	6,7	-28,5	-29,9	-19,0
Panamá	Tercil 1	2,7	2,7	2,7	1,8	1,9	1,8	3,0	2,6	3,3	0,9	5,1	-20,7
	Tercil 2	4,1	3,9	4,2	3,6	3,4	3,8	5,1	4,8	5,3	-8,6	-10,4	-10,8
	Tercil 3	9,1	8,4	9,7	7,2	6,4	7,8	8,9	7,9	9,7	-13,1	-17,4	-18,1
Paraguay	Tercil 1	1,5	1,4	1,6	2,3	2,1	2,4	-10,5	...	-9,4
	Tercil 2	3,6	2,9	3,9	3,8	3,3	4,1	-25,2	...	-19,5
	Tercil 3	6,8	5,4	8,0	7,0	6,0	7,8	-31,8	...	-23,2
Perú	Tercil 1	0,4	0,3	0,5	0,4	0,3	0,5	0,9	0,7	1,1	-31,0	-36,1	-33,0
	Tercil 2	1,6	1,2	1,8	1,5	1,1	1,7	2,5	2,0	2,8	-36,1	-33,5	-30,3
	Tercil 3	3,4	2,5	4,2	4,0	3,3	4,6	5,1	4,3	5,8	-41,0	-27,6	-26,5
Uruguay	Tercil 1	2,0	2,2	1,7	1,7	1,8	1,5	2,5	2,7	2,3	27,6	23,0	15,8
	Tercil 2	3,3	3,2	3,3	3,1	3,2	3,0	4,2	4,0	4,3	-3,7	6,0	-7,2
		7,8	7,0	8,4	7,9	6,9	8,6	8,7	8,1	9,2	-16,5	-19,3	-12,0
Venezuela (República Bolivariana de)	Tercil 1	2,4	2,3	2,4	2,5	2,5	2,6	3,4	3,2	3,5	-2,5	-3,0	-6,5
	Tercil 2	3,4	3,3	3,4	3,4	3,3	3,4	4,0	3,7	4,1	-3,5	-4,0	-9,8
	Tercil 3	4,7	4,8	4,7	5,2	5,0	5,4	5,6	4,9	6,1	2,3	-7,3	-19,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Nota: La sigla PPA se refiere a la paridad del poder adquisitivo: los ingresos son convertidos a dólares internacionales sobre la base de tasas de paridad del poder adquisitivo. Los datos se expresan en dólares internacionales constantes de 2011.

ANEXO 2

Anexo Metodológico

La mayoría de los indicadores presentados fueron elaborados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a partir de los lineamientos metodológicos establecidos para la investigación. Se trabajó sobre todo con el promedio simple correspondiente a América Latina, elaborado a partir de los datos relativos a 14 países en el período comprendido entre 2000 y 2015. Por recomendación del BID se utilizó el promedio simple, dado que, si se lo pondera por población, los países con una gran cantidad de habitantes (como Brasil y México) asumen un peso muy importante en el valor final de los indicadores.

Los 14 países considerados son los siguientes: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Cuatro países (El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana) no fueron incluidos en las estimaciones, ya que pocos indicadores superaban las pruebas de confiabilidad del BID, al realizarse desagregaciones de tercer nivel.

Cabe señalar que no se dispuso de datos que permitieran estimar todos los indicadores para todos los países seleccionados, en todos los años del período considerado. En el cuadro A2.1 se detallan los países que no fueron considerados en el cálculo del promedio correspondiente a indicadores puntuales, por falta de datos o por falta de confiabilidad de las estimaciones disponibles. Por otro lado, en los casos en que los países sí se incluyeron en el cálculo del promedio correspondiente a América Latina, pero que no contaban con datos relativos a algunos de los años del período comprendido entre 2000 y 2015 (porque en algún año no se llevó a cabo una encuesta de hogares o del mercado laboral, o porque no se incluyeron preguntas que permitieran calcular un indicador determinado), se realizó una extrapolación lineal a partir del año anterior y del año siguiente, de manera de completar el dato faltante.

CUADRO A2.1

Países con indicadores o cruces concretos eliminados por falta de datos o falta de confiabilidad de las estimaciones

País	Indicador	Cruce
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Desempleo	
Costa Rica	Desempleo	
México	Desempleo	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Subempleo	
Costa Rica	Subempleo	
México	Subempleo	
Brasil	Subempleo	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Horas totales trabajadas	
Costa Rica	Horas totales trabajadas	
México	Horas totales trabajadas	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Salario horario	
Costa Rica	Salario horario	
México	Salario horario	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Formalidad	Número de hijos, estado civil
Costa Rica	Formalidad	Número de hijos, estado civil
México	Formalidad	Número de hijos, estado civil
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Ocupados: cuenta propia	Número de hijos, estado civil
Costa Rica	Ocupados: cuenta propia	Número de hijos, estado civil
México	Ocupados: cuenta propia	Número de hijos, estado civil
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Ocupados: empleados	Número de hijos, estado civil
Costa Rica	Ocupados: empleados	Número de hijos, estado civil
México	Ocupados: empleados	Número de hijos, estado civil
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Ocupados: sin remuneración	Número de hijos, estado civil
Costa Rica	Ocupados: sin remuneración	Número de hijos, estado civil
México	Ocupados: sin remuneración	Número de hijos, estado civil

