



Organización
Internacional
del Trabajo

100
1919 • 2019

5

Panorama TEMÁTICO Laboral

Mujeres en el mundo del trabajo

Retos pendientes hacia
una efectiva equidad en
América Latina y el Caribe

5

Panorama TEMÁTICO Laboral

Mujeres en el mundo del trabajo

Retos pendientes hacia
una efectiva equidad en
América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo



1919-2019

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019
Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo 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. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 200 p.

Empleo, igualdad de oportunidades en el empleo, trabajadoras, igualdad de género, igualdad de remuneración, trabajo decente, futuro del trabajo, discriminación, América Latina, Caribe.

ISSN: 2413-5178 (versión impresa)

ISSN: 2413-6581 (versión web pdf)

Datos de catalogación de la 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 no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo 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 las sancione.

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/>, o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

Impreso en el Perú

ADVERTENCIA

El uso del lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

TÍTULOS DE ESTA SERIE

- Panorama **TEMÁTICO**
Laboral **1** **Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe**
- Panorama **TEMÁTICO**
Laboral **2** **Pequeñas empresas, grandes brechas**
Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe
- Panorama **TEMÁTICO**
Laboral **3** **Trabajar en el campo en el siglo XXI**
Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe
- Panorama **TEMÁTICO**
Laboral **4** **Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe**
- Panorama **TEMÁTICO**
Laboral **5** **Mujeres en el mundo del trabajo**
Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe

ÍNDICE

Prólogo	7
Reconocimientos	9
Resumen ejecutivo	11
1. Introducción	15
2. Las mujeres en el mercado laboral durante cien años de la OIT	22
2.1 Evolución de la Normativa Internacional del Trabajo de las Mujeres	22
2.2 Primera fase: 1919-1950	29
2.3 Segunda fase: 1951-2019	35
3. Brechas de género en los mercados de trabajo	58
3.1 Más allá de los promedios. Descomposición de brechas de ingresos laborales	58
3.2 Brechas y bajos ingresos. El rol de los salarios mínimos	74
3.3 Las brechas de género en el Caribe	84
3.4 No uno sino muchos mundos: género en los mercados de trabajo rurales	86
4. ¿Qué está detrás de las brechas?	94
4.1 Los factores no observables	94
Estereotipos	97
Comportamiento	98
Normas sociales	100
4.2 El cuidado no remunerado y la participación laboral	103
5. Las mujeres en el futuro del trabajo	117
5.1 Automatización, habilidades y mercados de trabajo	118

5.2 Nuevas relaciones laborales	134
5.3 El desafío de abordar la brecha de género a través del diálogo social	143
6. Conclusiones y recomendaciones. ¿Cómo mejorar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo?	149
Referencias	159
Anexo 1. Estadísticas generales	177
Anexo 2. Material suplementario al análisis de salarios mínimos	187
Anexo 3. Artículos seleccionados del Convenio núm.100 de la OIT y Recomendación 90	196

Prólogo

La región de América Latina y el Caribe ha registrado un aumento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo. Si a mediados del siglo pasado una de cada cinco mujeres formaba parte de los mercados laborales, hoy lo hace una de cada dos. Al mismo tiempo, ha habido notables progresos en su incorporación a la educación. Sin embargo, el camino hacia la igualdad de género en el trabajo aún es largo. Los indicadores salariales, de formalidad, de segregación ocupacional y de balance trabajo-familia dan cuenta de ello.

Vivimos un momento particular en la región y en el mundo. El progreso tecnológico, el aumento de la esperanza de vida de la población, el cambio climático y la globalización, junto a situaciones estructurales de informalidad, desigualdad, pobreza y baja productividad, marcan la agenda del presente y futuro del trabajo.

En este escenario, el debate acerca del futuro de las mujeres en el mundo del trabajo y de la igualdad de género requiere especial atención. Las diferencias de género constituyen una de las formas de desigualdad claramente injustificables hoy en día. Es una situación que conspira contra la posibilidad de construir sociedades más prósperas, justas y cohesionadas.

Este nuevo informe de la serie Panorama Laboral Temático de la Oficina Regional de la OIT sobre «Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe» busca aportar a la discusión, la reflexión y las decisiones necesarias para redoblar los esfuerzos por la igualdad, especialmente porque en los últimos años los progresos se han hecho más lentos.

Al coincidir con el Centenario de la OIT, el informe incluye una perspectiva histórica de la situación de las mujeres en el trabajo en los últimos cien años, lo que permite observar los avances registrados, así como constatar que este tema ha estado en la agenda durante mucho tiempo. Incluso llegó a formar parte de las discusiones durante las primeras reuniones regionales americanas de la Organización en 1936 y 1939. De modo que se ofrece una revisión de los instrumentos del sistema de normas internacionales del trabajo de la OIT aprobadas desde su fundación, en 1919, que abordan el desafío de una mayor igualdad de género.

Asimismo, se presenta un panorama actual con diversos indicadores de los mercados de trabajo, donde se detallan las brechas de ingresos laborales según género a partir de técnicas econométricas de avanzada. Estas reportan no solo las situaciones promedio de las trabajadoras en comparación con las de sus pares hombres, sino también los detalles de las brechas en diferentes segmentos de los mercados de trabajo.

Las brechas de ingresos laborales de 17 % por hora trabajada aún son elevadas, pese a que han experimentado una leve caída entre 2012 y 2017. Dos variables resultan fundamentales para explicar esta situación: la educación y el tiempo semanal que las personas le dedican al trabajo. Por otra parte, el informe destaca que las brechas resultan más pronunciadas en la categoría de trabajo por cuenta propia y en el segmento de menores ingresos.

Tras revisar diversas manifestaciones y dimensiones de la brecha de género, este Panorama Laboral Temático brinda una mirada al futuro del trabajo y a los desafíos que enfrenta la región para eliminar las desigualdades, de manera que las mujeres desarrollen mejores capacidades para responder a las demandas de los nuevos escenarios de empleo.

Este informe concluye con un conjunto de recomendaciones que servirán para orientar los debates y la acción de los gobiernos, empleadores, trabajadores y demás miembros de la sociedad hacia mejores y más equitativos espacios para hombres y mujeres.

Para la OIT, la igualdad de género es un objetivo prioritario. Por eso está presente en todas las actividades de la Organización, los debates de los constituyentes tripartitos, los documentos e informes y los instrumentos del sistema normativo.

No es de extrañar, por lo tanto, que la igualdad de género formara parte también de la «Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo», adoptada por representantes de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores durante la 108a sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019. Allí se exhorta a los 187 Estados Miembros de la OIT al «logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato».

La Declaración propone, asimismo, «lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador», que: (i) asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; (ii) posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; (iii) permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones (inclusive en relación con el tiempo de trabajo) que tomen en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos; y (iv) promueva la inversión en la economía del cuidado.

Juan Felipe Hunt

Director Regional a. i. de la Oficina de la OIT
para América Latina y el Caribe

Reconocimientos

Este informe fue preparado por un equipo coordinado por Hugo Ñopo, Especialista Regional para el Análisis del Mercado de Trabajo para América Latina y el Caribe de la OIT. Las contribuciones y comentarios de María Arteta, Carmen Benítez, Valeria Esquivel, Noémie Feix, Elva López Mourelo, Andrés Marinakis, Shingo Miyake, Bolívar Pino, Anne Posthuma, Efraín Quicaña, Diego Rei, Rosalía Vázquez-Álvarez, Juan Jacobo Velasco y Humberto Villasmil, especialistas de OIT en diversas oficinas (Brasilia, Buenos Aires, Ginebra, Lima, México, Panamá, Puerto España, San José y Santiago), son especialmente reconocidas. Durante el año de elaboración del informe, el equipo de trabajo estuvo liderado por José Manuel Salazar, Carlos Rodríguez y Juan Hunt, Directores Regionales para América Latina y el Caribe de la OIT.

El informe recibió también las contribuciones sustantivas de Andrea Bentancor, Carla Calero, Werner Gárate, Virginia Robano y María del Pilar López Uribe, colaboradoras externas de la OIT. La compilación de la información estadística de encuestas de hogares fue realizada por el Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT, con sede en Panamá. El manejo computacional y econométrico de las encuestas estuvo a cargo de Ángelo Cozzubo y Daniel Pajita. La edición en español estuvo a cargo de Luis Yslas.

Resumen ejecutivo

Actualmente en América Latina y el Caribe (ALC), no obstante los notorios progresos en capital humano de las mujeres y los cambios sociodemográficos en la sociedad, las diferencias de género en los mercados de trabajo constituyen todavía una de las formas más injustificables de desigualdad.

- ▶ La brecha de género en escolaridad se revirtió hace algunas décadas de forma tal que las trabajadoras adquieren, en promedio, mayor educación que los trabajadores.
- ▶ Hay una tendencia clara dentro del ciclo de vida de las mujeres hacia una menor fecundidad y retraso en la edad del nacimiento del primer hijo (lo cual permite mayor acumulación de capital humano y participación en los mercados de trabajo).
- ▶ Hay cambios de tendencia en los arreglos familiares: los hogares monoparentales están en aumento, especialmente aquellos de jefatura femenina (esto genera mayor presión hacia la generación de ingresos laborales).

A la luz de estos progresos y cambios, las mujeres aún participan en desventaja frente a los hombres: por cada hora trabajada, las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17 % inferiores a los de los hombres con la misma edad, educación, presencia de niños en sus hogares, presencia de otros generadores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo.

Las condiciones desfavorables de las mujeres en los mercados de trabajo no se restringen a los salarios: la participación laboral femenina alcanza poco más de dos tercios de la masculina, la tasa de desempleo femenina excede a la masculina y persisten las barreras culturales en el ingreso de hombres y mujeres a segmentos importantes de los mercados de trabajo predominantemente femeninos (servicio doméstico) y predominantemente masculinos (minería). En décadas recientes las mujeres han conseguido mayor presencia en los mercados de trabajo, pero lo están haciendo, en mayor medida, en los segmentos flexibles de los mismos: trabajo a tiempo parcial, informalidad, empleo esporádico (solo algunos meses del año) y autoempleo.

Con el cambio de siglo la velocidad a la que venía aumentando la participación laboral femenina se ralentizó. Esta sigue aumentando, pero a un ritmo menor. Del mismo modo, las brechas de ingresos laborales están cayendo, pero también a un ritmo lento. Esto no se condice con

las condiciones de capital humano de las mujeres, especialmente de las más jóvenes.

Todo esto llama a una renovación de los instrumentos de políticas, en tanto que se reconoce que una parte importante de las limitaciones del progreso de las mujeres reside en los hogares. El reparto por género de las tareas domésticas aún es abrumadoramente desigual. Las mujeres se encargan de 80 % de las tareas del hogar, lo cual restringe su participación efectiva en el mundo del trabajo.

Siendo este el año del centenario de la OIT, el informe hace un recuento histórico de la evolución de la situación de las mujeres en los mercados de trabajo y el accionar de nuestra institución. Se presentan así los principales Convenios y Recomendaciones de OIT que han sido ratificados y se han visto reflejados en las Normativas Nacionales. De esta forma queda en evidencia el aporte de la OIT a lo largo de estos años para mover la frontera del conocimiento y la acción en función de mejorar los mercados de trabajo, orientándolos hacia la generación y distribución del bienestar social.

Luego de analizar, mediante técnicas computacionales avanzadas de medición, la data primaria de 17 países de América Latina y el Caribe con representatividad de 85 % de la población de la región, el informe presenta un panorama de las mujeres en los mercados de trabajo. Por cada hora trabajada las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17 % inferiores a los de los hombres con la misma edad, educación, presencia de niños en sus hogares, presencia de otros perceptores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo. Tal brecha de ingresos laborales ha caído entre 2 y 3 puntos porcentuales durante el quinquenio 2012-2017.

Pero el informe va más allá del análisis de los promedios. Es en la riqueza de la heterogeneidad de relaciones laborales de la región donde se encuentran otros hallazgos útiles para la formulación de políticas:

- ▶ Las brechas de ingresos laborales son más altas en los percentiles más bajos de ingresos. En la misma línea, el incumplimiento de los salarios mínimos afecta desproporcionadamente a las mujeres. Esto es especialmente prevalente en los empleos informales y, como ya se conoce, la incidencia de informalidad es alta en la región. Es decir, hay vínculos importantes entre tres de los retos más grandes de la región: la equidad de género, el combate contra la pobreza y la informalidad.

- ▶ En los percentiles medios de la distribución de ingresos las brechas alcanzan sus niveles más bajos, pero de la mediana (percentil 50) en adelante la brecha se hace otra vez creciente. La posible existencia de techos de cristal tampoco se puede descartar en nuestra región.
- ▶ Las brechas de género en ingresos laborales son marcadamente más altas, y más dispersas en el autoempleo que en el empleo dependiente. Esto es particularmente relevante en una región como la nuestra donde el autoempleo alcanza a dos de cada cinco trabajadores. Precisamente, una diferencia significativa entre los mercados de trabajo de nuestra región y los de economías desarrolladas es la prevalencia del autoempleo.
- ▶ Entre los autoempleados las brechas de ingresos laborales son más altas cuando hay niños menores de seis años de edad en los hogares, en el trabajo a tiempo parcial y en el empleo informal. Las mujeres han ido insertándose en los mercados de trabajo en sus segmentos flexibles, pero a un costo que se refleja en menores ingresos.
- ▶ En áreas rurales las diferencias de género se caracterizan por diferencias exacerbadas (con respecto a áreas urbanas) en el reparto de las tareas domésticas no remuneradas.

En el informe se brinda también una revisión exhaustiva de la literatura que explora los factores no observables detrás de las brechas de ingresos laborales: estereotipos, sesgos cognitivos, discriminación, comportamientos individuales, aspiraciones, actitudes frente al riesgo, capacidad de negociación, nuevos arreglos familiares, matrimonio, fecundidad y normas sociales. Una parte de la solución a los problemas de inequidad de género en los mercados de trabajo está fuera de los mercados mismos: en los hogares. El cuidado no remunerado y, en general, las tareas domésticas, hechas predominantemente por manos femeninas, imponen una barrera a la participación plena de las mujeres.

Asimismo, se ofrece un análisis detallado de los retos de las mujeres en el futuro del trabajo. La automatización de muchos ámbitos de la vida moderna tiene implicancias claras y directas en el mundo laboral. Esto trae consigo retos y oportunidades. La demanda por habilidades, tanto cognitivas como socioemocionales, irá modificando las ventajas competitivas de hombres y mujeres en los mercados de trabajo.

El progreso tecnológico también está abriendo otras puertas. Por ejemplo, nuevas y más flexibles relaciones laborales. Como regular-

mente sucede con el progreso, estos cambios acarrearán ganancias y riesgos. El reto entonces pasa a ser el de combinar apropiadamente las ventajas de la modernidad sin precarizar las relaciones sociales y laborales.

En ese sentido, una herramienta efectiva para el adecuado balance de los retos y riesgos del futuro es el diálogo social. Aquí se revela su importancia mediante el uso de herramientas prácticas de la OIT de probada efectividad en el terreno.

El informe cierra con un conjunto amplio de recomendaciones para mejorar las condiciones en que las mujeres participan de los mercados de trabajo.

Conscientes de los avances en el campo del trabajo femenino en América Latina y el Caribe, pero sobre todo de lo que aún falta por hacer en lo que respecta a las diferencias de género laborales, hemos procurado ofrecer no solo un conocimiento detallado de la cuestión, sino facilitar herramientas que sirvan para hacer de los ideales, realidades: una sociedad más justa donde el bienestar sea mayor y equitativo entre hombres y mujeres.

1. Introducción

La mayoría de hogares en América Latina y el Caribe genera cuatro quintos de sus ingresos totales mediante el trabajo (el resto de ingresos proviene de rentas y transferencias). Por ello, lo que suceda en los mercados de trabajo es de central importancia para las posibilidades de desarrollo de los hogares y sus miembros. El ámbito laboral refleja y reproduce varias de las dimensiones de las disparidades de género de la sociedad.

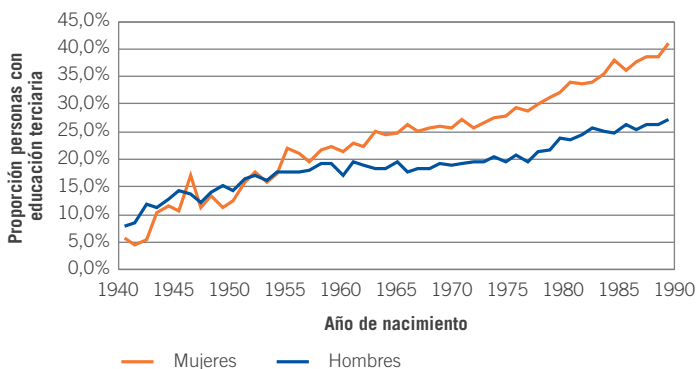
Los mercados laborales en ALC muestran notorias disparidades entre hombres y mujeres. Pese a los avances de las últimas décadas, todavía hay esferas de la vida pública y privada donde las mujeres están en inferioridad de condiciones. Aunque ya se advierten algunos progresos femeninos en el ámbito laboral, el camino por delante aún se ve largo y, en ocasiones, empinado.

Estas desigualdades resultan cada vez más injustificables en el mundo actual, sobre todo teniendo en cuenta los grandes cambios que se han dado en los indicadores de capital humano de las mujeres. Comencemos por aquí.

En América Latina y el Caribe las mujeres han adquirido una mayor y mejor educación, por encima de la recibida por los hombres (Duryea y otros, 2007). Además, lo han hecho a un ritmo notable en las últimas décadas. Esto se puede constatar fácilmente en las universidades e institutos de educación terciaria donde hay más mujeres que hombres.

No se trata de algo nuevo. De hecho, sucede en la región desde hace algún tiempo y es el caso de los nacidos desde 1950 en adelante. A partir de ese momento, la data revela que hay más mujeres que hombres con educación terciaria, completa o incompleta. La brecha entre mujeres y hombres con educación terciaria solamente ha ido en aumento a favor de la educación femenina. Entre los nacidos en 1990 (próximos a cumplir 30 años al momento del lanzamiento de este informe), 40 % de las mujeres que trabajan han llegado a la educación terciaria frente a un 25 % de los hombres (Gráfico 1.1).

GRÁFICO 1.1. Trabajadores en América Latina: Evolución del porcentaje de personas con educación terciaria (13 años o más de estudios) según año de nacimiento



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

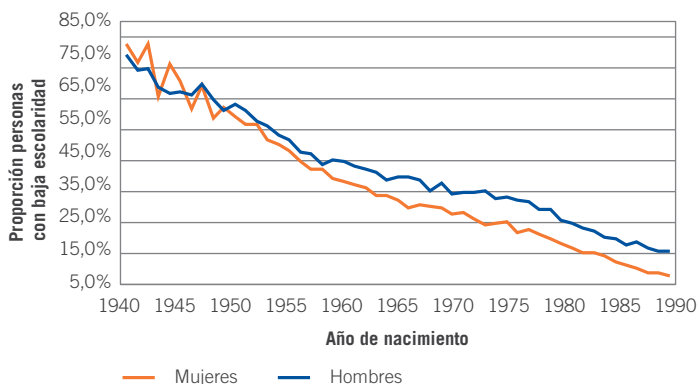
Pero esto no solo pasa entre quienes alcanzan los más altos grados en los sistemas educativos. Resultados similares se observan en el porcentaje de trabajadores que se quedan en los niveles más bajos de educación en los países de la región. El Gráfico 1.2, por ejemplo, muestra la evolución del porcentaje de hombres y mujeres con seis o menos años de educación según cohortes de nacimiento.

Con respecto a esto existen dos hechos notables: (i) tal porcentaje de hombres y mujeres con seis o menos años de educación ha caído abruptamente. Entre los nacidos antes de la II Guerra Mundial, cuatro de cada cinco trabajadores latinoamericanos tenían seis años de escolaridad o menos, es decir, contaban, como máximo, con educación primaria. Sin embargo, para los nacidos en 1990 esta situación le sucede tan solo a uno de cada diez trabajadores latinoamericanos; (ii) a partir de la cohorte nacida en 1955, el porcentaje de mujeres con baja educación es inferior al de hombres con esa condición. La brecha de género se revirtió también ahí.

Es claro que, para los nacidos entre 1950 y 1955, todavía hay paridad de género en cuanto a la escolaridad de los trabajadores. No obstante, para los nacidos después de esa fecha, la región muestra estadísticas según las cuales las mujeres que trabajan están más educadas que los hombres que también trabajan. Es interesante anotar aquí que ese grupo de nacidos entre 1950 y 1955 está entrando en la edad de jubilación a la fecha de publicación de este informe. De ahora en

adelante, entonces, los mercados de trabajo estarán conformados por mujeres con una mayor escolaridad que los hombres en todas las cohortes de nacimiento.

GRÁFICO 1.2. Trabajadores en América Latina: Evolución del porcentaje de personas con baja escolaridad (seis o menos años de educación) según año de nacimiento

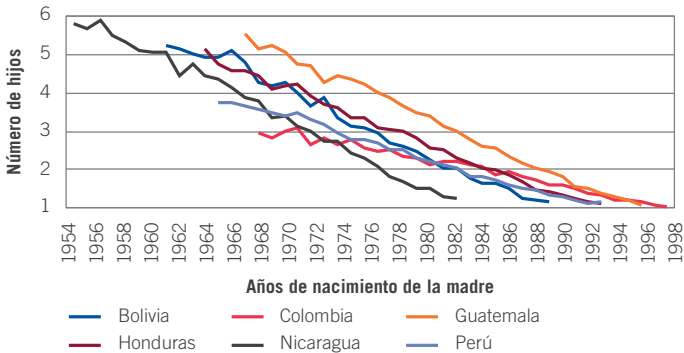


Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Otro ámbito importante que ha cambiado entre las mujeres en décadas recientes ha sido la fecundidad. Las encuestas de demografía y salud (DHS, por sus siglas en inglés), disponibles para algunos países de la región, permiten estudiar estos cambios de manera aproximada.

El Gráfico 1.3 muestra el número promedio de hijos para las madres que tuvieron al menos un hijo, según el año de nacimiento de las madres entrevistadas en las encuestas de demografía y salud. Más allá de los números precisos de hijos por madre, que podrían estar sesgados por limitaciones de las fuentes de datos, nótese el claro patrón: en todos los países de la región con data disponible el número de hijos por madre es mucho menor entre las madres jóvenes que entre las mayores.

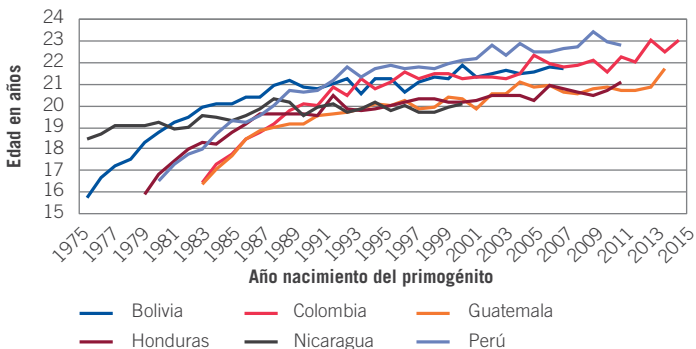
GRÁFICO 1.3. América Latina: Número promedio de hijos según año de nacimiento de la madre y país (para mujeres con al menos un hijo nacido vivo)



Fuente: Encuestas de Demografía y Salud para el Estado Plurinacional de Bolivia (2008), Colombia (2015), Guatemala (2014), Honduras (2011), Nicaragua (2001), Perú (2014) y República Dominicana (2013). Elaboración propia.

Las madres latinoamericanas no solo han decidido tener menos hijos; también están posponiendo el momento de concebir a su primogénito. Los mismos datos de las encuestas de demografía y salud revelan que si en los años 80 la edad promedio de las madres primerizas estaba por debajo de los 20 años, hoy en día tal promedio debe estar alrededor de los 22 años.

GRÁFICO 1.4. América Latina: Edad promedio al primer nacimiento según año del nacimiento del hijo primogénito



Nota: Para mujeres con uno o más hijos.

Fuente: Encuestas de Demografía y Salud para el Estado Plurinacional de Bolivia (2008), Colombia (2015), Guatemala (2014), Honduras (2011), Nicaragua (2001), Perú (2014) y República Dominicana (2013). Elaboración propia.

Otra estadística que refleja la caída en fecundidad es la presencia de niños en los hogares. Mientras que a comienzos de los años 90 una de cada nueve mujeres trabajadoras vivía en un hogar donde había al menos un niño de seis años de edad o menos, al final de la década del 2000 esto se redujo a casi la mitad: una de cada quince.

Adicionalmente, en los últimos 30 años aumentó la proporción de hogares encabezados por mujeres, mientras que la proporción de hogares monoparentales con jefatura femenina se mantuvo constante, alrededor del 80 % (Ñopo, 2011).

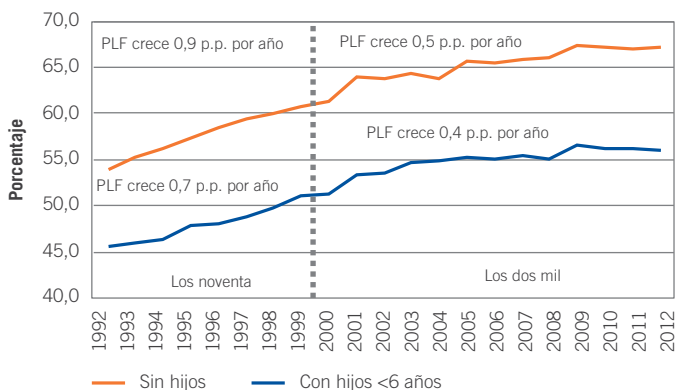
Es evidente que las decisiones sobre temas como el matrimonio, la educación y el trabajo han evolucionado. Las mujeres calificadas son menos propensas a contraer matrimonio (o a vivir en pareja) que las mujeres no calificadas. Más interesante aun, ahora las mujeres calificadas en América Latina tienen más probabilidades de casarse con hombres menos calificados que ellas. Este fenómeno de brechas de escolaridad a favor de las mujeres dentro de los matrimonios es más marcado en América Latina y el Caribe que en otras regiones del planeta (Ganguli y otros, 2010).

Ahora las mujeres posponen la maternidad, tienen menos hijos, estudian más y se reorganizan al interior de sus hogares. Todo esto apuntaría a una mejor empleabilidad para ellas. De hecho, algo de eso ha sucedido. La participación laboral femenina ha estado en franco aumento desde hace al menos un par de décadas. En contraste, durante ese mismo periodo la participación laboral masculina se mantuvo casi constante.

La mayor parte de este aumento femenino en los puestos de trabajo ocurre gracias a: (i) mujeres casadas jóvenes con maridos más educados que ellas, y (ii) ausencia de hijos o parientes ancianos en casa.

Sin embargo, la situación de las mujeres en los mercados de trabajo aún enfrenta retos. De hecho, la velocidad a la cual venía aumentando la participación laboral femenina se ha ralentizado con el cambio de siglo (Gasparini y Marchionni, 2015). Esto no es de sorprender. De aquí en adelante, por un simple argumento de menor potencial de crecimiento en participación laboral femenina, cada punto porcentual de progreso será más difícil de alcanzar.

GRÁFICO 1.5. América Latina: Evolución de la Participación Laboral Femenina (PLF)



Fuente: Gasparini y Marchioni (2015).

De manera que la empleabilidad femenina todavía tiene varios desafíos que enfrentar. Por ejemplo, los costos de contratación de las mujeres son superiores a los de los hombres como resultado de disposiciones legales que establecen políticas diferenciadas de diversa índole. Esto incluye licencias laborales frente al nacimiento o adopción de hijos, o el cuidado de hijos en el centro de trabajo; entre otras disposiciones que hacen que sea más caro contratar a mujeres que a hombres.

Así, los hombres continúan dominando los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe, mientras que la segregación ocupacional por género prevalece. Hoy en día, los hombres son poco más de tres de cada cinco trabajadores en la región. Además, prevalecen las diferencias en condiciones laborales entre algunas ocupaciones predominantemente masculinas y otras predominantemente femeninas.

Aún ocurre que muchas trabajadoras siguen concentradas en un grupo limitado de ocupaciones y profesiones, realizando trabajos que no exigen muchas calificaciones. Como se documentará más adelante en este informe, los indicadores agregados dan cuenta de la menor remuneración de las mujeres frente a la de sus colegas masculinos que realizan el mismo trabajo. Adicionalmente, ellas trabajan menos horas y con una menor continuidad que los hombres a lo largo de todo su ciclo de vida. También, el número de hombres en cargos de más alta jerarquía es mucho mayor que el de las mujeres.

No solo la participación laboral femenina está por debajo de la masculina; también el desempleo femenino en la región sigue siendo

superior al de los hombres. Y aunque las mujeres en América Latina y el Caribe han alcanzado mayores niveles de educación y formación, estos no se han visto compensados por mejoras sustanciales en las condiciones de empleo y ocupación.

Si bien en la actualidad las mujeres tienen un mayor acceso al empleo, todavía un gran porcentaje de ellas está pagando este acceso con diferenciales de compensación en la forma de menor protección y mayor inseguridad. Las mujeres tienden a sufrir relativamente más que los hombres los efectos de las recesiones económicas, de las innovaciones tecnológicas, de la reorganización y de los cambios en el mercado de trabajo. También, con mayor frecuencia que los hombres, se les encuentra en empleos precarios, tales como trabajos de tiempo parcial, temporal u ocasional, con menor cobertura de seguros de salud o de pensiones. Tanto en los países desarrollados como en vía de desarrollo, las mujeres se ven más afectadas por la desocupación y la informalidad.

Aun cuando existe una mayor conciencia de los derechos de las mujeres, estas todavía se enfrentan a obstáculos sociales, económicos y culturales. Es común que sobre las mujeres exista la doble carga de las responsabilidades familiares y el trabajo, y que se enfrenten a actitudes culturales negativas ante su participación en la actividad económica. Por ello, y a pesar de los esfuerzos por promover mejoras en sus condiciones laborales, las mujeres aún se encuentran en una posición de inferioridad.

El capítulo siguiente presenta un balance histórico de los retos de la participación femenina en los mercados de trabajo a lo largo de los cien años de la OIT.

2. Las mujeres en el mercado laboral durante cien años de la OIT

Un cambio importante a escala global en los últimos cien años ha sido el aumento en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y en el empleo remunerado. Las mujeres han ingresado en sectores y ocupaciones que tradicionalmente se consideraban exclusivos del género masculino y, actualmente, un mayor número de mujeres ocupa posiciones que exigen altos niveles de conocimientos técnicos, capacidad de gestión y toma de decisiones. Sin embargo, en la práctica, todavía no se ha logrado la equidad de género en el mercado de trabajo y, en la mayoría de indicadores de resultados en el campo laboral, existen diferencias entre trabajadores y trabajadoras.

En términos generales, los países de América Latina y el Caribe han seguido los patrones globales durante los últimos cien años. La incorporación femenina al mercado de trabajo aumentó considerablemente en el último siglo; sin embargo, la crisis económica de los años 80 afectó en forma especial el empleo y la ocupación de las mujeres. La necesidad de complementar el ingreso familiar, afectado por la pérdida del poder adquisitivo de los salarios durante la crisis, fue una de las causas del aumento del empleo femenino durante esos años.

A lo largo de sus cien años de existencia, la OIT ha luchado contra la discriminación en el mundo laboral y, en particular, contra la discriminación por motivos de sexo. Desde su fundación en 1919, la OIT ha promovido la igualdad para todos los trabajadores; principio confirmado en la Declaración de Filadelfia de 1944 en la que se estipuló «que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». Estos principios se han traducido en varios Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, así como en programas de acción, y han sido reafirmados en la reciente Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).

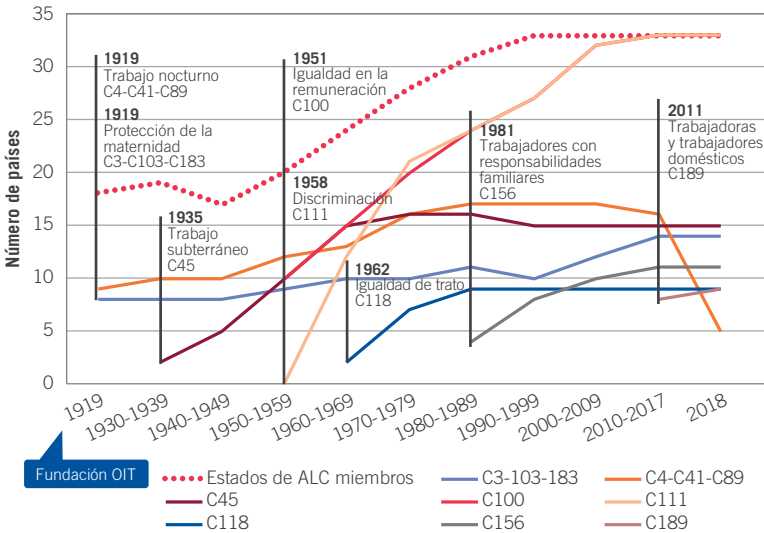
2.1 Evolución de la Normativa Internacional del Trabajo de las Mujeres

En 1919, a través del Tratado de Versalles, se funda la OIT. A partir de ese momento se empiezan a discutir con mayor profundidad las problemáticas de los trabajadores. En su acta de constitución, la OIT proclamó el principio de igualdad entre ambos sexos, al reconocer el derecho a «un

salario igual a trabajo igual» (Artículo 41, 1919) y, en la Declaración de Filadelfia de 1944, consagró el principio de igualdad de oportunidades y amplió el principio de igualdad de salarios a los trabajos de igual valor. Esta sería la antesala del importante Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.

Los países de América Latina y el Caribe cumplieron un rol importante en estas discusiones y durante el proceso de creación de la OIT. Alrededor de un tercio de los países fundadores eran de la región (Villasmil, 2019) y, poco después de establecida oficialmente la fundación de la OIT, las naciones de ALC empezaron el proceso de ratificación de Convenios de la organización. Cabe mencionar que Chile lideró este proceso desde el comienzo al ratificar ocho Convenios en 1925 (Gráfico 2.1).

Gráfico 2.1. Ratificación de Convenios de la OIT relacionados con las mujeres en América Latina



Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- C3-103-183: Convenios sobre la protección de la maternidad.
- C4-C41-C89: Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres).
- C45: Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres).
- C100: Convenio sobre igualdad de remuneración.
- C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- C118: Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social).
- C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- C189: Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Aunque las temáticas de diferencias salariales, horas de trabajo y protección a la maternidad ya se discutían en las reuniones regionales, un hito importante fue la primera reunión realizada en Lima, en 1954, sobre la utilización de la mano de obra femenina en América Latina. Esta contó con la participación de todos los países latinoamericanos miembros –17 en ese entonces–, y observadores de la Organización de Estados Americanos y de la UNESCO. Los debates giraron en torno a la orientación y formación profesional de las mujeres y a los problemas relativos a la reglamentación del trabajo femenino. En esta reunión se llegó a la conclusión de profundizar el conocimiento sobre la estructura y las condiciones de empleo de la mano de obra femenina para mejorar su utilización. Fue un primer paso para enfocar la discusión en la promoción e impulso de las mujeres como un actor esencial del desarrollo económico.

En una breve reseña histórica de los cien años de la OIT (Gaudier, 1994; OIT, 1951a, 1951b) y de los enfoques de los Convenios sobre el empleo femenino se pueden distinguir dos etapas en la evolución de la Normativa Internacional sobre el Trabajo de las Mujeres: 1919-1950 y 1951-2019. Los Convenios y Recomendaciones constituyen el contexto normativo de la acción de la OIT (1951a, 1951b) en relación con las trabajadoras. Cada una de estas fases se centra en dos preocupaciones fundamentales:

1. Proteger a las mujeres de las condiciones laborales que puedan ser peligrosas para su función de reproducción.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el empleo y la ocupación (OIT, 1951a, 1951b).

Recuadro 2.1. Los Convenios y las Recomendaciones de la OIT

Las Normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las Normas tienen dos modalidades: Convenios (o Protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, y Recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes (OIT, 2019d). Cada Convenio es un instrumento jurídico que reglamenta las condiciones de trabajo, la administración del trabajo, el bienestar social o los derechos humanos.

Su ratificación implica una doble obligación para un Estado miembro. Por un lado, representa el compromiso oficial de aplicar las disposiciones del Convenio y, por el otro, una indicación de la voluntad de aceptar una supervisión internacional, lo que es el fundamento del control de aplicación que por distintos órganos lleva a cabo la OIT. Las Recomendaciones

no están sujetas a ratificación, pero establecen directrices generales o técnicas que se deben aplicar a escala nacional. A menudo ofrecen directrices detalladas que complementan los principios establecidos en los Convenios.

Entre las Normas generales respecto a la equidad de género destacan el Convenio y la Recomendación núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptados en 1958. Estos tenían como fin combatir, en términos generales, el problema de la discriminación basada en los diferentes motivos que se presentan con más frecuencia. Incluso antes de esa fecha varios instrumentos se habían referido a la igualdad de derechos en algunas materias o en favor de algunas categorías de personas. Por ejemplo, la libertad sindical y el derecho de sindicación (1948 y 1949), la política social en los territorios no metropolitanos (1947) y los trabajadores migrantes (1949).

La acción normativa de la OIT, basada en el Convenio núm. 111, ha seguido avanzando para determinadas categorías de trabajadores como los migrantes (1975), los de mayor edad (1980), los de responsabilidades familiares (1981) y los discapacitados (1983).

En sus inicios, la OIT promulgó Convenios que protegían a las trabajadoras. Por ejemplo, licencias y prestaciones de maternidad (antes y después del parto), reglamentaciones sobre trabajo nocturno en la industria, prohibiciones de trabajos peligrosos, limitaciones de horas de trabajo y protección social de las mujeres en su salud y empleo contra los riesgos y abusos de la industrialización.

En América Latina y el Caribe, ciertos Convenios recibieron un apoyo mayor y más directo de parte de los Estados. Esto se explica por el hecho de que resultaba más fácil ratificar Convenios que imponían obligaciones relativamente sencillas que aprobar aquellos que necesitaban un mecanismo más complicado en beneficio de los trabajadores individuales. Al primer grupo pertenecen, por ejemplo, prohibiciones de trabajo a menores o posibilidad de empleos por fuera de las horas prescritas. Dentro del segundo grupo pueden destacarse los Convenios sobre seguros sociales (OIT, 1939a).

El Convenio sobre protección a la maternidad debía ir acompañado de la creación de instituciones de seguros sociales o de asistencia, dotadas de cierta cantidad de recursos económicos. Esto ocurrió, pero de manera lenta en la mayoría de los países de la región. Al final, en aquellos Estados que ratificaron el Convenio, pero que no contaban con un sistema de prestaciones sociales, como era el caso de los países de América Latina y el Caribe, las prestaciones de maternidad eran cubiertas por el empleador.

Igualmente, la constitución de la OIT exigía que los Convenios adoptados se sometieran, en los diferentes países, a la autoridad competente (parlamento o congreso) dentro del plazo de un año (el deber de sumisión). Sin embargo, no prescribía ningún plazo para efectuar la ratificación (OIT, 1939a).

En algunos Estados de América Latina y el Caribe se solía diferir las ratificaciones y estudiar simultáneamente un número considerable de Convenios. Por ejemplo, Argentina ratificó 9 Convenios en 1933 y 7 Convenios en 1936; Uruguay y Nicaragua ratificaron 30 Convenios en 1933 y 1934, respectivamente; Colombia 24 en 1933; Chile 8 en 1925, 5 en 1931, 6 en 1933 y 14 en 1935. Esto se debe, en parte, a que el progreso de la legislación permitía ratificaciones simultáneas de Convenios que trataban un mismo tema. En otros casos, corresponde a circunstancias políticas. Así, por ejemplo, Belice ratificó 27 Convenios en 1983, dos años después de su independencia.

En general, el progreso de ratificaciones en los países de América Latina y el Caribe durante esta primera etapa fue satisfactorio en lo que respecta al volumen total y su promedio creciente. Sin embargo, su ritmo fue irregular y el número de ratificaciones adicionales resultó insuficiente. Una dificultad adicional para ratificar Convenios en algunos países de nuestra región es la limitación que el carácter federal de la constitución nacional impone a las actividades del gobierno central, como es el caso, principalmente, de Estados Unidos.

La necesidad de un mayor aprovechamiento de las fuerzas productivas, especialmente de la necesidad del trabajo de las mujeres en sectores intensivos en mano de obra, ocasionó que, en algunos casos, estos Convenios fueran denunciados por los países. Por ejemplo, poco después de promulgado se empezaron a formular propuestas para revisar el Convenio núm. 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, adoptado por la Conferencia en 1919.

Igualmente, aquellos Convenios cuya ratificación representó un alto costo económico tanto para el sector público como privado fueron escasamente ratificados. Este es el caso del Convenio núm. 103 (1952) sobre protección a la maternidad. Solo fue ratificado por cuatro países de la región: Brasil, Guatemala, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela (OIT, 1979).

Vale recordar que algunos Estados de la región incluyeron principios de igualdad en sus constituciones antes de que la OIT los introdujera en la Declaración de Filadelfia de 1944. La Constitución mexicana de 1917 y la brasileña de 1934 proclamaron el principio de salario igual sin distinción

de sexo cuando se trata de trabajos de igual valor. Igualmente, también se estipularon leyes del trabajo en este sentido antes de que fueran adoptadas por la OIT (Brasil en 1932, Chile en 1931, Cuba en 1934, México en 1931 y un tratado bilateral entre Colombia y Perú en 1935 sobre las condiciones de trabajo en las regiones amazónicas) (OIT, 1935).

Hacia finales del siglo XX todos los textos constitucionales de los países de la región consagraban el principio de igualdad, sin que el sexo pudiera constituir un fundamento de la diferenciación, e incluían la protección a la igualdad en el trabajo. Sin embargo, es importante resaltar que, a pesar de estos avances, aún hay retos pendientes respecto a mecanismos eficaces de aplicación directa de estos derechos constitucionales.

Cuadro 2.1. Recomendaciones de la OIT referentes al trabajo de las mujeres

Año	Recomendaciones
1919	R4: Protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo.
1921	R12: Protección a la maternidad (agricultura).
	R13: Trabajo nocturno de mujeres (agricultura).
1926	R26: Protección a emigrantes a bordo de buques.
1944	R71: Organización del empleo (transición de guerra a paz).
1951	R90: Igualdad de remuneración.
1952	R95: Protección a la maternidad.
1958	R111: Discriminación (empleo y ocupación).
1965	R123: Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.
1981	R165: Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
2000	R191: Sobre la protección de la maternidad.

Fuente: OIT (2006) y ratificaciones por Convenio de la OIT al 2019.

Cuadro 2.2. Resoluciones de la OIT referentes al trabajo de las mujeres

Año	Resoluciones
1948	Referente al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en el transporte (Reunión 31 de la CIT, San Francisco).
1951	Empleo de mujeres y niños en la industria de la construcción. (3ra reunión de la Comisión de construcción, ingeniería civil y obras públicas, Ginebra).
1952	Sobre los Artículos Finales del Convenio acerca de la protección de maternidad (revisado) (Reunión 35, Ginebra).
1955	Sobre el empleo a tiempo parcial de las mujeres y sobre el empleo de las trabajadoras de cierta edad (Reunión 38, Ginebra).
	Sobre el empleo de las mujeres con hijos de corta edad (Reunión 38 de la CIT, Ginebra).

(continúa...)

Año	Resoluciones
1956	Sobre la abolición de la discriminación por razón del sexo en lo que se refiere a la remuneración (Reunión 39 de la CIT, Ginebra).
1959	Actividades futuras de la OIT en lo que respecta a trabajadoras no manuales (5ta reunión de la Comisión consultativa de empleados y de trabajadores intelectuales, Colonia).
1960	Sobre la protección de las trabajadoras contra las radiaciones ionizantes (Reunión 44 de la CIT, Ginebra).
1963	Discriminación (Reunión técnica tripartita para las industrias de productos alimentarios y bebidas).
	Problema de mano de obra femenina (Reunión técnica tripartita para las industrias de productos alimentarios y bebidas).
1964	Sobre las trabajadoras en un mundo cambiante (Reunión 48 de la CIT, Ginebra).
	Sobre el progreso económico y social de las mujeres en los países en desarrollo (Reunión 48 de la CIT, Ginebra).
	Sobre la protección de la maternidad. (Reunión 48 de la CIT, Ginebra).
1965	Sobre el examen periódico de las repercusiones de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (Reunión 49 de la CIT, Ginebra).
1968	Sobre la preparación profesional de las jóvenes y de las mujeres (Reunión 52 de la CIT, Ginebra).
	Sobre salarios de las mujeres empleadas en la industria textil (Comisión textil, 8va reunión).
1972	Sobre las trabajadoras (Reunión 57 de la CIT, Ginebra).
1975	Relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (Reunión 60 de la CIT, Ginebra).
	Sobre la igualdad de condiciones y oportunidades para el hombre y la mujer en la ocupación y en el empleo (Reunión 60 de la CIT, Ginebra).
1978	Sobre madres que trabajan en la industria textil (Comisión textil, Reunión 10).
1979	Sobre condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de las mujeres (América OIT, Reunión 11).
1981	Relativa a la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT (Reunión 67 de la CIT, Ginebra).
1985	Sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo (Reunión 71 de la CIT, Ginebra).
1991	Sobre la acción de la OIT para las trabajadoras (Reunión 78 de la CIT, Ginebra).
2004	Relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (Reunión 92 de la CIT, Ginebra).
2006	Relativa a la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Reunión 94 Marítimo de la CIT, Ginebra).
2009	Relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (Reunión 98 de la CIT, Ginebra).
2011	Sobre las medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo (Reunión 100 de la CIT, Ginebra).

Fuente: OIT (2006) y ratificaciones por Convenio de la OIT al 2019.

2.2 Primera fase: 1919-1950

En la primera etapa (1919-1950), las Normas de la OIT tenían un marcado carácter protector de las mujeres en lo que se refiere a salud y seguridad, condiciones de trabajo y necesidades especiales relacionadas con sus funciones de reproducción. Las Normas regulaban el trabajo de las mujeres desde su conservación del rol social y familiar al proteger la maternidad y prohibir su trabajo nocturno y actividad laboral en determinados sectores de la producción.

El primer Convenio específico referido a las mujeres fue el Convenio núm. 3 sobre protección a la maternidad (1919), el cual contenía cinco estipulaciones:

1. La prohibición de ocupar mujeres durante las seis semanas siguientes al parto.
2. El derecho de las trabajadoras a no trabajar seis semanas antes del parto, previa presentación del certificado médico.
3. Prestaciones de maternidad pagadas durante el periodo en que la trabajadora esté ausente de su empleo.
4. La posibilidad de amamantar al niño o niña durante las horas de trabajo.
5. Protección contra el despido durante la licencia de maternidad.

Sin embargo, durante esta fase también se expidieron otras Normas y Convenios relativos a las mujeres trabajadoras sobre empleo nocturno (núm. 4, 41, 89) o sobre la prohibición de determinados trabajos como los subterráneos (núm. 45). En estos casos, la protección se deriva del reflejo a nivel normativo del rol tradicional de las mujeres, consideradas como un sujeto limitado y equiparadas en ocasiones a los menores (OIT, 1935, 1939a, 1947).

Durante estos años los Convenios Internacionales de la OIT reflejaban la preocupación de los gobiernos por proteger a las mujeres de condiciones de trabajo que implicaran una explotación, como la que parecieron sufrir especialmente durante el periodo de industrialización en los países desarrollados.

