

GDLab

INICIATIVA DE CONOCIMIENTO SOBRE
GÉNERO Y DIVERSIDAD

¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?

Las mujeres enfrentan grandes brechas y tienen una escasa participación en el mercado de trabajo. [La participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe es baja](#) y la brecha de género en este ámbito en la región es una de las más altas del mundo. Si bien en los últimos 50 años se observaron importantes avances (la tasa de participación femenina pasó de alrededor del 20% en la década de 1960 a más del 60% a inicios de la década de 2010), [el ritmo de crecimiento se desaceleró a partir de los años 2000](#) y la tasa continúa estando muy por debajo de la tasa de participación de los hombres, que supera el 80%.

Existe una gran heterogeneidad en los niveles de participación femenina: más no significa mejor. Incluso entre las propias mujeres, el panorama dista mucho

de ser homogéneo y todavía existen grandes diferencias entre países. México y Perú ejemplifican muy bien esto. Si bien ambos países tienen características similares en varias dimensiones asociadas al comportamiento laboral de las mujeres, en México participan en el mercado de trabajo 6 de cada 10 mujeres, mientras que en Perú la cifra llega a 8. Parte de la diferencia se explica por la calidad de la inserción laboral, en especial en áreas rurales: es más probable que las mujeres peruanas obtengan empleos precarios (por cuenta propia, no remunerados, informales o con dedicación a tiempo parcial). Las situaciones que se observan en Perú y México se repiten en mayor o menor medida en varios países de América Latina. Por ello, el principio común es que [tanto la cantidad como la calidad del empleo son relevantes](#).

¿Qué factores determinan la participación de las mujeres en el mercado laboral?

Los factores que subyacen detrás de la decisión de participación laboral de las mujeres son múltiples. Ahora bien, ¿qué dice la evidencia disponible?

Las normas de género suelen ser relevantes. Un factor clave tiene que ver con la expectativa cultural sobre el papel de las mujeres como principales cuidadoras. Las mujeres

latinoamericanas y caribeñas [dedican más del doble de horas que los hombres](#) a responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas (38 frente a 16 horas semanales, respectivamente). Esta brecha se intensifica en hogares con niños menores de 5 años, en cuyo caso llega a haber una diferencia de 33 horas semanales de trabajo no remunerado entre hombres y mujeres. La maternidad penaliza: la brecha

de participación en el mercado laboral se dispara a 40 puntos porcentuales cuando se trata de hombres y mujeres con hijos menores de 5 años. En contraste, la brecha es menor (24 puntos porcentuales) entre aquellos hombres y mujeres con hijos mayores de 18 años. La evidencia muestra que aquellas intervenciones que facilitan el acceso a guarderías pueden aumentar la participación laboral de las mujeres. Así, la implementación de un programa público de cuidado infantil dirigido a familias pobres de Nicaragua logró un [incremento de 14 puntos porcentuales](#) en la probabilidad de la que la madre trabaje.

Las mujeres valoran mucho la flexibilidad, aunque es un bien de lujo. Ser las principales proveedoras de cuidados en el hogar lleva a que las mujeres valoren mucho la flexibilidad de sus horarios de trabajo. Un estudio experimental realizado en Bogotá permitió conocer la disposición a pagar de las mujeres por dicha flexibilidad. Los resultados muestran que [las mujeres están dispuestas a obtener un menor ingreso mensual](#) a cambio de un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo con flexibilidad. Sin embargo, la demanda de un horario de trabajo flexible parece estar impulsada más por factores que influyen en la capacidad de “pagar” un trabajo flexible, lo que implica que la flexibilidad es un bien de lujo, accesible solo para aquellas mujeres con mayor ingreso familiar y mayor nivel educativo. Por el contrario, la demanda de empleo a tiempo parcial está vinculada a las limitaciones en los horarios de las solicitantes de empleo. Los resultados del experimento sugieren que las políticas que buscan mejorar la flexibilidad en los países en desarrollo podrían incrementar la participación femenina en la fuerza laboral. Sin embargo, su impacto en el aumento de dicha participación puede ser limitado en el caso de los hogares de menores ingresos.

La protección social tiene un impacto desigual. Los programas de protección social pueden influir en la participación laboral de las mujeres. La percepción de un ingreso no laboral podría desalentar la participación femenina en el mercado de trabajo y, cuando se trata de transferencias condicionadas, el tiempo necesario para cumplir con las condiciones podría actuar en la misma dirección. La evidencia para América Latina y el Caribe no es concluyente sobre este punto. Por ejemplo, en Bolivia la implementación de un programa de transferencias de amplia cobertura, no focalizado en familias de determinado estatus socioeconómico y condicional a la asistencia escolar de niños, [aumentó la participación laboral y el empleo de las madres en 9 puntos](#)

[porcentuales](#), así como las horas de trabajo entre aquellas que estaban empleadas. En Ecuador, en cambio, un programa de transferencias monetarias no condicionadas y focalizadas en hogares pobres [no generó cambios de mediano plazo](#) en la probabilidad de trabajar de las mujeres.

