

Policy in Focus

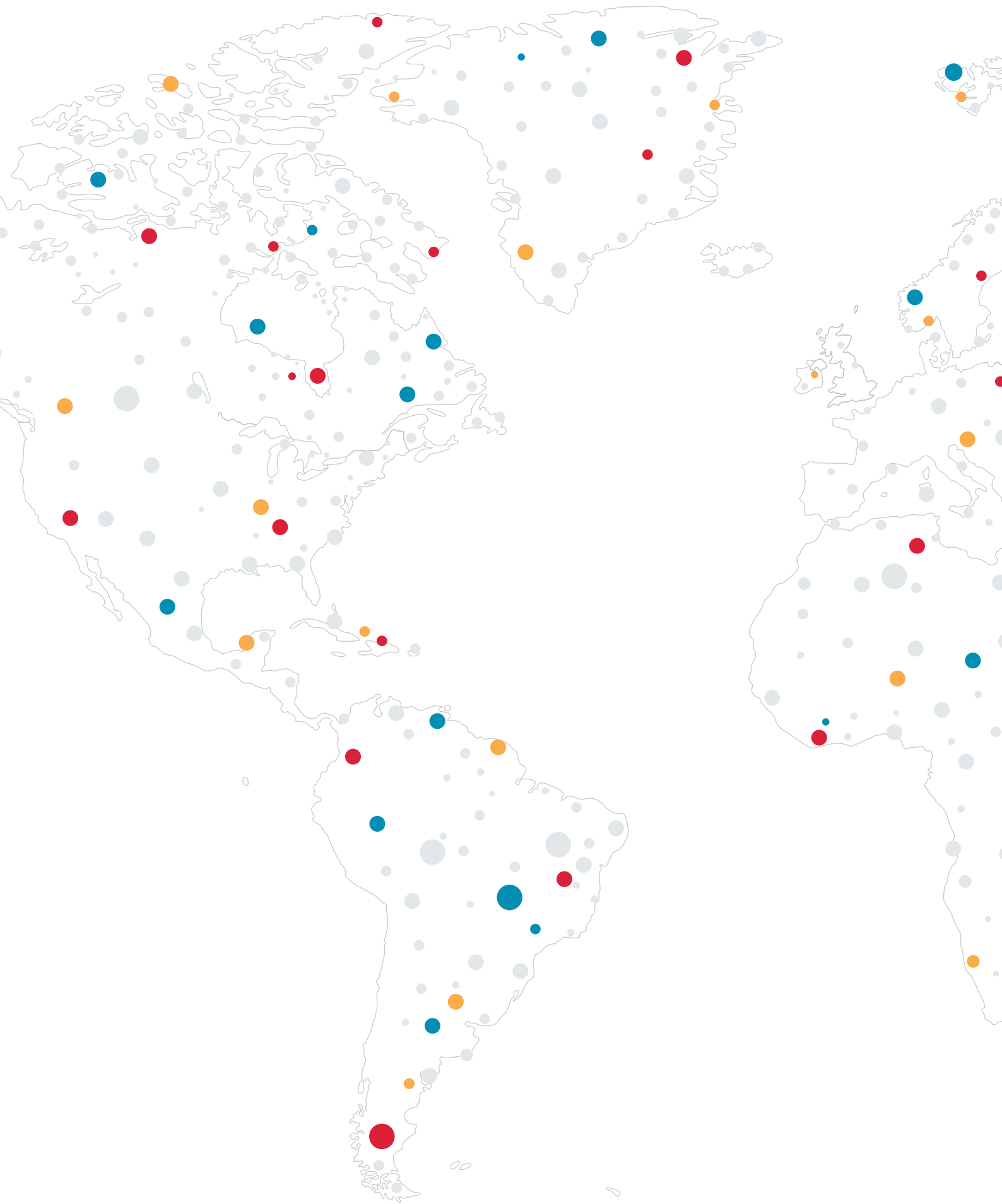
Una publicación del Centro Internacional de
Políticas para el Crecimiento Inclusivo

Volumen 15, Edición No. 1 • Abril 2018



Las mujeres en el trabajo:
abordar las desigualdades

The logo for Policy International, featuring the word "policy" in a large, blue, lowercase font with a circular graphic element around the letter 'i'. To the right of "policy" is the word "international" in a smaller, blue, lowercase font. Below "policy" is the text "centre for inclusive growth" in a smaller, blue, lowercase font.





Policy in Focus



El Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo es una asociación entre las Naciones Unidas y el Gobierno del Brasil para promover el aprendizaje Sur-Sur en materia de políticas sociales. Está especializado en recomendaciones sobre políticas basadas en la investigación para fomentar la reducción de la pobreza y la desigualdad y promover el crecimiento inclusivo. El IPC-IG está vinculado al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Brasil, al Ministerio de Planificación, Desarrollo y Gestión de Brasil y al Instituto de Investigación Económica Aplicada (Ipea) del Gobierno de Brasil.

Director a.i.: Niky Fabiancic

Coordinadores de Investigación del IPC-IG: Diana Sawyer, Fábio Veras Soares, Luis Henrique Paiva, Rafael Guerreiro Osorio y Sergei Soares

Los puntos de vista expresados en las publicaciones del IPC-IG son únicamente los de los autores y no representan necesariamente los de sus respectivas instituciones, como el Centro Canadiense de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (IDRC), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) o el Gobierno de Brasil.

Derechos y permisos - Todos los derechos reservados. El texto y los datos de esta publicación pueden reproducirse siempre que se cuente con la autorización por escrito del IPC-IG y se cite la fuente. Está prohibida su reproducción con fines comerciales.

Algunas de las fotografías utilizadas en esta publicación tienen una licencia Creative Commons; en cada caso se indican la atribución completa y el enlace a las licencias individuales. Muchas gracias a Mylène Bordeleau (IDRC) por su inestimable apoyo.

Editores especializados invitados:

Carolina Robino (IDRC) y Raquel Tebaldi (IPC-IG)

Editor interno:

Manoel Salles

Director de publicaciones:

Roberto Astorino

Traducción:

Fernando Campos Leza

Arte y edición electrónica:

Flávia Amaral y Rosa Maria Banuth

Arte de portada:

Mosaico producido por el Equipo de Publicaciones del IPC-IG, compuesto por fotografías de Atul Loke, IDRC/Nichole Sobecki, ONU Mujeres/Ryan Brown, ONU Mujeres/Joe Saade (las fotografías de ONU Mujeres están bajo licencia de Creative Commons <<https://goo.gl/tGpsh>>).

Nota del editor: En nombre del IPC-IG, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento al Centro Canadiense de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (IDRC) por su apoyo y colaboración en el desarrollo de esta edición. Nos gustaría extender un agradecimiento especial a las editoras invitadas, Carolina Robino y Raquel Tebaldi, por su dedicación, y a Gabriela Galassi por su apoyo en la revisión de los artículos. Por último, quisiéramos agradecer a todos los autores sus generosas y perspicaces contribuciones.

Índice

- 7** **Empoderamiento de la mujer en la empresa y el mundo laboral**
- 11** **Participación laboral y empoderamiento económico: ¿dos caras de la misma moneda?**
- 13** **Razones económicas para reducir las brechas de género en el mercado laboral**
- 15** **Participación de la mujer en la fuerza de trabajo en Asia meridional**
- 20** **¿Cerrar las brechas de género? El aumento y la desaceleración de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina**
- 23** **Vincular la desigualdad con la brecha salarial de género en América Latina**
- 27** **Promover el empoderamiento de la mujer mediante la participación en la fuerza de trabajo**
- 30** **Políticas hacia la participación de la mujer en la fuerza laboral en América Latina**
- 33** **Empoderamiento económico de las mujeres jóvenes en Bangladesh: barreras y estrategias**
- 36** **Fomentar la disposición de las mujeres a aceptar un empleo: datos sobre mujeres desplazadas y extremadamente pobres en Cali (Colombia)**
- 39** **Lavadoras, roles de género y uso del tiempo: un estudio piloto de intervención en Colombia**
- 42** **El impacto de la atención extraescolar en la incorporación al mercado laboral de las mujeres**
- 45** **El impacto del cuidado infantil temprano subvencionado en la participación laboral femenina en un barrio marginal africano**
- 48** **Efectos de la reforma de la legislación sobre las empleadas domésticas en Brasil**
- 51** **Protección social, estrategias de oportunidades económicas y empoderamiento de la mujer en el Perú**

Editorial

A pesar de los progresos en la educación y la salud en todo el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a importantes obstáculos para participar como ciudadanas de pleno derecho en la economía. Existen notables diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a salarios y participación laboral. En muchos casos, las mujeres también se enfrentan a barreras y carecen de los activos necesarios para convertirse en empresarias. Esas desigualdades siguen siendo grandes, persistentes y generalizadas en muchas partes del mundo. Abordar esas brechas no es solo un imperativo moral: cada vez hay más datos que prueban que la igualdad entre los géneros puede fomentar directamente el crecimiento económico y un desarrollo social generalizado.

Un aspecto importante del empoderamiento económico de la mujer es su participación laboral, tema central de este número especial de *Policy in Focus*. Sin embargo, no todos los tipos de trabajo conllevan resultados positivos para las mujeres, que se enfrentan a dificultades para conseguir empleos bien remunerados y productivos que les permitan acumular activos. El uso del tiempo de las mujeres seguirá siendo limitado si se mantiene el gran peso sobre sus hombros de ciertas convenciones sociales profundamente arraigadas, como las relativas a las tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de los niños. De hecho, una mayor participación laboral puede exacerbar esos condicionantes si los demás miembros de la familia no comparten esas responsabilidades. También hay pruebas de vínculos entre el mayor empoderamiento económico de la mujer y la violencia contra ella. Los grupos vulnerables están sujetos a una mayor desigualdad de género. Cuando esa situación se agrava con la desigualdad socioeconómica, el resultado es una reproducción cíclica y una transmisión intergeneracional de la vulnerabilidad y la pobreza.

Los artículos de este volumen examinan las condiciones en las que el trabajo puede conducir al empoderamiento de la mujer, evaluando las tendencias recientes y los determinantes de la participación de la mujer en el mercado laboral, así como las políticas públicas destinadas a mejorar la igualdad de género en la economía. Hay contribuciones de proyectos de

investigación apoyados por el Centro Canadiense de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (IDRC) en América Latina y del programa Crecimiento y Oportunidades Económicas para las Mujeres (GrOW, por sus siglas en inglés), una asociación cofinanciada entre el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID, por sus siglas en inglés), la Fundación Hewlett y el IDRC. Aunque el principal foco de atención es América Latina, los estudios de otros países en desarrollo ofrecen comparaciones útiles.

Esta edición comienza con un debate teórico sobre la feminización del trabajo y los vínculos entre la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres. En primer lugar se presenta una visión general de las tendencias de las diferencias entre hombres y mujeres en materia de participación laboral y remuneración, con un debate sobre los factores que determinan esas tendencias. A continuación, se examinan políticas e intervenciones específicas para evaluar sus buenas prácticas, limitaciones y efectos no deseados. Los autores no se limitan a considerar posibles soluciones para abordar las desigualdades dentro de los mercados de trabajo, sino que también analizan una de las principales formas de desigualdad que se genera fuera del mercado de trabajo: la distribución desigual del trabajo en el cuidado no remunerado dentro del hogar. También se tiene en cuenta el papel de las convenciones sociales, tanto para explicar la oferta y la demanda de mano de obra femenina como para poner de relieve la necesidad de un cambio en aras del fomento de la igualdad de género. Las contribuciones de este número brindan elementos que podrían permitir ese cambio y sugerir nuevas vías de investigación y experimentación política.

Esperamos que esta publicación aporte datos útiles para elaborar políticas que ayuden a empoderar a las mujeres y eliminar las barreras que desencadenen un círculo virtuoso entre el empoderamiento económico de las mujeres y el desarrollo sostenible en sentido amplio.

Carolina Robino y Raquel Tebaldi

Empoderamiento de la mujer en la empresa y el mundo laboral¹

por Naila Kabeer²

Cada vez son más y más sólidas las pruebas (Kabeer y Natali 2013) que demuestran que el empoderamiento económico de la mujer es fundamental para lograr un crecimiento inclusivo, en particular en los países de ingresos bajos y medianos. Por una parte, una mayor igualdad de género en el trabajo remunerado y otros recursos económicos valiosos contribuye al ritmo del crecimiento económico. Por otro lado, es más probable que el crecimiento económico se traduzca en un desarrollo social amplio si va acompañado de la ampliación del acceso de la mujer a un empleo razonablemente bien remunerado y seguro. ¿Por qué, entonces, las mujeres están subrepresentadas en estas formas de empleo, y qué pueden hacer los responsables políticos para mejorar esa situación? En un reciente documento de trabajo publicado en la serie de estudios del programa GrOW de la Universidad McGill (Kabeer 2017), intento responder a estas preguntas centrándome en dos categorías de trabajo —actividad empresarial y empleo asalariado— para averiguar qué distingue a las mujeres que se encuentran en las versiones mal pagadas y de baja calidad de estas actividades de las que se encuentran en las variantes mejor pagadas y de mayor calidad, y para esbozar acciones políticas con vistas a mejorar la equidad de género de los resultados del crecimiento.

Desigualdades de género en el trabajo remunerado y no remunerado: patrones empíricos y tendencias

Una revisión de los patrones empíricos y las tendencias en el trabajo de las mujeres en las últimas décadas revela que el género ha sido de manera persistente una forma de desventaja. Si bien las tasas de participación de la mujer en el mercado laboral han aumentado en todo el mundo y las mujeres han dejado de dedicarse a la agricultura para dedicarse a la prestación de servicios y a la industria manufacturera, eso no ha conllevado necesariamente un cambio hacia formas de trabajo productivas y decentes, como se destaca en los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

Muchas más mujeres que hombres permanecen fuera de la fuerza laboral, muchas más están desempleadas y, entre las que tienen trabajo, muchas más están hacinadas en los rangos inferiores de la jerarquía ocupacional (Anker et al. 2003; ONU Mujeres 2015). La brecha de género en los ingresos ha disminuido, pero a un ritmo tan lento que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2016), las mujeres tardarán más de 70 años en lograr la igualdad de remuneración. Hay una desigualdad clave fuera del mercado laboral que reviste especial importancia para tales desigualdades: la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado no ha ido acompañada de un cambio proporcional en la división de género del trabajo no remunerado en el hogar. Como resultado, las mujeres trabajadoras tienden a trabajar más horas que los hombres, lo que da lugar al fenómeno de la «pobreza de tiempo».

Estas tendencias plantean claramente la cuestión de si el trabajo remunerado disponible para las mujeres puede considerarse empoderador. Lo que podemos suponer razonablemente es que el potencial de empoderamiento del trabajo remunerado probablemente será mayor cuando las mujeres lo utilicen como respuesta a las oportunidades más que como respuesta a la angustia, y cuando puedan elegir entre una amplia gama de oportunidades en lugar de estar confinadas a una estrecha variedad de ocupaciones en que predomina la mano de obra femenina. Para que esto suceda, necesitamos entender qué barreras hay que superar.

De la supervivencia a la acumulación: empoderamiento de la mujer y desarrollo de empresas

Si se considera que el trabajo por cuenta propia es un espectro, con la generación de ingresos orientados a la supervivencia en un extremo y las empresas orientadas a la acumulación en el otro, la mayoría de las mujeres que trabajan por cuenta propia pueden encontrarse en el extremo de la supervivencia (Banco Mundial 2013). De la bibliografía sobre el espíritu empresarial

se desprenden varias generalizaciones. En primer lugar, las diferencias de productividad entre hombres y mujeres a menudo disminuyen y pueden desaparecer si se establecen controles de las diferencias de género en las características individuales y empresariales: entre ellos se incluyen la educación, habilidades y experiencia de los empresarios junto con el tamaño, formalidad, capital y sector de la empresa (Hallward-Driemier 2011). En otras palabras, la competencia empresarial no está innatamente ligada al género. Lo que necesitamos entender es por qué existen y persisten tales diferencias en las características individuales y empresariales. Entre las explicaciones que se barajan se cuentan las mayores dificultades que enfrentan las mujeres para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares; las restricciones culturales y prácticas a su tiempo y movilidad; la discriminación en el acceso al capital financiero, los contactos sociales y otros recursos, y la falta de educación, todo lo cual puede traducirse en una mayor falta de experiencia y confianza en sí mismo (Goyal y Yadav 2014).

Los datos también sugieren que el autoempleo es una opción por defecto para muchas mujeres, lo que refleja una escasez de oportunidades salariales en general, así como la discriminación que enfrentan en el acceso al trabajo asalariado (Hampel-Milagrosa 2011; Buvinic et al. 2013). Cuando las actividades empresariales de las mujeres son dictadas por la necesidad más que por la oportunidad, la transición al extremo de la acumulación resulta mucho más difícil de negociar (Calderón et al. 2016).

De la explotación al trabajo «decente»: empoderamiento de la mujer y trabajo remunerado

Las oportunidades salariales también pueden situarse en un espectro que va desde el trabajo «malo», mal remunerado y muy explotador, por un lado, hasta los trabajos «buenos», caracterizados por la formalidad de los contratos, las condiciones de trabajo decentes, la regularidad de la remuneración y la protección social, por el otro.

Lo que parece ser un «mejor» trabajo remunerado para las mujeres ante la disminución del empleo en el sector público es el empleo en el sector privado en el marco de las cadenas de valor mundiales. Los salarios más altos y las mejores condiciones de trabajo generados por las unidades de mayor escala actúan como un factor de «atracción» para las mujeres jóvenes, que emigran de las zonas rurales a las urbanas para ocupar esos puestos de trabajo. El hecho de que esos empleos sean o no empoderadores es objeto de una controversia considerable. Por un lado, hay estudios que sugieren que han aumentado el poder de negociación de las mujeres en el hogar y les han permitido escapar del poder explotador de los monopsonios locales (Oya 2010; Kabeer 2000; Deere 2009; Maertens y Swinnen 2008). Al mismo tiempo, las cadenas de suministro modernas siguen siendo «portadoras de desigualdades de género», haciendo poco para desafiar la segregación de género en las ocupaciones y las perspectivas futuras (Dolan y Sorby 2003).

Por ello, el trabajo asalariado puede ser un producto de angustia de igual manera que el trabajo por cuenta propia. Las transiciones a un «mejor» empleo se enfrentan al menos a dos grandes retos: en primer lugar, los condicionantes del lado de la oferta, incluidas las responsabilidades domésticas no remuneradas, los niveles más bajos de educación y formación y la falta de poder de negociación; y en segundo lugar, los condicionantes del lado de la

demanda, incluida la discriminación de los empleadores y la escasez estructural de oportunidades de empleo decente.

Hacer que los mercados sean más justos para las mujeres: algunas opciones de políticas

La ampliación de las oportunidades económicas mediante un crecimiento centrado en el empleo crearía un entorno macroeconómico propicio para el empoderamiento de la mujer, sin que los hombres y las mujeres compitan entre sí por formas de trabajo decente. No obstante, ese factor no superará por sí solo las barreras relacionadas con el género que hasta ahora han restringido la capacidad de las mujeres para aprovechar las oportunidades existentes. Las siguientes intervenciones parecen haber marcado la diferencia en este sentido.

El marco reglamentario

Las normativas suelen reproducir barreras específicas de género que están arraigadas en las relaciones informales de la familia y el parentesco. Un informe del Banco Mundial y la Corporación Financiera Internacional (Banco Mundial 2011) demostró una amplia correlación a nivel mundial entre la discriminación de género legalizada y la capacidad de las mujeres para trabajar o para poseer o dirigir empresas. Entre las reformas reglamentarias que han tenido éxito figuran la ampliación de la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o la herencia, a los viajes, a la apertura de cuentas bancarias y a la creación de empresas. La legislación que establece

“ Una revisión de los patrones empíricos y las tendencias en el trabajo de las mujeres en las últimas décadas revela que el género ha sido de manera persistente una forma de desventaja.



Foto: ONU Mujeres/Christopher Herwig. Una mujer trabaja en su propia tienda de pequeños electrodomésticos, Jordania, 2015 <<https://goo.gl/P16Gfg>>.

los salarios mínimos ha generado ganancias desproporcionadas para las trabajadoras asalariadas, que tienen una mayor probabilidad que los hombres de trabajar por salarios de miseria. Al mismo tiempo, es importante señalar que las formas de legislación aparentemente destinadas a proteger y promover a las mujeres en el trabajo pueden acabar restringiendo sus opciones de empleo. Ejemplos de ello son la licencia de maternidad, cuyos costos corren en buena medida a cargo de los empleadores, y la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres.

Reglamentación voluntaria

Si bien fomentar la capacidad estatal para hacer cumplir las leyes laborales es una importante condición previa para mejorar las normas y derechos laborales, los códigos voluntarios adoptados por las principales empresas multinacionales pueden proporcionar una vía complementaria a estos resultados dentro de las cadenas de valor mundiales. Tales códigos parecen ser más eficaces en presencia de ciertas condiciones: mercados de exportación florecientes, en que los códigos empresariales están en sintonía con los reglamentos y leyes nacionales y los refuerzan; una sociedad civil local fuerte, y cadenas de suministro más cortas, que permiten relaciones más estrechas entre las corporaciones multinacionales y los proveedores (Dejardin 2009). Más recientemente, las evaluaciones del programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo (Brown et al. 2016), que se basa en las enseñanzas del programa «Better Factories Cambodia» (Mejores Fábricas en Camboya), muestran efectos prometedores en varios países.

Habilidades y capacitación

Las nuevas formas de capacitación adaptada, en lugar de la capacitación genérica, han ayudado a superar las deficiencias de género y las carencias en materia de aptitudes y conocimientos. Las evaluaciones de los programas de capacitación vocacional en América Latina que basaron su currículo en la demanda del mercado muestran una mayor probabilidad de empleo formal entre los graduados, con impactos generalmente más fuertes para las mujeres que para los hombres (Ibarran y Shady 2009). En Asia meridional, el enfoque de grupos de autoayuda, que combina la formación de grupos con el acceso a

servicios microfinancieros y el desarrollo de aptitudes, se ha relacionado con la mejora de los medios de subsistencia y una mayor participación política de las mujeres rurales más pobres (Deininger y Liu 2013; Desai y Joshi 2014).

Protección social con perspectiva de género

La provisión de formas regulares y predecibles de protección social ha desempeñado un papel importante a la hora de abordar las barreras específicas de género. Al ayudar a contrarrestar las desventajas inherentes a las leyes y las prácticas consuetudinarias o generadas por las fuerzas discriminatorias del mercado, han permitido que las mujeres y las niñas progresen tanto de la forma prevista como de maneras no previstas. Por ejemplo, las transferencias de efectivo destinadas al bienestar de los niños no solo han ayudado a cerrar las brechas de género en la educación y en las perspectivas posteriores de empleo entre los niños seleccionados, sino que también han dado lugar a un aumento de la inversión en activos productivos controlados por sus madres (Rubalcava et al. 2009; De La Rocha 2008).

Abordar las responsabilidades domésticas no remuneradas de las mujeres

En el caso de las mujeres del Sur Global, entre ellas se cuentan el cuidado de los niños y de los miembros ancianos de la familia, el suministro de agua, combustible y medios de subsistencia para sus familias. Se suman a los considerables condicionantes de tiempo y movilidad, que limitan la capacidad de las mujeres para responder a las oportunidades económicas. Si bien los mecanismos fiables y asequibles para el cuidado de los niños son claramente una forma de reducir esas barreras, las mejoras en el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones y la infraestructura pueden ayudar a liberar parte del tiempo de las mujeres, facilitándoles viajar a los mercados y acercarles la información, las oportunidades y los pedidos a sus hogares.

Organización y voz

Finalmente, con la creciente informalidad del trabajo, han surgido nuevas formas de organización que responden mejor a los intereses de las mujeres trabajadoras que los sindicatos tradicionales. Han creado nuevas formas de manifestarse e influir que reconocen la precariedad de los medios

“ La ampliación de las oportunidades económicas mediante un crecimiento centrado en el empleo crearía un entorno macroeconómico propicio para el empoderamiento de la mujer, sin que los hombres y las mujeres compitan entre sí por formas de trabajo decente.

“ Las nuevas formas de capacitación adaptada, en lugar de la capacitación genérica, han ayudado a superar las deficiencias de género y las carencias en materia de aptitudes y conocimientos.



Foto: ONU Mujeres/Joe Saade. Mujeres de una cooperativa de mujeres rurales de las Islas Tristán, Guinea, 2015 <<https://goo.gl/P16Gfg>>.

de vida de sus miembros, optando por la negociación, el arbitraje legal, la política simbólica y el poder movilizador de la información, en lugar de las tácticas más conflictivas del sindicalismo antiguo. Estas nuevas formas de organización también han ayudado a revitalizar los sindicatos más antiguos y los han despertado al potencial y al desafío de organizarse en la economía informal. ●

Anker, R., H. Malkas y A. Korten. 2003. "Gender-based occupational segregation in the 1990s." *Working Paper* 16. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Brown, D., R. Dehejia, A. Rappaport, E. Voegeli, M. Davis et al. 2016. *The Impact of Better Work: A Joint Program of the Organización Internacional del Trabajo and the International Finance Corporation*. Medford, MA: Tufts University Labor Lab. <<https://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2016/09/Tufts-University-Final-IA.pdf>>. Consultado el 6 de noviembre de 2017.

Buvinic, M., Furst-Nichols, R y Courey, E. 2013 *A Road Map for Promoting Women's Economic Empowerment*. Fundación de las Naciones Unidas, Exxon Mobil.

Calderon, G., Lacovone, L. y Juarez, L. 2016. 'Opportunity versus necessity: understanding the heterogeneity of female micro-entrepreneurs' *The Banco Mundial Economic Review* 30(Suppl 1): S86-S96.

Deere, C.D. 2009. "The feminization of agriculture: The impact of economic restructuring in rural Latin America." In *The gendered impacts of liberalization: towards 'embedded' liberalism?*, editado por S. Razavi. Londres: Palgrave.

Deininger, K. y Y. Liu. 2013 "Evaluating program impacts on mature self-help groups in India." *Banco Mundial Economic Review* 27(2): 272-296.

Dejardin, A.K. 2009. "Gender in(equality), globalization and governance." *Working Paper* 92. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

De La Rocha, M.G. 2008 "Life after Oportunidades: Rural program impact after 10 years of implementation." In *External Evaluation of Oportunidades 2008 in rural areas*. Vol. 1, chapter III. México, D.F.: Secretaría de Desarrollo Social.

Desai, R. y S. Joshi. 2014. "Can producer associations improve rural livelihoods? Evidence from Farmer Centers in India." *Journal of Development Studies* 50(1): 64-80.

Dolan, C.S. y K. Sorby. 2003. "Gender and employment in high-value agricultural industries." *Agriculture and Rural Development Paper No. 7*. Washington, DC: Banco Mundial.

Goyal, P. y V. Yadav. 2014. "To be or not to be a woman entrepreneur in a developing country?" *Psychosociological Issues in Human Resource Management* Volume 2(2): 68-78

Hallward-Driemeier, M. 2011. *Enterprising women. Expanding opportunities in Africa*. Washington, DC: Banco Mundial.

Hampel-Milagrosa, A. 2011. *The role of regulation, tradition and gender in Doing Business* Bonn: Instituto Alemán de Desarrollo.

Ibarran, P. y D.R. Shady. 2008. *Evaluating the impact of job-training programs in Latin America: evidence from IDB funded operations*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

OIT. 2016. *Women at Work: Trends 2016*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_457317.pdf>. Consultado el 6 de noviembre de 2017.

Kabeer, N. 2000. *The power to choose: Bangladeshi women and labour supply decision-making in Londres and Dhaka*. Londres: Verso Press.

Kabeer, N. 2017. "Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development." *GrOW Working Paper Series GWP-2017-01 - Concept Paper*. <<http://grow.research.mcgill.ca/pubs/GWP-01-2017.pdf>>. Consultado el 6 de noviembre de 2017.

Kabeer, N. y L. Natali. 2013. "Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?" *IDS Working Paper* 417. Brighton: Institute of Development Studies. <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2040-0209.2013.00417.x/pdf>>. Consultado el 6 de noviembre de 2017.

Maertens, M. y J.F.M. Swinnen. 2008. "Gender and modern supply chains." *LICOS Discussion Paper* 231. Leuven: LICOS Centre for Institutions and Economic Performance.

Oya, C. 2010. "Rural inequality, wage employment and labour market formation in Africa: historical and micro-level evidence." *Working Paper* 97. Ginebra: Departamento de Integración de Políticas del Organización Internacional del Trabajo.