Las Normas Internacionales en América Latina y el Caribe que protegían la maternidad o el rol tradicional de las mujeres en términos de las responsabilidades familiares y reproductoras (Convenios 3, 4, 41, 45, 89, 103) no presentaron dificultades en su ratificación por parte de los Estados miembros de la región, aunque hubo algunas excep-

ciones. De los 33 países que ratificaron el Convenio núm. 3, 9 eran de ALC¹; de los 58 países que ratificaron el Convenio núm. 4, 9 eran de ALC; de los 38 Estados que ratificaron el Convenio núm. 41, 5 eran de ALC; de las 98 ratificaciones del Convenio núm. 45, 16 eran países de ALC; y de los 41 países que ratificaron el Convenio núm. 103 y de los 67 que ratificaron el Convenio núm. 89, en ambos casos 9 eran de la región (OIT, 2014, 2019).

Los Convenios que reglamentaban el trabajo nocturno de las mujeres (Convenio núm. 4, 1919; y núm. 41 –revisado–, 1934) evidenciaron las tendencias de la legislación protectora de los intereses de las trabajadoras. Según este Convenio, el empleo nocturno de las mujeres en la industria está prohibido, a excepción del trabajo en empresas familiares. Asimismo, establece que el periodo nocturno debe abarcar 11 horas consecutivas, que comprendan el intervalo entre las diez de la noche y las cinco de la mañana. Entre las modificaciones de 1934 destacan dos: (i) se excluyen a las mujeres que ocupen puestos de dirección que impliquen responsabilidad y que no efectúen normalmente trabajo manual, y (ii) las autoridades nacionales pueden cambiar los intervalos de horas después de consultar con las organizaciones patronales y obreras interesadas.

La revisión del Convenio núm. 4, a través del Convenio núm. 41, reflejó la necesidad de dar mayor flexibilidad a los reglamentos y de incluir ciertas exenciones. En los cambios realizados en 1934 no se buscaba dar una protección global a todas las trabajadoras. Por el contrario, se intentaba hacer distinciones importantes entre las diversas ramas de actividades y categorías de trabajadoras. Los dos Convenios fueron ampliamente ratificados por los países desarrollados, pero tuvieron un proceso más lento en los Estados latinoamericanos miembros (OIT, 1979).

En 1935, la OIT adoptó el Convenio núm. 45 sobre el trabajo subterráneo, 1935 (Convenio en situación provisoria), que prohibía la ocupación de mujeres en las labores de las minas con algunas excepciones: mujeres empleadas en empresas mineras en ciertos trabajos técnicos o de carácter no manual, personal de dirección, personal de servicios sanitarios y sociales, mujeres que efectúan estudios y otras empleadas que deban descender a las minas por una profesión de carácter no manual. Estas consideraciones tenían como objeto evitar el riesgo de reducir las posibilidades de empleo de mujeres técnicas en ramas

1 Chile lo ratificó en 1925; Cuba en 1928; Argentina, Colombia y Uruguay en 1933; Nicaragua y Brasil en 1934; la República Bolivariana de Venezuela en 1944; y Panamá en 1958.

cuyas funciones pudieran exigir voluntariamente su presencia en el fondo de las minas sin que esto pusiera en riesgo su salud (OIT, 1935).

En el momento de su aplicación, varios países ya prohibían esta forma de trabajo femenino en sus disposiciones legales con disposiciones reglamentarias promulgadas antes de que el Convenio fuera adoptado (OIT, 1939b). La introducción de estos reglamentos con anticipación se puede atribuir a la ausencia de minas subterráneas o a que el empleo de mujeres en las minas era contrario a las costumbres, lo cual hacía innecesario prohibirlo mediante la ley (OIT, 1951a, 1951b). No obstante, algunos países de América Latina denunciaron la prohibición del empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos (Convenio núm. 45).

De las 82 Recomendaciones que la OIT adoptó entre 1919 y 1950, 11 de ellas contenían disposiciones específicas sobre las mujeres, principalmente con el objeto de asegurar la igualdad de trato de los trabajadores de ambos sexos según los términos de los reglamentos nacionales.

Entre las Recomendaciones de carácter general, que sugieren procedimientos para la aplicación de los Convenios adoptados, ciertas de ellas estipulaban igualdad de remuneración para trabajos de igual valor; protección a la maternidad de acuerdo con los sistemas de seguros sociales; y representación apropiada de las mujeres en los organismos de gestión del seguro de invalidez, vejez y muerte.

Otras Recomendaciones tenían por objeto garantizar que las mujeres inspectoras de trabajo gozaran de igual trato en los reglamentos de derechos iguales para ingresar a escuelas técnicas y profesionales, y de la obtención de idénticos certificados al final de los estudios técnicos, entre otras (OIT 1947). Además, cuatro Recomendaciones sugerían medidas a favor de las mujeres familiares de trabajadores y que no tuvieran empleo remunerado, en lo que se refiere a los seguros sociales, trabajadores migrantes y trabajadores de territorios dependientes.

Las Recomendaciones sobre el empleo (transición de la guerra a la paz), en 1944, definieron los principios de política social sobre las trabajadoras en el transcurso de este periodo. Estipularon formalmente la igualdad de mujeres y hombres respecto a la admisión al empleo; sentaron el principio de establecimiento de tarifas de salario de acuerdo con la naturaleza del trabajo, sin distinción de sexo; y sugirieron medidas para elevar las condiciones de trabajo en las industrias y servicios que empleaban tradicionalmente mano de obra femenina.

Estas Recomendaciones cumplieron un importante papel entre las actividades de la OIT después de la guerra. Fueron los primeros pasos para impulsar los principios que garantizarían a las trabajadoras iguales y plenas oportunidades en todos los tipos de empleo, basadas en sus aptitudes individuales, las cuales se consolidarían en la segunda etapa (OIT, 1947).

No existen cifras comparables de remuneraciones durante este periodo en la región. Sin embargo, las Normas Constitutivas de la OIT proclamaron expresamente el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones en materia salarial. La Constitución de la OIT en 1919 formuló el principio de «salario igual a trabajo igual». Posteriormente, inspirados en la Declaración de Filadelfia de 1944, la Constitución de la OIT, en 1946, amplió el contenido y formuló el principio de «salario igual por trabajo de igual valor».

Esta normatividad, sin embargo, no implicó cambios significativos en la participación femenina, en especial en la región latinoamericana. Mientras en los países industrializados, durante y después de la II Guerra Mundial, se exigió que muchas mujeres participaran en mayor grado en el mercado laboral y pudieran mostrar que se podían adaptar a ciertas variedades de trabajos calificados, en América Latina y el Caribe esta necesidad solo fue completamente visible durante la crisis de los años 80. Por consiguiente, el aumento significativo de la participación femenina en ALC solo pudo observarse hasta esta década.

El rasgo más notable de la actividad económica de las mujeres en la región es su baja tasa de participación en la fuerza de trabajo durante las primeras décadas del siglo XX (Cuadro 2.3). El crecimiento económico y social de este periodo, dado por la expansión del sector exportador de productos básicos primarios y del impulso de industrialización alimentado principalmente por la demanda interna y un crecimiento sostenido de la inversión, no se tradujo en un cambio sustancial en la participación de las mujeres en el mercado laboral en la región (Psacharopoulos y Tzannatos, 1989).

Durante el periodo 1920-1950, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en la región latinoamericana fue prácticamente nulo. En los pocos países de los que se cuenta con información se observa que en estas décadas su participación se situó en torno al 20 %, y no creció durante todo el periodo. La tasa de participación en América Latina y el Caribe en estos años era la mitad de la alcanzada en los países industrializados, donde la tasa de participación femenina rondaba el 43 % (Kirsch, 1975).

Una explicación a la baja participación femenina en ALC durante estos años puede estar relacionada con un problema de medición. Estas tasas de participación solo incluían actividades que las mujeres realizaban a través del mercado. Es decir, quedaban excluidas aquellas pertenecientes al ámbito doméstico y empresas familiares, especialmente en el sector rural. Esta subestimación es mayor en cuanto mayor sea el sector tradicional de la economía, como era el caso de los países latinoamericanos durante gran parte del siglo XX. Por tal motivo, estas cifras se deben leer con cautela (Pardo, 1988).

De acuerdo con el Cuadro 2.3, en los años 50 la participación laboral femenina en la región era sustancialmente más alta en los países del Caribe² (con tasas, en promedio, superiores al 30 %) que en los países de América del Sur (en promedio, 18 %). Dentro de la región, Costa Rica, Honduras, México, Guatemala y Nicaragua constituían el grupo con tasas de participación femenina inferiores al 15 %. El dato para el Estado Plurinacional de Bolivia en los años 50 se ve atípico, rodeado de fluctuaciones en el tiempo que son poco verosímiles. Los datos sugieren que la tasa de participación de las mujeres era la más alta de la región con un 60 % y, para la década siguiente, esta se sitúa entre las más bajas. Esto puede ser resultado de un cambio en la construcción de las métricas, ya que en el censo de 1950 se incluía en la Población Económicamente Activa (PEA) a las personas desempleadas que buscaban trabajo por primera vez y pertenecían a la categoría familiar no remunerada. Para 1970, la OIT había recomendado realizar los censos de poblaciones sin incluir en la PEA los tres tipos de personas anteriores (Pantelides, 1976).

Cuadro 2.3. América Latina: Tasas de participación laboral, 1920-1950

País	1920		1930		1940		1950	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Argentina					92,0	27,0	79,1	21,7
Bahamas							61,3	38,7
Barbados							59,8	40,2
Belice							81,9	18,1
Bolivia, E. P. de							84,8	59,3
Brasil ^{1/a}					92,0	23,8	81,2	15,1

(continúa...)

2 Aquí se incluyen a Haití, Dominica, Granada, Jamaica, Bahamas, Guadalupe y Martinica.

País	1920		1930		1940		1950	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Chile ^a	91,8	35,0	86,0	24,6	82,0	32,8	82,4	25,9
Colombia							81,1	17,5
Costa Rica							83,9	14,3
Cuba								
Dominica							56,9	43,1
Ecuador							85,2	15,4
El Salvador							85,2	16,1
Granada							60,0	40,0
Guadalupe							61,3	38,7
Guatemala							85,7	12,3
Guyana							77,2	22,8
Haití							51,0	49,0
Honduras							86,7	11,6
Jamaica							77,0	39,8
Martinica							61,7	38,2
México ^a	99,1		91,6		83,2	6,0	82,3	12,1
Nicaragua							85,8	13,8
Panamá							77,8	19,5
Perú							80,2	34,7
República Dominicana							80,4	17,7
Trinidad y Tobago							77,4	26,9
Uruguay ^b	91,6	21,0	85,5	21,0	83,1	23,0	73,4	21,7
Venezuela, R. B. de							80,2	17,1
ALC ^{a/b}	94,0	22,0	88,0	18,0	85,0	26,0	81,0	18,2

Fuente: Psacharopoulos y Tzannatos (1989); Pardo (1988), y Maubrigades (2018).
Elaboración propia.

Notas: H = Hombres y M = Mujeres. ALC = América Latina y el Caribe.

a/ Periodo 1920-1940 tomado de Maubrigades (2018).

b/ Periodo 1920-1940 promedio de 15 países.

2.3 Segunda fase: 1951-2019

A mediados del siglo XX se empieza a presentar un cambio en el carácter y el tipo de legislación del trabajo de las mujeres. Este cambio define de manera clara desde la normatividad con el Convenio núm. 100 sobre la igualdad de oportunidades y de remuneración, uno de los Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. El mismo se dio como resultado del reconocimiento por parte de los Estados industrializados del importante rol que las mujeres empezaron a tener dentro del mercado de trabajo. En estos países las cifras sugerían una extensión del campo de actividades profesionales femeninas y un aumento considerable en la proporción de mujeres, sobre todo casadas, dentro del mercado laboral (OIT, 1951a, 1951b). Al mismo tiempo se observaba un aumento y un carácter más activo en la organización de las mujeres en sindicatos y asociaciones profesionales.

Asimismo, las condiciones básicas de todos los trabajadores mejoraron sustancialmente, especialmente en los países más industrializados. Se empezó a reglamentar de manera más efectiva los riesgos profesionales, a trabajar menos horas y se mejoró la higiene de los lugares de trabajo y los servicios de bienestar social.

La situación política de las mujeres mejoró considerablemente en la mayor parte de los países industrializados, lo que influyó en la legislación sobre el trabajo femenino en muchas naciones. El hecho de que las mujeres hubieran adquirido el derecho al voto y participaran con mayor frecuencia e intensidad en las actividades sindicales las llevó a ejercer en mayor grado sus derechos democráticos, que incluían elegir ocupación y defender sus intereses. Fueron ellas mismas las que, en muchos casos, exigieron que las limitaciones impuestas a su empleo se redujeran estrictamente a las que eran consecuencia de sus características biológicas (OIT, 1947).

Como resultado de todos estos factores, los gobiernos empezaron a impulsar mecanismos para que las mujeres fueran requeridas de una forma más efectiva dentro de la mano de obra y a fomentar la igualdad de oportunidades y el trato equitativo entre trabajadores y trabajadoras con respecto al empleo, orientación profesional y salarios (OIT, 1951a, 1951b).

De manera que esta segunda etapa buscó impulsar esta igualdad de oportunidades y de trato. A partir de esta década se empezó a comprender que las mujeres necesitaban ser protegidas en el empleo y la ocupación contra la discriminación por motivos de sexo. Esto

propició la adopción de prohibiciones explícitas establecidas en Convenios.

Los tres Convenios más importantes relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato se refieren a la igualdad de remuneración (Convenio núm. 100), a la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio núm. 111), y a los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio núm. 156).

Desde mediados del siglo XX se observó un proceso progresivo de eliminación en los Ordenamientos jurídicos nacionales de Normas contrarias al principio de igualdad por la acción de los órganos de control de la OIT, aunque continuaron vigentes las Normas protectoras y limitativas del acceso de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres y las Normas sobre protección a la maternidad que se implementaron en la primera fase.

El Convenio núm. 100 de 1951 marcó esta transformación al plantear la búsqueda de la igualdad en la remuneración, en donde los Estados que hacían parte de él se comprometían a alcanzar dicha igualdad por medio de cambios legislativos como la introducción de un sistema para la determinación de los salarios y la promoción de acuerdos de negociación colectiva (OIT, 1951a; 1951b).

Otro de los Convenios planteados para mejorar la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras fue el núm. 111 de 1958, el cual nació con el objetivo de eliminar toda discriminación que se pudiese presentar en el empleo mediante políticas públicas enfocadas en la igualdad de oportunidades. Este Convenio, ratificado por los 33 países de América Latina y el Caribe, no fue denunciado posteriormente por ninguno de los Estados (OIT, 1979).

Finalmente, están el Convenio núm. 156 de 1981 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que buscó la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores, y el Convenio núm. 189 de 2011 sobre trabajadoras domésticas, que promovió el respeto de los principios y derechos fundamentales de las personas que se dedican a estas labores.

Aunque estos Convenios no tocaban de manera directa los asuntos de discriminación e igualdad de oportunidades, estaban enfocados en aspectos que abordaban principalmente labores o acciones realizadas por mujeres (OIT, 2012).

En contraste con la dificultad para ratificar los Convenios por parte de los Estados de América Latina y el Caribe en la primera etapa, en esta oportunidad la ratificación de los instrumentos normativos que

fomentan la igualdad de oportunidades y trato fueron rápidamente incorporados. Su aplicación, sin embargo, fue un poco más lenta y escasa. No obstante, el Convenio núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares fue ratificado inicialmente por Argentina, Perú, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela. Se trataba de un instrumento claro para promover un mayor compromiso y posibilitar un cambio de los esquemas tradicionales del trabajo de las mujeres. De la misma manera, aquellos Convenios que fueron ratificados por la mayoría de países de la región (Convenios núm. 100 y 111) no se tradujeron en mejoras directas en el ámbito local de las relaciones laborales, bien sea porque no se incorporaron del mismo modo en el ordenamiento jurídico interno o porque no se garantizó un efectivo cumplimiento. En una región con alta informalidad laboral, estos son retos todavía muy importantes (OIT, 1979).

En las últimas tres décadas se ha presentado un conjunto de reformas legislativas laborales con significativa incidencia en el campo de las trabajadoras. Estas modificaciones legislativas son, en cierta medida, resultado de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo durante este periodo. Esto impuso la necesidad de eliminar las trabas que impedían la prestación de servicios de las trabajadoras en determinadas actividades y horarios. Igualmente, la modernización de Normas laborales generales tuvo un impacto importante en la regulación del trabajo femenino, al homogenizar las Legislaciones nacionales con las Normas internacionales (OIT, 2014).

En 1990 se adoptó el protocolo P089 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) de 1948 y el Convenio núm. 171 de 1990 relativo al trabajo nocturno, tanto de hombres como de mujeres. Al adoptarse en 1990 el protocolo P089, los miembros declararon que ya no se justificaba el Convenio núm. 89 (instrumento en situación provisoria), pues este revestía principalmente un interés histórico. Asimismo, expresaron su firme convicción de que todos los Convenios sobre el trabajo nocturno de las mujeres eran sinónimos de discriminación sexual y contrarios al principio básico de igualdad de oportunidades (OIT, 2006).

En el año 2001 la comisión de expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones declaró el Convenio núm. 4 como un «instrumento rígido, mal adaptado a las realidades de hoy». En 2014, la OIT promulgó que para el año 2022 los países no debían estar vinculados a los Convenios núm. 4, 41 y 89 y deberían estarlo al 171. Sin embargo, en la reunión 106 en 2017 los Convenios 4 y 41 fueron derogados para todos los países que los hubieran ratificado.

El aumento de la participación de las mujeres en la actividad laboral estuvo acompañado de un proceso de eliminación de las trabas legales existentes. Reflejo de estas disposiciones es que en varios países europeos coincidió la fase normativa laboral igualitaria que siguió a los conflictos bélicos, pues ante la escasez de fuerza de trabajo disponible era necesaria la incorporación masiva de las mujeres en el mercado de trabajo (OIT, 1947).

Aunque a mediados del siglo XX se observaba una modificación en el modelo laboral en los países latinoamericanos, esto no se tradujo en un aumento considerable de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Las transformaciones demográficas (como la tendencia decreciente de la tasa de fertilidad) y culturales (como la migración campo-ciudad, el acceso a la educación formal y la exposición a la cultura urbana) son algunos de los factores que contribuyeron a este cambio en el modelo laboral. Sin embargo, este nuevo modelo laboral no se reflejó de manera directa ni fue adoptado de forma homogénea en todos los países (León, 2000).

Desde 1950 hasta 1980 la participación laboral femenina creció solo 8 puntos porcentuales en promedio. En los años 60 y 70 se presentó un incremento moderado en las tasas de participación, con tasas de crecimiento de 2,8 y 4,7 puntos porcentuales, respectivamente. Se debe destacar la disminución en las tasas de participación en Chile desde 1950, explicada principalmente por la transición de una economía agrícola a una industrializada (Pantelides, 1976). Otros países como el Estado Plurinacional de Bolivia, Guatemala y Perú también redujeron sus tasas de participación, siendo la de Perú la de mayor disminución (4 puntos porcentuales). Durante estas décadas, países caribeños como Jamaica, Panamá, República Dominicana y Trinidad y Tobago seguían teniendo las tasas de participación más altas, las cuales oscilaban entre 20 y 30 % en 1960, y entre 24 y 38 % para 1970.

A comienzos de los años 80, todos los países de América Latina y el Caribe habían aumentado sus tasas de participación femeninas con respecto a la década anterior, con excepción de Jamaica, aunque esta continuaba por encima del 30 %. Este aumento se explica principalmente por la reducción de las tasas de participación de las mujeres mayores y las más jóvenes, estas últimas presumiblemente por una mayor prolongación en el sistema educativo, y el incremento de las tasas de participación de las mujeres entre 20 y 59 años (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992).

La grave crisis económica que atravesó la región latinoamericana en los años 80, con el consiguiente descenso del producto interno per cápita y de las tasas de crecimiento reales, tuvo como consecuencia la adopción de políticas de ajuste económico. Estas permitieron superar la crisis macroeconómica, pero tuvieron efectos negativos en el empleo de las mujeres. Aunque la tasa de participación laboral femenina agregada aumentó, esta tasa en el sector formal se redujo. El efecto neto de ello fue la pérdida de empleos estables para las mujeres (León 2000). La tasa de desempleo de las mujeres fue superior a la de los hombres en todos los países en donde se tiene información para esta década, con diferencias importantes de hasta 12 puntos porcentuales (Paraguay).

Caso contrario al de los países industrializados donde el crecimiento de las tasas de participación femenina se dio en un ambiente de crecimiento económico sostenido y en un mercado laboral ajustado que benefició el aumento de los salarios de las mujeres; en el caso de América Latina y el Caribe, el aumento se dio a través de la relación contracíclica con el PIB y se debió al efecto conocido como «el trabajador añadido». Es decir, cuando el ingreso del hogar sufre una caída, un nuevo miembro se incorpora al mercado laboral para buscar mayores ingresos, con lo cual contribuye a aumentar la participación laboral (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992). Aunque este efecto se puede presentar tanto para hombres como para mujeres, Sabarwal y otros (2010) sugieren que el efecto del trabajador añadido predomina entre las mujeres con menor nivel educativo y de edad más avanzada, mientras que el efecto del trabajador desalentado es relevante en el segmento de mujeres jóvenes y con mayor nivel educativo.

Esta disminución de la capacidad adquisitiva de los salarios durante la crisis de los años 80 generó la necesidad de nuevos aportes al ingreso familiar, lo que provocó una entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Pero, como ya fue señalado, tal entrada fue sobre todo al sector informal, e incluye algunas formas de autoempleo como el trabajo a domicilio y el trabajo doméstico. La dificultad para cuantificar las cifras del sector informal en la región durante estos años hace que se subestimen las estadísticas laborales femeninas de esa época. Sin embargo, algunas estimaciones sugieren que esta cifra era del 60 % en la República Bolivariana de Venezuela, 62 % en Paraguay y 70 % en Perú.

El mecanismo informal de incorporación de las mujeres al mercado laboral implicó niveles inferiores de ingresos para las mismas, dada la condición complementaria que tiene su ingreso dentro del núcleo

familiar y de la necesidad de hacer compatible estos trabajos con las tradicionales cargas domésticas y familiares.

Desde 1990 hasta la actualidad los países de América Latina y el Caribe muestran un crecimiento estable y sostenido en la tasa de participación de la fuerza laboral femenina, con un incremento de 8 puntos porcentuales solo en el periodo 1990-2010. El aumento de su inserción laboral se concentra sobre todo en edades medias entre 24 y 54 años. Esta tendencia es resultado de un mayor acceso a la educación secundaria y terciaria de las mujeres, de una menor discriminación o segregación laboral, de un cambio cultural en el que se evidencia una participación más activa de las mujeres en diferentes sectores de la economía, de la disminución en la tasa de fertilidad y de la expansión de la urbanización (Edward y Roberts, 1993).

Pese a los avances en la participación laboral femenina, la situación de muchas mujeres económicamente activas en la región se caracteriza por su vulnerabilidad frente a los hombres. Esto se expresa en mayores dificultades para acceder a la formación profesional y al empleo, como también para optar a posiciones de mayor nivel de responsabilidad y calidad en el mercado de trabajo. Las mujeres siguen accediendo al empleo en inferioridad de condiciones frente a los hombres y continúa la segmentación laboral en función del sexo, así como las condiciones de trabajo inferiores para las trabajadoras, especialmente en términos de igualdad salarial.

Cuadro 2.4. América Latina y el Caribe: Tasas de participación laboral, 1950-2010

País	1950		1960		1970		1980		1990 ^a		2000 ^b		2010 ^c	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Argentina ^d /g	79,1	21,7	77,7	21,8	72,6	24,0	71,3	25,3	75,4	55,2	75,2	56,9	73,6	56,0
Bahamas ^e /g	61,3	38,7					55,5	44,5	81,5	72,3	81,4	74,8	81,9	75,1
Barbados ^f /g	59,8	40,2					56,1	43,9	76,3	74,0	75,0	75,4	71,0	74,9
Belize ^g /g	81,9	18,1					77,3	22,7	81,6	38,7	82,1	47,5	82,0	55,4
Bolivia, E. P. de ^h /g	84,8	59,3	79,1	22,6	75,1	20,6	78,2	21,6	81,9	59,4	82,2	63,2	80,6	60,7
Brasil ⁱ /g	81,2	15,1	77,1	16,3	72,3	18,3	70,9	19,9	81,2	49,5	78,0	57,8	75,5	59,0
Chile ^j /g	82,4	25,9	77,5	20,9	71,7	19,7	67,3	22,8	77,4	40,2	74,8	45,7	74,7	56,1
Colombia ^k /g	81,1	17,5	74,5	17,3	68,5	21,7	68,4	23,9	83,4	56,0	82,3	57,0	82,8	62,8
Costa Rica ^l /g	83,9	14,3	78,7	15,3	73,2	16,3	73,8	18,8	82,1	38,8	80,0	47,3	75,7	52,6
Cuba ^m /g									67,3	41,3	67,9	44,9	68,1	49,3
Dominica ⁿ /g	56,9	43,1					65,9	34,1						
Ecuador ^o /g	85,2	15,4	82,4	15,7	77,8	18,2	73,9	20,1	82,1	51,4	83,5	54,4	80,7	54,9
El Salvador ^p /g	85,2	16,1	81,8	16,6	77,1	17,2	75,2	18,8	82,6	45,2	79,3	48,7	76,7	49,7
Granada ^q /g	60,0	40,0					61,0	39,0						
Guadalupe ^r /g	61,3	38,7					57,5	42,5						
Guatemala ^s /g	85,7	12,3	82,0	12,0	78,1	11,8	77,4	13,3	86,3	41,3	85,2	43,3	84,9	43,1
Guyana ^t /g	77,2	22,8					76,2	24,8	81,4	39,7	77,9	37,2	74,2	42,2

(continúa...)

País	1950		1960		1970		1980		1990 ^a		2000 ^b		2010 ^c	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Haití ^{d/e}	51,0	49,0					55,3	44,7	74,5	58,7	70,1	60,0	72,0	63,1
Honduras ^{f/g}	86,7	11,6	84,2	11,9	78,7	13,0	75,4	15,5	88,8	47,0	85,7	44,2	84,1	46,5
Jamaica ^{f/g}	77,0	39,8	72,4	37,9	64,8	38,1	60,0	36,5	77,7	65,4	75,1	62,1	73,0	64,1
Martinica ^h	61,7	38,2					55,3	44,7						
México ^{f/g}	82,3	12,1	77,8	13,8	71,8	15,1	71,4	16,5	84,0	39,1	81,5	43,3	79,5	46,9
Nicaragua ^{f/g}	85,8	13,8	80,8	16,2	75,7	18,3	74,6	20,4	85,8	36,5	83,4	44,9	83,7	51,7
Panamá ^{f/g}	77,8	19,5	74,5	20,9	72,2	26,3	71,0	28,7	80,6	45,3	81,2	50,7	80,0	54,0
Paraguay ^g									85,7	55,6	85,5	56,6	83,5	59,9
Perú ^{f/g}	80,2	34,7	73,9	29,7	68,1	26,5	66,7	26,8	77,6	52,6	83,5	67,6	85,0	73,2
Puerto Rico ^g									61,3	38,8	58,4	42,8	52,5	41,0
República Dominicana ^{f/g}	80,4	17,7	76,4	20,5	69,6	24,1	68,1	24,5	76,5	37,8	74,9	42,3	76,4	50,7
San Vicente y las Granadinas ^g									80,5	52,5	80,0	59,3	79,8	62,7
Surinam ^g									66,0	36,4	65,8	39,9	64,4	43,8
Trinidad y Tobago ^{f/g}	77,4	26,9	71,2	25,8	66,7	27,4	66,4	30,0	75,5	48,8	75,9	56,0	72,8	58,0
Uruguay ^{f/g}	73,4	21,7	73,4	22,7	71,7	22,3	69,7	26,4	75,9	58,6	75,2	64,5	75,3	67,9
Venezuela, R. B. de ^{f/g}	80,2	17,1	75,7	17,5	67,9	18,5	68,2	21,3	81,3	49,4	80,4	52,2	78,1	53,6

Comparación internacional

Regiones	1950		1960		1970		1980		1990 /a		2000 /b		2010 /c	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ALC ^{d/e/f/g}	81,0	18,2	77,0	17,8	71,7	19,2	70,5	20,6	80,6	47,9	79,0	53,4	77,7	55,9
OCDE ^g									72,7	57,8	70,6	60,0	68,9	62,5
África subsahariana ^g									76,7	62,5	75,3	63,0	73,3	62,5
Asia oriental y el Pacífico ^g									82,9	71,3	79,8	68,1	77,3	66,2
Oriente medio y África del Norte ^g									75,9	18,8	73,7	20,6	73,7	21,3

Fuente: Psacharopoulos y Tzannatos (1989); Banco Mundial; Maubrigades (2018), y Pardo (1988). Elaboración propia.

Notas: H = Hombres y M = Mujeres. ALC = América Latina y el Caribe. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Para las tasas de participación del período 1950-1980 se toman las mujeres entre 20 y 59 años. Para las tasas de participación desde 1990 se toman las mujeres entre 15 y 64 años.

a/ Promedio años 1990-1999.

b/ Promedio años 2000-2009.

c/ Promedio años 2010-2018.

d/ Período 1950- 1980 promedio de 19 países y para el período 1990-2010 promedio de 33 países.

e/ Período 1950- 1980 tomado de Psacharopoulos y Tzannatos (1989), se toman las mujeres entre 20 y 59 años

f/ Período 1950-1980 tomado de Pardo (1988).

g/ Período 1990-2010 elaboración propia con datos del Banco Mundial, se toman las mujeres entre 15 y 64 años.

En materia de salario, el desarrollo del principio de igualdad y de prohibición de discriminación en salarios se efectuó de forma específica a través del Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración de 1951. Allí se establece la necesidad de promover y garantizar «la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» (Artículo 2.1), así como la extensión de este principio a la evaluación objetiva de los trabajos (Artículo 3).

Las Normas Constitutivas de la OIT proclamaron expresamente el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones en materia salarial. Posteriormente, otros instrumentos de la OIT retoman este principio, aunque no de forma exclusiva. El Convenio núm. 111 de 1956 y el Convenio núm. 117 de 1962 sobre Normas y Objetivos básicos de la política social incluyen, como uno de sus fines, la supresión de discriminaciones salariales según el sexo, basado en el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y empresa. Por su parte, el Convenio núm. 122 sobre la política del empleo, 1964, en su Artículo 1.2.c dispone «libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social».

Aunque los países de América Latina y el Caribe han ratificado el Convenio núm. 100, su aplicación en sus ordenamientos nacionales ha tenido aún poca incidencia. Esto es resultado de la falta de normativa interna de este principio y se refleja en la persistencia de grandes diferencias en materia salarial entre trabajadores y trabajadoras.

Las legislaciones internas de los países latinoamericanos todavía se encuentran en camino hacia la aplicación fiel del principio amplio de «trabajo de igual valor», incluido en el Convenio núm. 100. Estas son un poco más limitadas, pues no promueven directamente la «evaluación objetiva del empleo» para garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad.

Aquí algunos ejemplos. La ley orgánica de la República Bolivariana de Venezuela dispone que las mujeres no podrán ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración. La ley federal del trabajo mexicana y la legislación laboral peruana establecen la igualdad salarial para «trabajos idénticos». El código de trabajo de Paraguay señala que a trabajo de «igual eficacia, naturaleza o duración deberá corresponder remuneración de igual valor». El código de trabajo de Colombia y de

Costa Rica estipulan que a un trabajo igual desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponderle un salario idéntico. La legislación uruguaya y la defensoría general de los Derechos Humanos de Costa Rica sí prohíben la discriminación salarial por razón de sexo y cuentan con criterios de evaluación objetiva. Como se podrá constatar posteriormente, las cifras muestran que el principio de igualdad salarial no tiene el correspondiente reflejo en la realidad laboral de los países de la región.

Las mujeres son objeto de segregación ocupacional tanto vertical (dentro de un mismo sector de actividad ocupa puestos o categorías más bajos y de menor cualificación profesional) como horizontal (al interior de los distintos sectores en los cuales las remuneraciones son inferiores). Las cifras muestran que las mujeres se encuentran en los niveles más bajos de las escalas de ingresos.

El Cuadro 2.5 refleja por ocupaciones las diferencias en el nivel de ingreso de los trabajadores y trabajadoras en algunas ciudades latinoamericanas en 1985. La crisis económica durante esta década ocasionó una importante caída de los salarios reales de los trabajadores en general, con una mayor incidencia en las trabajadoras empleadas en sectores de bajos ingresos. Sorprendentemente, el cuadro refleja una menor diferencia salarial entre mujeres y hombres en las ocupaciones de menor cualificación, mientras que las diferencias son mayores en ocupaciones en las que se exige un nivel educativo más alto.

Cuadro 2.5. Índice de ingresos medios de la población activa por sexo y ocupación, 1985

Sexo y ocupación	Bogotá		Caracas		San José		São Paulo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Profesionales	313	193	240	154	200	175	340	142
Técnicos y afines	197	154	138	71	167	125	168	72
Directores y gerentes públicos	540	373	205	175	234	124	347	191
Secretarios y cajeros	105	85	77	70	98	50	95	102
Empleados de comercio	89	43	102	76	93	69	114	52
Comerciantes, cuenta propia	163	78	118	49	116	79	139	69

(continúa...)

Sexo y ocupación	Bogotá		Caracas		San José		São Paulo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Obreros calificados y semicalificados	75	49	89	60	81	73	86	93
Obreros no calificados	61	51	75	46	75	53	40	33
Empleados domésticos	58	54	48	40	80	46	28	20
Total	116	74	116	70	197	85	117	62

Fuente: CEPAL, Encuesta de hogares (1985).

Nota: Base del índice (=100) es el ingreso promedio total de la población.

Las décadas siguientes continúan mostrando una remuneración promedio de las mujeres por debajo de la de los hombres en todos los países de América Latina y el Caribe, con extremos como Brasil, Uruguay y Paraguay donde el ingreso de las mujeres es el 47, 53 y 57 % del de los hombres en los años 80, respectivamente, y Costa Rica, donde el porcentaje es el 80 % (Arriagada, 1997).

Cuadro 2.6. América Latina: diferencia de ingresos medios entre sexos, 1980, 1990 y 1994

País	Mujeres/Hombres (%)		
	1980	1990	1994
Argentina	63,5	68,8	70,5
Bolivia, E. P de		57,4	54,4
Brasil	46,3	56	55,8
Colombia	56,1	66,7	68,1
Costa Rica	80,6	71	69,2
Chile		59,2	66,8
Guatemala		65,7	
Honduras		57,9	62,7
México		68,2	55,5
Panamá		77	73,1
Paraguay		56,7	59,9
Uruguay	53,9	44,3	60,6
Venezuela, R. B. de	67,8	72,7	69,4

Fuente: Arriagada (1997).

Las mujeres se encuentran ubicadas en los niveles inferiores de la escala salarial. Este resultado es, en parte, consecuencia de la falta de sistemas de promoción profesionales que estén exentos de discriminación por razón de sexo (Saavedra, 2001).

En los años 80, 45 % de la PEA femenina en México, 50 % en Perú, 54 % en la República Bolivariana de Venezuela y 66 % en Brasil se encontraban en los niveles de ingresos más bajos. En términos de salarios mínimos hora durante estos años, en Colombia, 23,9 % de las mujeres está por debajo de este valor frente a 9,3 % de los hombres. En el caso de Uruguay, 63 % de las mujeres recibe menos de dos salarios mínimos mientras solo 34 % de los hombres está debajo de este valor.

Para los años 90, los indicadores muestran que en algunos países de la región la brecha salarial entre ambos sexos disminuyó ligeramente. Sin embargo, según datos de Arriagada (1997), las mujeres ganan, en promedio, solo entre 44 y 77 % de los salarios de los hombres y argumentan que esta diferencia no se explica por los diferentes niveles de calificación, sino por la marcada segmentación ocupacional por sexo. Esta situación no mejoró en forma sustancial durante las décadas siguientes con la introducción de nuevas tecnologías en la producción; al contrario, la tendencia es que en el sector de la industria manufacturera (textil, calzado) los hombres ocupan los puestos de manejo de la nueva maquinaria, mientras que las mujeres se concentran en ocupar trabajos de mayor contenido manual y rutinarios (Camps y otros, 2006).

La estructura ocupacional de la población femenina es sustancialmente diferente a la de los trabajadores masculinos. En términos generales, el trabajo de las mujeres latinoamericanas desde la segunda mitad del siglo XX ha sido esencialmente urbano, debido a los focos de atracción que generó la progresiva industrialización. La inserción de las mujeres en la estructura ocupacional muestra escasa diversificación por ramas de actividad. Las mujeres se concentran en determinados oficios de la industria, el comercio y, fundamentalmente, los servicios.

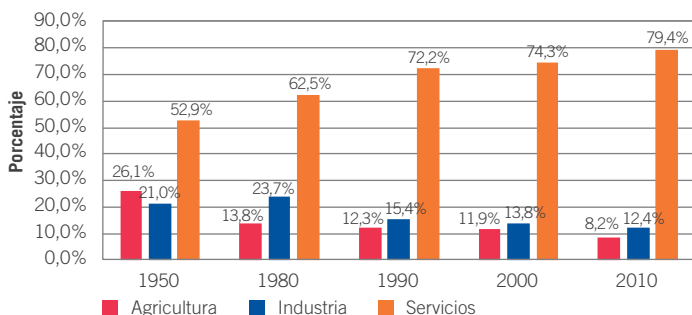
La evolución de la distribución sectorial de la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe se evidencia en el Gráfico 2.2. Desde 1950, la mayor participación se concentra en el sector servicios. Si bien el sector agrícola es el segundo de relevancia en 1950, para 1980 la industria lo ha superado (23,7 %). Este cambio en la tendencia fue resultado del aumento de la Inversión Extranjera Directa (IED) y del proceso de industrialización en la región, que se concentró principalmente en las actividades manufactureras para el abastecimiento de los mercados nacionales protegidos.

La tasa de participación de las mujeres latinoamericanas en la agricultura disminuyó entre los años 70 y 80 en algo más de un 3 %, frente a un descenso del 7 % a escala mundial. En el sector rural, sin embargo, los datos generalmente subestiman el volumen real del empleo femenino, pues no tienen en cuenta la contribución de las mujeres al proceso productivo agropecuario de la empresa campesina (OIT, 1979, 2012).

En América Latina y el Caribe la reducción de la participación en el sector agrícola se transfiere en su totalidad al sector servicios, a diferencia de las tendencias de los países desarrollados que se reparten entre el sector servicios e industrial. Dentro de los servicios destacan las actividades de sanidad, enseñanza y comercio como las actividades ejercidas mayoritariamente por mujeres, junto con el servicio doméstico (OIT, 1979).

Dentro del sector industrial, la participación de las trabajadoras es más importante en actividades intensivas en mano de obra y de bajos salarios. En todos los países de América Latina y el Caribe la industria textil de la confección emplea un mayor número de mujeres.

Gráfico 2.2. Distribución sectorial de América Latina y el Caribe, 1950-2018



Fuente: Periodo 1950-1980 Psacharopoulos y Tzannatos (1989), periodo 1990-2010 con datos del Banco Mundial. Elaboración propia.

Notas: La descomposición de los sectores varía entre los periodos 1950-1980 y 1990-2010. En agricultura se encuentran las actividades agrícolas, en la industria está la minería, la manufactura, la construcción, el transporte y las empresas públicas. En servicios se incorporan las actividades de comercio, negociación y otros servicios. Para los años 2000-2018 la agricultura incluye las actividades agrícolas, la piscadería y la silvicultura. En la industria se encuentran agrupadas las actividades de la industria de alta y baja tecnología, la construcción y las empresas de servicios públicos. En servicios está el comercio, los servicios profesionales, la educación y la salud, la administración pública y los servicios domésticos.

Años 1950(60) y 1980 promedio ponderado de 14 países de ALC, años 1990, 2000 y 2010 promedio ponderado de 32 países de ALC. 1990: Promedio años 1990-1999. 2000: Promedio años 2000-2009. 2010: Promedio años 2010-2018.

El descenso de la tasa de participación masculina en el sector agrícola, tanto en América Latina y el Caribe como en el resto del mundo, se orienta hacia empleos del sector industrial y, en menor medida, al sector servicios (OIT, 2012). En aquellos países donde la actividad agropecuaria absorbe gran cantidad de mano de obra durante este periodo (Brasil, República Dominicana y Perú), la agricultura sigue constituyendo una fuente importante de trabajo asalariado para las mujeres. Esta situación es prácticamente inexistente en los países del Cono Sur (Argentina, Chile y Uruguay) y en otros como Costa Rica y la República Bolivariana de Venezuela.

En el sector servicios, el espectro de actividades ocupacionales para las mujeres es más amplio y ha podido alcanzar niveles superiores. En todos los países de América Latina y el Caribe, prácticamente la mitad de las plazas de esta rama de actividad son de mujeres. Incluso, en promedio, superan esta cifra desde los años 70 en Argentina (54 %), Brasil (55 %), Colombia (58 %), Guatemala (56 %), Nicaragua (55 %) y Panamá (61 %) (OIT, 1979).

El aumento sostenido hasta 1990 en la proporción de mujeres empleadas en el sector servicios se atribuye a tres tendencias. Primero, a la creación de redes de comercio de manufacturas en México y algunos países de Centro América que incentivó la demanda de trabajadoras en actividades de servicios conectadas al sector manufacturero. Segundo, al incremento en la comercialización de recursos naturales y *commodities* en América del Sur. Finalmente, al aumento de la importancia relativa de servicios turísticos en la región. En los años 90 la participación de las mujeres en la industria se vio reducida al 15,4 % y en la agricultura al 12,3 %.

Las diferencias en niveles educativos y de ingresos entre las mujeres también se reflejaron en las diferencias sectoriales. Las mujeres más educadas y con mayores ingresos se empleaban principalmente en actividades no manuales, en el sector de servicios sociales modernos, donde los niveles retributivos eran inferiores a lo que se considera el ingreso familiar principal. Por otro lado, las mujeres de menores ingresos y nivel educativo accedieron a puestos de trabajo del sector terciario tradicional, principalmente el servicio doméstico y actividades agrícolas (OIT, 1979, 2012).

La tasa de «feminización» en el sector público es mayor que en el sector privado. Los servicios gubernamentales reciben una buena parte de la contribución femenina a la actividad económica, aunque el acceso a niveles directivos sigue siendo muy limitado. Ejemplos de la importancia de la participación de las mujeres en el sector público se

encuentran en Colombia, la República Bolivariana de Venezuela, Costa Rica y Argentina.

En los últimos cien años se ha observado un aumento importante del acceso de las mujeres al sistema de enseñanza general, lo cual revirtió las brechas de género en ambos extremos de logros educativos (Ver Gráficos 1.1 y 1.2). Las Normas de regulación del sistema educativo no contienen a primera vista estipulaciones contrarias al principio de igualdad de oportunidades. Por lo general, las deficiencias de los sistemas nacionales de formación profesional afectan indistintamente a hombres y mujeres.

La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en materia educativa constituye una de las preocupaciones principales de los diferentes instrumentos internacionales adoptados por la OIT. La resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras (27 de junio de 1985) y la resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras (25 de junio de 1991) insisten en la importancia de la educación y formación profesional para el fomento de la igualdad de oportunidades.

La importancia de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso a los medios de formación y orientación profesional está íntimamente ligada a la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo que la OIT ha promulgado con el Convenio núm. 111 sobre discriminación de 1958.

Aunque en los países existen Normas específicas que se refieren al empleo de las mujeres, la incidencia en la promoción del trabajo femenino aún es escasa. La ley 2694 de 1960 en Costa Rica sobre la Prohibición de Discriminación en el trabajo, inspirada en el Código del Trabajo de 1943, fue pionera en proclamar la prohibición de discriminaciones fundadas, entre otros motivos, en el sexo, y que tengan por resultado la limitación de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, la Norma no tuvo vigencia. La Constitución brasileña de 1988 reconoció la necesidad de una protección especial del mercado del trabajo de las mujeres y dio incentivos específicos para que se desarrollen leyes en este sentido. No obstante, no se aprobó ninguna disposición. En Uruguay, la ley 16045 de 1989 prohibió toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos, aunque no se dictó ninguna medida de acción positiva en la propia Norma. La Ley de Fomento del Empleo vigente en Perú desde el 12 de diciembre de 1991 contempla a las mujeres con responsabilidades familiares como beneficiarias de «programas especiales de empleo».

Aun cuando la OIT ha exhortado a los gobiernos para que adopten medidas positivas en esta materia y promuevan la diversificación de las opciones profesionales de las mujeres, la ausencia de programas de orientación profesional es común. Las cifras demuestran que una mayor educación no siempre se traduce en un mejor puesto de trabajo. La concentración de las mujeres en ocupaciones de baja responsabilidad y remuneración se ha mantenido hasta la actualidad a pesar de las mejoras en el promedio de años de educación.

En la legislación de los países de América Latina y el Caribe ha quedado incorporado, a través de las reformas legales, el principio de igualdad de oportunidades, y los Convenios de la OIT relativos a los derechos humanos fundamentales (Convenio núm. 100 y Convenio núm. 111) han sido ratificados por todos los Estados de la región. Sin embargo, aún persisten disposiciones que, pese a sus buenas intenciones, resultan discriminatorias para las mujeres, pues tienden a disminuir sus oportunidades de inserción laboral frente a los hombres. Estas disposiciones, de una u otra manera, proyectan una imagen de menor capacidad femenina frente a la masculina y aumentan los costos de contratación de una mano de obra frente a la otra (estas toman la forma de acceso diferenciado a licencias, lactarios y guarderías, entre otros). Esto se suma a los factores culturales, difíciles de eliminar, que configuran una desigualdad de oportunidades que afecta a las mujeres.

Resumiendo lo sucedido en el siglo

La OIT, a través de sus instrumentos normativos, ha abogado por la adecuada protección de todos los trabajadores, independiente del sexo, y por fomentar la igualdad de oportunidades y de remuneración salarial en el orden mundial. De esta manera ha contribuido activamente en la generación de mecanismos para aumentar la participación y calidad del trabajo femenino.

En la primera etapa de legislación, que transcurre desde la fundación de la OIT hasta mediados del siglo XX, las leyes que significaban progreso social se promulgaron con el objeto de proteger a las mujeres. En un contexto de empoderamiento político femenino en construcción, las mujeres aún contaban con capacidad limitada de defender sus propios intereses. Por ello, el rol de la OIT resultó relevante. Las disposiciones legales durante este periodo protegían a las trabajadoras al considerarlas como parte de una categoría especial, bien porque las juzgaran particularmente expuestas al riesgo de ser explotadas en las industrias o porque la resistencia opuesta a la regla-

mentación de las condiciones de trabajo no pudiera ser vencida sino en una proporción limitada.

Desde mediados del siglo XX los motivos detrás de la legislación sobre las trabajadoras evolucionaron sensiblemente. Se tendió a igualar la situación de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los deberes especiales de la maternidad y familiares que seguían pesando más sobre las mujeres que sobre los hombres. Sin embargo, en las cifras de América Latina estos cambios no se vieron reflejados en un aumento sustancial en la participación laboral femenina ni en mejoras en las brechas salariales.

En América Latina estas dos etapas coinciden, aunque con ciertas características. Por un lado, el proceso de aprobación de las disposiciones igualitarias ha sido lento y desigual en parte de los ordenamientos. Mientras la gran mayoría de los textos constitucionales de los países de la región contienen declaraciones explícitas del principio de igualdad, aún en algunos Estados están vigentes Normas correspondientes a la primera fase de protección del trabajo de las mujeres.

Por otro lado, la crisis económica de los años 80, que afectó profundamente a la región, coincidió con las tendencias internacionales de promoción de la igualdad. Este fenómeno potenció el aspecto flexibilizador del trabajo de las mujeres y eliminó algunas trabas que limitaban su acceso al mercado de trabajo. Esto se logró con la derogación de las Normas protectoras no relacionadas con la maternidad.

