



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

RESUMEN EJECUTIVO

Copyright © Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, 2019 Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

PNUD-OIT 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 y Organización Internacional del Trabajo, Panamá, Panamá 2019.

Datos de catalogación de la PNUD-OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT y el PNUD no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y el PNUD las sancionen.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

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

Resumen Ejecutivo

Las economías de los países latinoamericanos han experimentado vaivenes como resultado de la sucesión de ciclos económicos cortos —dependientes, a su vez, del entorno internacional—, caracterizados por episodios reiterados de recesión y crisis que han afectado el funcionamiento de los mercados laborales. 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 situación¹.

En ese 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, incluidos los económicos y el 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)².

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”³, 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”⁴.

1 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso, Nueva York, 2016.

2 Naciones Unidas, “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 de 2015 [en línea] https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf.

3 Naciones Unidas, “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 de 2015, Objetivo 5, meta 5.4 [en línea] https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf.

4 Naciones Unidas, “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 de 2015, Objetivo 8, meta 8.5 [en línea] https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf.

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.

En lo que respecta, en particular, a los mercados laborales, su dinámica pone de manifiesto la calidad del proceso de desarrollo económico y social, y su capacidad para promover la inclusión. Una parte significativa de las desigualdades sociales existentes en la región de América Latina obedecen justamente a las características del trabajo remunerado, que, a su vez, son producto del modelo económico implementado por cada país y de la dinámica de la productividad.

La evolución de la participación laboral de las mujeres, en particular, se produjo en el contexto de mercados laborales en los que se ha mantenido la tradicional división sexual del trabajo, con consecuencias negativas para la fuerza de trabajo femenina. Las desventajas que experimentan las mujeres se expresan 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 sin calificación, familiares sin remuneración y trabajadoras en el servicio doméstico— absorbía, en 2017, el 51.6% del empleo femenino y el 45,9% del masculino⁵. 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.

Así, en este estudio se parte de la idea de que las desventajas que las mujeres experimentan en el mercado laboral obedecen a la existencia de estructuras de restricción de género. Dichas estructuras se basan, por un lado, en reglas, costumbres, creencias y valores que se derivan del orden de género y gobiernan las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Además, existen restricciones que provienen de las instituciones que reproducen las desigualdades de género, como los Estados y los mercados, que fortalecen las desigualdades de género que surgen en la familia y la comunidad⁶. Como resultado de este conjunto de restricciones, presentes con mayor intensidad entre las mujeres de los estratos de menores ingresos, persisten las desigualdades de género en el mercado laboral, así como las diferencias entre la oferta y la demanda de trabajo, tanto femenina como masculina.

Los análisis del mercado laboral de los países latinoamericanos, basados en una perspectiva de género, o que tienden a identificar los determinantes de las diferencias

5 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].

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

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 otro. En este sentido, en el informe *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*⁷ se aborda el problema de las tensiones entre el mundo familiar y el mundo del trabajo, y se presenta un conjunto amplio de medidas que podrían contribuir a alcanzar mejoras en lo que se refiere al logro de la corresponsabilidad social de los cuidados.

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. 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 a la incorporación del enfoque de las heterogeneidades intragénero⁸. Los análisis de ese tipo permiten formular hipótesis acerca de las políticas económicas y laborales más adecuadas para dar respuesta a las necesidades diferenciales de las mujeres que enfrentan diferentes situaciones en materia de bienestar y desarrollo, a partir de la consideración de las características del ciclo económico y de la orientación de las políticas de desarrollo. Por su parte, sus resultados deben ser contrastados con las políticas públicas que han sido implementadas, particularmente, en las dos últimas décadas.

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 política pública, 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 Sostenible⁹.

Así, en este trabajo se procura profundizar en las diferencias existentes entre las mujeres pertenecientes a diferentes estratos socioeconómicos, a fin de identificar de qué manera los distintos grupos de mujeres han contribuido a la evolución promedio de la oferta laboral femenina, y 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 considerados en este estudio (los terciles de ingresos de los hogares).

7 Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (OIT y PNUD), *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, 2009.

8 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*, Panamá, 2017.

9 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso*, Nueva York, 2016.