Rubaclava, L., G. Teruel y D. Thomas. 2009. "Investments, time preferences, and public transfers paid to women." *Economic Development and Cultural Change* 57: 507-538.

ONU Mujeres. 2015. *Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming Economies, realizing rights*. Nueva York: ONU Mujeres.

Banco Mundial. 2011. *Women, Business and the Law: Removing barriers to economic inclusion*. Washington, DC: Banco Mundial. <<https://goo.gl/WjwzQi>>. Consultado el 6 de noviembre de 2017.

Banco Mundial. 2013. *Gender at Work: A companion to the World Development Report on Jobs*. Washington, DC: Banco Mundial.

1. Una versión de este artículo se publicó originalmente en la edición de noviembre de 2017 de la revista *Policy Options*: <<http://policyoptions.irpp.org/magazines/november-2017/womens-empowerment-in-business-and-the-labour-force/>>.

2. Profesora de Género y Desarrollo en el Instituto de Género de la London School of Economics and Political Science.

Participación laboral y empoderamiento económico: ¿dos caras de la misma moneda?¹

por Alma Espino² y Soledad Salvador³

La participación de las mujeres en el mercado laboral cobró gran impulso en los años noventa y comenzó a desacelerarse hacia mediados de la década de 2000 (Gasparini y Marchionni 2015). Su asombrosa integración profesional fue impulsada por mujeres que habían permanecido fuera del mercado laboral hasta entonces porque vivían con una pareja. Sin embargo, aunque se cerraron las brechas de participación entre hombres y mujeres de mayor nivel de escolaridad (11 puntos porcentuales), persistieron diferencias significativas entre los de menor nivel de escolaridad (25 puntos porcentuales entre hombres y mujeres con 10-12 años de educación formal y 33 puntos porcentuales para los de 6-9 años de educación) (CEPAL 2016).

Tras analizar la situación en todos los países latinoamericanos, Gasparini y Marchionni (2015) concluyeron que ese proceso de desaceleración, aunque se observó en todos los grupos de mujeres, fue particularmente flagrante entre las mujeres vulnerables: mujeres de bajos ingresos, rurales, casadas, con hijos y con bajos niveles de educación. La causa fundamental de esa desigualdad radica en las diferentes formas de satisfacer las necesidades de cuidado, incluido el trabajo doméstico. Las mujeres con acceso a niveles más elevados de educación y mejores empleos generalmente pueden permitirse externalizar los servicios de cuidado al mercado, mientras que las mujeres con ingresos más bajos soportan cargas de trabajo totales más pesadas (el tiempo total dedicado al trabajo remunerado y no remunerado), eligen empleos que les permiten combinar ambas actividades — servicios domésticos, trabajo por cuenta propia, etc.— o permanecen fuera del mercado laboral (Espino y Salvador 2016).

Las mujeres que se incorporaron al mercado laboral en la década de 1990 —incluso aquellas con mejores oportunidades de empleo, que les permitieron soportar los costos de los hijos y la familia y externalizar el cuidado del hogar— se enfrentaron a un mercado laboral fuertemente orientado

hacia los hombres y regido por el estándar del «trabajador ideal», que era uno sin responsabilidades familiares. Esto explica por qué todavía existen diferencias de ingresos y de jerarquía entre las mujeres —incluso entre las mujeres con niveles más altos de educación y de participación laboral— que entre los hombres (Lupica 2015; Espino y Salvador 2016; ONU Mujeres 2017).

Limitaciones de género

Las causas fundamentales de las desigualdades de género radican en los diferentes tipos de limitaciones que enfrentan las mujeres. Por un lado, Kabeer (2012) identifica limitaciones intrínsecas: las normas, creencias y valores que condicionan y caracterizan las relaciones sociales y familiares y definen los modelos dominantes de masculinidad y femineidad de cada sociedad. Así, la sociedad asigna a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños ciertos roles y responsabilidades basados en la distribución de las tareas domésticas y en puestos de trabajo que supuestamente corresponden a un determinado género, de acuerdo con prejuicios que asocian el género con cualificaciones y habilidades específicas. Por otra parte, los mercados se rigen por reglas, procedimientos y prácticas formales e informales que reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la femineidad. Tales limitaciones, reconocidas como impuestas a los trabajadores, se reflejan, entre otras cosas, en las preferencias de los empleadores, las normas culturales y las normas jurídicas que regulan el acceso a los recursos y el control de estos (tierra, capital, crédito, tecnología, etc.). Incluso entre las propias mujeres, ambos tipos de limitaciones marcan las diferencias entre las personas en función de su capacidad para diseñar estrategias personales y tomar decisiones domésticas internas y externas sobre su propia vida y sobre situaciones familiares o comunitarias.

La posibilidad de superar esas limitaciones y revertir así las desigualdades de género a través de procesos de empoderamiento está vinculada, al menos en parte, a la oportunidad de participar en el mercado laboral y de obtener sus propios ingresos

a través de un trabajo remunerado de calidad, que ofrezca acceso a la protección social y un nivel de ingresos adecuado.

Datos de América Latina

Una reciente investigación⁴ llevada a cabo en ocho países latinoamericanos⁵ confirma que las decisiones de las mujeres están condicionadas por su responsabilidad casi exclusiva de realizar las tareas domésticas y atender a los demás. Asimismo, los empleadores y los encargados de formular políticas consideran que este patrón es intrínseco a las mujeres, y probablemente a las esposas y las madres.

En algunas sociedades, como en Bolivia, Ecuador, Nicaragua y El Salvador, las condiciones para ingresar al mercado laboral y obtener empleos que fomenten el empoderamiento económico de las mujeres están vinculadas al nivel de escolaridad y a la muy limitada disponibilidad de servicios de cuidado para las personas a cargo y los niños. Además, existe la concepción generalizada de que las mujeres son responsables del cuidado de sus hijos o familiares a cargo, mientras que los hombres solo están allí para «ayudarlas».

En otras sociedades, como Argentina, Chile y Uruguay, la situación es muy diferente, ya que las mujeres tienen mejores niveles de educación, en promedio superiores a los de los hombres, y está más aceptado socialmente verlas participar en el mercado laboral en pie de igualdad respecto a los hombres. En los países analizados y en la región en general, las personas siguen creyendo que las mujeres son esencialmente responsables de los servicios de cuidado, una creencia que se refleja en las políticas y en las actitudes empresariales. Por lo tanto, el resultado más relevante que se observa en estos países es que las brechas de género surgen menos de razones personales o intrínsecas que de las limitaciones impuestas por el mercado o las instituciones, es decir, de las preferencias de los empleadores, las normas culturales y las normativas legales.

En los estudios cualitativos, las mujeres entrevistadas y los miembros de los grupos focales identifican y describen

los estereotipos asociados al género, ya sea de manera crítica o desde una perspectiva que los naturaliza y lleva a adoptarlos. Tales estereotipos se refieren a las diferentes habilidades, roles, responsabilidades y actividades asignadas a hombres y mujeres. En consecuencia, muchos atributos femeninos se vinculan estrechamente al papel de la mujer en la esfera privada: habilidades interpersonales, responsabilidad en el hogar y función de cuidadora/madre.

Por el contrario, las habilidades, responsabilidades y roles que en las entrevistas se identifican como masculinos están en su mayoría relacionados con la esfera pública. Varias mujeres reconocieron que el concepto de hombre proveedor sigue siendo pertinente en las relaciones intrafamiliares. En realidad, el hecho de ser el responsable del sustento de la familia se considera la responsabilidad más importante de los hombres y su participación en el trabajo remunerado se juzga una característica intrínsecamente masculina. Estos estereotipos, que persisten en toda la sociedad, perpetúan la división sexual del trabajo y reproducen las desigualdades en el mercado laboral.

Los estudios cualitativos muestran que, en todos los países, las mujeres con hijos pequeños tienden a reducir su carga de trabajo remunerado, a trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena, a elegir trabajos temporales o a retirarse del mercado laboral. La escasez de servicios, de regulaciones laborales y de transformaciones culturales hacia la redistribución de las responsabilidades de cuidado limita las posibilidades de encontrar empleos de calidad y de mayores ingresos, algo que corroboran los estudios cualitativos. Las mujeres explican que optan por horarios de trabajo más flexibles para poder cuidar de sus hijos. Con frecuencia se da prioridad al cuidado de los niños pequeños sobre la realización profesional o la obtención de ingresos.

Para adaptar el trabajo remunerado a las obligaciones del cuidado, muchas mujeres optan por la reducción de la jornada laboral o el teletrabajo. Sin embargo, estas opciones flexibles pueden tener impactos negativos en la autonomía económica, ya que implican la pérdida de ingresos, beneficios y experiencia.

En algunos casos, esas decisiones también están relacionadas con los ingresos y la



Foto: James Rodríguez/Panos Pictures para el IDRC. Una mujer prepara tamales de maíz en su casa, Chiapas, México, 2017.

composición de los hogares y con el estado civil de la mujer, independientemente de que viva con una pareja o no. Las opciones de empleo dependen a menudo de los recursos de los hogares para adquirir servicios o de la disponibilidad de miembros de la familia — posiblemente hijas mayores— para cuidar de los niños o los familiares a cargo.

La tensión derivada de las responsabilidades en materia de cuidado de los hijos lleva a menudo a las personas a retirarse del mercado de trabajo para ocuparse personalmente de sus hijos y a dejar de subcontratar esta tarea a terceros. En varios países, la elección de esta opción va seguida de una reintegración posterior en el empleo informal.

Consideraciones finales

La participación laboral y el empoderamiento económico no son sinónimos. Para transformar la participación laboral en un proceso de empoderamiento, hay que echar por tierra los estereotipos de género y el mercado laboral tiene que convertirse en un entorno en el que el trabajo y el cuidado sean compatibles. ●

CEPAL. 2016. *Social Panorama of Latin America 2015*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Statistical Annex, Box 17.

Espino, A. y S. Salvador. 2016. *Restricciones y oportunidades para el empoderamiento económico de las mujeres*. Montevideo: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay.

Gasparini, L. y M. Marchionni. 2015. *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin*

America: An overview. La Plata: Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales.

Kabeer, N. 2012. *Women's economic empowerment and inclusive growth: Labour markets and enterprise development*. Ottawa, Canadá: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.

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 No. 125. Santiago de Chile: CEPAL.

ONU Mujeres. 2017. *El progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*. Panamá: ONU Mujeres.

1. Este artículo está basado en Espino y Salvador (2016).

2. Coordinadora del Departamento de Desarrollo y Género del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo, Uruguay (CIEDUR).

3. CIEDUR.

4. Esta investigación se realizó en el marco del proyecto «Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas», apoyado por el Centro Internacional de Investigaciones sobre Desarrollo (IDRC), ONU Mujeres y PNUD. El proyecto fue coordinado por el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (CIEDUR) de Uruguay y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina. Para abordar este tema se llevaron a cabo estudios cuantitativos basados en análisis econométricos y encuestas de hogares o de empleo de cada país, estudios cualitativos con entrevistas en profundidad y grupos focales y un mapeo de políticas que proporcionara una visión de las estrategias implementadas en cada país. Para más información, véase <http://www.ciedur.org.uy/proyecto.php?id_proyecto=98>.

5. Los países participantes en el proyecto fueron: Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua and Uruguay.

Razones económicas para reducir las brechas de género en el mercado laboral

por Magalí Brosio, Gala Díaz Langou y Martín Rapetti¹

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral continúan siendo un reto mundial acuciante. La participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha aumentado en las últimas décadas, pero sigue siendo casi 27 puntos porcentuales inferior a la de los hombres y no se esperan mejoras a corto plazo (OIT 2017a). Las tasas de participación femenina se han estancado en los últimos años, lo que pone en duda la tendencia futura de este fenómeno y la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La desigualdad de género no solo se observa en términos de tasas de participación: las mujeres que participan tienen menos probabilidades de encontrar un trabajo que los hombres y, si logran encontrar uno, a menudo se deparan también con obstáculos adicionales: segregación vertical y horizontal, salarios más bajos, etc.

La situación de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo es ya de por sí preocupante, pero la lentitud con que se avanza hace que la situación sea aún más chocante. Según el último *Global Gender Gap Report (Informe sobre la Brecha Global de Género)* del Foro Económico Mundial, la situación de las mujeres empeoró por segundo año consecutivo en 2017. Si la tendencia actual continúa, la igualdad económica de género no se logrará por lo menos hasta dentro de 217 años (Foro Económico Mundial 2017).

Tanto el estado como la evolución de las brechas de género ponen de relieve cuán notables son los obstáculos tanto para la realización de los derechos de las mujeres como para el desarrollo sostenible. En primer lugar, la persistencia de las brechas de género en el mercado laboral representa una violación de los derechos económicos de las mujeres, que han sido reconocidos internacionalmente a través de compromisos en materia de derechos humanos e instrumentos específicos de derechos de la mujer (como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer, adoptada en 1979 por las Naciones Unidas).

Existe también un gran número de estudios que sugieren que la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres puede reportar importantes beneficios económicos. Esos estudios, que se examinan brevemente en este artículo, indican que la desigualdad de género no solo es injusta, sino también ineficiente. La reducción y eliminación de las disparidades entre los sexos puede generar importantes beneficios económicos, tanto a nivel nacional como mundial.

Argumentos económicos para abordar las brechas de género: tres canales importantes

Las brechas de género en el trabajo pueden afectar al desempeño económico de varias maneras. Un canal obvio enfatiza la subutilización del talento asociada a la menor participación de las mujeres en el mercado laboral. El aumento de su participación, por ejemplo, explotando las economías de escala de la ampliación de la oferta de guarderías, implicaría un aumento del producto interno bruto (PIB) potencial de un país y de su ingreso per cápita (OCDE 2012); McKinsey Global Institute 2015; OIT 2017a).

Un segundo canal por el que las brechas de género afectan a la eficiencia es la baja inversión en capital humano de las mujeres. Blackden et al. (2006) sostienen que la desigualdad de género en la educación —además de la que existe en el mercado de trabajo— reduce la reserva real y potencial de capital humano. La posición desventajosa de las mujeres calificadas en los mercados de trabajo y la restricción artificial de la reserva de talento crean ineficiencias y obstaculizan el crecimiento económico. Un argumento similar puede trazarse específicamente en relación con el talento emprendedor, que podría decirse que se distribuye aleatoriamente entre individuos independientemente de su género. Si las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a puestos directivos —el fenómeno que se conoce como *techo*

de cristal—, se reduce la velocidad de la innovación y la adopción de tecnología en la economía y, en consecuencia, también disminuye la productividad agregada y el PIB per cápita (Esteve-Volart 2009).

Un tercer canal opera a través del impacto de la desigualdad de género en la reserva de capital humano de la próxima generación. Sen (1990) y Klasen y Wink (2003), entre otros, sostienen que las asimetrías en el empleo y los ingresos socavan el poder de negociación de las mujeres en el hogar. Dado que las mujeres suelen ser más propensas que los hombres a invertir en el bienestar de sus hijos (Duflo 2003; 2012), su relativo menor poder de negociación puede dar lugar a una inversión insuficiente en la educación y la salud de los niños.

De manera similar, Slotsky (2006) sostiene que el aumento del poder de decisión de las mujeres favorece la productividad agregada a largo plazo, ya que parecen tener una mayor preferencia por los bienes y servicios que contribuyen al capital humano de sus hijos (de Hoop et al. 2017). Por último, dado que el aumento de los niveles de educación de la mujer encarece el tiempo de las mujeres, las familias tienden a reducir el número de hijos que tienen y a gastar más en ellos. Eso conduce, en promedio, a un mayor ingreso per cápita (Lagerlof 2003).

Rentabilidad económica de la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres: algunas pruebas

Un número cada vez mayor de publicaciones ha documentado y cuantificado los beneficios económicos de la reducción de las disparidades entre los géneros en la economía. Un grupo de estudios ha analizado de qué manera los diferentes aspectos de la composición por género de los consejos de administración o de los puestos directivos dentro de una empresa influyen en su desempeño. Por ejemplo, el Credit Suisse Research Institute (CSRI 2014) muestra que, dentro de las grandes empresas —con una capitalización bursátil superior a los

10 000 millones de dólares—, aquellas cuyos consejos de administración tienen un porcentaje de mujeres superior a la media obtuvieron unos resultados un 36 % más elevados en términos de rendimiento bursátil entre 2005 y 2014 que aquellas con un porcentaje de mujeres en los consejos inferior a la media. De manera similar, Catalyst (2011) muestra que las compañías de la lista Fortune 500 con una mayor representación de mujeres en puestos de alta dirección superan financieramente a las compañías con un porcentaje relativamente menor de mujeres en la dirección: entre 2004 y 2008, obtuvieron un 26 % más de rendimiento del capital invertido y un 16 % más de rendimiento de las ventas. Kim y Starks (2016) muestran que las mujeres directoras mejoran la efectividad de los consejos consultivos debido a un conjunto más diversificado de habilidades. Una mayor heterogeneidad en la experiencia de los directores está asociada con un mayor valor de la compañía, lo mismo que sucede con una junta directiva con diversidad de género (Kim y Starks 2015). Ali et al. (2011) hallaron pruebas de una relación positiva general entre la diversidad de género y la productividad de los empleados en las empresas australianas. Por último, Cuberes y Teignier-Baqué (2011) estiman que las industrias dominadas por hombres podrían aumentar su productividad entre un 3 % y un 25 % en muchos países en desarrollo si incrementaran la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Los datos disponibles a nivel microeconómico permiten estimar los efectos positivos a nivel macroeconómico. El McKinsey Global Institute (2015) ha proyectado un escenario futuro ideal en el que las mujeres participan en la economía de manera idéntica a los hombres. Según sus estimaciones, eso podría aumentar el PIB mundial anual en 28 billones de dólares adicionales para el 2025, en comparación con un escenario sin cambios. Tales cifras proceden de cerrar diferentes brechas. Por ejemplo, el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo representa el 54 % de ese aumento potencial. Cerrar la brecha de las horas trabajadas generaría el 23 % del PIB acumulado estimado. Por último, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en los sectores de menor productividad, mientras que los

hombres están sobrerrepresentados en los de productividad superior a la media. Por lo tanto, el traslado de las mujeres a puestos en sectores de mayor productividad para que se ajusten a los patrones de distribución masculinos añadiría otro 23 % al PIB potencial acumulado total.

Dado que este escenario parece poco realista a medio plazo, ese informe evalúa más de cerca los escenarios alcanzables. Por ejemplo, si todos los países igualaran su progreso en términos de paridad de género con el país con mejor desempeño de la región, el PIB mundial aumentaría en 12 billones de dólares para 2025. Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha calculado los beneficios potenciales para el PIB si todos los países alcanzaran el objetivo del G20, fijado en 2014, de reducir la brecha entre las tasas de participación laboral masculina y femenina en un 25 % para 2025. Eso supondría un aumento del PIB mundial de 5,3 billones de dólares. Además, el informe destaca los posibles efectos de autofinanciación relacionados con la inversión pública que se atribuyen a la reducción de la brecha de género: se estima que eso podría aumentar los ingresos tributarios mundiales en 1,4 billones de dólares (OIT 2017b).

Conclusiones

Las brechas de género observadas en la economía implican una desventaja directa para las mujeres. La razón para cerrar esa brecha puede y debe basarse en la equidad. Pero hay estudios recientes que indican que también hay razones de eficiencia y crecimiento económico. Dar igualdad de oportunidades a las mujeres en el mercado laboral es en muchos casos un buen negocio para las empresas, pero no cabe ninguna duda de que es un buen negocio para las sociedades en su conjunto. ●

Ali, M., C.T. Kulik y I. Metz. 2011. "The gender diversity–performance relationship in services and manufacturing organizations." *International Journal of Human Resource Management* 22(07): 1464–1485.

Blackden, M., S. Canagarajah, S. Klasen y D. Lawson. 2006. "Gender and growth in Sub-Saharan Africa." *UNU-WIDER Research Paper* No. 2006/37. Helsinki: Universidad de las Naciones Unidas – Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo.

Catalyst. 2011. *The bottom line: corporate performance and women's representation on boards (2004–2008)*. Nueva York: Catalyst.

CSRI. 2014. *The CS Gender 3000: Women in Senior Management*. Zurich: Credit Suisse Research Institute.

Cuberes, D. y M. Teignier-Baqué. 2011. "Gender inequality and Economic Growth." *Background paper for the World Development Report 2012. Gender Equality and Development*. Washington, DC: Banco Mundial.

De Hoop, J., P. Premand, F. Rosati y R. Vakis. 2017. "Women's Economic Capacity and Children's Human Capital Accumulation." *IZA Discussion Paper* No. 10501. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Duflo, E. 2003. "Grandmothers and Granddaughters: Old-Age Pensions and Intrahousehold Allocation in South Africa." *World Bank Economic Review* 17(1): 1–25.

Duflo, E. 2012. "Women Empowerment and Economic Development." *Journal of Economic Literature* 50(4): 1051–1079.

Esteve-Volart, B. 2009. "Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India." *Working Paper*. Londres: Londres School of Economics and Political Science.

OIT. 2017a. *World Employment Social Outlook. Trends for Women 2017*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. 2017b. "Economic impacts of reducing the gender gap. What Works." *Research Brief* No. 10. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Kim, D. y L.T. Starks. 2015. "Board Heterogeneity of Expertise and Firm Performance." Inédito.

Kim, D. y L.T. Starks. 2016. "Gender diversity on corporate boards: Do women contribute unique skills?" *American Economic Review* 106(5), May: 267–271.

Klasen, S. y C. Wink. 2003. "Missing Women: Revisiting the Debate." *Feminist Economics* 9.

Lagerlof, N. 2003. "Gender equality and long run growth." *Journal of Economic Growth* 8: 403–426.

McKinsey Global Institute. 2015. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth*. Nueva York: McKinsey & Company.

OCDE. 2012. *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Sen, A. 1990. "Gender and Cooperative Conflicts." In *Persistent Inequalities*, edited by I. Tinker. Nueva York: Oxford University Press.

Stotsky, J.G. 2006. "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey." *IMF Working Paper* WP/06/233. Washington, DC: International Monetary Fund.

Foro Económico Mundial. 2017. *The Global Gender Gap Report 2017*. Ginebra: Foro Económico Mundial.

1. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC).

Participación de la mujer en la fuerza de trabajo en Asia meridional

por Arjan de Haan¹

Las disparidades de género en la educación y las tasas de fecundidad han ido disminuyendo en todo el mundo, pero en muchos lugares ese fenómeno no ha ido acompañado de la búsqueda de empleos remunerados por parte de las mujeres. Este artículo explora ese dilema basándose en los hallazgos del programa Crecimiento y Oportunidades Económicas para las Mujeres (GrOW, por sus siglas en inglés) del IDRC, una asociación cofinanciada por el IDRC, el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID, por sus siglas en inglés) y la Fundación Hewlett, así como en los datos de la literatura especializada. Desde la década de 1980, las diferencias entre los géneros en cuanto a la participación de la mujer en la fuerza de trabajo han ido disminuyendo, pero parecen ser más persistentes de lo que se percibía originalmente, pues esa participación se ha detenido.

Además, las diferencias regionales en el Sur Global son extremadamente grandes, como muestra el gráfico 1. En el África subsahariana y en Asia oriental, la relación

entre la participación de la mujer y la de los hombres en la fuerza de trabajo es elevada, de alrededor del 80%. En América Latina, aunque la participación de la mujer aumentó a buen ritmo en el pasado, esa tendencia se está ralentizando. La proporción es mucho más baja en Oriente Medio y África del Norte, pero también —y quizás de manera más sorprendente— en Asia Meridional.

En Sri Lanka, como destacó el ministro Da Silva durante una reunión regional en Colombo organizada por el programa Crecimiento y Oportunidades Económicas para las Mujeres (GrOW) y sus asociados,² solo el 36% de las mujeres forman parte de la fuerza de trabajo (*The Nation* 2017).³ En la India, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo es de solo el 24% y, según las estadísticas oficiales, en las dos últimas décadas ha disminuido desde el 34% (Sarkar et al. 2017). Alrededor de 20 millones de mujeres han abandonado el mercado laboral (rural y urbano) desde mediados de la década de 2000, según estimaciones del Banco Mundial (Andres et al. 2017).

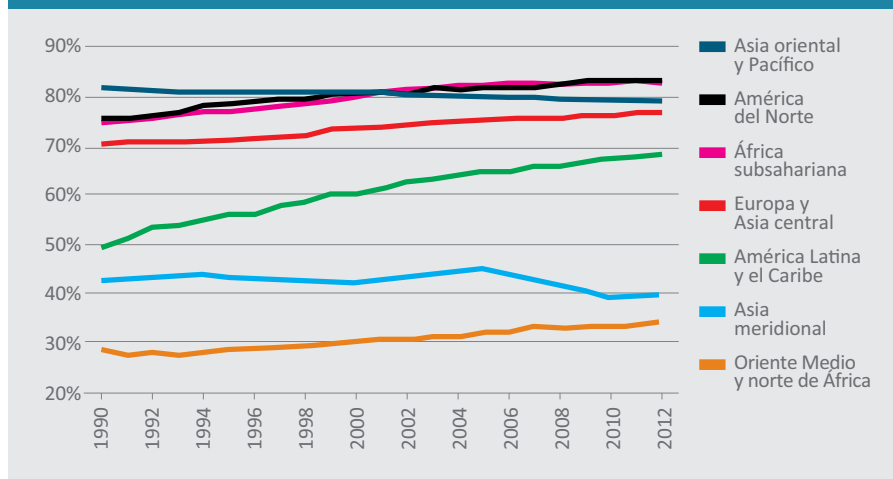
Es importante destacar que también existen grandes diferencias dentro de Asia meridional, como muestra el gráfico 2.

Las tasas de participación femenina más bajas se dan en Pakistán y la India. Estas tasas han convergido, al tiempo que las de la India han disminuido. También existe una heterogeneidad significativa dentro de la India (Ministerio de Trabajo y Empleo 2012).⁴ Las tasas de participación de las mujeres son mucho más altas en Bangladesh y, en especial, en Nepal.

Cuando las mujeres trabajan, se encuentran en una situación de gran desventaja. Las mujeres indias ganan menos de dos tercios de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo (Foro Económico Mundial 2017). Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser «trabajadoras informales» (OIT 2018; Chen y Doane 2008) —trabajadores por contrata, empleadas domésticas, etc.—, generalmente sin seguridad social ni protección laboral.

Las diferencias en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo dentro de los diferentes países de Asia Meridional y entre esa región y otros contextos de bajos ingresos no se acomodan a las explicaciones comunes y generales. La «hipótesis en U» que introdujo Goldin (1994)⁵ sugiere que la participación en la fuerza laboral de las mujeres (casadas) disminuye en primer lugar con el crecimiento económico —en particular con la industrialización— y que la alta fecundidad y los elevados niveles educativos hacen que sea menos probable que las mujeres se incorporen al mercado laboral, y que los niveles de ingresos conlleven respuestas diferenciadas. A medida que el crecimiento y la estructura económica evolucionan, y que disminuyen las brechas de fecundidad y educación de las mujeres, la participación femenina comienza a aumentar nuevamente. Las diferencias entre regiones y dentro de Asia Meridional indican claramente que las explicaciones deben tener en cuenta la diversidad y la complejidad y sugieren que las convenciones específicas (y cambiantes) de cada contexto desempeñan un papel fundamental.

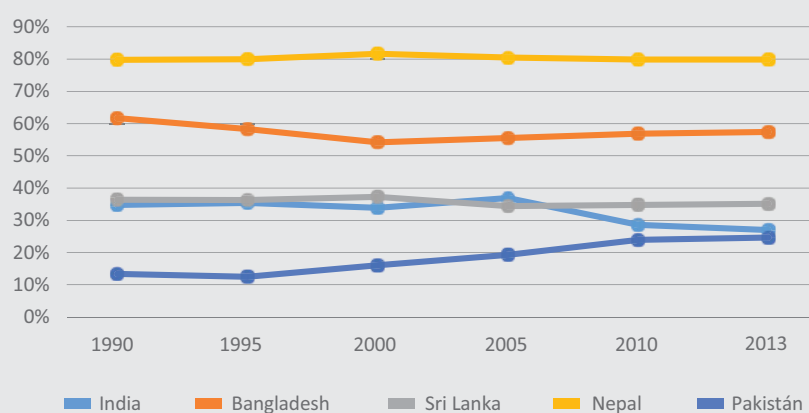
GRÁFICO 1: Razón de la participación en la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres, por región, para la población de más de 15 años



Fuente: Elaboración propia con base en ILOSTAT <www.ilo.org/ilostat>.

“ Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser «trabajadoras informales» —trabajadores por contrata, empleadas domésticas, etc.—, generalmente sin seguridad social ni protección laboral.

GRÁFICO 2: Tasas de la participación femenina en la fuerza de trabajo en Asia meridional, todas las edades



Fuente: Andres et al. (2017).

¿Qué está causando la falta de avance en la participación de las mujeres en la fuerza laboral?

¿Por qué son tan marcadas las diferencias en la participación femenina en la fuerza de trabajo entre los géneros, las zonas y el tiempo? Las explicaciones giran en torno a tres cuestiones principales. Primero, los datos pueden estar equivocados. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo puede estar subregistrada, algo que parece particularmente pertinente para evaluar el impacto de la transformación estructural (que tiene importantes implicaciones de género), ya que el trabajo agrícola y doméstico es difícil de registrar. Además, las definiciones pueden haber cambiado con el tiempo. Por ejemplo, la disminución de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en la India puede haber sido causada por cambios en la forma en que se ha medido. Estos problemas de definición pueden explicar algunos de los patrones, pero no todos (Klasen 2017a).⁶

En segundo lugar, la demanda de mano de obra femenina puede ser limitada en comparación con la de los hombres, debido a las convenciones o expectativas de género. La mayoría de los encuestados de la encuesta World Values Survey en la India (52%) y Pakistán (75%) se mostraron de acuerdo con la afirmación de que «cuando los puestos de trabajo son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un empleo que las mujeres» (frente al 2% en Suecia) (World Values Survey 2018).

Dado que en la región se han creado pocos puestos de trabajo, es posible que las mujeres hayan sido expulsadas del mercado laboral.

Aunque es un hecho ampliamente reconocido que los empleadores pueden favorecer la contratación de hombres en lugar de mujeres (Gerdeman 2017), no hay una explicación fácil para ello. Los estereotipos de género en los empleos son algo común, pero con variaciones significativas entre contextos y tiempos distintos (Borrowman y Klasen 2015; Klasen 2017b). En Bangladesh, las mujeres constituyen la gran mayoría de la mano de obra no calificada en las industrias textiles y de la confección (orientadas a la exportación), aunque en ocupaciones similares en la región la proporción de hombres era mucho mayor.⁷ Y lo que es más importante, a medida que las mujeres se incorporan a la fuerza de trabajo, tienden a concentrarse en sectores específicos, a menudo con salarios más bajos y menos oportunidades (Klasen 2017b).

A pesar de las convenciones en torno a que las mujeres no trabajen o de los puestos de trabajo supuestamente no adecuados para ellas, en el sur de Asia son ellas las que ocupan los puestos de trabajo más duros. Un estudio apoyado por GrOW en India y Nepal (Interactions for Gender Justice 2018a; 2018b) muestra que el trabajo de las mujeres pobres fuera del hogar puede ser extremadamente explotador

y duro, incluso en el marco de programas de desarrollo, como el plan nacional de empleo de la India. Esto implica un alto riesgo de abandono de la población activa debido a accidentes o al deterioro de la salud. Las convenciones sobre la idoneidad del trabajo pueden tener efecto cuando mejoran las condiciones socioeconómicas de los hogares, cuando aumentan los ingresos de otros miembros de la familia y con niveles más altos de educación de los miembros masculinos de la familia (Sarkar, Sahoo y Klasen 2017).

En tercer lugar, las mujeres pueden ser menos capaces o estar menos dispuestas a incorporarse a la fuerza de trabajo. Su oferta de mano de obra puede verse limitada por diversos factores. En los casos en que las mujeres son las principales responsables de la «economía del cuidado» —el trabajo en el hogar y el cuidado de personas a cargo—, su tiempo puede ser limitado. Los estudios confirman que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado. En la India, según la iniciativa Counting Women's Work (2016), las mujeres dedican un promedio de 40 horas semanales a tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, mientras que los hombres dedican 3,5 horas a estas actividades (véase el gráfico 3). Estas responsabilidades pueden representar una barrera significativa para las mujeres en relación con el tipo de trabajo que pueden aceptar, las pequeñas empresas que podrían crear o desarrollar y, por lo tanto, los ingresos que pueden obtener.

Las convenciones sociales desempeñan un papel fundamental tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra femenina, un hecho que —quizás de forma sorprendente— no ha sido bien analizado ni integrado en la formulación de políticas. Un estudio realizado por el Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer (ICRW) reveló que el 80 % de los hombres «estaban de acuerdo en que cambiar pañales, bañar y alimentar a los niños son responsabilidad de las madres» (ICRW 2011). Las convenciones sociales son un factor clave en la división del trabajo que asigna la mayor parte de la responsabilidad del cuidado a las mujeres. Como se mencionó, la mayoría de la población de la India y el Pakistán piensa que los hombres tienen más derecho a un trabajo que las mujeres y el mayor nivel de escolaridad de los hombres reduce la probabilidad de que las mujeres participen en la fuerza laboral. Aunque existen similitudes, esas normas pueden variar entre los muchos grupos socioculturales y religiosos de la región.

Por el lado de la demanda, las convenciones y estereotipos sociales también parecen ser un factor clave. La segmentación del mercado laboral suele ir acompañada de estereotipos sobre qué tipos de puestos de trabajo son adecuados para las mujeres, a pesar de que las mujeres pobres se dedican en gran medida al trabajo manual en el sector no estructurado, que carece de protección. Y el menor salario por el mismo trabajo

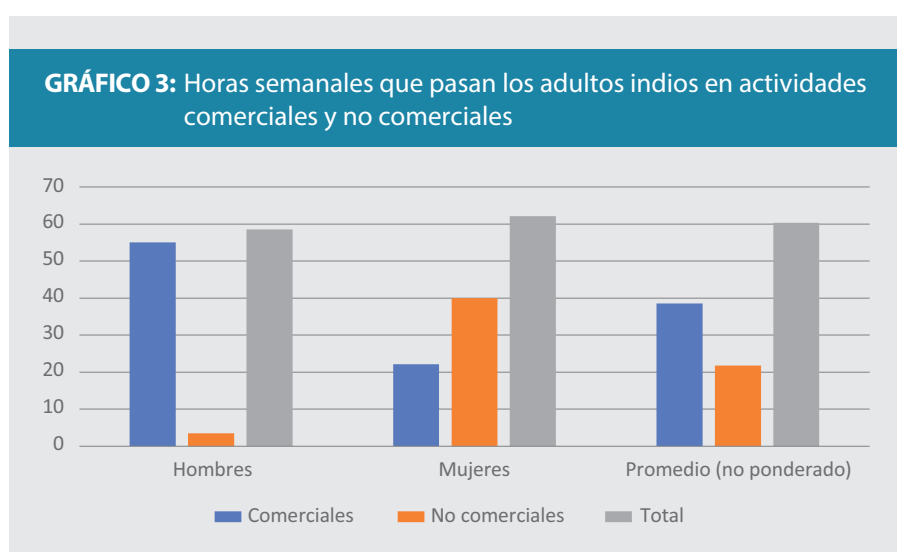
que no se explica en el análisis es probable que se deba también a las convenciones de género discriminatorias.

Prioridades de política

Como hemos visto, las razones de las desventajas de la mujer y la falta de progreso en el empoderamiento económico son complejas y las políticas deben tener en cuenta diferentes contextos. Sin embargo, como documenta Naila Kabeer (2017a; 2017b), hay datos acerca de qué políticas e intervenciones son eficaces.

Tanto la regulación formal como la voluntaria marcan la diferencia. Es común que haya diferencias de género en la ley, también en los países del sur de Asia, según el programa del Banco Mundial y la Corporación Financiera Internacional (CFI) «Women, Business and the Law», y se ha demostrado que las reformas legales que eliminan las cláusulas discriminatorias ayudan a mejorar las oportunidades de las mujeres (Banco Mundial 2018). Sin embargo, incluso donde la igualdad está garantizada legalmente, su cumplimiento y ejecución es esencial. Es probable que los lugares de trabajo sin instalaciones para mujeres, como los retretes separados, frenen a las mujeres. Las empresas de tecnología de la información han descubierto que el transporte seguro es fundamental para las jóvenes en las ciudades indias. Las organizaciones de la sociedad civil también desempeñan un papel clave en la defensa de la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) ha defendido durante muchos años el reconocimiento de las mujeres como trabajadoras. Las empresas privadas, en particular importantes multinacionales, también se han comprometido cada vez más a mejorar las oportunidades y las condiciones de trabajo de las mujeres.⁸

Además, en muchos casos es necesario reformar los sistemas educativos y formativos para mejorar el vínculo entre la formación profesional y las cambiantes demandas del mercado laboral. Es particularmente urgente adaptar los sistemas de formación profesional a las necesidades específicas de las mujeres. Del mismo modo, las transferencias monetarias periódicas y los servicios



Fuente: Counting Women's Work (2016).

“ A pesar de las convenciones sobre la falta de trabajo de las mujeres, o de que ciertos puestos de trabajo no son adecuados para ellas, en el sur de Asia son ellas las que desempeñan los empleos más duros.



Foto: Banco Asiático de Desarrollo. Una mujer soldadora, una labor que antes estaba reservado a los hombres, Nepal, 2011 <<https://goo.gl/P16Gfg>>.

financieros adaptados pueden permitir que las mujeres superen las barreras e inviertan en oportunidades económicas. Un proyecto de investigación apoyado por el IDRC en Bangladesh evaluó qué tipo de incentivos pueden ayudar a las mujeres jóvenes de zonas rurales a acceder a empleos en el sector formal (IDRC 2018d).

Si las mujeres tienen que dedicar 40 horas semanales a las tareas domésticas, tendrán pocas posibilidades de explorar oportunidades alternativas, por lo que abordar su doble carga tiene que ser una parte clave de las políticas para mejorar sus oportunidades económicas. El trabajo de la CFI (2017) establece que es rentable para las empresas promover servicios de guardería. Una investigación apoyada por GrOW en Rayastán está evaluando el impacto de un programa de cuidado infantil a cargo de una organización no gubernamental (IDRC 2018e). Otras diversas inversiones públicas también pueden desempeñar un papel: por ejemplo, la investigación realizada en India y Nepal por el Institute of Development Studies (IDS) y el Institute of Social Studies Trust (ISST) pone de relieve que las mujeres dan prioridad a la inversión en infraestructura e instalaciones de agua, pues eso reduciría su carga de trabajo y el tiempo que dedican a la recogida de agua.

Los datos sobre las diferencias entre países en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo y las diferencias entre grupos socioeconómicos sugieren claramente que las convenciones sociales son importantes.

Como se mencionó anteriormente, ha habido relativamente poca investigación en esta área. SEWA ha demostrado cómo se puede mejorar la voz de las mujeres. La investigación apoyada por GrOW en aldeas pobres de dos estados de la India está mostrando la importancia de la movilización social y la colectivización. El programa gubernamental *Mahila Samakhya* ha tenido como objetivo elevar las voces de las mujeres marginadas, desafiar el patriarcado y abordar los condicionantes sociales, con impactos positivos también en la participación económica de las mujeres (Jha y Menon 2016; Centre for Budget and Policy Studies 2015). Es probable que se trate de procesos a largo plazo y no lineales, y que necesiten una inversión sostenida. ●

Andres, L.A., B. Dasgupta, G. Joseph, V. Abraham y M. Correia. 2017. "Precarious Drop: Reassessing Patterns of Female Labor Force Participation in India." *Policy Research Working Paper 8024*. Washington, DC: Banco Mundial. <<http://documents.worldbank.org/curated/en/559511491319990632/pdf/WPS8024.pdf>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Borrowman, M. y S. Klasen. 2015. "Drivers of gendered occupational and sectoral segregation in developing countries." Documento inédito.

Braga, B., N.M. Astone, H.E. Peters y T. Woods. 2017. "National income changes, and the empowerment of women within the household." Documento inédito. Washington, DC: The Urban Institute.

Centre for Budget and Policy Studies. 2015. "Together We Can: Assessing the Impact of Women's Action Groups on Social Change in India." Centre for Budget and Policy Studies

website. <<http://cbps.in/gender/together-we-can-assessing-the-impact-of-womens-action-groups-on-social-change-in-india>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Counting Women's Work. 2016. "India." *Country Report* No. 2. <http://www.cww-dpru.uct.ac.za/sites/default/files/image_tool/images/74/Country%20Report%2002%20-%20India.pdf>. Consultado el 19 de enero de 2018.

De Haan, A. 1994. "Towards a Single Male Earner: Decline of Child and Female Employment in an Indian Industry." *Economic and Social History in the Netherlands*, Vol. 6.

Gerdeman, D. 2017. "Why Employers Favor Men." <<https://hbswk.hbs.edu/item/why-employers-favor-men>>.

Goldin, C. 1994. "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History." *NBER Working Paper* No. 4707. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <<http://www.nber.org/papers/w4707>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

ICRW. 2011. "Gender Equality: Indian Men's Attitudes Complex." Web del Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer. <<https://www.icrw.org/news/gender-equality-indian-mens-attitudes-complex/>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

IDRC. 2018a. "Growth and Economic Opportunities for Women." Web del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <<https://www.idrc.ca/en/initiative/growth-and-economic-opportunities-women/>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

IDRC. 2018b. "Women's job participation." Web del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <<https://www.idrc.ca/en/womens-job-participation>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

IDRC. 2018c. "Empowering women-owned businesses in India." Web del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <<https://www.idrc.ca/en/article/empowering-women-owned-businesses-india>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

IDRC. 2018d. "Training young rural women to find urban jobs in Bangladesh." Web del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <<https://www.idrc.ca/en/article/training-young-rural-women-find-urban-jobs-bangladesh>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

IDRC. 2018e. "The Influence of Affordable Daycare on Women's Empowerment in India." Web del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <<https://www.idrc.ca/en/project/influence-affordable-daycare-womens-empowerment-india>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

CIF. 2017. "Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare." International Finance Corporation website. <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare>. Consultado el 19 de enero de 2018.

OIT. 2018. "Informal economy in South Asia." Web de la Organización Internacional del Trabajo. <<http://www.ilo.org/newdelhi/areasofwork/informal-economy/lang-en/index.htm>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Interactions for Gender Justice. 2018a. "Women's Economic Empowerment in India." Web de Interactions for Gender Justice. <<http://interactions.eldis.org/economic-empowerment/country-profiles/india>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Interactions for Gender Justice. 2018b. "Women's Economic Empowerment in Nepal." Web de Interactions for Gender Justice. <<http://interactions.eldis.org/economic-empowerment/country-profiles/nepal>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Jha, J. y N. Menon. 2016. "Why It Is Important to Retain an Independent Mahila Samakhya Programme." *Economic & Political Weekly* 51(12), 19 March. <<http://www.epw.in/journal/2016/12/commentary/why-it-important-retain-independent-mahila-samakhya-programme.html>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Kabeer, N. 2017a. "Women's empowerment in business and the labour force." *Policy Options*, 1 November <<http://policyoptions.irpp.org/magazines/november-2017/womens-empowerment-in-business-and-the-labour-force/>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Kabeer, N. 2017b. "Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development." *GrOW Working Paper Series* GWP-2017-01 – Concept Paper. Ottawa, ON: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <<http://grow.research.mcgill.ca/pubs/GWP-01-2017.pdf>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Klasen, S. 2017a. "What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?" *GLM/LIC Synthesis Paper* No. 7. Bonn: IZA Institute of Labor Economics. <https://glm-lic.iza.org/wp-content/uploads/2017/10/glmlic_sp007-1.pdf>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Klasen, S. 2017b. "Gender, Institutions y Economic Development." *GrOW Working Paper Series* GWP-2017-04 – Concept Paper. Ottawa, ON: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <<http://grow.research.mcgill.ca/pubs/gwp-04-2017.pdf>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Ministerio de Trabajo y Empleo de la India. 2012. *Statistical Profile on Women Labour*. Chandigarh: Labour Bureau, Ministry of Labour & Employment. <http://labourbureau.nic.in/Statistical_Profile_WW_2012.pdf>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Sarkar, S., S. Sahoo y S. Klasen. 2017. "Employment Transitions of Women in India: A Panel Analysis." *Discussion Paper Series*, IZA DP No. 11086. Bonn: IZA Institute of Labor Economics. <<http://ftp.iza.org/dp11086.pdf>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

The Nation. 2017. "Women's low participation in the labour force is a concern." *The Nation*, 14 de

octubre. <<http://nation.lk/online/2017/10/14/womens-low-participation-in-the-labour-force-is-a-concern.html>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Chen, M. y D. Doane. 2008. "Informality in South Asia: A Review." *WIEGO Working Paper* No. 4. Cambridge, MA: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. <http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP4.pdf>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Banco Mundial. 2017. "Unlocking Women's Potential in Sri Lanka's Labor Force." Banco Mundial website <<http://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/11/15/unlocking-womens-potential-sri-lankas-labour-face>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Banco Mundial. 2018. "Women, Business and the Law." Banco Mundial website. <<http://wbi.worldbank.org/>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

Foro Económico Mundial. 2017. "Global Gender Gap Report 2017." Web del Foro Económico Mundial. <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

World Values Survey. 2018. "World Values Survey Wave 6: 2010-2014, question 45." Web de World Values Survey. <<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>>. Consultado el 19 de enero de 2018.

1. Arjan de Haan dirige actualmente el programa de Empleo y Crecimiento del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), que incluye la iniciativa Crecimiento y Oportunidades Económicas para las Mujeres (GrOW). Anteriormente trabajó en la Universidad Erasmus de Rotterdam, la Universidad de Sussex, el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID) y el Instituto de Estudios Sociales de La Haya.

2. Véase IDRC (2018a); Para obtener más información sobre la participación en la fuerza laboral, véase IDRC (2018b).

3. Véase también Banco Mundial (2017).

4. Las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo (en 2001) variaron del 40 % en Chhatisgarh y Himachal Pradesh a menos del 20 %, por ejemplo, en Kerala, Bengala Occidental y Delhi.

5. Para saber más sobre los debates, véase Klasen (2017a) y Braga et al. (2017).

6. En la India, la Encuesta Nacional por Muestreo y la Encuesta de Desarrollo Humano de la India muestran diferentes niveles de participación de la mujer en la fuerza laboral, pero disminuciones similares (Sarkar, Sahoo y Klasen 2017).

7. De Haan (1994) describe cambios en los patrones de género en la industria del yute, la principal industria de exportación del este de la India, entre las décadas de 1920 y 1960.

8. Véase, por ejemplo, IDRC (2018c).

¿Cerrar las brechas de género?

El aumento y la desaceleración de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina¹

por Leonardo Gasparini²
y Mariana Marchionni²

Uno de los cambios socioeconómicos más destacados en América Latina en el último medio siglo ha sido el fuerte aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo. Esta tendencia ha tenido un profundo impacto en la vida cotidiana de millones de mujeres y familias latinoamericanas y ha acarreado importantes consecuencias laborales y sociales en toda la economía. Sin embargo, aunque su avance ha sido notable, la tendencia a largo plazo de los logros para las mujeres ha sido insuficiente para cerrar la brecha con los hombres en la mayoría de los aspectos del mercado laboral, como los salarios, el empleo y la participación en la fuerza de trabajo. La igualdad de género en el mercado laboral sigue siendo una meta difícil de conseguir en la región.

En un libro reciente (Gasparini y Marchionni 2015), destacamos un cambio en esta tendencia que hace que la situación sea potencialmente más preocupante: después de alrededor de medio siglo de crecimiento sostenido, hay señales de una desaceleración generalizada y significativa en el ingreso de las mujeres en los mercados laborales latinoamericanos.³ Si bien la participación de la mujer en la fuerza de trabajo aumentó a una tasa de 0,9 puntos porcentuales por año entre 1992 y 2002, esa tasa disminuyó a 0,3 puntos porcentuales en la década siguiente (véase el gráfico 1). El menor ingreso de las mujeres en la fuerza laboral ha retrasado el cierre de la brecha de género en la participación laboral y hace improbable que se cumplan los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el empleo femenino. Además, esa tendencia también puede comprometer las metas de reducción de la pobreza,

puesto que el aumento de los ingresos laborales de las mujeres ha contribuido significativamente a la reducción de la pobreza en la región.

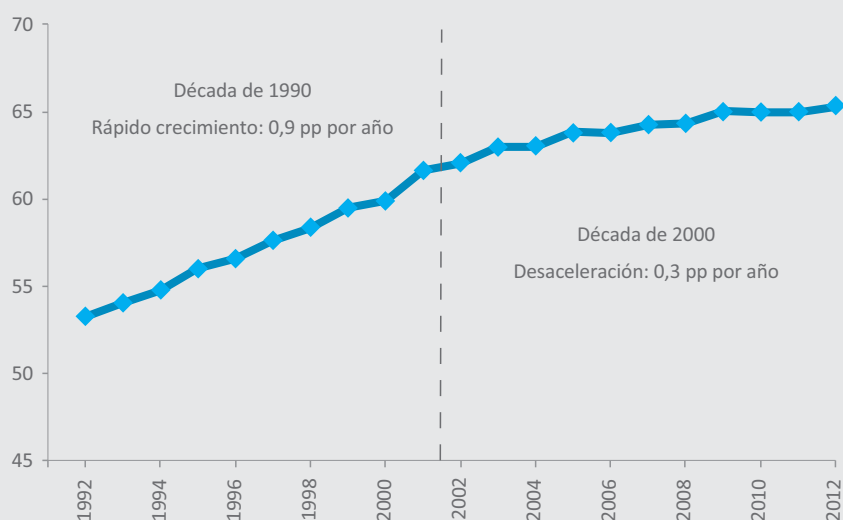
La desaceleración de la participación femenina en la fuerza de trabajo ha sido generalizada, pero es particularmente notable entre las mujeres casadas y vulnerables, es decir, aquellas con un bajo nivel de escolaridad, que viven en zonas rurales, con hijos o casadas con cónyuges de bajos ingresos. Por ejemplo, mientras que en la década de 1990 la participación en la fuerza laboral aumentó en 0,80 puntos por año en el caso de las mujeres con bajo nivel de escolaridad (sin título de enseñanzas medias) y en 0,24 puntos en el caso de las mujeres con educación terciaria, en la década de 2000 esas mismas tasas fueron de 0,17 y 0,13 puntos por año, respectivamente (véase el gráfico 2).

En contraste con lo ocurrido en décadas anteriores, la desigualdad entre grupos de mujeres con diferentes características demográficas y socioeconómicas está creciendo en algunos países, lo que aumenta la probabilidad de un escenario dual en el que la participación laboral de las mujeres cualificadas (más ricas) que viven en las grandes ciudades converja con los niveles de las economías desarrolladas, mientras que la oferta de mano de obra de las mujeres de los grupos más vulnerables se estanca a niveles sustancialmente más bajos. La entrada más lenta de las mujeres vulnerables en los mercados laborales exige un debate serio sobre sus determinantes e implicaciones en materia de políticas.

Los factores determinantes

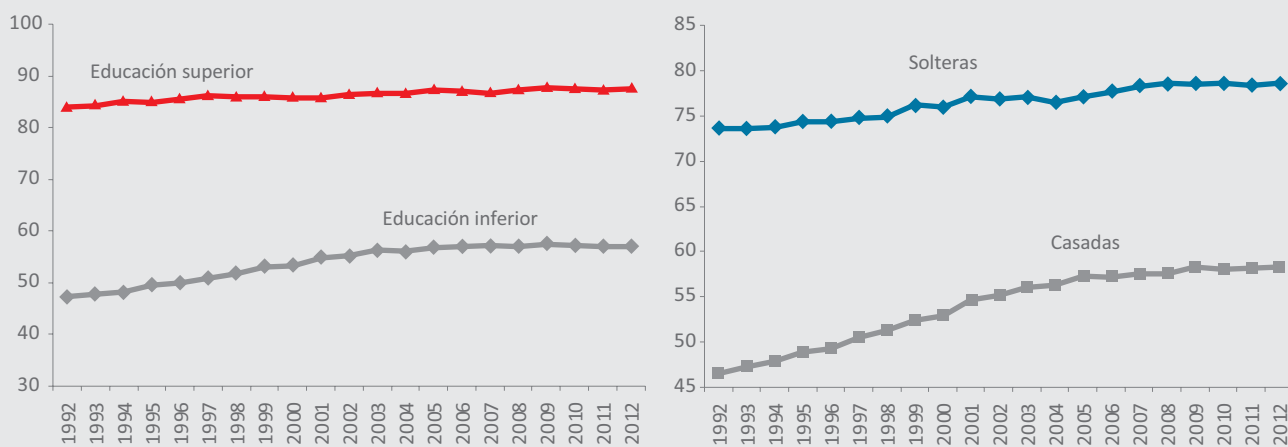
Nuestro libro y un texto posterior con nuestros colegas Joaquín Serrano y

GRÁFICO 1: Participación femenina en la fuerza de trabajo, América Latina, 1992-2012



Nota: Mujeres de 25 a 54 años. Medias no ponderadas para los países de América Latina. pp = puntos porcentuales. *Fuente:* Cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

GRÁFICO 2: Participación femenina por grupos, América Latina, 1992-2012



Nota: Mujeres de 25 a 54 años. Medias no ponderadas para los países de América Latina. Educación: baja = se ha completado menos que la secundaria; alta = terciario completado. Casadas: incluye a las mujeres en uniones formales y consensuales. Fuente: Cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Pablo Gluzmann (Serrano, Gasparini, Marchionni y Gluzmann 2017) profundizan en varias hipótesis alternativas sobre el contraste entre el rápido crecimiento de la participación femenina en la fuerza de trabajo en la década de 1990 y su desaceleración en la década de 2000. Por supuesto, la identificación de relaciones causales para variables socioeconómicas complejas en una región geográfica extensa es extremadamente difícil: los datos nunca son concluyentes y admiten explicaciones alternativas.

Nuestra interpretación preferida del conjunto de datos probatorios existentes es que la rápida expansión económica experimentada por la región en la década de 2000 fue un importante factor (aunque ciertamente no el único) de la desaceleración de la participación femenina en la fuerza de trabajo. La reducción del desempleo y el aumento de los ingresos de otras personas que perciben ingresos en el hogar (en su mayoría hombres), así como el aumento de la asistencia social, pueden haber reducido la necesidad apremiante de que las mujeres vulnerables ocupen puestos de trabajo de baja calidad. Según esta interpretación, la desaceleración de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo no es necesariamente un retroceso, sino que más bien puede entenderse como una

respuesta óptima a nivel familiar a la mejora de las condiciones económicas. Eso puede tener algunas implicaciones positivas, como la posibilidad de una mejor adecuación entre los puestos de trabajo y un mayor tiempo disponible para el cuidado de mayor calidad de los hijos por parte de los padres.

Sin embargo, hay otra interpretación que conlleva conclusiones más preocupantes. El impacto inicial a corto plazo de la mejora de las condiciones económicas y de los programas sociales más generosos sobre la oferta de mano de obra femenina puede tener consecuencias indeseables a largo plazo. Las mujeres que prefieren permanecer fuera del mercado laboral dada la nueva situación económica pueden ser menos propensas a ingresar en él en el futuro, incluso en un escenario con una mayor oferta de empleos decentes. Estar fuera del mercado laboral durante algún tiempo puede implicar una pérdida de productividad y reforzar los roles tradicionales de género en el hogar. Estos factores podrían provocar una disminución del vínculo de las mujeres con el mercado laboral y, en última instancia, reducir las posibilidades de generación autónoma de ingresos a largo plazo. Esto, a su vez, puede obstaculizar el proceso de reducción de la pobreza en la región, en el que el

trabajo de las mujeres ha desempeñado un papel crucial en las últimas décadas. Por lo tanto, hay motivos para adoptar medidas políticas destinadas a fomentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo.

Políticas

Fomentar el empleo femenino es una tarea compleja, razón por la cual las estrategias de políticas no son simples ni únicas. Tras un debate sobre los datos disponibles, nuestro libro sugiere algunas direcciones en que podrían avanzar los gobiernos latinoamericanos. Las lecciones también podrían ser útiles para la mayoría de los países en desarrollo de todo el mundo.

- La promoción de la corresponsabilidad en el hogar puede ayudar a modificar algunas convenciones culturales sobre los modelos del hogar, empoderar a las mujeres y, a la vez, suavizar los condicionantes de tiempo de las mujeres, facilitando su participación laboral.
- En toda estrategia destinada a facilitar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres vulnerables, debería darse prioridad a la ampliación de las guarderías y

“ La entrada más lenta de las mujeres vulnerables en los mercados laborales exige un debate serio sobre sus determinantes e implicaciones en materia de políticas.



