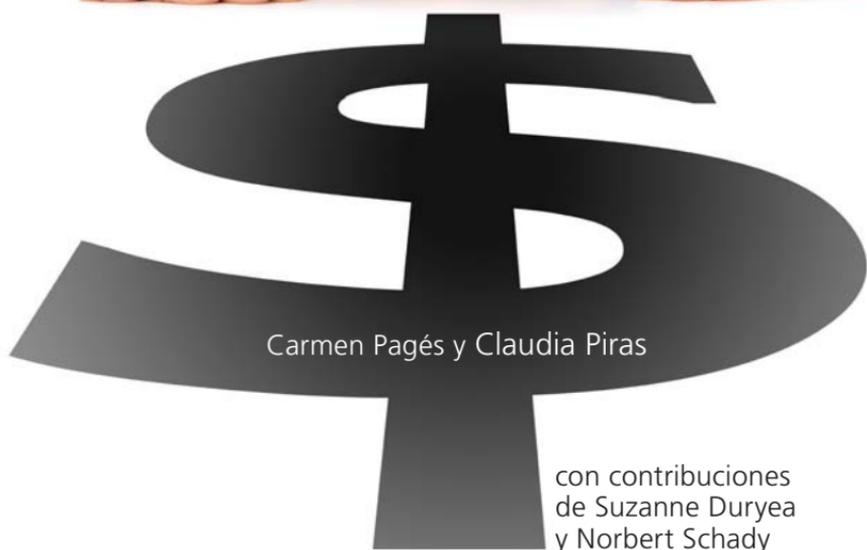


El dividendo de género

Cómo capitalizar
el trabajo de las mujeres



Carmen Pagés y Claudia Piras

con contribuciones
de Suzanne Duryea
y Norbert Schady

Banco Interamericano de Desarrollo

El dividendo de género

Cómo capitalizar
el trabajo de las mujeres

Carmen Pagés y Claudia Piras

con contribuciones de
Suzanne Duryea
y Norbert Schady



Banco Interamericano de Desarrollo

Las autoras agradecen el apoyo editorial de Nancy Morrison y los valiosos comentarios de Kei Kawabata, Santiago Levy y Andrew Morrison.

Las opiniones expresadas en este libro pertenecen a los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del BID.

© Banco Interamericano de Desarrollo, 2010. Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-1-59782-116-2

Producido por la Oficina de Relaciones Externas del Banco Interamericano de Desarrollo.

Los pedidos pueden solicitarse a:

PÓRTICO BOOKSTORE

1350 New York Ave., NW

Washington, DC 20005

Estados Unidos de América

Tel. (202) 312-4186

Fax (202) 312-4188

portico.sales@fceusa.com

www.iadb.org/pub

Foto de portada: www.123rf.com

Los esfuerzos por mejorar el crecimiento y el empleo en América Latina y el Caribe deben centrarse en las mujeres. El motivo es simple pero poderoso: las mujeres están impulsando el crecimiento económico en la región, tanto a nivel de la economía en su conjunto (macro) como a nivel de los hogares (micro).

Estas tendencias revisten particular importancia porque las mujeres desempeñan un papel crucial en la vida económica y social de la región. El aumento de las oportunidades de empleo para ellas genera beneficios directos para su propio bienestar y para el de sus familias, incrementando los ingresos y la seguridad financiera. Además, las mujeres suelen dirigir una mayor proporción de su ingreso hacia los gastos en educación, nutrición y cuidado de la salud, en especial para los niños (véase más adelante un análisis sobre el particular). Por ello, cada vez más, los gobiernos de toda la región canalizan recursos a los hogares de bajos ingresos, a través de las mujeres, que aumentan de manera efectiva la autonomía femenina en la toma de decisiones económicas. Así, el aumento del nivel de ingresos de las mujeres no solo promueve el crecimiento económico actual sino que también ayuda a interrumpir la transmisión de la pobreza de una generación a la siguiente.

A pesar de su papel clave en la economía y de que las mujeres suelen tener una mejor formación que los hombres, la región no aprovecha al máximo su talento y potencial. Esto conlleva un costo especialmente alto en una época en la que la región intenta elevar su productividad a fin de volverse más competitiva en los mercados

internacionales y reducir la brecha con el mundo desarrollado.

En este ensayo se examinan las tendencias del cada vez más sobresaliente papel económico de las mujeres en la región, se analizan las consecuencias de esas tendencias y se identifican áreas que deben abordarse. Para capitalizar el dividendo de género, la región debe asistir a las mujeres mediante políticas públicas que faciliten su papel productivo y promuevan una mayor participación en el mercado laboral, con condiciones más igualitarias.

La perspectiva a nivel de la economía en su conjunto (macro)

El creciente aporte económico de las mujeres constituye un gran cambio socioeconómico en América Latina. En las últimas tres décadas, millones de mujeres ingresaron en el mercado laboral. La tasa de participación femenina en la fuerza laboral aumentó del 35% en 1980 al 53% en 2007.

Desde el punto de vista de la economía en su conjunto, la inclusión de más mujeres en la fuerza laboral remunerada amplía el conjunto de recursos humanos disponible, y contribuye así al crecimiento económico al tiempo que crece la capacidad de consumo y la seguridad financiera de los hogares.¹ En términos de desarrollo económico, el trabajo remunerado de las mujeres puede tener un efecto considerable en la reducción de la pobreza. Sin el ingreso que aportan las cónyuges, en los hogares de América Latina que cuentan con ambos padres, la pobreza sería del 40% en lugar del 26%.²

El gran aumento de la participación femenina en la fuerza laboral tiene varias características particulares, con consecuencias importantes para el crecimiento, la igualdad y la reducción de la pobreza en la región.

En muchos países, gran parte del reciente crecimiento económico se ha debido al aumento del empleo, más que al aumento de la productividad

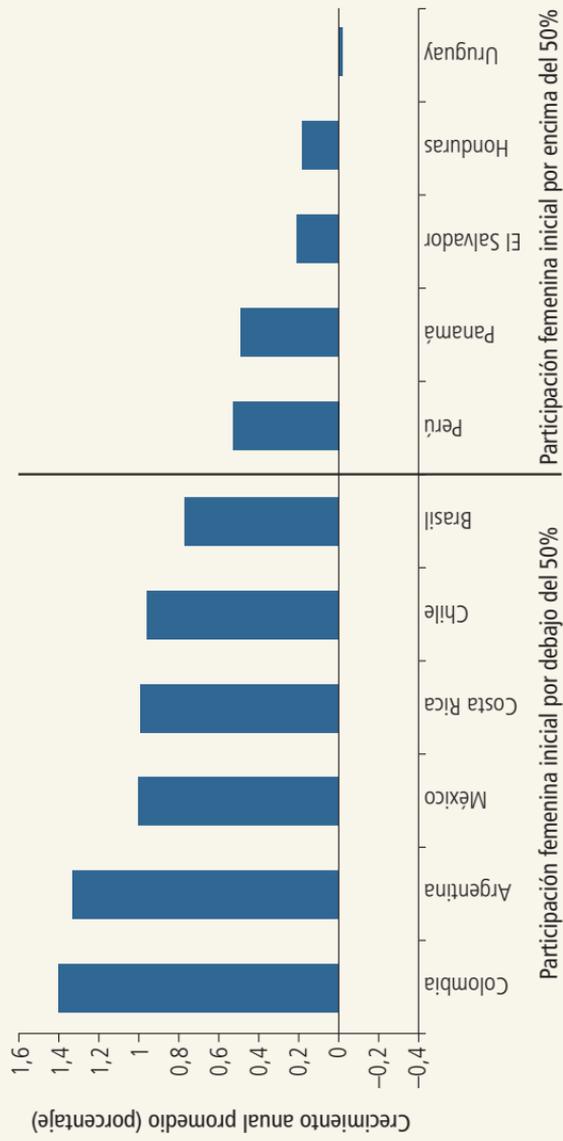
En casi todos los países de la región la productividad laboral creció menos del 1% anual entre 1990 y 2004, una