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3

Relevamiento de políticas y programas de empleo, salud sexual y reproductiva, educación y protección social en América Latina

CUADRO A3.1
Políticas de empleo

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Argentina	Hacemos Futuro	Ministerio de Desarrollo Social	Mujeres desocupadas con tres o más hijos o hijas menores de 18 años o con discapacidad, que perciben la Asignación Universal por Hijo (AUH), son residentes en villas de emergencia, asentamientos o barrios de extrema vulnerabilidad, y son jefas de hogares monoparentales; mujeres que padecen situaciones de violencia de género, y aquellas pertenecientes a hogares afectados por inundaciones.	Sus objetivos son el empoderamiento de las mujeres y la mejora de su posición en diversos ámbitos de participación desde una perspectiva de derechos humanos y ciudadanía. Surge de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el Programa Argentina Trabaja, que incluye una alta proporción de beneficiarios y beneficiarias. Las mujeres participantes deben estar dispuestas a organizarse en cooperativas de trabajo, finalizar sus estudios primarios o secundarios, capacitarse en oficios o producción, y aplicar dichos conocimientos en prácticas dirigidas a mejorar su hábitat, conforme a módulos preestablecidos. Al mismo tiempo reciben un subsidio por la dedicación a las tareas que fija el programa (durante 4 horas diarias, 5 días hábiles o 20 horas semanales).	2014	https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/hacemosfuturo
Chile	Capital Abeja	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Mujeres mayores de 18 años que no tengan inicio de actividades en primera categoría ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), y que presenten un proyecto de negocio que cumpla con el foco definido por la convocatoria de SERCOTEC en su región.	Permite acceder a un subsidio de hasta 3,5 millones de pesos para la materialización de nuevos negocios liderados por mujeres.	2016	https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/22417
Nicaragua	Usura Cero	Ministerio de Fomento, Industria y Comercio	Mujeres mayores de 18 años que tengan cédula de identidad vigente y residan en zonas urbanas, dispuestas a organizarse solidariamente en grupos de 5 a 10 personas, que no habiten en la misma vivienda, no sean familiares y estén dispuestas a firmar el Acta de Compromiso, con ingresos individuales netos menores que la canasta básica.	Es un programa de estrategia económica que consiste en microcréditos para mujeres. Funciona bajo el Plan Nacional de Desarrollo Humano con el fin de promover el empoderamiento de la mujer y luchar contra la pobreza. Tiene una estrategia organizativa que ha venido evolucionando con los años, con el fin de restituir los derechos de las personas y promover un desarrollo integral y sostenible, con una participación incluyente.	2007	https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:43869-programa-usura-cero-permite-el-crecimiento-economico-de-las-mujeres-nicaraguenses http://www.lavozdelsandinismo.com/nicaragua/2007-12-19/programa-usura-cero-se-extiende-para-beneficio-de-miles-de-mujeres/

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
El Salvador	Banca Mujer	Banco de Desarrollo de El Salvador	Mujeres empresarias de más de 18 años.	Otorga créditos a mujeres para capital de trabajo. Junto con el crédito se les ofrece capacitación enfocada en temas de liderazgo, motivación y educación financiera, y asistencia técnica en temas orientados al desarrollo empresarial. Además, se espera que este programa articule alianzas con instituciones financieras como el Banco de Fomento Agropecuario y el Banco Hipotecario, y con instituciones del gobierno.	2009	http://www.bandesal.gob.sv/programas/banca-mujer/
Uruguay	Programa de Fortalecimiento de Emprendimientos Productivos	Departamento de Inclusión Laboral, Comercial y Productiva, del Ministerio de Desarrollo Social	Emprendimientos productivos asociativos, integrados por personas de hogares en situación de vulnerabilidad económica, con ciudadanía uruguaya y mayores de 18 años. La mayoría de las beneficiarias (59%) son mujeres.	Brinda ayuda económica a emprendimientos productivos de carácter familiar o grupal, de hasta 30 miembros, en situación de vulnerabilidad socioeconómica.	2006	http://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/61574/1/emprendimientos-productivos.-evaluacion-del-programa.-2012.pdf
Uruguay	Objetivo Empleo	Dirección Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Hombres y mujeres de 18 a 65 años, desocupados desde hace más de dos años y pertenecientes a hogares pobres. El 70% son beneficiarias mujeres.	El programa apoya la inserción laboral y contribuye a disminuir el costo laboral por parte del empleador o empleadora.	2008	https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/objetivo-empleo
Nicaragua	Hambre Cero	Ministerio de Economía Familiar, Comunitaria, Cooperativa y Asociativa	Mujeres de cualquier rango de edad, con tenencia de entre 1 a 10 manzanas de tierra en zonas rurales o semirurales.	Consiste en la entrega de microcréditos, con el objetivo de mejorar las capacidades productivas y de autoconsumo de las familias empobrecidas. El Bono Productivo Alimentario (BPA) que se otorga a las familias, y que representa el componente principal del programa, varía de acuerdo con las capacidades de cada familia, así como las condiciones físicas y climáticas de cada región.	2013	http://plataformacelac.org/programa/4
Chile	Subsidio al empleo de la mujer	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Mujeres de 25 a 60 años que pertenezcan al 40% más pobre de la población.	El subsidio consiste en la entrega de un bono (denominado Bono al Trabajo de la Mujer), cuyo monto se calcula según el nivel de ingresos de la trabajadora. Por medio de él se entrega un aporte al empleador o la empleadora, que busca incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables del país, la que todavía es muy baja.	2012	http://www.sence.cl/601/w3-printer-607.html
El Salvador	Centros de Formación y Producción de la Mujer	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, y Gobiernos locales	Mujeres salvadoreñas a nivel municipal.	Este programa contribuye al desarrollo integral de las mujeres, mediante el fomento de la corresponsabilidad de las actividades familiares y productivas con equidad de género.		http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=category&id=129&Itemid=208&lang=es
Ecuador	Hilando el Desarrollo	Ministerio de Educación	Pequeños artesanos de las zonas rurales de todas las provincias del país.	Este programa integra a los pequeños talleres artesanales en la producción de uniformes escolares para ser entregados de manera gratuita a niños y niñas de establecimientos fiscales de las zonas rurales de todas las provincias del país. Genera un modelo de desarrollo socioeconómico, local y solidario que articula el sector productivo artesanal, con la inclusión de los pequeños artesanos del país para reactivar las economías locales.	2006	http://plataformacelac.org/programa/44