Foto: Sérgio Amaral/MDS. Guardería en Brasília, Brasil, 2013 <<https://goo.gl/Dv8fyG>>.

la educación preescolar, la promoción de escuelas con horarios más amplios y la prestación de servicios de atención a las personas de edad.

- El sistema de permiso parental debe ampliarse y actualizarse. Las experiencias de algunos países apuntan algunas opciones prometedoras, como una licencia por paternidad que no puede transferirse a las mujeres, el permiso parental para el cuidado de los hijos, horarios más flexibles y financiación colectiva.
- Los gobiernos y la sociedad civil podrían ayudar proporcionando información y recursos para la planificación familiar, facilitando el acceso a los métodos anticonceptivos y eliminando los incentivos para aumentar la fecundidad.
- En la mayoría de los países, todavía hay margen para avanzar hacia la igualdad de género en términos de derechos de propiedad (por ejemplo, garantizando los derechos de las mujeres concubinas, viudas y divorciadas).
- Los gobiernos deben prestar atención a los sesgos de género involuntarios introducidos por los programas sociales y ser creativos en el diseño de nuevos componentes que ayuden a aliviar algunos de sus posibles

efectos secundarios (por ejemplo, complementar las transferencias monetarias condicionadas con el acceso a programas orientados al mercado laboral).

- Los avances hacia modalidades de trabajo más flexibles (es decir, más empleos a tiempo parcial, horarios de trabajo flexibles) podrían ser útiles para el doble objetivo de cuidar a los niños y a los adultos mayores en el hogar (puesto que probablemente las mujeres estarán sobrerrepresentadas en estas tareas a medio plazo) y, al mismo tiempo, participar en el mercado laboral y seguir una carrera profesional. Sin embargo, la flexibilidad laboral tiene algunos inconvenientes potencialmente relevantes (como el fortalecimiento de los roles tradicionales de género dentro de la familia); por lo tanto, esta iniciativa requiere una evaluación caso por caso.
- Ampliar el acceso a una educación de alta calidad a los grupos desfavorecidos, en particular las mujeres vulnerables, un elemento que sigue siendo una política central para la participación en la mano de obra. ●

Gasparini, L. y M. Marchionni (eds). 2015. *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.

Serrano, J., L. Gasparini, M. Marchionni y P. Gluzmann. 2017. "Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America." Mimeo. BID y CEDLAS.

1. Este artículo está basado en Gasparini y Marchionni (2015), un libro escrito en el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad Nacional de La Plata, como parte del proyecto «Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina», una iniciativa conjunta con el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (CIEDUR) llevada a cabo con la ayuda de una donación del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), Ottawa, Canadá. Las opiniones expresadas en el libro no representan necesariamente las del IDRC ni de su Junta de Gobernadores. El libro está disponible en <www.labor-al.org>. Hay también un artículo que se publicará próximamente (Gasparini, L., y M. Marchionni. 2017. «Deceleration in Female Labor Force Participation in Latin America.» *Economía-LACEA Journal*).
2. CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).
3. Los resultados se basan en microdatos de un amplio conjunto de encuestas nacionales de hogares, previamente estandarizadas para mejorar la comparabilidad de los resultados entre países (la armonización forma parte del proyecto de Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (SEDLAC) de CEDLAS y el Banco Mundial). Esta base de datos, que incluye información sobre todos los países de América Latina en el período 1992-2012, permite evaluar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina con una mayor cobertura, frecuencia y detalle que los estudios anteriores. El conjunto de datos comprende información demográfica, socioeconómica y laboral de más de 20 millones de personas de todos los países de América Latina.

Vincular la desigualdad con la brecha salarial de género en América Latina

por María Magdalena Camou
y Silvana Maubrigades¹

La composición del mercado laboral en la mayoría de los países latinoamericanos ha cambiado mucho en las últimas cuatro décadas, con un enorme aumento de la proporción de mujeres en el mercado laboral urbano (Camou 2012). La participación de la mujer en la fuerza de trabajo comenzó a aumentar en la década de 1970 y continuó durante las décadas de 1980 y 1990. En la Argentina, el Brasil, el Uruguay, México y Chile, la tasa de participación de la mujer, de alrededor del 20% en 1960, aumentó al 40%-50% en 2000.

A pesar de este aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, persiste la desigualdad, en particular con respecto a los salarios. Por lo tanto, nuestro principal objetivo en este artículo es reconstruir la brecha salarial de género a partir de una muestra de países latinoamericanos para enmarcar las explicaciones de su evolución e impacto en la desigualdad.²

Nuestra investigación consiste en un análisis exhaustivo de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y se centra en cómo ha cambiado la brecha de género a lo largo del tiempo y su relación con la desigualdad salarial en los diferentes países.³

América Latina siempre ha tenido altos niveles de desigualdad y hoy, a pesar de las recientes mejoras, sigue siendo la segunda región más desigual del mundo, justo por debajo del África subsahariana. Nuestra hipótesis es que la evolución de la brecha salarial de género es positiva en relación con la desigualdad general y que tiene efectos no lineales. Aunque esta brecha se ha reducido en las últimas décadas, todavía es amplia, especialmente en países con una alta desigualdad y donde la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo se ha quedado rezagada.

Planteamiento teórico

Muchos estudios de América Latina coinciden en que la principal causa del

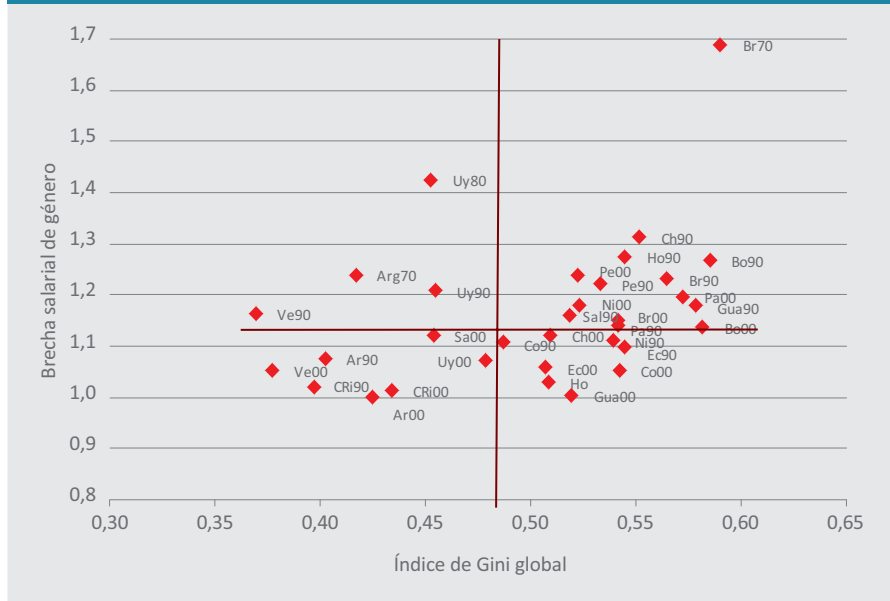
aumento de la desigualdad en la región ha sido la concentración de poder político, riqueza e ingresos en manos de las élites terratenientes y capitalistas, y de las personas que controlan el trabajo y las relaciones comerciales (Bértola y Ocampo 2010). A partir de la década de 1970, los niveles de equidad alcanzados anteriormente comenzaron a disminuir. Esto se debió a muchos factores, como: la drástica desregulación y la creciente segmentación de los mercados laborales; una diferencia cada vez mayor entre la mano de obra cualificada y la no cualificada; una ralentización de la industrialización; la reducción del gasto social del Estado, y los recortes en las políticas redistributivas.

Desde entonces, las mujeres de América Latina han alcanzado niveles considerablemente más altos de bienestar medido en términos de salud y educación que las de otras regiones en desarrollo (Maubrigades 2016). Sin embargo, a pesar de este progreso, las mujeres latinoamericanas no han tenido las mismas

oportunidades de ingresos y han sido excluidas en gran medida de los puestos de poder en las instituciones políticas y económicas. Por ese motivo, la región es un contexto interesante para analizar los efectos de la globalización, tanto porque los avances hacia la liberalización han sido sustanciales como porque las mujeres han cumplido muchos de los requisitos previos para participar en la economía de mercado.

Existe un debate considerable en la literatura sobre las consecuencias de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral durante el período de la globalización, y los datos se interpretan de manera diversa. Según el punto de vista neoclásico, ejemplificado por el modelo Stople-Samuelson, en los países en desarrollo el libre comercio conduce a un aumento de los salarios del trabajo no cualificado, que es el factor relativamente abundante en estas economías (Samuelson 1948). Dado que el trabajo no cualificado lo realizan a menudo las mujeres, podemos inferir de este modelo que la globalización conduce a un aumento de la demanda

GRÁFICO 1: Desigualdad general y brecha salarial de género, 1970-2000



Fuente: Encuestas de hogares.

“ Las tendencias de las tasas de actividad de las mujeres en los mercados laborales latinoamericanos en la década de 2000 difieren mucho de un país a otro.

GRÁFICO 2: Tasa de actividad femenina y brecha salarial de género en países sudamericanos seleccionados, 1940-2000



Fuente: Tasas de actividad: encuestas de hogares. Brecha salarial de género: elaboración de los autores en base a OIT 1940-1980 <<http://laborsta.ilo.org>> y encuestas de hogares.

de trabajo de las mujeres y, por lo tanto, debería tener como consecuencia final una expansión relativa de la participación femenina y una reducción de la brecha de género (véase el caso de México en Dell 2005; Artecona y Cunningham 2002; García-Cuellar 2001).

Sin embargo, los datos del período comprendido entre 1970 y 1990 no corroboran esa teoría, puesto que la creciente demanda de mano de obra femenina no ha conllevado una sólida disminución de la brecha de género en los ingresos, que varía enormemente entre las diferentes regiones del mundo (Çağatay y Ertürk 2004). Además, la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres no puede atribuirse únicamente a la globalización.

Puede ser que hayan entrado en juego la mejora de la calidad de la mano de obra femenina con la incorporación de trabajadores más experimentados y mejor educados (O'Neill y Polachek 1993; Goldin 2000) y la disminución de los salarios de los trabajadores varones menos cualificados (Blau y Kahn 1997), y no solo el aumento de la demanda de la mano de obra femenina.

El enfoque heterodoxo más común respecto a esta cuestión ha sido considerar el efecto del crecimiento impulsado por las exportaciones sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Dado que las mujeres están excluidas de ciertas ocupaciones y sectores, la apertura comercial trajo consigo un aumento de la oferta de mano de obra femenina en ciertos tipos de trabajo, lo que condujo a un incremento de las tasas de desempleo y a una reducción de los salarios (Bergmann 1974) o a la perpetuación de las diferencias salariales (Joekes 1999; Seguino 2000; Berik et al. 2003).

Otro enfoque en la literatura se ha centrado en los sacrificios que han tenido que hacer las mujeres de los países en desarrollo con el advenimiento de la globalización (Beneria 2003; Beneria, Floro, Grown y MacDonald 2000). Con unas mejoras muy pequeñas —o a veces inexistentes— en las tecnologías relacionadas con el hogar, los mayores niveles de participación femenina en las ocupaciones remuneradas han dado lugar a un mayor número de horas totales de trabajo para las mujeres que para los hombres. Las políticas de ajuste y los recortes del gasto público en el mismo período han tenido efectos negativos

en el bienestar, la salud y otros servicios de capital humano. Esto afecta más a las mujeres que a los hombres, ya que suelen ser responsables de la formación del capital humano de sus hijos. Por lo tanto, los cambios en la situación económica de las mujeres deben analizarse junto con otras condiciones de capital humano y social que determinan su poder de mercado final.

Explicar la brecha salarial de género

A primera vista, los datos de América Latina confirman la relación positiva entre la desigualdad y las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por un lado, en los países más desiguales (con coeficientes de Gini por encima de 0,5; véase el gráfico 1) también se observan mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por otro lado, considerando el nivel de desigualdad general y los cambios en la brecha salarial de género entre 1970 y 2000, podemos identificar dos grupos distintos. El primer grupo comprende países en los que la desigualdad general sigue siendo relativamente alta y la brecha de género se ha reducido, pero los ingresos salariales de las mujeres continúan siendo inferiores a los de los hombres. Tal era el caso de Chile, Bolivia, Honduras, Perú, Nicaragua y Ecuador. El Brasil es un caso

especial porque no reduce su brecha de género en la misma medida que otros países de alta desigualdad.

El segundo grupo comprende países con una desigualdad total relativamente baja y una brecha de género cada vez menor, como Argentina, Uruguay, Costa Rica y Venezuela. En particular, la Argentina y el Uruguay registraron una menor brecha de género en el pasado y una mayor tasa de actividad. En cualquier caso, la dependencia del camino no parece ser la única manera de reducir la brecha de género: Venezuela pertenece a este grupo, aunque tradicionalmente ha tenido una baja tasa de participación femenina.

Además de la relación entre la brecha salarial entre hombres y mujeres y la desigualdad, también observamos una leve asociación entre la brecha salarial entre hombres y mujeres y el patrón histórico de participación de la mujer en el mercado laboral. Entre 1940 y 1970, la desigualdad de género en América Latina era alta, lo cual se reflejó en un bajo nivel de participación laboral femenina y una amplia brecha de género. Hay pocos datos disponibles referentes a la década de 1980, la llamada «década perdida». En los noventa se inició una nueva etapa, con una menor brecha salarial entre los géneros y una mayor variabilidad en las tasas de actividad de las mujeres en toda la región. A finales de los noventa, la participación de la mujer en los mercados de trabajo seguía aumentando, pero la

brecha entre los géneros no se había reducido significativamente. Así, esa correlación entre las dos variables no era muy fuerte hacia el final del período, cuando muchos países tenían brechas de género y existía un amplio diferencial en la tasa de participación.

Las tendencias de las tasas de actividad de las mujeres en los mercados laborales latinoamericanos en la década de 2000 difieren mucho de un país a otro. Si bien la tendencia es un aumento general a lo largo del tiempo, solo en muy pocos casos el aumento medio alcanza el 50%. La heterogeneidad que se observa en el gráfico 2 podría tener muchas explicaciones y está probablemente vinculada a varias repercusiones de las políticas económicas liberales desreguladoras que han prevalecido en estos países desde la década de 1980. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se mantuvieron estables en las décadas de 1990 y 2000.

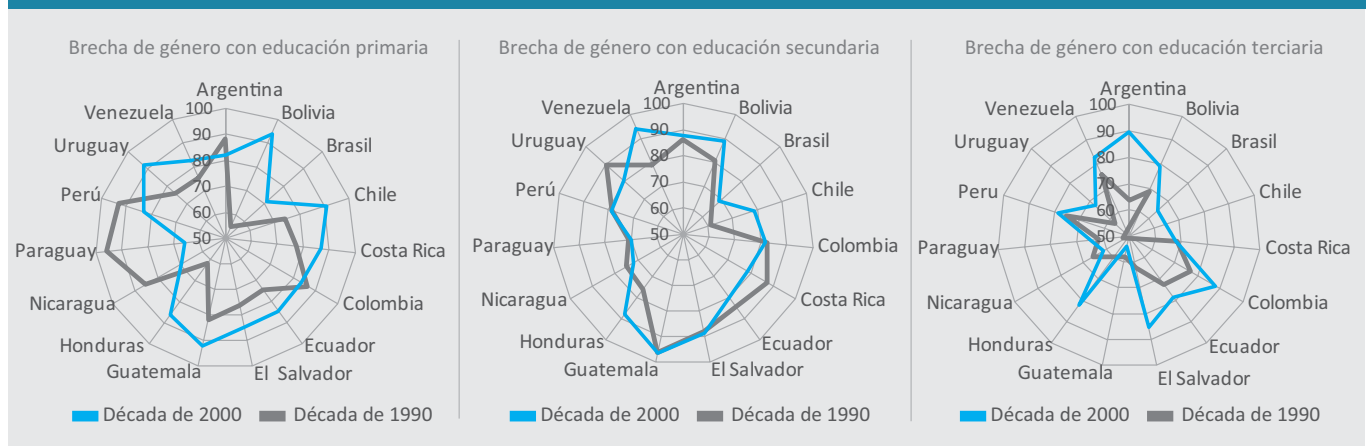
La evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es diferente en los distintos niveles educativos. Aunque los países han alcanzado altas tasas de participación de la mujer en el mercado laboral, es evidente que la igualdad en la educación no es suficiente para garantizar la paridad de género en los ingresos. En el grupo de educación terciaria, la brecha de género era amplia al inicio del período (1940), y hubo pocas mejoras posteriores, mientras que en el grupo

que solo contaba con educación primaria la brecha se redujo aún más durante el mismo período. Esto es coherente con la presencia de un efecto de «techo de cristal», que impide a las mujeres educadas acceder a las ocupaciones mejor remuneradas.

El aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y la mejora de los logros educativos en un contexto de relativa estabilidad de la participación masculina en la fuerza de trabajo y logros educativos han contribuido a una reducción media de las diferencias salariales. Sin embargo, la convergencia constante entre los salarios de las mujeres y los hombres no es lineal. La parte de la diferencia salarial que no puede explicarse por las características del mercado laboral relacionadas con las cualificaciones de los trabajadores se atribuye generalmente a la discriminación y a las diferencias de preferencias entre hombres y mujeres.

En los últimos 50 años, los niveles de escolaridad han aumentado, y la mejora de la estructura ocupacional como resultado de los cambios tecnológicos y el crecimiento económico ha creado una demanda de mano de obra más cualificada y educada. Esto se ha traducido, entre otras cosas, en políticas para elevar el nivel general de escolaridad de la población. Sin embargo, el gráfico 3 revela la persistencia de un alto nivel de segregación por sexos entre los empleados con educación terciaria,

GRÁFICO 3: Educación y brecha salarial de género



Fuente: Elaboración de los autores en base a OIT 1940-1980: <<http://laborsta.ilo.org>> y encuestas de hogares.

“ Las estructuras del mercado laboral son diferentes según los géneros y la reducción de la brecha de género depende no solo de la participación de las mujeres, sino también de la dependencia del camino en la segregación ocupacional.



Foto: Everton Amaro/FIESP. Mujer en una fábrica en São Paulo, Brasil, 2013 <<https://goo.gl/P16Gfg>>.

a pesar de la relativa igualdad en el nivel global de estudios entre géneros. Existen disparidades salariales entre hombres y mujeres con las mismas cualificaciones educativas en todos los países latinoamericanos analizados y en todos los niveles educativos, aunque de manera particularmente pronunciada entre la población con mayor nivel de escolaridad.

Conclusión

Hemos comprobado que los países más desiguales son también los que presentan las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres, y la evolución reciente revela una gran inercia. Los países más «avanzados» en materia de igualdad de género son aquellos en los que las tasas de participación de la mujer en el mercado de trabajo aumentaron en la primera mitad del siglo XX, con niveles educativos más elevados y una brecha salarial de género más reducida. En los países menos «avanzados», el ingreso de las mujeres al mercado laboral se ha quedado rezagado con respecto al promedio del grupo avanzado, algo que se ha asociado con economías menos desarrolladas con grandes poblaciones indígenas y negras.

Los resultados sugieren que las estructuras del mercado laboral son diferentes según los géneros y que la reducción de la brecha de género depende no solo de la participación de las mujeres al final del período analizado, sino también de la dependencia del camino en la segregación ocupacional.

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral repercute en la desigualdad general: si bien su participación en la masa salarial ha aumentado y han ascendido gradualmente en la escala educativa, se observa que las ocupaciones más cualificadas presentan mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres, de modo que la desigualdad general ha aumentado por ese motivo. ●

Artecona, R. y W. Cunningham. 2002. "Effects of Trade Liberalization on the Gender Wage Gap in Mexico." *Working Paper*. Washington, DC: World Bank Development Group.

Beneria, L. 2003. *Gender, Development and Globalization. Economics as if All People Mattered*. Nueva York: Routledge.

Beneria, L., M. Floro, C. Grow y M. MacDonald. 2000. "Globalization and Gender." *Feminist Economics* 63: 3.

Berik, G. et al. 2003. "International Trade and Wage Discrimination: Evidence from East Asia." *Working Paper*. Washington, DC: Banco Mundial.

Bértola, L. y J.A. Ocampo. 2012. *The economic development of Latin America since independence*. Oxford: Oxford University Press.

Blau, F.D. y L.M. Kahn. 1997. "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980's." *Journal of Labor Economics* 15(1): 1-42.

Çağatay, N. y K. Ertürk. 2004. "Gender and globalization: a macroeconomic perspective." *Documento de trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo: 19.

Camou, M. M. 2012. "Historical Patterns of Gender Inequality in Latin America: New Evidence." Documento presentado en el 16º Congreso de Historia Económica Mundial, Ciudad del Cabo, Sudáfrica.

Dell, M. 2005. "Widening the Border: The Impact of NAFTA on Female Labor Force Participation in Mexico." *Documento de trabajo de la Universidad de Oxford*. Oxford: Oxford University.

García Cuellar, R. 2001. "Essays on the Effects of Trade and Location on the Gender Gap: A Study of the Mexican Labor Market." Tesis doctoral. Cambridge, MA: Universidad de Harvard, Departamento de Economía.

Goldin, C. 2000. "Labor markets in the twentieth century." In *The Cambridge Economic History of the United States*, editado por S. Engerman y R. Gallman, 549-624. Cambridge: Cambridge University Press.

Joekes, S. 1999. "A gender-analytical perspective on trade and sustainable development." *Trade, Sustainable Development and Gender*: 33-59.

Maubrigades, S. 2016. "Factores explicativos de los cambios en la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo en América Latina, 1950-2010." Paper presented at the XI Jornadas de Investigación en Historia Económica, Montevideo, Uruguay, 21-22 de septiembre.

O'Neill, J. y S. Polachek. 1993. "Why the Gender Wages Gap narrowed in the 1980's." *Journal of Labor Economics* 11(1): 205-228.

Seguino, S. 2000. "Gender inequality and economic growth: a cross-country analysis." *World Development* 28(7): 1211-1230.

1. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay.
2. Nuestros datos provienen de los censos (Serie Integrada de Microdatos de Uso Público-1940-1980) y encuestas de hogares (1980-2010) de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.
3. En esta investigación comparamos los salarios por hora.

Promover el empoderamiento de la mujer mediante la participación en la fuerza de trabajo¹

por Margarita Beneke de Sanfeliú,
Lissette Calderón, Dolores Polanco
y Lidia Vásquez²

El empoderamiento económico de la mujer es importante en sí mismo, como imperativo moral para proporcionar a la mujer igualdad de derechos y oportunidades, pero también hay cada vez más pruebas de su importancia para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza y la desigualdad (de Haan 2017).

Puede entenderse como la capacidad de las mujeres para tomar sus propias decisiones económicas (participación) y su capacidad para mejorar su situación económica (avance económico) (Golla et al. 2011). La elección de buscar empleo, y tener la oportunidad de hacerlo, puede aumentar su capacidad de tomar decisiones en su vida doméstica (ibíd.), de negociar dentro del hogar, de tomar el control de sus recursos y beneficios y de aprender nuevas habilidades y construir nuevas redes (Morton et al. 2014). De esta manera, existe una relación virtuosa entre la participación de la mujer en la fuerza laboral y su empoderamiento económico (Kabeer 2012).

El documento que resume este artículo (Beneke de Sanfeliú et al. 2016) tiene como objetivo identificar temas esenciales en América Latina que podrían afectar a la capacidad de los diferentes grupos de mujeres para lograr una participación plena y productiva en la fuerza laboral. Para ello, revisamos literatura académica actual sobre políticas, centrándonos en los marcos regulatorios, las políticas públicas y los posibles cambios en el entorno empresarial, y examinamos los conjuntos de datos regionales, comparando la trayectoria y la situación actual de los países que han logrado diferentes medidas de éxito, explorando las percepciones sobre las convenciones sociales.

Resultados principales de la investigación «Promover el empoderamiento de la mujer mediante la participación en la fuerza de trabajo» (Beneke de Sanfeliú et al. 2016)

El análisis de las diferencias en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en ocho países de América Latina (Chile, Argentina, Uruguay, Ecuador, Bolivia, El Salvador, Nicaragua y México) y diferentes grupos de mujeres dentro de ellos generó un mensaje clave: es necesario mirar más allá de los promedios regionales o nacionales para comprender y reducir las diferencias entre hombres y mujeres.

América Latina experimentó un rápido progreso en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo: del 43% en 1990 al 58% en 2014, una cifra inferior al 84% de los hombres (Banco Mundial 2015). Aunque las tasas de participación de los hombres en el mercado laboral son en su mayoría similares y estables entre los países —rondan o superan el 80%—, las tendencias de la participación de la mujer varían considerablemente.

Independientemente de sus características, las mujeres tienen menos probabilidades de participar que los hombres, pero las diferencias son mayores entre los distintos grupos de mujeres que entre los hombres. La participación es menor entre las mujeres más pobres, a menudo de las zonas rurales, las que tienen menos aptitudes, las de más edad (más de 54 años) y las más jóvenes (18-24 años). Independientemente de sus características, las mujeres van a la zaga de los hombres en cuanto al acceso a un empleo de calidad y a la igualdad de remuneración. Actualmente, las mujeres empleadas ganan el 78% de lo que ganan los hombres empleados. (CEPAL, FAO, ONU-Mujeres, PNUD y OIT 2013). La brecha de género varía entre los países y entre los grupos de mujeres dentro de un mismo país, en términos de participación laboral y calidad del empleo.

Factores asociados con la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina y el Caribe

Los factores que restringen o facilitan la participación productiva de la mujer en el mercado laboral tienden a ser similares en la mayoría de los contextos, a pesar de los diferentes niveles de desarrollo entre los países. Las principales dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse al mercado de trabajo son un nivel de escolaridad insuficiente (por lo general, una educación secundaria incompleta) y problemas de tiempo. Las convenciones sociales y la discriminación también presentan obstáculos para que las mujeres consigan un empleo pleno y productivo con igual remuneración. Además de atribuir la carga del trabajo del cuidado no remunerado a las mujeres, también influyen en las opciones de carrera y ocupación de las mujeres, lo que da lugar a una menor participación en ciertos tipos de empleos y sectores, que por lo general están mejor remunerados.

Estos factores afectan a las mujeres en general, pero son más limitantes para ciertos grupos de mujeres, entre ellas las poblaciones más pobres, mayores, rurales e indígenas, así como para las jóvenes que no tienen empleo, educación o capacitación.

Como destacaron Espino y Salvador (2016), si bien se han reducido las brechas medias de género en la participación laboral, ese hecho se ha producido con el esfuerzo de las mujeres que añaden a su jornada laboral habitual el trabajo no remunerado en el hogar. La situación actual está creando diferencias y desigualdades entre las propias mujeres, entre las que pueden superar las restricciones de acceso y permanencia en el mercado laboral y las que no tienen la oportunidad de hacerlo.

Estudio de las políticas públicas relacionadas con la participación de la mujer en la fuerza de trabajo

Lograr el empoderamiento económico de la mujer mediante la participación de la mujer en la fuerza de trabajo requiere: (1) aumentar la educación y la formación; (2) reducir los obstáculos a la participación, y (3) cambiar las convenciones culturales. Entre los marcos institucionales relacionados con estos objetivos se cuentan las leyes y reglamentos y las políticas activas del mercado laboral.

Leyes y reglamentos

Los marcos reglamentarios, tal como se ha dicho, no impiden la igualdad de género, en particular en lo que respecta a los ingresos y la prevención de la discriminación. Sin embargo, su cumplimiento y aplicación no son completos en todos los países; la mayoría de las leyes y reglamentos se aplican al sector formal.

Hay regulaciones que tienden a reducir la flexibilidad necesaria para equilibrar el empleo con las responsabilidades domésticas. En El Salvador, el trabajo a tiempo completo se considera la regla; los empresarios están obligados a pagar por un día completo de trabajo aunque se trabajen menos horas, lo que desalienta la negociación de acuerdos flexibles.

Otras regulaciones, con una intención proteccionista, podrían imponer una limitación a las mujeres. Por ejemplo, en Bolivia se les prohíbe trabajar de noche. En El Salvador y Argentina, las ocupaciones consideradas peligrosas están prohibidas para las mujeres.