tasa muy inferior a la de los países de alto crecimiento de Asia.³ A pesar de que el crecimiento del PIB permaneció volátil y bajo, el crecimiento del empleo fue robusto en muchos países, algo bastante inesperado, y distinto de las tendencias en otras regiones del mundo. No obstante, la mayor cantidad de empleos no se vio acompañada por una mayor calidad; creció la proporción de mano de obra en empleos informales, y un porcentaje más alto de trabajadores se desempeñó en empleos cuya remuneración era insuficiente para sacarlos de la pobreza a ellos y a sus familias. En muchos países de la región, la experiencia no fue de “crecimiento sin empleo”, sino de “empleo sin crecimiento”.

El aumento del empleo femenino, por su parte, ha representado una gran proporción del aumento del empleo general

Una parte importante del crecimiento de las tasas de empleo en la región se debe al ingreso acelerado de mujeres en la fuerza laboral, donde su presencia era relativamente baja comparada con la de los países desarrollados. En la mayoría de los países, la participación femenina aumentó marcadamente desde principios de la década de 1990, a tasas próximas al 1% anual (gráfico 1). El aumento en la participación fue mayor en los países donde ésta inicialmente había sido menor. El crecimiento del empleo femenino tuvo lugar al mismo tiempo que en algunos países caían las tasas de participación de los hombres en edad productiva.⁴

Gráfico 1 Crecimiento de la participación femenina en la fuerza laboral desde la década de 1990



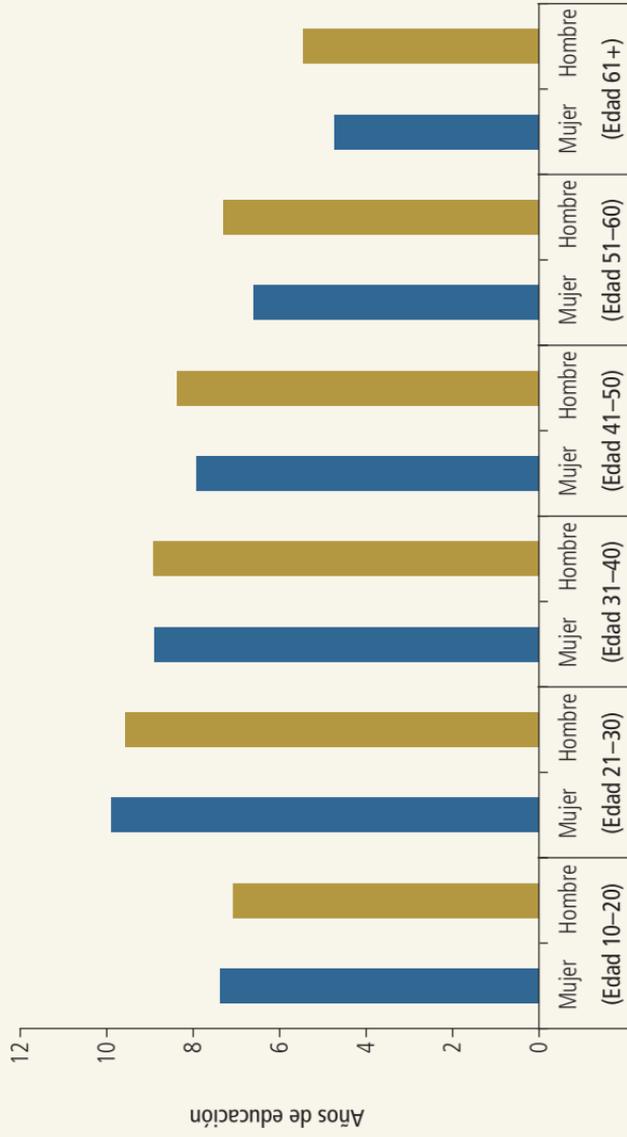
Fuente: Cálculos de los autores, basados en encuestas de hogares de cada país entre 1989 y 2008. El período abarcado varía según la disponibilidad de datos para cada país.

El incremento del trabajo remunerado no ha sido homogéneo entre las mujeres sino que varía mucho según el grupo etario y el nivel educativo. El aumento de la fuerza laboral femenina fue especialmente destacado entre las mujeres de edad intermedia y entre las de menor nivel de educación.⁵ La participación en la fuerza laboral siempre fue elevada entre las mujeres de mayor nivel educativo; por lo tanto, el aumento de la escolarización se tradujo en niveles generales más altos de participación en la fuerza laboral.

Las mujeres se incorporan a la fuerza laboral con más educación que los hombres

Las mujeres de la región permanecen más tiempo en la escuela y tienen más propensión a ir a la universidad que los hombres. Las mujeres mayores de 40 años, que completaron sus estudios hace dos décadas o más, tuvieron menos educación formal que los hombres, pero las mujeres jóvenes alcanzaron y superaron a los hombres jóvenes en nivel educativo (gráfico 2). En la cohorte nacida en 1980, en promedio, las mujeres tienen un cuarto de año escolar más que los hombres. Solo en tres países —Bolivia, Guatemala, y Haití— no se observa ese patrón, siendo que las mujeres jóvenes no han alcanzado el nivel educativo de los hombres jóvenes.⁶ Sin embargo, una observación más detallada revela que, en Bolivia, Guatemala, México y Perú, entre los pobres y la población indígena aún hay diferencias notorias de género que favorecen a los varones entre los niños mayores.⁷ En algunos países, en particular en República Dominicana,

Gráfico 2 Brecha de género en educación por generaciones en América Latina y el Caribe



Fuente: Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (febrero de 2010). Disponible en: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/sedlaci/>.

Suriname y Venezuela, las mujeres de entre 20 y 29 años tienen, en promedio, casi un año más de escolarización que los hombres.⁸