El panorama y las cifras del mercado laboral en la región indican que las mujeres latinoamericanas no acceden al empleo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres, bien sea en el número y en el tipo de empleo. También las crisis económicas las perjudican principalmente a ellas, pues además de seguir con su rol tradicional familiar deben acceder a trabajos mal remunerados y, en muchos casos, en condiciones precarias.

Aunque en la actualidad todos los países de la región han ratificado el Convenio núm. 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958), que obliga a los Estados a formular y llevar a cabo una «política nacional» que promueva la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, aún falta mucho por hacer. Las políticas específicas de promoción de empleo de las mujeres son todavía limitadas.

En general, las Normas laborales relacionadas con las mujeres han evolucionado en contenidos, hasta el punto que, en la actualidad,

la prohibición de la discriminación fundada en el sexo se encuentra incorporada en casi todas las legislaciones de los países.

El análisis de los Convenios y las Recomendaciones, junto con las cifras disponibles para América Latina, muestran claramente la evolución en los reglamentos nacionales e internacionales en materia de trabajo femenino. No obstante la reducción en la brecha salarial en las últimas décadas, las mujeres en ALC siguen ganando menos que los hombres, tienen una mayor tasa de desempleo y una menor tasa de participación.

Los avances en la legislación laboral referente a las mujeres y en las disposiciones del principio de igualdad de trabajadores y trabajadoras que la OIT ha impulsado de manera dominante en las últimas décadas han ayudado a que, en el plano legal, estas disparidades desaparezcan. Sin embargo, las mujeres continúan rezagadas en términos de participación y de remuneración salarial con respecto a los hombres, sufren discriminación laboral y carecen de igualdad de oportunidades en la práctica. El camino hacia la igualdad en el trabajo es largo y debe empezar por la necesidad de impulsar políticas para combatir los estereotipos que existen en diversos ámbitos laborales en la región. En tal sentido, el Convenio núm. 190, adoptado en Ginebra durante la más reciente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, resulta un paso importante. En él se estipula un marco de acción no solo para prohibir legalmente la violencia y el acoso, sino también para estimular políticas pertinentes que aborden esos temas y adopten estrategias integrales mediante la aplicación de mecanismos de control.”

Recuadro 2.1. Ratificación de instrumentos internacionales y políticas de género en el Caribe

Los países del Caribe de habla inglesa han logrado la ratificación de los Convenios sobre principios de igualdad de género: CEDAW y los Convenios núm. 100 y 111. Respecto a los Convenios núm. 156, 183 y 189, también relacionados con temas específicos de la igualdad de género, la situación varía. Se puede observar que el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-85) parece haber alentado la ratificación de los instrumentos internacionales. La siguiente lista muestra el estado y el año de las ratificaciones de estos instrumentos a la fecha (julio de 2019).

(continúa...)

Pais	CEDAW	CEDAW Protocolo Opcional	C.100	C.111	C.189	C156	C183
Antigua y Barbuda	X (1989)	X (2006)	X (2003)	X (1983)			
Bahamas	X (1993)		X (2001)	X (2001)			
Barbados	X (1980)		X (1974)	X (1974)			
Belize	X (1990)	X (2002)	X (1999)	X (1999)		X (1999)	X (2005)
Dominica	X (1980)		X (1983)	X (1983)			
Granada	X (1990)		X (1994)	X (2003)	X (2018)		
Guyana	X (1980)		X (1975)	X (1975)	X (2013)		
Jamaica	X (1984)		X (1975)	X (1975)	X (2016)		
San Cristóbal y Nieves	X (1985)	X (2006)	X (2000)	X (2000)			
Santa Lucía	X (1982)		X (1983)	X (1983)			
San Vicente y las Granadinas	X (1981)		X (2001)	X (2001)			
Surinam	X (1993)		X (2017)	X (2017)			
Trinidad y Tobago	X (1990)		X (1997)	X (1970)			

(continúa...)

Legislación nacional

La legislación nacional en estos países contiene disposiciones que prohíben la discriminación basada en el sexo, aunque con cierta limitación en algunos casos. Un caso interesante es el de Granada donde la Ley de Relaciones Laborales prohíbe que los sindicatos discriminen a cualquier persona por motivos de sexo u otros.

Los instrumentos internacionales mencionados anteriormente se implementan a través de la legislación nacional.

País	Legislación
Antigua y Barbuda	Código laboral de Antigua y Barbuda.
Bahamas	Ley de empleo.
Barbados	Ley de derechos laborales, 2012-9.
Belice	Ley laboral, empleo (Enmienda) Ley 2005.
Dominica	Ley de estándares laborales 1977 (enmienda 1983, 1990, 1991), Ley de contratos laborales 1983 (enmienda in 1990).
Granada	Ley de empleo, Ley de relaciones laborales.
Guyana	Ley de igualdad de derechos (1990), Ley de prevención de la discriminación.
Jamaica	Ley de empleo (igualdad de remuneración para hombres y mujeres).
San Cristóbal y Nieves	Ley de igualdad de remuneración No. 23 de 2012.
Santa Lucía	Ley de empleo (2006).
San Vicente y las Granadinas	Ley de igualdad salarial.
Surinam	Ley de despido.
Trinidad y Tobago	Ley de igualdad de oportunidades.

El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es implementado en distinta medida según la legislación laboral nacional. Las leyes de los países del Caribe de habla inglesa generalmente estipulan la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, y no por «trabajo de igual valor».

La legislación a la que se hace referencia para Antigua y Barbuda (Sección E8) y Guyana (Sección 2 de la Ley de Igualdad de Derechos) especifica que las mujeres deben recibir el mismo pago por el mismo trabajo, pero no aborda la cuestión del trabajo de igual valor. Del mismo modo, en Dominica y Jamaica la legislación cubre el mismo trabajo o uno similar en el mismo negocio y en las mismas condiciones laborales, pero no aborda el trabajo de igual valor en diferentes negocios y en diferentes condiciones laborales. En las Bahamas, la sección 6 (b) de la Ley de Empleo prohíbe pagar menos por sustancialmente el mismo

tipo de trabajo o por un trabajo de igual valor realizado en el mismo establecimiento.

La Ley de Igualdad Salarial No. 23 de 2012 de Saint Kits y Nevis solo prohíbe que un empleador discrimine entre empleados masculinos y femeninos al no pagar «igual salario por igual trabajo». La Sección 2 (1) de la Ley definió «trabajo igual» como el trabajo realizado para un empleador por hombres y mujeres en el que: (i) los deberes, responsabilidades o servicios a realizar son similares o sustancialmente similares en tipo, calidad y cantidad; (ii) las condiciones bajo las cuales se realiza dicho trabajo son similares o sustancialmente similares; (iii) se requieren cualificaciones, grados de habilidad, esfuerzo y responsabilidad similares o sustancialmente similares; y (iv) la diferencia, si la hay, entre los deberes de los empleados masculinos y femeninos no es de importancia práctica en relación con los términos y condiciones de empleo o no ocurre con frecuencia.

En San Vicente y Granadinas, la sección 3 (1) de la Ley de Igualdad de Remuneración de 1994 señala la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, pero no la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Otros países tienen disposiciones legales que establecen el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Ley de Empleo de Granada se refiere específicamente en la sección 27 que cada empleador deberá pagar a los empleados hombres y mujeres la misma remuneración por un trabajo de igual valor. La ley, sin embargo, no detalla la implementación de este principio. En Santa Lucía, la Ley del Trabajo, en virtud de la sección 270, declara que los hombres y las mujeres deben recibir el mismo pago por realizar trabajos de igual valor. La sección 281 del Código estipula que de ser necesario determinar si el trabajo es de igual valor, el ministro tomaría en consideración el asesoramiento de la Comisión de Salarios Mínimos e Iguales y podría realizar una investigación sobre las categorías de trabajo en el mismo sector o entre diferentes sectores, para determinar qué trabajo es un trabajo de igual valor.

En las naciones del Caribe de habla inglesa, los siguientes países tienen políticas de género.

País	Política
Belice	Belice: Política nacional de género revisada.
Dominica	Dominica: Política nacional y plan de acción para equidad e igualdad de género.
Granada	Granada: Política de igualdad de género y plan de acción 2014-2024.
Guyana	Guyana: La Política Nacional sobre la Mujer se adoptó en 2006. El Gobierno anunció recientemente que se ha desarrollado una Política Nacional de Género e Inclusión Social que se implementará durante el segundo trimestre de 2019.
Jamaica	Jamaica: Política nacional para la igualdad de género, 2011; Visión 2030 Plan Nacional de Desarrollo de Jamaica - Plan Sectorial de Género, 2010.
Surinam	Surinam: Plan de trabajo de género 2013.

Las políticas abordan el problema del empleo y se enfocan en disposiciones para tratar la discriminación en términos de remuneración (igual remuneración por trabajo de igual valor), mientras que también se hace referencia a mejorar el acceso a la protección social (redes de seguridad) y oportunidades económicas con un énfasis particular en las condiciones propicias relacionadas a actividades empresariales y acceso a factores de producción. Elementos especiales que vale la pena destacar: el hecho de que la política de Dominica aborda cuestiones de protección del empleo para las trabajadoras domésticas y la licencia de paternidad, así como la política de Jamaica que pide un análisis sistemático de género durante la formulación de políticas, al tiempo que señala la distribución sectorial del empleo que penaliza a las mujeres.

3. Brechas de género en los mercados de trabajo

Una mirada a las brechas en ingresos laborales por género nos dará una entrada basada en evidencia para el análisis de la situación actual de las mujeres en los mercados de trabajo. En lo que sigue de esta sección mostraremos primero en qué medida los hombres reciben ingresos laborales más altos que las mujeres por cada hora trabajada en la ocupación principal. El análisis ofrece no solamente las brechas promedio, sino que explora estas brechas en diferentes segmentos de los mercados de trabajo de la región. Posteriormente, se presenta un análisis de las brechas de género entre los trabajadores de menores ingresos, explorando el rol que cumplen los salarios mínimos. Después de ello presentamos una sección especialmente dedicada al análisis de la situación de las mujeres trabajadoras en el Caribe. Luego, la sección cierra con una mirada al trabajo de las mujeres en áreas rurales de nuestra región.

3.1 Más allá de los promedios. Descomposición de brechas de ingresos laborales

Siguiendo con lo establecido en el Convenio núm. 100 de la OIT, no debería haber diferencia salarial entre hombres y mujeres en tanto desarrollen trabajo del mismo valor. Ahora bien, es difícil identificar si dos trabajos son del mismo valor. Una aproximación comúnmente utilizada es la de igual remuneración por las mismas características; a ella nos dedicaremos en el análisis que sigue.

Para esto utilizamos encuestas de hogares o de empleo de 17 países de la región. Hemos armonizado las variables de estas fuentes de datos de manera que puedan ser usadas simultáneamente. Al combinar estas fuentes contamos con data representativa de 85 % de los trabajadores de América Latina y el Caribe.

Asimismo, hemos restringido el análisis a los trabajadores para quienes se cuenta con información completa de edad, educación, presencia de niños en sus hogares, presencia de otros perceptores de ingresos en sus hogares, condición de urbano/rural, puesto en el empleo, formalidad del empleo, número de horas semanales trabajadas, sector ocupacional, rama económica, y tamaño de la empresa. Hemos eliminado también los ingresos excepcionalmente altos (el 1 % más alto de cada país). Ver Anexo 1 con los detalles de las fuentes de datos y los criterios de inclusión/exclusión de la información.

Las brechas en ingresos laborales según género que se presentan en este informe siguen la metodología de comparaciones emparejadas propuesta en Ñopo (2008). Según esta metodología, los salarios que se comparan son únicamente los de las personas con las mismas características observables (edad, educación, etc.). De esta manera, después de controlar por diferencias de género en características observables, lo que queda es una brecha salarial no explicada. Tal brecha no explicada es comparable a la que se obtiene por el ya famoso método de Blinder-Oaxaca y sus múltiples variantes. El lector interesado en los detalles metodológicos y la comparabilidad de la técnica econométrica-computacional utilizada en este informe con las otras técnicas de la literatura puede consultar Fortin y otros (2011).

Recuadro 3.1. El uso de comparaciones emparejadas para la descomposición de brechas de ingresos laborales

Los ingresos laborales de las personas dependen de varios factores: edad, educación, responsabilidades en el hogar, ocupación, sector económico, formalidad, entre otras características. La tendencia observada de que los hombres tienen ingresos laborales superiores a los de las mujeres puede ser resultado de diferencias en tales características observables. Así, una de las preguntas empíricas centrales del análisis de brechas de ingresos es: ¿hasta qué punto la brecha de ingresos laborales según género es explicada por diferencias en las características observables de los trabajadores y cuánto de la brecha queda sin explicar?

Esta es una pregunta que ha recibido atención desde que Blinder (1973) y Oaxaca (1973) publicaran en paralelo sus estudios para la descomposición de las brechas. Descomponer la brecha de ingresos laborales significa representarla en dos elementos aditivos: uno correspondiente a la parte de la brecha de ingresos que existe porque hombres y mujeres difieren en características observables (edad, educación, etc.) y otro correspondiente a la parte de la brecha que no se puede explicar a partir de las características observables previas (y que puede deberse a otras características individuales no observables, a algunos aspectos grupales o, inclusive, a discriminación).

Han transcurrido casi cinco décadas desde aquel momento y las metodologías para responder a esa pregunta central (es decir, para descomponer las brechas) han seguido evolucionando. En este informe utilizamos la descomposición basada en comparaciones emparejadas, desarrollada en Ñopo (2008), la cual consiste en restringir la comparación a trabajadores con las mismas características personales y laborales observables. Por construcción, el algoritmo de las comparaciones emparejadas arroja un conjunto de hombres y mujeres en el que las diferencias en características observables son inexistentes. Así, la brecha

de ingresos laborales que persiste después de los emparejamientos es equivalente a la no explicada del modelo original de Blinder y Oaxaca.

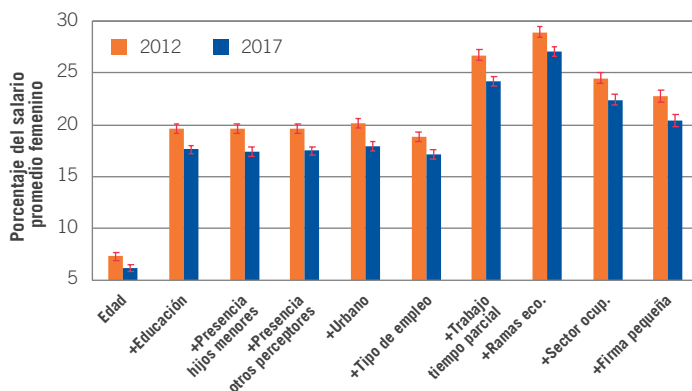
Esta descomposición permite un análisis comparativo más preciso para la brecha no explicada, pues compara únicamente los salarios de personas con las mismas características. De esta manera, es posible obtener una mejor medida del concepto de «igual pago por las mismas características».

No todos los trabajadores son susceptibles de emparejar (esto es, de encontrar trabajadores del sexo opuesto, pero con sus mismas características observables). Ejemplos de ello son los perfiles de gerentes de grandes corporaciones (para quienes es posible encontrar hombres, pero muy poco probable encontrar mujeres) y los perfiles de las empleadas domésticas (para quienes es posible encontrar mujeres, pero muy poco probable encontrar hombres). Como resultado de ello, la descomposición basada en emparejamientos arroja dos componentes adicionales. Si bien son informativos de fenómenos relevantes como la segregación, en este informe no los estamos reportando. Solo optamos por privilegiar el informe de la medida de la brecha no explicada.

Vale subrayar la importancia de la elección de las variables de emparejamiento porque esto permite que la comparación en el análisis sea más precisa. Sin embargo, esto tiene sus límites, pues cuando el número de variables de comparación es excesivo, la probabilidad de encontrar emparejamientos disminuye. Adicionalmente, además de la elección de las variables de emparejamiento, resulta importante el orden en que estas se consideran dentro del análisis (ver Gráfico 3.1). Para mayores detalles, ver Ñopo (2008).

A continuación, se muestra la brecha promedio en ingresos por hora en la ocupación principal para 2012 y 2017 (Gráfico 3.1). El primer par de columnas representa la brecha, para 2012 y 2017, cuando se controla por diferencias de género únicamente en edad. Conforme nos movemos hacia la derecha en el gráfico, se muestran pares de columnas que controlan adicionalmente por otros factores. Así, el par de columnas en el extremo derecho del gráfico muestra la brecha salarial después de controlar por diferencias de género en los diez factores. Las alturas de las barras representan la magnitud promedio de la brecha salarial mientras que las marcas en la cima de las barras muestran intervalos de confianza (al 95 %) para tales brechas.

Gráfico 3.1. América Latina. Brecha de género, en ingresos laborales, no explicada tras controlar por variables demográficas y de empleo, 2012 y 2017



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

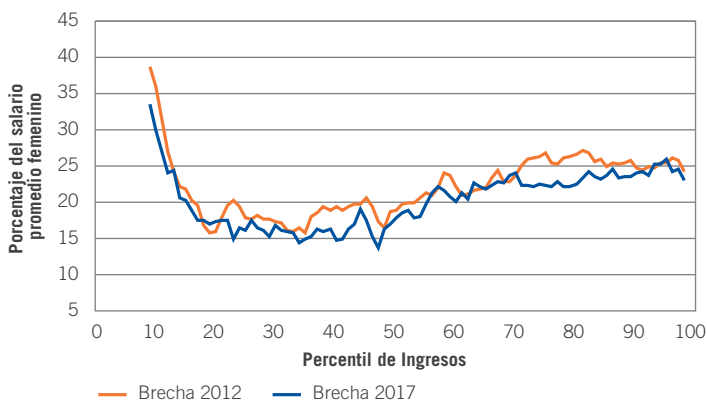
Aquí hay dos hechos a tomar en cuenta. El primero es que la brecha en ingresos laborales por género cayó un par de puntos porcentuales entre 2012 y 2017. Esta caída se observa para todos los conjuntos de variables explicativas. El segundo es que hay dos variables explicativas que hacen que la brecha no explicada se mueva considerablemente: la educación y la dedicación semanal al trabajo. Este resultado persiste pese a cambios en el orden en que se introducen las variables explicativas en el modelo de emparejamientos. Es interesante notar, además, que la introducción de estas dos variables explicativas hacen que la brecha no explicada aumente (ver Recuadro 3.1).

Las brechas promedio reportadas en el gráfico anterior esconden varias heterogeneidades. Es de interés informativo para el análisis y, especialmente para el diseño de políticas públicas, indagar en lo que hay detrás de los promedios. A continuación, exploraremos algunas de esas heterogeneidades.

Una de ellas remite a los ingresos de los trabajadores (Gráfico 3.2). En América Latina las brechas de género, después de controlar por las variables observables descritas previamente, son más pronunciadas entre los trabajadores de más bajos ingresos. Es decir, el problema de las brechas de género está asociado al de la pobreza. Esto contrasta con lo que sucede en otras regiones del planeta. Sin embargo, es interesante notar también que del percentil 50 de los ingresos de los trabajadores en adelante las brechas en ingresos laborales crecen.

El mismo gráfico permite observar los segmentos de la distribución de ingreso donde la caída de las brechas en ingresos laborales entre 2012 y 2017 fue más marcada. Las caídas en las brechas sucedieron especialmente para los trabajadores entre los percentiles 15 y 35 de la distribución de ingresos laborales, así como para los que se encuentran entre los percentiles 65 y 85. Para los trabajadores de más bajos ingresos, aquellos en los percentiles 1 al 10, las brechas en ingresos laborales por género se mantuvieron prácticamente inalteradas.

Gráfico 3.2. América Latina. Brecha de género, en ingresos laborales, no explicada según percentiles de ingresos, 2012 y 2017



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

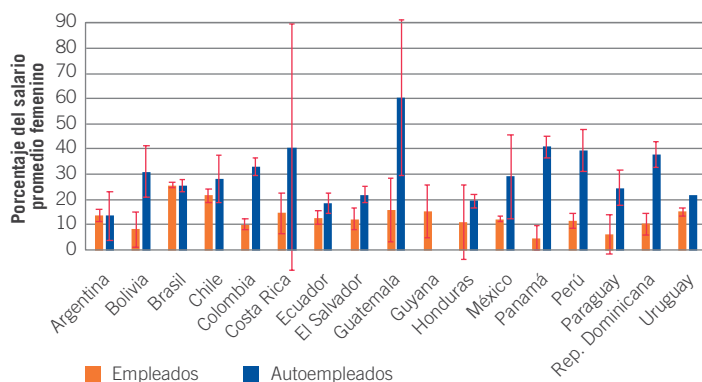
Las diferencias en brechas en ingresos laborales entre los dos años analizados no son muy marcadas. En el quinquenio 2012-2017 la brecha de género en ingresos laborales cayó entre 2 y 3 puntos porcentuales en América Latina y el Caribe. En lo que sigue del informe concentraremos la atención en las brechas del año más reciente: 2017.

Una característica importante de los mercados de trabajo en América Latina es la prevalencia del autoempleo. Aproximadamente 40 % de los trabajadores de la región se encuentra en dicha situación laboral. Por eso, el lector habrá notado que en lugar de referirnos al término «brechas salariales», hemos optado por utilizar «brecha en ingresos laborales». Dentro de los trabajadores empleados podemos referirnos a los salarios, pero este término no aplica para los autoempleados. A continuación haremos especial énfasis en la distinción entre empleados y autoempleados.

Se trata de una distinción importante, pues el Convenio núm. 100 de la OIT está orientado principalmente hacia el trabajo dependiente. En tal caso existe un empleador que puede aplicar políticas dirigidas a la reducción de las brechas remunerativas. En el caso del autoempleo, eso no es posible. Llamaría a una serie de medidas que irían más allá de la relación laboral empleador-empleado. La equidad de género requiere de cambios culturales que trasciendan las relaciones laborales. Volveremos a ello más adelante.

Veamos la brecha por género en ingresos laborales para los 17 países bajo análisis, distinguiendo entre los trabajadores empleados y autoempleados. Con la notoria excepción de Argentina y Brasil, en casi todos los países de la región las brechas de género son más altas en el autoempleo y en varios de ellos las diferencias son estadísticamente significativas (Gráfico 3.3). Es importante anotar que estas diferencias de género en ingresos laborales son las que subsisten después de controlar por una serie de características observables de los trabajadores y de sus empleos, entre las que se consideran las ocupaciones, los sectores económicos, el puesto en el empleo y varias otras (ver Gráfico 3.1 para una descripción detallada de todas las variables de control y su rol en la explicación de la brecha salarial).

Gráfico 3.3. América Latina. Brecha de género, en ingresos laborales, no explicada para trabajadores empleados y autoempleados, 2017



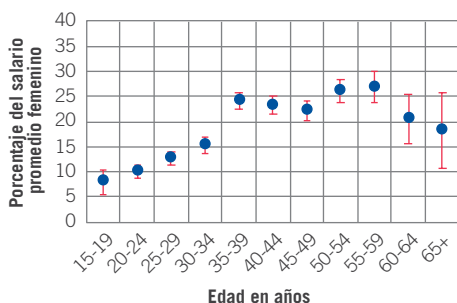
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

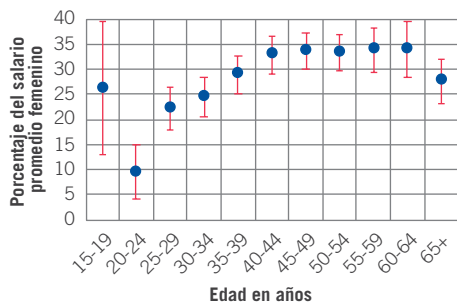
Las brechas siguen un patrón claramente influenciado por el ciclo de vida de las personas. Mientras las personas son jóvenes y, presumiblemente, no tienen hijos, las brechas son pequeñas. Sin embargo, llega un momento en el que las brechas dan un salto. Esto sucede antes en los autoempleados (25-29) que en los empleados (30-34). Luego, las brechas alcanzan su máximo en el intervalo de edad que va de los 50 a los 54 años para luego comenzar a decrecer. Mención especial merece la brecha entre los autoempleados más jóvenes (15-19). Entre ellos la brecha es más grande y se sale del patrón previamente descrito, pero además es altamente dispersa. Esto se puede apreciar porque el intervalo de confianza es mucho más amplio que los otros (Gráfico 3.4).

Gráfico 3.4. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según grupos de edad, 2017

Empleados



Autoempleados



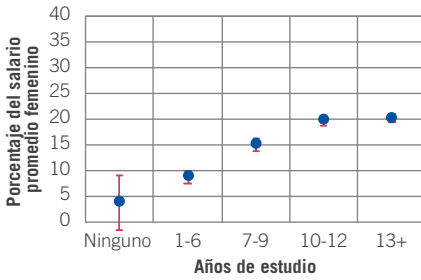
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

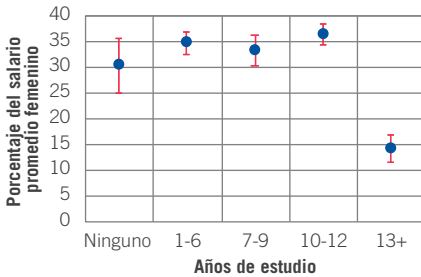
En el gráfico siguiente se muestran las brechas según la escolaridad de la población. Los grupos corresponden aproximadamente a primaria, secundaria temprana, secundaria y superior. Las brechas crecen con la escolaridad de la población y este crecimiento es más marcado entre los empleados que entre los autoempleados. Pero para el grupo de mayor educación entre los autoempleados (13 años de escolaridad o más) la brecha es notoria y significativamente menor (Gráfico 3.5).

Gráfico 3.5. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según años de estudio, 2017

Empleados



Autoempleados



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

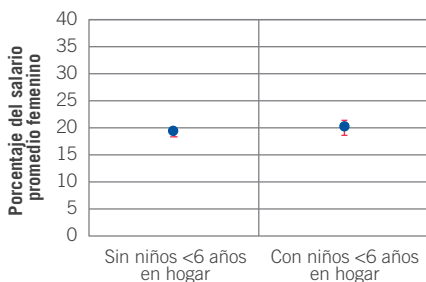
Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

¿Hasta qué punto la presencia de niños menores de seis años en el hogar de los trabajadores guarda correlación con mayores brechas de ingresos laborales? Entre los trabajadores empleados las brechas son similares en los hogares con y sin hijos menores de seis años. Entre los autoempleados, sin embargo, existen diferencias. Para ellos, las brechas son más altas entre las personas que conviven en hogares

con niños menores. Las responsabilidades familiares afectan en mayor medida a quienes tienen flexibilidad laboral. Esto puede estar sugiriendo un camino de doble vía en la causalidad entre la flexibilidad laboral y las brechas salariales (Gráfico 3.6).

Gráfico 3.6. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según presencia de menores en el hogar, 2017

Empleados



Autoempleados



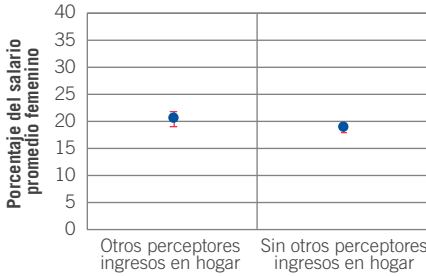
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

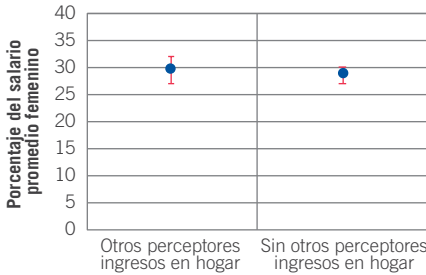
La presencia de otros perceptores de ingresos laborales en el hogar está asociada con menores brechas salariales. Esto puede interpretarse como si la presencia de otros perceptores de ingresos brindara cierta holgura al hogar. Los salarios de reserva de las mujeres pueden ser más altos. Así, ellas pueden tomar empleos solamente en condiciones menos desfavorables (Gráfico 3.7).

Gráfico 3.7. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según presencia de otros perceptores de ingresos, 2017

Empleados



Autoempleados



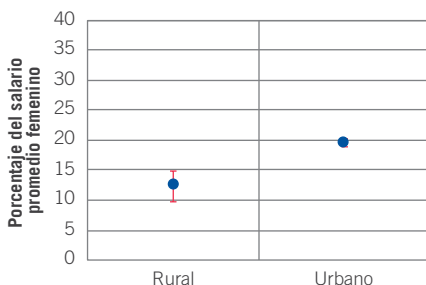
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

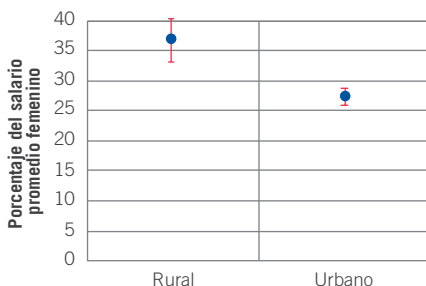
Para las diferencias rural-urbano hay patrones diferenciados muy interesantes. Entre los empleados la brecha de ingresos laborales es mayor en zonas urbanas, mientras que entre los autoempleados resulta mayor en zonas rurales. En ambos casos estas diferencias son estadísticamente significativas. Considerando a los cuatro grupos de trabajadores, entre los autoempleados rurales las brechas de género son las más marcadas. Esto probablemente tenga que ver con la necesidad del uso de la fuerza física, para lo cual los hombres tienen obvia ventaja (Gráfico 3.8).

Gráfico 3.8. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según área (urbana-rural), 2017

Empleados



Autoempleados



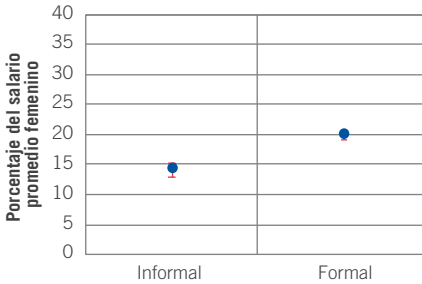
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

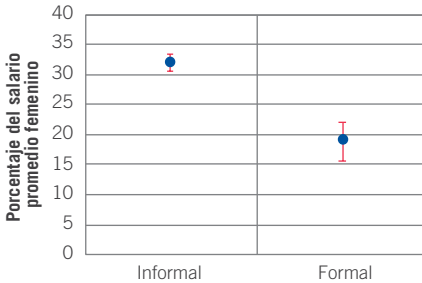
Con la formalidad sucede algo similar a lo que ocurre con la ruralidad, pues hay patrones diferenciados muy interesantes. Entre los empleados la brecha de ingresos laborales es mayor dentro de los empleos formales, pero entre los autoempleados la brecha es mayor entre quienes tienen empleos informales. En este caso, considerando a los cuatro grupos de trabajadores, entre los autoempleados informales las brechas de género son las más marcadas. Esto probablemente tenga que ver con la necesidad de flexibilidad que enunciábamos antes. Y podría ser evidencia adicional del círculo vicioso que engloba a la necesidad de flexibilidad laboral y las mayores brechas salariales, vinculadas a una menor capacidad de negociación de las mujeres en estos segmentos del mercado de trabajo (Gráfico 3.9).

Gráfico 3.9. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según formalidad del empleo, 2017

Empleados



Autoempleados



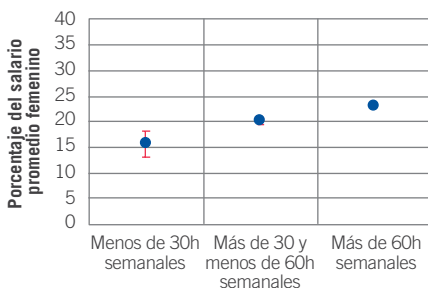
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

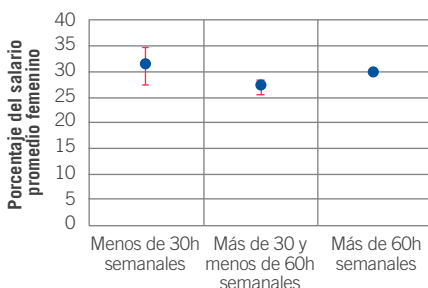
Líneas atrás hemos reportado que la dedicación semanal al trabajo es una de las variables con mayor poder explicativo de la brecha de ingresos laborales de los trabajadores en la región. A continuación, exploramos cómo se comportan estas brechas para diversos segmentos de la oferta laboral. Es interesante advertir que entre los autoempleados la brecha es casi la misma para los tres grupos de horas semanales trabajadas. En este grupo no hay una relación clara entre la oferta laboral y las brechas de ingresos laborales. Entre los empleados, en contraste, sí la hay. Para los trabajadores que pueden trabajar más horas por semanas, las brechas salariales resultan más marcadas. Asimismo, el premio al trabajo en tiempo extra es mayor entre los hombres que entre las mujeres en el trabajo dependiente (Gráfico 3.10).

Gráfico 3.10. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según dedicación semanal, 2017

Empleados



Autoempleados



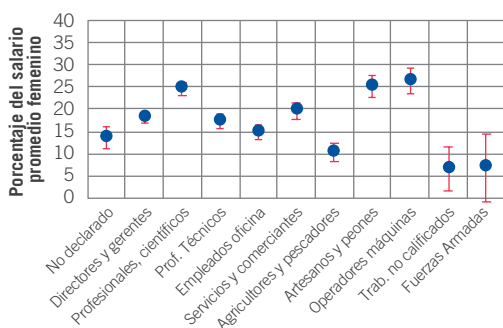
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo.

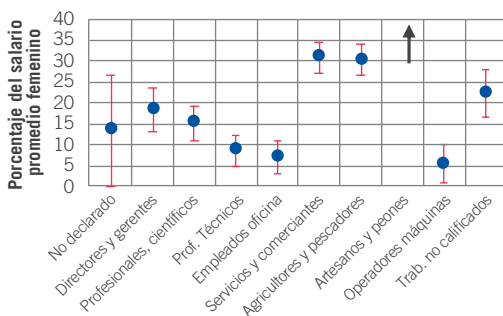
La heterogeneidad de las brechas de ingresos laborales según las ocupaciones de los trabajadores permite encontrar algunos otros patrones. La brecha es más alta entre los artesanos y peones, tanto para los empleados como para los autoempleados. Con los operadores de máquinas sucede algo interesante. Mientras que para los empleados la brecha de género es una de las más altas, para los autoempleados es una de las más bajas. Esto tal vez se deba a que las máquinas que operan los autoempleados, poco intensivas en capital, no son tan sofisticadas. Por ello, las diferencias de género en su uso no resultan tan relevantes. En las Fuerzas Armadas (únicamente para los empleados, pues no hay autoempleados en esta categoría ocupacional) las brechas salariales son pequeñas. Eso puede responder a la estructura jerárquica de escalafones transparentes que corresponden al mundo castrense (Gráfico 3.11).

Gráfico 3.11. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según ocupación, 2017

Empleados



Autoempleados



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

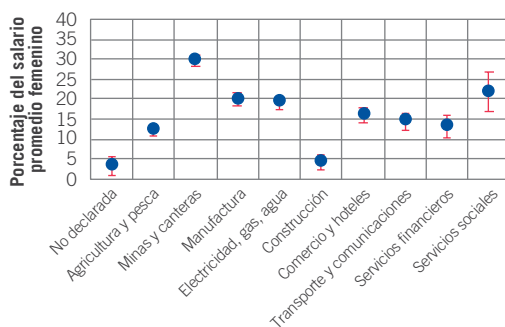
Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo. El valor de la brecha para artesanos y peones (en la categoría de autoempleados) es 62,3.

La variabilidad de las brechas de ingresos laborales según sectores económicos es aún más marcada que la observada entre ocupaciones. El sector minero posee una de las más altas brechas de género, y esto se nota en los empleados y los autoempleados. Entre estos últimos la manufactura también es un sector con altas brechas de ingresos por género. Por su parte, la construcción es uno de los sectores con menores brechas de ingresos. Mención aparte merece el sector de transporte y comunicaciones entre los autoempleados, pues ahí se observan brechas de género negativas (es decir, las mujeres perciben

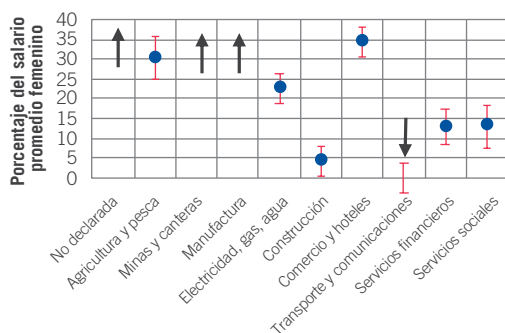
salarios mayores que los hombres), pero el estimador no es estadísticamente diferente de cero (Gráfico 3.12).

Gráfico 3.12. América Latina. Brecha de género en ingresos laborales no explicada según sector económico, 2017

Empleados



Autoempleados



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

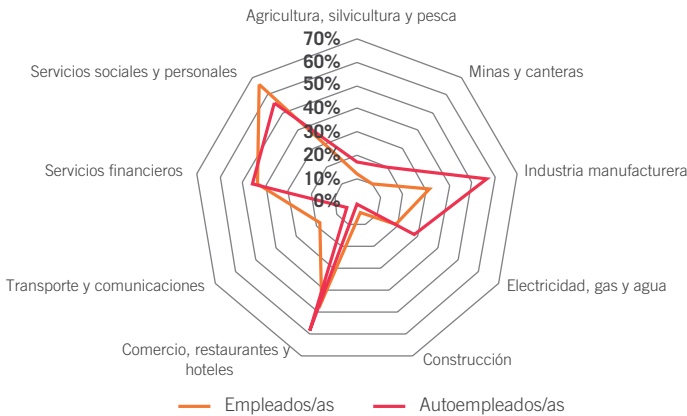
Nota: Brecha no explicada después de controlar por todo el conjunto de variables demográficas y de empleo. El valor de la brecha para los sectores no declarados; minas y canteras; manufactura y transporte, y comunicaciones (en la categoría de autoempleados) es 251,3; 181,5; 67,0; y -0,1; respectivamente.

Definida como la proporción de mujeres en el sector, la feminización sectorial es un factor comúnmente asociado con las brechas de género en ingresos laborales. Las mujeres son mayoría en el empleo del sector de servicios comunales, sociales y personales (64 %), la mitad de los ocupados en el sector comercio, restaurantes y hoteles, y están presentes de manera importante en los servicios financieros (43 %). Esto es, las

mujeres predominan en todos los sectores de servicios con excepción de transporte y comunicaciones. Por el contrario, siguiendo patrones tradicionales de segregación sectorial, están prácticamente ausentes en la construcción (3 %), minas y canteras (11 %) y agricultura, silvicultura y pesca (14 %). En la mayoría de los sectores, con excepción de la construcción, transporte y comunicaciones, así como de los servicios sociales y personales, el grado de feminización es superior para quienes están autoempleados que para quienes son asalariados (Gráfico 3.13).

La feminización sectorial está asociada positivamente a la brecha de ingresos por género no explicada entre los asalariados (coeficiente de correlación de Pearson 0,21), pero no entre los autoempleados (en este grupo la correlación es casi nula). Esto implica que mientras más feminizado sea el empleo asalariado en un sector, mayor es la brecha no explicada por las variables incluidas en el análisis (edad, educación, menores en el hogar, otros perceptores en el hogar, urbano, puesto en empleo, dedicación semanal, rama económica, sector de ocupación, firma pequeña y formalidad). La alta proporción femenina en los sectores se asocia con una menor capacidad de negociación de las mujeres, así como también con las menores barreras a la entrada en algunos sectores (servicios comunales, sociales y personales, por ejemplo) en comparación con otros (construcción).

Gráfico 3.13. América Latina: Feminización en la rama de actividad principal, 2017



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).

Elaboración propia.

Nota: Ratio de feminización calculado como número de mujeres entre el total de trabajadores en una rama de actividad.

3.2 Brechas y bajos ingresos. El rol de los salarios mínimos

Como ya se reportó, las brechas de género en ingresos laborales son más marcadas en los percentiles más bajos de la distribución de ingresos (Gráfico 3.2). En esos segmentos del mercado de trabajo el salario mínimo cumple el rol de proteger a los trabajadores asalariados contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. Este instrumento intenta contribuir a que los trabajadores dependientes se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso. En pro de este objetivo una política de salario mínimo bien aplicada también puede ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir las desigualdades, incluyendo las disparidades que existen en los salarios entre hombres y mujeres (OIT, 2016).

Para lo que sigue del análisis en esta subsección nos restringimos a los trabajadores dependientes, pues las políticas de salario mínimo se suelen diseñar para ellos y no para los trabajadores independientes ni empleadores. El Gráfico 3.14 muestra el promedio de la brecha salarial de género en cada decil (D1 – D10) de la distribución de salarios por hora para 20 países, representando al 94 % de todos los asalariados en América Latina y El Caribe.³

Cada uno de los 20 países del Gráfico 3.14 tiene en vigor una ley de salario mínimo (ver Anexo 2). En consecuencia, en caso hubiera cumplimiento cabal de la normativa correspondiente, sería de esperar que en cada uno de los 20 países la brecha en el salario entre hombres y mujeres en la parte baja de la distribución o bien no exista, o de lo contrario sea substancialmente menor que en franjas más altas de la distribución.

La primera observación general que destaca en el Gráfico 3.14 es que, para todos los países representados, la brecha varía sustancialmente a través de la distribución. La segunda observación es que, excepto en 5 de los 20 países (Brasil, República Dominicana, Ecuador, Guayana y Honduras), la brecha salarial por hora trabajada es más grande en la parte baja de la distribución. Particularmente en el primer y segundo decil de la distribución salarial por hora, que es justo donde se ubica la zona del salario mínimo vigente en cada uno de los países.

3 Los datos utilizados son de la fuente disponible más reciente de cada país: para Bolivia (E. P. de), Chile, República Dominicana, Guayana, Honduras, Panamá, Perú, El Salvador y la República Bolivariana de Venezuela, los datos son de 2017; para Jamaica y Trinidad y Tobago los datos son del 2016; para todos los otros países restantes los datos son del 2018. Ver el Anexo 2 para más información.

Además, para casi todos los países (excepto Brasil, Chile y Guayana), más allá de la zona del salario mínimo la brecha no aumenta –en relación a los deciles bajos– sino que más bien disminuye a medida que nos alejamos de los tramos bajos y nos acercamos a la parte alta de la distribución salarial. De hecho, en la gran mayoría de estos países la brecha se torna negativa cuando entramos en los deciles altos de la distribución, lo cual implicaría que, en comparación con los hombres, las mujeres en los deciles altos (con respecto a su propia distribución) reciben salarios por hora que están por encima de los salarios recibidos por los hombres que se ubican en deciles parejos.

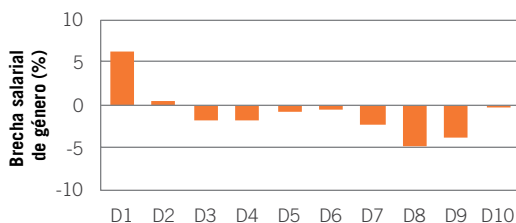
Lo primero que nos preguntamos es: ¿a qué se deben estas características de la brecha salarial a través de la distribución salarial? Ante todo, es importante remarcar que en los países de América Latina y el Caribe la participación de las mujeres como trabajadoras asalariadas suele ser relativamente baja en comparación con la de los hombres. En muchos casos, la repartición de ellas es asimétrica: un porcentaje más alto se ubica en los deciles más bajos (como es el caso de las trabajadoras domésticas) y una proporción más pequeña se localiza en la parte alta de la distribución. En contraste, los hombres asalariados son mucho más abundantes y están representados de modo más uniforme a través de la distribución.

Esto implica que, en la práctica, estamos comparando un número relativamente pequeño de mujeres con un grupo de hombres más numeroso y diverso en cada punto de la distribución salarial. Los resultados –sobre todo en los tramos altos de la distribución– pueden verse desproporcionadamente influenciados por la presencia de pocas mujeres. Esto es lo que se conoce como el efecto de muestra pequeña (sesgo).

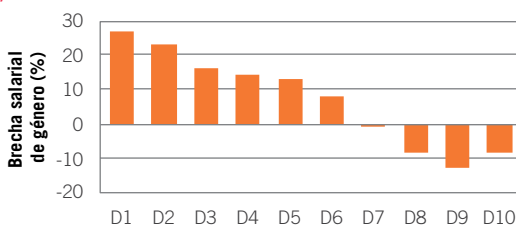
El Gráfico A.1 en el Anexo 2 muestra las proporciones respectivas de hombres y mujeres en diferentes tramos de la distribución salarial para cada uno de los 20 países. Lo primero que se observa es que, para los 5 países de la excepción según el Gráfico 3.14 (Brasil, República Dominicana, Ecuador, Guayana y Honduras), la proporción de mujeres es menor que la de los hombres en los deciles bajos de la distribución. En cambio, en los 15 países restantes, las estimaciones en el Anexo 2 muestran una sobrerrepresentación de las mujeres en los extremos inferiores de la distribución salarial. Es justo ahí, para cada uno de estos países, donde la brecha salarial de género es sustancialmente más amplia.