Las restricciones relacionadas con la discriminación contra las mujeres en edad reproductiva o con hijos, o relacionadas con la flexibilidad de horarios, parecen ser más altas en los países con un mayor nivel de formalidad (Corporación Latinobarómetro 2015). Las políticas destinadas a proteger a las trabajadoras pueden aumentar el costo de la contratación de las mujeres en comparación con los hombres. La licencia de paternidad (entre 12 y 16 semanas) es común, pero la licencia de paternidad suelen ser solo unos pocos días. Solo en Uruguay hay disposiciones legales para promover el trabajo a tiempo parcial.

El análisis de los marcos regulatorios parece sugerir que deberían revisarse para identificar y modificar los elementos que reducen la flexibilidad o aumentan los costos de contratación de mujeres en relación con la contratación de hombres.

Políticas activas del mercado laboral

Los programas para reducir los obstáculos a la participación en el mercado laboral son variados, y por lo general se dirigen tanto a los hombres como a las mujeres, aunque los hay que dan prioridad a estas.

Algunos países tienen programas separados para abordar las restricciones particulares que enfrentan los diferentes grupos de mujeres; otros los abordan dentro de un programa o ayudan a los participantes a acceder a otros programas para cubrir otras necesidades. En general, parece ser más eficaz abordar más de una limitación a que se enfrentan los participantes. Pocos programas han incorporado elementos de promoción para promover la participación de la mujer, y menos aún son los que fomentan el establecimiento de redes u ofrecen oportunidades de tutoría o seguimiento.

Aun cuando los programas tienen el objetivo de promover la igualdad de género, no se presta atención a las restricciones que pesan sobre la participación de las mujeres en el trabajo doméstico y el cuidado de otras personas. Muy pocos programas ofrecen servicios de guardería; sin embargo, dado que el apoyo termina cuando las mujeres abandonan el programa, muchas no se incorporan a la fuerza laboral.

La eficacia de los programas activos centrados en el mercado de trabajo podría mejorarse teniendo en cuenta las capacidades y limitaciones de los participantes. También sería conveniente dar prioridad e incentivar la participación de los grupos vulnerables y proporcionarles subsidios para cubrir los honorarios de los servicios y los gastos de viaje. De ser posible, estos programas también deberían ofrecer servicios de guardería.

Apoyo asistencial: relajar las limitaciones de tiempo de las mujeres

La educación en la primera infancia y la educación preescolar ofrecen a las madres la oportunidad de trabajar fuera del hogar.

La educación obligatoria incluye uno o dos años de educación preprimaria, excepto en El Salvador, donde la edad de inicio de la educación obligatoria es de 7 años. La cobertura universal no está asegurada y la calidad puede ser un problema.

La existencia de servicios de guardería no es suficiente. Por lo general, las horas de funcionamiento son inconvenientes para los horarios de trabajo de los padres; las familias más pobres tienen dificultades para pagar los gastos de viaje para llegar a los centros existentes. Hay algunos ejemplos de programas que abordan estas cuestiones. México promueve una red de centros de atención que ofrecen: a) un subsidio para los padres; b) un estímulo económico para las personas interesadas en crear nuevos centros, y c) apoyo monetario a los centros existentes si se unen a la red. La promoción de iniciativas organizadas a nivel comunitario acerca los centros a los usuarios. El programa nacional peruano *Wawa Wasi* organiza a voluntarios, tanto hombres como mujeres, para prestar atención en centros comunitarios.

Rara vez se ofrece apoyo para el cuidado de personas mayores y personas con discapacidades, y su cobertura es extremadamente limitada. Argentina cuenta con un programa basado en la profesionalización del trabajo asistencial, algo que ayuda a prestar servicios de calidad y a reducir la división del trabajo por género inherente a estas tareas. En Uruguay, un programa proporciona asistencia a domicilio a personas con discapacidad que necesitan ayuda con actividades de la vida diaria.

A la luz de estas observaciones, deberían ampliarse rápidamente los programas y las políticas para reducir las limitaciones de tiempo de las mujeres. Entre las posibles iniciativas para ello se cuentan las siguientes: a) tratar de proporcionar acceso universal a la atención inicial de la infancia y a la educación preescolar, y b) aumentar la disponibilidad de servicios de guardería en la comunidad y facilitar la asistencia a las personas de edad avanzada y a las personas con discapacidad. Deberían ofrecerse incentivos para aumentar la oferta de servicios de asistencia y subvenciones a los usuarios que no puedan cubrir los costos. Se debe prestar atención a las horas de funcionamiento.



Foto: Charlotte Kesl/Banco Mundial. Una mujer cría aves de corral en el Valle del Cauca, Colombia, 2010 <<https://goo.gl/MqyCHq>>.

“ Deberían ampliarse rápidamente los programas y las políticas para reducir las limitaciones de tiempo de las mujeres.

Defensa y promoción

Las convenciones sociales dictan que las mujeres son las principales responsables del cuidado y de las tareas domésticas; además de dificultar su participación laboral, suelen tener una doble carga: trabajan fuera y dentro de la casa. La defensa de la corresponsabilidad en el hogar y en el lugar de trabajo puede ayudar a modificarlas. Hay muy pocas iniciativas de promoción dirigidas a los hombres.

Varias organizaciones internacionales (el Banco Mundial y ONU Mujeres, por ejemplo) y organizaciones no gubernamentales locales están promoviendo la certificación de organizaciones públicas o privadas que respeten buenas prácticas laborales dirigidas a cerrar las brechas de género en el lugar de trabajo.

Sobre la base de estas observaciones, consideramos que es importante ampliar las campañas de promoción para fomentar a) la responsabilidad compartida en el hogar entre mujeres y hombres; b) la participación de la mujer, para cambiar los roles tradicionales de género, incluyendo las opciones de carrera y ocupación; y c) buenas prácticas laborales que favorezcan la igualdad y el equilibrio entre trabajo y familia.

Consideraciones finales

Para avanzar hacia el objetivo de empoderar a todas las mujeres y las niñas y hacer un seguimiento de los progresos, es importante que, al diseñar y aplicar

políticas, programas o iniciativas, los investigadores y los encargados de la formulación de políticas hagan un esfuerzo consciente por incluir una perspectiva de género (teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres) a fin de descubrir la solución apropiada para cada grupo de población en cada contexto. Los factores que restringen la participación plena se solapan en las poblaciones vulnerables, con lo que se amplían las brechas; debe prestarse especial atención a las necesidades de los grupos vulnerables.

Es importante supervisar los programas y evaluar su impacto desde el principio para realizar los cambios y adaptaciones necesarios. ●

Beneke de Sanfeliú, Margarita, Dolores Polanco, Lidia Vásquez y Lissete Calderón. 2016. *Furthering women's empowerment through labour force participation*. Londres: Overseas Development Institute.

Corporación Latinobarómetro. 2015. *Latinobarómetro Survey*. Santiago: Corporación Latinobarómetro.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT. 2013. *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo*. Santiago: CEPAL, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, ONU Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Banco Mundial y Organización Internacional del Trabajo.

de Haan, Arjan. 2017. The Win-Win Case for Women's Economic Empowerment and Growth: Review of the Literature. *GrOW Working Paper Series GWP-2017-03 – Concept Paper*. Institute for

the Study of International Development, McGill University, Montreal, Canadá.

Espino, Alma y Soledad Salvador. 2016. *Gender traffic light of public policies that promote women's economic empowerment*. Montevideo: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay.

Golla, A.M., A. Malhotra, P. Nanda y R. Mehra. 2011. *Understanding and measuring women's economic empowerment, Definition, Framework and Indicators*. Washington, DC: Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer.

Kabeer, N. 2012. *Women's economic empowerment and inclusive growth: Labour markets and enterprise development*. Ottawa, ON: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.

Morton, M., J. Klugman, L. Hanmer y D. Singer. 2014. *Gender at work*. Washington, DC: Banco Mundial.

Banco Mundial. 2015. *World Development Indicators 2015*. Washington, DC: Banco Mundial.

1. Este artículo es un resumen de un trabajo de investigación apoyado por el Overseas Development Institute (ODI) y Southern Voice on Post-MDG International Development Goals (SV), a través de su iniciativa «Off to a strong start: Putting the Sustainable Development Goals into practice» (Sanfeliú, et al. 2016).

2. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).

3. Parte del proyecto «Promoción del empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas», llevado a cabo en ocho países, coordinado por el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS), con apoyo financiero del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) y ONU Mujeres.

Políticas hacia la participación de la mujer en la fuerza laboral en América Latina¹

por Evelyn Vezza²

Si bien en las últimas décadas los países de la región de América Latina han reducido considerablemente las disparidades entre los géneros en cuanto al nivel de instrucción, no han logrado garantizar la igualdad en la fuerza de trabajo (Gasparini y Marchionni 2015). Las principales respuestas políticas dirigidas a las mujeres en edad de trabajar para aumentar su participación en el mercado de trabajo pueden clasificarse en función de sus objetivos: 1) disminuir las limitaciones de tiempo de las mujeres; 2) mejorar la participación de la mujer, y 3) apoyar la participación y productividad de las mujeres en el lugar de trabajo. La discusión que se presenta en este artículo reconoce las intervenciones existentes y los déficits actuales en el logro de estas metas.

Disminuir las limitaciones de tiempo de las mujeres

Esas políticas tienen por objeto aliviar la carga que pesa sobre las mujeres a la hora de abordar sus funciones concurrentes en el hogar y en el mercado laboral. Las iniciativas en marcha buscan mejorar la responsabilidad conjunta en el hogar y el apoyo para el cuidado. Al respecto, el permiso de maternidad es una de las iniciativas más comunes, mientras que el permiso de paternidad, los incentivos fiscales para el segundo asalariado del hogar y los servicios de guardería para niños menores de 5 años son menos comunes.

La licencia de maternidad está estrechamente relacionada con el empleo formal; por ello, las altas tasas de empleo informal en la región plantean un desafío adicional a la universalización de las políticas de permisos. Por ello, es menos probable que este tipo de iniciativa afecte a la distribución de las responsabilidades entre mujeres y hombres en el cuidado. Por otra parte, las responsabilidades del cuidado recaen principalmente en las

mujeres, ya que en los regímenes actuales no existe un permiso parental comparable.

La oferta de servicios de guardería para la primera infancia es insuficiente y el acceso a servicios de guardería de alta calidad es especialmente difícil para las mujeres vulnerables. En la mayoría de los países, la educación preescolar no es obligatoria a edades tempranas; de hecho, solo es obligatorio un año de educación preescolar cuando los niños tienen 5 años. En algunos países, las tasas de matriculación de los niños de 5 años son bajas, y en el caso de los niños más pequeños que no están sujetos al requisito de la educación obligatoria, las tasas de matriculación son incluso considerablemente más bajas. Si bien los recientes esfuerzos por aumentar la obligatoriedad de la enseñanza primaria o básica han permitido algunos avances en el cierre de las brechas de asistencia, no garantizan la universalidad. De hecho, la brecha de matriculación entre los quintiles de ingresos más ricos y más pobres es significativa, independientemente del grupo de edad considerado (véase el gráfico 1).

Algunos países han puesto en marcha programas públicos para proporcionar un conjunto de servicios a las familias que viven en la pobreza durante la primera infancia, en particular guarderías. La cobertura y la calidad de los servicios de atención prestados varían de un país a otro y de un programa a otro y, cuando estos servicios existen, suelen ofrecer una solución incompleta. En general, en la primera infancia se ofrecen menos horas lectivas que la jornada laboral típica, y algunos programas asignan las tareas de cuidado principalmente a las mujeres. De esa forma, no resuelven por completo los problemas de las mujeres a la hora de conciliar trabajo y familia.

La prestación de servicios de atención a las personas de edad avanzada y a las personas con discapacidad también es limitada. Los servicios existentes están vinculados al sistema de seguridad social,

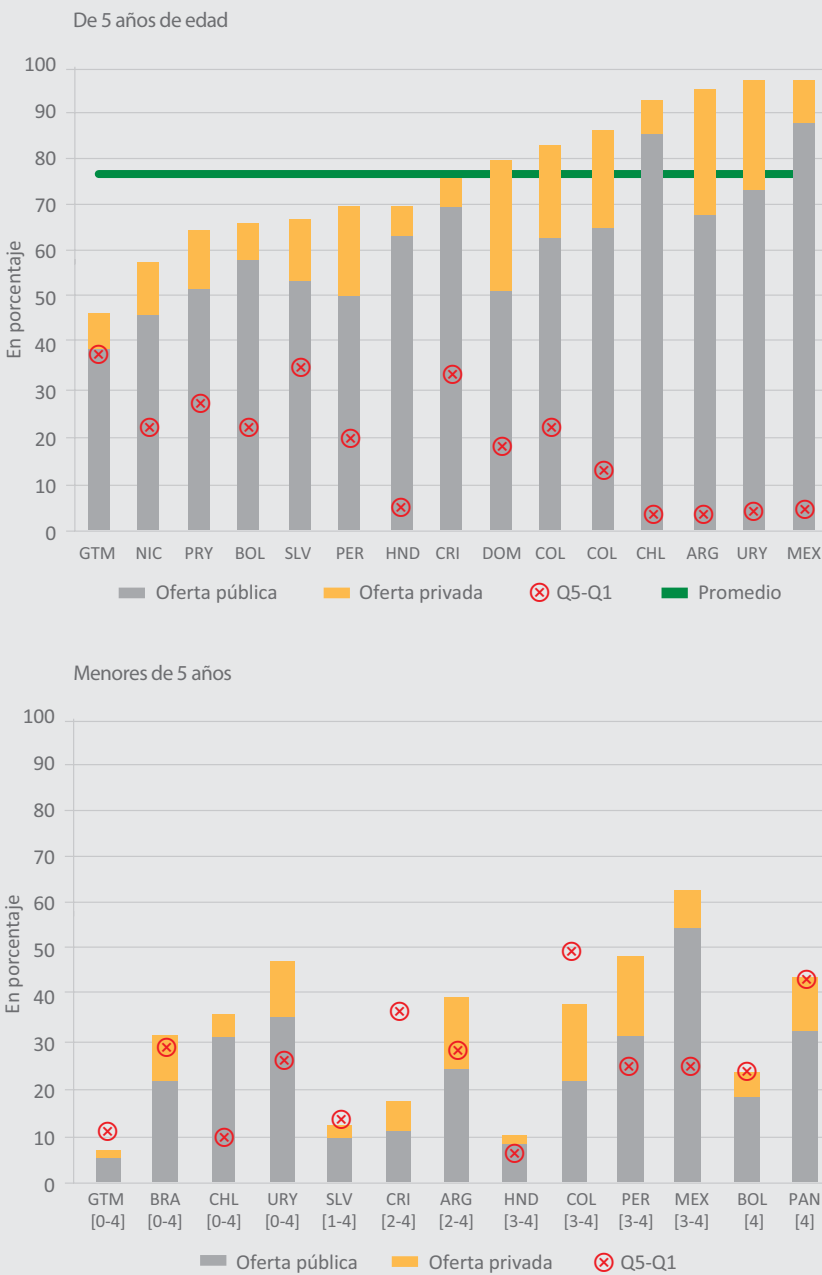
lo que significa que solo están disponibles para las personas que trabajan en el sector formal (actualmente para los trabajadores o, en el pasado, para los jubilados). El proceso de envejecimiento en la región exacerbará el problema de la atención y añadirá nuevas presiones a los sistemas de atención existentes.

Mejorar la participación de las mujeres

Además de las normas sobre los derechos de la mujer en relación con los recursos económicos, las iniciativas de protección social tienen en cuenta la capacidad de la mujer para ejercer control sobre los recursos económicos. Las transferencias monetarias condicionadas son iniciativas comunes dentro de los programas de protección social. La mayoría de ellas vinculan el derecho de las madres a recibir las transferencias con la responsabilidad de cuidar y criar a sus hijos: deben garantizar el cumplimiento de las condicionalidades de asistencia a la escuela y los controles de salud de los niños para recibir el beneficio. En cambio, son poco frecuentes las transferencias monetarias condicionadas relacionadas con la empleabilidad (véase el cuadro 1).

En la medida que estos tipos de programas fortalecen la división de género de las responsabilidades domésticas (es decir, las mujeres, y no los hombres, tienen la tarea de cuidar de otras personas), las mujeres pueden sufrir desventajas al asignar su tiempo al trabajo remunerado y, por lo tanto, pueden permanecer fuera de la fuerza de trabajo. Las evaluaciones existentes no revelan una imagen clara del impacto de los programas de transferencias monetarias condicionadas respecto a la incorporación al mercado laboral de las mujeres en la región. La mayoría de los estudios no concluyen que estos programas tengan un efecto significativo sobre la oferta de mano de obra femenina. Sin embargo, hay estudios que han encontrado algunos desincentivos para la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Aunque los efectos de estas políticas sobre la oferta de

GRÁFICO 1: Tasas brutas de matriculación de niños en América Latina (15 países), en torno a 2012



Nota: Las encuestas de hogares corresponden a 2012 en la mayoría de los países, con excepción de Nicaragua (2009) y Chile, Guatemala, Honduras y Paraguay (2011).
Fuente: Cálculos de los autores basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

mano de obra femenina podrían no ser sustanciales, se ha dado prioridad a las transferencias monetarias condicionadas frente a las intervenciones orientadas al empleo, obteniendo más fuerza en la agenda política y más recursos. De hecho, las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) se solapan con las transferencias monetarias condicionadas para los beneficiarios, porque ambas

políticas ponen de relieve que las mujeres pobres y vulnerables son las beneficiarias potenciales más oportunas.

Lograr mercados laborales justos para las mujeres

Las políticas activas del mercado laboral, la legislación laboral y la promoción tienen por objeto superar las barreras de género asociadas

con la entrada en el mercado laboral, la discriminación y la asimetría de la información.

Aunque las mujeres constituyen una proporción importante de los participantes en los programas de empleo, algunos países desarrollan iniciativas dirigidas específicamente a las mujeres para aumentar sus posibilidades de empleo. Un punto débil de los programas de empleo radica en la necesidad de conciliar la participación de las mujeres en el mercado laboral con las responsabilidades de la maternidad. La falta de servicios de atención induce a la deserción escolar y «efectos de descremado». Los programas de empleo —especialmente los que no cuentan con transferencias de efectivo— suelen tener bajas tasas de participación de mujeres debido a que las madres no pueden costear los servicios de guardería.

En lo que respecta a las leyes laborales, muchos países cuentan con una legislación para prevenir los comportamientos antidiscriminatorios. Las leyes protegen a los trabajadores de la discriminación por razón de embarazo o maternidad. Además, en los decenios de 1990 y 2000, algunos países de América Latina establecieron cuotas de género para el poder legislativo, lo que mejoró la igualdad de género en la formulación de políticas. Recientemente, los sindicatos también han comenzado a utilizar cuotas de género.

Por último, la promoción de políticas conlleva una mayor conciencia de la importancia de la igualdad de género en la economía, como la promoción de la transparencia en las prácticas de contratación y ascensos y el equilibrio entre los géneros en los consejos de administración de alto nivel, los cargos superiores y la adopción de decisiones políticas.

Retos para la elaboración de políticas

Algunos estudios (Rossel 2013; Arriagada 2007) sostienen que las políticas en la región se construyen sobre la base de un paradigma centrado en el conjunto de los hogares y no tiene en cuenta los efectos de la igualdad de género, en contraste con el enfoque de empoderamiento individual y de igualdad de género

CUADRO 1: Derechos y responsabilidades en materia de TMC, programas seleccionados de América Latina y el Caribe

País	TMC	Receptor de la transferencia			
		Miembro del hogar	Responsable de las condicionalidades sobre		Asiste a capacitación
			Niños	Madre	
ARG	Asignación Universal por Hijo	madre	sí	sí	no
BOL	Bono Juana Azurduy	madre	sí	sí	no
BRA	<i>Bolsa Família</i>	madre	sí	no	sí
CHL	Chile Solidario	madre	sí	sí	sí
COL	Familias en Acción	madre	sí	no	no
CRI	Avancemos	mentor/a	sí	no	no
DOM	Programa Solidaridad	mentor/a	sí	no	no
ECU	Bono de Desarrollo Humano	madre	sí	no	no
SLV	Bonos comunidades solidarias	madre	sí	sí	no
GTM	Mi Familia Progresa	mentor/a	sí	sí	no
HND	Programa de Asignaciones Familiares	madre	sí	sí	no
JAM	Programa de Avance mediante salud y educación	madre	sí	sí	no
MEX	Oportunidades	madre	sí	no	no
NIC	Red de Protección Social	madre	sí	no	sí
PAN	Red de Oportunidades	madre	no	no	no
PRY	Programa Tekopora	madre	sí	sí	no
PER	Programa Juntos	mentor/a	sí	sí	no
TTO	Programa de Transferencias monetarias condicionadas focalizadas	mentor/a	no	no	no
URY	Programa de Asignaciones Familiares	madre	sí	no	no

Fuente: Base de datos de programas sociales no contributivos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y organismos oficiales.

adoptado por los países nórdicos, donde las brechas de género son menores. Los datos de otras regiones (basados en datos comparativos entre países) sugieren que las políticas que pretenden relajar las limitaciones de tiempo de las mujeres y lograr un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares han tenido efectos positivos en la participación de las mujeres en el mercado laboral (Blau y Kahn 2013; Adema, Ali y Thévenon 2014; Bettendorf, Jongen y Muller 2012).

Las conclusiones sugieren que la asociación entre las políticas y la participación de la mujer en el mercado de trabajo se ha tornado compleja y que es difícil obtener los resultados deseados en el mercado laboral. Existen dificultades para establecer vínculos causales entre las políticas de género y la incorporación al mercado laboral a partir de pruebas escasas; por lo tanto, creemos que algunos efectos de las políticas siguen sin estar claros. Sin embargo, sí que destacan

algunos de los problemas potenciales que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar políticas e intervenciones públicas. ●

Adema, W., N. Ali y O. Thévenon. 2014. "Changes in Family Policies and Outcomes: Is there Convergence?" *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 157. Paris: OECD Publishing.

Arriagada, I. (ed.). 2007. *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Bettendorf, L., E. Jongen y P. Muller. 2012. "Childcare subsidies and labor supply. Evidence from a large Dutch reform." *CPB Discussion Paper*, No. 217. The Hague: CPB Netherlands Bureau of Economic Policy Analysis.

Blau, F.D. y L.M. Kahn. 2013. "Female Labor Supply: Why Is the United States Falling Behind?" *American Economic Review Papers & Proceedings* 103(3).

Gasparini, L. y M. Marchionni (eds). 2015. *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female force participation in Latin America*, 1ª edición. La Plata: Centro de Estudios Distributivos,

Laborales y Sociales, Universidad Nacional de La Plata.

Rossel, C. 2013. Políticas para las familias en América Latina: Panorama de políticas de reducción de pobreza y conciliación entre trabajo-familia. Nueva York: Departamento de Economía y Asuntos Sociales de las Naciones Unidas.

Veza, E. 2015. "Policies toward female labor force participation." In *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*, edited by L. Gasparini and M. Marchionni. La Plata: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.

1. Este artículo está basado en Veza (2015). Fue redactado en el marco de un proyecto conjunto entre el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad Nacional de La Plata, el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (CIEDUR) y el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) del gobierno canadiense, «Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina».
2. Investigadora Asociada del CEDLAS.

Empoderamiento económico de las mujeres jóvenes en Bangladesh: barreras y estrategias

por Erica Field,¹ Rachel Glennerster²
y Shahana Nazneen³

Aunque suponen la mayor parte de la mano de obra para el próspero sector textil del país, las mujeres jóvenes de Bangladesh tienen poco poder económico. Las tasas persistentemente elevadas de matrimonios precoces obligan a muchas niñas a abandonar prematuramente la escuela, lo que limita su capacidad para adquirir aptitudes valoradas en el mercado laboral. Una vez casadas, el acceso de las mujeres al mercado y su interacción con él suelen estar estrechamente controlados por sus maridos o suegros. El considerable aumento de las tasas de matriculación en la enseñanza secundaria (que han pasado del 9% en 2007 al 25% en 2014) no se han traducido en incrementos proporcionales del empleo (35% en 2007 frente al 36% en 2014, según la Encuesta Demográfica y de Salud de Bangladesh (BDHS)).

Para entender el empoderamiento económico de las mujeres, necesitamos ir más allá de los resultados en materia de educación y de la incorporación al mercado laboral e investigar el proceso por el cual las mujeres toman el control sobre decisiones estratégicas de su vida (Kabeer 1999). ¿Qué las motiva a incorporarse al mercado laboral, qué barreras deben superar para acceder a él, qué estrategias utilizan para ello y quién controla los frutos de su actividad?

Abordamos estas cuestiones basándonos tanto en fuentes cuantitativas como cualitativas, incluyendo un estudio de grupo de 10 años con 91.500 mujeres en el marco de un ensayo controlado aleatorizado de un programa de empoderamiento de adolescentes (*Kishoree Kontha*, KK), llevado a cabo en el sur rural de Bangladesh por Save the Children.⁴ Además, se llevaron a cabo entrevistas cualitativas en profundidad con 116 mujeres jóvenes en el área de estudio.⁵

Observamos que participar en la fuerza laboral no es sinónimo de empoderamiento económico. En nuestras entrevistas cualitativas, algunas mujeres informan que trabajan por una necesidad económica, como la muerte de un padre o la enfermedad de un marido. Además, las mujeres suelen describir una autonomía muy limitada en sus actividades generadoras de ingresos: muchas solo pueden realizar tales actividades dentro del hogar. Al mismo tiempo, nuestros datos sugieren que, en promedio, las mujeres que realizan actividades generadoras de ingresos tienden a obtener una puntuación más alta en una serie de medidas de empoderamiento, entre ellas una mejor salud y poder para la toma de decisiones.

Muchas decisiones estratégicas de la vida con impactos a largo plazo en el poder económico futuro de las mujeres se toman durante la adolescencia y la edad adulta temprana (por ejemplo, cuánto tiempo dedicar a la escolarización, con quién casarse y bajo qué condiciones, si formar una familia y cuándo y si participar en la generación de ingresos y cómo). Sin embargo, en sociedades como la de Bangladesh muchas de estas decisiones estratégicas de la vida se toman cuando las mujeres todavía son niñas. En nuestra muestra de mujeres que no formaban parte del programa KK, el 23% de las mujeres se casaron antes de los 16 años y el 46% antes de los 18 (la cifra nacional es del 59%, según la encuesta BDHS de 2014).

La decisión de cuándo y con quién casarse la toman casi siempre los padres: el 90% de los matrimonios de nuestra muestra fueron concertados. El matrimonio precoz también exige a menudo que las mujeres abandonen la escuela: el 45% de las que abandonaron la escuela declaran que fue debido al matrimonio.

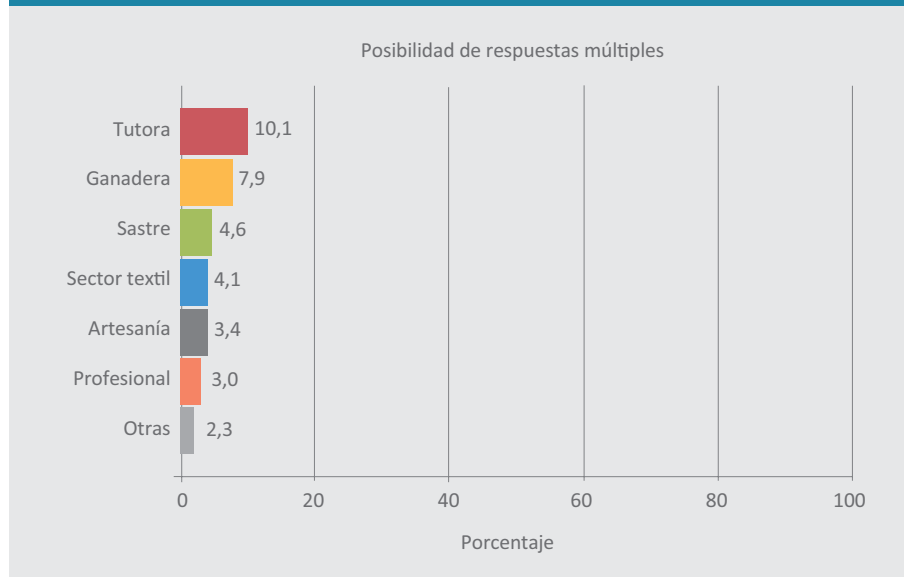
A los padres que casan a sus hijas antes de los 18 años, limitando su educación, a menudo se les considera desinteresados. Nuestro trabajo cualitativo reveló que

a los padres les preocupa mucho esa decisión. Las ofertas de matrimonio son infrecuentes y ante cada oferta un padre debe sopesar los costos y beneficios de aceptarla. Si no la aceptan, corren el riesgo de no recibir nunca más una oferta igual de buena o a un precio razonable (es decir, una dote baja) y se preocupan sobre si podrán pagar el costo continuo de la escolarización de su hija. También están sujetos a una fuerte presión comunitaria: a medida que una niña crece, a los padres se les pregunta constantemente por qué no está casada todavía. Un matrimonio tardío puede percibirse como una señal de un «problema» no observado con la niña.⁶ Además, también es una carga financiera: una encuesta hipotética de casamenteros muestra que la dote de una joven de 20 años es 300 dólares más alta que la de una joven de 16 años (y 230 dólares más alta que la de una joven de 18 años), considerando iguales todas las demás características (Buchmann et al. 2017).