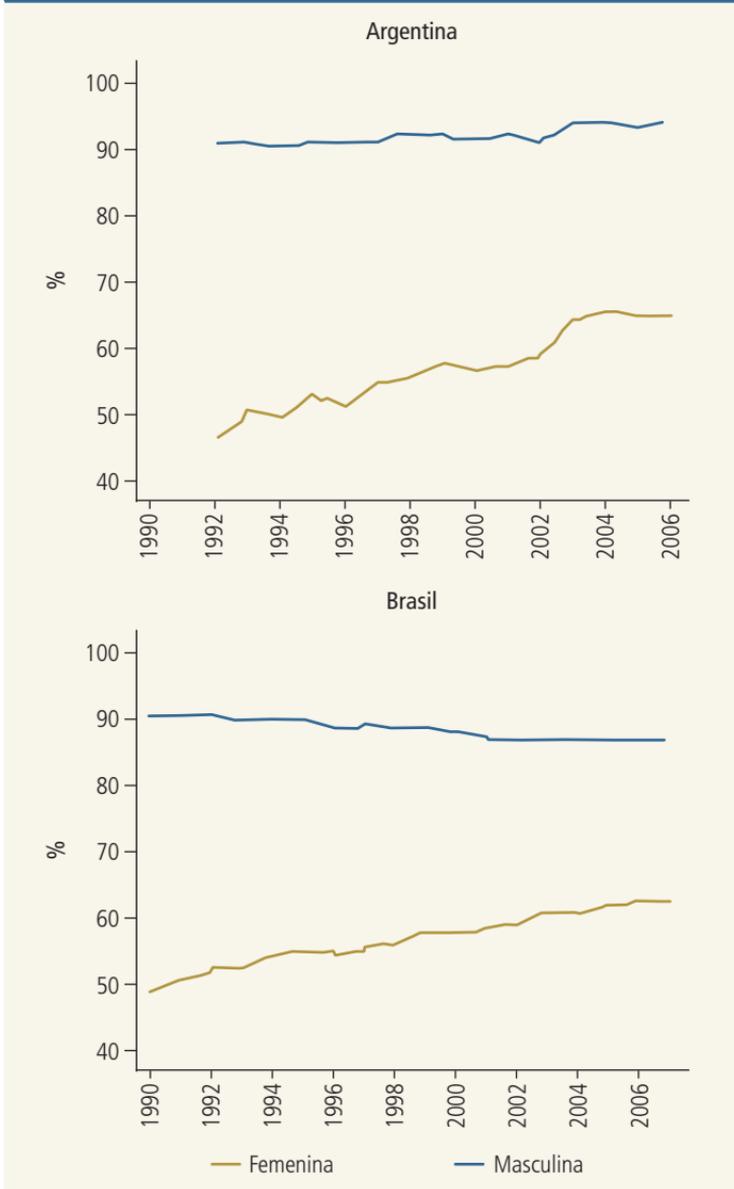
Las mujeres han logrado avances importantes en participación en todos los sectores

Menos del 30% del aumento en la proporción de mujeres en la fuerza laboral puede atribuirse a la expansión de sectores tradicionalmente femeninos.⁹ Por el contrario, la mayor parte de la expansión se vio impulsada por el incremento de la participación de las mujeres en todos los sectores. Más aún, dicha participación está creciendo con más rapidez en los sectores que tradicionalmente empleaban menos mujeres. Estas tendencias sugieren que el aumento de la participación está más relacionado con la eliminación de limitaciones que con la expansión del empleo en determinados sectores abiertos a las mujeres, pero en los que la remuneración es reducida.

El empleo femenino ha aumentado de manera constante a pesar de las fuertes fluctuaciones de la actividad económica

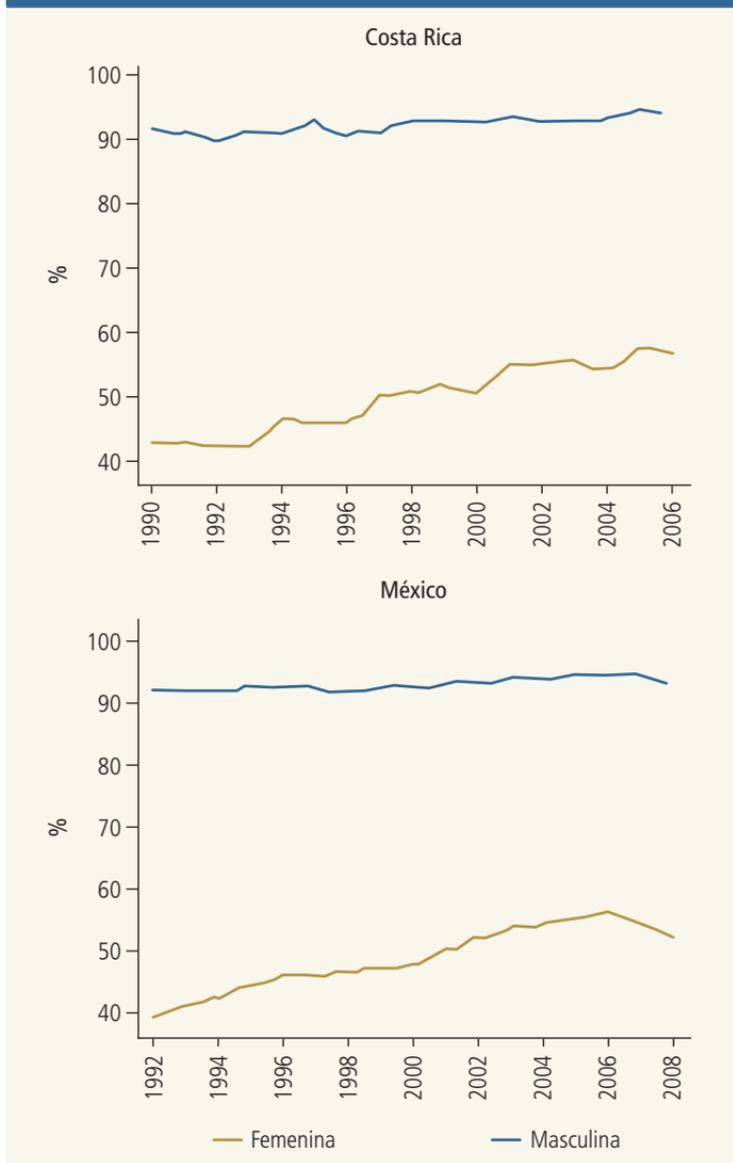
El aumento en la participación no es una respuesta a los muchos y con frecuencia fuertes shocks económicos que castigaron a la región en los últimos 15 años. Las tasas de participación femenina no han sido muy sensibles a dichas fluctuaciones, sino que han ido creciendo de manera bastante constante (gráfico 3). Este patrón indica que las causas principales del incremento en la participación

Gráfico 3 Participación en la fuerza laboral desde la década de 1990



(continúa en la página siguiente)

Gráfico 3 Participación en la fuerza laboral desde la década de 1990 (continuación)



Fuente: Sociómetro, Banco Interamericano de Desarrollo.

Nota: Los datos corresponden a personas de 25–64 años.

femenina han de ser factores de largo plazo, tales como un mejor acceso a la educación, tasas de fertilidad más bajas y una disponibilidad creciente de agua potable y electrodomésticos que liberan tiempo que las mujeres pueden destinar a un trabajo remunerado, además de propiciar un cambio en el papel de la mujer en el hogar. Algunos economistas estiman que los cambios en el nivel educativo explican entre un 30% y un 40% del aumento en la participación laboral femenina.¹⁰

La perspectiva a nivel de los hogares (micro)

La capacidad de generar ingresos y el papel económico que cumplen las mujeres en el hogar está creciendo en toda la región (gráfico 4).