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Uruguay	Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional (PROIMUJER)	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional	Madres adolescentes y jóvenes en situación de alta vulnerabilidad y segregación residencial. Las beneficiarias del programa son jóvenes de 18 a 29 años, embarazadas o con al menos un hijo menor de cuatro años. El 60% de ellas tienen como máximo seis años de educación formal, son jefas de hogar sin ingresos propios (viven de transferencias sociales) y su promedio de hijos casi duplica el promedio nacional.	Este programa brinda capacitación preocupacional y competencias básicas de empleabilidad y ciudadanía para madres adolescentes y jóvenes. Logra el fortalecimiento de las capacidades que favorecen el acceso de mujeres al trabajo en condiciones de equidad. Además, reduce las inequidades vinculadas a la condición de género, mediante la promoción de su empleabilidad y la igualdad de oportunidades en la formación y en el acceso al empleo.	2009	http://www.fci.org.uy/proimujer.html
Chile	Programa Más Capaz	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Mujeres entre 18 y 64 años, que pertenezcan al 60% más vulnerable, les interese el emprendimiento y trabajen de forma independiente. Además, deben tener nula o escasa participación laboral, o sea, menos de 6 cotizaciones previsionales en los últimos 12 meses.	El programa contempla 100 horas de capacitación para aprender a gestionar o mejorar la gestión del emprendimiento mediante el diseño, evaluaciones y la implementación de un modelo de negocios que responda a las oportunidades del mercado. Además, entrega recursos para transporte o comida, un monto fijo al finalizar el curso y apoyo para el cuidado de los niños en caso de mujeres con hijos pequeños.	2016	https://www.crecemujer.cl/noticia/se-lanza-nueva-linea-capaz-mujer-emprendedora http://www.sence.cl/portal/Prensa/Anuncios/4941:Mujer-Emprendedora-Busca-tu-curso-y-postula-al-programa+Capaz
Chile	Programa de Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), del Ministerio de Agricultura	Pequeñas productoras o campesinas beneficiarias o potencialmente beneficiarias del INDAP.	Por medio de este programa se busca que pequeñas productoras agrícolas puedan desarrollar conocimientos y habilidades, que les permitan llevar a cabo sus iniciativas económicas y productivas, y así aumentar sus ingresos. Para esto se otorgan asesorías técnicas y capacitaciones, se apoya la inversión en negocios emergentes y en funcionamiento a través del cofinanciamiento de hasta el 90%, se contribuye al mejoramiento de las ventas y la exploración de mercados.	2014	http://plataformacelac.org/programa/454
Chile	Programa Desarrollo de Competencias Laborales	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)	Mujeres desempleadas.	El programa tiene como propósito complementar la oferta que realiza el Estado por medio de distintos servicios públicos, en torno a la consecución de las condiciones mínimas de trabajo e ingreso, mediante un programa de capacitación destinado a mejorar las posibilidades de incorporación al trabajo remunerado e incrementar el ingreso familiar por sobre la línea de la indigencia, de las mujeres pertenecientes a los subsistemas Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades.	2016	http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/programas-de-empleo/p-desarrollo-de-competencias-laborales-mujeres-chile-solidario/