La tasa de participación laboral de las mujeres es anticíclica. Detrás de la participación laboral femenina también cumple un papel el ciclo económico. Pese a estar positivamente asociada al crecimiento económico a largo plazo, la tasa de participación laboral de las mujeres en la región se comporta de forma anticíclica. Las expansiones de corto plazo del producto interno bruto (PIB) de los países de la región [están asociadas a reducciones de la tasa de participación laboral femenina](#). Así, las mejores condiciones económicas de los trabajadores principales del hogar (que suelen ser los hombres) lleva a que los trabajadores secundarios, las mujeres, demoren su ingreso en el mercado, mecanismo que cobra particular fuerza entre las mujeres casadas, con poca escolarización, que viven en hogares de bajos niveles de ingreso.

La crisis del COVID-19 afecta la participación laboral femenina. La crisis actual desatada por la pandemia del COVID-19 está impactando fuertemente en los hogares de la región e influye en la decisión de participación laboral de las mujeres. La evidencia para la región muestra que, entre las mujeres, es más probable que al menos un adulto de su hogar haya perdido su fuente de ingresos. Esto puede tener importantes implicancias en las decisiones intrafamiliares para lidiar con la crisis. De hecho, las mujeres latinoamericanas [están dedicando una fracción de tiempo sustancialmente mayor](#) a las tareas no remuneradas en comparación con los hombres durante el confinamiento. La distribución de las tareas en el hogar podría estar empeorando durante esta crisis y esto podría impactar en las decisiones laborales de las mujeres.

Los procesos migratorios también influyen. La llegada de inmigrantes también puede afectar la entrada de mujeres en el mercado laboral o el número de horas que trabajan. La evidencia existente para República Dominicana muestra que la llegada de inmigrantes haitianas de bajo nivel educativo [redujo las horas de trabajo](#) de mujeres dominicanas de baja educación, y aumentó las horas de trabajo de las mujeres dominicanas de alto nivel de estudios con niños, quienes pudieron contratar servicio doméstico ahora más barato (inmigrantes) y aumentar su oferta laboral.

¿Qué pasa una vez que las mujeres ingresan en el mercado laboral?

Las mujeres enfrentan un alto grado de segregación.

Una vez dentro del mercado, las mujeres tienden a encontrarse en empleos de menor salario y calidad con respecto a los hombres. Detrás de esto [se encuentra la segregación ocupacional](#) (mujeres empleadas principalmente en los sectores de cuidado, como salud, educación y servicio doméstico) y la segregación educativa (baja propensión de las mujeres a estudiar carreras correspondientes a sectores de alta productividad y altos salarios relacionadas a las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM), lo que determina que hombres y mujeres realicen diferentes tareas y utilicen distintas habilidades en sus ocupaciones.

Las mujeres parten con desventaja en las habilidades del siglo XXI.

Las brechas de género en las habilidades del siglo XXI (aquellas más valoradas hoy y que se espera que continúen con una demanda creciente) muestran que las mujeres [se encuentran en una posición de desventaja](#) con respecto a sus pares masculinos y que las magnitudes de estas brechas suelen depender de estereotipos de género. Estos estereotipos comienzan a manifestarse a muy temprana edad debido, entre otras razones, a los sesgos (voluntarios o no) con los que se valoran las capacidades cognitivas de niños y niñas (“los niños son de ciencias y las niñas son de letras”). La consecuencia de todo esto es una segregación educacional que impacta en el mundo del trabajo (solo un 30% de los graduados de las carreras relacionadas a las áreas CTIM en la región son mujeres) e inicia un círculo vicioso que excluye a las mujeres de los beneficios de la innovación tecnológica.

Los retornos de las denominadas habilidades del siglo XXI también difieren entre hombres y mujeres.

Los datos para Bolivia, Chile, Colombia y El Salvador indican que al comparar los ingresos de hombres y mujeres con igual nivel educativo, semejantes habilidades básicas numéricas y de lectoescritura, así como otras características sociodemográficas, el retorno de las habilidades cuantitativas relacionadas con las matemáticas para los hombres [es](#)

[casi el doble del que obtienen las mujeres](#), lo que ayuda a explicar la brecha salarial de género en estos países.

¿Cómo afecta el techo de cristal a las mujeres? Los “techos de cristal”, que se refieren a las barreras que limitan el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos, obstaculizan la progresión laboral femenina. En la región las mujeres están poco representadas en cargos directivos. A partir de información correspondiente a más de 1.200 empresas con cotización pública, se pudo observar que [las mujeres ocupan solo el 8,5% de los directorios](#), un 9,2% son ejecutivas y el número de directoras ejecutivas asciende a 4,2%. A su vez, las empresas dirigidas por mujeres [tienen un menor tamaño que las lideradas por hombres](#), debido a las mayores barreras que enfrentan las mujeres.

La revolución digital amenaza con ser un factor generador de desigualdad.