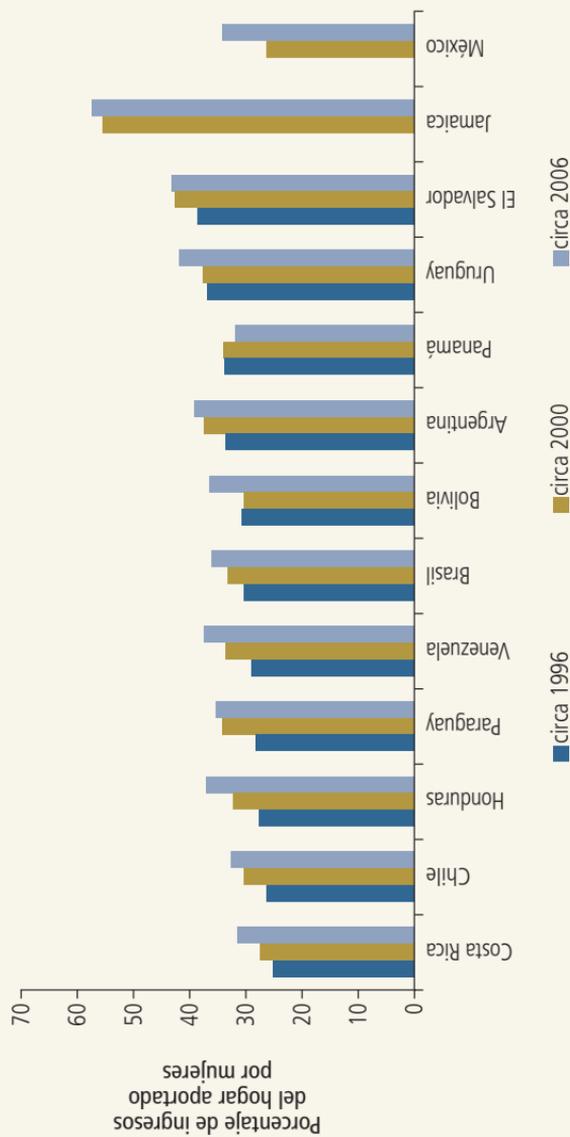
Las mujeres están incrementando su aporte económico al hogar

El porcentaje de ingresos aportados por mujeres al hogar creció en forma sostenida en casi todos los países de la región. En muchos de ellos el crecimiento ascendió a más de 10 puntos porcentuales en la última década. La proporción del ingreso aportado por mujeres a los hogares asciende desde el 30% en Costa Rica a casi el 45% en El Salvador, superando el 60% en Jamaica. Si bien en el mismo período creció la proporción de mujeres jefas de hogar en la mayoría de los países de la región, las tendencias que se exponen en el gráfico 3 no se ven impulsadas por dicho fenómeno.¹¹

A medida que aumentan sus recursos económicos, las mujeres invierten en sus hijos más que los hombres, lo que mejora el bienestar familiar y social

Un cuerpo de evidencia empírica cada vez mayor demuestra que el aumento de la capacidad de generar ingresos de las mujeres puede incrementar su poder de negociación en el hogar y darles más voz para canalizar recursos hacia la siguiente generación. Cuando

Gráfico 4 Aumento en el ingreso aportado por mujeres al hogar, 1996, 2000 y 2006



Fuente: Sociómetro, Banco Interamericano de Desarrollo.

Nota: Porcentaje de ingresos laborales de los hogares percibidos por mujeres, comparados con los ingresos laborales de todos los miembros del hogar de 18 años o más. No se incluyen fuentes de ingresos no laborales, como remesas o manutención infantil.

disponen de recursos adicionales, las mujeres tienden a invertir relativamente más en sus hijos que los hombres, en forma de mejor alimentación, educación, cuidado de la salud y vestimenta, lo que optimiza considerablemente el bienestar familiar y social.¹²

Los gobiernos están diseñando instrumentos de políticas orientadas a potenciar el control de las mujeres sobre los gastos

Alentados por la evidencia, los gobiernos de América Latina han diseñado una cantidad cada vez mayor de programas de protección social que toman en cuenta esas diferencias de género. Un ejemplo prominente es la nueva generación de programas de transferencias condicionadas en la región. Estos programas transfieren dinero a las mujeres con la condición de que lleven a cabo determinadas acciones, como inscribir a sus hijos en la escuela y garantizar su asistencia a clases, o hacer que reciban cuidados médicos preventivos, como inmunizaciones.

Los programas de transferencias condicionadas de efectivo comenzaron en dos países en 1997 (Brasil y México) y se extendieron a la mayor parte de Centroamérica y América del Sur (gráfico 5). En algunos países, como Brasil, Colombia, Ecuador y México, esos programas alcanzan a millones de hogares. Las transferencias llegan a representar un quinto del consumo de los hogares receptores y hasta un 0,5% del PIB.

Gráfico 5 Diseminación de las transferencias condicionadas de efectivo en América Latina y el Caribe, 1997 y 2008

A. 1997



B. 2008



Fuente: Fiszbein y Schady (2009).

Las transferencias condicionadas de efectivo que se canalizan hacia las mujeres están dando resultado

Los datos sobre Ecuador y Nicaragua demuestran que los hogares que recibieron transferencias gastaron más dinero en alimentos que los hogares que no las recibieron.¹³ En Nicaragua, además, las mujeres que recibieron transferencias gastaron una mayor proporción de su ingreso y de su tiempo en cuidados médicos preventivos y otros insumos que probablemente beneficien a los niños pequeños, como libros, tiempo de lectura, juguetes, lapiceras y papel.

Cabe destacar que no hay indicios de que estos programas estén generando dependencia entre las mujeres participantes.¹⁴ La canalización de recursos hacia las mujeres no ha causado una caída en la participación femenina en la fuerza laboral entre las que reciben los beneficios, en comparación con las mujeres que no los reciben. No obstante, esos efectos podrían volverse más importantes en el futuro, ya que el tamaño de las transferencias está aumentando.

Áreas en las que se precisan avances adicionales

A pesar de los progresos mencionados, las mujeres siguen rezagadas en algunas áreas: aún sufren tasas de desempleo elevadas, reciben una menor remuneración por igual trabajo, están concentradas de manera desproporcionada en empleos de baja remuneración y tienen una representación muy escasa en la cúspide de la jerarquía laboral. Estos problemas justifican una acción sostenida, a fin de garantizarles mejores oportunidades.

Las mujeres siguen siendo más vulnerables al desempleo que los hombres

La totalidad de las aspiraciones femeninas relativas al empleo no ha logrado satisfacerse. Las tasas de desempleo femenino aumentaron en la mayoría de los países desde 1990. En el último relevamiento nacional, las tasas de desempleo entre mujeres eran mayores que las de los hombres en todos los países menos uno, tanto en el caso de mujeres jóvenes como de mujeres mayores. Las tasas de desempleo entre hombres también aumentaron, pero en la mayoría de los países el incremento de la tasa de desempleo fue más pronunciado en el caso de las mujeres. En promedio, la tasa de desempleo de mujeres adultas en América Latina (de entre 25 y 64 años de edad) fue del 6,3%, mayor que la tasa del 3,7% registrada en el caso de los hombres adultos. En el caso de los jóvenes (de

entre 15 y 24 años de edad), las tasas fueron del 17,6% y del 11,4%, respectivamente.¹⁵