También se efectúa un relevamiento de las políticas implementadas en diversos países de la región que, de una manera más o menos directa, han tenido incidencia en la situación de las mujeres en el mercado laboral. El interrogante que se procura responder es en qué medida esas políticas están dando respuesta a las necesidades de las mujeres, y están creando oportunidades para su empoderamiento.

Así, 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. La tipología resultante comprende los siguientes tipos políticas:

i) Políticas activas de empleo. Su objetivo prioritario es remover los obstáculos que dificultan el acceso 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 (cupos 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.

ii) Políticas de corresponsabilidad social en los cuidados. 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 (como las transferencias monetarias condicionadas), y pueden, además, contribuir a elevar su autoestima.

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.

El relevamiento realizado ha permitido comprobar que existe preocupación en algunos países con relación a tres cuestiones: i) los obstáculos que enfrentan las mujeres para alcanzar una participación más equitativa en el trabajo remunerado; ii) los avances y los déficits de las políticas públicas implementadas en la región, y iii) la necesidad de desplegar un abordaje más integral de las construcciones de género, a fin de promover una mayor interseccionalidad de las acciones implementadas y de desarrollar una perspectiva que contemple las diferencias intragénero con vistas a lograr una mayor eficacia de los resultados.

Por su parte, los resultados del análisis estadístico aportan nueva información sobre las problemáticas que enfrentan los diferentes grupos de mujeres, al tiempo que permiten establecer hipótesis respecto de las posibles estrategias para superarlas.

i) Los ciclos económicos, crecimiento, estancamiento y crisis, afectan la trayectoria laboral de las mujeres de los dos primeros terciles

La tasa de actividad femenina en período fue creciente mientras que la de los hombres disminuyó, no obstante lo cual dicha tasa aun es inferior a la masculina. 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 2017¹⁰— 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 años¹¹. 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 nivel de 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 hogar¹².

10 Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT, 2017.

11 L. Gasparini y M. Marchionni (Eds.), ¿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), 2015.

12 J. Serrano, L. Gasparini, M. Marchionni y P. Gluzmann, "Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America", 2017 [en línea] <http://programme.exordo.com/lacea-lames2017/delegates/presentation/184>.

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) ¹³ 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%), seguido 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.

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

Según datos de la CEPAL¹⁴, en 2014 las mujeres económicamente activas de América Latina presentaban, en promedio, 9,8 años de escolaridad, frente a un promedio de 8,9 años correspondiente a los hombres¹⁵. 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 (53%, 71% y 87% para el primer, segundo y tercer tercil respectivamente), y es el nivel educativo el que en parte contribuye a explicar la menor tasa de actividad de las mujeres del primer tercil (47% de las mujeres en edad de trabajar). En el estudio se evidencia que, en cada estrato socioeconómico, la tasa de actividad también

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). Al estimarse otros indicadores, el número de países puede variar, lo que se aclara oportunamente.

14 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].

15 Se consideran promedios simples.

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) Las desigualdades de género han disminuido en todos los terciles, siguen condicionadas por la división sexual del trabajo y los estereotipos de género

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.

Entre las mujeres casadas o unidas se ha registrado, en promedio, un mayor incremento de sus tasas de participación (alrededor de 10 puntos porcentuales para el segundo y tercer tercil), 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 (la tasa de actividad aumentó 2 puntos porcentuales), 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 (en el primer tercil es menor en 6 puntos porcentuales), 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 ese 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 cantidad de horas de trabajo remunerado disminuyeron para todas las mujeres y principalmente para las del primer tercil quienes presentan menos horas en promedio.

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. El promedio de horas trabajadas disminuyó en 5, 4 y 2 horas en promedio para el primer, segundo y tercer tercil respectivamente.

Según Gasparini y Marchionni¹⁶, 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.

16 L. Gasparini y M. Marchionni (Eds.), ¿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), 2015.

vi) Disminuyeron las brechas de género en la tasa de ocupación en todos los terciles, pero aumentan las brechas entre las mujeres.

Las brechas de género en la tasa de ocupación 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, se observa que 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 (7 p.p.), 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.

Las variaciones en las tasas de ocupación femenina fueron positivas en todos los terciles pero las diferencias en dichas tasas se ampliaron. Las tasas del tercil eran 29 puntos porcentuales superior a las del primero en 2000 y en 2015, esa diferencia es de 33 p.p.