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Chile	Programa Mujeres Jefas de Hogar	SERNAMEG, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Mujeres jefas de hogar o jefas de núcleo, que tengan entre 18 y 65 años y sean económicamente activas, es decir, que estén trabajando de manera dependiente o independiente o estén buscando trabajo.	El objetivo de este programa es contribuir a la inserción y permanencia de las mujeres jefas de hogar en el mercado del trabajo remunerado, mediante el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias que mejoren sus condiciones de empleabilidad, junto a la promoción de procesos de intermediación laboral a nivel local, que sean pertinentes y participativos. Por medio del programa se ofrece el acceso a talleres de formación para el trabajo, en que las participantes pueden adquirir herramientas para su desarrollo personal y laboral, incorporar conocimiento sobre derechos laborales y recibir apoyo para mejorar su empleabilidad.	2015	http://www.minmujeryeg.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/programa-mujeres-jefas-de-hogar/ https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/12885
Trinidad y Tobago	Mujeres en Armonía	Ministerio de Asuntos de Género, Juventud y Desarrollo de la Niñez	Mujeres desempleadas y en situaciones de violencia de género.	Tiene como fin aumentar las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos, principalmente jefas de hogar con poca o ninguna calificación. El objetivo es proveer a las participantes de habilidades demandadas por el mercado, para ampliar sus opciones de empleo y oportunidades económicas. Ofrece formación en agricultura, jardinería y cuidado de ancianos.	2012	http://americalatinagenera.org/newsite/includes/fichas/fichas/spanish/TRINIDAD_Y_TOBAGO.pdf
México	Impulso Productivo de la Mujer	Fondo Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad (FONAES)	Productoras indígenas y campesinas, involucradas en proyectos productivos.	El FONAES es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Economía, cuyo propósito es apoyar los esfuerzos organizados de productores indígenas, campesinos y grupos populares-urbanos, para impulsar proyectos productivos y empresas sociales que generen empleos e ingresos para la población, a través de los apoyos que otorga dicha institución. Impulso Productivo de la Mujer es un apoyo que se otorga a grupos o empresas sociales integradas exclusivamente por mujeres.	2007	http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100895.pdf
Argentina	Argentina Trabaja	Ministerio de Desarrollo Social	Personas mayores de 18 años, cuyo grupo familiar no posea ingresos demostrables, salvo el Plan Alimentario o la Asignación Universal.	Tiene como objetivos principales la generación de empleo formal y la ejecución de trabajos en pos del beneficio de la comunidad, para llegar a los sectores más vulnerables de ella y darles herramientas para lograr su inserción en el mercado formal, a través del trabajo en cooperativas y capacitación en obra.	2009	https://www.empleosargentinos.org/plan-argentina-trabaja-2017-guia-de-como-inscribirse/
Chile	Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género	SERNAMEG, Gobierno de Chile	El programa está dirigido a organizaciones que estén dispuestas a revisar sus prácticas laborales, tales como universidades; empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas; municipalidades; organizaciones no gubernamentales; ministerios y servicios públicos; sindicatos; asociaciones de funcionarios o funcionarias.	El objetivo del programa es contribuir a promover e instalar buenas prácticas laborales en las organizaciones, relacionadas a propiciar la reducción de brechas, mejorar la incorporación femenina y el desarrollo de carrera de las mujeres, así como contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones, a través de la implementación de acciones que promueven igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	2012	https://www.minmujeryeg.cl/ministerio/estructura/mujer-y-trabajo/buenas-practicas-laborales-y-trabajo-decente-para-la-igualdad-de-genero/

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Uruguay	Modelo de Calidad con Equidad de Género	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), del Ministerio de Desarrollo Social	La propuesta actual de requisitos concentra sus esfuerzos en la agenda de género, redimensionando los aspectos vinculados a la gestión de la calidad, que de todas formas sigue siendo un pilar de la herramienta. La estrategia de "derrame" organizacional que propone esta versión consiste en identificar, priorizar e impactar en áreas estratégicas de la organización en forma simultánea. Esta nueva versión jerarquiza la dimensión étnico racial afrodescendiente. Garantiza el cumplimiento de la normativa vigente para personas con discapacidad. Finalmente, a partir de esta versión el proceso de certificación es liderado por INMUJERES a través de las evaluaciones.	Tiene como propósito promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada al aprovechamiento de las competencias del personal, con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones, al mismo tiempo que la justicia social. Es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de personal en forma más justa y equitativa.	2016	http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/40801/1/dossier_cce_2015_web.pdf
México	Modelo de Equidad de Género	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES México)	Es un sistema de gestión con perspectiva de género, que proporciona herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.	Proporciona una herramienta dirigida a que los centros de trabajo asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.	2003-2015	https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO A3.2

Retención escolar para madres y padres adolescentes,
y prevención del embarazo adolescente