*Las mujeres todavía ganan menos que los hombres*¹⁶

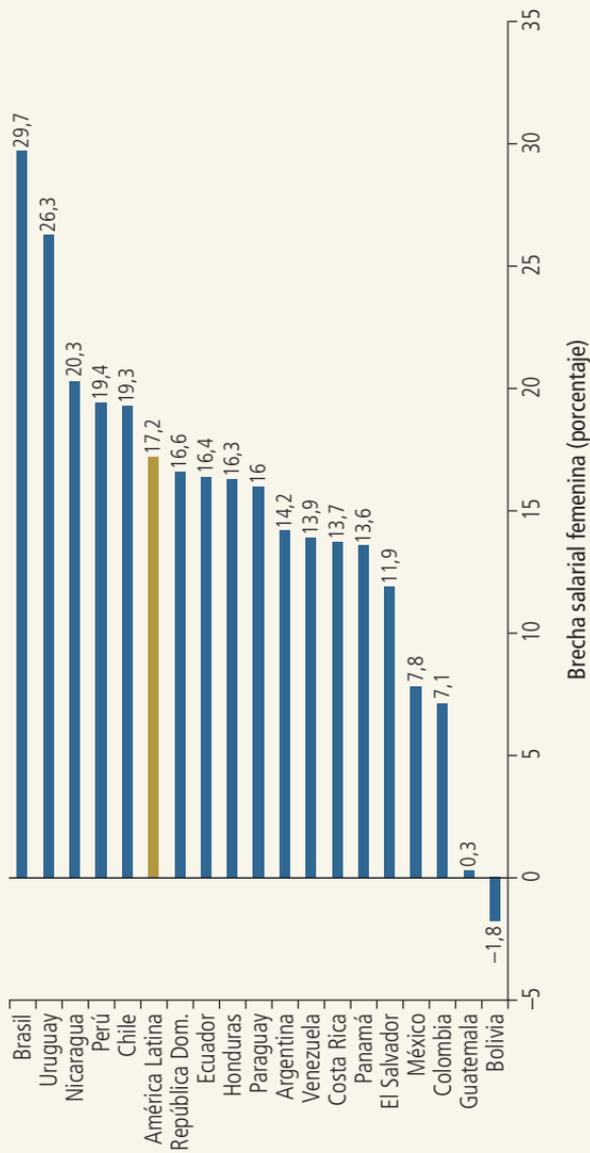
En la región, las mujeres ganan menos que sus homólogos varones. En promedio, los hombres ganan un 10% más que ellas; sin embargo, esta brecha no tiene en cuenta que las mujeres de América Latina y el Caribe, en promedio, tienen más estudios que los hombres. Si se comparan hombres y mujeres de la misma edad y del mismo nivel de educación, la brecha de ingresos de las mujeres aumenta del 10% al 17%.

Los hombres ganan más que las mujeres independientemente de la edad, del nivel de educación, del tipo de empleo (por cuenta propia, empleador y empleado) y del tamaño de la empresa. Solo las mujeres de áreas rurales perciben, en promedio, lo mismo que sus homólogos hombres.

Las brechas de ingresos por género varían mucho entre los 18 países de América Latina (gráfico 6). Los hombres ganan un 30% más que las mujeres en Brasil, y un 26% más en Uruguay, incluso si se toman en cuenta personas comparables. Por contraste, las diferencias son mínimas en Bolivia y Guatemala.

Las brechas de ingreso por género varían entre distintos perfiles de trabajadores y trabajos. En general, las brechas más acotadas se presentan entre personas más jóvenes con estudios universitarios. Las brechas más amplias se observan entre los trabajadores con ingresos más bajos. La brecha salarial por género se amplía con

Gráfico 6 Brecha salarial femenina



Fuente: Atal, Nopo y Winder (2009).

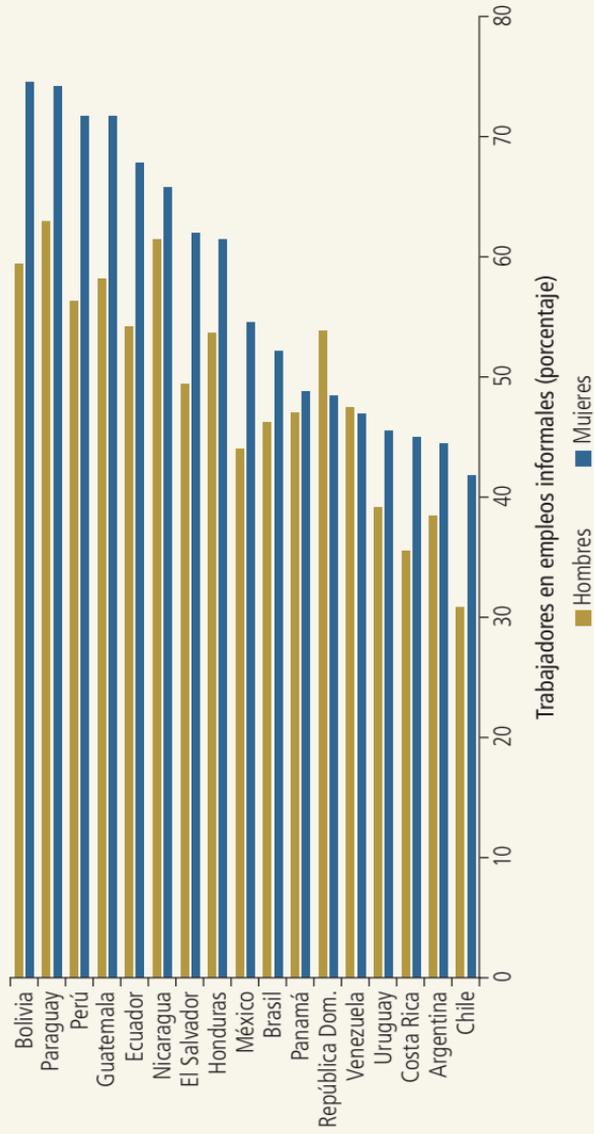
Nota: La brecha salarial femenina se define como el porcentaje de diferencia entre los salarios de hombres y mujeres con igual edad y nivel de educación.

la edad. Una posibilidad es que las brechas salariales se estén reduciendo con el tiempo. Otra explicación posible podría residir en el efecto de algunas características no observables, como la experiencia laboral, que tiende a estar correlacionada con la edad. Las diferencias de experiencia acumulada podrían verse acentuadas a medida que las mujeres tienen más edad y dan a luz. En realidad, la brecha salarial por género es ligeramente mayor entre trabajadores con hijos, lo que se podría explicar por la diferencia en términos de experiencia laboral derivada del hecho de que las mujeres tienen más dificultades para permanecer en el mercado laboral luego de dar a luz. La brecha salarial por género también es mayor entre los trabajadores por cuenta propia que entre los empleados de empresas, lo que contradice la idea habitual de que las brechas salariales por género son probablemente consecuencia de la discriminación de los empleadores. Los resultados también sugieren que quizá las mujeres enfrenten un nivel importante de segregación y barreras de acceso a ciertos trabajos con alta remuneración, y que estén sobrerrepresentadas en actividades con bajos salarios.