Las mujeres que se casan antes de ser adultas suelen tener poco poder de decisión económica después del matrimonio. Por ejemplo, hace 10 años, el 89% de las mujeres casadas de nuestra muestra expresaron el deseo de realizar actividades generadoras de ingresos, pero solo el 31% de estas mujeres lo hacen actualmente (en general, el 30% de las mujeres casadas llevan a cabo tales actividades, frente al 45% de las mujeres solteras). De acuerdo con las entrevistas cualitativas (algunas con casamenteros), algunas actividades generadoras de ingresos, como la sastrería o la tutoría, son aceptables para las mujeres jóvenes, mientras que otras, como el trabajo en fábricas textiles, suelen considerarse vergonzosas. Sin embargo, las mujeres jóvenes solteras, por lo general de familias más pobres, emigran a Dhaka para ganar dinero en el sector textil. Algunas mujeres afirmaron que les ocultaban a sus futuros esposos su empleo pasado. Sin embargo, los mismos aspectos del trabajo de las fábricas textiles que crean su estigma —trabajar

“ La fuerte barrera social para una mujer que se ha mudado con su marido para asistir a la escuela secundaria no se extiende a la universidad, donde no es inusual encontrar mujeres casadas.

GRÁFICO 1: Actividades generadoras de ingresos de las mujeres de Bangladesh



Fuente: Elaboración de los autores.

en un nuevo entorno lejos de la familia y mezclarse con hombres y mujeres de otros orígenes— pueden llevar a las mujeres jóvenes a cuestionar su posición en la sociedad rural y a asumir un mayor control. Por ejemplo, una mujer describió lo confinada que se sentía en la sociedad rural cuando regresó de trabajar de Dhaka. Del mismo modo, la articulación más sofisticada de los objetivos y estrategias de la vida económica nos la proporcionó una joven que había conocido a su marido y se había casado con él cuando trabajaba en una fábrica textil.

Para explorar cómo se logra el empoderamiento económico de las mujeres que permanecen en las zonas rurales y se casan, estudiamos casos de mujeres que han negociado con éxito ese proceso. Una estrategia utilizada por unas pocas que pudieron participar en sus negociaciones matrimoniales fue aprovechar esa oportunidad para insistir en poder continuar sus estudios o su empleo tras el matrimonio. Cabe señalar que la educación continua es más fácil después del matrimonio si la mujer ya ha terminado la escuela secundaria cuando se casa: la fuerte barrera social para una mujer que se ha mudado con su marido para asistir a la escuela secundaria no se extiende a la universidad, donde no es inusual encontrar

mujeres casadas. Esto ayuda a explicar nuestro resultado cuantitativo de que retrasar el matrimonio hasta los 18 años aumenta las probabilidades de que las mujeres sigan estudiando cuando tienen en torno a 25 años.

Nuestra evaluación del proyecto KK sugiere que alentar a las mujeres jóvenes a negociar sobre la educación y la participación en la fuerza laboral antes del matrimonio puede no resultar eficaz. Si bien ese proyecto tuvo muchos beneficios, no condujo a un retraso en la edad de contraer matrimonio, lo que indica que quizá las chicas no tengan el poder o la oportunidad de hacerlo aunque así lo deseen. También hemos escuchado a mujeres que pensaban haber negociado con éxito su libertad de trabajar y estudiar, pero cuyos maridos y suegros incumplieron su compromiso después del matrimonio.

¿Cómo pueden entonces las mujeres lograr su objetivo de obtener ingresos en estas condiciones? Nuestros datos sugieren que muchas mujeres emprenden actividades generadoras de ingresos que no amenazan los roles de género, como la tutoría y la sastrería, y que no requieren que una mujer joven salga de su casa. Además, muchas mujeres casadas parecen usar

una estrategia de cooptación: en lugar de oponerse directamente a los maridos y a los suegros, tratan de apaciguarlos. Declaran haber alcanzado su objetivo de generación de ingresos aprovechando todas las oportunidades para mostrar respeto a sus suegros y esposos, hacerles regalos y responder a sus necesidades. Dada su falta de poder, deben demostrar que no descuidarán las tareas domésticas cuando obtengan ingresos.

Esto plantea la importante cuestión de si el hecho de que las mujeres jóvenes de Bangladesh generen ingresos es económicamente empoderador. Varias mujeres que trabajaban como sastres dijeron que sus maridos compraban los insumos para sus productos y vendían los productos terminados. Eso significa que esas mujeres carecen del acceso necesario al mercado para aprender sobre los cambios en la moda o las necesidades de los clientes, un hecho que no solo restringe el control de las mujeres sobre el proceso de generación de ingresos, sino que también limita sus ingresos: en promedio, las mujeres que se dedican a la sastrería ganan solo 15 dólares al mes. Si bien la tutoría en el hogar se considera más prestigiosa que la sastrería y a menudo la realizan mujeres con un mayor nivel de escolaridad, las tutoras ganan solo un poco más que las sastres, con un promedio de 18 dólares al mes. Aunque los ingresos generados por estas actividades informales son modestos,

la mayoría de las mujeres (83 %) dijeron que tenían control sobre la manera de gustarlos.

En conclusión, las importantes barreras que se oponen al empoderamiento económico de la mujer en Bangladesh significan que incluso cuando las mujeres logran alcanzar su objetivo de generar ingresos independientes, el proceso no es tan empoderador como cabría esperar: la mayoría de las mujeres ganan relativamente poco y deben utilizar estrategias de cooptación para lograr sus objetivos. Un hecho alentador es que nuestro ensayo demostró que proporcionar a las mujeres jóvenes herramientas de negociación a través del KK llevó a más mujeres a emprender actividades generadoras de ingresos y obtener mayores ingresos con tales actividades. Muchas de estas jóvenes también trataron de aprovechar su experiencia actual para realizar actividades generadoras de ingresos más sustanciales en el futuro. ●

Buchmann, N., E. Field y R. Glennerster. 2017. "The determinants of dowry and denmeher in Bangladesh."

Buchmann, N., E. Field, R. Glennerster, S. Nazneen, S., Pimkina y I. Sen. 2017. "Power vs money: Alternative approaches to reducing child marriage in Bangladesh, a randomized control trial."

Kabeer, N. 1999. "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." *Development and Change* 30(3): 435-464.

Mitra and Associates, NIPORT y Macro International. 2009. *Bangladesh demographic*

and health survey, 2007. Dhaka, Bangladesh y Rockville, MD: National Institute of Population Research and Training, Mitra and Associates y Macro International.

Nazneen, S. y R. Glennerster. 2017. "Young women's strategies for overcoming barriers to economic empowerment in Bangladesh."

NIPORT, Mitra and Associates y ICF International. 2016. *Bangladesh demographic and health survey, 2014*. Dhaka, Bangladesh y Rockville, MD: National Institute of Population Research and Training, Mitra and Associates y ICF International.

1. Universidad de Duke.
2. Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID). Este artículo fue escrito cuando Rachel estaba en el Laboratorio de Acción contra la Pobreza Abdul Latif Jameel (J-PAL) en el MIT.
3. Innovations for Poverty Action (IPA).
4. Todas las niñas de 10 a 19 años fueron invitadas a participar en uno de los cuatro ciclos de seis meses del programa, que se llevó a cabo entre diciembre de 2007 y agosto de 2010. Se reunieron de cinco a seis días por semana, dos horas al día, durante seis meses, para recibir apoyo educativo y capacitación en competencia social de educadores de pares. Se pueden encontrar más detalles en Buchmann et al. (2017).
5. En el estudio cualitativo se incluyó en la muestra a conciencia a mujeres con experiencias muy diversas en cuanto a educación, experiencia laboral y matrimonio, superando a las que habían logrado generar ingresos, para comprender mejor el proceso de negociación del empoderamiento económico. Pueden verse más detalles sobre las estrategias del estudio en Nazneen y Glennerster (2017).
6. Exploramos esta posibilidad de manera más formal en Buchmann et al. (2017).



Foto: Marisol Grandon/DFID. Una joven con su madre en su negocio de sastrería, Dakha, Bangladesh, 2016 <<https://goo.gl/3Zgwux>>.

“ El matrimonio precoz también exige a menudo que las mujeres abandonen la escuela: el 45% de las que abandonaron la escuela declaran que fue debido al matrimonio.

Fomentar la disposición de las mujeres a aceptar un empleo: datos sobre mujeres desplazadas y extremadamente pobres en Cali (Colombia)¹

por Susana Martínez-Restrepo,²
Juan Camilo Mejía³ y Erika Enríquez²

A pesar de la significativa reducción de la pobreza en la última década, se estima que en 2013 el 9,1 % de la población colombiana (4,4 millones de personas) vivía en la extrema pobreza, de los que un 52 % (2,3 millones) son mujeres (DANE 2013). Además, mientras que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en las zonas urbanas es del 57,8 %, la de los hombres es del 74,5 % (ibíd.). Solo el 31,9 % de las mujeres extremadamente pobres de las zonas urbanas participan en la fuerza de trabajo. La informalidad laboral entre las mujeres extremadamente pobres puede alcanzar hasta el 90 % (ibíd.).

Un estudio previo (Martínez-Restrepo, Mejía y Enríquez 2015) reveló que, aunque muchas mujeres que viven en la pobreza extrema sienten que el trabajo remunerado las empodera, sus esposos no les permiten trabajar. Por ello, este artículo pretende entender de qué manera afectan las interacciones de las mujeres con sus maridos a las decisiones en torno a la participación de las mujeres en el mercado laboral. ¿Cómo negocian las mujeres con sus maridos si pueden o no tener un trabajo remunerado? ¿Qué factores influyen en las preferencias tanto de los esposos como de las esposas? ¿Difiere eso si el trabajo es formal o informal? Para responder a estas preguntas, llevamos a cabo un análisis conductual experimental de las preferencias y decisiones del mercado laboral entre mujeres casadas que viven en situación de extrema pobreza o desplazadas por la violencia en la ciudad de Cali. Para interpretar las preferencias y elecciones laborales de estas mujeres, medimos su disposición a aceptar un trabajo teniendo en cuenta varias limitaciones: el costo del cuidado de los

niños, el costo del viaje, los salarios por hora y el número de horas trabajadas.

Recientemente, se han planteado experimentos como alternativa para estudiar la toma de decisiones en los hogares y la negociación intrafamiliar. Modelamos nuestro experimento a partir del diseño de Bursztyn y Coffman (2012), centrándonos en la disposición de las mujeres a aceptar un trabajo formal o informal, que mide la cantidad de dinero mínima que las mujeres están dispuestas a recibir por vender su trabajo en el mercado formal o informal. Surge una compensación entre estos dos sectores porque, si bien los empleos formales suelen considerarse más estables y de mayor calidad, también permiten menos flexibilidad y requieren desplazamientos prolongados a través de la ciudad. Para llevar a cabo el análisis, utilizamos un modelo probit ordenado que compara la probabilidad de aceptar ofertas de trabajo con mayores ingresos y más horas, por parte de mujeres cuyos maridos estaban presentes y otras en que sus maridos no estaban presentes.⁴

El experimento

El experimento se aplicó entre mujeres beneficiarias seleccionadas al azar de la Red UNIDOS (un programa gubernamental destinado a erradicar la pobreza extrema) residentes en Cali. Participaron un total de 255 mujeres que viven en la extrema pobreza y desplazadas por la violencia de otras zonas del país. Todas las mujeres seleccionadas al azar⁵ tenían que estar casadas o en pareja y tener hijos menores de 18 años. El grupo de tratamiento estaba compuesto por 123 mujeres casadas cuyos maridos estaban presentes en el experimento, mientras que el grupo de control estaba compuesto por 132 mujeres casadas sin que sus maridos estuvieran presentes. Se invitaba a las parejas a negociar tras presentárseles diferentes escenarios hipotéticos de opciones laborales.

En el experimento, las mujeres tuvieron que establecer su disposición a aceptar un trabajo con un determinado salario, un número de horas trabajadas y el costo del cuidado de los niños y el transporte. Para cada escenario hipotético, las mujeres debían tomar en consideración: 1) un aumento del salario, dado el mayor número de horas



Foto: Adam Cohn. Una mujer trabaja como vendedora de fruta, Piedecuesta, Colombia <<https://goo.gl/P16Gfg>>.

fuera del hogar, incluyendo el tiempo de desplazamiento; 2) un costo de transporte constante de USD 1,5 y 3) el costo del cuidado y la supervisión de los niños. En la primera ronda hipotética, todos los «trabajos fuera del hogar» son informales, y en la segunda ronda, todos los trabajos son formales e incluyen prestaciones de salud y jubilación.

En primer lugar, les explicamos que tendrían que elegir entre un salario constante de 6 dólares al día para un trabajo de baja productividad y que desarrollen en casa (vender comida, tejer, etc.) y aceptar un trabajo, teniendo en cuenta diferentes escenarios con una tarifa constante de transporte (USD 1,5) y un costo creciente de cuidado de niños (gratis o de entre USD 1 y 3,5). El experimento se repitió tanto para un trabajo informal como para un trabajo formal. Esta metodología se aplicó para cada uno de los salarios ofrecidos hasta que se encontró el punto de inflexión en que cada mujer declaró que preferiría salir de la casa con un cierto nivel de ingresos en lugar de quedarse en casa ganando 6 dólares. Si no se daba un punto de inflexión ni siquiera para el salario más alto posible, consideramos que ella no aceptaría ningún trabajo. Tanto el empleo formal como el informal tenían las mismas limitaciones y ofrecían el mismo salario por hora.

Al ofrecer el trabajo formal, se dijo lo siguiente: «Ahora vamos a decidir si quieres aceptar un trabajo, pero esta vez se trata de un trabajo formal. Eso significa que se le ofrecería y pagaría un plan de pensiones, tendría días de vacaciones remunerados, una licencia por enfermedad remunerada y un seguro de salud con un EPS en lugar de un SISBEN»⁶ Se alentó al grupo de tratamiento —



Foto: Pedro Szekely. Unos fabricantes de disfraces trabajan en Jardín, Colombia, 2014 <<https://goo.gl/7H3YdT>>.

mujeres cuyos esposos estaban presentes— a hablar y negociar sobre la decisión. El cuadro 1 muestra los escenarios proporcionados a los grupos de tratamiento y control para los empleos formales e informales.

Resultados

Tener un marido y negociar con él afecta a la disposición de las mujeres a aceptar un trabajo, especialmente un trabajo formal. El cuadro 2 muestra que las mujeres que negociaban con sus maridos (el grupo de tratamiento) estaban menos dispuestas a aceptar un trabajo formal diario a tiempo parcial fuera de sus hogares que las mujeres casadas cuyos maridos no estaban presentes en el experimento (el grupo de control). No se observaron diferencias significativas entre el grupo de tratamiento y el grupo de control cuando se trataba de empleos informales. Las mujeres tenían menos propensión a aceptar un trabajo

formal cuando el costo del cuidado de los niños aumentaba a entre 1 y 3,5 dólares por día. Por último, las mujeres que negociaban con sus maridos tenían más probabilidades de quedarse en casa en todos los casos, lo que sugiere que los costos del cuidado de los hijos y la flexibilidad laboral sí importan en las preferencias de la pareja.

¿Cómo explicar estos resultados? Intuitivamente, se podría argumentar que hay una preferencia por los empleos formales, ya que suelen proporcionar cobertura sanitaria, prestaciones de jubilación y más estabilidad. Sin embargo, los resultados indican que las mujeres muestran una menor aceptación de los trabajos formales que de los informales cuando negocian con sus maridos. Una posible explicación podría ser que los empleos formales quitan parte de la flexibilidad del uso del tiempo que ofrecen muchos empleos

CUADRO 1: Escenarios experimentales con aumento del costo diario del cuidado de niños para un trabajo formal y otro informal

Horas trabajadas	Tiempo de viaje (horas)	Ingresos (USD)	Costo de viaje (USD)	Escenario 1		Escenario 2		Escenario 3	
				Costo del cuidado de los niños (USD)	Dinero disponible (USD)	Costo del cuidado de los niños (USD)	Dinero disponible (USD)	Costo del cuidado de los niños (USD)	Dinero disponible (USD)
4	2	6	1,5	0	4,5	1	3,5	3,5	1
5	2	8	1,5	0	6,5	1	5,5	3,5	3
6	2	10	1,5	0	8,5	1	7,5	3,5	5
7	2	12	1,5	0	10,5	1	9,5	3,5	7
8	2	14	1,5	0	12,5	1	11,5	3,5	9
9	2	16	1,5	0	14,5	1	13,5	3,5	11

Fuente: Elaboración de los autores.

CUADRO 2: Disposición a aceptar un trabajo, grupo de tratamiento

Ingresos ofrecidos			Escenario 1		Escenario 2		Escenario 3	
			Cuidado de los niños gratuito		Costo del cuidado de los niños = USD 1/día		Costo del cuidado de los niños = USD 3,5/día	
Horas trabajadas	Trabajo en casa (USD)	Trabajo fuera del hogar (USD)	Trabajo informal	Trabajo formal	Trabajo informal	Trabajo formal	Trabajo informal	Trabajo formal
4	6	6	-0,00676 (0,00592)	-0,0908* (0,0546)	-0,00544 (0,00572)	-0,104** (0,0491)	-0,00659 (0,00629)	-0,0543* (0,0297)
5	6	8	-0,0310 (0,0228)	-0,0126 (0,00812)	-0,00455 (0,00478)	-0,0162* (0,00876)	-0,00186 (0,00238)	-0,0201* (0,0119)
6	6	10	-0,0312 (0,0228)	-0,00532 (0,00393)	-0,0299 (0,0272)	-0,0156* (0,00826)	-0,00514 (0,00504)	-0,0268* (0,0152)
7	6	12	-0,0143 (0,0106)	0,000120 (0,00141)	-0,0179 (0,0165)	-0,00426 (0,00352)	-0,0262 (0,0215)	-0,0166* (0,00957)
8	6	14	-0,00185 (0,00184)	0,00427 (0,00349)	-0,0103 (0,00956)	0,00397 (0,00362)	-0,0255 (0,0209)	-0,00625 (0,00449)
9	6	16	0,000829 (0,00134)	0,00523 (0,00377)	-0,000696 (0,00101)	0,00368 (0,00250)	-0,0129 (0,0107)	0,00272 (0,00295)
10	6	Siempre permanece en el hogar	0,0843 (0,0598)	0,0990* (0,0587)	0,0688 (0,0619)	0,132** (0,0607)	0,0781 (0,0629)	0,121* (0,0628)

Nota 1: Estos resultados que muestran la disposición de las mujeres a aceptar un trabajo en el grupo de tratamiento se obtuvo mientras se controlaba el desplazamiento por motivos de violencia, edad, número de hijos menores de 18 años, número de personas en el hogar, participación en Familias en Acción, nivel de escolaridad de la mujer, informalidad y participación laboral del esposo.

Nota 2: La significación estadística se observa en el nivel del 1% (***) o 5% (**) o 10% (*). Errores estándar entre paréntesis.

Fuente: Elaboración de los autores.

informales. El costo del cuidado de los niños es ciertamente importante en la ecuación, pues aumenta el costo de oportunidad del trabajo, y los servicios de guardería no son necesariamente de alta calidad.

Observaciones finales

El hecho de que las mujeres que negociaban con sus maridos estuvieran menos dispuestas a aceptar trabajos formales a tiempo parcial, y tuvieran más propensión a quedarse en casa, muestra que toda relación de género implica la distribución de poder entre mujeres y hombres (Agarbar, 1997). Sin embargo, en el experimento no quedó claro si los hombres eran más propensos a influir en la disposición de las mujeres a aceptar un trabajo porque podían aconsejar a las mujeres sobre los costos de oportunidad (debido a su mayor exposición al mercado laboral) o por celos y machismo. Sin embargo, el descubrimiento de que los hombres restringen las oportunidades de trabajo de las mujeres es coherente con la evidencia del componente cualitativo de la evaluación de impacto de la Red UNIDOS entre las mujeres extremadamente pobres y desplazadas (Martínez-Restrepo, Mejía y Enríquez 2015), en la cual las mujeres afirmaron que sus esposos no les permitirían tener trabajos remunerados fuera de sus hogares.

Además, en Colombia, la baja calidad y la falta de confianza en las instituciones que se ocupan del cuidado de los niños suelen estar relacionadas con la preferencia de las mujeres por permanecer en el hogar y cuidar de sus propios hijos (ibíd.). Las muertes violentas entre adolescentes son también una preocupación importante para las madres que viven en tugurios urbanos, donde los niños y adolescentes están expuestos a la violencia de las pandillas, el tráfico de drogas y el consumo de drogas (ibíd.).

Aunque este experimento presenta los resultados de escenarios hipotéticos para las mujeres, proporciona pruebas cruciales respecto al proceso de negociación dentro del hogar sobre las decisiones laborales y las preferencias laborales formales, particularmente para las familias con hijos, y las limitaciones relacionadas con los ingresos y el acceso al transporte y al cuidado de los niños. ●

Agarwal, B. 1997. "Bargaining and gender relations: within and beyond households." *Feminist Economics* 3: 1–51.

Bursztyn, L. y L. Coffman. 2012. "The Schooling Decision: Family Preferences, Intergenerational Conflict, and Moral Hazard in the Brazilian Favelas." *Journal of Political Economy* 120(3): 359–397.

DANE. 2013. *Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Martínez-Restrepo, S., J.C. Mejía y E. Enríquez. 2015. "Women's Empowerment among the Extremely Poor: Evidence from the Impact Evaluation of Red UNIDOS in Colombia." *Policy in Focus* 12(2): 37–39. <http://www.ipc-undp.org/pub/eng/PIF32_Social_Protection_Entrepreneurship_and_Labour_Market_Activation.pdf>. Consultado el 31 de enero de 2018.

Martínez-Restrepo, S., J.C. Mejía y E. Enríquez. 2016. "Eliciting women's willingness to take a job. Evidence from displaced and extremely poor women in Cali, Colombia." *Conjuntura Económica* 46(1): 149–173.

1. Este artículo está basado en Martínez-Restrepo, Mejía y Enríquez (2016).
2. Fedesarrollo.
3. Fedesarrollo y Universidad de Los Andes.
4. Para más detalles sobre la metodología, véase Martínez-Restrepo et al. (2016).
5. El operador de la Red UNIDOS en Cali proporcionó una lista de todos los participantes del programa que estaban casados y tenían hijos menores de 18 años. Seleccionamos mujeres al azar y les ofrecimos un estipendio equivalente a un salario diario para participar en el experimento.
6. El EPS es el régimen contributivo de salud en Colombia y el SISBEN es el régimen subsidiado. Debido a su condición de extrema pobreza y desplazamiento forzado, y al hecho de que eran beneficiarias de la Red UNIDOS, estas mujeres tenían acceso al sistema SISBEN.

Lavadoras, roles de género y uso del tiempo: un estudio piloto de intervención en Colombia¹

por Camilo García-Jimeno,²
Laura Martínez³ y Ximena Peña⁴

Muchos hogares de bajos ingresos de los países en desarrollo tienen tres características en común: una visión similar sobre roles de género asimétricos (opiniones arraigadas y compartidas según las cuales las mujeres deben realizar la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado de los niños); un acceso limitado a electrodomésticos y otras tecnologías de producción doméstica que ahorran trabajo y, casi como consecuencia de las dos primeras, una distribución asimétrica del trabajo doméstico entre hombres y mujeres. Estos desequilibrios de género no han cambiado en respuesta al aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, lo que agrava la desigualdad dentro del hogar, puesto que las mujeres trabajan fuera de casa y a la vez se ocupan de una gran parte del trabajo doméstico (Bianchi et al. 2000; Shelton y John 1996; Brines 1993; Marini y Shelton 1993). Hay escasas pruebas de políticas eficaces para mejorar tales desequilibrios de género.

Sin embargo, la experiencia histórica de los países desarrollados resulta llamativa. La introducción y rápida expansión de los electrodomésticos, como refrigeradores y lavadoras, a partir de la década de 1950, fue acompañada no solo por una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, sino también por cambios significativos en los puntos de vista con respecto a los roles de género (Greenwood et al. 2005; Burda et al. 2007; Heising 2011). A pesar de los beneficios potenciales en materia de ahorro de tiempo, mejora del entorno familiar y cambios en la percepción de los roles de género, la falta de información o de capacidad para pagarlos puede estar frenando la demanda de electrodomésticos que permitan ahorrar mano de obra en los hogares pobres de los países en desarrollo.

En este artículo detallamos el diseño y los resultados de una intervención piloto llevada a cabo en Colombia destinada a

explorar los efectos a corto y medio plazo del acceso a una lavadora (el aparato que ahorra más mano de obra disponible, dirigido a las tareas domésticas que muestran el mayor desequilibrio de género) sobre la distribución del uso del tiempo dentro de los hogares entre los géneros, sobre las percepciones de los roles de género y sobre la salud mental femenina y las consecuencias en relación con los niños. Con la ayuda de organizaciones no gubernamentales locales, el estudio identificó ocho barrios pobres en Bogotá para la intervención.⁵ Todos los barrios están distantes entre sí y son diversos en cuanto a la calidad de su infraestructura, ubicación y grado de informalidad. Para la mayoría de esos hogares, las lavadoras son inasequibles (el precio de una lavadora estándar es de 435 dólares, casi el doble del ingreso medio familiar mensual, que se sitúa en 235 dólares). Esta población también se enfrenta a restricciones de crédito. Además, las decisiones de gasto de los hogares están desproporcionadamente influenciadas por los hombres, que tal vez no estén dispuestos a invertir en un aparato del cual se percibe que beneficia principalmente a las mujeres.

Muestra y diseño de la intervención

Debido a que nuestro enfoque es la distribución del uso del tiempo en de las familias, nuestro principal objetivo era construir una muestra de hogares biparentales con niños pequeños. Tales hogares fueron el foco principal de nuestro estudio, pero dada la gran proporción de hogares monoparentales en estas comunidades, también muestreamos un pequeño número de familias monoparentales.

La encuesta de referencia se llevó a cabo en la primavera de 2015 en seis de los barrios. El resto de los datos se recogieron un año después. Las familias de los barrios estudiados se conocen e interactúan entre sí, lo que aumenta la posibilidad de que se produzcan efectos indirectos en los barrios. Para hacer frente a ese problema,

aplicamos un diseño de saturación aleatoria o, en el que primero asignamos al azar diferentes intensidades de tratamiento en los vecindarios (medidas como la proporción de hogares tratados con respecto al número total de hogares en el vecindario) y luego asignamos al azar la atribución del tratamiento (una lavadora) entre las familias candidatas dentro de cada vecindario mediante una rifa pública. Esta asignación generó 132 hogares tratados y 130 hogares de control al inicio del estudio.

Las rifas tuvieron lugar en otoño de 2015, la primera encuesta de seguimiento se llevó a cabo en la primavera de 2016 y la segunda en la primavera de 2017. Ambas encuestas recogieron información detallada sobre el uso del tiempo de las madres y los padres. También recopilamos respuestas a preguntas sobre los roles de género y el empoderamiento de la mujer, y medidas de los resultados sanitarios de los niños.

Dada la naturaleza del tratamiento (una lavadora a un costo «simbólico», además de entrenamiento sobre su uso), el cumplimiento con el tratamiento fue casi completo.⁶ Como tal, nuestros hallazgos pueden considerarse cercanos al tratamiento en relación con los efectos tratados. Sin embargo, nuestro análisis de inferencia excluye un subconjunto de hogares cuya composición familiar cambió durante el período de estudio.

Las familias de nuestro estudio tienen altos índices de término de la relación, algo que se vio reflejado en nuestra muestra: en 34 hogares biparentales al inicio del estudio hubo una ruptura y 11 hogares que eran monoparentales al inicio del estudio se convirtieron en biparentales en el transcurso del estudio. Dado que nuestro enfoque principal es la dinámica de la asignación del tiempo dentro del hogar, excluimos a estas familias del análisis.⁷ Por lo tanto, nuestros hallazgos deben interpretarse en el sentido de que se refieren únicamente a los impactos de la intervención en entornos domésticos relativamente estables.