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Argentina	Alumnas Madres	Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	Madres, padres o embarazadas de 13 a 24 años.	Tiene como principal propósito la inclusión educativa de las adolescentes madres o embarazadas y de los adolescentes padres en escuelas de nivel medio y el fortalecimiento de prácticas institucionales que tiendan a promover el derecho a la educación de estos alumnos.	1999	http://www.buenosaires.gob.ar/educacion/educacionsexual/programa-de-retencion-madres-padres-y-embarazadas http://www.buenosaires.gob.ar/noticias/alumnas-madres
Argentina	PROGRESAR	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva; Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio de Salud; Ministerio de Defensa; Ministerio de Seguridad; Ministerio del Interior y Transporte, y Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).	Jóvenes entre 18 y 24 años, que sean argentinos o que residan en el país hace más de 5 años, que quieran terminar la educación primaria o secundaria, estudiar un oficio o carrera. Es requisito que no estén trabajando o que perciban un ingreso menor a tres salarios mínimo, vital y móvil y que su grupo familiar esté en iguales condiciones.	Ofrece servicios de cuidado infantil y una transferencia monetaria	2014	http://www.mincyt.gob.ar/accion/progresar-programa-de-respaldo-a-estudiantes-de-argentina-9827
México	Promajoven	Secretaría de Educación Pública	Adolescentes y jóvenes en contexto de vulnerabilidad, embarazadas o madres, entre los 12 y 18 años, que se encuentren estudiando la educación básica (es decir, primaria o secundaria) en la modalidad escolarizada, no escolarizada o mixta, e incluso cursos de alfabetización.	Otorga becas a niñas y jóvenes en contexto de vulnerabilidad agravada por el embarazo y la maternidad temprana para que puedan acceder, permanecer y concluir la educación básica. El programa tiene una fuerte presencia en zonas indígenas.	2014	http://www.promajoven.sep.gob.mx
Chile	Programa de Apoyo a la Retención Escolar	Ministerio de Educación	Estudiantes en condición de embarazo, maternidad o paternidad en riesgo de abandonar el sistema escolar.	Propicia herramientas psicosociales que generen factores protectores en estudiantes en condición de embarazo, o madres o padres con riesgo socioeducativo o de deserción escolar o abandono, mediante un apoyo psicosocial que desarrolle habilidades socioeducativas, promueva prácticas protectoras en los establecimientos y active redes territoriales.		https://www.junaeb.cl/programa-de-apoyo-a-la-retencion-escolar
Uruguay	Jóvenes en Red	Ministerio de Desarrollo Social	Adolescentes y jóvenes de 14 a 24 años que no estudien y no hayan culminado el ciclo básico, pertenecientes a hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza y que no cuenten con empleo formal. El 52,1% de las participantes son mujeres.	Promueve el ejercicio de derechos de los adolescentes y jóvenes de 14 a 24 años desvinculados del sistema educativo y del mercado formal de empleo, desde un abordaje integral, territorial y comunitario.	2013	http://www.mides.gub.uy/14544/jovenes-en-red

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO A3.3

Políticas de salud sexual y reproductiva

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Argentina	Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable	Ministerio de Salud	Población en general.	Creado por la Ley nacional 25673, procura dar respuesta a los problemas de la mortalidad materna producto de los abortos practicados sobre embarazos no deseados, y del embarazo adolescente y el contagio de sida y otras enfermedades de transmisión sexual a causa de tener relaciones sin protección. Además, entrega insumos y contempla campañas y consejerías comunitarias.	2003	http://www.msal.gov.ar/saludsexual/
Argentina	Programa Nacional de Educación Sexual Integral	Ministerio de Educación	Niños, niñas y adolescentes de todas las escuelas del país, privadas, estatales, confesionales o laicas, de nivel inicial, primario, secundario o educación superior.	Promover saberes y habilidades para la toma de decisiones conscientes y críticas en relación con el cuidado del propio cuerpo, las relaciones interpersonales, el ejercicio de la sexualidad y de los derechos de los niños, las niñas y los jóvenes. Promover la construcción, junto con las jurisdicciones, de estrategias para el desarrollo e implementación de los lineamientos curriculares de educación sexual integral en sus sistemas educativos, en consonancia con los lineamientos curriculares federales.	2006	http://www.me.gov.ar/me_prog/esi.html?mnx=esi&mny=_llamamos&carpeta=esi
Chile	Programa de Salud Sexual y Salud Reproductiva	Ministerio de Salud	Población en general.	Desarrollar un conjunto de prestaciones actualizadas y pertinentes a las demandas de la población con relación a salud sexual y reproductiva, donde se incorporen las necesidades de las personas y se integre la diversidad sexual. Impulsar las capacidades de las instituciones con respecto al desarrollo, infraestructura, dotación de recursos humanos, equipamiento, organización y sistemas administrativos que permitan el cumplimiento de las normas y orientaciones técnicas en la atención en salud sexual y reproductiva. Fortalecer la red pública asistencial, en relación con el acceso, la oportunidad, calidad e integralidad de la atención en los eventos de salud sexual y reproductiva conducentes a la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de esta.	2017	www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/06/Programa-SSySR-en-consulta.docx
Cuba	Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX)	Ministerio de Educación, y Ministerio de Salud Pública	Toda la población.	El CENESEX tiene la misión de gestionar la aplicación de la política cubana de educación sexual, al coordinar la participación de entidades y organismos que se encargan de la comunicación social, el trabajo comunitario, la educación, la orientación y la terapia sexual, para contribuir a que el ser humano viva su sexualidad de forma sana, plena, placentera y responsable. Asimismo, asesora y diseña propuestas respecto de la educación de la sexualidad y salud sexual con enfoque de género y de derechos humanos en las carreras de las universidades de ciencias médicas.	1989	https://suds.cat/es/con-quien-trabajamos/centro-nacional-de-educacion-sexual-cuba/