Gráfico 3.14. América Latina y el Caribe (20 países): Brechas salariales de género en la distribución salarial por países, últimos años

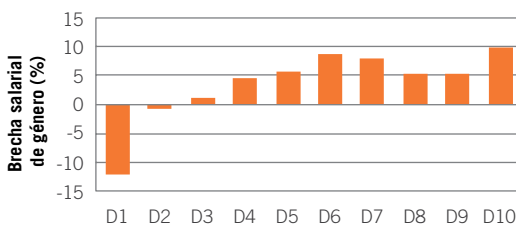
Argentina



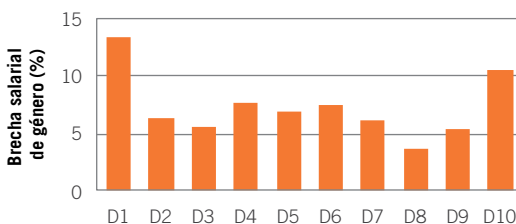
Bolivia, E. P. de



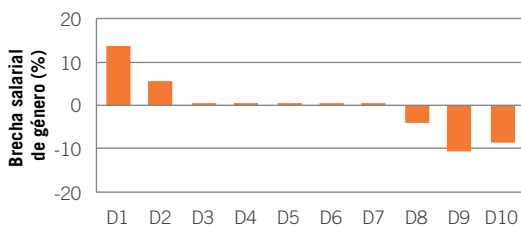
Brasil



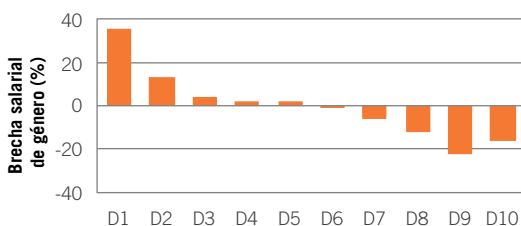
Chile



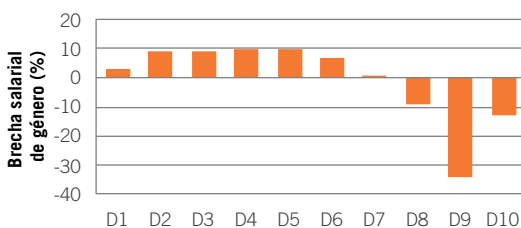
Colombia



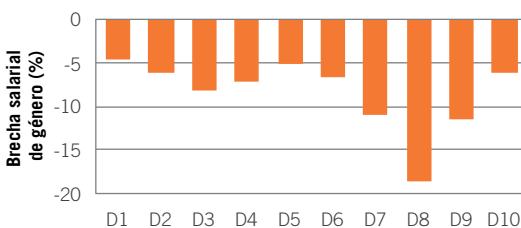
Costa Rica



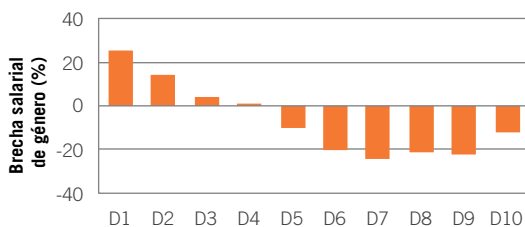
República Dominicana



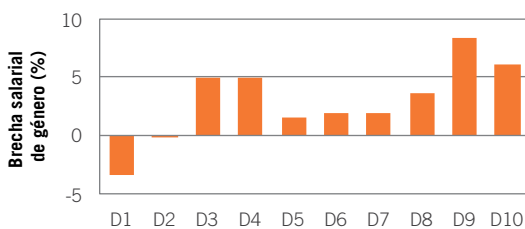
Ecuador



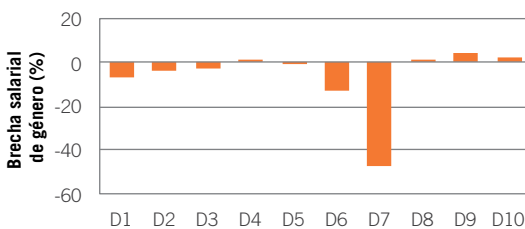
| Guatemala



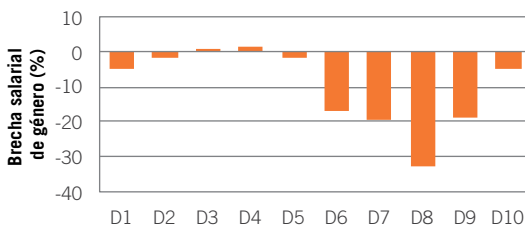
| Guayana



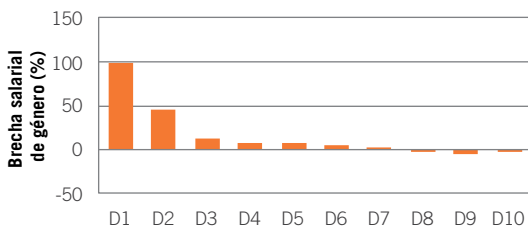
| Honduras



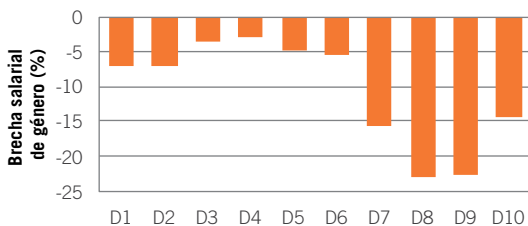
| Jamaica



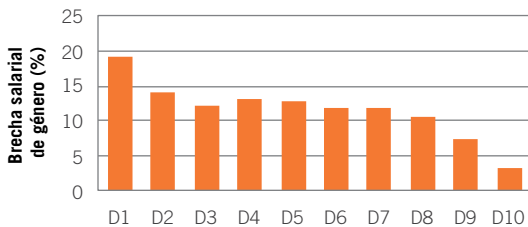
México



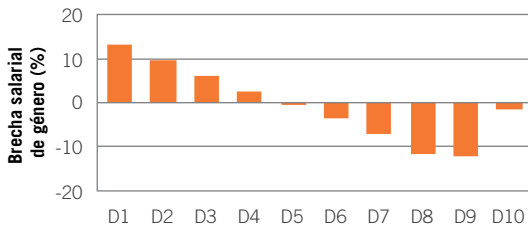
Panamá



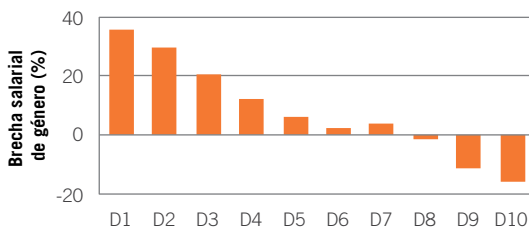
Perú



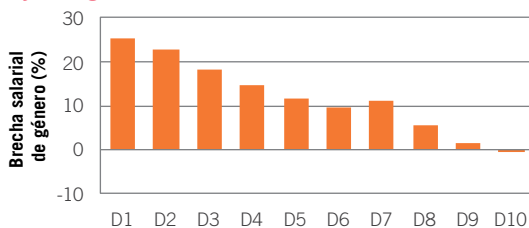
Paraguay



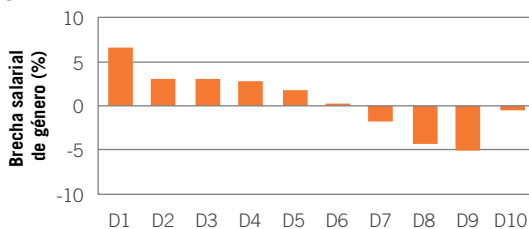
| El Salvador



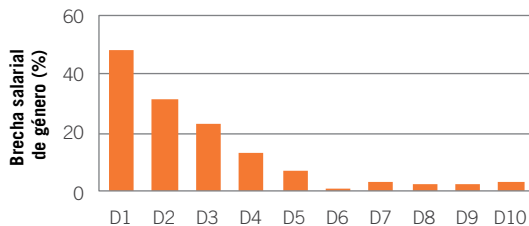
| Trinidad y Tobago



| Uruguay



| Venezuela, R. B. de



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina y el Caribe (ver Anexo 2).
Elaboración propia.

La segunda pregunta que nos hacemos es: ¿por qué es tan alta la brecha salarial entre hombres y mujeres justo en la zona ubicada alrededor del salario mínimo? La razón es la existencia de un alto grado de informalidad en todos los países de la región, lo cual impacta de forma adversa en el cumplimiento con el salario mínimo legal. Según el último informe estadístico sobre informalidad de la OIT (OIT, 2018g), aproximadamente un 30 % de los asalariados en ALC son informales, con una variación entre países que va desde el 12 % (Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela) hasta el 68 % (Guatemala). Hay niveles intermedios como son el caso de Colombia, Brasil o México, que registran un porcentaje de informalidad entre los asalariados igual al 27, 34 y 46 %, respectivamente.

El resultado es que la existencia de un salario mínimo por ley no contribuye como debería a reducir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, ni en la cola de la distribución ni en el cómputo global de la brecha salarial promedio. El Gráfico 3.15 muestra la relación entre la brecha salarial de género y el incumplimiento con el salario mínimo en cada uno de los 20 países. Por medio de los salarios mínimos vigentes en cada país (ver Anexo 2), hemos estimado qué proporción adicional de mujeres, respecto a los hombres, reciben salarios por debajo del salario mínimo (incumplimiento). Esto se advierte en el eje horizontal del Gráfico 3.15. La parte vertical de la gráfica muestra el promedio de la brecha salarial del primer y segundo decil de la distribución. Aquí se revela que cuanto más incumplimiento hay con el salario mínimo entre las mujeres, en relación al grado de incumplimiento con el salario mínimo entre los hombres, más se incrementa la brecha salarial de género según la medición de esta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial.

Una pregunta contrafactual de interés es: ¿cuánto cambiaría la brecha salarial si se llegara al cumplimiento total del salario mínimo entre los asalariados? Responderemos esta pregunta con el siguiente procedimiento: (i) utilizando la brecha salarial ponderada por factores (ver Informe Global sobre Salarios, (OIT, 2018g)), primero estimamos la brecha salarial en cada uno de los países utilizando el salario por hora que declaran los asalariados⁴, (ii) imputamos el salario por hora

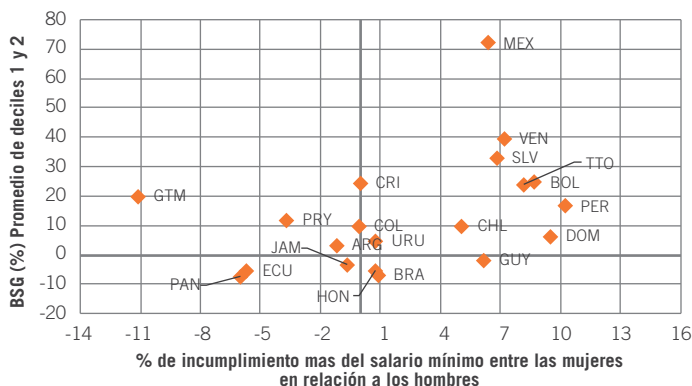
4 La brecha ponderada por factores consiste en agrupar a la población de asalariados a partir de cuatro factores –edad, tiempo de jornada, educación y sector institucional– que ayudan a crear grupos de asalariados más homogéneos en relación a sus características de mercado laboral. Tal agrupación elimina algunos de los efectos de composición que se suelen dar sobre todo en países en los que la participación de las mujeres como asalariadas es baja y donde estas suelen agruparse en sectores y rangos concretos de la distribución salarial.

correspondiente al mínimo a todos aquellos cuyo salario por hora esté por debajo del salario mínimo según la ley vigente en cada país, y se deja intacto el salario declarado para aquellos con salarios iguales o mayores al mínimo, (iii) con la variable «imputada» volvemos a estimar la brecha salarial ponderada por factores y la comparamos con la original.

El Gráfico 3.16 muestra esta comparación para cada uno de los 20 países y para las cuatro subregiones de ALC (Centro América, Cono Sur, Países Andinos y Zona del Caribe). Efectivamente, una vez que «otorgamos» el salario mínimo a los que no disfrutaban de tal condición de trabajo decente, la brecha salarial de género disminuye en todos los países excepto en el caso de Ecuador, Jamaica, Panamá y Uruguay. De hecho, estos son los cuatro países con proporciones bajas de incumplimiento con el salario mínimo. En cambio, los países donde el grado de incumplimiento es alto (Guatemala, El Salvador y Honduras, en particular) la brecha salarial de género disminuiría drásticamente si todos los asalariados gozaran del beneficio del salario mínimo. Nótese que, en el caso de El Salvador, la brecha desaparece por completo: esto es evidente cuando se observa que alrededor del 70 % de los asalariados en los deciles bajos de la distribución son mujeres (ver Apéndice 3) y que la brecha salarial es sobre todo alta en los dos deciles más bajos. En el conjunto de América Latina y el Caribe, conseguir, por lo menos, el cumplimiento del salario mínimo vigente permitiría que la brecha salarial de género por hora (según la medición ponderada por factores)⁵ disminuya en un 2,8 % y pase del 15,6 al 12,8 %.

5 Nótese que en el caso de Panamá la brecha ponderada por factores en el Gráfico 3.15 es 6,6 %, a pesar de que en el Gráfico 3.13 la brecha –no ponderada– se muestra negativa a través de toda la distribución salarial. En el caso del Gráfico 3.13, los individuos no están alineados y agrupados a partir de los factores que comparan a hombres y mujeres de forma homogénea según sus características de mercado laboral. Por ejemplo, se puede dar que las mujeres en el primer decil de la distribución tengan atributos de mercado laboral comparables con los hombres que se localizan en el segundo decil. La comparación de deciles sin considerar este agrupamiento está sujeta a efectos de composición que se ajustan una vez se reagrupa a la población según los factores determinantes de participación en el mercado laboral. Esto es lo que hace la brecha ponderada por factores, la cual revela que en el caso de Panamá la brecha salarial entre hombres y mujeres existe y es positiva, aun cuando la brecha promedio daría un resultado negativo. Este ejemplo sirve para cualquier otro país de los 20 con un perfil salarial en la distribución similar al de Panamá.

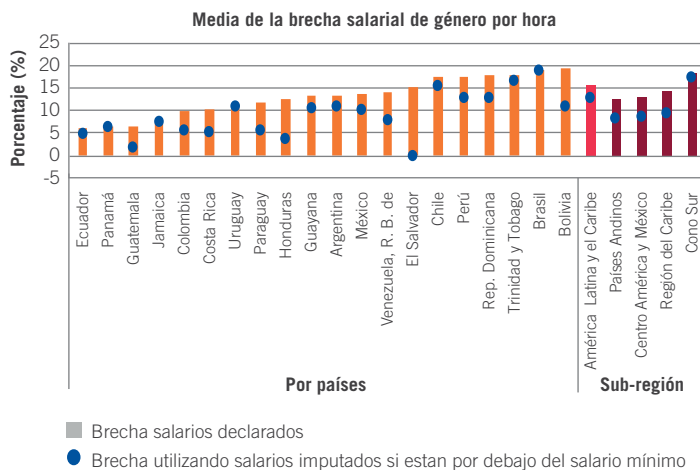
Gráfico 3.15. América Latina y el Caribe (20 países): Brecha de género en incumplimiento del salario mínimo vs. brecha salarial de género (promedio deciles 1 y 2)



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina y el Caribe (ver Anexo 2).
Elaboración propia.

Nota: Valores positivos (negativos) en el eje horizontal denotan más alto (bajo) incumplimiento del salario mínimo entre los hombres que entre las mujeres.

Gráfico 3.16. América Latina y el Caribe (20 países): Brecha salarial de género ponderada por factores utilizando los salarios declarados e imputados (ejercicio contrafactual)



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina y el Caribe (ver Anexo 2).
Elaboración propia.

3.3 Las brechas de género en el Caribe

La evidencia en el Caribe tiende a ser limitada, aunque consistente en sus hallazgos. Los datos más recientes provienen del Foro Económico Mundial con información para Jamaica (2018) y para Guyana (2016) (WEF, 2016, 2018). En ambos casos la evidencia de brechas resulta ligeramente mayor a la del resto de Latinoamérica.

Diversos estudios en Santa Lucía reportan brechas comparables a las del resto de la región después de controlar por diferencias de género en ocupaciones, industria, estatus laboral y escolaridad (Budlender, no-datado; Xavier, 2015; OIT, 2018a). También Barbados y Jamaica muestran brechas similares a las del resto de la región después de controlar por las mismas características mencionadas (Bellony y otros, 2010). En todos esos casos se documenta que las brechas son prevalentes en los niveles de educación primario y secundario, pero en el nivel terciario se desvanecen.

Por su parte, las brechas de género en participación laboral (ligeramente por encima de 70 % para los hombres y 50 % para las mujeres) y desempleo (alrededor de 10 % para las mujeres y 6 % para los hombres) son similares a las del resto de la región. Asimismo, en esta parte de la región las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en el extremo inferior de la distribución de ingresos y subrepresentadas entre los emprendedores y al otro extremo de la distribución de ingresos (Stuart y otros, 2018; Lashley, 2010). En términos de educación, las mujeres están sobrerrepresentadas entre las personas con educación secundaria y terciaria; los hombres, en la primaria. Pese a su mayor educación, las condiciones laborales de las mujeres son inferiores a las de los hombres. Esta es otra semejanza con el resto de la región (Chipman-Johnson y Vanderpool, 2003).

Si bien, en líneas generales, las tendencias en participación y desempleo son paralelas para hombres y mujeres en el mediano plazo, es posible identificar algunas pequeñas diferencias. Por un lado, las mejoras en las condiciones macroeconómicas movieron a las personas hacia el empleo, pero para las mujeres esto sucedió desde fuera de los mercados de trabajo y para los hombres desde el desempleo (UNWOMEN, 2019). Por otro lado, las fluctuaciones de los ciclos de negocios tienen impactos ligeramente diferenciados en la participación y el desempleo de los hombres y las mujeres. En periodos de crecimiento económico, la reducción del desempleo femenino fue más lenta que el masculino (Seguino, 2003).

Dos características de las mujeres caribeñas limitan su participación laboral: (i) el porcentaje de hogares con jefatura femenina supera al

que se observa en el resto del mundo, y (ii) hay una alta incidencia de mujeres menores de 18 años viviendo con hijos pequeños (UNWOMEN, 2019).

Esto tiene también implicancias en el tipo de empleos que las mujeres pueden elegir (ocupaciones, cargos gerenciales, sectores económicos, formalidad, trabajo a tiempo parcial, etc.). Gran parte de los resultados para el resto de la región aplica también aquí. Las mujeres están subrepresentadas en cargos gerenciales, pero sobrerrepresentadas en categorías profesionales, técnicos y empleados de ventas (UNWOMEN, 2019). Gradualmente, conforme los trabajadores avanzan en jerarquía en las empresas, las mujeres tienden a desaparecer. Los servicios y, en particular, el turismo, acogen mayoritariamente a las mujeres (Platanova y Gény, 2017; OIT, 2018e). Las mujeres son predominantemente empleadas y no tanto empleadoras ni autoempleadas. También son relativamente predominantes en el empleo público (Lashelay y Smith, 2015).

Marco institucional. En el Caribe de habla inglesa la mayoría de las entidades nacionales responsables de género se establecieron durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-85), mientras que algunas pocas son de creación más reciente. Toman la forma de comisiones de mujeres o de género, comités interministeriales u organismos gubernamentales específicos (por ejemplo, la Oficina de Asuntos de Género de Jamaica o la División de Relaciones de Género de Santa Lucía). Su misión generalmente ha sido:

- ▶ Brindar asistencia administrativa y técnica a organizaciones no gubernamentales de mujeres y, ocasionalmente, de hombres.
- ▶ Proporcionar un servicio de referencia para mujeres en áreas como violencia doméstica y derechos laborales.
- ▶ Iniciar una investigación basada en el género y proporcionar datos desglosados para informar la formulación de políticas y programas.
- ▶ Asesorar a los órganos de gobierno sobre los aspectos de género de las políticas y sobre el género «general» en el trabajo de los ministerios.

La efectividad de estas entidades ha dependido del ministerio al que informan (con implicaciones relativas en términos de funcionamiento). En Jamaica, el éxito de los puntos focales de género dentro de cada ministerio ha sido referido como contingente a la dinámica presente en el ministerio o agencia específica en que se encuentran (Maziki y Thakur, 2014).

En el Caribe también hay programas dirigidos directamente a la mejora de la empleabilidad femenina, sea mediante el desarrollo de

habilidades cognitivas o socioemocionales, el acceso al crédito o el apoyo técnico para el desarrollo de emprendimientos (así como el acceso a mercados). Dada la problemática de la región, sobresalen también algunos programas que, teniendo a la población masculina como objetivo, consiguen impactos de género importantes. Este es el caso del Programa de Capacitación para Padres Solteros del Ministerio de Protección Social de Guyana. En ese país también destaca la asistencia que la Oficina de Pequeñas Empresas (SBB) y el Fondo de Desarrollo de Pequeñas Empresas (SBDF) pueden brindar específicamente a las mujeres (capacitación, asistencia en subvenciones y facilitación de oportunidades de comercialización). El Programa Nacional de Aprendizaje y Colocación (NAPP), en Santa Lucía, cuenta con una mayoritaria participación femenina (superando los dos tercios). El programa Steps to Work, en Jamaica, está dirigido a las personas beneficiarias del programa nacional de transferencias condicionadas de efectivo, muchas de las cuales son madres solteras.

3.4 No uno sino muchos mundos: género en los mercados de trabajo rurales

Los altos niveles de pobreza y desigualdad de la región están relacionados con los déficits de trabajo decente en las áreas rurales. En estas áreas las tasas de pobreza son mayores que en las urbanas debido a la conjunción de varios factores: baja productividad total de los factores, baja productividad laboral, bajos niveles de educación formal, insuficientes empleos de calidad (que suelen caracterizarse por escasos ingresos), menos opciones de trabajo remunerado y mayor debilidad de instituciones laborales (que se manifiesta en un alto grado de informalidad laboral), entre otros rezagos y desigualdades sistemáticamente persistentes en el mundo rural.

Para las mujeres se suma una desventaja adicional: la asignación de roles de género en áreas rurales tiende a ser más rígida que en las urbanas. Las labores reproductivas, el cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad y, en general, el trabajo del hogar, recaen predominantemente sobre ellas. Esto no solo obstaculiza su acceso al mercado de trabajo, sino que también afecta sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales. Asimismo, reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a la seguridad social. En última instancia, se les considera como trabajadoras secundarias que complementan los ingresos del hogar o se las hace invisibles como trabajadoras familiares no remuneradas o productoras para el autoconsumo.

Para analizar la participación laboral de las mujeres sería necesario considerar tanto el trabajo para el mercado como para el autoconsumo, y valorar ambos como actividad económica. Las mujeres, tanto en las áreas rurales como urbanas, dedican parte importante de su tiempo a la realización de tareas para las cuales no perciben remuneración y que, por tanto, condicionan de manera importante su participación en el mercado laboral. El trabajo no remunerado que llevan a cabo las mujeres de zonas rurales también incluye con frecuencia la actividad agrícola, la crianza de animales menores, el recojo de leña y el abastecimiento de agua. Las mujeres en edad de trabajar dedican más del doble de tiempo que los hombres a labores domésticas no remuneradas, más aún en las áreas rurales que en las urbanas, y menos tiempo que ellos al trabajo remunerado.

Desigualdades de género en el mercado laboral rural

Aunque sean evidentes los avances registrados en las últimas décadas en la inserción y desarrollo laboral de las mujeres rurales, persisten importantes brechas entre ellas y los hombres rurales, así como en relación con sus pares de las áreas urbanas. Esto sucede tanto en niveles de participación y ocupación laboral como en tasas de desempleo, segmentación en los mercados laborales y calidad de empleo.

Para las mujeres, en la mayoría de los países de la región, la tasa de participación es más alta en las áreas urbanas que en las rurales (el Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador y Perú son notables excepciones). Por el contrario, en todos los países, excepto en Brasil, la tasa de participación de los hombres es mayor en las áreas rurales que en las urbanas; una de las causas principales es la temprana inserción al mercado laboral (Cuadro A.6 del Anexo 1).

Los mercados de trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia y Perú son casos excepcionales en la región. Las altas tasas de participación, tanto de las mujeres como de los hombres, se deberían en parte al predominio de la agricultura campesina, a la temprana salida de los jóvenes del sistema educativo y a la adecuada medición del trabajo por cuenta propia y del trabajo familiar no remunerado (CEPAL/OIT, 2016). En el otro extremo, la baja tasa de participación registrada en las mujeres rurales hondureñas podría ser resultado de una medición que no capta adecuadamente el trabajo de las mujeres campesinas en actividad productiva (Weller, 2009).

Pese a las desventajas enunciadas previamente, las mujeres rurales en varios países de la región han logrado importantes avances en el mercado laboral durante los últimos años. Entre 2012 y 2017 la tasa

de participación de las mujeres rurales aumentó en 5 de 11 países con información disponible y comparable. Los países en los que más aumentó son Ecuador (16 p. p.), el Estado Plurinacional de Bolivia (6 p. p.) y Panamá (5 p. p.). En algunas naciones, sin embargo, la tasa de participación cayó (Paraguay y Perú). No obstante estos avances en la tasa de participación femenina en ciertos países de la región, la tasa de ocupación sigue siendo inferior a la de los hombres en las áreas urbanas y rurales en todos los países sin excepción.

Por otra parte, las tasas de desocupación rural suelen ser más bajas que las tasas urbanas. Esto se debe a que la sobreoferta o excedente de mano de obra se expresa más en los flujos migratorios hacia las ciudades y en los trabajos de baja remuneración y menor cobertura de protección social que en el desempleo abierto (OIT, 2014). La oportunidad de acceder a un trabajo remunerado varía con el ciclo agrícola, lo que incide en una mayor inactividad laboral en períodos de baja demanda de trabajo. Además, los niveles de pobreza y los pocos ahorros de los hogares no permiten períodos extensos de búsqueda de un empleo con las características deseadas. Esto obliga a aprovechar oportunidades de empleo por debajo del nivel deseado, o a autogenerar una fuente de ingresos laborales que en las áreas rurales es más limitada que en las urbanas.

De los 15 países con información disponible para 2017, solo en dos de ellos (El Salvador y Costa Rica) las tasas de desocupación rurales resultan más altas que las urbanas. En Ecuador, Colombia y República Dominicana las tasas de desocupación urbanas duplican a las rurales.

Cabe destacar que las brechas en las tasas de desocupación por área geográfica también se dan por género en detrimento de las mujeres y son más acentuadas en las áreas rurales que en las urbanas en 9 de los 15 países con información. Las mayores brechas de género de las tasas de desocupación en el área rural se dan en Colombia (2,9 veces más), Guatemala (2,6 veces más) y Honduras (8,7 veces más). Todo ello reflejaría, una vez más, los mayores problemas de las mujeres para conseguir un empleo respecto a los hombres, que en muchos países se agrava en las áreas rurales.

Mercados laborales segmentados y calidad de empleo

Los mercados laborales de la región se caracterizan por una marcada segmentación. Esto limita la inserción laboral de las mujeres y las concentra en algunas ramas de la actividad económica. Los países con mayores tasas de participación femenina en el área rural presentan, al mismo tiempo, los mayores porcentajes de participación femenina

en el sector primario, compuesto principalmente por la agricultura y, en menor medida, por la pesca. En el Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú la mayor parte de las mujeres rurales están ocupadas en la agricultura, mientras que en los demás países la actividad principal para ellas es el empleo rural no agrícola (FAO 2019). En algunos países como Costa Rica, El Salvador, México y República Dominicana se ocupan en la agricultura menos de 20 % de las mujeres rurales. Por el contrario, entre un 50 y 70 % de los hombres en el área rural trabajan en la agricultura, con las excepciones de Costa Rica, República Dominicana y Uruguay.

En algunos países de América Latina aumentó considerablemente en los últimos años la participación de las mujeres en la agricultura, como consecuencia del trabajo asalariado de estas en la agroexportación de productos no tradicionales e intensivos de mano de obra y del número de explotaciones a cargo de las mujeres. Sin embargo, una de las mayores inequidades de género en las áreas rurales sigue siendo su desigual acceso a la propiedad de la tierra y los medios de producción. Esto debido a mecanismos de mercado o a las costumbres patriarcales que ocultan las legislaciones por el derecho a la herencia. Además, las mujeres son responsables de explotaciones de áreas menores y peores condiciones de producción y comercialización (FAO, 2017).

El segundo sector que concentra un elevado número de mujeres rurales es el comercio, restaurantes y hoteles, sector asociado con una alta incidencia de trabajos a tiempo parcial y salarios relativamente bajos (OIT, 2016). Aunque en todos los países la proporción de mujeres asalariadas es más baja en el empleo rural que en el urbano, su magnitud entre los países es heterogénea. En la mayoría de los casos oscila entre un tercio y dos tercios del total. Asimismo, la proporción de trabajadoras por cuenta propia es inferior en comparación con los hombres en la mayoría de las naciones.

Más allá de la segmentación por ramas de actividad económica y categorías ocupacionales, otro indicador clave que permite medir la calidad del empleo es la informalidad. Más aún si se toma en cuenta su incidencia como una de las características más persistentes y preocupantes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe (OIT, 2018n). El empleo informal incluye a las personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sometidas a la legislación laboral nacional o que no tienen derechos a la protección social ni a los beneficios laborales. Estas se pueden encontrar tanto en empresas del sector formal e informal como en los hogares. Las normas internacionales distinguen entre empleo en el sector informal y empleo

informal. El empleo en el sector informal es un concepto basado en empresas y se define en términos de las características del lugar de trabajo. Por el contrario, el empleo informal es un concepto basado en el puesto de trabajo y se define en términos de la relación de empleo y las protecciones asociadas con el empleo del trabajador. A diferencia del concepto de sector informal referido a las unidades de producción como unidades de observación, el concepto de empleo informal remite a los puestos de trabajo como unidades de observación (OIT, 2013a).

Según datos recientes elaborados por el Sistema de Estadísticas Laborales para América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT, la tasa de empleo informal total (agrícola y no agrícola) en América Latina en 2017 fue de 50,6 % para el total nacional, 44,6 % en las áreas urbanas y 76,8 % en el área rural.⁶ Esto significa que las personas que habitan en zonas rurales tienen cerca del doble de probabilidad de estar en el empleo informal que quienes habitan en zonas urbanas. Como se observa en el Cuadro 3.1, la principal diferencia con el área urbana es que las unidades económicas del sector informal aportan más del doble de empleo informal.

Cuadro 3.1. América Latina (16 países): Componentes del empleo informal por ámbito geográfico y sexo, 2017 (en porcentajes)

Total	Trabajadores con empleo informal						Trabajadores con empleo formal
	Total	En el sector informal	Fuera del sector informal				
			Total	En el sector formal	En el sector de hogares		
Nacional							
Total	100,0	50,6	37,6	13,0	9,0	4,1	49,4
Hombres	100,0	51,0	40,8	10,2	9,2	1,0	49,0
Mujeres	100,0	50,2	33,1	17,0	8,6	8,5	49,8
Urbano							
Total	100,0	44,6	31,7	12,9	9,0	3,9	55,4
Hombres	100,0	44,2	34,5	9,7	9,2	0,5	55,8
Mujeres	100,0	45,2	28,1	17,1	8,7	8,4	54,8
Rural							

6 Estimación basada en 16 países: Argentina, Bolivia (E. P. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Total	Trabajadores con empleo informal						Trabajadores con empleo formal
	Total	En el sector informal	Fuera del sector informal				
			Total	En el sector formal	En el sector de hogares		
Total	100,0	76,8	63,2	13,7	8,9	4,7	23,2
Hombres	100,0	75,9	63,8	12,1	9,4	2,7	24,1
Mujeres	100,0	78,8	61,9	16,9	8,0	8,9	21,2

Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina. Elaboración propia.

Nota: Estimación basada en 16 países: Argentina, Bolivia (E. P. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

En el área rural, más que en el área urbana, los empleadores y trabajadores por cuenta propia, así como los asalariados de unidades de producción informales no registradas (ya sea por su escasa dotación de capital o pequeña escala de operaciones), tendrían más dificultades de alcanzar volúmenes de producción suficientes y un adecuado nivel de productividad.

La proporción de empleo informal de las áreas rurales, tanto para hombres como para mujeres, es 1,7 veces mayor que en las áreas urbanas. El empleo informal en el sector formal representa cerca del 9 % del total del empleo en el área urbana y rural. En estos casos, las causas principales de la informalidad son el incumplimiento o desconocimiento del marco normativo, la escasa fiscalización y la debilidad institucional.

Al desagregar por categoría ocupacional (Cuadro 3.2), con excepción de los trabajadores familiares auxiliares que, por definición, son informales, las mayores tasas de informalidad corresponden a los trabajadores por cuenta propia: 79,5 % en el área urbana y 87,4 % en el área rural. Esto se corresponde con los altos niveles de informalidad de las mujeres en esta categoría, que incluso llegan a ser mayores que su contraparte masculina en ambas áreas geográficas. Asimismo, los índices de empleo informal de los asalariados rurales, tanto en hombres como en mujeres, están cerca del doble de los del área urbana.

Si tomamos en cuenta, como vimos anteriormente, que en los mercados laborales rurales hay una relativa mayor presencia de trabajadores por cuenta propia e, inversamente, el empleo asalariado es mayor en las áreas urbanas que en las rurales, los altos porcentajes de empleo informal en estas categorías en el área rural explican el mayor porcentaje de empleo informal en esta área respecto a la urbana.

Cuadro 3.2. América Latina (16 países): Empleo informal por ámbito geográfico y sexo, 2017 (en porcentajes)

Ámbito geográfico y sexo	Nacional			Urbano			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
América Latina	50,6	51,0	50,2	44,6	44,2	45,2	76,8	75,9	78,8
Categorías ocupacionales									
Empleadores	41,0	43,1	35,0	35,7	37,0	32,4	74,7	76,6	64,7
Asalariados	34,2	35,1	33,0	30,2	29,7	30,7	61,0	63,1	55,8
Trabajadores por cuenta propia	81,6	80,9	82,6	79,5	78,8	80,5	87,4	85,9	90,9
Trabajadores familiares auxiliares	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Miembros de cooperativas y otros	35,7	32,7	40,1	31,3	23,2	40,7	43,6	45,8	38,6

Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina. Elaboración propia.

Nota: Estimación basada en 16 países: Argentina, Bolivia (E. P. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Así, las oportunidades de las mujeres de lograr autonomía y acceso a empleo son menores que las de los hombres, situación que se agudiza en el mundo rural a causa de los patrones sociales y culturales patriarcales que condicionan diversas formas de discriminación por motivos de género. Esta compleja y difícil realidad de la mujer rural plantea una serie de desafíos que deben ser abordados en diferentes espacios y niveles: el hogar, la comunidad, la escuela, el trabajo y demás ámbitos de toma decisiones de política a escala local, nacional e internacional.

4. ¿Qué está detrás de las brechas?

La sección previa ha mostrado las brechas en ingresos laborales que resultan después de incorporar al análisis una serie de factores observables (edad, educación, presencia de niños en el hogar, condición de ruralidad, formalidad, ocupación, sector económico, etc.). Estos factores aclaran en parte la situación, pero aún persisten brechas que no pueden ser explicadas desde ese contexto y que obedecen a otros motivos que la literatura se ha ido encargando de analizar en años recientes.

En este capítulo se ofrece primero una revisión exhaustiva de la literatura sobre los diversos factores no observables que están detrás de las brechas de género en ingresos laborales. Posteriormente se presenta una discusión sobre un factor que viene ganando importancia dentro del análisis de género: la relación entre participación laboral femenina y las labores de cuidado (o, de manera más general, las responsabilidades domésticas).

4.1 Los factores no observables

A partir de trabajos recientes de la literatura económica en torno a los factores no observables detrás de las brechas salariales de género y al tratamiento diferenciado con respecto a las mujeres en América Latina, hemos sintetizado los estudios en tres grandes grupos que se retroalimentan:

1. Los estereotipos: presencia de diversos tipos de sesgos cognitivos y discriminación;
2. Los comportamientos: aspiraciones, habilidades de negociación y aversión al riesgo;
3. Las normas sociales: división sexual del trabajo y nuevos arreglos familiares.

Cada vez es más aceptada la idea de que la cultura incide en el desarrollo económico de la sociedad. Se entiende por cultura el conjunto de valores, creencias y preferencias compartido por un grupo social y que puede afectar el comportamiento individual (Mokyr, 2016). La cultura define, consciente o inconscientemente, nuestras ideas sobre el mundo, y en ellas pueden existir diversos sesgos cognitivos. De la tipificación de esas ideas sobre el comportamiento que se espera de un determinado grupo de personas surgen los estereotipos, los cuales pueden disminuir la efectividad de políticas diseñadas para aumentar la equidad de género. Por ejemplo, Le Barbanchon y Sauvagnat (2018)

muestran que, a pesar de la promulgación de la ley de paridad en la presentación a cargos electivos en Francia, los sesgos de los votantes (medidos por la existencia de una brecha salarial en la región) hicieron que los partidos políticos postulasen menos mujeres en esas regiones.

Así, cuando se actúa en función de sesgos los resultados pueden ser discriminatorios. La discriminación, a su vez, tiene efectos directos e indirectos que afectan tanto el comportamiento individual como las normas sociales. La poca expectativa de rendimiento de un colectivo hace que efectivamente las personas pertenecientes a ese colectivo actúen por debajo de sus posibilidades y capacidades. Esto disminuye el bienestar de ese grupo y, en consecuencia, el bienestar general (Dalton y otros, 2014).

Babcock y Laschever (2003) encuentran que hasta un 10 % de la brecha salarial de género puede ser explicada por la supuesta falta de habilidad de las mujeres para negociar. Esta situación preserva, evidentemente, situaciones de inequidad laboral y económica (Babcock y Laschever, 2003; Bowles y otros, 2007; Bowles y Babcock, 2008). Las mujeres tienden a ser más reacias al riesgo que los hombres (Borghans y otros, 2019); sin embargo, Sapienza y otros (2009) muestran que a iguales niveles de testosterona, hombres y mujeres presentan similares niveles de aversión al riesgo financiero. Si se espera que las mujeres sean peores negociadoras, ellas efectivamente negociarán de ese modo. No por falta de capacidades, sino para evitar la penalización social.

Otro aspecto susceptible a los sesgos y estereotipos tiene que ver con la división sexual del trabajo (conocida como «roles de género»), la cual determina muchas veces el acceso, uso y control de los recursos, tanto en el conjunto de la sociedad (espacio público) como al interior de la familia (espacio privado). Aunque las mujeres participen en el mercado laboral se espera que sean ellas las principales responsables de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes. Mientras que de los hombres que se ocupan de las mismas tareas se supone que sean los responsables del sustento económico de las familias. El análisis desde la perspectiva de género sirve para identificar y cuestionar la desigualdad, la discriminación y la exclusión de las mujeres en diversas esferas de la sociedad.

Una extensa literatura muestra los riesgos de penalización por maternidad. En el caso de los hombres se refleja en una prima por paternidad, lo que exacerba las brechas salariales de género (Weeden y otros, 2016). Por su parte, Goldin (2014) documenta que las mujeres con hijos trabajan 24 % menos que hombres y mujeres sin hijos, y

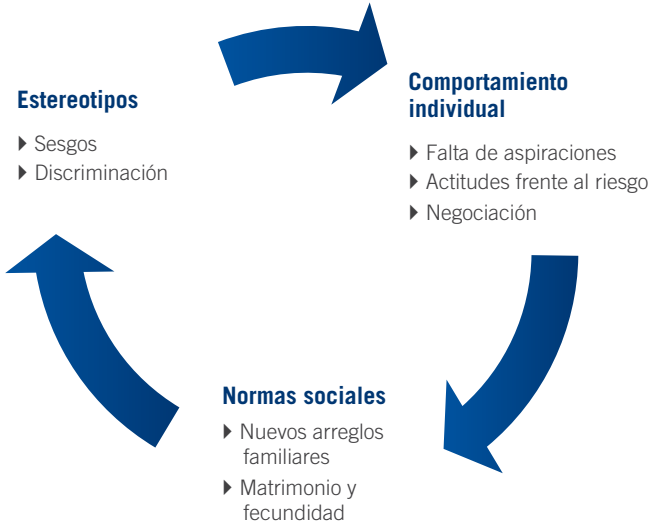
escogen ocupaciones y sectores diferentes a los que eligen los hombres. De hecho, el estudio hecho por Caldwell y Oehlsen (2018) sobre la «*gig economy*» (conductores de Uber y Lyft) revela que la elasticidad de ingreso de las mujeres jóvenes sin hijos es mayor que la de otros grupos demográficos (duplica a la de los hombres).

En buena medida, el impacto de los sesgos en las brechas salariales ha hecho que el crecimiento económico de América Latina durante la década del 2000 no se haya traducido en mayor participación de las mujeres. Por el contrario, Gasparini y Marchionni (2015) encuentran que la baja participación de las mujeres en el mercado laboral se ha desacelerado debido, sobre todo, a la salida del mercado de las mujeres casadas, al bajo nivel educativo y a contextos laborales más vulnerables condicionados por el crecimiento económico (trabajadoras secundarias). En Chile, Berniell y otros (2019) revelan que la probabilidad de tener un trabajo informal para las mujeres aumenta luego de nacido el primer hijo, con los subsiguientes costos en términos de protección social, salarios y acumulación de habilidades. Se estima incluso que, si no fuera porque el aumento de la informalidad mitiga el efecto negativo de la maternidad sobre las mujeres, el impacto sería de un 23 % en lugar del 17 % observado. Resultados similares han sido detectados en gran parte del mundo desarrollado y en desarrollo (Agüero y otros, 2017; Grimshaw y Rubery, 2015).

Mención aparte merecen las decisiones que toman las personas antes de insertarse en los mercados de trabajo. En Colombia se encontró, entre recién graduados, que el tipo de ocupación elegida explica entre 3 y 4 % de la brecha salarial al inicio de la carrera, cuando aún los ascensos, la experiencia y las interrupciones en la carrera laboral no tienen incidencia (Cepeda-Emiliani y otros, 2014). En la misma línea se ha identificado para las economías en desarrollo que la elección de carreras por parte de las mujeres incorpora las decisiones de maternidad y deseos de mantener una familia (Agüero y otros, 2017).

El Gráfico 4.1 presenta el diagrama de factores no observables que explican los peores resultados de las mujeres en el mercado de trabajo. Las secciones siguientes de este capítulo expanden la revisión de la literatura.

Gráfico 4.1. Factores no observables detrás de las brechas de género en ingresos laborales



Estereotipos

En un mundo cada mes más dinámico, plural y veloz, necesitamos consultar diversas fuentes de información para la toma de decisiones. Lo ideal es buscar aproximaciones efectivas y de fácil interpretación que generen predicciones de buena calidad. Sin embargo, algunas veces una aproximación simple identifica y clasifica de manera negativa a personas pertenecientes a grupos desfavorecidos, aun cuando la intención inicial haya sido la búsqueda de equidad. Puede existir entonces una inconsistencia formal entre simplicidad y equidad que se traduce en una reducción de utilidad para los grupos desfavorecidos y, por lo tanto, en un menor bienestar general. La simplicidad puede transformar la desventaja en sesgo contra el grupo desfavorecido y configurar, de esta manera, una forma de discriminación estadística (Kleinberg y Mullainathan, 2019).

Sesgos cognitivos. Durante los años 60, Philip Goldberg detectó que las mujeres evaluaban los trabajos escritos por hombres de manera más positiva que los escritos por mujeres. De ahí en adelante se han realizado numerosas investigaciones sobre la manera en que hombres y mujeres valoran el trabajo de sus pares (Ellsberg, 1961; Goldberg, 1968). Sarsons (2017) ha documentado este efecto entre médicos

cirujanos en Estados Unidos. Señala, por ejemplo, que si a una médica cirujana se le muere un paciente en el quirófano, de ahí en adelante sus colegas le enviarán menos pacientes. En cambio, si un médico cirujano pasa por un caso idéntico, los pacientes referidos llegarán al mismo ritmo que antes.

Asimismo, Carlana y otros (2017) encuentran que las recomendaciones de los profesores de educación secundaria italiana con respecto a la orientación académica de sus alumnos (continuar en la academia o elegir un programa de orientación vocacional, VET) están sesgadas por el género y procedencia de los estudiantes (nativos vs. inmigrantes). A pesar de las altas capacidades de los estudiantes inmigrantes, se les sugiere continuar con programas VET en lugar de optar por una carrera académica. En América Latina, un estudio reciente muestra sesgos de género que disminuyen la confianza de las niñas en materias lógicas como matemáticas, lo que puede explicar la subrepresentación femenina en carreras de este rubro (Edo, Gasparini y Marchionni, 2018).

Discriminación. Los estudios de auditoría, muy útiles para detectar prácticas discriminatorias de los empleadores en la contratación, consisten en emplear currículos ficticios de hombres y mujeres con iguales características de capital humano (educación, experiencia y otras) para postular a oportunidades de empleo. Una vez enviadas dichas postulaciones, las diferencias de tasas referidas a las invitaciones a entrevistas recibidas por hombres y mujeres evidencian, al menos de modo parcial, signos de discriminación. Aun cuando la calificación académica, la experiencia laboral y las características de personalidad asociadas con productividad eran iguales entre ambos sexos, los hombres recibían mayores oportunidades. Este tipo de estudios han sido aplicados en diferentes partes del mundo, varios de ellos en América Latina, con resultados similares (Bravo y otros, 2007, Galarza y Yamada, 2014). Con esta metodología también se ha podido constatar que las mujeres casadas y sin hijos, en edad fértil y de personalidad ambiciosa, competitiva y dominante (características que suelen estar asociadas con mayor productividad) sufren discriminación en la contratación. Esto sería indicativo de que los empleadores se basan en estereotipos de género para sus decisiones de contratación (Weichselbaumer, 2004; Becker y otros, 2019)

Comportamiento

Una extensa literatura en diversas áreas demuestra que los grupos discriminados tienden a tomar peores decisiones (Carlana y otros, 2017; Dalton y otros, 2014; Genicot y Ray, 2017). El problema no

sería tan grave si no acarreará, además, consecuencias que afectan la igualdad, el bienestar general y el crecimiento económico de las mujeres. Asimismo, el rendimiento académico de los grupos discriminados se encuentra determinado por el grado de cohesión social de su ambiente (La Ferrara y Devarajan, 2019).

Aspiraciones. La falta de aspiraciones de grupos minoritarios no solo es causa sino consecuencia de los sesgos en contra de esos grupos (Dalton y otros, 2014; Genicot y Ray, 2017). Esta situación podría incluso tener efectos sobre el crecimiento económico. En India, las mujeres en cargos electivos han demostrado ser menos corruptas, más pacientes y más eficaces en la ejecución de obras de infraestructura que los hombres (Baskaran y otros, 2018). A la hora de tomar decisiones, se da también el caso de que las personas sean discriminadas por su nivel económico. Esto hace que las personas más pobres realicen un menor esfuerzo y, por lo tanto, se obtengan menos logros (Dalton, Ghosal y Mani, 2014). Por ejemplo, en el sistema educativo italiano, los niños inmigrantes de alto rendimiento en el sistema escolar tienen menos aspiraciones que los estudiantes nativos (Carlana, La Ferrara y Pinotti, 2017), lo que también se traduce en peores logros.

Genicot y Ray (2017) desarrollan una teoría de aspiraciones socialmente determinadas y relacionan de manera bidireccional la interacción de esas aspiraciones con el crecimiento económico y la desigualdad, donde aspiraciones, ingreso y su distribución evolucionan en conjunto. Los autores muestran que las aspiraciones moderadamente por encima del nivel de vida actual de un individuo tienden a fomentar la inversión y, por lo tanto, inciden positivamente en el crecimiento económico, mientras que las aspiraciones más elevadas pueden conducir a la frustración. En todo caso, los resultados sobre desigualdad no son concluyentes.

Habilidades de negociación. Investigaciones en Estados Unidos muestran que las mujeres negocian menos que los hombres, por lo que terminan aceptando salarios más bajos y ello hace que se profundice la brecha de género (Babcock y Laschever, 2003). En Perú, se encontró que, en los procesos de búsqueda de empleos, las mujeres tienen expectativas salariales, en promedio, 7 % inferiores a las de los hombres, pese a tener las mismas cualificaciones para el trabajo (Moreno y otros, 2012).

Las causas por las que las mujeres no negocian obedecen a dos motivos principales. En primer lugar, tienden a ser penalizadas socialmente cada vez que asumen estereotipos masculinos como,

por ejemplo, negociar para sí mismas un salario más alto (Bowles y otros, 2007). No obstante, el costo social de negociar mejores salarios es menor en empresas con mayor representación femenina (Bowles y Babcock, 2008). Asimismo, si las mujeres negocian en representación de un colectivo, el costo social disminuye (Carli y otros, 1995; Eagly y Johnson, 1990; Ridgeway, 1982; Bohnet, 2016). Otra estrategia para evitar el sesgo es utilizar la validación externa de la solicitud y la comparación con el salario ofrecido por la anterior empresa (Babcock y Laschever, 2003; Bowles y Babcock, 2008).

En segundo lugar, las mujeres son percibidas como malas negociadoras cuando se entiende la negociación como un juego de suma cero, en oposición a un juego colaborativo (Sambuco y otros, 2013). Todavía, en muchos ámbitos de la sociedad, se suele ser más tolerante frente al error masculino que ante el error femenino, lo cual influye en las actitudes de cada género con respecto al riesgo y la ambigüedad (Ellsberg, 1961).

Aversión al riesgo. Las revisiones de literatura permiten concluir con claridad que las mujeres son más reacias al riesgo que los hombres en entornos de baja incertidumbre, pero cuando la incertidumbre se incrementa las diferencias en la aversión al riesgo entre hombres y mujeres tienden a desaparecer. En contraste, las mujeres pueden lidiar mejor con la ambigüedad que los hombres, pero solo cuando ella es moderada. Cuando los niveles de ambigüedad son mayores ya no se encuentran diferencias entre hombres y mujeres (Borghans y otros, 2009). Es un hecho que, en ámbitos financieros, las mujeres son más reacias al riesgo que los hombres (Byrnes y otros, 1999) y, a la vez, la mayor exposición a la testosterona se encuentra asociada con un menor nivel de aversión al riesgo, lo cual influye tanto en el comportamiento de mujeres como de hombres (Sapienza y otros, 2009). Las personas con altos niveles de testosterona y baja aversión al riesgo tienden a elegir carreras más arriesgadas en finanzas, independientemente de su género.