El trabajo de las mujeres se concentra en forma desproporcionada en empleos informales de baja productividad

Si bien es cuantioso el número de mujeres que ingresó en el mercado laboral, éstas tienen una participación desproporcionada en el sector informal de la economía en la mayor parte de la región (gráfico 7). Se debate intensamente si el hecho de que las mujeres tengan más

Gráfico 7 Participación de hombres y mujeres en empleos informales

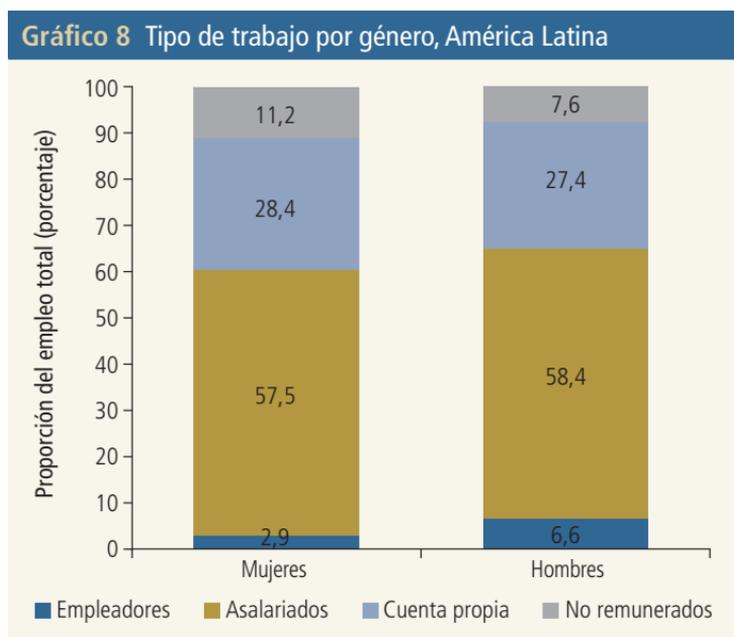


Fuente: Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (febrero de 2010). Disponible en: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/sediac/>.
Nota: El empleo informal se define como el trabajo asalariado en pequeñas empresas (empresas con menos de cinco trabajadores), el trabajo por cuenta propia no profesional y el trabajo no remunerado.

probabilidades de trabajar en el sector informal se debe a una cuestión de elección o a la falta de mejores opciones. No queda claro si las mujeres tienen menos oportunidades en empresas más grandes y más establecidas o si renuncian al salario y los beneficios de trabajos formales, en general más productivos, en busca de la oportunidad de tener horarios o condiciones de trabajo más flexibles. Esto puede ser especialmente cierto en el caso de mujeres con hijos o de mujeres que tienen a ancianos o enfermos a su cuidado. De manera alternativa o coincidente, es posible que los empleadores consideren que las mujeres con hijos pequeños o responsabilidades relacionadas con el cuidado de familiares resultan menos atractivas como empleadas, en especial en empresas más grandes con flujos de trabajo más reglamentados y estructurados. De cualquier modo, voluntaria o involuntariamente, las mujeres renuncian a ingresos ya que las brechas por género tienden a ser mayores entre los trabajadores por cuenta propia y los empleados de pequeñas empresas.¹⁷ Por otra parte, en la mayoría de los países de la región hay un porcentaje similar de mujeres y hombres trabajadores que declaran que realizan contribuciones a la seguridad social a través de sus empleos.¹⁸ No obstante, el hecho de que las mujeres entren y salgan de empleos formales con mayor frecuencia que los varones implica que ellas acumulan menos aportes para su jubilación, y pueden no llegar a cubrir la mínima cantidad de años para ser elegibles.¹⁹ En última instancia, están en mayor riesgo de no recibir una pensión contributiva en la ancianidad.

Las mujeres son dueñas de empresas más pequeñas que los hombres

Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de ser propietarias de empresas que empleen a otros trabajadores, y más probabilidades de ser trabajadoras por cuenta propia. Las empresas bajo propiedad masculina también son mayores en términos de ventas, costos y capital físico.²⁰ Ese patrón sugiere que las mujeres tienen una menor tendencia a expandir sus empresas o enfrentan más dificultades para hacerlo. En un estudio reciente se concluye que una mayor carga de trabajo en



Fuente: Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (febrero de 2010). Disponible en: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/sedlac/>.

el cuidado de niños y en el hogar afecta negativamente el tamaño y el desempeño de una empresa.²¹

Sigue existiendo una elevada concentración de mujeres en algunas ocupaciones

La concentración de mujeres en ocupaciones tradicionalmente femeninas, como el servicio doméstico, la enseñanza y el trabajo de oficina se mantiene como un obstáculo generalizado para la igualdad en el mercado laboral de la región.²² Las comparaciones internacionales sugieren que América Latina y el Caribe presenta uno de los mayores niveles de segregación ocupacional por género del mundo. A pesar de los avances logrados por las mujeres en términos de educación y participación en la fuerza laboral, la segregación ocupacional no disminuyó significativamente a lo largo de la década de 1990. La segregación ocupacional es mayor entre las personas con menor nivel educativo.²³

Las mujeres siguen cargando la mayor responsabilidad sobre la crianza de los niños, el cuidado y el trabajo en el hogar

Las mujeres dedican muchas más horas al cuidado de familiares y al trabajo en el hogar que los varones. En un estudio sobre el uso del tiempo en cinco países de la región se concluye que las mujeres que trabajan dedican aproximadamente el doble de tiempo a esas actividades que los hombres que trabajan; en el caso de México, la proporción aumenta a más del triple.²⁴ Si bien las muje-

res tienen más probabilidades de tener trabajos a tiempo parcial, su semana laboral es más larga, si se consideran las actividades remuneradas y las no remuneradas. Eso sugiere que, en muchos casos, las mujeres están demasiado extenuadas o tienen demasiados compromisos para buscar más trabajo.

Las mujeres tienen una grave falta de representación en los niveles gerenciales superiores

Aunque a lo largo de la última década las mujeres lograron avances en relación con el acceso a puestos gerenciales, el porcentaje de mujeres presidentes o gerentes generales en las 100 empresas más grandes de América Latina sigue siendo notablemente bajo (cuadro 1). Las mujeres son presidentes o gerentes generales en solo el 3% de las 100 empresas más grandes de Argentina, Colombia y México. La proporción es aun menor en Ecuador y Perú (2%) y en Brasil (1%).

Cuadro 1 Mujeres presidentes o gerentes generales en las 100 empresas más grandes de América Latina

País/año	Porcentaje	Empresas
Argentina	3	Microsoft Liberty Seguros Hewlett Packard (Argentina, Paraguay y Uruguay)
Brasil	1	Compagnia Global do Varejo
Colombia	3	Gas Natural Telmex Hogar Energía de Bogotá
Ecuador	2	Construmercado La Ganga
México	3	Grupo Continental General Motors México Grupo Salinas
Perú	2	Ferreyros CENTELSA Perú

Fuente: Revistas de negocios y otras fuentes impresas, que incluyen: en Argentina, *El Cronista Comercial*; en Brasil, *Exame*; en Colombia, *Dinero* (2009); en Ecuador, *Vistazo* (2009); en México, *Expansión* (2009); en Perú, *Top Perú 1000* (2007).

Políticas para mejorar la igualdad de género en el mercado laboral de América Latina y el Caribe

Dados los obstáculos que siguen enfrentando las mujeres, se necesitan varios pasos para aumentar su participación económica y mejorar la calidad de esa participación. Se precisa un espectro de políticas y servicios, que va más allá de la política laboral. Los gobiernos y el sector privado tienen una función que cumplir en la promoción de comportamientos que vayan en esa dirección y el desaliento de comportamientos que impidan dichos avances.

Reducir la carga que el cuidado representa para las mujeres

En América Latina y el Caribe, las mujeres cargan con la principal responsabilidad sobre el cuidado no remunerado de niños, ancianos y enfermos. Si bien esa división del trabajo genera un valor considerable en términos de bienes, servicios y bienestar para los hogares, impone costos sustanciales a las mujeres, que se manifiestan como oportunidades perdidas e ingresos sacrificados.²⁵ Las mujeres tienen menos tiempo para trabajos remunerados, aceptan trabajos de menor calidad y eligen la flexibilidad antes que la remuneración o el progreso profesional, a fin de poder compatibilizar tareas de cuidado con tareas que les permitan obtener un salario.