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
El Salvador	Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable	Ministerio de Salud	Población en general, especialmente mujeres, niños, niñas y adolescentes.	El programa tiene como propósito promover la igualdad de derechos, la equidad y la justicia social, así como contribuir a mejorar la estructura de oportunidades en el campo de la salud sexual. En coordinación con el Programa Ciudad Mujer se establecerán programas priorizados de información, educación sexual y atención en salud sexual y reproductiva, orientados a los grupos de edad escolar, preadolescentes, adolescentes, mujeres y hombres durante todo el ciclo vital.	2009-2014	http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/politicas/600/programa-nacional-de-salud-sexual-y-procreacion-responsable-pnssypr
Uruguay	Ley de defensa del derecho a la salud sexual y reproductiva	Ministerio de Salud Pública	Población en general.	Tiene como propósito mejorar la calidad de vida y las relaciones personales; ofrecer consejería y cuidados relativos a las enfermedades de transmisión sexual; prevenir y asesorar sobre problemas relacionados a la reproducción. Se procura la disminución de riesgos y daños; se incorpora la perspectiva de género; se respeta la diversidad generacional, sin imposición por parte del profesional de sus convicciones filosóficas, confesionales o ideológicas.	2008	http://www.impo.com.uy/saludsexual/

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO A3.4

Políticas de cuidado infantil o de cuidado de personas dependientes: corresponsabilidad social en el cuidado

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Ecuador	Centros Infantiles del Buen Vivir	Instituto de la Niñez y la Familia (INFA)	Madres trabajadoras con hijos e hijas de 6 meses a 5 años, cuyas familias se encuentran en situación de pobreza	Los servicios están coordinados de manera centralizada, pero se prestan principalmente gracias a acuerdos con gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil.	2006	http://plataformacelac.org/programa/42
Perú	Programa Nacional Cuna Más	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Niñas y niños de entre 6 y 36 meses.	Se propone mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 36 meses, en zonas en situación de pobreza y pobreza extrema, para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional. Tiene dos modalidades de intervención: mediante un servicio de cuidado diurno y un servicio de acompañamiento a las familias.	2012	http://www.cunamas.gob.pe
Chile	Chile Crece Contigo	Ministerio de Desarrollo Social	El programa está dirigido al 40% más vulnerable de la población, sin acceso a este tipo de servicios ofrecidos por el mercado.	Uno de los ejes centrales es la creación de salas cuna, a fin de apoyar el desarrollo cognitivo y emocional de los niños y niñas e impulsar la inserción laboral de las madres.	2009	http://plataformacelac.org/programa/297
Cuba	Licencias de parentalidad	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Toda la población.	Por medio de estas licencias se extiende a los padres la posibilidad de hacer uso de un permiso laboral para cuidar a sus hijos e hijas durante el primer año de vida. Entre los objetivos del cambio legal está el de fomentar la responsabilidad compartida de los padres en el cuidado y atención de los hijos e hijas.	2003	https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-unicef-analizan-licencias-parentales-la-region
Guatemala	Hogares Comunitarios	Municipalidad de Guatemala	Niños y niñas menores de 7 años, de madres trabajadoras en situación de pobreza que prestan servicios de atención comunitaria.	Ofrecen servicios de nutrición, cuidado, estimulación temprana, educación preescolar, controles regulares de salud y atención psicológica.	1990	https://plataformacelac.org/programa/156
Colombia	Hogares Comunitarios de Bienestar Integral	Departamento para la Prosperidad Social	Niños y niñas menores de 5 años que viven en la pobreza.	Estos hogares ofrecen atención integral a niñas y niños menores de 5 años pertenecientes a familias clasificadas de acuerdo con los criterios definidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con prioridad para aquellos que requieren atención diaria. En total cada hogar atiende 12 niñas y niños. La atención está a cargo de un agente educativo comunitario en su domicilio, quien cuenta con el apoyo de un equipo interdisciplinario compuesto por un coordinador general, coordinador técnico, profesional en administración, profesional psicosocial, profesional en salud y nutrición, auxiliar-tallerista y pedagogo. Las jornadas de atención son de 8 horas, 5 días de la semana.	1986	http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PortafolioICBF/all/hogares-comunitarios-integrales
Costa Rica	Red Nacional de Cuido	Ministerio de Educación Pública; Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social; Patronato Nacional de la Infancia, y Ministerio de Salud	Familias y personas en condición de pobreza y pobreza extrema. Su población meta prioritaria son los niños y niñas menores de 7 años, ya que posteriormente ingresan al sistema de educación preescolar y escolar del Ministerio de Educación Pública.	Esta red nacional incluye centros de cuidado infantil para niños menores de 7 años, en dos modalidades: tiempo extendido, de 10 o más horas por día, y tiempo reducido, de 4 horas por día. También incluye incentivos para promover el suministro privado de servicios de atención.	2014	http://gobierno.cr/tag/red-nacional-de-cuido/