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.

vii) 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 trabajaban 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 mujeres ocupadas en el primer tercil no se modificó, mientras que aumentó en el resto de los terciles. En consecuencia, la brecha de género se incrementó 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%”¹⁷.

viii) 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 CEPAL¹⁸, 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

17 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Panorama Social de América Latina, 2014 (LC/G.2635-P), Santiago, CEPAL, Naciones Unidas, 2014, pág. 187.

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

hombres se registró una situación similar, aunque en 2015 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 la Argentina, donde los porcentajes ascendieron a un 31%, un 25% y un 17%, respectivamente.

ix) La evolución de empleos formales fue creciente pero la informalidad en los primeros terciles es mayor y se mantienen las brechas 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 para 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 (52% en el total de ocupadas y 72% entre las asalariadas), prácticamente similares a los de los hombres.

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

Al hacer una comparación entre los ingresos de los hombres y de las mujeres con base en 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 hombres¹⁹. 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 hombres²⁰. 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

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

20 H. Ñopo, *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, 2012.

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 CEPAL²¹, 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”.

xi) 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”²². En efecto, Binstock y Näslund-Hadley²³ 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.

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

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

23 G. Binstock y E. Näslund-Hadley, “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, 2013 [en línea] http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400003&lng=es&nrm=iso.

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” ²⁴.

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



Foto: OIT/Crozet M.

Conclusiones y Recomendaciones

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.

En lo que respecta a las políticas, se distinguen dos tendencias predominantes: la implementación de políticas de empleo ciegas al género, por un lado, y el desarrollo de políticas orientadas a compensar a los sectores de menores ingresos, por el otro (por ejemplo, transferencias condicionadas). Esta situación no contempla a las mujeres de los estratos medios quienes también están sujetas a vulnerabilidades y no son consideradas a la hora de formular las políticas públicas²⁵.

i) El crecimiento económico por sí solo no es suficiente para combatir la pobreza y eliminar las desigualdades.

El crecimiento económico por sí solo no es suficiente para combatir la pobreza y eliminar las desigualdades, es decir, no basta para cerrar el círculo de necesidades y aspiraciones de la región²⁶; 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 productividad²⁷. La necesidad de poner

25 N. Sanchís y G. Binstock, 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), 2016.

26 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso, Nueva York, 2016, pág. 26.

27 Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama Laboral 2016. América Latina y el Caribe, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT, 2016, pág. 49.

en marcha círculos virtuosos de desarrollo requiere de un entorno macroeconómico subordinado a los objetivos más amplios del logro de la igualdad social y de género, en el marco de un papel activo del Estado (políticas fiscales, monetarias y cambiarias) dirigido a generar un crecimiento sostenido e inclusivo, y a crear empleo y seguridad económica²⁸. La capacidad del mercado laboral para brindar empleos adecuados en términos de remuneración, jornada laboral, permanencia en el empleo, derechos del trabajo, contratación y organización sindical contribuye a “promover un patrón de crecimiento económico con un efecto más positivo sobre la distribución del ingreso y el empleo”²⁹. Así, es preciso que la equidad sea compatible con el crecimiento.

ii) Las diferencias entre mujeres disminuyen respecto a su participación laboral y se mantienen en el empleo

Las desigualdades sociales que caracterizan a las sociedades de la región (en distinta medida, según los países) también tienden a mantener brechas entre las mujeres. Entre los factores que sostienen esas brechas se encuentran las carencias educativas y la carga de cuidados que deben asumir los hogares, cuya magnitud varía en función de los recursos (económicos y familiares) de que disponen los hogares para hacer frente a esa carga. En ese sentido, tal como se señala en un informe del PNUD³⁰, las acciones en materia de política pública deberán desplegarse para proteger lo ganado durante el período de expansión económica y para incluir a quienes nunca antes se beneficiaron de las transformaciones económicas y sociales.

iii) El combate a la pobreza requiere acciones de política pública orientadas al logro de la igualdad de género.