La reducción de la carga que representa el cuidado para las mujeres exige una distribución más pareja dentro de la familia y dentro de la sociedad. Los gobiernos

pueden adoptar una función más prominente: a través de ofrecer directamente servicios de cuidado o subsidios a las familias (en especial a las de ingreso bajo) para que adquieran esos servicios en el mercado a menor precio.

Las políticas públicas aplicadas en este sentido en la región han sido muy limitadas. Pocas iniciativas ofrecen cuidado de niños, programas para después de clases o servicios de atención para la población de la tercera edad, cada vez más numerosa. En algunos países, el cuidado de los niños es parte de la seguridad social; sin embargo, la oferta de servicios está muy racionada y solo se encuentra habilitada para mujeres empleadas en el sector formal. Aun así, una expansión de los servicios gratuitos para las mujeres empleadas en el sector informal podría hacer que más mujeres trabajen en dicho sector para recibir servicios de bajo costo de cuidado de niños. Por lo tanto, la disponibilidad y la cobertura de estos servicios no deberían depender del tipo de trabajo que tienen las mujeres. La oferta de servicios de cuidado con buena calidad, accesibles y con una ubicación conveniente, disponibles independientemente del tipo de trabajo, y que funcionen en un horario compatible con las horas laborales, podría representar una gran diferencia en las perspectivas de empleo de las mujeres pobres y en la calidad de los trabajos a los que podrían apuntar.

Invertir en infraestructura y políticas que permitan ahorrar tiempo y trabajo

Las mujeres no son solo responsables de la mayor parte de las tareas de cuidado, sino también del trabajo do-

méstico dentro del hogar. Algunas actividades, como la recolección de agua, la elaboración de alimentos, la limpieza, las compras o la vigilancia de la casa para proteger la vivienda consumen una gran parte de su tiempo y energía, en especial en el caso de las mujeres de bajos ingresos. La inversión en infraestructura y políticas que permitan ahorrar tiempo, como un mejor acceso al agua, al saneamiento, a la electricidad, al gas, al transporte, o una mejor seguridad jurídica, pueden liberar tiempo para que las mujeres busquen trabajos remunerados o elijan mejores empleos.

Promover la flexibilidad en el lugar de trabajo

Si bien la reducción de la carga que representan el cuidado y el trabajo doméstico de las mujeres en el hogar es un paso importante, también es necesario promover la flexibilidad en el lugar de trabajo para lograr un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada para las empresas y las familias. Para eso se precisan leyes y políticas que promuevan una mayor cantidad de opciones para mujeres y varones en términos de la cantidad de horas trabajadas, de la organización de esas horas, y del lugar de trabajo (trabajo a distancia, horarios flexibles y horas extra flexibles). No existe un enfoque único para encontrar ese equilibrio. Es posible que algunas modalidades como el trabajo a tiempo parcial —un medio típico con el que muchas mujeres (y muchos hombres) obtienen flexibilidad en países desarrollados— no sea una opción ideal para las mujeres de bajos ingresos de la región, que no pueden permitirse tener empleos que no sean de

tiempo completo.²⁶ Además es menos probable que los hombres participen de las tareas no remuneradas en el hogar cuando sus esposas o compañeras trabajan a tiempo parcial.²⁷

Promover la igualdad de género en las empresas

Las organizaciones que lograron aplicar satisfactoriamente políticas y prácticas específicas para promover la igualdad de oportunidades podrían recibir certificados con aval gubernamental que funcionen como un reconocimiento público de sus iniciativas. Instituyendo esos sistemas de certificación, los gobiernos pueden hacer que las empresas se comprometan con la promoción de políticas para la igualdad de género. De este modo, las compañías que deseen obtener el certificado deben demostrar que cumplen con normas mínimas en la contratación, la capacitación y la promoción de las mujeres. Muchos países de América Latina, incluidos Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México y Uruguay, están empezando a aplicar sistemas de certificación para empresas del sector privado y del sector público.

Mejorar la calidad de las políticas laborales, los servicios de empleo y los servicios de capacitación

Las políticas laborales de América Latina y el Caribe son deficientes. Cubren a pocas personas, y no prestan demasiada atención a las necesidades específicas de las mujeres. Además, los servicios de empleo destinados a ubicar a los desempleados en trabajos productivos mues-

tran una limitación en términos de alcance y cobertura. Incluso en casos en que los servicios están más desarrollados, se concluyó que promueven la inserción en el mercado laboral para las mujeres con menos eficacia que para los hombres.²⁸ Una mejora en la calidad de estos servicios y su conexión con los empleadores podría contribuir notablemente a que las mujeres desempleadas consiguieran mejores trabajos.

Muy pocos países de la región cuentan con sistemas de capacitación que pueden identificar las competencias que necesitan los empleadores, determinar si los trabajadores cuentan con esas competencias y promover una capacitación adecuada y eficaz para los trabajadores que no las tienen. La mejora de sus destrezas contribuirá a ubicar a las mujeres en puestos de trabajo —en especial a las mujeres que han estado fuera del mercado laboral durante la crianza de sus hijos— y simultáneamente a mejorar su productividad y sus salarios. La promoción de ocupaciones no tradicionales durante la transición entre la vida escolar y la vida laboral también mejoraría las oportunidades para las mujeres, con lo que se reduciría la segregación ocupacional por género.

Dar una mejor protección a las mujeres contra el desempleo

Las mujeres sufren tasas de desempleo más altas que los hombres pero su cobertura contra ese riesgo suele ser peor. Eso se debe a que el instrumento principal en la región para asistir a los trabajadores desempleados es la indemnización por despido, que depende del tipo de

contrato, de la duración del trabajo y del salario. Ese sistema discrimina a las mujeres de varias maneras. En primer lugar, las mujeres suelen tener una participación desproporcionada en los trabajos temporales, que no les otorga derechos a indemnizaciones por despido. En segundo lugar, aun si tienen un empleo que les ofrece indemnización por despido, suelen trabajar por períodos más cortos que los hombres, por lo que reciben indemnizaciones más bajas. Los gobiernos deben mejorar los sistemas para proteger a los trabajadores en períodos de desempleo, tomando en cuenta las características del mercado laboral en los países de ingreso bajo y mediano, y, en particular, las necesidades de las mujeres.

Optimizar y hacer cumplir la legislación laboral

Los gobiernos deben establecer instrumentos eficaces contra la discriminación para permitir que las mujeres compitan en pie de igualdad en el mercado laboral. La mayoría de los países cuenta con legislación laboral aprobada contra la discriminación, y en cuanto a la protección de la maternidad, los servicios de guardería y las licencias para el cuidado de hijos enfermos. Sin embargo, algunas de esas normas deben aplicarse por igual a madres y padres, para impedir que la protección bienintencionada perjudique a las mujeres creando desincentivos para su empleo. En algunos países, la legislación para la maternidad podría complementarse incorporando el concepto de licencia parental. La legislación contra la discriminación debe hacerse cumplir para proteger eficazmente los derechos de los trabajadores.