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
México	Programa de Estancias Infantiles para apoyar a Madres Trabajadoras	Secretaría de Desarrollo Social	Las madres, padres solos y tutores que trabajan, buscan empleo o estudian, cuyo ingreso per cápita estimado por hogar no rebasa la línea de bienestar y que tienen bajo su cuidado al menos a una niña o un niño de entre 1 y 3 años y 11 meses, o entre 1 y 5 años y 11 meses, en casos de niñas o niños con alguna discapacidad.	Se propone mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las personas incluidas en la población objetivo, mediante la posibilidad de utilizar los servicios de cuidado y atención infantil, como un esquema de seguridad social. Subsidia el costo total de la guardería para madres pobres que trabajan, con niños de 1 a 5 años. En el caso de niños con discapacidades, la edad de elegibilidad aumenta hasta los 6 años.	2008	http://plataformacelac.org/programa/1256
Nicaragua	Centros de Desarrollo Infantil	Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez; Ministerio de Educación, y Ministerio de Salud	Niños de hasta 6 años, en zonas rurales y pobres. Capacitación a los padres en el cuidado de los niños.	Su objetivo es atender de forma integral al niño y la niña a través de su cuidado y protección, su educación inicial, su alimentación, salud y nutrición.	2011	http://cam.gob.ni/centros-de-desarrollo-infantil/
Trinidad y Tobago	Servicio de Voluntarios para Todos (SERVOL)	Ministerio de Educación	Niños de 3 a 5 años.	El plan de estudios del programa de educación de la primera infancia requiere que los profesores ayuden al niño a desarrollarse física, intelectual, creativa, psicológica y espiritualmente. Prioriza que los niños adquieran una imagen positiva de sí mismos, sean ingeniosos y tengan curiosidad por aprender, sean responsables y atentos respecto al mundo que los rodea, antes que aprender a leer, escribir y contar.	1997	http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001463/116350so.pdf
Venezuela (República Bolivariana de)	Hogares de atención para niños y niñas	Ministerio de la Familia	Niños y niñas de 0 a 6 años de familias pobres, en las que las madres son proveedoras de cuidados. Tiene dos modelos de atención: basados en familias o basados en comunidades.	Se trata de un programa de atención integral diaria dirigido a niños entre 0 y 6 años en situación de pobreza y que no están incorporados a la escuela. Se brinda atención no convencional que contempla las áreas de nutrición, salud y desarrollo infantil, a la vez que se apoya a las familias de las madres cuidadoras. Hogares de Cuidado Diario: se ejecuta a través de una asociación civil en cada estado, presidida por la primera dama de cada uno de estos. Multihogares: la ejecución directa del programa es responsabilidad de la red de organizaciones no gubernamentales incorporadas al programa como organismos facilitadores. Brinda a las madres de menores recursos la oportunidad de que sus hijos reciban atención mientras ellas desempeñan sus labores diarias.	1999	http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001481/148112s.pdf
Uruguay	Sistema de Cuidados	Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio de Educación y Cultura; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Salud Pública, y Ministerio de Economía y Finanzas	Personas mayores de 65 años en situación de dependencia, niños y niñas de 0 a 3 años y personas con discapacidad severa.	Este sistema promueve la implementación de políticas públicas destinadas a mejorar la vida de las personas dependientes a través de prestaciones de cuidados integrales; visualizar como responsabilidad de toda la sociedad el cuidado de las personas que no tienen autonomía; conciliar la vida laboral con la reproducción familiar; regular los servicios públicos y privados existentes; descentralizar los servicios adaptados a las necesidades de cada lugar mediante acuerdos con las intendencias y los municipios; valorizar y capacitar a los cuidadores y las cuidadoras.	2016-2020	http://www.sistemadecuidados.gub.uy/ http://www.bps.gub.uy/13300/sistema-nacional-de-cuidados.html

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO A3.5

Políticas de protección social (transferencias monetarias condicionadas)