“ Aunque (las madres) trabajan menos horas que los hombres en el mercado laboral, los hombres disfrutan de casi cuatro horas más de ocio al día.



Foto: Charlotte Kesl/Banco Mundial. Una mujer hace labores domésticas en su casa, Colombia, 2010 <<https://goo.gl/b7jSCP>>.

Resultados

Los resultados en la línea de base reflejan desigualdades significativas en el uso del tiempo entre hombres y mujeres. Las madres se encargan de la mayor parte de las labores caseras y del cuidado de los niños. Aunque trabajan menos horas que los hombres en el mercado laboral, los hombres disfrutan de casi cuatro horas más de ocio al día. Las percepciones denotaban asimetría en los roles de género: el 40 % de las madres estaban cansadas de trabajar en el hogar y más de la mitad consideraba que su trabajo dentro del hogar no era muy reconocido. Casi el 65 % de las madres piensan que las mujeres son mejores que los hombres en las tareas domésticas.

Debido al pequeño tamaño de la muestra, las dificultades asociadas con una medición precisa de resultados, como el uso del tiempo —a pesar de nuestros grandes esfuerzos— y la posibilidad de interferencia entre hogares, los procedimientos de inferencia estándar fueron inapropiados para nuestro estudio. En cambio, nos basamos en pruebas de aleatorización exactas que permiten la inferencia entre unidades (véase Rosenbaum 2007). Así podemos hacer afirmaciones inferenciales sobre la presencia de efectos del tratamiento, renunciando parcialmente al cálculo explícito de magnitudes.⁸

Resultó tranquilizador observar que, tras la intervención, las madres en los hogares tratados pasan un promedio de 45 minutos menos por lavado. Más importante aún

es que encontramos evidencias de una reasignación algo inesperada del uso del tiempo entre géneros. Las madres aumentan la cantidad de tiempo que dedican al cuidado de sus hijos, tanto en relación con su gestión del tiempo como en términos absolutos. Además, el uso del tiempo de los padres también muestra una redistribución: aunque no aumentan el tiempo que dedican a las tareas domésticas, afirman dedicar menos tiempo al ocio y más tiempo al cuidado de los niños, tanto en relación con su gestión del tiempo como en términos absolutos.

Estas diferencias sugieren que el tiempo de la madre liberado por la lavadora pasa a dedicarse a los niños, lo cual lleva a los padres a reasignar parte de su tiempo libre al cuidado de los niños. Es probable que los cónyuges estén pasando este tiempo extra con sus hijos simultáneamente.

También aumenta la proporción de tiempo dedicado por hombres y mujeres al cuidado de los niños, lo que sugiere que, en promedio, la respuesta de los padres es mayor que la de las madres. Además de este importante cambio en la distribución del uso del tiempo dentro de los hogares, las mujeres también informan de una mejor percepción de la equidad en la distribución del trabajo doméstico. Sin embargo, las respuestas de las madres a las preguntas sobre la percepción de los roles de género no difieren entre los hogares tratados y los hogares de control. Estos resultados sugieren que las creencias podrían ser inelásticas, o que quizá solo respondan a resultados

familiares que la intervención no pudo afectar significativamente, como el tiempo de dedicación masculina a las tareas domésticas.

Naturalmente, el aumento del tiempo que los padres y las madres dedican al cuidado de los niños se traducirá probablemente en mejores resultados para los niños a lo largo de toda su vida. Considerando los datos de nuestro primer seguimiento, medimos los resultados de los niños, tales como peso, altura y un vector de puntuaciones socioemocionales.⁹ No encontramos diferencias sistemáticas entre los hogares de tratamiento y de control, excepto en las respuestas sobre el bienestar emocional del niño: los niños de los hogares tratados dieron respuestas significativamente más altas a estas preguntas.¹⁰

Conclusiones

Esta intervención piloto asignó al azar un acceso casi gratuito a lavadoras entre los hogares urbanos pobres de Bogotá, para detectar el impacto de esta tecnología ahorradora de trabajo en la distribución del uso del tiempo dentro de los hogares y otros resultados. Los resultados a medio plazo demuestran que la distribución del uso del tiempo entre los géneros se ve influida por el acceso a los cambios tecnológicos. También sugiere la existencia de un efecto multiplicador: cuando las mujeres redistribuyen su tiempo desde el trabajo doméstico hacia el cuidado de los niños, los hombres responden redistribuyendo también su tiempo libre hacia el cuidado de los niños. Estos resultados podrían estar relacionados con los efectos que se encuentran en el bienestar emocional de los niños.

Las importantes desigualdades en la distribución del tiempo entre hombres y mujeres no cambiaron durante el horizonte de un año del estudio, ni tampoco las percepciones de roles de género asimétricos. Tampoco se encontraron pruebas de diferencias en los efectos en los niños, como el peso y la estatura. Sin embargo, nuestros hallazgos sobre la dinámica del uso del tiempo son novedosos y pueden ser de interés más allá de nuestra intervención particular. Replicar este estudio en un ambiente diferente resultaría muy ilustrativo. Actualmente estamos llevando a cabo un estudio cualitativo sobre un subconjunto de la muestra tratada para entender los canales de redistribución del tiempo inducidos por la intervención. ●

Bianchi, S., M. Sayer y J. Robinson. 2000. "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor." *Social Forces* 79(1): 191–228.

Brines, J. 1993. *The Exchange Value of Housework*. Seattle, WA: University of Washington Press.

Burda, M., D. Hamermesh y P. Weil. 2007. "Total Work, Gender, and Social Norms." *NBER Working Paper* No. 13000. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Greenwood, J., A. Sheshadri y M. Yorukoglu, 2005. "Engines of Liberation." *The Review of Economic Studies* 72(1): 109–133.

Heising, J.P. 2011. "Who does more Housework: Rich or Poor? A Comparison of 33 Countries." *American Sociological Review* 76(1): 74–99.

Marini, M. y B. Shelton. 1993. "Measuring Household Work: Recent Experience in the United States." *Social Science Research* 22(4): 361–382.

Rosenbaum, P. 2007. "Interference between Units in Randomized Experiments." *Journal of the Statistical Economic Association* 102(466): 191–200.

Shelton, B. y D. John. 1996. "The division of household labor." *Annual Review of Sociology* 22: 299–322.

1. Los autores agradecen a Santiago León su excelente apoyo a la investigación, así como al Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), la Fundación Haceb, la Fundación Éxito, la Fundación Social, el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) y la Universidad de Los Andes por su apoyo financiero.
2. Profesor adjunto, Departamento de Economía, Universidad de Pennsylvania.
3. Gerente de Proyectos de Investigación, Departamento de Economía, Universidad de Los Andes.
4. Profesora Asociada, Departamento de Economía, Universidad de Los Andes. RIP.
5. Los barrios de Las Aguas, Valparaíso, Barrio Inglés y Bosa están ubicados en la propia Bogotá, mientras que los barrios de Altos de Cazucá, Florida Alta, Divino Niño y Comuna 1 están situados en el municipio de Soacha, en el área metropolitana de Bogotá.
6. Ocho hogares de control compraron una lavadora durante el periodo de estudio y dos hogares tratados perdieron su lavadora. Excluimos a estas familias de nuestro análisis principal.
7. Por esta razón, excluimos al 18,3% de las familias del seguimiento: 15% de los hogares tratados y 21% de los hogares de control.
8. Las magnitudes del efecto podrían medirse eficazmente en una versión ampliada de esta intervención.
9. Hacemos esto para el niño más pequeño del hogar menor de 8 años.
10. Dada su propia naturaleza, esperamos que los resultados de los niños sean más sensibles a la intervención en el segundo seguimiento, que estamos analizando actualmente.



Foto: Adam Cohn. Una mujer vende burritos en la calle, Barbosa, Colombia, 2017
<<https://goo.gl/a3LhUi>>.

“ La distribución del uso del tiempo entre los géneros se ve influida por el acceso a los cambios tecnológicos.

El impacto de la atención extraescolar en la incorporación al mercado laboral de las mujeres

por Claudia Martínez¹ y Marcela Peticar²

El empleo femenino supone una estrategia de alivio de la pobreza de gran eficacia (Costa et al. 2009). En América Latina, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo era el 52,6% en 2010 (OIT 2012). Más de la mitad de las mujeres inactivas declaran que las actividades domésticas y las relacionadas con el cuidado de otras personas son el principal motivo por el que no participan en la fuerza laboral.

Una política natural para aliviar esta limitación es proporcionar o subvencionar el cuidado de los niños desde el sector público. Diversos estudios se han centrado en los efectos del cuidado de los niños pequeños y han concluido que la provisión gratuita o los subsidios realmente aumentan la participación de la mano de obra femenina (Gelbach 2002; Baker et al. 2008; Lefebvre y Merrigan 2008; Nollenberger et al. 2015). Sin embargo, son escasas las pruebas en relación con los impactos del cuidado infantil para los niños mayores, y no permiten sacar conclusiones generales (Felfe et al. 2013; Lundin et al. 2008; Bettendorf et al. 2015).

En Chile no hay evidencia de que la provisión de atención infantil gratuita para niños pequeños afecte a la incorporación al mercado laboral femenina (Medrano 2009; Encina y Martínez 2009). Chile representa un interesante estudio de caso por dos razones. En primer lugar, la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo en el país ha aumentado durante casi 20 años, pasando del 34,3% en 1992 al 43,5% en 2011. Sin embargo, sigue siendo baja en comparación con los estándares internacionales y presenta una brecha de nueve puntos con respecto al promedio latinoamericano. En segundo lugar, desde 2006 ha aumentado considerablemente la disponibilidad de servicios públicos de guardería para niños menores de 5 años: en un 450% para los niños de hasta 2 años y en un 50% para los niños de 3 a 5 años.

En la literatura podemos encontrar varias explicaciones posibles para los efectos nulos de las guarderías sobre la participación de la mujer en la fuerza laboral en Chile. Una de ellas es la tasa potencialmente alta de sustitución entre la atención gratuita y la de pago, tanto formal como informal. En este caso, no se observarían cambios en los resultados del empleo de las mujeres porque no hay cambios en el uso de la atención: simplemente optan por dejar de pagar la guardería de pago y comienzan a usar los servicios gratuitos de guardería.³ La prestación de servicios públicos de guardería para niños pequeños también podría tener poco efecto en la participación de la mujer en el mundo laboral si no basta con facilitar el cuidado de los niños en edad preescolar para atender plenamente las necesidades de cuidado de los niños por parte de las madres. Esto puede deberse, por ejemplo, a la presencia de niños mayores en el hogar que también necesitan cuidado, pero que no cumplen los criterios de las opciones de cuidado ofrecidas. Este podría ser el caso de Chile, donde no todas las escuelas tienen jornada completa; algunos terminan a las 13.00, mientras que otros terminan a las 16.00. Un período escolar de medio día es incompatible con el trabajo a tiempo completo, máxime considerando que la oferta de empleos a tiempo parcial en Chile es muy limitada (Rau 2010).

En este artículo, utilizamos una asignación aleatoria a un programa extraescolar para niños mayores con el fin de analizar si ofrecer atención gratuita a los niños en edad escolar tiene algún impacto en cuanto a la incorporación femenina al mercado laboral. No solo nos centramos en los efectos medios, sino también en si la oferta de servicios de cuidado infantil para niños mayores desencadena una reacción heterogénea entre las mujeres que también tienen hijos menores. Esto nos permitirá explorar (indirectamente) si la falta de efectos del aumento del número de guarderías sobre el empleo de las mujeres que mostraron estudios

previos anteriores podría deberse a la falta de atención disponible para los niños mayores.

Evaluación

En Martínez y Peticar (2017), estudiamos el impacto de un programa extraescolar puesto en marcha por el gobierno chileno en 2012, dirigido a aumentar la participación femenina en la fuerza laboral. El programa brindaba tres horas de cuidado de niños en días escolares tras las horas regulares. Ofrecía principalmente actividades recreativas para los niños, con un espacio de 30 minutos para hacer los deberes escolares y estudiar. La elegibilidad dependía de varias condiciones: ser económicamente activa y mayor de 18 años; estar a cargo de al menos un niño de entre 6 y 13 años; trabajar o vivir en el municipio de la institución educativa en la que se ejecutara el programa o tener al menos un hijo estudiando en esa institución, y una puntuación inferior a 14.236 en *la Ficha de Protección Social*.

Dado que la demanda del programa superó el número de plazas disponibles dictadas por el presupuesto del gobierno, se asignó al azar a los solicitantes en un subgrupo de escuelas a grupos de tratamiento y control. A las personas que fueron asignadas al grupo de tratamiento se les ofreció una plaza en el programa, mientras que las del grupo de control no recibieron ninguna oferta durante el año de evaluación (2012). Hubo un total de 2.110 participantes, con 1.137 mujeres en el grupo de tratamiento y 973 en el grupo de control.

Descubrimos que había un índice significativo de utilización del programa. Además, un gran número de participantes sustituyó los servicios de cuidado anteriores (en su mayoría informales) por el servicio proporcionado por el programa. La presencia de este fuerte efecto de sustitución probablemente mitigó el impacto sobre la incorporación femenina al mercado laboral, pero podría haber tenido un impacto positivo sobre el bienestar



Foto: Nora Elizabeth G. Silva. Mujer vende objetos de artesanía, Temuco, Chile, 2007 <<https://goo.gl/uY6eCX>>.

“ En América Latina, más de la mitad de las mujeres inactivas declaran que las actividades domésticas y relacionadas con el cuidado de otras personas son la principal razón por la que no participan en la fuerza laboral.

de los niños y los ingresos disponibles. La participación en la fuerza de trabajo de las mujeres a las que se ofreció una plaza aumentó en 4,3 puntos porcentuales (7% del promedio del grupo de control) y su empleo en 3,4 puntos porcentuales (casi 5% del promedio del grupo de control). Estas cifras son pertinentes si se tiene en cuenta que en los últimos 15 años las tasas de participación de la mano de obra femenina y de empleo han aumentado 18 y 16 puntos porcentuales, respectivamente.

La literatura anterior mostró que su historia laboral y la presencia de niños pequeños eran fuertes factores predictores de la participación de la mujer en la fuerza laboral. El análisis correlacional muestra que las mujeres tienen más probabilidades de participar en el mercado laboral si han trabajado antes y si no tienen hijos pequeños. En el momento del experimento, teníamos en mente ese hallazgo previo y estratificamos la asignación al azar utilizando estas dos variables. Es decir, tenemos cuatro estratos diferentes: mujeres que no trabajaban al inicio del estudio con y sin niños elegibles (menores de 5 años) y mujeres que trabajaban al inicio con y sin niños elegibles.

De manera sorprendente, encontramos que los efectos fueron impulsados por un impacto sustancial en las mujeres que no estaban trabajando al inicio y tenían hijos pequeños. El programa aumentó la probabilidad de empleo de este grupo en 12,3 puntos porcentuales (84% con respecto a la media del grupo de control).

Aunque este no fue el grupo que más usó el programa, las horas escolares relativamente cortas de sus hijos mayores podrían haberles impedido trabajar, aunque tuvieran opciones de cuidado infantil para sus hijos más pequeños.

Ante este resultado, se estudió si existía alguna complementariedad entre este programa extraescolar y el cuidado de los niños más pequeños, ya que, obviamente, las madres solo pueden participar en el mercado laboral si todos sus hijos están atendidos. Encontramos que los bebés de las madres del grupo de tratamiento tenían 6,5 puntos porcentuales más de probabilidades de ser inscritos en guarderías, un aumento sustancial considerando que el uso promedio en el grupo de control fue de 7,8%. Es decir, ofrecer el programa para niños en edad escolar indujo a las madres a matricular también a sus hijos pequeños en las guarderías públicas. Este resultado es coherente con el hecho de que las mujeres se ven más limitadas por la falta de cuidado después de la escuela para los niños mayores que por la falta de cuidado para los niños más pequeños, en un país en el que el número de guarderías públicas para menores de 5 años ha aumentado en un 600% en los últimos 10 años y en el que el horario escolar es incompatible con el trabajo a tiempo completo.

También aumentó la probabilidad de participación en el mercado laboral de las mujeres que trabajaban al inicio del estudio y que tenían hijos pequeños, en casi un 15%; el efecto de sustitución

entre el programa y las formas anteriores de cuidado de los niños fue bastante fuerte para este grupo, lo que podría estar amortiguando el efecto del programa en los resultados del mercado laboral. No se encontraron efectos estadísticamente significativos sobre el empleo en este grupo.

Las madres que no trabajaban al inicio y no tenían hijos pequeños (el grupo de mujeres con mayor nivel de utilización del programa) experimentaron una disminución en sus niveles de estrés (definidos según la escala Cohen-Kamarck-Mermelstein, adaptada para Chile por Tapia et al. 2007) después de que se ofreciera el programa. La reducción de los niveles de estrés en este grupo fue significativa (8% de la media del grupo de control y una desviación estándar de 0,23). Para este grupo de mujeres, el programa no tuvo ningún impacto en el empleo ni en la participación laboral. Es decir, quizá otras restricciones podrían haber impedido que trabajaran, pero el programa tuvo un efecto positivo en su bienestar.

En general, no encontramos ningún impacto del programa en el margen intensivo (horas trabajadas) o en los ingresos. Pero sí encontramos algún efecto en el gasto relacionado con la escolarización (13%) y la vestimenta de las mujeres (19%). Este último resultado es coherente con la inversión de las mujeres para hacer frente a los costos fijos de la incorporación al mercado laboral y la reasignación de los gastos hacia los niños.

“ Tener hijos en edad escolar y niños pequeños impone una fuerte restricción a las mujeres, pues no es fácil conciliar la escuela, el cuidado de los niños y las horas de trabajo.



Foto: Ryan Greenberg. Niños en Osorno, Chile, 2006 <<https://goo.gl/iqU28m>>.

Conclusión

Mediante un experimento aleatorio, hemos proporcionado pruebas sólidas de que la oferta de atención extraescolar para niños de entre 6 y 13 años de edad tuvo un impacto en la incorporación al mercado laboral y otras medidas de bienestar para sus madres. La amplitud y la significación estadística de los efectos fueron heterogéneas, dependiendo de la presencia de niños en edad preescolar y escolar y de si las mujeres ya estaban trabajando al inicio del estudio.

Tener tanto hijos en edad escolar como niños pequeños impone una fuerte restricción a las mujeres, pues no es fácil conciliar la escuela, el cuidado de los niños y las horas de trabajo. En un país como Chile, donde los horarios escolares son relativamente cortos pero las opciones públicas de cuidado infantil preescolar se han expandido a un ritmo rápido y con horarios relativamente flexibles, ofrecer cuidado después de la escuela parece ser una política eficaz. Nuestros resultados también sugieren que la provisión de cuidado después de la escuela para niños mayores podría desencadenar el uso de guarderías gratuitas para niños pequeños (no elegibles), ya que para poder ingresar en el mercado laboral las mujeres deben encontrar opciones de cuidado para todos sus hijos. Este hecho debe tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas de cuidado infantil.

En el caso de las mujeres que trabajaban al inicio del estudio, encontramos un fuerte efecto de sustitución en el cuidado infantil

informal que podría haber atenuado el impacto del programa, pero que fueron un resultado en sí mismos. Es decir, proporcionar guarderías formales gratuitas a los niños mayores podría aumentar los ingresos disponibles y tener efectos beneficiosos en el bienestar de los niños, dependiendo de la calidad de las guarderías alternativas. ●

Baker, Michael, Jonathan Gruber y Kevin Milligan. 2008. "Universal child care, maternal labor supply, and family well-being." *Journal of Political Economy* 116(4): 709–745.

Bettendorf, Leon, Egbert Jongen y Paul Muller. 2015. "Childcare subsidies and labour supply — Evidence from a large Dutch reform." *Labour Economics* 36: 112–123.

Costa, Joana, Elydia Silva y Fábio Vaz. 2009. "The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidence from Latin American Countries." *Documento de trabajo* 52. Brasilia: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo. <<https://ideas.repec.org/p/ipc/wpaper/52.html>>. Consultado el 30 de enero de 2018.

Encina, Jenny y Claudia Martínez. 2009. "Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: Evidencia de Chile." *Documento de Trabajo* 303. Noviembre. Santiago de Chile: Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Felfe, Christina, Michael Lechner y Petra Thiemann. 2013. "After-School Care and Parents' Labor Supply." *IZA Discussion Paper* No. 7768. Noviembre. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Gelbach, Jonah. 2002. "Public schooling for young children and maternal labor supply." *American Economic Review* 92(1): 307–322.

OIT. 2013. *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina*

y el Caribe. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Lefebvre, Pierre y Phillip Merrigan. 2008. "Child-care policy and the labor supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada." *Journal of Labor Economics* 26(3): 519–548.

Lundin, Daniela, Eva Mörk y Björn Öckert. 2008. "Do reduced child care prices make parents work more?" *Labour Economics* 15(4): 647–659.

Martínez, Claudia y Marcela Peticará. 2017. "Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile." *Journal of Development Economics* 126: 127–137.

Medrano, Patricia. 2009. "Public day care and female labor force participation: Evidence from Chile." *Documento de Trabajo*. Santiago de Chile: Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Nollenberger, Natalia y Nuria Rodríguez-Planas. 2015. "Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain." *Labour Economics* 36: 124–136.

Rau, Tomás. 2010. "Trabajo a tiempo parcial." *Revista Economía Chilena* 13(1): 39–50.

Tapia, Danae, Carlos Cruz, Iris Gallardo y Mauricio Dasso. 2007. "Adaptación de la Escala de percepción Global de Estrés (EPGE) en Estudiantes Adultos de Escasos Recursos en Santiago, Chile." *Psiquiatría y Salud Mental* XXIV(1–2): 109–119.

1. Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile y Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL).

2. Universidad Alberto Hurtado.

3. Por ejemplo, Lundin et al. (2008) observan que la ampliación del acceso a servicios públicos de guardería en Noruega desplazó el uso de servicios de guardería de pago.

El impacto del cuidado infantil temprano subvencionado en la participación laboral femenina en un barrio marginal africano

por Shelley Clark,¹ Caroline W Kabiru,² Sonia Laszlo¹ y Stella Muthuri²

Cuidado infantil temprano y empleo materno

Varios gobiernos de Europa y América del Norte subvencionan el cuidado de los niños en la primera infancia (CPI) como medio eficaz para aumentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y promover la igualdad de género (Baker, Gruber y Milligan 2008; Brilli, Del Boca y Pronzato 2016). De manera similar, estudios llevados a cabo en América Latina y Asia muestran que el acceso a servicios de guardería asequibles está asociado con un mayor índice de empleo materno (Angeles et al. 2012; Calderón 2012; Du y Dong 2013; Jain 2016). En comparación, son escasos los estudios sobre guarderías y trabajo remunerado de las mujeres en África (Brown et al. 2014). Un estudio realizado en Kenya muestra que las madres suelen mencionar los altos costos como la razón principal por la que no utilizan los servicios de guardería³ (Murungi 2013). Otro estudio en Kenya puso de manifiesto una relación negativa entre el costo de las guarderías y el empleo materno (Lokshin, Glinkaya y García 2000). Estudios adicionales en el mismo país sugieren que las preocupaciones sobre la mala calidad de la atención pueden impedir que las madres utilicen los servicios de guardería, pero no se han examinado previamente los vínculos directos entre la baja calidad de los servicios y el empleo materno (Githinji y Kanga 2011).

A pesar de estos hallazgos, los conflictos potenciales entre el trabajo remunerado y el cuidado de los niños en el África subsahariana suelen minimizarse sobre la base de dos creencias generalizadas. En primer lugar, algunos sostienen que las mujeres africanas pueden contar con grandes redes familiares para cuidar a sus hijos mientras trabajan. En segundo lugar, muchos investigadores y responsables

de la formulación de políticas suponen implícitamente que las madres participan en actividades económicas que son compatibles con el cuidado de los niños. Sin embargo, con el tiempo se ha debilitado la validez de ambos supuestos. El apoyo de los parientes está disminuyendo a medida que se reducen las tasas de fecundidad y una proporción cada vez mayor de la población vive en zonas urbanas, a menudo muy lejos de sus redes familiares extendidas (Clark et al. 2017a). Además, con el aumento del nivel educativo, cada vez son más las mujeres que buscan oportunidades de empleo en fábricas y otras empresas donde no es posible el cuidado simultáneo de los niños. En respuesta a estas tendencias, se han multiplicado los centros de atención para la primera infancia, tanto guarderías como centros preescolares, en particular en los barrios de tugurios de África. Aunque algunas de estas instalaciones son operadas por organizaciones no gubernamentales, más del 90 % son privadas y algunas tienen fama de ser de baja calidad (Bidwell y Watine 2014).

Para evaluar si los altos costos para los usuarios o la baja calidad de los servicios de las guarderías impiden que las madres los utilicen y, por lo tanto, restringen su participación en actividades laborales remuneradas, los investigadores de la Universidad McGill y del Centro Africano de Investigaciones sobre Población y Salud llevaron a cabo en 2016 una intervención aleatoria en Korogocho, uno de los barrios marginales más pobres de Nairobi (pueden verse más detalles en Clark et al. 2017b). Comenzamos evaluando en primer lugar si había una demanda de guarderías subvencionadas o de mayor calidad entre las madres con hijos de 1 a 3 años de edad. Luego se evaluó si las madres que utilizaban los servicios de guardería tenían más probabilidades de ejercer una actividad remunerada. Por último, se examinó si,

cuando se tenía un empleo, el uso de guarderías influía en el número de horas que las madres pasaban trabajando o en sus ingresos totales.

Diseño del estudio

Nuestro estudio incluyó a 849 madres residentes en Korogocho y que al inicio del estudio no enviaban a ninguno de sus hijos de 1 a 3 años de edad a la guardería. Estas madres fueron asignadas aleatoriamente a uno de los tres grupos del estudio. A las madres del primer grupo se les dieron vales para servicios en guarderías regulares. A las madres del segundo grupo se les entregaron vales para guarderías de calidad mejorada, donde se impartió capacitación adicional a los encargados del cuidado de los niños y se les proporcionaron materiales como colchones, juguetes y orinales. El tercer grupo de nuestro estudio estaba formado por madres que no recibieron ningún vale para guarderías y fue nuestro grupo de comparación. Un año después, volvimos a entrevistar al 87 % de nuestras encuestadas originales y evaluamos su uso de las guarderías y los resultados en materia de empleo.

Utilización de los servicios de guardería

Durante el año transcurrido, la utilización de los servicios de guardería aumentó considerablemente. Incluso entre las madres que no recibieron vales, más de la mitad (57,7 %) empezó a enviar a sus hijos a una guardería. La aceptación entre las madres que recibieron vales fue aún mayor, ya que más del 80 % utilizaban regularmente tales servicios. No hubo diferencias en el uso entre las madres a las que se les dieron vales para guarderías regulares o de calidad mejorada. Estos hallazgos revelan una fuerte demanda subyacente de servicios de guardería. Además, muestran que el costo para el usuario de estos servicios (más que su calidad) es un obstáculo significativo para muchas madres con niños pequeños.

Empleo materno

Más madres de las que recibían un subsidio para la guardería tenían un empleo. La mayoría de las madres trabajan en el sector no estructurado. El acceso a guarderías subvencionadas aumentó significativamente la probabilidad de que las mujeres encontraran un empleo y lo mantuvieran. La tasa de empleo era 8,5 puntos porcentuales más alta (17%) entre las madres que recibían un vale que entre las madres sin vale. Entre las madres que utilizaban sus vales para servicios de guardería, la diferencia era de más de 30 puntos porcentuales. Sin embargo, la calidad de tales servicios no afectó al empleo. Estas conclusiones sugieren que la falta de guarderías asequibles desalienta la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Horas trabajadas e ingresos de las madres

Entre las madres trabajadoras, las que recibían vales ganaban aproximadamente la misma cantidad que las que no los recibían, pero trabajaban en promedio cinco horas semanales menos. La mayor parte de esa reducción de horas se produjo entre las mujeres que trabajaban 60 horas por semana o más. Esas horas extras que no se dedican al trabajo tienen un valor intrínseco para las madres, que pueden dedicar más tiempo al ocio, al cuidado de los niños o a otras actividades domésticas y sociales. También se puede suponer que cuando las madres necesitan combinar el trabajo con el cuidado de sus hijos, pasan más tiempo trabajando, pero lo hacen con menos eficiencia.