Normas sociales

La división sexual de tareas al interior del hogar y el control de los recursos cambian con el tiempo y de una sociedad a otra. Aún existen sociedades donde, por ejemplo, al primer hijo de la familia se le asignan más recursos que a los siguientes. En contextos de pobreza el orden de nacimiento de los hijos (y su género) pueden ser fundamentales para determinar las inversiones que los hogares hacen en ellos y, por lo tanto, en su futuro (Brown y otros, 2018).

Según su identificación de género, cada grupo asume diferentes decisiones sobre el matrimonio y la fecundidad. Mientras los hombres toman decisiones sobre adquisición de capital humano sin reparar en sus habilidades, las mujeres sopesan sus propias habilidades y la consecuente postergación de la fertilidad que implica adquirir capital humano. Si se pospone el matrimonio, en promedio, las mujeres tienden a ganar más (Zhang, 2019). La misma racionalidad implícita es encontrada por Adams y Andrews (2018) en un trabajo sobre preferencias parentales en torno a la educación y matrimonio de hijas adolescentes en India. Los padres de la novia consideran que la probabilidad de conseguir un partido de alta calidad se incrementa con la educación de la joven. Si bien la familia prefiere esperar a que la hija cumpla 18 años para el matrimonio, la probabilidad de conseguir un buen partido decrece con los años una vez que ella abandona el sistema educativo.

Una creciente literatura viene detectando que los costos laborales de la maternidad a escala mundial son altos. El nacimiento de un hijo trae costos laborales a las madres (en salarios, trabajo a tiempo parcial y formalidad) que no se recuperan en el tiempo. Por ejemplo, Berniell y otros (2018) analizan el efecto que tiene el rol de las mujeres como proveedoras de cuidado y, en particular, el nacimiento del primer hijo sobre el mercado laboral femenino en Chile durante 2002-16. En ese tiempo hubo un impacto fuerte, negativo y persistente para las mujeres que afectó en 17 % su participación laboral. A diferencia de los países escandinavos, donde luego de la maternidad aumenta la probabilidad de conseguir un empleo público, en Chile creció la probabilidad de conseguir un empleo informal con los subsiguientes costos en términos de protección social, salarios y acumulación de habilidades.

Nuevos arreglos familiares. Aumentar la flexibilidad laboral de los padres al momento del nacimiento de sus hijos tiene efectos positivos sobre su bienestar, ya que disminuye tanto la probabilidad de internación en los primeros seis meses de vida como la necesidad de antibióticos y medicamentos para la ansiedad de la madre. Este es el resultado de las reformas en Suecia que transformaron los beneficios de los padres de recién nacidos a partir del año 2000. Primero se estableció una licencia parental de un mes a salario completo como incentivo a la permanencia de los padres en el hogar. En 2012 se impulsó un cambio en el sistema que permitía tomar 30 días adicionales a salario completo durante el primer año de vida del hijo. Luego de una semana de implementada la reforma, se apreció un incremento en la toma de la licencia por parte de los padres. El impacto de la política se hizo

aún más fuerte en familias donde la madre tenía un pasado médico complicado. El programa logró que las familias obtuvieran un mayor apoyo precisamente durante los días en que la presencia del padre en el hogar resulta fundamental. Asimismo, se observó una reducción en la probabilidad de internación médica de las madres y de los niños en los primeros seis meses de vida. También un descenso en el uso de antibióticos y medicamentos para la ansiedad en las madres, especialmente en los tres primeros meses luego del parto. Estos efectos se intensificaron en casos donde las madres tuvieron un historial clínico complicado (Persson y Rossin-Slater, 2019).

Estos resultados muestran que la presencia de los padres en el hogar durante los primeros meses de vida del niño mejora la salud y el bienestar de las madres. Se creía que la probabilidad de que los padres tomaran la licencia sería mayor en aquellos casos donde el hogar no contara con otros familiares para hacerse cargo de los cuidados del niño. Sin embargo, existe igual probabilidad de tomarla para padres con o sin familiares presentes.

Uno de los enigmas contemporáneos en materia de inequidad es por qué las diferencias salariales entre género y familia han sido tan persistentes. Weeden y otros (2016) argumentan que las creencias culturales acerca de los rasgos «naturales» de hombres y mujeres conducen a brechas persistentes en cuanto al género y al estado de los padres, y en comportamientos y resultados relevantes para el salario. Desde los años 90 hasta mediados de la década del 2000, la brecha en las largas horas de trabajo entre madres y padres siguió siendo la más extrema. Las brechas de género y estado de los padres en las horas de trabajo a tiempo parcial han sido menos resistentes al cambio, aunque la proporción de madres que todavía trabajan a tiempo parcial es mucho mayor que la de mujeres sin hijos, de los padres o de los hombres sin hijos.

Matrimonio y fecundidad. Las mujeres con hijos trabajan, en promedio, 24 % menos horas que los hombres o mujeres sin hijos. Este factor condiciona la flexibilidad de la ocupación femenina. Un año después de tener a su primer hijo, las mujeres terminan trabajando, en promedio, 17 % menos horas que antes de ser madres (Goldin, 2014). Becker (2018) analiza de forma comparada y a escala global la dimensión económica de las restricciones sobre la sexualidad femenina y encuentra que la ausencia paterna en la crianza de los hijos es un hecho frecuente en las sociedades pastorales. La dependencia del pastoreo de ganado favorece la adopción de costumbres y normas que restringen la libertad sexual de las mujeres. Al evaluar el efecto

causal se advierte que es la ausencia masculina, más que la dominación masculina, lo que explica las restricciones sobre la sexualidad femenina. La autora recomienda empoderar a las mujeres mediante el aumento de su control sobre los recursos del hogar.

A partir de datos provenientes de Portugal durante 2004-08, Lopes (2018) estudia la decisión de las mujeres de postergar la maternidad en función de la extensión de los contratos laborales. La muestra analiza a mujeres de entre 23 y 50 años, tiempo en el que se consideran fértiles y activas en el mercado laboral. Mediante el desarrollo de un modelo estructural se describe la dinámica de las decisiones de las mujeres con respecto a su fertilidad y su participación en el mercado de trabajo durante el ciclo de vida. La primera evidencia es que las decisiones de maternidad se encuentran condicionadas por la vida de pareja, mientras que las decisiones laborales dependen del salario y la duración del contrato. Existe una fuerte preferencia por la maternidad cuando las mujeres están en un empleo estable y una mayor tasa de fertilidad frente a contratos laborales permanentes. Así, una mayor incertidumbre laboral tiene fuertes repercusiones sobre la tasa de fecundidad. Por ejemplo, se advierte un incremento de los nacimientos cuando la madre se encuentra ocupada: de 63 a 73 %. El incremento de la fecundidad se explica principalmente por el número de hijos por madre, debido a que el número de madres con un solo hijo ha descendido a 4 %.

Un resultado reciente (Folke y Rikne, 2019^{tbc}) reporta resultados desalentadores para las interacciones intramaritales y el progreso laboral femenino. En Suecia, el ascenso laboral (ser nombrado gerente) o un triunfo político (ganar una alcaldía o un sitio en el parlamento) está asociado con incrementos importantes en las tasas de divorcio para las mujeres, pero no para los hombres.

4.2 El cuidado no remunerado y la participación laboral

Según la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, el cuidado directo o indirecto, remunerado o no, se considera trabajo. Por ello, se trata de un elemento fundamental para establecer políticas de justicia social y equidad de género.

El grueso del trabajo de cuidado en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. (OIT, 2018). Con frecuencia, estos factores limitan su acceso al mercado laboral por falta de sustituto para las tareas que realizan a diario.

Los cambios sociodemográficos incrementan la necesidad de cuidados. En los próximos años habrá más adultos mayores de 65 años y menos jóvenes de 15 a 24 años en América Latina y el Caribe. La proporción de adultos de más de 65 años se está incrementando en la población total y, en 2100, podría representar más del 30 % de la población total contra menos del 10 % en 2020. Por otro lado, la población en edad de trabajar, de 15 a 65 años, representó, en 2015, casi 70 % de la población total cuando, en 2100, nada más representará 55 % (UN, 2017). Estas tendencias demográficas van a influir en la necesidad de provisión de servicios de cuidado.

Por otro lado, el rol tradicional de la familia evoluciona y las mujeres se insertan cada vez más en el mercado laboral. Con todo y las importantes brechas persistentes, continúa aumentando la necesidad de una economía del cuidado institucionalizada, aun cuando tradicionalmente las mujeres son las cuidadoras de las personas y del hogar, y su actividad remunerada lleva a una indisponibilidad de tiempo para las actividades de cuidado no remuneradas.

La situación del cuidado no remunerado

La economía del cuidado se está institucionalizando cada vez más, pero las mujeres siguen siendo las que proveen la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado. A escala mundial, la distribución del trabajo no remunerado al interior de los hogares continúa siendo profundamente desigual: las mujeres realizan casi cuatro quintos del total de trabajo de cuidado no remunerado. Se considera la provisión de servicios de cuidado no remunerados como la barrera más importante en la entrada de las mujeres al mercado laboral.

En América Latina la situación es la misma, tanto en la tendencia como en la brecha. Si bien no se levanta información sobre el uso del tiempo de hombres y mujeres para cuantificar temporalmente el trabajo no remunerado en todos los países de la región, la información disponible marca una brecha de género muy importante. En los países donde se dispone de información, las mujeres son las que pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo no remunerado y los hombres en el trabajo remunerado. Pese a los avances en términos de corresponsabilidad masculina en el hogar y de participación laboral de las mujeres, todavía estamos lejos de llegar a la paridad. Los roles tradicionales en el trabajo doméstico y la crianza de los hijos son asumidos en su mayoría por las mujeres (Cuadro 4.1).

Cuadro 4.1. América Latina (11 países): Promedio de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados durante la semana en el hogar, según sexo (horas y porcentaje)

Países	Unidad	Hombre	Mujer	Total
Argentina 2013	Horas	15,2	49,3	64,5
	Porcentaje	23,6%	76,4%	100,0%
Brasil 2018	Horas	10,1	25,3	35,4
	Porcentaje	28,6%	71,4%	100,0%
Chile 2015	Horas	16,8	41,1	57,9
	Porcentaje	29,0%	71,0%	100,0%
Colombia 2017	Horas	16,3	22,1	38,3
	Porcentaje	42,4%	57,6%	100,0%
Costa Rica 2017	Horas	14,2	41,2	55,3
	Porcentaje	25,6%	74,4%	100,0%
Ecuador 2012	Horas	12,3	52,6	64,9
	Porcentaje	18,9%	81,1%	100,0%
Guatemala 2018	Horas	6,0	51,6	57,6
	Porcentaje	10,4%	89,6%	100,0%
México 2014	Horas	20,2	68,5	88,7
	Porcentaje	22,8%	77,2%	100,0%
Paraguay 2016	Horas	15,0	51,9	66,9
	Porcentaje	22,4%	77,6%	100,0%
Perú 2010	Horas	20,0	54,7	74,7
	Porcentaje	26,8%	73,2%	100,0%
Uruguay 2013	Horas	14,8	38,5	53,3
	Porcentaje	27,8%	72,2%	100,0%

Fuente: Encuestas de uso del tiempo disponibles en los países de América Latina y el Caribe (ver Anexo 1). Elaboración propia.

Nota: Se toma en cuenta el trabajo doméstico y de cuidado realizado para el propio hogar, sin considerar las actividades productivas para el auto consumo del hogar. Los datos se refieren al promedio de la suma de las horas destinadas al trabajo doméstico y de cuidado de todos los miembros del hogar. Las edades iniciales de los miembros del hogar varían por país: Argentina (18 años); Brasil, Paraguay y Uruguay (14 años); Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Guatemala y Perú (12 años); Colombia (10 años).

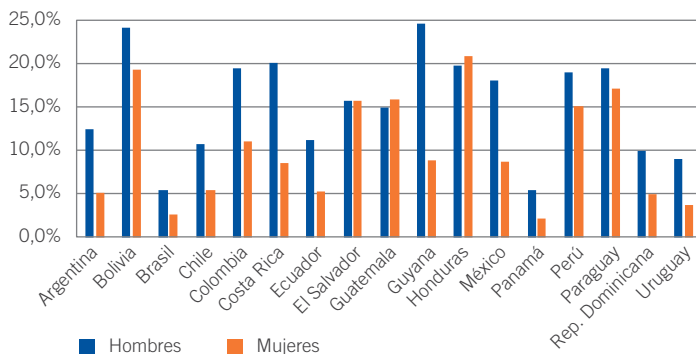
La principal barrera para que las mujeres participen en el mercado laboral es la carga de trabajo no remunerado. En 2018, 42,4 % de las mujeres en edad de trabajar declaró no estar buscando trabajo o no

estar disponibles para trabajar a causa del empleo no remunerado. Los hombres en esta condición apenas alcanzaron el 5,2 % (OIT, 2018). La mayor dedicación a las tareas de cuidado de las mujeres sucede incluso cuando están ocupadas en el mercado de trabajo. Esto da lugar a inserciones laborales más precarias o inestables como forma de conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones del trabajo remunerado. Por ejemplo, los datos para Argentina muestran que, mientras la brecha de género en las tasas de participación en las tareas del cuidado de los miembros del hogar es de solo 7,5 puntos porcentuales entre los asalariados formales, aumenta a casi 20 puntos porcentuales en el caso de los asalariados informales. De modo que las mujeres enfrentan una pobreza de tiempo que marca barreras significativas en su autonomía económica, a la vez que acarrea limitaciones de ingresos para los hogares (Lupica, 2015).

La opinión de hombres y mujeres sobre la dedicación femenina al trabajo doméstico presenta unos patrones interesantes. En una encuesta desarrollada por Gallup en asociación con la OIT, se encuentra que en América Latina y el Caribe, 71 % de los hombres manifiestan querer que las mujeres participen en el mercado laboral, pero solo la mitad de ellos (36 %) está de acuerdo con que ellas se dediquen exclusivamente al trabajo remunerado fuera del hogar. Esto tiene que ver con el rol cultural que se ha atribuido a las mujeres como cuidadoras de personas y de hogares, pero también está vinculado con la falta o insuficiencia de servicios institucionalizados de cuidado (OIT y Gallup, 2017).

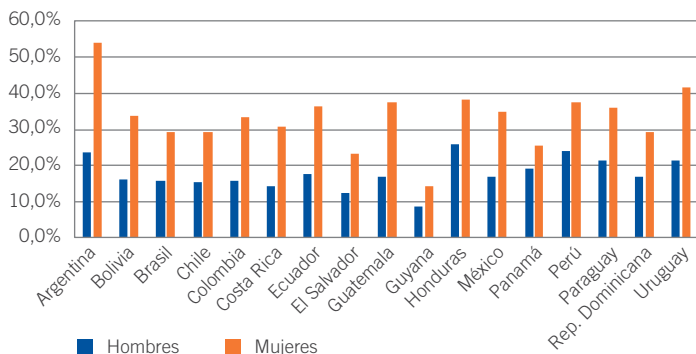
Así, en búsqueda de flexibilidad, las mujeres tienden a tomar empleos en inferioridad de condiciones frente a los hombres y con un poder de negociación menor. Empleos cuyos horarios o fechas de los entregables son más rígidos resultan menos amables para la participación femenina (Blau y Kahn, 2017; Goldin, 2014). Por ello, no sorprende advertir las diferencias de género en el margen intensivo de la oferta laboral. Mientras hay predominancia masculina en los trabajos a sobretiempo (60 horas semanales o más), existe predominancia femenina en el trabajo a tiempo parcial (menos de 30 horas de trabajo semanal) en la mayoría de países de la región (Gráficos 4.2 y 4.3).

Gráfico 4.2. América Latina: Proporción de personas que trabajan 60 o más horas semanales (ocupación principal), 2017



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

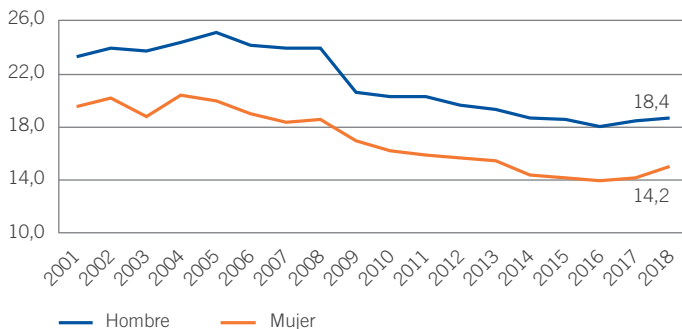
Gráfico 4.3. América Latina: Proporción de personas que trabajan 30 o menos horas semanales (ocupación principal), 2017



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017 (ver Anexo 1).
Elaboración propia.

La evolución reciente de estos datos, sin embargo, da señales que pueden interpretarse con moderado optimismo. Evidencia para Perú indica que, desde el año 2001, la proporción de trabajadores, hombres y mujeres, que dedica 60 horas semanales o más a su empleo principal ha venido en descenso. Esto implicará en el mediano plazo mejoras en la salud de los trabajadores y en el reparto de las tareas domésticas. Para esto último valdría la pena acompañar estos cambios en la oferta laboral con mayores incentivos hacia la transformación cultural que lleve a una convivencia más equitativa entre hombres y mujeres (Gráfico 4.4).

Gráfico 4.4. Perú: Proporción de la PEA ocupada que trabaja 60 o más horas semanales (ocupación principal), 2001-2018



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2001-2018. Elaboración propia.

Nota: Se considera trabajadores de 15 a más años: empleadores, empleados (incluyendo obreros) y autoempleados.

La carga del trabajo no remunerado hacia las mujeres afecta no solamente su participación en el mercado laboral. También tiene incidencia en la calidad de empleo: las mujeres con responsabilidades de cuidado son más propensas a ser autoempleadas, trabajar en la economía informal y no contribuir a la seguridad social, en comparación con las mujeres sin responsabilidades de cuidado no remunerado (OIT, 2018). Asimismo, la evidencia demuestra que las tasas de participación laboral son más altas para mujeres con familias en países donde hay mayor presupuesto para servicios de primera infancia, cuidado de corto y largo plazo, y prestaciones de maternidad, discapacidad, enfermedad, entre otros (OIT, 2019a).

Recuadro 4.1 El cuidado remunerado: cambios recientes y desafíos pendientes

La demanda de cuidado de niños y personas de edad avanzada en todas las regiones viene creciendo. Esto creará numerosos empleos en los próximos años. Sin embargo, las condiciones laborales de las ocupaciones de cuidado son todavía deficientes. La mayoría de los trabajadores de cuidado remunerados son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de salarios bajos.

En América Latina, 47,2 millones (36,8 millones de mujeres y 10,4 millones de hombres) se dedican al trabajo de cuidado en sus diversas formas. Esto representa el 16 % del total del empleo y el 31 % del empleo femenino. El cuidado remunerado se realiza principalmente por

(continúa...)

trabajadores en el sector educación (12,6 millones de personas), salud y trabajo social (7,7 millones) y trabajo doméstico, aunque los grupos son muy heterogéneos.

La inversión en políticas del cuidado y trabajos de cuidado doméstico es todavía muy escasa. Estas políticas, que permitirán una mejor participación femenina en otros sectores de la economía, se definen como la prestación directa de servicios de cuidado infantil o a personas mayores, así como transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados destinados a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares o de cuidado, a las cuidadoras y cuidadores no remunerados o a las personas que requieren cuidados. Estas políticas se deben acompañar de infraestructura pertinente, como recolectar agua y proporcionar servicios de saneamiento y provisión de energía.

En América Latina y el Caribe persisten déficits en términos de acceso a los servicios de cuidado, sobre todo en sectores rurales. El acceso universal a servicios de cuidado infantil, por ejemplo, está lejos de ser una realidad y la cobertura en la región resulta muy heterogénea. Los servicios de cuidado a largo plazo para adultos mayores son casi inexistentes en la región y su ausencia se debe, en buena medida, a la creencia de que las mujeres efectuarán este trabajo de manera gratuita.

El trabajo doméstico remunerado en América Latina ha sido particularmente simbólico dentro de los desafíos que la inserción laboral ha tenido para las mujeres de la región. En sus inicios, este tipo de empleo remunerado sirvió como puerta de entrada al mundo laboral de mujeres jóvenes de poca calificación y bajos niveles educacionales que migraban del campo a la ciudad. Los cambios recientes en los patrones migratorios han motivado cambios en el perfil de estas trabajadoras.

Durante el siglo XX, en la mayoría de los países de la región se legislaron las condiciones mínimas de empleo de las trabajadoras domésticas: sus condiciones de ingreso y jornada laboral. Sin embargo, en los hechos prevaleció la precariedad: bajos salarios, largas jornadas de trabajo, reducida cobertura de seguridad social y mínimo acceso a servicios e instituciones laborales (capacitación, inspección, etc.).

En ese periodo, las condiciones de mayor precariedad del trabajo doméstico remunerado estuvieron vinculadas con marcos institucionales limitados, tanto por la insuficiencia de recursos como de instrumentos normativos. Se evidenciaban, sobre todo, limitaciones culturales en el tipo de relaciones laborales que, pese a tener una clara estructura de subordinación, en realidad funcionaban desde la para-subordinación. La ausencia de un marco contractual y de una formalización de la relación laboral trajo como consecuencia que el trabajo doméstico remunerado en América Latina se convirtiera en una categoría laboral híbrida: si bien incluía relaciones laborales asalariadas, en la práctica funcionaba con condiciones propias del empleo informal.

Sin embargo, en las últimas dos décadas se han observado cambios en el trabajo doméstico remunerado. Por un lado, la dinámica propia de este tipo de empleo, concebido como ingreso al mercado laboral para mujeres jóvenes que migraban del área rural a las ciudades, se transformó cuando disminuyeron los flujos de la migración interna. En paralelo, la escolaridad de las mujeres jóvenes ha ido en aumento y la estructura familiar tiende cada vez más hacia un menor número de miembros por hogar. Todo ello, aunado al aumento de la participación laboral femenina en América Latina y el Caribe, ha modificado la demanda: desde el empleo doméstico remunerado puertas adentro y de jornada completa se observan cambios crecientes hacia el trabajo doméstico remunerado puertas afuera y por horas.

Asimismo, se han producido diferentes innovaciones legislativas en el marco regulatorio del trabajo doméstico. Así, en la década del 2000 se implementaron reformas en el Estado Plurinacional de Bolivia (2003), Perú (2003), Uruguay (2006), Nicaragua (2008) y Costa Rica (2009). Estas incluyeron diversas áreas de las relaciones laborales: remuneraciones (vinculadas muchas veces con el cumplimiento del salario mínimo nacional o específico), jornadas laborales (con especificación del número de horas trabajo y de descanso) y obligatoriedad/posibilidad del acceso a la cobertura de seguridad social.

En este periodo resultó importante la experiencia de las reformas en Uruguay, las cuales se dieron gracias a la inclusión, por primera vez en América Latina y del Caribe, de la posibilidad de negociación colectiva para las trabajadoras domésticas. Todo ello a raíz de la reimplementación de la institucionalidad que rige la negociación colectiva en Uruguay desde 2005 y de los Consejos de Salarios que permiten negociaciones sectoriales. De este modo se propició un conjunto de reformas legislativas acompañadas de campañas para aumentar el registro de las trabajadoras domésticas ante la seguridad social junto con el aumento de la inspección laboral al cumplimiento del nuevo marco normativo.

Todas estas innovaciones implementadas en Uruguay, junto con otras experiencias a escala global, sirvieron como marco de referencia para la discusión y aprobación durante la 100ma Conferencia Internacional del Trabajo en 2011 del Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Allí se les reconoce el respeto de sus derechos fundamentales y el criterio de igualdad respecto de las condiciones laborales de otros trabajadores en relación de dependencia (contrato, jornada, remuneración, descansos, horas extras y condiciones de seguridad y salud).

Se destaca además el reconocimiento del derecho a la asociación de las trabajadoras domésticas y a la posibilidad de suscribir convenios colectivos, así como el derecho a la cobertura de seguridad social sujeto a las características propias de cada legislación nacional. También se reconoce el acceso a la justicia laboral de las trabajadoras domésticas, así como la necesidad que tienen los países de aplicar mecanismos de

inspección laboral en el sector. En virtud de su contenido y directrices, el Convenio núm. 189 se convirtió, en la práctica, en una guía para el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en un marco de igualdad respecto del resto de trabajadores en relación de dependencia.

El proceso de ratificación del Convenio núm. 189 en América Latina y el Caribe en esta segunda década del siglo XXI ha mostrado avances en la región. Uruguay fue el primer país en el mundo en suscribir dicho Convenio en el año 2012; seguido en la región por Nicaragua, el Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador y Guayana en 2013; Costa Rica, Argentina y Colombia en 2014; Chile, Panamá y República Dominicana en 2015; Jamaica en 2016; y Brasil, Perú y Granada en 2018; aunque para estos dos últimos el Convenio entrará en vigencia en noviembre de 2019. De manera que, hasta abril de 2019, América Latina y el Caribe ha sido la región con la mayor tasa de ratificación del Convenio núm. 189: 16 (57 %) ratificaciones provienen de la región de un total de 28 a escala global.

El proceso de ratificación del Convenio núm. 189 también ha contribuido en la discusión de las reformas al marco normativo que rige el trabajo doméstico remunerado en varios países de la región durante la segunda década del 2000. En particular, destacan las reformas que se implementaron en Argentina (2013), Brasil (2013/2015), Chile (2014) y Paraguay (2015), que incorporan buena parte de las recomendaciones del Convenio (incluso anticipándose a su ratificación como en los casos de Brasil, Chile y Paraguay) o generan adecuaciones novedosas al marco general que norma a los trabajadores en relación de dependencia. Junto a estas reformas destacan avances recientes en el marco legal de las trabajadoras domésticas. Así, en diciembre de 2018, la Corte Suprema de México calificó como «inconstitucional» el no registro de las trabajadoras domésticas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y determinó la obligatoriedad de la afiliación de dos millones de trabajadoras domésticas mexicanas en el plazo de tres años. En Paraguay, la obligación del pago del salario mínimo nacional fue decretada por ley desde junio de 2019.

Todos estos cambios legales implicaron mejoras observables en los ingresos y cobertura de seguridad social de las trabajadoras domésticas, los cuales aumentaron más que los del resto de trabajadores en relación de dependencia entre los años 2005 y 2015. Se trata de buenas noticias, pero todavía hay camino por delante. En ese sentido, los desafíos pendientes para la región guardan relación con la necesidad de asegurar que el marco institucional acompañe la implementación de las reformas. Para ello resultará útil tanto la fiscalización de su cumplimiento como la facilitación de los mecanismos de registro en el sistema de seguridad social.

La región requiere de nuevas soluciones a la prestación de cuidados en dos frentes: en lo que respecta a la naturaleza y la facilitación de

políticas y servicios de cuidado, y en términos de las condiciones en que se prestan los cuidados. Incrementar la inversión en la provisión de cuidados tiene el potencial de generar millones de puestos de trabajo y, por el momento, esto beneficiaría especialmente a las mujeres.

Además, políticas transformadoras de cuidados, financiadas de manera adecuada, tendrían un efecto positivo en la redistribución de la prestación de cuidados no remunerados y en la liberación del tiempo de las mujeres. La inversión en servicios de cuidado de calidad puede ser una intervención política estratégica para mejorar el empoderamiento económico femenino mediante la creación de oportunidades de empleo decente en los sectores de cuidados, indispensable para la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

El marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente propuesto por la OIT —reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y representar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado— ofrece una fórmula exitosa de medidas legislativas y de política para lograr el trabajo decente.

La participación laboral femenina

En 2017, la tasa de participación de las mujeres (50,3 %) en América Latina estuvo 25 puntos porcentuales por debajo de la tasa de participación masculina (75 %). En el conjunto de países que forman México y América Central, esta brecha fue mayor: alcanzó los 35 puntos porcentuales. La participación laboral muestra patrones claros que guardan relación con el ciclo de vida de las personas. En toda América Latina las tasas de participación más altas se corresponden para los hombres de edad media (es decir, entre 25 y 44 años) y registran valores que se sitúan por encima del 90 %. Por el contrario, las tasas de participación más bajas se presentan entre las mujeres más jóvenes (15-24 años) y entre aquellas que superan los 45 años. Para el resto de grupos de edad se observa más heterogeneidad entre países.

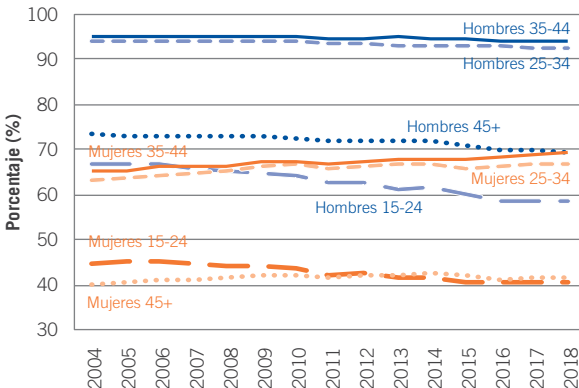
Otro fenómeno común a todos los países latinoamericanos es el aumento en la tasa de participación de las mujeres en los dos últimos años, particularmente de las mujeres en edad media (25-44 años). Si bien aún no existe evidencia de que esta tendencia vaya a permanecer en el futuro, este aumento reciente podría estar apuntando a un comportamiento contracíclico de la participación laboral femenina consistente con el denominado «efecto del trabajador adicional». De este modo, durante periodos de recesión las mujeres ingresan en mayor medida al mercado laboral con el objetivo de hacer frente a la caída de ingresos del hogar asociada a contextos recesivos. Se trata de un fenómeno que se ha observado en varios países de América Latina

durante distintas crisis económicas como, por ejemplo, en la recesión que sufrió Argentina a comienzos de la década del 2000 (Beccaria, Maurizio y Vázquez, 2017). Además, como se detallará a continuación, este crecimiento en la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral, motivado por la crisis económica, sería consistente con el incremento reciente en las tasas de subocupación y desocupación femeninas, y su mayor presencia en el empleo informal.

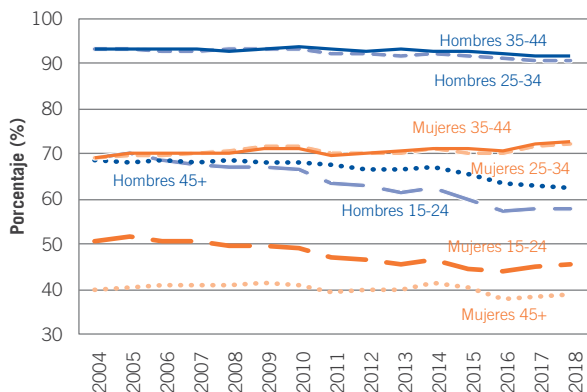
A pesar de este comportamiento reciente, la evolución en los últimos 15 años muestra cierta estabilidad en la tasa de participación femenina y una ligera caída entre los hombres. Mientras que existe una estabilidad en las tasas de participación masculina, de 25 a 44 años —que, a excepción de los países del Cono sur, se extiende a hombres mayores de 45 años—, se observa un incremento sostenido en la participación laboral de las mujeres mayores de 25 años en casi toda la región, con excepción del Cono Sur. Si bien esta mayor participación en el mercado de trabajo es deseable desde varios puntos de vista, es importante prestar atención al tipo de inserción que acompaña esta mayor presencia femenina en la fuerza laboral. En los Países Andinos y de América Central, la inserción laboral de las mujeres en empleos precarios, caracterizados por altos niveles de informalidad, bajos ingresos, inestabilidad laboral, falta de protección y ausencia de derechos, sitúa la contribución femenina a la actividad económica y al bienestar de estos países muy por debajo de su potencial.

Gráfico 4.5. América Latina y el Caribe: Tasa de participación laboral por sexo, grupo de edad y región, 2004-2018

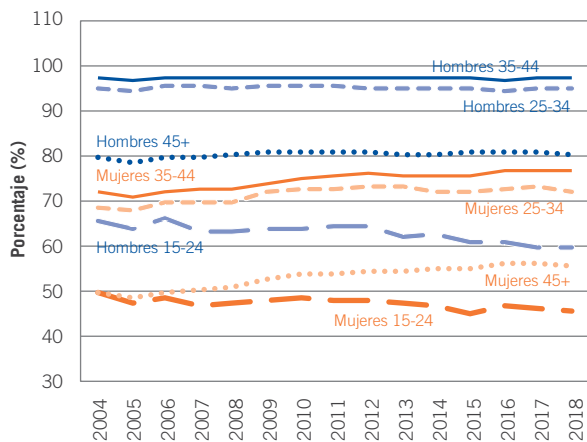
Panel A. América Latina



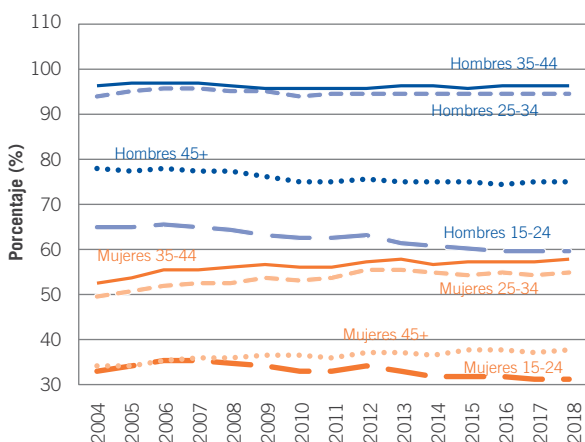
| Panel B. Cono Sur



| Panel C. Países Andinos



Panel D. México y América Central

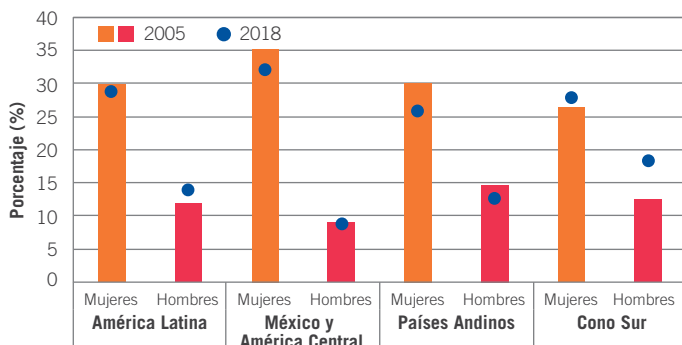


Fuente: ILOSTAT. Elaboración propia.

Otra tendencia que llama especialmente la atención es el descenso marcado y sostenido en los niveles de participación correspondientes al grupo de población de 15 a 24 años, una caída de 4 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y de prácticamente el doble para los hombres. Existe una relación entre el descenso sostenido de la tasa de actividad de las jóvenes y sus mayores niveles de participación en el nivel superior de estudios. No obstante, en el caso de los hombres jóvenes, el descenso de la tasa de actividad también se explica por un aumento en el porcentaje de trabajadores que no estudian ni trabajan; aumento que se observa especialmente en los países del Cono Sur.

Actualmente, en los Estados de la OCDE, el porcentaje de jóvenes que no estudia ni trabaja es de aproximadamente el 10 %, mientras que en América Latina supera el 20 %. Según los datos más recientes, entre los jóvenes de 15 a 24 años, el 14 % de los hombres no estudia ni trabaja, un porcentaje que se duplica en el caso de las mujeres al situarse en torno al 29 %. Un amplio número de estudios señala que esta brecha refleja las diferencias de género en cuanto a las responsabilidades asociadas a las tareas domésticas y al cuidado. Los datos disponibles confirman que la mayor proporción de mujeres jóvenes que no cursan estudios, carecen de empleo o no siguen una formación, dedica su tiempo a funciones y tareas de cuidado. Esto limita sus posibilidades de participar en el mercado de trabajo.

Gráfico 4.6. América Latina y el Caribe: Porcentaje de la población entre 15 y 24 años que no cursa estudios, carece de empleo o no sigue una formación, por sexo y región, 2005-2018



Fuente: ILOSTAT. Elaboración propia.

Si tenemos en cuenta que en muchas ocasiones las mujeres se insertan en empleos informales o trabajan en formas más precarias para hacer frente al cuidado de los miembros de su hogar, una política integral de cuidados generaría también beneficios en materia de formalización (OIT, 2013a). La mayor tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo tendría un considerable potencial para el desarrollo económico, pero la cantidad no es lo único que cuenta: se necesitan trabajos decentes que aseguren un ingreso digno para superar el riesgo de pobreza en el hogar, proporcionen autonomía y seguridad económica, y otorguen cobertura de protección social por desempleo y pensiones de jubilación adecuadas durante la vejez.

La mayor oferta en los servicios de cuidado de niños y adultos mayores dotaría de más tiempo y oportunidades a las mujeres para su inserción laboral con mayor dedicación horaria y, probablemente, de mejor calidad (protección social, mejores ingresos, entre otros beneficios). Igualmente, el establecimiento de licencias por maternidad y paternidad balanceadas e intransferibles que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado permitiría avanzar en la deconstrucción de los estereotipos de género y en el empoderamiento de las mujeres. No obstante, también son necesarias políticas de empleo que apoyen la inserción laboral femenina, tales como los servicios de información y orientación que asuman las necesidades específicas de las mujeres, programas de capacitación y formación para mejorar su empleabilidad, así como programas específicos para atender, principalmente, los requerimientos de mujeres afectadas por la desigualdad (migrantes, jóvenes, mujeres rurales y trabajadoras agrícolas) (OIT, 2018).

5. Las mujeres en el futuro del trabajo

En el mundo hay dos fenómenos paralelos que están redefiniendo la naturaleza del mercado laboral y los países de América Latina y el Caribe no son ajenos a ellos: el envejecimiento poblacional y el cambio tecnológico.

Por un lado, ha aumentado el envejecimiento de la población en la región y, en algunos casos, a una velocidad vertiginosa. Mientras que a algunas naciones europeas les tomó de 50 a 75 años doblar la proporción de adultos mayores de 10 a 20 % de la población, en ciertos países de la región como Chile, Costa Rica, México y Nicaragua, este cambio ocurrirá en menos de 25 años (BID, 2019a). A esto se suma el hecho de que los adultos mayores van a vivir más años, por lo cual requerirán más atención. ¿Quién proveerá dicha atención y qué implicancias tiene para el mercado de trabajo? En principio, se esperaría que sean las familias quienes se encarguen del cuidado de los ancianos y, en ausencia de un cambio cultural, en particular las mujeres. Asimismo, dadas las brechas de cobertura y las bajas prestaciones por vejez que otorgan los sistemas de pensiones, es probable que los adultos mayores tengan que trabajar más años (OIT, 2018k). Esto implica que el mercado laboral deba ajustarse para brindar oportunidades a este grupo poblacional.

De manera simultánea, el progreso tecnológico está aumentando el potencial de automatización de los trabajos y facilitando la expansión de nuevas formas de contratación que se apartan de la tradicional relación laboral asalariada. A partir de estas consideraciones se analizan los efectos del cambio tecnológico en el mercado laboral femenino. Si bien en la región se han dado avances importantes en materia de participación laboral, las mujeres tienen todavía una mayor probabilidad de estar ocupadas en el sector informal, percibir una menor remuneración y estar subrepresentadas en carreras mejor pagadas y en cargos gerenciales. Surge entonces la interrogante: ¿persistirán o se reducirán las brechas de género en este contexto?

La revolución tecnológica puede tener repercusiones en el futuro del trabajo para las mujeres al menos de dos maneras.

En primer lugar, la automatización de ciertas tareas alterará la composición de los trabajos y las habilidades necesarias para llevarlos a cabo. En la medida que sea mayor el número de tareas automatizadas, mayor será el riesgo que corran algunos tipos de empleos, ya que podrían ser reemplazados por un robot o un algoritmo. En caso de que las actividades involucren habilidades complementarias o difíciles de

sustituir por una máquina (por ejemplo, empatía, comunicación, etc.), las oportunidades laborales se mantendrán o mejorarán. Esto obliga a preguntarnos: ¿hasta qué punto los impactos de la automatización diferirán entre hombres y mujeres?

En segundo lugar, las tecnologías de la información y la comunicación han posibilitado la expansión de relaciones laborales atípicas, caracterizadas por una mayor flexibilidad y movilidad, así como el surgimiento de plataformas digitales donde los trabajadores ofrecen sus servicios. Estos esquemas de trabajo pueden ser una alternativa promisoría, especialmente para las mujeres. Al brindar una mayor flexibilidad tanto en el espacio como en el tiempo, pueden facilitar la combinación del trabajo remunerado con el cuidado de los miembros del hogar –tareas que generalmente recaen sobre las mujeres– y fomentar la oferta laboral femenina.

Sin embargo, estas modalidades también plantean desafíos como la falta de beneficios de protección social o la persistencia de brechas de género observadas en los mercados de trabajo más tradicional. ¿Hasta qué punto estas nuevas modalidades de empleo constituirán una oportunidad para alcanzar el balance trabajo-familia o, por el contrario, una amenaza para la igualdad de género?

Seguidamente intentamos responder estas interrogantes. En la primera sección se analizan la automatización y sus potenciales consecuencias en el mercado laboral, así como una mirada a las habilidades que se espera tengan mayor demanda en el futuro, según la preparación de las mujeres. Luego se analiza la creciente presencia de nuevas modalidades de empleo, y se señalan sus ventajas y desventajas. Por último, se explora el rol del diálogo social como herramienta para la búsqueda de una efectiva equidad en el mundo del trabajo.

5.1 Automatización, habilidades y mercados de trabajo

La inteligencia artificial, la robótica y las máquinas asistidas por computadoras están siendo ampliamente utilizadas en varias industrias, lo que permite la automatización de gran parte de las tareas de producción (Acemoglu y Restrepo, 2019). Se estima que más de 200 000 robots industriales son empleados cada año y la cifra sigue creciendo (Banco Mundial, 2016). ¿Cuáles son las implicaciones del progreso tecnológico en el mercado laboral? La respuesta a esta pregunta ha estado en el centro del debate del futuro del trabajo.

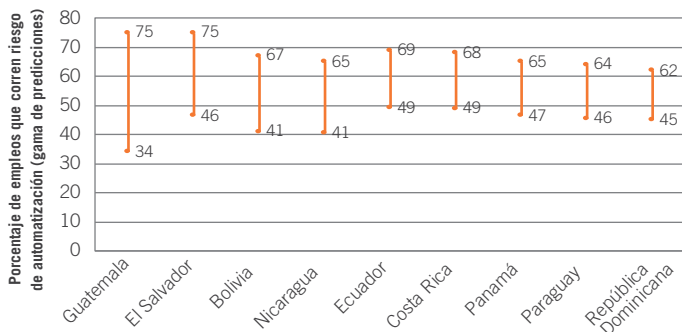
Por un lado, hay quienes alertan sobre el riesgo de la automatización laboral, pero las estimaciones tienen alta variabilidad. Frey y Osborne (2017), de la Universidad de Oxford, pronosticaron que 47 % de los empleos en Estados Unidos se encontraban en un alto riesgo de automatizarse para mediados de 2030. De igual manera, otro estudio realizado por McKinsey y Company (Manyika y otros, 2017) estima que 51 % de las actividades de la economía en Estados Unidos podrían ser automatizadas si se adoptan tecnologías probadas, lo que representa alrededor de USD 2 700 millones en salarios.

Para los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se prevé que 57 % de los empleos son susceptibles de ser automatizados (Banco Mundial, 2016). Aunque Arntz y otros (2016) reportan que varios trabajadores se especializan en tareas que no son fácilmente automatizables y consideran que solamente 9 % de los empleos se encuentran en riesgo.

En América Latina y el Caribe alrededor de 50,6 % de las actividades tienen el potencial de ser automatizadas, con lo que alcanzaría a más de 100 millones de empleados. En nuestra región, la variabilidad de las estimaciones es aún mayor. Por ejemplo, en Guatemala, el país con mayor variabilidad, las estimaciones van desde 34 hasta 75 %. Mientras que en República Dominicana se considera que entre 45 y 62 % de los empleos son susceptibles de ser automatizados (Gráfico 5.1). Esta amplia gama de predicciones refleja la dificultad a la hora de evaluar los efectos de los progresos tecnológicos en el empleo de los trabajadores⁷.

7 En América Latina y el Caribe los datos revelan que la automatización está ocurriendo, pero lentamente en comparación con el mundo industrializado. La densidad de los robots (cantidad de robots industriales por cada cien trabajadores manufactureros) es relativamente más baja en ALC que en los países desarrollados (Nübler, 2017). Mientras que en la gran mayoría de los países industrializados la densidad robótica es cercana a 1, o inclusive mayor, en los países de la región se ubica por debajo de 0,1. Entre las posibles explicaciones se mencionan características propias de la región como la abundancia de mano de obra poco calificada y barata, o la existencia de barreras regulatorias que impiden la adopción de nuevas tecnologías (Messina, 2017; AfDB y otros, 2018).

Gráfico 5.1. América Latina: Variabilidad en las predicciones sobre el porcentaje de empleos que corren el riesgo de ser automatizados



Fuente: Banco Mundial (2016) y BID (2019a).

Por otro lado, los estudios también señalan que la automatización traerá consigo nuevos trabajos, tal como sucedió con revoluciones tecnológicas en el pasado. En Europa, por ejemplo, se calcula que los avances tecnológicos que han reemplazado trabajos rutinarios han generado alrededor de 23 millones de empleos entre 1999 y 2006 (Banco Mundial, 2019). Acemoglu y Restrepo (2018) reportan que alrededor de la mitad del crecimiento del empleo registrado en Estados Unidos durante los últimos 35 años tuvo lugar en ocupaciones donde los cargos (*job titles*) o tareas realizadas por los trabajadores cambiaron. Además, la automatización puede contribuir a una mejora en la productividad (Manyika y otros, 2017).

Lo cierto es que este debate se ha centrado en los retos que enfrentan los trabajadores hombres (Kinder, 2019), pero muy poco se habla de las mujeres. ¿Les irá mejor o peor? ¿Cuáles serán las implicaciones de la automatización en el mercado laboral femenino? Para poder dar respuesta a estas interrogantes es necesario trazar una mirada al pasado y presente.

Una mirada al pasado: cambios en la estructura ocupacional

¿Qué tanto cambia la composición ocupacional del mercado laboral con la difusión de las nuevas tecnologías? Repasemos primero la clasificación del empleo propuesta por Autor y coautores (Autor, y otros, 2003; Autor, 2010; Acemoglu y Autor, 2011; Autor y Dorn, 2013). Para tal efecto, se caracteriza el empleo según su potencial de automatización y se distinguen aquellas ocupaciones que tienen una mayor proporción de *tareas rutinarias* (que pueden ser codificadas

por un programa o algoritmo y, por lo tanto, reemplazadas por una máquina) de las que tienen una gran proporción de *tareas no-rutinarias* (poco predecibles y codificables y, por ende, menos propensas a ser automatizadas). Dentro de las *tareas no-rutinarias* se ubican las tareas abstractas (e. g., solución de problemas, persuasión e intuición) que complementan los avances tecnológicos y las tareas manuales (e. g., adaptabilidad a cada situación, interacción en persona, reconocimiento visual), difíciles de sustituir con robots.

La evidencia empírica revela que, en efecto, durante las últimas décadas el empleo en ocupaciones con más tareas rutinarias (empleados administrativos, operarios y artesanos, operadores y ensambladores y otros afines) ha venido cayendo considerablemente. También se ha observado que el empleo en las ocupaciones menos susceptibles de ser automatizadas ha crecido rápidamente. Este es el caso de las ocupaciones de alta calificación que hacen uso intensivo de tareas abstractas (como, por ejemplo, gerentes, profesionales y técnicos), así como de ocupaciones de baja calificación que requieren, en mayor medida, de tareas manuales (incluyen trabajadores dedicados a los servicios personales y de protección, y otras tareas relacionadas con servicios básicos).