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Argentina	Asignación Universal por Hijo	Ministerio de Desarrollo Social	Desocupados y desocupadas, trabajadores y trabajadoras en la economía informal con ingresos iguales o inferiores al salario mínimo, vital y móvil, monotributistas sociales, trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, y quienes perciban alguno de los siguientes planes: Argentina Trabaja, Manos a la Obra, Ellas Hacen, programas del Ministerio de Trabajo.	Es un pago mensual que abona ANSES por cada hijo menor de 18 años, hasta un máximo de cinco hijos; se prioriza a los hijos con discapacidad y a los de menor edad. Se liquida a uno solo de los padres y tiene prioridad la madre.	2009	https://www.anses.gob.ar/asignaciones-familiares/asignacion-universal-por-hijo-auh/
Argentina	Asignación por Embarazo para Protección Social	Ministerio de Desarrollo Social	Mujeres desocupadas, al igual que su grupo familiar (cónyuge o conviviente), o que se desempeñan en la economía informal y perciben una suma de dinero igual o inferior al salario mínimo vital y móvil, no perciben ninguna prestación contributiva o no contributiva, y no tienen cobertura de obra social (con excepción de las monotributistas sociales y empleadas domésticas).	Con esta medida se busca reducir los altos índices de mortalidad materna por condiciones vinculadas a la vulnerabilidad social de las mujeres, especialmente de determinadas regiones del país (noreste y noroeste argentino). Sin embargo, hacia fines de 2013, según información de prensa de la propia ANSES, solamente 1 de cada 3 madres había hecho el trámite y percibía ese beneficio.	2011	https://www.anses.gob.ar/prestaciones/asignacion-por-embarazo-para-proteccion-social/
Brasil	Bolsa Familia	Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre	Familias que viven en situación de pobreza y de extrema pobreza, es decir, con renta per cápita de hasta 85 reales (27 dólares), y familias que poseen una renta per cápita entre 85,01 reales (27 dólares) y 170 reales (53 dólares), si tienen en su núcleo a niños, niñas y adolescentes de 0 a 17 años.	Es un programa de transferencias monetarias que contribuye al combate de la pobreza y de la desigualdad en Brasil. Busca beneficiar a las familias que viven en situación de pobreza y extrema pobreza.	2003	http://plataformacelac.org/programa/99
El Salvador	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI)	Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local	Hombre o mujer mayor de 16 años, de preferencia mujer jefa de hogar, y joven entre 16 y 30 años, que no tenga empleo formal; no resida por más de seis meses en la comunidad urbana; no realice estudios o formación profesional en días y horas laborales (excepto modalidades flexibles).	El programa financia la participación de personas en la ejecución de proyectos comunitarios mediante la entrega de un apoyo económico individual de 100 dólares mensuales durante seis meses. Además, el programa imparte un curso de capacitación laboral de 80 horas, para mejorar su potencial laboral o de autoemprendimiento productivo. Pueden incluirse en la Red Nacional de Oportunidades de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	1969	http://plataformacelac.org/programa/133
Chile	Bono al Trabajo de la Mujer	Ministerio de Trabajo	El bono está dirigido a las mujeres trabajadoras, dependientes e independientes con sus cotizaciones al día. Para ingresar al programa, deben tener entre 25 y 59 años, y pertenecer al 40% más vulnerable de la población según Registro Social de Hogares.	Este bono forma parte del Ingreso Ético Familiar y busca premiar el esfuerzo de las mujeres y jefas de hogar de las familias más vulnerables de Chile, que se incorporan al mercado laboral. El monto de este bono se calcula según su nivel de ingresos. Además, entrega un aporte al empleador, que busca incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables. La trabajadora podrá recibir este beneficio durante cuatro años continuos, mientras que cada empleador podrá recibir el subsidio por 24 meses.	2014	http://www.bonotrabajomujer.cl/el-bono/

País	Programa	Organismo	Población objetivo	Contenido	Año	Referencias
Chile	Chile Solidario	Ministerio de Desarrollo Social	Familias y personas en situación de extrema pobreza.	El sistema Chile Solidario promueve la incorporación de familias y personas en situación de extrema pobreza a las redes sociales, así como su acceso a mejores condiciones de vida para que superen la indigencia. Trabaja a través de programas propios para la vinculación y habilitación de las personas, que funcionan como dispositivos de intermediación, consejería y acompañamiento. Se trata de servicios especializados de apoyo psicosocial que, mediante metodologías socioeducativas específicas, proponen itinerarios de acompañamiento que facilitan la transición de familias y personas hacia otros procesos de integración social. El programa contempla la provisión de bonos, subsidios y pensiones de protección.	2004	http://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810829144/chile-solidario http://plataformacelac.org/programa/298
Nicaragua	Red de Protección Social	Ministerio de la Familia	Familias en situación de pobreza extrema.	El programa es una propuesta en la formación de redes de seguridad para las personas más pobres de la sociedad. Las transferencias condicionadas de dinero son un elemento importante en las estrategias de alivio de la pobreza, porque aseguran de manera sistemática el establecimiento de una red de seguridad de ingresos básicos. Además, se trata de invertir a largo plazo en el capital humano de generaciones futuras, en función de la participación de los hogares en los servicios de salud y educación, lo que aumenta significativamente las probabilidades futuras de salir de la pobreza.	2000-2006	https://unlp.edu.ar/frontend/media/73/4573/53e50e968290f43ef708cc947a0b117a.pdf

Fuente: Elaboración propia.







Al servicio
de las personas
y las naciones