Este tipo de medidas exige una visión integral de la vida laboral de las mujeres —tanto en el hogar como en el lugar de trabajo— y del valor de su aporte en las actividades productivas remuneradas y no remuneradas. Adoptar esa visión y traducirla a una serie de políticas y programas concretos y eficaces, equivaldría a asumir un nuevo pacto social con las mujeres en la región para reflejar su creciente importancia para los hogares, la economía y las generaciones presentes y futuras.

Notas

- ¹ El aumento de la participación femenina en la fuerza laboral incrementa la cuenta oficial de los bienes y servicios totales del país (producto nacional bruto). Sin embargo, las mujeres que no participan en el empleo remunerado producen un volumen significativo de bienes y servicios, que no se registran en las estadísticas oficiales.
- ² CEPALSTAT 2008.
- ³ Pagés, Pierre y Scarpetta (2009).
- ⁴ Pagés, Pierre y Scarpetta (2009).
- ⁵ Piras (2004) y Pagés, Pierre y Scarpetta (2009).
- ⁶ SEDLAC (febrero de 2010).
- ⁷ Duryea, Galiani, Ñopo y Piras (2007).
- ⁸ SEDLAC (febrero de 2010).
- ⁹ Pagés, Pierre y Scarpetta (2009).
- ¹⁰ Duryea, Cox-Edwards y Ureta (2004).
- ¹¹ Cuando las muestras se restringen a los hogares de parejas casadas (legalmente o de hecho), las tendencias son cualitativamente similares en la mayoría de los países.
- ¹² Véase, por ejemplo, Thomas (1990); Engle (1993); Handa (1994); Strauss y Thomas (1995); Buvinic (1998) y Quisumbing y Maluccio (2000).
- ¹³ Véase Schady y Rosero (2008) para el caso de Ecuador y Macours, Schady y Vakis (2008) para el caso de Nicaragua.

- ¹⁴ Alzúa, Cruces y Ripani (2010), con base en evaluaciones de corte experimental sobre Honduras, México y Nicaragua.
- ¹⁵ En lo que respecta al Caribe, solo se dispone de cifras para Belice, Guyana, Haití y Suriname, y solo para 2001 o años previos. Los promedios que incluyen a estos países muestran tasas de desempleo más altas, en promedio de alrededor del 20,7% para las mujeres jóvenes y del 13,4% para los hombres jóvenes.
- ¹⁶ Esta sección se basa en Atal, Ñopo y Winder (2009).
- ¹⁷ Atal, Ñopo y Winder (2009).
- ¹⁸ SEDLAC (febrero de 2010).
- ¹⁹ Levy (2008).
- ²⁰ Bruhn (2009).
- ²¹ Bruhn (2009).
- ²² Atal, Ñopo y Winder (2009).
- ²³ Deutsch, Morrison, Ñopo y Piras (2005).
- ²⁴ Milosavljevic y Tacla (2007), según datos sobre Bolivia, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua.
- ²⁵ Folbre (2006).
- ²⁶ López-Bóo, Madrigal y Pagés (de próxima publicación).
- ²⁷ Hook (2006).
- ²⁸ Flores-Lima (2006).

Referencias

- Alzua, M.L., G. Cruces y L. Ripani. 2010. “Welfare Programs and Labor Supply in Developing Countries. Experimental Evidence from Latin America”. Documento de trabajo No. 95. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Universidad de La Plata, Argentina.
- Atal, J.P., H. Ñopo y N. Winder. 2009. “New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America”. Documento de trabajo No. 109. Washington, D.C.: BID.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). Varios años. Sociómetro. Washington, D.C.: BID.
- Bruhn, M. 2009. “Female-owned firms in Latin America: characteristics, performance, and obstacles to growth”. Documento de trabajo de investigación de políticas, serie 5122. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Buvinic, M. 1998. “The Costs of Adolescent Childbearing: Evidence from Chile, Barbados, Guatemala and Mexico”. En: *Studies in Family Planning* 29(2).
- Deutsch, R., A. Morrison, H. Ñopo y C. Piras. 2005. “Working Within Confines: Occupational Segregation by Sex for Three Latin American Countries”. En: *The IUP Journal of Applied Economics* 0(3): 50–59.
- Duryea, S., S. Galiani, H. Ñopo y C. Piras. 2007. “The Educational Gender Gap in Latin America and the Caribbean”. Documento de trabajo del Departam-

- mento de Investigación y Economista Jefe No. 4510. Washington, D.C.: BID.
- Duryea, S., A.C. Edwards y M. Ureta. 2004. “Women in the LAC Labor Market: The Remarkable 1990s”. En: Piras, Claudia (Ed.). *Women at Work: Challenges for Latin America*. Washington, D.C.: BID.
- Engle, P.L. 1993. “Intra-household Food Distribution among Guatemalan Families in a Supplementary Feed Program”. En: *Social Science and Medicine* 36: 1605–1612.
- Fiszbein, A. y N. Schady. 2009. *Conditional Cash Transfers: Reducing Present and Future Poverty*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Flores-Lima, R. 2006. “El Servicio de Intermediación laboral como instrumento para promover la inclusión social y de género en el mercado laboral en México”. México, DF: Centro de Investigaciones sobre Economía Laboral y Gestión del Conocimiento.
- Folbre, N. 2006. “Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy”. En: *Journal of Human Development* 7(2) julio: 183–200.
- Handa, S. 1994. “Gender, Headship, and Intra-household Resource Allocation”. En: *World Development* 22(10): 1535–47.
- Hook, J. 2006. “Care in Context: Men’s Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003”. En: *American Sociological Review* 71(4): 639–60.
- Levy, S. 2008. *Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Washington, D.C.: The Brookings Institution Press.

- López-Bóo, F., L. Madrigal y C. Pagés. De próxima publicación. “Part-Time Work, Gender, and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country”. En: *Journal of Development Studies*.
- Macours, K., N. Schady y R. Vakis. 2008. “Cash Transfers, Behavioral Changes, and the Cognitive Development of Young Children: Evidence from a Randomized Experiment”. Documento de trabajo de investigación de políticas No. 4759. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Milosavljevic, V. y O. Tacla. 2007. “Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: restricciones y potencialidades”. En: *Serie Mujer y Desarrollo* No. 89. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Pagés, C., G. Pierre y S. Scarpetta. 2009. *Job Creation in Latin America and the Caribbean: Recent Trends and Policy Challenges*. Washington, D.C.: Palgrave MacMillan y Banco Mundial.
- Piras, C. (Ed.). 2004. *Women at Work: Challenges for Latin America*. Washington, D.C.: BID.
- Quisumbing, A. y J. Maluccio. 2000. “Intrahousehold Allocation and Gender Relations”. Documento de análisis de consumo de alimentos y nutrición No. 84. Washington, D.C.: International Food Policy Research Institute (IFPRI).
- Schady, N. y J. Rosero. 2008. “Are Cash Transfers Made to Women Spent Like Other Sources of Income?”. En: *Economics Letters* 101(3): 246–48.
- Strauss, J. A. y D. Thomas. 1995. “Human Resources: Empirical Modeling of Household and Family Deci-

- sions”. En: Srinivasan, T.N. y J. Behrman, (Eds.), *Handbook of Development Economics*, Amsterdam.
- Thomas, D. 1990. “Intra-household Resource Allocation: An Inferential Approach”. En: *Journal of Human Resources*, 25(4): 635–64.