Estos cambios en la estructura ocupacional han dado lugar a un fenómeno conocido como polarización del mercado laboral, evidente principalmente en los países industrializados (para Estados Unidos ver Autor y otros, 2006; para Europa ver Goos y otros, 2009). En América Latina y el Caribe la polarización del mercado laboral está ocurriendo de manera parcial (BID, 2019c). Si bien el empleo en las ocupaciones de salarios altos y bajos ha crecido (mientras que en las ocupaciones de nivel medio ha disminuido), la velocidad de cambio ha sido mucho menor en comparación con los países desarrollados.

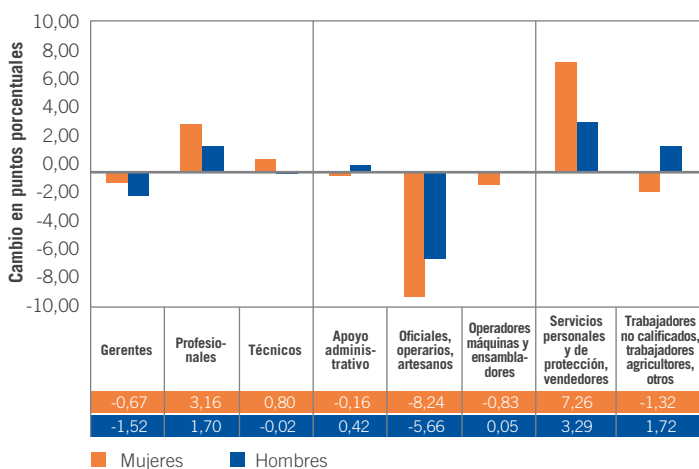
¿Se observan diferencias en la polarización del empleo entre hombres y mujeres?

La evidencia disponible muestra que los desplazamientos entre ocupaciones han ocurrido de manera distinta entre ambos sexos. Por ejemplo, en Estados Unidos, durante 1979-2007, la caída del empleo en ocupaciones con salarios medios fue mucho mayor para las mujeres que para los hombres, pero el desplazamiento se dirigió hacia ocupaciones de mayores ingresos para las mujeres (no así para los hombres). Se estima que 85 % de la reducción del empleo femenino en ocupaciones medias se vio compensada por un incremento en puestos altamente calificados. Entre tanto, los empleados hombres se movieron a los extremos de la distribución salarial de manera casi

igual: 55 % de los desplazados se emplearon en ocupaciones de salarios altos y el restante 45 % en ocupaciones de baja calificación.

En lo que sigue se muestra, por medio de los datos de ILOSTAT, una aproximación a la estimación de la polarización laboral para hombres y mujeres en el periodo 2000-2022 para América Latina y el Caribe. En línea con los resultados anteriores, las ocupaciones rutinarias han disminuido en mayor medida entre las mujeres (9,2 p. p.) que entre los hombres (5,2 p. p.). En especial, la ocupación que incluye a oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios se redujo de manera considerable. Existe, incluso, un cambio en la tendencia del empleo femenino en el personal de apoyo administrativo, una ocupación tradicionalmente dominada por mujeres. Sin embargo, en el caso femenino, la contracción en las ocupaciones medias fue compensada por un incremento en el empleo de las ocupaciones localizadas en los dos extremos de la distribución de habilidades. Las mujeres se movieron principalmente a empleos de servicios y de comercio de baja calificación y, en menor medida, a ocupaciones abstractas. No obstante, más de un tercio de las mujeres que fueron desplazadas optó por este último tipo de ocupaciones, donde sobresale el crecimiento en profesionales de la ciencia. Por el contrario, para los hombres la contracción en las ocupaciones medias fue compensada casi en su totalidad por un incremento en los empleos de baja calificación (Gráfico 5.2).

Gráfico 5.2. América Latina: Cambio en empleo por ocupación según género, 2000-2022

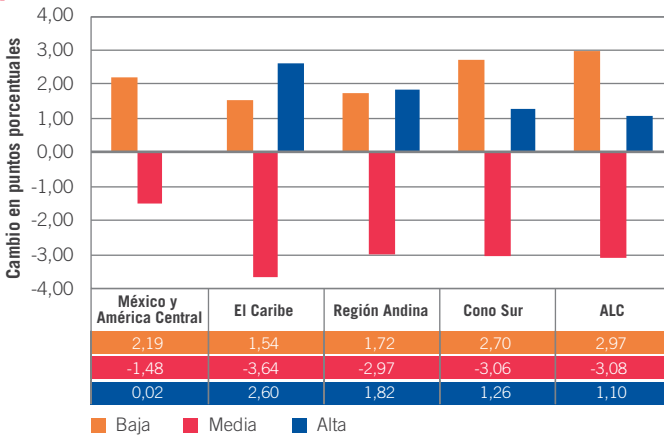


Fuente: ILOSTAT. Elaboración propia.

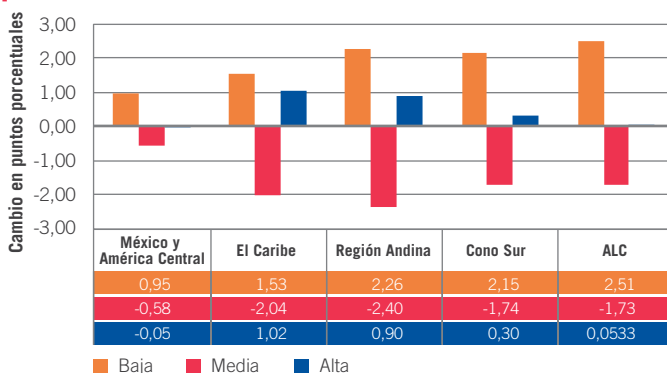
Se puede observar que, en línea con la hipótesis de la polarización, la contracción en la demanda de las ocupaciones medias fue compensada por un incremento en el empleo de calificación alta y baja en la mayoría de países. En el caso de las mujeres, los datos indican que la velocidad del cambio ocurrió de manera heterogénea entre las naciones. En el Caribe la demanda de las ocupaciones de nivel alto aumentó más rápido que la de baja calificación. Esto no sucedió en los países del Cono Sur, América Central y México, donde la expansión de los empleos de nivel bajo fue mucho mayor que las ocupaciones de nivel alto. Mientras tanto, en los Países Andinos los empleos de calificación alta y baja crecieron casi al mismo ritmo. Al contrario, para los hombres se advierte que en todos los Estados de la región los empleos de baja calificación crecieron con mayor rapidez que las ocupaciones de nivel alto. Nótese que la expansión de los empleos no calificados sobresale en los Países Andinos, seguidos muy de cerca por los países del Cono Sur y el Caribe (Gráfico 5.3).

Gráfico 5.3. América Latina: Cambio en empleo por ocupación según género y países, 2000-2022

a. Mujeres



| b. Hombres



Fuente: ILOSTAT. Elaboración propia.

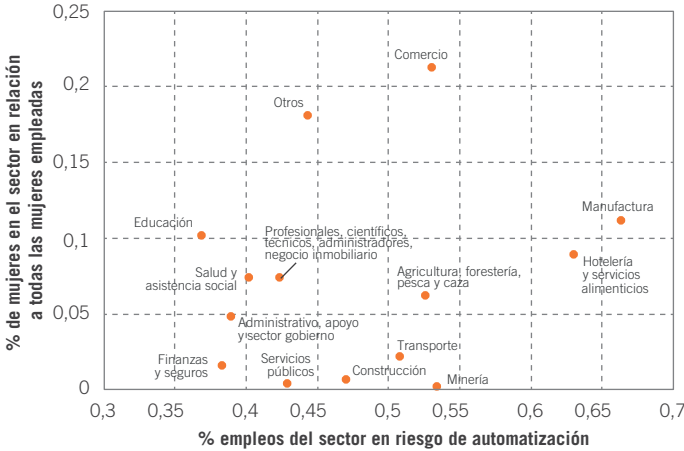
Nota: Definición nivel de calificación: Alta = directores y gerentes; profesionales científicos e intelectuales; y técnicos y profesionales de nivel medio. Media = Personal de apoyo administrativo; oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; y operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores. Baja = Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; trabajadores no calificados; y agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. Los países en este gráfico están agrupados de la siguiente manera: Países de América Central y México = Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. Países del Caribe = Las Bahamas, Barbados, Belice, Cuba, Guyana, Haití, Jamaica, República Dominicana, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Surinam y Trinidad y Tobago. Países de la Región Andina = Bolivia (E. P. de), Colombia, Ecuador, Perú y la República Bolivariana de Venezuela. Países del Cono Sur = Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

Automatización y diferencias de género

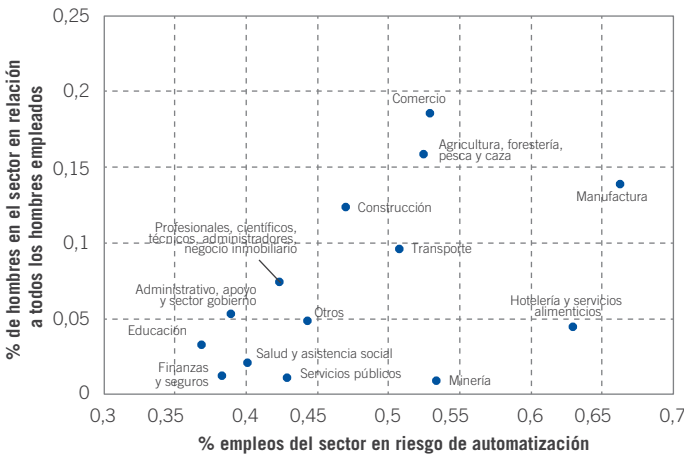
La evidencia (Manyika y otros, 2017) revela que el riesgo de automatización está más presente en algunos sectores que en otros. Entre los más afectados por la automatización en nuestra región figuran: alojamiento y alimentación, manufactura, comercio, agricultura, minería y transporte. Por el contrario, los sectores de salud y asistencia social y educación, donde la presencia femenina es mayoritaria, tienen un menor riesgo de automatización (Gráfico 5.4).

Gráfico 5.4. América Latina: Riesgo de automatización y distribución del empleo, según sectores y género, 2017

a. Mujeres



b. Hombres



Fuente: ILOSTAT y McKinsey Global Institute.

Nota: Los datos sobre el porcentaje de empleo del sector en riesgo de automatización provienen de (Manyika y otros, 2017). Se utiliza el estado actual de la tecnología con respecto a 18 competencias de desempeño, estimando el potencial de automatización de más de 2 000 actividades (asociadas a más de 800 profesiones). Se incluye información para los siguientes países de ALC: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, Barbados y Bermuda.

Hay un grupo de sectores con alto riesgo de automatización y una alta proporción de empleo femenino que constituye un escenario negativo para las mujeres. Los sectores con mayor riesgo de automatización (por encima del 60 % del sector) son manufactura y alojamiento y alimentación, los cuales representan un 20,0 % del empleo femenino y un 18,2 % del empleo masculino. Los sectores con riesgo moderado de automatización (entre 45 y 60 %) son comercio, construcción, transporte, minería y agricultura, que representan el 30,3 % del empleo femenino y el 57 % del masculino. En suma, existe una mayor proporción del empleo masculino en sectores que son más susceptibles a ser automatizados.

Los sectores de educación y salud, los cuales requieren de ciertas habilidades interpersonales difíciles de reemplazar por robots, presentan menor probabilidad de ser automatizados. Se trata además de segmentos que emplean una gran cantidad de mujeres en condiciones laborales no-precarias. Una proporción importante de profesionales (89 % de los maestros, 84 % de los médicos y 86 % de los enfermeros) cotizan a la seguridad social, por lo que la probabilidad de percibir una pensión en la vejez resulta más alta. Se estima que en los próximos 15 años nuestra región necesitará 12 millones de nuevos maestros, 3 millones de médicos y 8 millones de enfermeros; 70 % de esos empleos serán ocupados por mujeres (BID, 2019b). De cara al futuro, las perspectivas laborales en estos sectores parecen prometedoras para las mujeres tanto en la región como en otras partes del mundo⁸.

Por otro lado, las mujeres siguen estando fuera de sectores que tienen un bajo riesgo de automatización y donde el empleo está creciendo, como el campo de la tecnología de la información y las comunicaciones (Brussevich y otros, 2018). En los países en desarrollo se estima que los hombres son 2,7 veces más propensos a trabajar en el sector de tecnología y 7,6 veces más proclives a labores relacionadas con TIC (Banco Mundial, 2016). Más aún, cuando las mujeres logran entrar al sector tienden a ocupar funciones administrativas y de carácter más rutinario; por ende, resultan menos remuneradas y están más expuestas a un mayor riesgo de automatización (OIT, 2018g).

8 Según la OIT (2018i), entre 2017 y 2025 se prevé que la participación del sector de educación en el empleo total aumente 0,1 puntos porcentuales en los países en desarrollo; 0,2 p. p. en los de ingreso mediano-bajo, y 0,1 p. p. en los de ingreso mediano-alto. Entre tanto se proyecta que la participación del sector salud y de asistencia social en el empleo total se incremente en 0,6 p. p. en los países de ingreso mediano-alto y desarrollados.

Una mirada más detallada a las actividades realizadas en el trabajo

Si bien el análisis sectorial previo brinda una mirada sobre el riesgo de automatización que enfrentan tanto hombres como mujeres, varios estudios encuentran heterogeneidad en el contenido de las tareas que realizan los trabajadores dentro de un mismo sector u ocupación (Autor y Handel, 2013; Arntz y otros, 2016; De la Rica y Gortazar, 2016). Se esperaría, entonces, que el cambio tecnológico afecte de manera distinta a hombres y mujeres dadas las diferencias de género en el contenido de las tareas, inclusive dentro de las mismas ocupaciones o sectores. En efecto, Brussevich y otros (2018) muestran que, en el sector de educación –donde la presencia femenina es mayoritaria–, las mujeres tienen una mayor probabilidad de que sus empleos sean automatizados debido a que realizan más tareas rutinarias que sus pares masculinos. De igual manera, Drahokoupil y Piasna (2017) documentan para Europa que, dentro de una misma categoría ocupacional, las mujeres tienden a realizar un mayor número de tareas rutinarias que los hombres, por lo que se encuentran más expuestas a la automatización. Así, el riesgo de automatización que enfrentan las mujeres depende no solamente de las decisiones sectoriales u ocupacionales, sino también de la composición del trabajo dentro de un mismo sector u ocupación.

Para analizar en mayor detalle el riesgo de automatización se han diseñado medidas que reflejan la intensidad de actividades repetitivas, complejas y manuales en los trabajos realizados por hombres y mujeres. Para la OECD, mediante el uso de datos del Programa para la Evaluación de Competencias de Adultos (PIACC, por sus siglas en inglés), Brussevich y otros (2018) desarrollan un índice que cuantifica qué tan codificables (rutinarias) son las tareas realizadas en una determinada ocupación (RTI, por sus siglas en inglés). El índice va de 0 a 1, donde los valores más altos indican que un trabajador realiza más tareas rutinarias. Los resultados arrojaron que, en promedio, el índice es 13 % más alto para las mujeres. En otras palabras, las mujeres realizan más tareas bien definidas y de carácter repetitivo que los hombres y, por lo tanto, tienen un mayor riesgo de que sus empleos sean automatizados.

De acuerdo con el mismo estudio, en promedio, las mujeres enfrentan un 11 % de riesgo de perder sus empleos por la automatización, mientras que para los hombres dicha probabilidad es de 9 %. Además, las mujeres con menor nivel educativo y las mayores de 40 años son las que presentan un mayor riesgo. Este último hallazgo resalta la

importancia de la educación a lo largo de la vida y de la capacitación continua para mantenerse en un mercado laboral cambiante y exigente.

En América Latina, a partir del trabajo de Spitz-Oener (2006) y otros (Autor y Handel, 2013; De la Rica y Gortazar, 2016), se construyen tres índices que reflejan el grado de exposición que tienen tanto hombres como mujeres al realizar tareas abstractas, rutinarias y manuales en sus puestos de trabajo⁹. Para tal efecto se emplean datos provenientes de la encuesta del Programa de Habilidades para el Empleo y Productividad (STEP) del Banco Mundial, que incluye información sobre las tareas o actividades que realizan los trabajadores regularmente en sus puestos de trabajo en los países de ingresos bajos y medios, entre ellos el Estado Plurinacional de Bolivia y Colombia.

Específicamente, el índice abstracto se forma a partir del requerimiento que cada trabajo tiene en términos de las siguientes tareas: lectura de documentos (desde seis páginas en adelante), escritura de reportes (desde seis páginas en adelante), empleo de habilidades numéricas (e. g., calcular precios o costos; estimar fracciones, decimales o porcentajes; emplear álgebra, trigonometría), resolución de problemas que toman 30 minutos o más, persuadir o brindar información a colegas o clientes mediante presentaciones formales y supervisar a otros trabajadores.

Por su parte, el índice rutinario incluye los siguientes ítems: ausencia de interacciones con personas (excluyendo a colegas como clientes, estudiantes), seguir procedimientos fijos, realizar tareas repetitivas,

9 Autor and Handel (2013) y de la Rica y Gortazar (2016) utilizan análisis de componentes principales para hallar variables continuas, debido a que las respuestas a las preguntas de las encuestas empleadas tienen resultados múltiples. De manera distinta, las preguntas de la encuesta utilizada por Spitz-Oener (2006) contienen respuestas binarias sobre si el trabajador realiza o no cierto tipo de trabajo, de modo que las medidas construidas reflejan simplemente un porcentaje de actividades realizadas para cada índice construido. En este estudio, dado que la mayoría de las preguntas incluía respuestas binarias, se siguió el enfoque de Spitz-Oener (2006) para construir los índices. Donde un índice se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Índice}_i = \frac{\sum_{task} \sum_{ques} d_{i,task,ques}}{i \times task \times ques}$$

Donde i se refiere a un individuo encuestado, $task$ se refiere a las características antes descritas que mide cada índice, y $ques$ se refiere a una pregunta asociada a una $task$. La variable *dummy* $d_{i,task,ques}$ toma el valor de uno si la respuesta cumple con una condición para el individuo, $task$ y pregunta. Por ejemplo, en general, el índice de rutina tendrá preguntas cuyas respuestas poseerán un valor de uno si el trabajo es rutinario y cero de otro modo.

no aprender cosas nuevas y operar máquinas pesadas o equipo industrial.

El índice manual considera las siguientes actividades: realizar esfuerzo físico (como levantar objetos pesados), conducir vehículos o camiones y reparar o dar mantenimiento a equipo electrónico manualmente (como teléfonos celulares, impresoras, entre otros).

El Cuadro 5.1 presenta los resultados para el Estado Plurinacional de Bolivia y Colombia. Una primera evidencia que resulta de este análisis es que hombres y mujeres tienden a realizar la misma proporción de tareas rutinarias en sus puestos de trabajo, como por ejemplo seguir procedimientos fijos o realizar tareas repetitivas. En otras palabras, tanto mujeres como hombres enfrentan un riesgo similar de automatización.

Un segundo aspecto a destacar es que las mujeres realizan en menor medida tareas abstractas o analíticas que complementan los avances tecnológicos. Por ejemplo, tienden a redactar textos menos extensos en el lugar de trabajo, a emplear habilidades numéricas de menor complejidad y a enfrentar con menor frecuencia problemas que toman más de 30 minutos para resolverlos. Finalmente, los hombres tienen una mayor probabilidad de realizar tareas manuales que demandan esfuerzo físico como levantar objetos pesados o reparar objetos manualmente.

Por nivel educativo, se observa que los trabajadores hombres y mujeres con menor escolaridad están mayormente expuestos a realizar tareas rutinarias y manuales en sus puestos de trabajo; mientras que los trabajadores con mayor nivel educativo realizan más tareas abstractas o analíticas.

**Cuadro 5.1. El Estado Plurinacional de Bolivia y Colombia:
Tipo de actividades realizadas en el trabajo por género, año 2012**

Tareas	Bolivia		Colombia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice				
Abstracto	43,9	35,4	38,9	32,3
Rutinario	27,6	27,9	30,9	30,8
Manual	18,6	7,0	21,1	9,6
Extensión de documentos escritos en el trabajo				
No aplica	34,1	40,1	34,9	36,7

(continúa...)

Tareas	Bolivia		Colombia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
5 o menos páginas	44,7	44,5	55,7	54,2
6-25 páginas	12,1	9,8	6,4	6,3
> 25 páginas	9,1	5,7	3,1	2,9
Habilidades numéricas utilizadas en el trabajo				
No aplica	8,3	11,9	10,0	20,2
Baja	35,2	41,8	37,8	39,7
Media	35,8	39,5	40,2	34,6
Alta	20,7	6,8	12,1	5,5
Resolución de problemas que toman 30 minutos +				
Nunca	25,7	36,2	36,9	45,7
Menos que una vez al mes	16,7	16,6	12,0	11,9
Una vez a la semana	36,9	28,8	29,9	25,0
Todos los días	20,8	18,5	21,2	17,5
Frecuencia tareas repetitivas realizadas en el trabajo				
Nunca	55,6	57,4	73,8	80,2
Todo el tiempo	19,8	19,9	13,5	8,1
Más de la mitad del tiempo	18,1	14,5	7,4	7,5
Menos de la mitad del tiempo	6,5	8,2	5,3	4,3
Seguir procedimientos fijos				
Sí	7,4	9,2	8,7	8,3
No	92,6	90,8	91,3	91,7
Levantar objetos pesados en el trabajo				
No aplica	6,5	8,4	6,0	9,7
Baja	33,7	39,6	23,9	29,5
Media	31,9	28,4	23,1	28,5
Alta	27,9	23,6	47,0	32,3
Reparar equipo electrónico manualmente				
Sí	10,0	2,0	9,5	2,4
No	90,0	98,0	90,5	97,6

Fuente: STEP. Elaboración propia.

Nota: Promedios sin ponderar.

Las habilidades en el futuro del trabajo

En el marco de la cuarta revolución tecnológica se pronostica que las tareas que realizan las personas sufran un cambio importante, así como las habilidades necesarias para su consecución. Estudios recientes coinciden en que ciertas destrezas serán fundamentales para navegar en la nueva era laboral: habilidades socioemocionales, cognitivas no rutinarias y aquellas asociadas con el desarrollo tecnológico (Bakhshi y otros, 2017; AfDB y otros, 2018; McKinsey y Company, 2018; Banco Mundial, 2019). De hecho, hay evidencia de que aquellos trabajadores que cuentan con estas habilidades perciben salarios que están entre 25 y 40 % por encima de los de sus colegas del mismo nivel educativo, pero que realizan tareas y trabajos tradicionales (Banco Mundial, 2016).

El cambio tecnológico vendrá acompañado de un incremento en la demanda de aquellas habilidades que los robots aún no pueden desempeñar. Por ejemplo, se espera que las habilidades socioemocionales (e. g., comunicación, empatía, trabajo en equipo, aprender a aprender y desaprender) que facilitan la interacción y colaboración con otras personas sigan siendo de gran relevancia en los empleos del futuro, tal como ha sido desde la antigüedad hasta el presente (Barone y otros, 2017). De hecho, se prevé que de aquí a 2030 la demanda de dichas habilidades se incrementará a lo largo de todas las industrias en 26 % en Estados Unidos y en 22 % en Europa (McKinsey y Company, 2018). En América Latina las encuestas de empleadores a empresarios señalan que las habilidades socioemocionales como la responsabilidad, la capacidad de trabajar en equipo, la estabilidad emocional y la capacidad para la toma de decisiones constituyen el conjunto de habilidades más importantes, aun por encima de las destrezas técnicas y académicas (Bassi y otros, 2012; Messina, 2017; Novella y otros, 2019).

Asimismo, las habilidades cognitivas no rutinarias como la creatividad, el pensamiento crítico, el procesamiento e interpretación de información compleja, la abstracción y solución de problemas complejos, entre otras, también tendrán un incremento en su demanda. Se estima que de aquí a 2030 la demanda de estas habilidades se incrementará en 19 % en Estados Unidos y en 14 % en Europa. De acuerdo con el mismo estudio, las habilidades cognitivas de carácter rutinario serán menos valoradas en el mercado laboral en la medida que avance la automatización. Por ejemplo, la demanda de habilidades relacionadas con la entrada y procesamiento de datos básicos se reducirá en 19 y

23 % en Estados Unidos y Europa, respectivamente, entre 2016 y 2030 (McKinsey y Company, 2018).

Adicionalmente, a medida que las tecnologías (e. g., automatización, IA, robótica, analítica avanzada) vayan incorporándose en los procesos productivos, las habilidades digitales serán cada vez más requeridas –en especial las más avanzadas: programación, diseño de información y gestión de bases de datos. Para Estados Unidos y Europa se pronostica que la demanda por habilidades relacionadas con la informática y la programación podría crecer hasta en un 90 %, entre 2016 y 2030¹⁰. De igual manera, en América Latina se registra un incremento en la demanda de habilidades digitales avanzadas. Mediante el uso de datos anonimizados de los perfiles de LinkedIn, un estudio realizado en cuatro países de la región arrojó que entre las 20 habilidades que exhibieron un aumento en la demanda, durante el periodo 2015-2017, la mitad estaban asociadas con el desarrollo tecnológico (BID, 2019c).

¿Cuentan las mujeres con las habilidades requeridas en la nueva era laboral?

Por un lado, la evidencia proveniente de la psicología y la neurociencia revela que las mujeres tienen ventaja frente a los hombres en habilidades sociales e interpersonales como la empatía (Chapman y otros, 2006), la capacidad de juzgar la comunicación no verbal (Hall, 1978) y la extraversión (Feingold, 1994), entre otras. Más aún, varios estudios señalan que las mujeres tienen una ventaja comparativa en aquellas tareas que requieren habilidades intelectuales (*brain*) en contraposición con aquellas que involucran destrezas motoras y físicas (*brawn*)¹¹. Un estudio reciente muestra que las mujeres presentan un mejor *ranking* en 17 de 19 habilidades relacionadas con liderazgo, tales como colaboración y trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación efectiva, entre otras (Zenger y Folkman, 2019). Sin embargo, otros estudios revelan que hay ciertos patrones psicológicos que pueden afectar la trayectoria laboral femenina. Por ejemplo, las mujeres son más renuentes al riesgo, tienen una menor

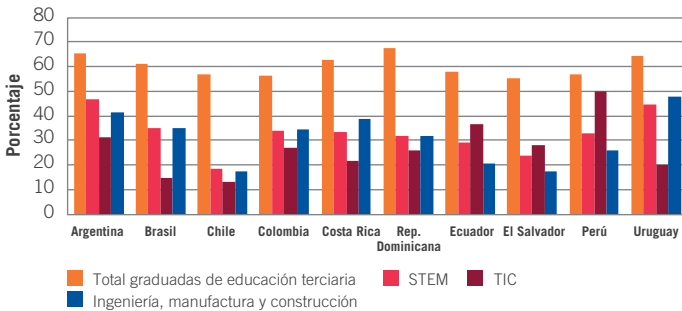
10 McKinsey y Company, 2018.

11 Estos estudios vinculan el incremento en la demanda de tareas que hacen uso de atributos intelectuales (gracias a los avances tecnológicos) con la contracción en la brecha salarial de género observada en los últimos tiempos en algunos países. Para Estados Unidos, ver Cortes y otros (2018), Beaudry and Lewis (2014), Rendall (2017), y Yamaguchi (2018); para México, ver Bhalotra, Fernández, and Venkataramani (2015); y, para Brasil, México, Tailandia e India, ver Rendall (2013).

preferencia por los ambientes competitivos (Bertrand, 2010) y tienden a subestimar sus habilidades respecto a los hombres (Mayo, 2016).

En cuanto a las habilidades digitales, las mujeres se encuentran en una situación desfavorable respecto a los hombres. En América Latina y el Caribe, si bien las mujeres superan a los hombres en educación terciaria, representan menos del 35 % de todos los estudiantes graduados en disciplinas relacionadas a Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) –en los países de los que se dispone de datos–, con excepción de Argentina y Uruguay donde aproximadamente 4 de cada 10 graduados en STEM son mujeres (Gráfico 5.5). Además, dentro de las carreras relacionadas con STEM la participación femenina en el total de graduados es especialmente baja en Tecnología, Información y Comunicaciones (TIC), e ingeniería, manufactura y construcción.

Gráfico 5.5. América Latina: Participación de mujeres en el total de graduados de educación terciaria y de carreras STEM, 2016

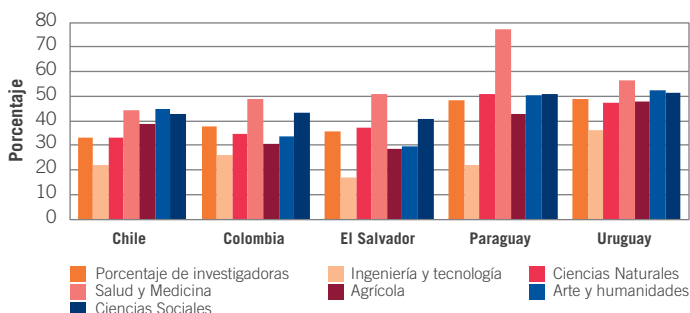


Fuente: UNESCO. Elaboración propia.

Nota: En el caso de Uruguay, el indicador del porcentaje de graduados de educación terciaria que son mujeres es para el 2010.

Por su parte, América Latina y el Caribe figuran como las regiones con la más alta proporción de mujeres investigadoras en el mundo: 44 % (Huyer, 2015). Sin embargo, estas tienen una baja participación en el campo de la ingeniería y la tecnología. Por ejemplo, en Paraguay, donde hay 48,6 % de investigadoras, solamente 21,8 % se encuentra en el área de STEM. Además, las investigadoras tienden a emplearse en mayor medida en el sector público y la academia, no así en el sector privado que brinda mejores salarios y oportunidades laborales (Gráfico 5.6).

Gráfico 5.6. América Latina: Participación de mujeres en el total de investigadores y por disciplina, 2016



Fuente: UNESCO. Elaboración propia.

5.2 Nuevas relaciones laborales

Al margen de la automatización, la otra gran tendencia que ha despertado especial interés es la creciente presencia de relaciones laborales atípicas o nuevas, más flexibles y móviles. En ellas, la relación formal entre «empleador-empleado» se hace borrosa y se da paso a la figura del trabajador asalariado desdibujada (Abraham y otros, 2017; BID, 2019a). Adicionalmente, la noción de empleo para toda una vida o la necesidad de trabajar en una oficina tienden a desaparecer (Páges y Ripani, 2017).

De manera que están surgiendo formas innovadoras y colaborativas de uso del espacio (oficinas). Por ejemplo, el *coworking* ha crecido estos últimos cinco años a tasas muy por encima de los dos dígitos en economías avanzadas (Deskmag, 2017).

A este fenómeno, posibilitado gracias a los avances tecnológicos, se suma la proliferación de las plataformas digitales que conectan a oferentes con demandantes de servicios, con lo que se reduce de manera dramática los costos de transacción (BID, 2019a). El término «economía *gig*» o economía colaborativa ha sido adoptado para referirse a este tipo de arreglos laborales mediados por plataformas; así como también a aquellos empleos que involucran tareas diarias o de muy corta duración (Abraham y otros, 2017; OIT, 2018j).

Bajo esta categoría caben, a grandes rasgos, dos tipos de plataformas: las de *crowdwork*, donde tareas específicas son asignadas a través de convocatorias abiertas a una audiencia sin importar su ubicación (por ejemplo, Amazon Mechanical Turk), y las de *aplicaciones* (o *apps*), donde

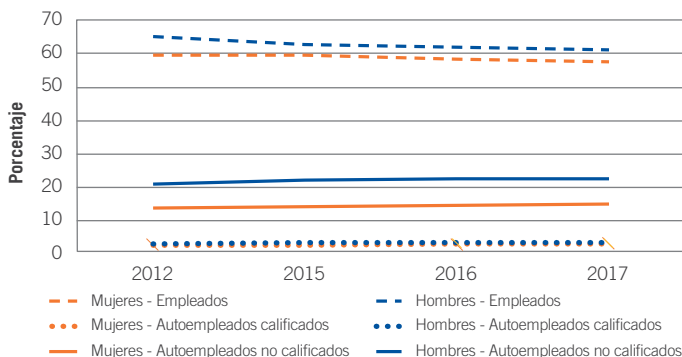
las tareas son asignadas a individuos según su ubicación (Uber, Rappi, por ejemplo) (De Stefano, 2016; OIT, 2018f). ¿Cuál es el alcance de este fenómeno? Si bien no existen estadísticas oficiales sobre cuántos trabajadores operan bajo estas modalidades, algunos estudios dan cuenta de un incremento durante los últimos años, particularmente en los países desarrollados¹².

Aunque en la región el desarrollo de plataformas digitales es incipiente respecto a otras economías, se observa que la presencia de las mismas está creciendo, en especial en los sectores de transporte y turismo (CEPAL/OIT, 2019). Por ejemplo, Uber Technologies Inc. está presente en más de un centenar de ciudades en Centroamérica y Sudamérica. Asimismo, la región figura como una de las economías emergentes donde la presencia de Airbnb ha despuntado (Airbnb, 2019).

Una estadística aproximada que podría evidenciar este crecimiento es la de los trabajadores independientes. Según la última edición de Panorama Laboral de América Latina y el Caribe (OIT, 2018h), en lo que va de la década la proporción de empleados en la región registró una clara tendencia a la baja tanto en el caso de las mujeres (pasando de 59,3 % en 2012 a 57,8 % en 2017) como de los hombres (pasando de 65,1 % en 2012 a 61,3 % en 2017). En contraste, el porcentaje de autoempleados se expandió en ambos grupos. Es interesante notar que, al examinar la composición interna, el alza en el subgrupo de autoempleados calificados fue ligeramente superior entre las mujeres en relación con los hombres. En este sentido, existen ciertos indicios de que el mercado laboral se está moviendo hacia una mayor flexibilidad en la región (Gráfico 5.7).

12 En Estados Unidos, por ejemplo, los datos administrativos provenientes del sistema impositivo reflejan un incremento en la proporción de declaraciones de impuestos con ingresos provenientes del autoempleo, y dan cuenta de que alrededor de 11,3 % de los trabajadores forman parte de estas modalidades (Abraham y otros, 2017). Otros estudios, para el mismo país, arrojan estimaciones que van desde 15,8 % (Katz y Krueger, 2017) a 27 % (Manyika y otros, 2016).

Gráfico 5.7. América Latina: Evolución de empleados y autoempleados por género, 2012-2017



Fuente: OIT (2018h). Elaboración propia.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están transformando la organización del trabajo, y esto trae consecuencias importantes para los trabajadores, especialmente para las mujeres. Por un lado, al brindar una mayor flexibilidad y autonomía en el lugar y en el momento en que se lleva a cabo el trabajo, estas tecnologías pueden facilitar la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades de prestación de cuidados –tareas que usualmente recaen sobre las mujeres. En consecuencia, los avances tecnológicos podrían fomentar la oferta laboral femenina (BID, 2019a).

De hecho, existe evidencia de que la posibilidad de trabajar remotamente desde casa contribuye al aumento de la participación laboral de las mujeres, especialmente de las casadas con hijos pequeños y de mayor nivel educativo (Dettling, 2014). Asimismo, en Estados Unidos el porcentaje de mujeres conductoras de Uber es mucho mayor al que conduce taxis tradicionales (14 % respecto a 8 %) y la proporción de mujeres que resalta la flexibilidad como la principal razón para trabajar en Uber es superior a la de los hombres (42 % respecto a 29 %) (Hall y Krueger, 2015).

Sin embargo, el crecimiento de estas nuevas formas de empleo podría implicar mayores desafíos a los mecanismos de seguridad social. La posibilidad de que los trabajadores *gigs* no tengan un contrato estable de trabajo supondría el fin de sus beneficios laborales como seguridad social y seguros de salud (De Stefano, 2016; Páges y Ripani, 2017). En efecto, resultados de una encuesta realizada a trabajadores en plataformas digitales revela que, en Estados Unidos, apenas 8,1 % de

los mismos contribuye a una cuenta privada de retiro y solamente 9 % a la seguridad social. Situación similar se observa en India, donde 13,7 % de los trabajadores reportó que aportaba a un fondo de retiro y más de 64 % no contaba con seguro de salud (Berg, 2016). Esta situación pondría en mayor riesgo a las mujeres. En América Latina y el Caribe, por ejemplo, casi todas las cuentapropistas no están protegidas por las normas laborales ni tienen acceso a prestaciones sociales (como pensiones y salud) (Marchionni y otros, 2018).

Este nuevo tipo de arreglos podría perpetuar las brechas de género que se observan en el mercado laboral más tradicional en términos de salarios y participación, así como en el tipo de actividades que realizan hombres y mujeres. Por ejemplo, una investigación reciente, basada en información de más de un millón de conductores de Uber en Estados Unidos, muestra que las mujeres ganan, en promedio, 7 % menos por hora que los hombres por realizar el mismo trabajo (Cook y otros, 2019). De acuerdo con los autores, tres variables clave explican la brecha salarial: la experiencia del conductor, la hora y el lugar donde conducen y la velocidad promedio con la que realizan los viajes¹³. De igual manera, otro estudio, que emplea datos de la plataforma Amazon Mechanical Turk en Estados Unidos, evidencia que las mujeres ganan, en promedio, un dólar menos por cada hora trabajada que los hombres. La brecha salarial es mayor en los deciles de bajos ingresos (24 %) que en los de altos ingresos (11 %) (Adams y Berg, 2017). Entre las variables que explican la brecha salarial, particularmente en los deciles de menor ingreso, figura la elección por parte de las mujeres de realizar labores menos demandantes y peor pagadas para compaginar las responsabilidades en sus hogares con el trabajo.

Otras investigaciones documentan importantes diferencias de género en cuanto a la propensión de participar en la «economía *gig*». Según un estudio de la OIT (2018b), basado en encuestas realizadas a trabajadores de plataformas digitales en 75 países de todo el mundo, en

13 Según el estudio, los hombres presentan mayor experiencia que las mujeres por dos razones principales. Las mujeres tienden a abandonar la plataforma de manera más frecuente y, en el caso de que trabajadores hombres y mujeres se encuentren en la plataforma por el mismo periodo de tiempo, los hombres completan, en promedio, un mayor número de viajes que las mujeres por semana. Este factor explica el 30 % de la brecha salarial. Entre tanto, aproximadamente, un 20 % de la brecha salarial se explica por la hora y la localidad donde conducen. Los hombres tienden a conducir en zonas donde pagan más y en los turnos de la noche y madrugada. La velocidad promedio explica el restante 50 % de la brecha. Los hombres suelen manejar un poco más rápido que las mujeres, lo que les permite terminar y empezar un nuevo viaje en menos tiempo y, de esta forma, completar un mayor número de viajes en una hora (Cook y otros, 2019).

las economías avanzadas uno de cada tres trabajadores de las plataformas digitales es una mujer. Mientras que en los países en desarrollo esta cifra es mucho menor: uno de cada cinco trabajadores digitales es una mujer. En Estados Unidos, aproximadamente 20 % de los conductores de viajes compartidos en Uber son mujeres (Manyika y otros, 2016). Número que es aún más bajo en otros países. De acuerdo con un estudio realizado en seis países alrededor del mundo, el número de mujeres conductoras a través de la *app* de Uber va de 0,2 % en Egipto a 5,2 % en México (IFC y Uber, 2018). Según el mismo estudio, la falta de seguridad figura como una de las principales barreras para la captación y retención de mujeres conductoras de Uber. En México, por ejemplo, un tercio de las mujeres reporta que la seguridad es su mayor preocupación.

Destacan además segregaciones de tareas por género en el mundo digital. Evidencia en Ucrania revela que las mujeres que trabajan en las plataformas digitales se concentran mayoritariamente en empleos que involucran servicios de traducción, edición y redacción de documentos, así como revisión de encuestas e ingreso de datos en hojas de cálculo. En cambio, los trabajadores hombres se enfocan en tareas en el campo de la tecnología de información y en otras esferas como el diseño e impresión, ventas y búsqueda de clientes, y procesamiento y edición de fotos y videos (Aleksynska y otros, 2018). Los autores de dicho estudio afirman que esta variable es clave para explicar la brecha salarial, estimada en más de 200 %, muy por encima de la registrada en el mercado de trabajo tradicional en Ucrania. En la misma línea, una investigación en el Reino Unido revela que las trabajadoras *gigs* tienden a realizar trabajos administrativos, de atención y de ayuda doméstica (Balaram y otros, 2017).

Por otro lado, existen ciertos indicios de discriminación en contra de las mujeres en el trabajo digital. Por ejemplo, en un estudio realizado por la OIT (2019b) se encontró que los compradores estaban dispuestos a pagar una menor cantidad a las mujeres que a los hombres por un mismo producto. Los compradores fueron capaces de identificar el género del vendedor a partir de información disponible en las publicaciones de la plataforma.

Mención aparte merece el uso de algoritmos para encontrar puestos de trabajo. Si bien estos ofrecen la posibilidad de dinamizar los mercados de trabajo al reducir las fricciones en el encuentro de la oferta con la demanda, sus primeros usos han mostrado sesgos de género (OIT, 2019c). Esto debido, en gran medida, a un sesgo inconsciente por parte de los equipos de diseño y desarrollo dominados por empleados

hombres. Inicialmente, los algoritmos de aprendizaje automático fueron entrenados utilizando datos mayoritariamente masculinos. Esto indujo a que los motores de decisión de los algoritmos resultaran calibrados sin información para la mitad de la población. La industria de este tipo de *software* viene corrigiendo estos errores iniciales con prospectivas interesantes.

Finalmente, si bien las nuevas tecnologías de la información y la comunicación brindan una mayor flexibilidad y autonomía, pueden también generar una mayor carga laboral al difuminar la línea entre el trabajo y el hogar (OIT, 2018b). Carga adicional que recaería particularmente sobre las mujeres que son quienes asumen con mayor frecuencia las responsabilidades del hogar (Ñopo, 2012). En un estudio realizado por la OIT (2018b) sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales, una de cada cinco mujeres reportó que tenía a su cargo el cuidado de al menos un menor entre 0 y 5 años. En promedio, este grupo de participantes dedicaba 20 horas semanales a trabajar en las plataformas (5 horas menos que el promedio de toda la muestra) y la gran mayoría lo hacía durante las tardes y las noches.

De cara al futuro, el reto será discernir acerca del adecuado balance alrededor de la delgada línea que separa la flexibilización de la precariedad laboral.

Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una *app* en Argentina?

Según Madariaga y otros (2019), las plataformas digitales facilitan una variedad de actividades económicas y sociales consideradas como economía de plataformas¹⁴, las cuales ofrecen nuevas oportunidades para generar ingresos y cumplen un rol de contención social frente al desempleo y la subocupación. Al mismo tiempo generan desafíos, en tanto que (i) vinculan a la generación de formas atípicas del trabajo, (ii) dificultan la acumulación de capacidades, (iii) contribuyen a la volatilidad de los mercados de trabajo, y (iv) tienen el potencial de generar una estructura bipolar del mercado laboral.

En las plataformas digitales prevalece la modalidad de trabajador independiente, el cual tiene peores condiciones laborales en comparación con los trabajadores en relación de dependencia: no tiene vacaciones pagas, sistema de asignaciones familiares, indemnización por despidos, ni licencias por enfermedad o maternidad. Asimismo,

14 Se utiliza «economía de plataformas» en referencia a los conceptos de «*gig economy*», «*on-demand economy*», «*sharing economy*», «*crowdworkers*», «*collaborative economy*», «*access economy*».

está excluido del seguro de desempleo y no goza de representación sindical.

En el estudio se realiza una primera aproximación empírica al empleo de plataformas en Argentina a partir de los cambios del mercado de trabajo, principalmente en trabajadores asalariados y cuentapropistas/independientes, según las formas laborales típicas y atípicas¹⁵.

El trabajo en plataformas se puede separar en diferentes categorías. Primero, se encuentra Mercado Libre, que lidera un segmento centrado en la compraventa de bienes, pero que también ofrece una gran variedad de servicios profesionales. Esta plataforma cuenta con 10 millones de usuarios-proveedores en Latinoamérica y 2,5 millones en Argentina, de los cuales más de dos tercios son hombres. El mercado se ha ido expandiendo y en la actualidad se estima que, a escala regional, hay más de 33 millones de usuarios-consumidores de la plataforma.

Existen además aquellas plataformas vinculadas a servicios donde se requiere un desplazamiento físico y cuyo desempeño requiere un nivel de calificación menor. Dentro de esta categoría pueden incluirse a las empresas de «mensajería *express*» o de servicios puerta a puerta. En Latinoamérica operan Glovo, Rappi (multinacionales), Ando, Rapiboy (locales), entre otros; la primera atiende a un total de 34 500 clientes.

Cabify y Uber se encuentran en el mercado de transporte de pasajeros, donde el nivel de calificación de la tarea requerido también tiende a ser bajo. Con respecto a Uber, hasta el último semestre de 2018 se registraron 30 millones de usuarios-pasajeros en Latinoamérica. En Argentina, Uber cuenta con 2,2 millones de usuarios-pasajeros y 55 000 socios-conductores activos, de los cuales el 91 % son hombres y para el 40 % es su fuente principal de ingresos.

Por otro lado, existen plataformas de servicios del hogar como Zolvers¹⁶, donde se convoca a trabajadores de casas particulares (predominan las mujeres). En la Argentina se encuentran en la plataforma 30 000 trabajadoras activas, con un promedio de trabajo de 10 horas semanales y un ingreso promedio anual de 42 000 pesos;

15 Las categorías de empleo atípico, como mencionamos previamente, son cuatro: (i) el empleo temporal, (ii) el trabajo a tiempo parcial y a pedido, (iii) la relación de trabajo multipartita, y (iv) las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

16 Brinda cobertura en Argentina, Colombia, Chile y México. Disponible en: <https://zolvers.com/ayuda>

además, hay 40 000 clientes que contratan el servicio a través de la plataforma.

Otra plataforma de servicios del hogar, Iguanafix¹⁷, tiene en la Argentina actualmente 10 000 trabajadores registrados, de los cuales 90 % son hombres con un promedio de trabajo de 5 horas a la semana. Se destaca que un 28 % posee un nivel de calificación alto y algunos de sus usuarios registrados son patrones.

En el caso de Argentina, si se agrupan a todos los usuarios-proveedores de servicios que han generado ingresos al menos una vez en los últimos 12 meses (más de 160 000), los trabajadores de plataformas solo representan el 1 % del total de los ocupados.

La Encuesta de Trabajadores de Plataforma (ETP) para Argentina muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres de acuerdo al nivel de calificación requerida para ejecutar las tareas en cada plataforma: 8 de cada 10 hombres afirman hacer tareas operativas o técnicas, mientras que 7 de cada 10 mujeres señalan que hacen tareas sin nivel de calificación requerido. Si el mismo análisis se realiza sin incluir a las trabajadoras de Zolvers, la proporción se reduce a 4 de cada 10 entre el total de mujeres.

Cabe mencionar que alrededor de la mitad de las personas encuestadas no cuenta con los derechos laborales propios del sistema laboral argentino (57,8 % obra social y 45,4 % aportes jubilatorios).

En el debate internacional sobre los desafíos de los derechos laborales en la economía de plataformas surgen tres posiciones claras:

1. La mayoría de las plataformas insisten en considerar que sus trabajadores son independientes; no obstante, algunas plataformas reconocen ciertos derechos laborales.
2. Las plataformas deben adecuarse a los marcos regulatorios vigentes en los países.
3. Los límites de las relaciones laborales y la protección laboral deben promover recomendaciones para la creación de categorías específicas de «contratistas dependientes», a quienes se haría extensivo un número limitado de derechos laborales.

17 Brinda cobertura en Argentina, Brasil, México y Uruguay. Disponible en: <https://www.iguanafix.com/>

Las plataformas digitales y el futuro laboral: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital

El informe de Berg J. y otros (2019) presenta los resultados de una encuesta realizada por la OIT sobre condiciones laborales a 3 500 trabajadores que residen en 75 países de todo el mundo y que trabajan en cinco plataformas anglófonas dedicadas a la asignación de micro-tareas. La encuesta de índole mundial se hizo en 2015 y 2017; en ella participaron trabajadores de países desarrollados y en desarrollo.