La expansión de la robotización y la automatización podría desplazar a millones de trabajadores de sus empleos actuales. En la región, es posible que un 21% de trabajadoras mujeres [requieran una transición hacia otras ocupaciones](#), frente a un 19% de trabajadores hombres. Otra de las grandes transformaciones de la revolución digital tiene que ver con las plataformas de intermediación. El panorama para las mujeres no es muy alentador en América Latina y el Caribe: la participación de los hombres en estas plataformas [es mayor que la de las mujeres](#). Esto puede vincularse con las brechas de habilidades y usos de las tecnologías digitales, que favorecen a los hombres. En la región, las mujeres reportan en mayor medida que los hombres [la falta de conocimiento como una limitante](#) para el acceso y el uso de teléfonos móviles y de Internet. Además, entre quienes participan de las plataformas de empleo, se observa un patrón de segregación ocupacional similar al de la economía tradicional: las mujeres realizan en mayor medida que los hombres [actividades de compra y entrega de artículos para el hogar](#) y servicios de limpieza, mientras que ellos destacan en el trabajo para aplicaciones de servicio de taxis.

¿Por qué es importante aumentar la participación laboral de las mujeres?

La baja participación laboral femenina tiene altos costos en términos de crecimiento económico. ¿Qué impacto tendría sobre el PIB per cápita de los países de la región la implementación de políticas públicas capaces de reducir las barreras que enfrentan las mujeres? La aplicación de políticas de cuidado infantil produciría un aumento de la participación laboral femenina de entre un 7% y un 9%, dependiendo del país y del nivel educativo de las mujeres. Esto se traduciría en incrementos del PIB per cápita de entre un 4% y un 6%. Por otro lado, la implementación de políticas que promuevan el acceso de las mujeres a empleos de mayor productividad [generaría un impacto positivo considerable](#) en el PIB per cápita, de entre un 15% y un 25%.

En esa misma línea, los obstáculos que limitan los emprendimientos liderados por mujeres podrían generar pérdidas

económicas. Las estimaciones para la región indican que [estas pérdidas podrían ser de alrededor del 9% del producto de una economía](#), y pueden ser aún mayores cuando las barreras impiden la entrada de mujeres que ostentan mayores habilidades de gestión. A nivel de las firmas, la evidencia muestra que contar con una fuerza laboral más diversificada [favorece la innovación y mejora la productividad](#). Esto es especialmente relevante en la región, donde la participación de las mujeres en actividades de ciencia, tecnología e innovación es baja. A esto se suman los impactos positivos de la participación laboral femenina en términos de empoderamiento de la mujer, así como en la paridad de género dentro de los hogares y en múltiples beneficios para las familias y las comunidades, entre los cuales se incluye la mejora de los resultados educativos de los niños y de la nutrición, además de una mayor [seguridad alimentaria de los hogares](#).

¿Cómo avanzar?

Para continuar avanzando en esta agenda, es necesario aprender más sobre la efectividad de intervenciones o políticas públicas que ayuden a romper las barreras que enfrentan las mujeres para participar en el mercado de trabajo y que limitan su progresión laboral. Esto es clave para identificar qué funciona y qué no lo hace, y así poder guiar el diseño de políticas públicas.

En esta línea, la cuarta revolución industrial (acelerada con la crisis sanitaria y económica asociada al COVID-19) ha puesto de manifiesto la importancia del desarrollo de las habilidades socioemocionales, así como de aquellas que promueven el involucramiento de las mujeres en el área digital. Es relevante contar con evidencia rigurosa para la región sobre la efectividad de aquellas intervenciones que promueven el liderazgo y la mentoría de las mujeres para apoyar su evolución profesional. Asimismo, es primordial contar con herramientas efectivas para el diseño de programas que apoyen a las mujeres a involucrarse en el diseño y el uso de tecnologías, y en áreas relacionadas con CTIM.

Por otra parte, la crisis asociada al COVID-19 ha impactado profundamente en el mercado del trabajo. Alrededor del mundo se han registrado fuertes efectos negativos en los principales indicadores laborales. Por lo tanto, es fundamental contar con diagnósticos rigurosos desagregados por género que documenten el impacto de esta crisis en el mercado laboral de la región, así como entender la efectividad de soluciones y políticas dirigidas a reactivar el mercado laboral femenino.

Asimismo, esta crisis podría ser una oportunidad para la inflexión cultural. Tradicionalmente, las labores de cuidado y las responsabilidades domésticas han recaído mayormente sobre las mujeres, lo cual ha implicado, como contraparte, una menor y más lenta inserción y progresión en el mercado laboral. En esta línea de acción, es necesario contar con evidencia de programas efectivos que promuevan modalidades flexibles de trabajo tanto para hombres como para mujeres, y programas que impulsen la mayor corresponsabilidad de los hombres en las tareas familiares.



Este material fue desarrollado por:

Montserrat Bustelo, Veronica Frisancho y Mariana Viollaz.

Copyright © [2020] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