No es suficiente implementar políticas antipobreza, que, en general, no se basan en el enfoque de género. Las mujeres de los sectores medios (segundo tercil) se encuentran en mejores condiciones que las del primero, en lo que respecta a varios indicadores, pero su inestabilidad en el mercado laboral conlleva una propensión a que su situación empeore en función de los vaivenes de los ciclos económicos, debido a la pérdida de experiencia y de calificaciones que conllevan las interrupciones de su participación laboral. Así, es preciso considerar las especificidades que caracterizan la situación de las mujeres de los distintos estratos y priorizar el desarrollo de las acciones formuladas con base en la consideración de esas especificidades. En lo que respecta a la situación de las mujeres de los estratos de menores ingresos, para promover su bienestar y desarrollo, además de implementar políticas orientadas a mejorar la calidad del empleo, es preciso impulsar el desarrollo de las habilidades requeridas por el mercado de trabajo, así como promover un mejor acceso a los activos físicos y financieros, a fin de que ellas puedan enfrentar los desafíos que

28 S. Seguino, G. Berik y Y. van der Meulen Rodgers, *An Investment that Pays Off. Promoting Gender Equality as a Means to Finance Development*, Berlín, Friedrich Ebert Stiftung, 2010.

29 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir (LC/G.2432(SES.33/3))*, Santiago, CEPAL, Naciones Unidas, 2010, pág. 159.

30 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso*, Nueva York, 2016.

impone el trabajo remunerado y conseguir un cierto grado de autonomía económica³¹.

En efecto, la inserción laboral de las mujeres de bajo nivel educativo y pertenecientes a hogares de bajos ingresos se caracteriza por su elevada precariedad, por lo que se requieren mecanismos que refuercen tanto su acceso al mercado de trabajo, como la productividad y los ingresos derivados de dicho acceso³².

iv) Es preciso actuar, no solamente sobre la redistribución de las oportunidades y los ingresos, sino también sobre la distribución, es decir, en el ámbito donde se generan las desigualdades.

Las políticas sociales que tienen por fin actuar sobre la redistribución de oportunidades e 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 intervención que propicien su autonomía y empoderamiento económico. El progreso, el bienestar y el desarrollo no se traducen en trayectorias de avance unidimensionales, sino en cambios de las relaciones de poder y en imaginarios comunes sobre los derechos y las aspiraciones ciudadanas³³.

v) Frente al mundo del trabajo del futuro, es preciso impulsar acciones en materia de política pública a fin de lograr la superación de las brechas de género y de las brechas entre mujeres.

No puede soslayarse la incidencia de las nuevas tecnologías en el ritmo y las formas de producción que se incorporan de manera muy diferencial en los distintos estratos de la estructura productiva, configurando desigualdades y sectores caracterizados por un alto nivel de informalidad. Y tampoco puede eludirse el impacto de las formas atípicas de contratación y de las condiciones laborales: el trabajo a tiempo parcial, el trabajo en el hogar, las subcontrataciones, o el trabajo a demanda, que pueden ser beneficiosos en la medida en que brindan una mayor flexibilidad y autonomía, pero pueden acarrear efectos negativos, relacionados con la percepción de menores remuneraciones, el acceso a una limitada protección social, el incremento del estrés, o la ausencia de diferenciación entre la vida privada y la laboral, entre otros³⁴. Esto implica la necesidad de desarrollar un sistema de protección social universal que

31 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso, Nueva York, 2016.

32 J. Weller, "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 de 2009.

33 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso, Nueva York, 2016, pág. 26.

34 Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama Laboral 2016. América Latina y el Caribe, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT, 2016.

acompañe el ciclo de vida de las mujeres y los hombres de manera articulada³⁵, así como la de establecer un piso de derechos laborales para toda la población trabajadora, destacándose, en especial, la necesidad de establecer e implementar sistemas de salarios mínimos, la necesidad de formular medidas efectivas contra la discriminación laboral, y la necesidad de fortalecer las inspecciones laborales, especialmente en el ámbito de las actividades precarias altamente feminizadas³⁶.

Desde la perspectiva del mundo del trabajo, es necesario deconstruir el mercado laboral basado en estructuras tradicionales de género, en que 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 y hacer visibles las responsabilidades domésticas de los varones. En este sentido, 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.

35 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso, Nueva York, 2016.

36 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, Panamá, 2017.



Foto: OIT/Virot P.