Del estudio se desprende que existe una diferencia importante de género en lo que respecta a la propensión a realizar este tipo de trabajo: solo uno de cada tres trabajadores es una mujer. Esta cifra es inferior en los países en desarrollo, donde apenas uno de cada cinco trabajadores es una mujer.

La mayoría de las mujeres encuestadas combinaba esta modalidad de trabajo con responsabilidades de cuidado de terceros, y una de cada cinco tenía a su cuidado al menos a un menor de entre 0 y 5 años. Sin embargo, las encuestadas dedicaban, en promedio, 20 horas semanales a las plataformas, cinco horas menos que el promedio de toda la muestra, y la mayoría lo hacía durante las tardes o las noches.

En 2017, la representación de hombres y mujeres, en general, era bastante despareja. En la muestra total, uno de cada tres trabajadores era una mujer. En 2015, se observó un equilibrio en la representación de géneros en los trabajadores de AMT de Estados Unidos (52 % hombres y 48 % mujeres); sin embargo, en los trabajadores de AMT de la India y de CrowdFlower se registraron muchos más hombres que mujeres. En 2017, el equilibrio de la representación de géneros era aún más sesgado en AMT, tanto de la India como de Estados Unidos.

Existen algunas diferencias regionales:

- ▶ La media de edad de los trabajadores de las plataformas digitales era cercana a los 28 años en los países en desarrollo y a los 35 años en los países desarrollados.
- ▶ En promedio, los trabajadores africanos y los de América Latina y del Caribe eran más jóvenes que los de Asia y los de los países desarrollados.
- ▶ En África y en América Latina y el Caribe el rango de edad comprendía desde los 18 hasta los 51 años y desde los 18 hasta los 54 años, respectivamente; mientras que en Asia y en la zona del Pacífico iba desde los 18 hasta los 65 años en 2017.

- ▶ En los países desarrollados dicho rango comprendía desde los 18 hasta los 71 años en 2017. En 2015, ambos géneros estaban igualmente representados en los grupos de 26 a 45 años, pero no así en 2017.
- ▶ En este último año había más mujeres trabajadoras en las plataformas digitales que hombres en el rango de 36 a 45 y más de 46 años.

5.3 El desafío de abordar la brecha de género a través del diálogo social

El diálogo social y, en particular, la negociación colectiva, constituye un mecanismo efectivo en la búsqueda de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor que es lo que establece el Convenio núm. 100 de la OIT (ver Anexo 3). Más aún, el diálogo social desempeña un papel crucial en el logro del objetivo de la OIT de promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad. Todo avance en ese sentido aporta, además, a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente aquellos que refieren a la Igualdad de Género (Objetivo 5) y al Trabajo Decente y Crecimiento Económico (Objetivo 8 y, en especial, la meta 8.5). Este concepto aparece explícitamente mencionado en la reciente Declaración del Centenario adoptada en la OIT.

Pero, ¿qué es el diálogo social y cómo puede utilizarse para reducir la brecha salarial de género? La definición con la que trabaja la OIT señala que se trata de «todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social»¹⁸. El diálogo puede tener carácter bipartito (trabajadores y empleador) o tripartito (trabajadores, empleadores y gobierno), y desarrollarse en el ámbito de la empresa, institución pública u organización sin fines de lucro que se trate, con o sin representantes del gobierno. La negociación colectiva es un derecho fundamental. Esta tiene lugar entre empleadores (individuales o agrupados, en una o varias organizaciones), y trabajadores (en una o varias organizaciones), con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores (o sus respectivas organizaciones), o cualquier combinación de estos fines. La guía detallada Promoción de la igualdad salarial por

18 Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>

medio de la evaluación no sexista de los empleos, publicada por la OIT en 2008 (OIT, 2008, 2013b), expone paso a paso una metodología, reconocida internacionalmente, de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género que se implementa a través del diálogo social entre representantes de los trabajadores y representantes de la parte empleadora. Esta metodología sirve para identificar y cuantificar brechas salariales de género ante trabajo de igual valor, lo cual genera las capacidades e instancias orientadas a diseñar un plan de acción, bipartito o tripartito, y actuar en pro de su reducción.

En concreto, la metodología propone estimar el valor objetivo del trabajo a través de la utilización de un esquema de factores y subfactores, entre los que se encuentran las competencias, las responsabilidades, los esfuerzos y las condiciones laborales que se adaptan según la realidad del lugar de trabajo. Se analizan los perfiles ocupacionales y se les asigna un puntaje que se compara con las respectivas remuneraciones, identificando las brechas salariales en los puestos de trabajo feminizados y masculinizados. Los procesos de diálogo social realizados bajo esta metodología ganan en legitimidad y sostenibilidad, pues la estimación del valor del trabajo se determina a partir del consenso entre las partes tras un análisis profundo y riguroso. Una vez identificadas las brechas salariales según el valor del trabajo se procede a la negociación colectiva para fijar las futuras remuneraciones. Esta metodología permite identificar no solo las brechas salariales sino las necesidades vinculadas a la formación profesional de acuerdo con la actualización de los perfiles ocupacionales. Esto incide en los procesos de gestión del personal e incluye el reclutamiento, los contenidos de la contratación laboral y la mejora de las condiciones de trabajo.

La metodología prevé la creación de un comité bipartito en el que participan responsables de recursos humanos, de manera tal que la gestión del personal se fortalece con el proceso. La aplicación de los distintos pasos que propone la metodología posibilita la apropiación de la herramienta por los actores sociales participantes, quienes son decisivos en el mundo del trabajo y, de modo coherente con el mandato de la OIT, construyen colectivamente los resultados (puntos que representan el valor del trabajo) y mejoran la calidad de las relaciones laborales de la entidad, del sector y del país donde se encuentren. Los aprendizajes que se generan durante la implementación de estos procesos de diálogo no solo facilitan un cambio en la cultura en las entidades, sino que fortalecen las capacidades de los actores, que se espera incidan en la agenda de desarrollo nacional (OIT, 2019a).

Así, la metodología impulsada por la OIT desde 2008 es una herramienta para determinar avances en cuanto a la aplicación del Convenio núm. 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, además de determinar mayores capacidades y mejores relaciones laborales.

Convenio núm. 100 de la OIT de 1951: evolución reciente, génesis y argumentos esgrimidos

Evolución reciente en la aplicación efectiva del Convenio núm. 100

Una reflexión que genera consenso, surgida a partir del análisis de la promoción y del trabajo que se ha venido realizando en los diferentes países de América Latina en las últimas décadas, es lo difícil que ha sido avanzar en pro del cumplimiento de lo que establece el Convenio núm. 100 de la OIT. En efecto, una alta proporción de países de la región ha actualizado sus normativas mediante la incorporación de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ante el mismo trabajo, lo cual no alcanza a contemplar plenamente lo establecido en el Convenio. Esto ha sido observado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), en sus pronunciamientos respecto a la situación en la que se encuentran los países en relación con la aplicación del Convenio.

Ese diagnóstico no alcanza solo a la región; también está vigente en otras zonas del mundo. Las dificultades a escala global al momento de avanzar hacia la equidad de remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor han motivado la constitución de una alianza internacional específica entre la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ONU-Mujeres y la OIT. Esta Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC por su sigla en inglés) tiene por objetivo generar alianzas, sinergias y trabajar en pro de la consecución de la meta 8.5¹⁹ de los ODS 2030.

En diciembre de 1948, frente al escaso avance en materia de igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina ante trabajo de igual valor, principio establecido en la constitución de la OIT en 1919²⁰, el Consejo de Administración de la

19 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

20 Efectivamente, el Preámbulo del documento de Constitución de la OIT establece: «Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el

Oficina Internacional del Trabajo acordó examinar el tema en próximas instancias.

De conformidad con el Reglamento de la Conferencia, la OIT preparó un informe preliminar donde expuso la legislación y la práctica seguidas en los diferentes países. Junto con ello presentó los resultados de un cuestionario enviado en septiembre de 1949 a los países miembros. Se procesaron respuestas de 26 gobiernos: Argentina, Austria, Bélgica, el Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Cuba, República Checa, Chile, Ecuador, República Dominicana, Filipinas, Finlandia, Francia, India, Israel, Luxemburgo, México, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Reino Unido, Siria, Suecia, Suiza, Turquía y Unión Sudafricana. Considerando esas respuestas, la Oficina propuso discutir en Trigésima Tercera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a realizarse en 1950 en Ginebra una futura reglamentación internacional que podría adquirir la forma de: (i) un Convenio y una Recomendación complementaria, (ii) una Recomendación.

El documento que procesó las respuestas de los países estableció, además, los principios generales a abordar. Así, en esa reunión se trató la conveniencia de uno u otro instrumento (Convenio y Recomendación, o solamente Recomendación), así como también el contenido del mismo, entre lo que cabe destacar: (i) la definición del término «remuneración» y la expresión «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre mano de obra masculina y mano de obra femenina»; (ii) los compromisos que adoptarían los países para asegurar la aplicación del principio, en concordancia con los métodos de fijación de tarifas de remuneración vigentes en sus países; (iii) las

descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que desean mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo».

maneras a través de las cuales los países podrán dar efectividad a la reglamentación internacional por emerger (legislación, convenios colectivos entre empleadores y trabajadores, la combinación de las anteriores); (iv) las medidas que se adoptarían para que autoridades colaborasen con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas en la aplicación de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

Además, se determinó que cada miembro, en colaboración con representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, debería establecer o disponer de métodos que permitan evaluar el trabajo sin sesgos. Desde un principio el Convenio fue explícito en que las diferencias que emanaran de la aplicación de esos métodos de cálculo de valor se considerarían consistentes con el principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Se propuso promover la orientación y la formación profesional, así como la intermediación para aumentar el rendimiento y la capacidad de las trabajadoras. También estimular la creación de servicios sociales y de bienestar financiados con recursos públicos orientados al apoyo a las trabajadoras con cargas familiares, y promover entre la opinión pública la conciencia respecto a la justicia y la no discriminación.

Por otra parte, en la Trigésima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1951 en Ginebra, se discutieron los textos analizados en la reunión anual anterior, y los comentarios y respuestas a otra ronda de consultas a los países miembros. Se votó luego para que el instrumento jurídico internacional fuera un Convenio y una Recomendación, estableciéndose su contenido, consistente con discusiones anteriores, sintetizadas en párrafos previos.

Argumentos expuestos en respuestas de países y discusión en sala

De la revisión de los argumentos sostenidos durante las discusiones respecto al tipo de instrumento que normaría el objetivo de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor, se desprende lo revolucionario que resultaba para algunos de los representantes del tripartismo de finales de los años 40 y comienzos de los 50 la concreción de este principio a través de un Convenio y una Recomendación.

Por una parte, algunos gobiernos y representantes de empleadores recomendaban adoptar solamente una Recomendación (caso de gobiernos y empleadores de Finlandia y Suiza en la discusión de 1950,

por ejemplo). Varios gobiernos latinoamericanos, en cambio, consideraban apropiado aprobar un Convenio.

Es interesante observar que quienes levantaban objeciones argumentaban que la estructura salarial de los países se sostenía sobre un modelo de hombre proveedor, que debía recibir una remuneración suficiente para él y sus dependientes. En ese contexto, de acuerdo con esos actores, equiparar la remuneración de las mujeres significaría aumentar los costos totales y, por tanto, incrementar la inflación.

En 1951, en un contexto donde los movimientos y organizaciones sindicales con presencia femenina se manifestaban a favor de la aprobación de un Convenio, el gobierno de Finlandia cambió su posición. Por otra parte, al fundamentar su voto argumentaron no tener estadísticas precisas respecto a que las mujeres fuesen más costosas debido a un mayor ausentismo y tampoco estaban de acuerdo con que sean ellas las que deban asumir el costo del cuidado infantil, sino que este debía ser asumido como un costo social, habida cuenta de que por cada infante también existía un padre.

Los representantes de los trabajadores, en tanto, sostuvieron que avanzar era posible si se incorporaba el principio del Convenio de manera progresiva en los procesos de negociación colectiva ya consolidados en los países miembros. Esta posición era apoyada por el gobierno francés, cuyo representante sostuvo que «...cada país debería simplemente expresar el principio, dejando la definición de qué es igualdad del trabajo a los acuerdos colectivos».

En síntesis, tras cien años de la constitución de la OIT y luego de seis décadas desde la aprobación del Convenio núm. 100, el escaso avance registrado en pro de la aplicación del principio de igual remuneración ante trabajo de igual valor ha motivado la inclusión de este entre los ODS 2030 y la formación de alianzas internacionales que orienten y promuevan políticas y campañas en esa dirección. El contexto internacional resulta entonces propicio y la evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género se instala como una herramienta apropiada para que, mediante el diálogo social, sea posible cuantificar el valor del trabajo e identificar las brechas salariales.

6. Conclusiones y recomendaciones. ¿Cómo mejorar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo?

Aun cuando resultan evidentes los progresos en capital humano y los cambios sociodemográficos ocurridos en las décadas recientes, la situación de las mujeres en los mercados de trabajo viene mejorando a un ritmo muy lento. ¿Cómo acelerar este proceso? En esta sección de cierre presentamos un recuento de acciones e iniciativas efectivas para tal fin.

Dentro de las características observables que explican las brechas de ingresos laborales destacan dos en particular: la educación y la dedicación laboral. Enfrentarlas requiere de estrategias de mediano y largo plazo, pero el momento para trabajar en ambas es ahora. Más allá de las dos características observables que explican las brechas en ingresos laborales, en este reporte hemos explorado varias no observables vinculadas a las brechas de ingresos laborales. Operar en esos factores requiere de avances en diversos frentes.

Cambios desde la escuela. Pese a la mayor escolaridad y presencia femenina en los campus universitarios, las brechas de ingresos laborales aún son altas. Las mujeres estudian más, pero no están ganando lo que les corresponde. Así, la inquietud de políticas pasa de ser «¿cuánto estudian las mujeres?» a una que indaga «¿qué estudian?». Todavía las profesiones mejor remuneradas están vinculadas a disciplinas técnicas y científicas, es decir, espacios predominantemente masculinos. De modo que la distribución actual de oportunidades no parece favorable para las mujeres. La participación femenina solo alcanza un tercio de los graduados en carreras relacionadas a Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida. En las últimas cinco décadas las mujeres han ganado 20 años en esperanza de vida al nacer, pero solo 5 años en promedio de escolaridad. Extender la formación más allá de la escuela se hace crucial. Los avances tecnológicos necesitan un enfoque de aprendizaje continuo que les permita a los trabajadores y, en especial, a las mujeres, mantenerse al día con la demanda de habilidades que cambia cada vez más rápido. Un enfoque de aprendizaje permanente requiere de una participación activa del gobierno, los empleadores, el sector educativo y, naturalmente, los trabajadores. Los gobiernos, por su parte, deben proveer mecanismos de financiamiento que respondan a las características

de la demanda laboral nacional y sectorial. En casos de regiones con alta informalidad, como América Latina y el Caribe, se recomienda el establecimiento de fondos nacionales o sectoriales avocados a la educación y la formación. De igual modo, en el caso de que sean los propios empleadores quienes lleven adelante este tipo de programas, es fundamental el involucramiento de los trabajadores para el diseño de marcos de formación pertinentes. Además, es preciso buscar mecanismos para que el gobierno incentive a las empresas a invertir en capacitación (OIT, 2019b).

Aprendizaje a lo largo de la vida para cerrar la brecha entre oferta y demanda. En América Latina y el Caribe resulta clave lograr un mayor acercamiento entre el sector privado y educativo para cerrar la brecha de habilidades entre lo que se enseña en la escuela y lo que demanda el mercado laboral (Bassi y otros, 2012); nexos cada vez más críticos dada la velocidad con la que cambian las necesidades de este mercado. Asimismo, es imprescindible que las iniciativas de aprendizaje permanente cuenten con una perspectiva de género que aborde las barreras estructurales y los estereotipos. Esto garantizaría que las mujeres participen y se beneficien de igual manera que los hombres de la capacitación (OIT, 2019b).

Incentivar el estudio de carreras STEM. Entre las habilidades que serán mayormente demandadas en el futuro figuran las habilidades digitales. Sin embargo, las mujeres se encuentran subrepresentadas en disciplinas relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas y, por consiguiente, en carreras del área y el campo de la investigación. Esto puede significar que no accedan a las nuevas oportunidades que se vislumbran en el futuro. Entre las distintas medidas cabe mencionar la organización de clínicas STEM; campamentos vacacionales STEM; programas de ciberseguridad y robótica; mejoras en el sistema educacional (profesores mejor preparados, clases más breves de matemáticas y ciencias, entre otras); ampliación del acceso a becas de investigación; y creación de asociaciones entre entidades educativas, institutos de investigación, el sector privado y demás áreas para incentivar a niñas a estudiar carreras STEM (UNESCO, 2019).

El rol de los profesores y padres de familia. Para incrementar el interés entre niñas y mujeres por las carreras STEM se necesita un enfoque holístico que incluya intervenciones a escala individual, familiar, escolar y social. Incentivar a las mujeres a elegir más carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas implica trabajar desde la escuela secundaria. Es en esa etapa académica que las mujeres comienzan a mostrar desempeños más bajos que los hombres en ese

tipo de contenidos. De modo que el trabajo más importante reside no solo en los profesores, sino en los padres de familia. Resulta útil y hasta urgente concientizar a todos sobre la importancia de encaminar los talentos femeninos hacia las ciencias.

Orientación vocacional. Los programas de orientación vocacional tienen un potencial interesante para mejorar la empleabilidad en los jóvenes, pero especialmente en las mujeres (Girsberger y otros, 2019). Estos efectos se magnifican cuando se combinan con instrumentos de microfinanzas y salud sexual y reproductiva. De esta manera no solo se consigue mejorar el capital humano de las participantes, sino que se reduce la incidencia de embarazos no deseados (Bandiera y otros, 2018). En nuestra región las estadísticas del embarazo adolescente aún son altas. La aplicación de políticas que mejoren el acceso de las niñas a centros educativos de alta calidad ha resultado efectiva para alejarlas de la deserción escolar y de matrimonios prematuros (Adams y Andrew, 2018).

Trabajo y vida. La otra característica observable que explica en gran medida las brechas de ingresos laborales es el tiempo dedicado al trabajo. En nuestra región, una de cada cuatro mujeres que trabajan lo hace a tiempo parcial (menos de 30 horas de trabajo semanal); en contraste, esto sucede con uno de cada ocho hombres que trabajan. Esta restricción para la oferta laboral en el margen intensivo también se observa en la posibilidad de trabajar con sobretiempos. Mientras uno de cada ocho hombres trabaja 60 horas o más por semana, esto sucede solamente con una de cada quince mujeres que trabajan. Estas diferencias de género en la disponibilidad para trabajar se vinculan con múltiples indicadores de los mercados laborales (salarios, posibilidad de ascenso, estabilidad, formalidad y otros). Medidas como las de horarios flexibles y teletrabajos pueden aliviar estas brechas (Women in the Profession, 2019).

Equiparar derechos y flexibilidades. Los arreglos que permitan conciliar mejor el trabajo con la familia pueden tener impactos significativos. Equiparar las licencias de maternidad y paternidad es una política en la que varios países de la región han venido trabajando. En la misma línea se orientan las medidas que ofrecen flexibilidad, tanto para hombres como para mujeres, en permisos intempestivos (de emergencia) y políticas que ayuden a conciliar mejor los múltiples arreglos familiares con el trabajo. De igual modo, expandir y ampliar la jornada escolar puede dar mayor flexibilidad horaria a los adultos que trabajan. Otras prácticas están replanteando la forma de trabajar. Algunas empresas, por ejemplo, están moviéndose hacia una semana laboral de

cuatro días. Entre los efectos de dicha innovación se menciona que los trabajadores que cuentan con fines de semana más largos tienen menor estrés y son igual de productivos. Asimismo, presentan una menor tasa de rotación y de ausentismo por enfermedad.

Flexibilidad en el lugar de trabajo. Trabajar remotamente desde casa o en un *cowork* es una práctica cada vez más frecuente que, si bien brinda una mayor flexibilidad y otros beneficios, también presenta ciertas desventajas como aislamiento social, agotamiento, entre otras. Para hacer frente a este desafío, la innovación *In-the-office days* ofrece una solución intermedia que incentiva a los teletrabajadores a asistir ciertos días a la oficina. Estos reportan ser más felices que aquellos que trabajan remotamente de la manera convencional. Por su parte, los espacios de *coworking*, que reemplazan a las oficinas, están ahora disponibles en algunos centros comerciales y brindan mayores facilidades a sus usuarios (e. g., estacionamientos, locales de comida, etc.). De igual modo, se están diseñando espacios de *coworking* exclusivamente para mujeres.

Mejorar el reparto de las labores domésticas. Este es probablemente el cambio cultural más importante que se requiere para el avance en igualdad de oportunidades. Si bien hay ciertos roles ineludiblemente femeninos como el de la maternidad, la tarea pendiente es encontrar las maneras de que el reparto de tareas alrededor de ella sea más equitativo entre hombres y mujeres. El impulso a las licencias de paternidad sería un avance en tal sentido, pero este debe complementarse con incentivos comportamentales para que los hombres se involucren más en las tareas domésticas. Por el lado femenino, repensar las licencias de maternidad puede ser fructífero también. En tal sentido, políticas de retorno paulatino o escalonado post-maternidad pueden tener impactos interesantes.

Sesgos cognitivos. De una u otra manera, tarde o temprano, todos somos presas de los sesgos inconscientes. La eliminación de los mismos requiere un paso previo importante: reconocer su existencia. Revelar los estereotipos presentes en las personas ayuda a reducir sesgos, al tiempo que tomar conciencia de los mismos las compromete en la lucha contra la discriminación. En algunos casos, los sesgos cognitivos pueden aliviarse con mayor exposición a mujeres en diversos ámbitos de la vida, lo cual puede conseguirse mediante la imposición de cuotas. En gran medida, esto requiere también de un trabajo de concientización. Iniciativas como la de GenderLab son innovaciones interesantes en tal sentido.

Cuotas. El uso de cuotas en diversos espacios sociales (los negocios, la política y la educación, entre otros) ha sido parte de las políticas.

Estas, sin embargo, no han estado exentas de críticas, pues se trata de distorsiones o alteraciones del equilibrio con el que funcionan las sociedades. Aquí vale la pena reconocer que en la medida que las cuotas sean temporales y apunten a reducir desigualdades en las oportunidades de hombres y mujeres, estas pueden ser útiles. La literatura ha encontrado resultados mixtos en los impactos de las cuotas para los directorios de las empresas en el éxito de los negocios o en la reducción de la brecha salarial (Eagly, 2016). En la política, en contraste, las cuotas han tenido incidencia positiva en la agenda y en las percepciones de la población hacia las mujeres. En los dos ámbitos, la política y los negocios, se reconoce que las cuotas femeninas han logrado aumentar las aspiraciones y expectativas de las mujeres menores (Bertrand y otros, 2019).

Los mercados funcionan mejor con flujos de información. Las políticas de transparencia en remuneraciones y reglas de decisión para ascenso y conformación de grupos de trabajo mejoran el desempeño de sectores minoritarios (Bohnet y Saidi, 2019) y logran disminuir la brecha salarial (Baker y otros, 2019). También reducen la presencia de estereotipos, la discriminación y la consecuente falta de aspiraciones de grupos que se perciben en desventaja.

Habilidades de negociación. Participar en procesos de negociación colectiva o tomar conciencia de técnicas de negociación (como, por ejemplo, negociación participativa o espacios donde se enfatizan los principios de justicia) podría fomentar un mejor desarrollo en la carrera. En la misma línea, trabajar para cambiar el estereotipo que penaliza socialmente a las mujeres que toman actitudes típicamente masculinas (negociar para sí misma un salario más alto) (Babcock y otros, 2017; Bowles y Babcock, 2018; Bohnet, 2016).

Habilidades socioemocionales. Varias iniciativas resaltan la importancia de contar con ciertas habilidades para prosperar en la era de la automatización, así como la necesidad de estar preparados. La capacidad de adaptarse está siendo cada vez más esencial en un mundo laboral tan dinámico. La buena noticia es que, de acuerdo con los científicos, se trata de una habilidad que se puede desarrollar. Tener la tenacidad para alcanzar las metas a pesar de las dificultades que se vayan presentando (*grit*) marcará la diferencia en el futuro del trabajo.

Repensar el modelo una-persona-un-empleo. Se espera entonces que prosperen los llamados súper-trabajos: aquellos empleos donde un mismo trabajador va a realizar las tareas de dos o más personas a la vez. Estos requerirán que el trabajador cuente con una combinación de habilidades socioemocionales, digitales y de conocimiento

específico. En este sentido, algunas innovaciones apuntan a preparar a los trabajadores. En América Latina, por ejemplo, Platzi, una plataforma que ofrece cursos de tecnología y negocios en línea, brinda a sus estudiantes las habilidades que se espera sean mayormente demandadas en el futuro. En esa línea, la Universidad de Liderazgo en África (ALU, por sus siglas en inglés) está modificando el modelo académico tradicional: el emprendimiento figura como materia central y los estudiantes deben elegir misiones, en vez de especialidades, para proponer soluciones a los desafíos que enfrenta el continente.

Orientación y modelos de roles. La pobreza condiciona negativamente las elecciones y aspiraciones de las personas, pues las hace subestimar los logros potenciales de ejercer esfuerzo. Los programas de orientación pueden contribuir tanto a mayores logros a escala individual como a mejorar la efectividad de políticas redistributivas de pobreza (Dalton, Ghosal y Mani, 2014). Por ello, se sugiere incluir en las políticas públicas una mejora en el acceso a la justicia femenina a fin de combatir la violencia de género e incrementar las inversiones en capital humano de los niños (Kavanaugh y otros, 2018).

Políticas de desarrollo productivo, especialmente en la economía rural. Las políticas e instrumentos de desarrollo productivo en las áreas rurales son una condición necesaria para aumentar la productividad de las actividades agrícolas y no agrícolas, mejorar la calidad de los empleos y promover el empoderamiento económico de las mujeres. En este contexto, resultan útiles las intervenciones o medidas orientadas al fortalecimiento de las unidades económicas lideradas por las mujeres. Esto es, fomento de nuevas iniciativas empresariales y diversificación de sus medios de vida, promoción de la asociatividad e inserción de las unidades económicas en cadenas de valor. Todo a través del cumplimiento de estándares de calidad y productividad de las unidades productivas, como base para transitar hacia procesos de formalización en la economía rural. El sector público posee márgenes de oportunidad para fomentar entornos favorables en el campo de las inversiones en maquinarias y equipos, capacitación y asistencia técnica (extensionismo), certificaciones, financiamiento, innovación y transferencia de tecnología, entre otros.

Prestación de cuidados en la economía rural. La mujer rural lleva una carga pesada. De manera que el reconocimiento, la reducción y la redistribución de las labores domésticas son fundamentales para fomentar la autonomía económica femenina y velar por que mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades. Resulta vital, en este sentido, establecer soluciones eficaces y adaptadas para el cuidado

de los niños y demás personas que generalmente recae bajo la responsabilidad de las mujeres.

Políticas de protección social de las mujeres en el mundo rural. Las desigualdades de género en los mercados de trabajo y la asimétrica distribución de las labores domésticas plantean retos para mejorar la protección social de las mujeres en la economía rural. Esto es especialmente retador en un contexto de dispersión donde impera el carácter casi generalizado de una economía informal. Se requiere, complementariamente, de políticas e instrumentos para hacer frente al problema de brechas de activos, bienes y servicios, y a las distintas desigualdades (económicas, territoriales, étnicas y de género) que enfrenta el mundo rural y sus habitantes (Trivelli y Berdegué, 2019).

El futuro y la tecnología. De cara al futuro, el cambio tecnológico trae consigo varias oportunidades y retos. Por un lado, si bien el riesgo de automatización de los empleos para hombres y mujeres parece ser similar en términos de las actividades rutinarias que ambos desempeñan en la actualidad, los hombres realizan en mayor medida tareas abstractas o analíticas relacionadas con los avances de la tecnología. A escala sectorial, son también los hombres los que tienen mayor presencia en el campo de la tecnología de información y comunicaciones. Por otro lado, los cambios tecnológicos también han generado un nuevo tipo de relaciones laborales más flexibles, denominadas «economía *gig*». Si bien no se cuenta con cifras comprehensivas para la región, existe evidencia de estudios de casos donde las diferencias de género persisten o se magnifican. En este contexto son necesarias políticas que atenúen los efectos adversos de la materialización de los riesgos y también aquellas orientadas a reducir la brecha de oportunidades.

Acompañar a los trabajadores en sus transiciones. El cambio tecnológico desplazará a algunos trabajadores de sus puestos y los obligará a encontrar nuevos empleos. Es indispensable, por lo tanto, apoyarlos en dichos periodos. En esa línea, los servicios públicos de empleo tienen un potencial importante. Hay que prestar especial atención al asesoramiento individual para aquellos que tengan que reorientar de manera importante sus carreras, en los instrumentos que permitan reinsertar a los trabajadores y mejorar su empleabilidad, así como en establecer mecanismos para reducir los problemas de información que enfrentan los actores del mercado de trabajo. La introducción de seguros de desempleo, o el rediseño de estos mecanismos en los países donde ya existen, debe considerar el cambio estructural que enfrentarán ciertos trabajadores en términos de la duración de la transición como producto de la automatización de los empleos (OIT 2019c).

Buenas prácticas e innovaciones en la economía *gig*. En la actualidad se han puesto en marcha algunas iniciativas que buscan atenuar los desafíos que plantea la «economía *gig*». Por ejemplo, el movimiento *platform co-operative movement* (PCM, por sus siglas en inglés), conformado por un grupo de activistas y emprendedores a escala mundial, está desarrollando alternativas que combinan el modelo de plataformas digitales con los principios fundamentales de los trabajadores. Se han puesto en auge *start-ups* que ofrecen los mismos servicios de manera más justa, como servicios de taxi (Co-op Taxi Line), redes de alquiler (Peerby), entre otros. Algunas posibles soluciones tienen que ver con una mayor intervención del gobierno para facilitar más beneficios a los trabajadores y evitar que sean explotados por las empresas que los contratan.

Los algoritmos y sus sesgos. Iniciativas recientes buscan combatir los sesgos que se desprenden del empleo de algoritmos, los cuales pueden dar lugar a prácticas discriminatorias. El movimiento Algorithmic Justice League promueve una mayor diversidad en la codificación de algoritmos empleados para reconocer rasgos faciales y así evitar la discriminación. De igual manera, varias innovaciones están intentando corregir los sesgos inconscientes que afloran durante los procesos de contratación o en el trato diario con otras personas. Estas iniciativas incluyen desde contar con comités de selección conformados por perfiles diversos, tomar *tests* en línea para alertar sobre los puntos ciegos, hasta *apps* que reemplazan las fotos de perfil de LinkedIn con fotos de perros.

Visibilizar buenas prácticas. Por su parte, un grupo de innovaciones se ha enfocado en promover el equilibrio de género. Por ejemplo, Bloomberg ha desarrollado un Índice de Equidad de Género que permite a los inversionistas monitorear y comparar la información financiera de aquellas compañías que dicen estar comprometidas con el avance de las mujeres. En la misma línea, Aequales, empresa fundada por dos mujeres latinoamericanas, clasifica a las empresas según equidad de género en base a varias métricas (e. g., acoso sexual, proporción de mujeres en cargos directivos) y, además, brinda capacitación dentro de las empresas sobre cuestiones de género. El movimiento #MeToo, al poner sobre la mesa conversaciones sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, ha dado lugar a acciones concretas por parte de las empresas, como la introducción de programas obligatorios sobre acoso sexual y discriminación, entre otros. Marième Jamme, fundadora de iamtheCODE, tiene como meta enseñar a más de un millón de mujeres a codificar hasta el año 2030. Su organización brinda además oportunidades a mujeres en el campo de la tecnológica a través de clubes digitales, *hackathones* públicos y tutorías.

Evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género. La participación conjunta de los representantes de los empleadores y de los trabajadores es estratégica para abordar los desafíos de reducir las brechas de género. Las experiencias piloto de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género que la OIT ha venido llevando a cabo en la región ya han mostrado algunos frutos. Entre las ventajas del uso de estas herramientas, la OIT destaca que ellas: (i) ofrecen una visión consensuada sobre el valor que aportan los diferentes puestos de trabajo, al posibilitar la exposición y el contraste de los distintos puntos de vista de los responsables de la gestión de personas y de los trabajadores, a través de un análisis riguroso que no se ve afectado por sesgos de género; (ii) aseguran la legitimidad y sostenibilidad del proceso y de los resultados ante los trabajadores representados en los diferentes procesos; (iii) reparten la carga de trabajo derivada de la aplicación de la metodología de evaluación de los puestos de trabajo entre varias personas; (iv) identifican otras brechas en la calidad del trabajo y en las competencias de los trabajadores que podrían incidir significativamente en la productividad de las empresas y/o entidades públicas; (v) y fortalecen la organización y la solidaridad entre el personal y los directivos.

Se observa que la entidad donde se realiza la evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género adquiere nuevas y mejores capacidades en varios de los procesos de gestión de personas: reclutamiento y selección, inducción, capacitación, desarrollo de carrera, gestión de compensaciones, evaluación de desempeño, seguridad, salud y medio ambiente de trabajo adecuado y ambiente propicio para el diálogo social y la negociación colectiva. En consecuencia, la iniciativa integra todos los aspectos del trabajo decente: (i) derechos, al aplicarse de manera correcta un Convenio que establece un derecho fundamental en el lugar de trabajo; (ii) empleo, al facilitar la identificación de necesidades para la capacitación y el desarrollo de talentos; (iii) mejora de las condiciones de trabajo, al identificar brechas con la calidad del empleo; (iv) y ambiente laboral propicio, con confianza entre las partes para mejorar los contenidos de la negociación colectiva a través del diálogo social efectivo.

En síntesis, la experiencia piloto expuesta a efectos ilustrativos refleja que la tarea de estimar de manera objetiva el valor del trabajo sin sesgos de género y de calcular las correspondientes brechas salariales resulta factible y necesaria para la reducción de las mismas, así como para la implementación del trabajo decente a través del protagonismo de los actores sociales, lo que redundará en una mejor gestión de personas y de relaciones laborales.

Referencias

- Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K. & Spletzer, J.** 2017. Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues. University of Maryland, unpublished working paper.
- Acemoglu, D. & Restrepo, P.** 2018. The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment. *American Economic Review* 108(6): 1488-1542
- _____. 2019. Automation and new tasks: how technology displaces and reinstates labor. Working Paper 25684 NBER.
- Acemoglu, D. & Autor, D.** 2011. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. En D. Card and O. Ashenfelter (Eds.), *Handbook of labor economics, Part B, Vol 4*, 1043-1171. Elsevier-North Holland. Amsterdam.
- Adams, A. & Berg, J.** 2017. When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3048711>
- Adams, A. & Andrew, A.** 2018. Preferences and beliefs in the marriage market for young brides. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3346358>
- AfDB, ADB, EBRD & BID.** 2018. The Future of Work: Regional Perspectives. African Development Bank, Asian Development Bank, European Bank for Reconstruction and Development, Inter-American Development Bank. Washington, D. C.
- Agüero, Jorge, Mindy Marks and Neha Raykar.** 2017. Economic Development and the Motherhood Wage Penalty. Unpublished. Available here: <https://www.aeaweb.org/conference/2018/preliminary/paper/N4yheSRn>
- Airbnb.** 2019. The Emerging Markets: Powering Airbnb's Global Growth Report. Disponible en: https://press.airbnb.com/wp-content/uploads/sites/4/2019/02/Final_-_Emerging-Markets-Powering-Airbnbs-Global-Growth-.pdf
- Aleksynska, M., Bastrakova, A. & Kharchenko, N.** 2018. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and policy Perspectives. Report. International Labour Organization.
- Alesina, A., Carlana, M., Ferrara, E. L. & Pinotti, P.** 2018. Revealing Stereotypes: Evidence from immigrants in schools (No. w25333). National Bureau of Economic Research.

- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U.** 2016. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD.
- Arriagada, I.** 1997. Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. Serie Mujer y Desarrollo, No 21. CEPAL.
- Autor, D.** 2010. The polarization of job opportunities in the U. S. Labor Market: Implications for employment and earnings. Center for American Progress and The Hamilton Project.
- Autor, D. & Dorn, D.** 2013. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
- Autor, D., Levy, F. & Murnane, R.** 2003. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics* 118(4): 1279–1333.
- Autor, D., Katz, L. & Kearney, M.** 2006. The Polarization of the U.S. Labour Market. *American Economic Review* 96(2): 189–94.
- Autor, D. & Handel, M.** 2013. Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages. *Journal of Labor Economics*, 31(2): S59-S96.
- Babcock, L. & Laschever, S.** 2003. *Women Don't Ask. Negotiation and the Gender Divide.* Princeton University Press.
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A. & Messacar, D.** 2019. Pay Transparency and the Gender Gap. (No. w25333). National Bureau of Economic Research.
- Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A. & Schneider, P.** 2017. *The future of skills: employment in 2030.* London: Pearson.
- Banco Mundial.** 2016. *World Development Report 2016: Digital Dividends.* Banco Mundial. Washington D. C.
- _____. 2019. *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo.* Banco Mundial. Washington, D. C.
- Bandiera, O., Buehren, N., Goldstein, M., Rasul, I. & Smurray, A.** 2018. *The Economic Lives of Young Women in the Time of Ebola: Lessons from an Empowerment Program.* The World Bank.
- Balaram, B., Warden, J. & Wallace-Stephens, F.** 2017. *Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy.* Disponible en: <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy>

- Barone, M., Cristia, J. & Cueto, S.** 2017. What Counts for Skills Development. En *Learning Better: Public Policy for Skills Development*, editado por Busso, M., Cristia, J., Hincapie, D., Messina, J. & Ripani, L. Inter-American Development Bank, Chapter 2, 19-43. Washington D. C.
- Baskaran, T., Bhalotra, S., Min, B. & Uppal, Y.** 2018. Women legislators and economic performance. Disponible en: <https://iknowpolitics.org/sites/default/files/wp2018-47.pdf>
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S. & J. Vargas.** 2012. Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D. C.
- Beaudry, P. & Lewis, E.** 2014. Do Male-Female Wage Differentials Reflect Differences in the Return to Skill? Cross-City Evidence from 1980–2000. *American Economic Journal: Applied Economics* 6 (2):178–194.
- Beccaria, Luis; Maurizio, Roxana, Vázquez, Gustavo** (2017). El Estancamiento de la Tasa de Participación Económica Femenina en Argentina en los 2000. *Desarrollo Económico* No. 57, pp. 3-31.
- Becker, A.** 2018. On the Economic Origins of constraints on women's sexuality. Job market paper. Disponible en: <https://www.bgse.uni-bonn.de/en/job-market/job-market-candidates/10-08-jmp-abecker.pdf>
- Becker, S. O., Fernandes, A. & Weichselbaumer, D.** 2019. Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment. IZA DP No. 12308.
- Bellony, A., Hoyos, A. & Ñopo, H.** 2010. Gender earnings gaps in the Caribbean: evidence from Barbados and Jamaica. IDB working paper series; 210.
- Bentancor, A. & Ureta, C.** 2018. Promoviendo el Diálogo Social en Chile: Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género, para la disminución de brechas salariales en el Estado. Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda de Chile. Disponible en: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/OIT-brecha-salarial.pdf>
- Berg, J.** 2016. Income Security in the Collaborative Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3).
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, M. S.** 2019. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo

fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo.

- Berniell, L., De La Mata, D., Edo, M. & Marchionni, M.** 2019. Mujeres en busca de flexibilidad: maternidad e informalidad laboral. CEDLAS. Universidad Nacional de la Plata. Disponible en: cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/mujeres-en-busca-de-flexibilidad-maternidad-e-informalidad-laboral/
- Bertrand, M.** 2010. New Perspectives on Gender. En D. Card & O. Ashenfelter (Eds.), *Handbook of labor economics*, Part B, Vol 4, 1545-1592. Elsevier-North Holland. Amsterdam.
- Bertrand, M., Black, S., Jensen, S. & Lleras-Muney, A.** 2019. Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, Volume 86 (1), 191–239.
- Bhalotra, S., Fernández, M. & Venkataramani, A.** 2015. The Right Tail and the Right Tale: The Gender Wage Gap in Mexico. En *Gender Convergence in the Labor Market (Research in Labor Economics)*, vol. 41, editado por Polachek, S., Tatsiramos, K. & Zimmermann, K. Emerald Group Publishing Limited, 299–341.
- BID.** 2019a. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿una gran oportunidad para la región? Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D. C.
- _____. 2019b. Educación y salud: ¿los sectores del futuro? Banco Interamericano de Desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D. C.
- _____. 2019c. ¿Cuáles son las ocupaciones y las habilidades en América Latina y el Caribe emergentes demandadas en la región? Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D. C.
- Blau, F. & Kahn, L.** 2017. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 55 (3), 789-865.
- Blinder, A.** 1973. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436–455.
- Bohnet, I.** 2016. *What Works: Gender Equality by Design*. Harvard University Press.
- Bohnet, I. & Saidi, F.** 2019. Informational inequity aversion and performance. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 181-191.

- Borghans, L., Heckman, J., Golsteyn, B. & Meijers, H.** 2009. Gender Differences in Risk Aversion and Ambiguity Aversion. *Journal of the European Economic Association*, MIT Press, vol. 7(2-3), 649-658, 04-05.
- Bosch, M., Melguizo, A. & Pagés, C.** 2013. Mejores pensiones, mejores trabajos. Hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D. C.
- Bowles, H. & Babcock, L.** 2008. When Doesn't it Hurt Her to Ask? Framing and Justification Reduce the Social Risks of Initiating Compensation. IACM 21st Annual Conference Paper. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1316162> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1316162>
- Bowles, H., Babcock, L. & Lai, L.** 2007. Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Bravo, David, Claudia Sanhueza y Sergio Urzúa.** 2007. An Experimental Study About Labor Market Discrimination: Gender, Social Class And Neighborhood. En Ñopo, Ching y Moro eds. *Discrimination in Latin America. An Economics Perspective*. Inter-American Development Bank. Washington 2007. ISBN-13: 978-0821378359.
- Brown, C., Calvi, R. & Penglase, J.** 2018. Sharing the Pie: Undernutrition, Intra-Household Allocation, and Poverty. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3199129> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3199129>
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S., & Kochhar, K.** 2018. Gender, Technology, and the Future of Work. IMF Staff Discussion Note SDN/18/07.
- Budlender, D.** Undated. Gender and labour in St. Lucia: Evidence from household surveys. UN Women Brief. Hastings, Barbados: UN Women.
- Byrnes J., Miller D. & Schafer W.** 1999. Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 125(3), 367.
- Caldwell, S. & Oehlsen, E.** 2018. Monopsony and the Gender Wage Gap: Experimental Evidence from the Gig Economy. Disponible en: https://sydneec.github.io/Website/Caldwell_Oehlsen.pdf
- Camps, E., Camou, M., Maubrigades, S. & Mora-Sitja, N.** 2006. Globalization and Wage Inequality in South and East Asia,

- and Latin America: A Gender Approach. Working Papers 284, Barcelona Graduate School of Economics.
- Carlana, M., La Ferrara, E. & Pinotti, P.** 2017. Goals and gaps—educational careers of immigrant children. Disponible en: http://ibread.org/bread/system/files/bread_wpapers/528.pdf
- Carli, L., LaFleur, S. & Loeber, C.** 1995. Nonverbal behavior, gender, and influence. *Journal of personality and social psychology*, 68(6), 1030.
- Chapman, E., Baron-Cohen, S., Auyeung, B., Knickmeyer, R., Taylor, K. & Hackett, G.** 2006. Fetal testosterone and empathy: Evidence from the Empathy Quotient (EQ) and the «Reading the Mind in the Eyes» Test. *Social Neuroscience* 1(2):135–148.
- Chipman-Johnson, R. & Vanderpool, J.** 2003. Higher education attainment by gender, enrolment and employment in the Anglophone Caribbean. Reporte de IESALC-UNESCO. Disponible en: <https://www.cned.cl/file/1899/download?token=YDHU1893>
- CEPAL.** 2016. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible, Santiago de Chile de Chile.
- CEPAL/OIT.** 2016. Mejoras recientes y brechas persistentes en el empleo rural. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 14. Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Organización Internacional del Trabajo. Santiago.
- _____. 2019. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, No 20. Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Organización Internacional del Trabajo. Santiago.
- Cepeda-Emiliani, Laura, Lina Cardona Sosa, and Juan Barón.** 2014. La brecha salarial de género entre los graduados recién titulados ¿Qué tanto influye el tipo de carrera universitaria? *El Trimestre Económico*. 81. 322.
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. & Oyer, P.** 2019. The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Working Paper No. 3637. Stanford Graduate School of Business.
- Corno, L., La Ferrara, E. & Burns, J.** 2019. Interaction, stereotypes and performance. Evidence from South Africa. No W19/03, IFS Working Papers from Institute for Fiscal Studies.

- Cortes, G., Jaimovich, N. & Siu, H.** 2018. The «End of Men» and Rise of Women in the High-Skilled Labor Market. NBER Working Paper No. 24274.
- Dalton, P. S., Ghosal, S. & Mani, A.** 2014. Poverty and Aspirations Failure. *The Economic Journal*, 126, 165–188.
- De la Rica, S. & Gortazar L.** 2016. Differences in Job De-Routinization in OECD Countries: Evidence from PIAAC. IZA Discussion Paper N° 9736, Institute for the Study of Labor.
- De Stefano, V.** 2016. The rise of the «Just-in-Time Workforce: on-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy"». International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva.
- Deskmag.** 2017. First results of the 2017 Global Coworking Survey. Disponible en: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2017-global-coworking-survey>
- Dettling, L.** 2014. Broadband in the Labor Market: The Impact of Residential High Speed Internet on Married Women's Labor Force Participation. *ILR Review* 70(2), pp. 451-482.
- Drahokoupil, J. & Piasna, A.** 2017. Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs, *Intereconomics*, 52(6), 335-340.
- Duryea, S., Galiani, S., Ñopo, H. & Piras, C.** 2007. The Educational Gender Gap in Latin America and the Caribbean. Departamento de Investigación. Working Paper N° 600. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D. C.
- Eagly, A., & Johnson, B.** 1990. Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 108(2), 233.
- Edwards, A. & Roberts, J.** 1993. Macroeconomic Influences on Female Labor Force Participation: The Latin American Evidence. *Estudios de Economía*, 20(3), 87-106.
- Eagly, A.** 2016. When Passionate Advocates Meet Research on Diversity, Does the Honest Broker Stand a Chance? *Journal of social Issues*. 72(1), 199-222.
- Ellsberg, D.** 1961. Risk, Ambiguity, and the Savage Axioms. *Quarterly Journal of Economics*, 75, 643-669.
- FAO.** 2017. Atlas de las mujeres rurales de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.

- _____. 2019. Empleo rural no agrícola en América Latina, Eduardo Ramírez, Santiago de Chile.
- Feingold, A.** 1994. Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin* 116 (3):429-456.
- Fortin, N., Lemieux, T. & Firpo, S.** 2011. Decomposition Methods in Economics. *Handbook of Labor Economics*. Volume 4, Part A, 2011, Pages 1-102.
- Frey, C. & Osborne, M.** 2017. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*. 114: 254-280.
- Folke, Olle and Johanna Rickne** (2019tbc). All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage. *AMERICAN ECONOMIC JOURNAL: APPLIED ECONOMICS* (FORTHCOMING)
- Galarza, Francisco & Gustavo Yamada.** 2014. Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment. *World Development*, 58, 83-94.
- Ganguli, I., Hausmann, R. & Viarengo, M.** 2010. Schooling Can't Buy Me Love: Marriage, Work, and the Gender Education Gap in Latin America. Faculty Research Working Paper Series, RWP10-032, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- Gasparini, L. & Marchionni, M.** 2015. La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos. Documentos de Trabajo N° 185. CEDLAS.
- Gaudier, M.** 1994. La cuestión de la mujer en la OIT y su evolución de 1919 a 1994: 75 años de progreso hacia la igualdad. Foro internacional sobre la igualdad de la mujer en el mundo del trabajo: desafíos del futuro. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Genicot, G. & Ray, D.** 2017. Aspirations and inequality. *Econometrica*, 85(2), 489-519.
- Girsberger, E. M., Rinawi, M. & Krapf, M.** 2019. Wages and Employment: The role of occupational skills. Swiss Secretariat for Education, Research and Innovation.
- Goldberg, P.** 1968. Are women prejudiced against women? *Society*, 5(5), 28-30.
- Goldin, C.** 2014. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 2014, 104(4), 1091-1119.

- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A.** 2009. Job Polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2), 58-63.
- Grimshaw, Damian; Rubery, Jill.** 2015. The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO,
- Hall, J. & Krueger, A.** 2015. An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, unpublished working paper.
- Hall, J.** 1978. Gender Effects in Decoding Nonverbal Cues. *Psychological Bulletin*, 85(4), 845-857.
- Huyer, S.** 2015. Is the gender gap narrowing in science and engineering? UNESCO science report: towards 2030, p. 85-103.
- IFC & Uber Technologies, Inc.** 2018. Driving Toward Equality: Women, Ride-Hailing, and the Sharing Economy. International Finance Corporation. Washington, D. C.
- Katz, L. & Krueger, A.** 2017. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. Unpublished working paper.
- Kavanaugh G., Sviatschi, M. & Trako, I.** 2018. Women Officers, Gender Violence and Human Capital: Evidence from Women's Justice Centers in Peru. Working Paper N° 2018 – 36. Paris-jourdan sciences économiques.
- Kinder, M.** 2019. The Future of Work for Women Technology, Automation & the Overlooked Workforce. New America. Washington, D. C. Disponible en: <https://www.newamerica.org/work-workers-technology/shiftlabs/blog/future-work-women/>
- Kirsch H.** 1975. La participación de la mujer en los mercados de trabajo en Latinoamérica. Notas de Población, Año III, Vol. 7. CEPAL. Santiago.
- Kleinberg, J. & Mullainathan, S.** 2019. Simplicity Creates Inequity: Implications for Fairness, Stereotypes, and Interpretability. Working paper w25854. National Bureau of Economic Research.
- La Ferrara, E. & Devarajan, S.** 2019. Aspirations, Stereotypes and Educational Choices. MC 13-121. World Bank Headquarters. Washington D. C.
- Lashley, J.** 2010. Nascent Female Entrepreneurs in Barbados: Attitudes and Intentions. *Social and Economic Studies*, 59(3), 59-95.

- Le Barbanchon, T. & Sauvagnat, J.** 2018. Electoral Competition, Voter Bias and Women in Politics. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3270570>
- León, F.** 2000. Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990. CEPAL/GTZ, Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe.
- Lopes, M.** 2018. Job Security and Fertility Decision. Disponible en: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=ESPE2018&paper_id=266
- López-Bassols, V., Grazi, M., Guillard, C. & Salazar, M.** 2018. Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: Resultados de una recolección piloto y propuestas para su medición. Banco Interamericano de Desarrollo, Nota Técnica 1408. Washington D. C.
- 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 (125). Santiago de Chile, CEPAL
- Madariaga J., Buenadicha, C., Molina, E. & Ernst, C.** 2019. Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina? Disponible en: <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J. & Mahajan, D.** 2016. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute.
- Manyika, J., Chui, M. & Miremadi, M.** 2017. A future that works: automation, employment and productivity. McKinsey Global Institute.
- Marchionni, M., Gasparini, L. & Edo, M.** 2018. Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Banco de Desarrollo de América Latina.
- Marinakís, A.** (ed.). 2014. Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores institucionales y económicos. OIT, Santiago de Chile de Chile.
- Maubrigades, S.** 2018. Mujeres y desarrollo en América Latina durante el siglo XX: Tasas de actividad, crecimiento económico y modelos productivos. Programa de Historia Económica y

Social, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Mayo, M. 2016. The Gender Gap in Feedback and Self-Perception. Harvard Business Review.

Maziki, T. & Thakur, D. 2014. The patriarchal state and the development of gender policy in Jamaica. En: Politics, power and gender justice in the anglophone Caribbean: Women's understandings of politics, experiences of political contestation and the possibilities for gender transformation, editado por Ramona, B. International Development Research Centre. Canada.

McKinsey & Company. 2018. Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce.

Messina, J. 2017. The Market for Skills: Beyond Supply and Demand. En Learning Better: Public Policy for Skills Development, editado por Busso, M., Cristia, J., Hincapie, D., Messina, J. & Ripani, L. Inter-American Development Bank, Chapter 10, 227-258. Washington D. C.

Mokyr, J. 2016. A culture of growth: the origins of the modern economy. Princeton University Press.

Moreno, Martín, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra, and Máximo Torero. 2012. Detecting Gender and Racial Discrimination in Hiring Through Monitoring Intermediation Services: The Case of Selected Occupations in Metropolitan Lima, Peru. World Development. 40(2), 315-328.

Ñopo, H. 2008. Matching as a tool to decompose wage gaps. The Review of Economics and Statistics. 90 (2), 290-299.

_____. 2011. Las mujeres en los mercados de trabajo de América Latina: Avances y desafíos. Foco Económico. Disponible en: <http://focoeconomico.org/2011/10/25/las-mujeres-en-los-mercados-de-trabajo-de-america-latina-avances-y-desafios/>

_____. 2012. New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Earning Gaps in Latin America and the Caribbean. Inter-American Development Bank. Washington D. C.

Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D. & González-Velosa, C. 2019. Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. Banco Interamericano de Desarrollo.

- Nübler, I.** 2017. Transformación productiva: Oportunidades para países de ingresos medios. *Integración & comercio*, 42, 308-323.
- Oaxaca, R.** 1973. Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.
- OIT.** 1935. Informe sobre la aplicación de los Convenios ratificados en los países americanos. Primera cuestión del orden del día. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 1939a. Informe acerca de las medidas tomadas para dar cumplimiento a las resoluciones adoptadas por la Conferencia de Santiago de Chile. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 1939b, 1991. Memoria del Director de la Oficina Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 1944. Declaración de Filadelfia. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 1947. Informe de la Organización Internacional del Trabajo a la Naciones Unidas. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 1951a. Reporte VII (1): Conferencia Internacional del Trabajo. Trigésima Cuarta sesión celebrada en 1951 en Ginebra. Igualdad de Remuneración entre hombres y mujeres trabajadores por trabajo de igual valor. Séptimo punto en la agenda. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 1951b. Reporte VII (2): Conferencia Internacional del Trabajo. Trigésima Cuarta sesión celebrada en 1951 en Ginebra. Igualdad de Remuneración entre hombres y mujeres trabajadores por trabajo de igual valor. Séptimo punto en la agenda. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 1979. Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 2006. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 2008. Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. 2012. La crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: impactos y respuestas políticas: segundo informe. Proyecto Fortalecimiento del Observatorio

- Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD). Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ____ 2013a. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico. Informe IV. 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Ginebra, OIT.
- ____ 2013b. Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito. Memoria del Director. 102 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ____ 2014. Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (1919-2014). Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ____ 2015a. Equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL – Perú. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_420205/lang--en/index.htm
- ____ 2015b. Panorama Laboral Temático 3: Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe, Lima.
- ____ 2016. Guía sobre política en materia de salario mínimo, OIT Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570378.pdf
- ____ 2017. Fomento de la autonomía de la mujer en la economía rural. En Cartera de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural. Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT. 2017, Ginebra.
- ____ 2018a. Gender at Work in the Caribbean: Country Report for Saint Lucia. Oficina de la OIT para el Caribe-Puerto España. Organización Internacional del Trabajo. Puerto España.
- ____ 2018b. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ____ 2018c. Género en el trabajo en el Caribe: Informe de síntesis para cinco países. Oficina de la OIT para el Caribe-Puerto España. Organización Internacional del Trabajo. Puerto España.
- ____ 2018d. Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-19. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

- _____ 2018e. Women in Business and Management. Gaining Momentum in the Caribbean. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2018f. La calidad del trabajo en la economía de plataformas. Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo #5. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2018g. Informe Mundial Sobre Salarios 2018/19, Qué hay detrás de la brecha salarial de género. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2018h. Panorama Laboral 2018 de América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Lima, Perú.
- _____ 2018i. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2018j. Conceptual framework for statistics on work relationships. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2018k. Panorama Temático Laboral: Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2018l. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2018m. Mujeres y hombres en la economía informal. Un panorama estadístico. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf
- _____ 2018n. Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Salazar-Xirinachs, J. Chacaltana (Eds). Lima.
- _____ 2019a. La contribución del diálogo social a la igualdad de género. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2019b. A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____ 2019c. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

- _____. 2019d. Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT & Gallup.** 2017. Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Páges, C. & Ripani, L.** 2017. Employment in the Fourth Industrial Revolution. *Integration and Trade Journal*, 21 (42), 262-272.
- Pantelides, E.** 1976. Estudio de la población económicamente activa en América Latina, 1950-1970. Serie C No. 161. Centro Latinoamericano de Demografía.
- Pardo, L.** 1988. Una revisión histórica a la participación de la población en la fuerza de trabajo. Tendencias y características de la participación de la mujer. *Estudios de Economía*, 15(1), 25-82.
- Persson, P. & Rossin-Slater, M.** 2019. When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health. Working paper N° 25902. National Bureau of Economic Research.
- Platanova, A. & Gény L.** 2017. Women's empowerment and migration in the Caribbean. *Studies and Perspectives Series – The Caribbean – No. 59.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- PNUD, CIPPEC, UNICEF y OIT.** 2018. Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos. Buenos Aires, OIT.
- Psacharopoulos, G. & Tzannatos, Z.** 1989. Women's Employment and Pay in Latin America. *Estudios regionales y sectoriales*, No 11360. Banco Mundial. Washington D. C.
- _____. 1992. Latin American Women's Earnings and Participation, in the Labor Force. Departamento técnico de América Latina. Banco Mundial. Washington D. C.
- Rendall, M.** 2013. Structural Change in Developing Countries: Has it Decreased Gender Inequality? *World Development* Vol. 45, 1-16.
- _____. 2017. Brain versus brawn: the realization of women's comparative advantage. University of Zurich, Institute for Empirical Research in Economics, Working Paper, (491).
- Ridgeway, C.** 1982. Status in groups: The importance of motivation. *American Sociological Review*, 76-88.

- Rodríguez A. G.** 2016. Transformaciones rurales y agricultura familiar en América Latina. Una mirada a través de las encuestas de hogares. CEPAL, Santiago de Chile.
- Saavedra, L.** 2001. Female wage inequality in Latin American labor markets. Investigación de política, Documento de trabajo Series 2741. Banco mundial. Washington D. C.
- Sabarwal, S., Nistha S. & Mayra B.** 2010. How do women weather economic shocks? A review of the evidence, Policy Research Working Paper, N° 5496. Banco Mundial. Washington, D. C.
- Sambuco, D., Dabrowska, A., Decastro, R., Stewart, A., Ubel, P. A. & Jagsi, R.** 2013. Negotiation in academic medicine: narratives of faculty researchers and their mentors. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 88(4), 505–511.
- Sapienza P., Zingales, L. & Maestriperi. D.** 2009. Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone. Kellogg School of Management, Northwestern University.
- Sarsons H.** 2017. Interpreting Signals in the Labor Market: Evidence from Medical Referrals. Job Market Paper. Harvard University.
- Scuro Somma, L. & Bercovich, N.** 2014. El nuevo paradigma productivo y tecnológico: la necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Seguino, S.** 2003. Why are women in the Caribbean so much more likely than men to be unemployed? *Social and economic studies*, 52(4), 83-120.
- Spitz-Oener, A.** 2006. Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 235-270.
- Stuart S., Gény, L. & Abdullahi, A.** 2018. Advancing the economic empowerment and autonomy of women in the Caribbean through the 2030 Agenda for Sustainable Development. *Studies and Perspectives Series – The Caribbean – No. 60.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Trivelli, C., y Berdegué. Julio.A.** 2019. Transformación rural. Pensando el futuro de América Latina y el Caribe. 2030 – Alimentación, agricultura y desarrollo rural en América Latina y el Caribe. N° 1. Santiago de Chile. FAO. 76p.

- UN.** 2017. World Population Prospects: The 2017 Revision. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. United Nations. New York.
- UNESCO.** 2019. Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNWOMEN.** 2019. Status of Women and Men Report: Productive Employment and Decent Work for All. A Gender Analysis of Labour Force Data and Policy Frameworks in Six CARICOM Member States. Forthcoming. ONU Mujeres.
- Villasmil, H.** 2019. Una visión «americana» del centenario de la OIT: aproximación a una comprensión de una realidad histórica. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, 9.
- Weeden K., Cha, Y. & Bucca, M.** 2016. Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, 2(4), 71-102.
- WEF.** 2016. The global gender gap report. Foro Económico Mundial. Ginebra.
- _____. 2018. The global gender gap report. Foro Económico Mundial. Ginebra.
- Weichselbaumer, D.** 2004. Is it sex or personality? The impact of sex stereotypes on discrimination in applicant selection. Eastern Economic Journal, 30(2), 159-186.
- Weller, Jürgen.** 2009. El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de casos nacionales. CEPAL, Santiago de Chile.
- Women in the profession (WIP) Perú.** 2019. Guía de buenas prácticas WIP. Lima, 2019.
- Xavier, J.** 2015. Gender aware beneficiary analysis of Saint Lucia's Public Assistance Programme. Barbados: UN Women.
- _____. 2015. Final report: Gender aware beneficiary analysis of Saint Lucia's Public Assistance Programme. Barbados: UN Women.
- Yamaguchi, S.** 2018. Changes in returns to task-specific skills and gender wage gap. Journal of Human Resources. 53(1), 32-70.

- Zenger, J. & Folkman, J.** 2013. Inspiring & motivating to achieve top performance. *Financial Executive*, 29(1), 56-60.
- Zhang, H.** 2019. An Investment-and-Marriage Model with Differential Fecundity. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3262114>
or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3262114>

Anexo 1. Estadísticas generales

Cuadro A.1. América Latina y el Caribe: Encuestas de hogares, según países, 2012-2017

País	Encuesta	Año	Periodicidad
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	2012	II Trimestre
		2017	
Bolivia	Encuesta de Hogares	2012	Dato anual
		2017	
Brasil	Encuesta Nacional por Muestreo de Domicilios	2012	II Trimestre
		2017	
Chile	Encuesta Nacional de Empleo	2012	IV Trimestre
		2017	
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares	2012	II Trimestre
		2017	
Costa Rica	Encuesta Continua de Empleo	2012	II Trimestre
		2017	
Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	2012	IV Trimestre
		2017	
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	2012	Dato anual
		2017	
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	2012	I Semestre
		2017	II Semestre
Guyana	Labour Force Survey (LFS)	2017	II Semestre
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	2012	I Semestre
		2017	
México	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	2012	II Trimestre
		2017	
Panamá	Encuesta del Mercado Laboral	2012	Dato anual
		2017	
Perú	Encuesta Nacional de Hogares	2012	Dato anual
		2017	

(continúa...)

País	Encuesta	Año	Periodicidad
Paraguay	Encuesta Permanente de Hogares	2012	Dato anual
		2017	
Rep. Dominicana	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo	2012	Dato anual
		2017	IV Trimestre
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	2012	Dato anual
		2017	

Notas:

1. Se considera a la población de 15 a más años.
2. Se eliminaron los valores extremos de los ingresos laborales (1 % superior).
3. Se eliminaron las observaciones individuales para las cuales había al menos una variable con información perdida.
4. Los datos para Argentina son únicamente urbanos.

Cuadro A.2 América Latina y el Caribe: Encuestas de uso del tiempo y características metodológicas, según países, 2010-2018

País	Última encuesta	Cobertura geográfica	Nombre	Periodo	Modalidad
Argentina	2013	Nacional urbano	Módulo Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU)	Día anterior	Módulo
Brasil	2018	Nacional	Módulo en la Encuesta Nacional de Hogares Continua (PNADC)	Semana	Módulo
Chile	2015	Nacional	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)	Día anterior	Independiente
Colombia	2016-2017	Nacional	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)	Día anterior	Independiente
Costa Rica	2017	Gran Área Metropolitana	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)	Semana	Independiente
Ecuador	2012	Nacional	Encuesta Específica de Uso del Tiempo (EUT)	Semana	Independiente
Guatemala	2018	Nacional	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	Semana	Módulo
México	2014	Nacional	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)	Semana	Independiente
Paraguay	2016	Nacional	Encuesta de Uso del Tiempo (EUT)	Semana	Independiente
Perú	2010	Nacional	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)	Semana	Independiente
Uruguay	2013	Nacional	Encuesta de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado	Día anterior	Independiente

Nota: Encuestas de uso del tiempo disponibles para los países de América Latina y el Caribe.

Cuadro A.3. América Latina y el Caribe. Características demográficas y salarios relativos por hora de hombres y mujeres, 2017

Características individuales	Composición (porcentaje)		Ingresos Relativos (base: ingreso promedio femenino por país-año = 100)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Todos	100,0%	100,0%	100,00	104,92
Edad				
15-19	3,69%	4,90%	60,11	61,82
20-24	10,23%	10,87%	75,47	77,91
25-29	12,10%	12,16%	96,33	96,69
30-34	13,06%	12,51%	106,78	108,80
35-39	13,49%	12,33%	107,04	114,96
40-44	12,75%	11,43%	107,55	115,03
45-49	10,95%	10,03%	108,02	116,62
50-54	9,56%	9,06%	108,80	116,75
55-59	6,74%	6,91%	104,92	115,40
60-64	3,91%	4,85%	104,11	114,07
65+	3,52%	4,97%	83,44	100,13
Nivel Educativo				
Ninguno	3,24%	4,21%	52,56	57,52
1 a 6 años de estudio	18,60%	25,35%	63,93	73,01
7 a 9 años de estudio	15,39%	18,90%	71,93	82,74
10 a 12 años de estudio	34,15%	32,75%	81,55	99,19
13 años y más de estudio	28,62%	18,78%	165,93	190,95
Presencia de niños (6 años o menos) en el hogar	27,39%	29,72%	95,11	101,08
Presencia de otro perceptor ingresos en el hogar	71,03%	59,44%	100,07	106,65
Urbano	87,46%	79,43%	104,02	113,17

Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017. Elaboración propia.

Cuadro A.4. América Latina y el Caribe. Características laborales y salarios relativos por hora de hombres y mujeres, 2017

Características laborales	Composición (porcentaje)		Ingresos Relativos (base: ingreso promedio femenino por país-año = 100)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Puesto en el empleo				
Empleador	2,72%	5,21%	164,69	175,59
Empleado	69,92%	64,60%	104,69	107,31
Autoempleado	27,37%	30,19%	81,60	87,64
Dedicación Semanal				
Trabaja menos de 30h semanales	26,71%	13,08%	114,22	128,01
Trabaja más de 30h y menos de 60h semanales	66,37%	74,75%	98,32	105,08
Trabaja más de 60h semanales	6,92%	12,17%	61,25	79,18
Empleo formal	50,48%	49,16%	123,31	129,69
Tamaño de Empresa				
Trabaja solo o hasta 10 trabajadores	59,55%	59,56%	79,36	87,73
De 11 a más trabajadores	39,78%	39,27%	131,02	131,36
Ocupación				
No declarado	4,71%	4,10%	100,09	100,00
Directores y gerentes	2,91%	2,99%	189,46	223,48
Profesionales científicos	9,50%	4,64%	204,42	248,17
Profesionales técnicos	9,09%	7,53%	153,56	170,09
Empleados de oficina	10,00%	4,96%	103,06	114,46
Servicios y comerciantes	35,05%	16,60%	76,13	92,33
Agricultores y pescadores	3,04%	12,34%	56,79	65,24
Artisanos y peones	8,59%	22,34%	69,54	91,52
Operadores máquinas	1,53%	11,35%	75,13	94,45
Trab. no calificados	15,42%	12,17%	66,41	64,15
Fuerzas Armadas	0,17%	1,00%	191,74	181,73

(continúa...)

Características laborales	Composición (porcentaje)		Ingresos Relativos (base: ingreso promedio femenino por país-año = 100)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sector Económico				
No declarada	0,07%	0,12%	104,49	96,66
Agricultura y pesca	4,09%	16,90%	58,49	64,49
Minas y canteras	0,15%	0,91%	163,22	156,20
Manufactura	11,45%	13,72%	80,87	106,40
Electricidad, gas y agua	0,37%	1,02%	124,12	128,48
Construcción	0,58%	12,92%	135,60	92,90
Comercio y hoteles	30,81%	21,54%	79,15	92,73
Transporte y comunicación	2,17%	10,03%	119,34	105,51
Servicios financieros	6,16%	5,59%	120,04	133,49
Servicios sociales	44,14%	17,24%	118,71	153,98

Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017. Elaboración propia.

Cuadro A.5. América Latina y el Caribe: Rubros considerados en las actividades de quehaceres domésticos y cuidados de personas no remunerados, según país

Rubros considerados	Argentina 2013	Brasil 2018	Chile 2015	Colombia 2017	Costa Rica 2017	Ecuador 2012	Guatemala 2018	México 2014	Paraguay 2016	Perú 2010	Uruguay 2013
Trabajo doméstico no remunerado											
Aseo del hogar vivienda	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Cuidado de mascotas		x	x	x	x	x		x	x	x	x
Arreglo, cuidado y limpieza de ropa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Preparar y cocinar alimentos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Compras para el hogar	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Reparación y mantenimiento del hogar (vivienda e inmuebles)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Administración del hogar (pagos, trámites, gerencia u organización)		x	x	x	x	x		x	x	x	x
Tareas escolares a miembros del hogar	x										
Actividades productivas para autoconsumo del hogar				x	x	x		x	x		x
Cuidado de personas no remunerado											
Cuidado de niños pequeños	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Cuidado de personas con enfermedad (temporales o crónicos)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Cuidado de adultos mayores	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x
Cuidado a personas con necesidades especiales / personas con discapacidad (PCD)		x	x	x				x	x	x	x
Cuidado a familiares que no vivían en el hogar		x									

Fuente: Encuestas de uso del tiempo disponibles en los países de América Latina y el Caribe.

Cuadro A.6. América Latina y el Caribe (15 países): Principales indicadores del mercado laboral por ámbito geográfico y sexo, 2017 (en porcentajes)

País	Nacional			Urbana			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Bolivia, E. P. de									
Tasa de participación	62,4	72,4	52,9	56,8	67,1	47,1	75,1	84,0	66,4
Tasa de ocupación	60,2	70,2	50,8	54,2	64,5	44,5	74,1	83,1	65,3
Tasa de desocupación	3,4	2,9	4,0	4,6	4,0	5,5	1,3	1,1	1,6
Brasil									
Tasa de participación	61,7	72,0	52,3	63,2	72,9	54,6	52,4	66,6	37,0
Tasa de ocupación	53,8	63,9	44,7	54,9	64,4	46,5	47,2	61,0	32,2
Tasa de desocupación	12,7	11,3	14,6	13,1	11,7	14,7	10,0	8,5	12,9
Chile									
Tasa de participación	59,7	71,2	48,5	59,9	70,9	49,5	58,5	73,3	41,6
Tasa de ocupación	55,7	66,7	45,0	55,8	66,1	45,9	55,5	70,3	38,7
Tasa de desocupación	6,7	6,3	7,2	6,9	6,7	7,2	5,1	4,2	7,0
Colombia ^{a/}									
Tasa de participación	64,8	74,9	55,2	65,9	74,4	58,1	61,1	76,2	43,9
Tasa de ocupación	59,0	69,6	48,7	59,1	68,2	50,9	58,4	74,1	40,5
Tasa de desocupación	9,0	7,0	11,7	10,2	8,4	12,4	4,4	2,7	7,8
Costa Rica									
Tasa de participación	58,8	73,0	44,5	59,5	72,5	46,8	56,9	74,1	37,7
Tasa de ocupación	53,5	67,5	39,4	54,2	67,0	41,7	51,5	68,8	32,3
Tasa de desocupación	9,1	7,5	11,6	9,0	7,7	10,9	9,4	7,1	14,4
Ecuador ^{b/}									
Tasa de participación	67,7	80,6	55,6	65,9	78,8	53,9	72,1	84,8	59,6

(continúa...)

País	Nacional			Urbana			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de ocupación	64,6	77,7	52,2	62,0	75,2	49,8	70,6	83,4	58,0
Tasa de desocupación	4,6	3,6	6,0	5,8	4,5	7,5	2,1	1,6	2,8
El Salvador									
Tasa de participación	61,9	80,6	46,3	63,3	77,1	52,3	59,6	85,9	35,9
Tasa de ocupación	57,6	73,9	43,9	59,0	70,7	49,7	55,2	78,7	34,0
Tasa de desocupación	7,0	8,3	5,2	6,8	8,3	5,1	7,4	8,4	5,4
Guatemala ^{ef}									
Tasa de participación	61,0	84,3	40,6	62,6	80,4	47,3	59,1	88,8	32,5
Tasa de ocupación	59,0	82,1	38,8	60,1	77,5	45,3	57,7	87,4	31,2
Tasa de desocupación	3,2	2,6	4,2	3,9	3,6	4,3	2,3	1,6	4,1
Honduras ^{ef}									
Tasa de participación	58,7	75,6	43,7	58,0	69,3	48,7	59,7	82,7	36,9
Tasa de ocupación	54,8	72,5	39,0	53,2	64,6	43,9	56,8	81,5	32,3
Tasa de desocupación	6,7	4,1	10,8	8,2	6,8	9,8	4,9	1,4	12,6
México									
Tasa de participación	59,3	77,6	43,0	60,5	76,5	46,2	55,3	81,5	30,9
Tasa de ocupación	57,3	75,0	41,4	58,2	73,6	44,5	54,2	79,9	30,1
Tasa de desocupación	3,4	3,3	3,6	3,8	3,7	3,8	2,2	2,0	2,6
Panamá ^{ef}									
Tasa de participación	64,0	77,6	51,2	64,3	76,1	53,4	63,4	81,3	45,5
Tasa de ocupación	60,1	73,7	47,2	59,8	71,7	48,9	60,8	78,6	42,9
Tasa de desocupación	6,1	5,0	7,7	6,9	5,8	8,4	4,1	3,2	5,7

(continúa...)

País	Nacional			Urbana			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Paraguay									
Tasa de participación	63,1	75,3	50,9	63,9	74,1	54,1	61,7	77,1	45,4
Tasa de ocupación	59,8	71,7	47,9	60,2	69,9	50,8	59,2	74,5	42,9
Tasa de desocupación	5,2	4,7	5,9	5,8	5,6	6,1	4,2	3,3	5,6
Perú									
Tasa de participación	72,4	81,0	64,0	70,7	79,4	62,4	79,0	86,4	70,6
Tasa de ocupación	69,5	77,8	61,1	67,2	75,7	59,1	78,4	85,7	70,0
Tasa de desocupación	4,1	3,8	4,4	5,0	4,8	5,4	0,8	0,8	0,8
Rep. Dominicana									
Tasa de participación	62,2	76,1	49,0	62,6	75,3	51,1	60,2	78,9	39,6
Tasa de ocupación	58,7	73,1	45,2	58,8	72,0	46,9	58,4	77,1	37,7
Tasa de desocupación	5,5	4,0	7,8	6,1	4,4	8,3	3,1	2,3	4,9
Uruguay									
Tasa de participación	62,9	71,6	55,0	63,4	71,4	56,2	60,5	72,2	48,4
Tasa de ocupación	57,9	66,9	49,8	58,1	66,4	50,8	57,0	69,1	44,5
Tasa de desocupación	7,9	6,6	9,5	8,3	7,0	9,7	5,8	4,3	8,1
América Latina y el Caribe (15 países)									
Tasa de participación	62,1	75,0	50,3	62,9	74,4	52,6	58,8	77,0	40,1
Tasa de ocupación	57,1	69,7	45,5	57,3	68,4	47,2	56,1	74,1	37,6
Tasa de desocupación	8,3	7,2	9,8	9,0	8,1	10,3	5,2	4,1	7,1

Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina. Elaboración propia.

a/ Datos del segundo trimestre.

b/ Datos del cuarto trimestre.

c/ Datos de marzo.

d/ Datos de junio.

e/ Datos de agosto.

Anexo 2. Material suplementario al análisis de salarios mínimos

Cuadro A.7. América Latina y el Caribe (20 países): Salario mínimo por país (circa 2017)

País (año)	Tipo de salario mínimo	Niveles utilizados en la imputación	Notas
Argentina (2018)	Nacional	11 300 pesos argentinos por mes.	Exceptuando el trabajado doméstico y agrícola.
Bolivia, E. P. de (2017)	Nacional	2 000 pesos bolivianos por mes.	
Brasil (2018)	Nacional	954 reales brasileños por mes.	Las regiones geográficas pueden establecer su propio salario mínimo, pero siempre por encima del establecido a escala nacional.
Chile (2017)	Nacional según la edad del trabajador	Edad menor a 18 o por encima de los 65 años = 197 082 pesos chilenos por mes; para todos los demás trabajadores, 270 000 pesos chilenos por mes.	
Colombia (2018)	Nacional	781 242 pesos colombianos por mes.	Además, los asalariados reciben un suplemento mensual para el transporte.
Costa Rica (2018)	Múltiples salarios mínimos (13) según la ocupación del trabajador	Se establecen 9 niveles que van desde los 309 143,36 colones por día trabajado (trabajadores no cualificados) a los 633 772,1 colones por mes para los trabajadores con estudios universitarios avanzados. Adicionalmente, se establecen 4 niveles por día trabajado que van desde los 10 358,55 colones por día (ocupaciones no cualificadas) a los 13 530,38 colones por día (ocupaciones especializadas).	
República Dominicana (2017)	Múltiples salarios mínimos (5) según el tamaño de la empresa, zona comercial/franca y sector institucional	Empresas de gran tamaño (15 448 pesos dominicanos por mes), empresas de tamaño medio (10 620 pesos dominicanos por mes), empresas pequeñas (9 412 pesos dominicanos por mes), empresas localizadas en zonas francas (8 310 pesos dominicanos por mes), sector público (5 019 pesos dominicanos por mes).	

(continúa...)

País (año)	Tipo de salario mínimo	Niveles utilizados en la imputación	Notas
Ecuador (2018)	Múltiples salarios mínimos (22) según el sector productivo de la empresa/establecimiento	Base unificada para todo el país; 386 dólares por mes (moneda local de EE UU).	Se establece un salario mínimo nacional para todos los asalariados, y 21 niveles según la clasificación de producción identificados con dos dígitos según el código de CIU.
Guatemala (2018)	Tres niveles: agrícola, no agrícola y sector exportador/maquiladoras	2 742 quetzales por mes en el sector agrícola y no agrícola; 2 508 quetzales por mes en el sector exportador y maquiladoras.	A pesar de que se definen tres sectores, desde el año 2009, el sector agrícola y no-agrícola comparten un mismo nivel.
Guayana (2017)	Dos niveles según el sector institucional (sector público; sector privado)	44 200 dólares guyaneses en el sector privado y 60 000 dólares guyaneses en el sector público.	
Honduras (2017)	Múltiples niveles	Los niveles más bajos se dan en agricultura (5 870 lempiras por mes) para empresas de tamaño pequeño (10 o menos empleados); el nivel más alto (10 168 lempiras por mes) se da en las empresas grandes (151 o más empleados) del sector financiero.	Se considera el código CIU y el tamaño de la empresa.
Jamaica (2016)	Dos niveles	Nivel nacional; 6 200 dólares jamaicanos, excepto para los guardas de seguridad a nivel industrial cuyo salario mínimo es de 8 854 dólares jamaicanos por mes.	
México (2018)	Nacional	88,36 pesos mexicanos por día trabajado. La Comisión Nacional de Salario Mínimo (CONASAMI) establece el salario mínimo mensual en relación al promedio de días mensuales (365/12) – INEGI.	También se consideran niveles según la categoría ocupacional; a partir de enero del 2019 se ha instaurado un nivel más alto para las zonas fronterizas (maquiladoras) con EE UU.
Panamá (2017)	Múltiples salarios mínimos (91) según ocupación, sector productivo y región (región 1 y región 2)	Se establecen dos regiones geográficas (Región occidental y región oriental que incluye la zona metropolitana de Ciudad de Panamá). El salario se establece por sector económico, por día, y por región. El nivel más bajo se da en la agricultura (1,53 balboas por día en ambas zonas), y el más alto se da para los tripulantes de aviones y los mecánicos de aeronaves (en ambos casos, y para ambas zonas, 4,45 balboas por día).	Los trabajos domésticos tienen un salario mínimo específico de 275 balboas por mes en la región 1 y 250 balboas por mes en la región 2. El balboa panameño es equivalente al dólar de EE UU.

(continúa...)

País (año)	Tipo de salario mínimo	Niveles utilizados en la imputación	Notas
Perú (2017)	Nacional	850 soles peruanos por mes.	
Paraguay (2018)	Nacional	2 112 562 guaraníes por mes.	
El Salvador (2017)	Múltiples salarios mínimos (9)	El salario mínimo se define según el tipo de sector: para la agricultura se distingue entre agricultura base, café, algodón y azúcar; para el resto de la economía se distingue entre sector textil, otras industrias y el sector de comercio y servicios. El nivel de salario mínimo en la agricultura base es de 200 dólares de EE.UU. al mes; en la industria textil es de 295 dólares al mes; en las demás no-agrícolas el nivel es de 300 dólares al mes.	Las bases de datos no distinguen con exactitud según el tipo de agricultura por lo que se ha utilizado el nivel base (200 dólares por mes) para definir el nivel de todos los trabajadores en la agricultura.
Trinidad y Tobago (2016)	Nacional	15 dólares trinitenses por hora.	
Uruguay (2018)	Nacional	13 430 pesos uruguayos por mes.	
Venezuela, R. B. de (2017)	Nacional	177 507 bolívares por mes.	

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El cuadro muestra el salario mínimo legal. En las estimaciones, y cuando el país no establece un salario mínimo por hora particular, se supone que tal nivel corresponde a 40 horas trabajadas (jornada completa) durante 52/12 semanas por mes. CIIU = Clasificación Industrial Internacional Unificada (equivalente a las siglas ISIC en inglés).

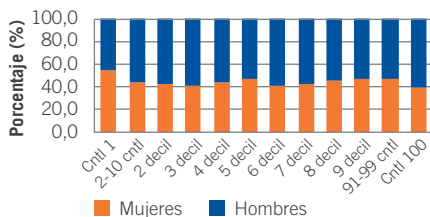
Cuadro A.8. América Latina y el Caribe (20 países): Fuentes de los datos y años para el análisis de salarios mínimos

País	Año	Nombre de las encuestas/datos
Argentina	2018	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)
Bolivia, E. P. de	2017	Encuesta de Hogares (EH)
Brasil	2018	Encuesta Nacional de Hogares Continua (PNADC)
Chile	2017	Encuesta de Caracterización Socio Económica Nacional (CASEN)
Colombia	2018	Gran Encuesta Integradora de Hogares (GEIH)
Costa Rica	2018	Encuesta Continua de Empleo (ECE)
República Dominicana	2017	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT)
Ecuador	2018	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Sub-empleo (ENEMDU)
Guatemala	2018	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI)
Guayana	2017	Labour Force Survey (LFS)
Honduras	2017	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM)
Jamaica	2016	Labour Force Survey (LFS)
México	2018	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)
Panamá	2017	Encuesta de Mercado Laboral (EML)
Perú	2017	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)
Paraguay	2018	Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC)
El Salvador	2017	Encuesta de Hogares Permanente Múltiple (EHPM)
Trinidad y Tobago	2016	Integrated Household Survey (CSSP)
Uruguay	2018	Encuesta Continua de Hogares (ECH)
Venezuela, R. B. de	2017	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHM)

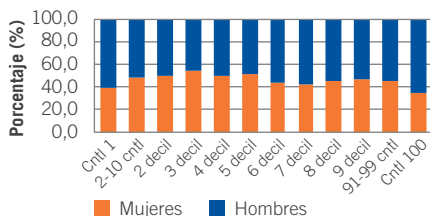
Nota: Encuestas de hogares y empleo disponibles para los países de América Latina y el Caribe.

Gráfico A.1. América Latina y el Caribe (circa 2017): Proporción de mujeres y hombres por deciles de la distribución de salarios por hora, según países

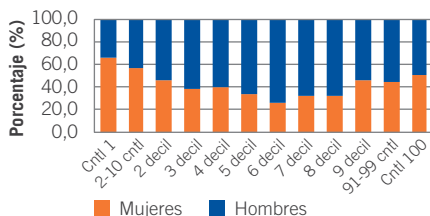
Argentina



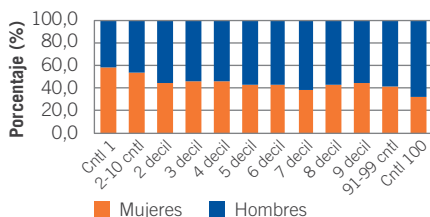
Brasil



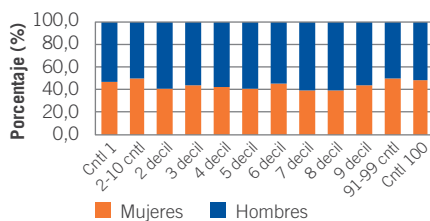
Bolivia, E. P. de



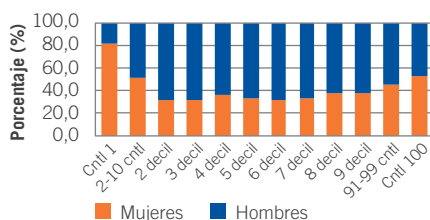
Chile



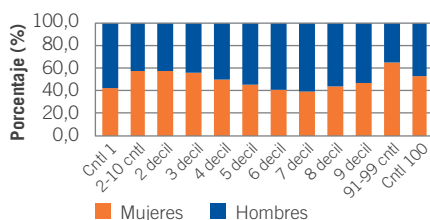
| Colombia



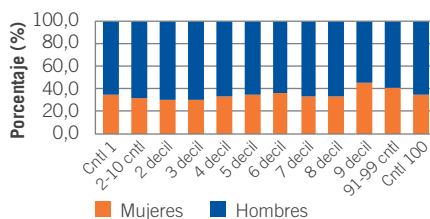
| Costa Rica



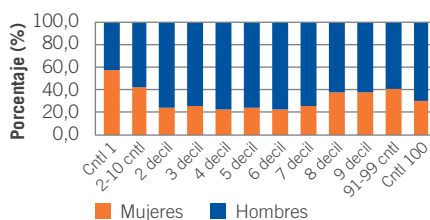
| República Dominicana



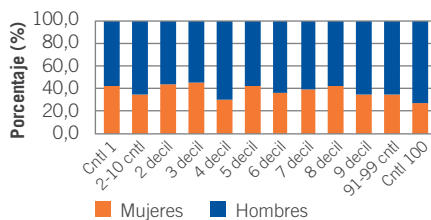
| Ecuador



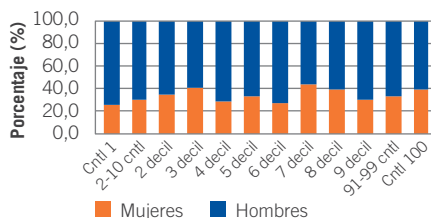
| Guatemala



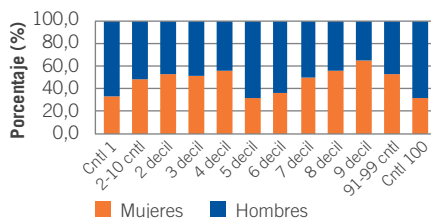
Guyana



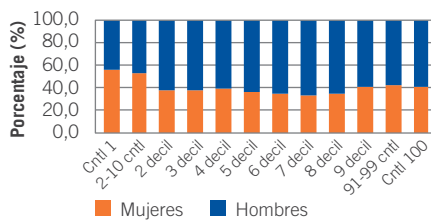
Honduras



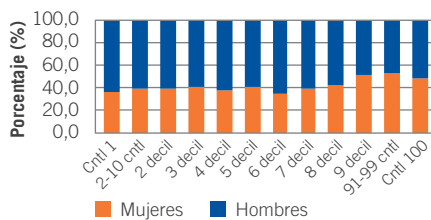
Jamaica



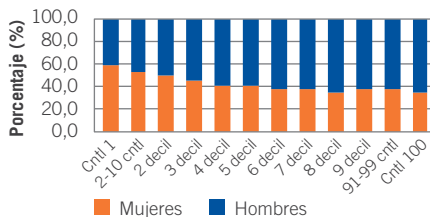
México



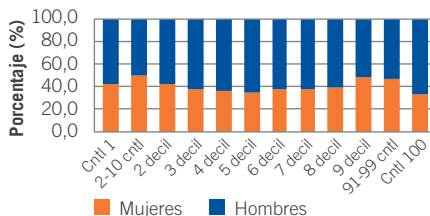
Panamá



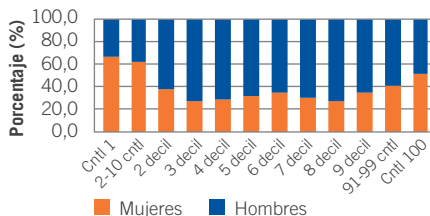
Perú



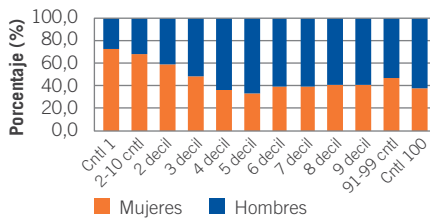
Paraguay



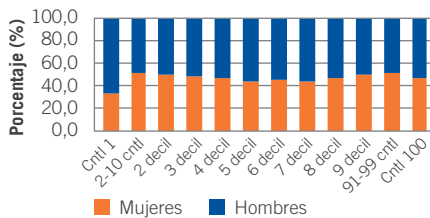
El Salvador



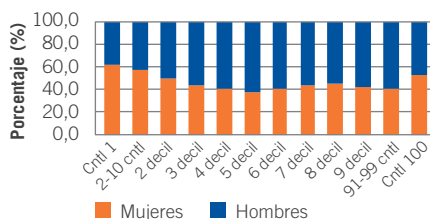
Trinidad y Tobago



Uruguay



Venezuela, R. B. de



Fuente: Encuestas de hogares y empleo disponibles para los países de América Latina y el Caribe. (Ver Cuadro A.7).

Cuadro A.9. América Latina y el Caribe (20 países): Incumplimiento con el salario mínimo de hombres y mujeres (circa 2017)

Países	Hombres	Mujeres
Argentina	25,2 %	24,0 %
Bolivia, E. P. de	33,0 %	41,7 %
Brasil	21,6 %	22,5 %
Chile	27,6 %	32,7 %
Colombia	56,0 %	55,9 %
Costa Rica	52,0 %	51,9 %
Rep. Dominicana	28,8 %	38,3 %
Ecuador	46,6 %	40,9 %
Guatemala	73,0 %	61,9 %
Guayana	36,1 %	42,2 %
Honduras	73,7 %	74,5 %
Jamaica	3,4 %	2,7 %
México	16,9 %	23,2 %
Panamá	27,6 %	21,6 %
Perú	34,4 %	44,7 %
Paraguay	66,2 %	62,5 %
El Salvador	59,0 %	65,8 %
Trinidad y Tobago	3,6 %	11,7 %
Uruguay	9,1 %	9,9 %
Venezuela, R. B. de	27,3 %	34,5 %

Fuente: Encuestas de hogares y salario mínimo de los países de América Latina y el Caribe (Ver Cuadro A.6 y Cuadro A.7). Elaboración propia.

Anexo 3. Artículos seleccionados del Convenio núm. 100 de la OIT y Recomendación 90

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- (a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- (b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- (a) la legislación nacional;
- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que este entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Los Artículos 5 al 14 son procedimentales, a continuación, se presenta la Recomendación que acompañó a este Convenio.

Los artículos 5 a 14 son procedimentales, a continuación, se presenta la recomendación que acompañó a este convenio.

Recomendación 90 sobre Igualdad de Remuneración

Considerando que el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, establece ciertos principios generales sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Considerando que dicho Convenio prevé que la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor debe ser promovido o garantizado por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración en los países interesados;

Considerando que es conveniente indicar ciertos procedimientos para la aplicación progresiva de los principios establecidos en el Convenio;

Considerando que es también conveniente que al aplicar este principio todos los Miembros tengan en cuenta los métodos de aplicación que hayan producido resultados satisfactorios en ciertos países,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, teniendo en cuenta lo prescrito por el Artículo 2 del Convenio, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

- (a) garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;
- (b) promover la aplicación de ese principio a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de las administraciones de los Estados unitarios o de las provincias de un Estado federal y en las administraciones locales, cuando la fijación de las tasas de remuneración sea de la competencia de estas diversas autoridades públicas.

2. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, a fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las profesiones no mencionadas en el párrafo 1, en las cuales las tasas de remuneración estén sujetas a un control público, especialmente:

- (a) al fijarse las tasas de los salarios mínimos u otros, en las industrias y servicios en los cuales estas tasas sean fijadas por las autoridades públicas;
- (b) en las industrias y empresas de propiedad pública, o sujetas al control de las autoridades públicas;
- (c) cuando ello fuere pertinente, a los trabajos ejecutados en virtud de contratos celebrados por las autoridades públicas.

3. (1) Cuando sea compatible con los sistemas establecidos para fijar las tasas de remuneración, debería garantizarse, por medio de disposiciones legislativas, la aplicación general del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

(2) Las autoridades públicas competentes deberían tomar todas las medidas necesarias y adecuadas para que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de dichas disposiciones legislativas y para que, si ello fuere procedente, puedan ser asesorados en lo que concierne a su aplicación.

4. Si, después de consultar a las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, no se considerase factible aplicar inmediatamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en los empleos mencionados en los párrafos 1, 2 o 3, conven-

dría adoptar o hacer que se adopten, lo más rápidamente posible, disposiciones apropiadas para la aplicación progresiva del principio, empleando medidas tales como:

- (a) la reducción de las diferencias entre las tasas de remuneración para la mano de obra masculina y las tasas de remuneración para la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- (b) la concesión de iguales aumentos a los trabajadores masculinos y femeninos que efectúen un trabajo de igual valor, cuando esté en vigor un sistema de aumentos de remuneración.

5. Cuando fuere oportuno y para facilitar la fijación de tasas de remuneración, de conformidad con el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, todo Miembro, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, debería establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, mediante un análisis del empleo o por otros medios, los trabajos que entrañan los diversos empleos, o bien debería fomentar el establecimiento de dichos métodos, para clasificar los empleos independientemente del sexo. La aplicación de estos métodos debería efectuarse de conformidad con las disposiciones del Artículo 2 del Convenio.

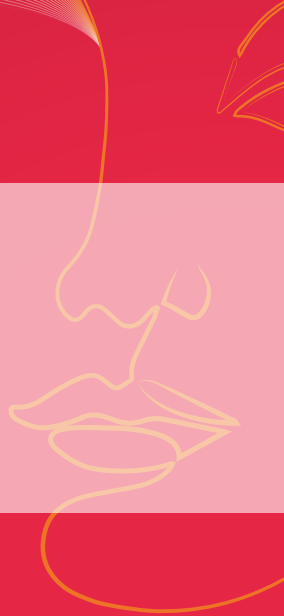
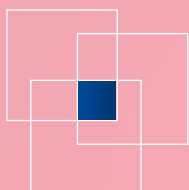
6. Para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente:

- (a) garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;
- (b) adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;
- (c) estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y
- (d) promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y

funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

7. Convendría desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

8. Convendría emprender aquellos estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover la aplicación de este principio.



Organización
Internacional
del Trabajo



1919-2019