Implicaciones para las políticas Alta demanda de guarderías subsidiadas entre los hogares pobres de las ciudades africanas

Nuestros hallazgos contradicen la percepción común de que las mujeres africanas no necesitan guarderías. Demostramos que en los entornos urbanos pobres la demanda de guarderías es bastante alta. Más de la mitad de las madres están dispuestas a pagar por estos servicios, y un 25 % adicional desearía enviar a sus hijos a una guardería, pero no puede permitirse. El aumento de la urbanización y de la proporción de mujeres que trabajan en las industrias de servicios y manufactureras agravarán aún más el conflicto entre el cuidado de los niños y el empleo remunerado.

Las guarderías subvencionadas promueven el empleo de las madres y reducen las desigualdades

Los resultados de nuestro estudio son coherentes con los de Europa, América del Norte, América Latina y Asia, que muestran que las políticas que subvencionan guarderías pueden aumentar significativamente la participación de las mujeres en la fuerza laboral y promover la igualdad de género (Angeles et al. 2012; Baker, Gruber y Milligan 2008; Brilli, Del Boca y Pronzato 2016; Calderón 2012; Du y Dong 2013; Jain 2016). Dado que las mujeres son las que más asumen las responsabilidades del cuidado de los niños (Banco Mundial 2011), estas basan su decisión sobre la posibilidad de realizar un trabajo remunerado restando los costos

del cuidado de los niños de sus posibles ingresos. Esto equivale a lo que se conoce como un «impuesto sobre el salario» del cuidado de los niños, que en nuestro estudio representaba en torno al 17 % de los ingresos de las mujeres. Observamos que la eliminación de este impuesto sobre los salarios casi podría eliminar la brecha de género en la participación en la fuerza laboral en Kenia (Banco Mundial 2017).

Dar prioridad a la subvención las guarderías

Hasta la fecha, la mayoría de los gobiernos del África subsahariana centran su limitada financiación en mejorar la calidad de los servicios de guardería en lugar de subvencionar su costo (Githinji y Kanga 2011). Aunque la calidad de la atención es esencial, nuestro estudio muestra que el costo para el usuario es un factor disuasivo de más peso para su uso. Si no se logra superar esta barrera, los hogares más pobres se verán aún más desfavorecidos. Los beneficios del cuidado infantil subsidiado generalmente son mayores entre los hogares de bajos ingresos, donde los salarios suelen ser demasiado bajos como para pagar por una guardería privada de calidad (Del Boca 2015).

Las guarderías subvencionada son rentables

Por último, subvencionar las guarderías es relativamente barato y produce múltiples beneficios. En Korogocho, las guarderías cuestan una media de unos 60 dólares anuales por niño. En comparación, un año de enseñanza primaria en Kenia cuesta

“ Los conflictos potenciales entre el trabajo remunerado y el cuidado de los niños en el África subsahariana suelen minimizarse sobre la base de creencias generalizadas.



Foto: Peter Kapuscinski/Banco Mundial. Una mujer vende su artesanía de cuentas en Kisumu, Kenia, 2016 <<https://goo.gl/bKYBRm>>.



Foto: GPE/Deepa Srikantaiah. Unos niños reciben alimentos en una escuela del barrio de tugurios de Kibera, en Nairobi, Kenya <<https://goo.gl/Bs9cii>>.

más de 300 dólares anuales por niño. Por otro lado, los beneficios de las guarderías subsidiadas pueden ser compartidos entre varias personas y se acumulan a lo largo de toda la vida. Además de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, los estudios muestran que los servicios de guardería son beneficiosos para la salud infantil y el desarrollo cognitivo (Leroy, Gadsden y Guijarro 2012); Chaudry et al. 2017), al tiempo que se evita la deserción escolar de los hermanos mayores, especialmente de las hermanas (Lokshin, Glinkaya y García 2000). Teniendo en cuenta estos beneficios adicionales, es probable que los beneficios potenciales de las guarderías subvencionadas superen con creces su costo. Por ejemplo, una evaluación reciente de dos programas de guarderías en los Estados Unidos mostró que, a lo largo del curso de la vida de las madres y los niños, los beneficios superan a los costos en una proporción de 7,3 a 1 (García et al. 2016).

Conclusiones

Nuestro estudio es uno de los primeros en evaluar de manera rigurosa el impacto de las guarderías subvencionadas en el empleo materno en el África subsahariana. Hemos demostrado que, contrariamente a las percepciones comunes, existe una fuerte demanda de guarderías, y que el costo para el usuario de estos servicios impide que muchas madres los utilicen. Eliminar esa barrera, subvencionando públicamente las guarderías, puede aumentar significativamente el empleo general

de las madres y, al mismo tiempo, distribuir más equitativamente las oportunidades de crecimiento. Así, nuestras conclusiones refuerzan las cada vez más frecuentes iniciativas para incluir las guarderías subsidiadas en los presupuestos de los ministerios nacionales y en las agendas de desarrollo internacional. ●

Angeles, G., P. Gadsden, S. Galiani, P. Gertler, A. Herrera, P. Kariger y E. Seira. 2012. *The Impact of Day Care on Maternal Labour Supply and Child Development in Mexico, 3ie Grantee Final Report*.

Baker, M., J. Gruber y K. Milligan. 2008. "Universal Child Care, Maternal Labor Supply y Family Well-being." *Journal of Political Economy* 116(4): 709–745.

Bidwell, K. y L. Watine. 2014. *Exploring Early Education Problems in Peri-urban Settings in Africa: Final Report*. Newhaven, CT: Innovations for Poverty Action.

Brilli, Y., D. Del Boca y C.D. Pronzato. 2016. "Does Child Care Availability Play a Role in Maternal Employment and Children's Development? Evidence from Italy." *Review of Economics of the Household* 14(1): 27–51.

Brown, T.W., F.C. van Urk, R. Waller y E. Mayo-Wilson. 2014. "Centre-based Day Care for Children Younger than Five years of Age in Low-and Middle-Income Countries." *Cochrane Database of Systematic Reviews* 9.

Calderon, G. 2012. *What is Good for the Goose is Good for the Gander: The Effects of Child Care Provision in Mexico*. Stanford, CA: Universidad de Stanford.

Chaudry, A., T. Morrissey, C. Weiland y H. Yoshikawa. 2017. *Cradle to Kindergarten: A New Plan to Combat Inequality*. Nueva York: Russell Sage Foundation.

Clark, S., S. Madhavan, C. Cotton, D. Beguy y C. Kabiru. 2017a. "Who Helps Single Mothers in Nairobi? The Role of Kin Support." *Journal of Marriage and Family* 79(4): 1186–1204. DOI: 10.1111/jomf.12404.

Clark, S., C. Kabiru, S. Laszlo y S. Muthuri. 2017b. "Can Subsidized Early Child Care Promote Women's Employment?: Evidence from Kenya." *GrOW Research Series – Policy Brief*. Montreal: Institute for the Study of International Development, McGill University.

Del Boca, D. 2015. "The Impact of Child Care Costs and Availability on Mothers' Labor Supply." Amherst: Herman Deleeck Centre for Social Policy, Universidad de Amherst.

Du, F. y X.Y. Dong. 2013. "Women's Employment and Child Care Choices in Urban China During the Economic Transition." *Economic Development and Cultural Change* 62(1): 131–155.

García, J.L., J.J. Heckman, D.E. Leaf y M.J. Prados. 2016. "The Life-cycle Benefits of an Influential Early Childhood Program." *HCEO Working Paper Series*, No. 2016-035. Chicago, IL: University of Chicago.

Githinji, F.W. y A. Kanga. 2011. "Early Childhood Development Education in Kenya: A Literature Review on Current Issues." *International Journal of Current Research* 3(11): 129–136.

Jain, M. 2016. "Public Pre-schooling and Maternal Labour Force Participation in Rural India." *Oxford Development Studies* 44(2): 246–263.

Leroy, J.L., P. Gadsden y M. Guijarro. 2012. "The Impact of Daycare Programmes on Child Health, Nutrition and Development in Developing Countries: A Systematic Review." *Journal of Development Effectiveness* 4(3): 472–496.

Lokshin, M., E. Glinkaya y M. Garcia. 2000. "The Effect of Early Childhood Development Programs on Women's Labor Force Participation and Older Children's Schooling in Kenya." *Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series*, No. 15. Washington, DC: Banco Mundial.

Murungi, C. 2013. "Reasons for Low Enrolments in Early Childhood Education in Kenya." *International Journal of Education and Research* 1(5): 1–10.

Banco Mundial. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: Banco Mundial.

Banco Mundial. 2017. "Kenya." Banco Mundial Gender Data Portal website. <<http://datatopics.worldbank.org/gender/country/kenya>>. Consultado el 17 de julio de 2017.

1. Universidad McGill.
2. Centro Africano de Investigaciones sobre Población y Salud (APHRC).
3. En este artículo utilizamos indistintamente los términos «guardería» y «CPI».

Efectos de la reforma de la legislación sobre las empleadas domésticas en Brasil¹

por Joana Costa,² Guilherme Hirata³ y Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa⁴

En Brasil, aproximadamente el 16% de las mujeres con una ocupación profesional (más de 6 millones de personas) trabajaban como empleadas domésticas en 2014. Esta ocupación ha estado históricamente asociada a malas condiciones laborales, como falta de registro legal (informalidad), bajos salarios y gran número de horas de trabajo semanal. También es una ocupación muy particular porque, hasta 2015, no se regía por las mismas normas laborales que todas las demás ocupaciones privadas. Las demás ocupaciones privadas están sujetas a las leyes laborales consolidadas de 1943. En cambio, las normas laborales para el trabajo doméstico remunerado fueron establecidas por una ley específica (Ley No. 5.859) en 1972 y por la Constitución Federal de 1988, con menos derechos para los trabajadores de este sector.

La razón de ese trato diferenciado es la naturaleza del trabajo que llevan a cabo las empleadas domésticas, un trabajo no cualificado realizado en el hogar del empleador y muy cerca de su familia. Además, en Brasil, este tipo de trabajo anteriormente lo hacían esclavos.

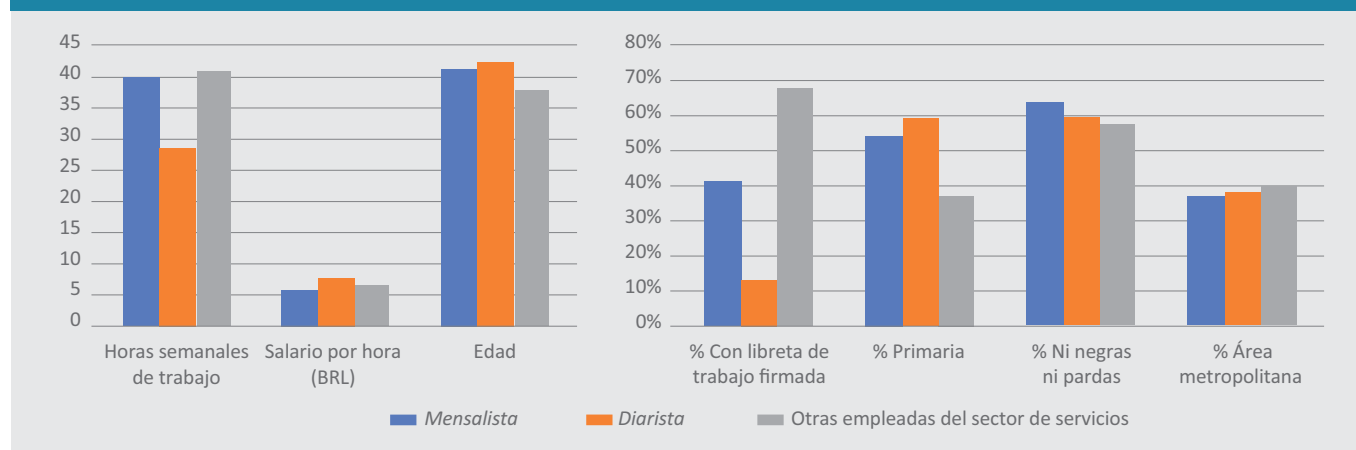
De hecho, algunos de estos trabajadores viven en el hogar del empleador, como lo demuestran varias encuestas de hogares realizadas en el país.

En abril de 2013, el Congreso aprobó una enmienda a la Constitución (*Emenda Constitucional-EC-72*) que garantiza los derechos laborales de los que ya disfrutaban otros empleados. Inmediatamente después de abril de 2013, los únicos efectos prácticos del cambio legislativo fueron la limitación de las horas de trabajo (un máximo de ocho horas diarias y 44 horas semanales) y la obligación de pagar las horas extraordinarias. Otros derechos incluidos en la enmienda dependían de una reglamentación específica: una cuenta de indemnizaciones por despido del trabajador (el denominado «*Fundo de Garantia por Tempo de Serviço*»), una indemnización en caso de despido sin causa justificada, un seguro de desempleo, una prima por turnos de trabajo nocturnos y un seguro contra accidentes laborales, entre otros. Aunque no todos los cambios incluidos en la Enmienda entraron en vigor inmediatamente después de su aprobación, creemos que es posible evaluar si los cambios propuestos

tuvieron algún impacto en las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, como se refleja en el intenso debate que tuvo lugar en la prensa brasileña, destacando los efectos positivos y negativos de la reforma.

Pese al notable aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en los últimos decenios, en el mercado laboral brasileño persiste la desigualdad entre los géneros. Además de los niveles más altos de empleo informal entre las mujeres, estas reciben en promedio salarios más bajos que los hombres. Los datos de la Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares de 2014 (PNAD) muestran que el 29% de los hombres y el 37% de las mujeres asalariados están ocupados en el sector no estructurado de la economía, y que el salario de los hombres es aproximadamente un 35% superior al de las mujeres. Dado que el trabajo doméstico remunerado es en su mayor parte una ocupación femenina (más del 92% de los empleados domésticos son mujeres) y que más de 6 millones de personas trabajan en este sector, la Enmienda Constitucional puede repercutir en la desigualdad de género en su conjunto a nivel nacional, no solo en relación con la desigualdad

GRÁFICO 1: Características según la ocupación (*mensalistas, diaristas y otras empleadas*), 2012



Fuente: Elaboración de los autores en base a la PNAD 2012.



Foto: Neusa Cadore. Proceso de Enmienda Constitucional en el Congreso sobre la legislación de las empleadas domésticas, Brasilia, Brasil, 2013 <<https://goo.gl/oZeeGy>>.

“ En abril de 2013, el Congreso de los Diputados aprobó una enmienda constitucional que garantiza los derechos laborales de los que ya disfrutaban otros empleados.

salarial sino también respecto a las condiciones de trabajo.

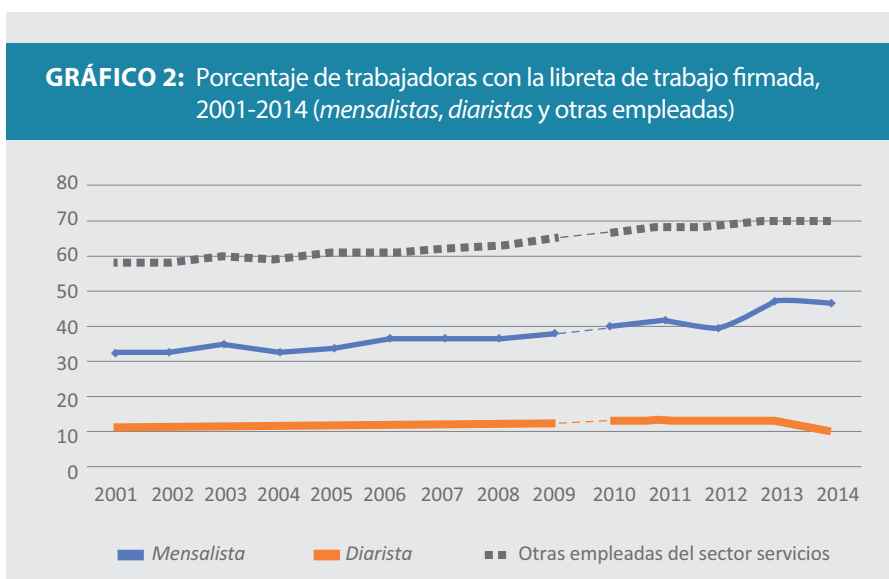
Hay dos «tipos» de empleadas domésticas en Brasil: la *mensalista* (trabajadora por meses) y la *diarista* (trabajadora por días). Las primeras suelen trabajar para el mismo hogar durante todo el mes y reciben un salario mensual. Es la modalidad más común para todos los empleos en Brasil y comprende el 40 % de las empleadas domésticas remuneradas. Por otra parte, las *diaristas* suelen trabajar para dos o más hogares durante la semana —uno o dos días en cada casa— y reciben pagos diarios. Es importante señalar que la ley solo define a las empleadas domésticas como *mensalistas*.

Por lo tanto, los derechos laborales no están garantizados para las *diaristas* y, de hecho, nunca lo han estado.

En el gráfico 1 se presentan las principales diferencias entre *mensalistas*, *diaristas* y otros empleados de servicios en 2012, es decir, antes del cambio en la legislación, utilizando datos de la PNAD.⁵ Se muestra que la empleada doméstica típica (ya sea *mensalista* o *diarista*) tiene 41 años de edad, bajo nivel de escolaridad (más de la mitad de la muestra no ha completado la educación primaria), no es blanca (más del 60 % son negras o pardas) y vive fuera de las áreas metropolitanas. Las diferencias entre *mensalistas* y *diaristas* aparecen en las características relacionadas con el

empleo. Una *diarista* característica gana un salario por hora más alto y trabaja menos horas por semana. Esta prima salarial funciona como compensación por no tener acceso a los mismos derechos laborales garantizados por la ley. Además, existe una gran diferencia en la proporción de trabajadores con libretas de trabajo firmadas (trabajadores formales): el 13 % de los *diaristas*, el 41 % de los *mensalistas* y el 68 % de los demás empleados del sector de los servicios.

En el gráfico 2 se muestra la evolución de la participación de las *mensalistas* y *diaristas* con contratos formales de trabajo según las encuestas del 2001 al 2014 de la PNAD. Por lo tanto, después de la aprobación de la Enmienda Constitucional, tenemos datos de 6 y 18 meses después de la aprobación de la reforma (2013 y 2014, respectivamente).



Fuente: Elaboración de los autores en base a la PNAD. En el año 2010 no se realizó la PNAD (fue un año censal).

Se observa una tendencia al alza de las trabajadoras mensuales (línea azul) a lo largo de todo el período, con un fuerte incremento entre 2012 y 2013 (7 puntos porcentuales). Para las trabajadoras diarias (línea naranja), la proporción es estable. A modo de comparación, también representamos la misma proporción para otras empleadas (línea punteada). La proporción de trabajadores con contratos formales para este grupo es casi el doble que la de las *mensalistas*. La proporción para otros empleados también aumentó durante el período, pero al final no se observó ningún movimiento novedoso.

“ Pese al notable aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo en las últimas décadas, en el mercado laboral brasileño persiste la desigualdad entre los géneros.



Foto: Gabriel Jabur/Agência Brasília. Una mujer rellena el formulario para obtener su primera libreta de trabajo, Brasília, Brasil, 2015 <<https://goo.gl/Pqej8u>>.

Para evaluar si ese aumento de la formalidad entre las *mensalistas* está relacionado con la reforma legislativa, realizamos un análisis de diferencias en diferencias (DID) considerando como grupo de control a otras empleadas del sector servicios. Ponderamos la ecuación de estimación con la probabilidad de ser empleada doméstica (puntaje de propensión), estrategia conocida como «ponderación por el inverso de la probabilidad».⁶

Los resultados muestran un aumento estadísticamente significativo de 4 puntos porcentuales en la probabilidad de que los *mensalistas* tengan una libreta de trabajo firmada como consecuencia de la Enmienda. Esto representa un aumento del 10% en la tasa de formalización de las trabajadoras mensuales. Dado que la enmienda no tenía necesariamente por objeto fomentar la formalización, ese aumento representa un efecto importante y persistente (también se constató 18 meses después de la aplicación de la enmienda).

La reducción de la jornada laboral es uno de los efectos esperados, puesto que la enmienda definía un límite máximo de horas. El impacto estimado en las *mensalistas* —una reducción de una hora en una semana laboral— representa una reducción del 2,5% en el promedio de horas semanales de trabajo. Este impacto puede parecer bajo cuantitativamente, pero cabe señalar que, según nuestro análisis descriptivo, el límite de horas de

trabajo no es vinculante, ya que la media es inferior al techo de 44 horas.

Es natural esperar un aumento en el salario por hora, debido al menos a uno de tres mecanismos. El primero es un mecanismo directo a través del pago de horas extraordinarias, pues es uno de los temas a los que se refiere específicamente la enmienda. Los otros dos mecanismos son indirectos. En primer lugar, el salario por hora podría haber aumentado debido a una reducción de las horas de trabajo no extras, algo que de hecho ha sucedido. En segundo lugar, también podría ser el resultado de la formalización. En promedio, el salario de un trabajador informal es inferior al salario mínimo. Por lo tanto, si a un determinado trabajador se le ha firmado la libreta de trabajo, es probable que haya recibido un aumento salarial. Sin embargo, no identificamos ningún impacto en los salarios de las *mensalistas*.

También investigamos si la enmienda tuvo efectos generales en el mercado laboral. No hay pruebas claras de que disminuyera la probabilidad de ser *mensalista*. Por otro lado, aumentó la probabilidad de ser *diarista* entre las empleadas domésticas. Además, aumenta la probabilidad de estar desempleada. Por lo tanto, es posible que al menos parte de la reducción de la informalidad entre las *mensalistas* sea consecuencia de la migración hacia empleos informales o hacia el desempleo, más que de un aumento en el número absoluto de empleadas legalmente registradas.

En resumen, encontramos pruebas de que las *mensalistas* estarían en transición a otro estatus laboral como *diarista* o desempleadas. Sin embargo, los cambios no parecen lo suficientemente grandes como para implicar que esta sea la razón principal para explicar las tasas de formalización más elevadas entre las empleadas domésticas *mensalistas* después de la Enmienda Constitucional. Una advertencia importante de nuestro análisis es que nuestros datos no son longitudinales. Si pudiéramos observar a los mismos individuos a lo largo del tiempo, podríamos llevar a cabo evaluaciones más firmes para examinar los mecanismos subyacentes al proceso de creciente formalización y disminución de las horas de trabajo. ●

Costa, Joana, Ana L. Barbosa y Guilherme Hirata. 2016. «Effects of domestic worker legislation reform in Brazil.» Documento de trabajo IPC-IG, No. 149. Brasília: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo.

1. Este artículo está basado en Costa, Barbosa y Hirata (2016).

2. Instituto de Investigación Económica Aplicada (Ipea).

3. IDados.

4. Ipea.

5. Se trata de una encuesta anual con un período de referencia en septiembre.

6. La idea es dar más peso a las observaciones del grupo de control que son más similares al grupo de tratamiento en términos de características observables.

Protección social, estrategias de oportunidades económicas y empoderamiento de la mujer en el Perú

por Lorena Alcázar y J.J. Díaz¹

Las políticas y los programas de protección social, como las transferencias monetarias condicionadas y las políticas de desarrollo productivo, se enfrentan a la difícil tarea de promover la capacidad de generación de ingresos y la autosuficiencia que permita a los hogares salir de la pobreza.

Sin embargo, sin una estrategia específica de género, esas políticas y programas pueden tener efectos negativos o inesperados en el bienestar de las mujeres.

Este artículo presenta los resultados de dos estudios de evaluación destinados a proporcionar pruebas sobre el impacto de los programas de protección social en el bienestar de las mujeres. Específicamente, los estudios evalúan los impactos de los programas peruanos *Haku Wiñay* y *Juntos* en las dimensiones relacionadas con el empoderamiento de la mujer, tales como la toma de decisiones sobre los recursos del hogar, los roles y la ideología de género, la autoestima y la violencia doméstica. Las conclusiones de estos estudios proporcionan datos pertinentes para la formulación de políticas a fin de mejorar los mecanismos para empoderar a las mujeres y el bienestar de sus familias y comunidades.

Juntos y *Haku Wiñay* son dos intervenciones importantes dentro de la estrategia de protección social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social del Perú. *Juntos* es un programa de transferencias monetarias condicionadas dirigido a los hogares rurales que viven en la pobreza, con niños menores de 19 años —o que no han completado la educación secundaria— y mujeres embarazadas. En 2017, el programa, que es uno de los más importantes del Perú, transfería un incentivo en efectivo equivalente a aproximadamente un dólar diario a más de 685.000 hogares.

El dinero se entrega a las madres, que pueden utilizarlo libremente; sin embargo, la transferencia está condicionada al cumplimiento de las condicionalidades en materia de salud y educación, principalmente la asistencia de sus hijos a la escuela y los controles periódicos en los centros de salud.

Haku Wiñay promueve la inclusión económica y se dirige a los hogares pobres de las zonas rurales. El programa se centra en el desarrollo de aptitudes productivas y empresariales para promover la generación sostenible de ingresos, estrategias de diversificación de ingresos y la seguridad alimentaria de los hogares pobres de las zonas rurales con poco o ningún acceso a oportunidades económicas.

Una característica clave es que la capacitación de los beneficiarios es impartida por los llamados *yachachiq*, personas de comunidades locales que recibieron capacitación del *Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social* (FONCODES) para facilitar el intercambio de conocimientos. El programa *Haku Wiñay* se despliega de manera coordinada con *el Juntos*. El programa no tiene un enfoque de género; la participación es voluntaria tanto para hombres como para mujeres, pero sus hogares deben estar inscritos en *el Juntos* para poder participar.

Evaluar el impacto del programa Juntos sobre el empoderamiento de las mujeres

Los programas de transferencias monetarias condicionadas crean un nuevo entorno para las mujeres, proporcionándoles un ingreso no salarial que puede cambiar la dinámica intrafamiliar y la propia percepción de sí mismas. Dado que el enfoque principal de estos programas es el alivio de la pobreza en el hogar, solo unos pocos estudios han investigado el efecto

sobre el empoderamiento de la mujer; además, los escasos datos existentes no son concluyentes.

El estudio aquí discutido tiene como objetivo identificar el impacto de *Juntos* en el empoderamiento de las mujeres (Alcázar et al. 2016). Teniendo en cuenta que se trata de un proceso complejo que abarca múltiples dimensiones, en el estudio se analizan los efectos del programa en la toma de decisiones relativas a los recursos del hogar, la libertad de circulación, los roles e ideologías de género (incluida la violencia doméstica) y la autoestima y la percepción de la vida.

El estudio utiliza métodos cuantitativos y cualitativos. El enfoque cuantitativo se basa en dos bases de datos: la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) y la Encuesta Young Lives Study (YLS). Dado que *Juntos* no ha seguido un diseño experimental, fue necesario utilizar técnicas cuasiexperimentales, siguiendo estudios previos (Perova y Vakis 2012; Jaramillo y Sánchez 2012).

Se utilizaron datos agrupados de la encuesta ENDES de 2004 a 2012 para estimar las regresiones generalizadas por diferencias en diferencias, comparando los resultados de empoderamiento de las mujeres en hogares afiliados al *Juntos* con las mujeres de hogares potencialmente beneficiarios que no se benefician del programa debido a retrasos en la ejecución en ciertos distritos y a limitaciones presupuestarias.

La base de datos de la encuesta YLS se utilizó para implementar regresiones de doble diferencia combinadas con el pareamiento por puntaje de propensión aplicada a las mujeres de hogares afiliados y no afiliados. Para el enfoque cualitativo, se aplicaron técnicas de entrevistas en profundidad y grupos focales a *Juntos* beneficiarios, sus socios y otros actores locales, tales como administradores de

programas y líderes comunitarios en áreas rurales de cinco departamentos seleccionados (Piura, La Libertad, Apurímac, Huánuco y Junín) de Perú.

El resultado más destacado de las estimaciones cuantitativas fue el efecto del programa *Juntos* de permitir que las mujeres participaran más en las decisiones sobre la forma de asignar los recursos del hogar, también en lo que respecta a las principales compras del hogar e incluso a los recursos obtenidos por su pareja. Este resultado se vio reforzado por las conclusiones del enfoque cualitativo, que pusieron de manifiesto una mayor participación de las mujeres en la gestión de los recursos y otras decisiones de los hogares.

Además, los resultados del enfoque cuantitativo sugieren mejoras significativas en la autoestima de las mujeres como efecto del programa *Juntos*. Este resultado se vio muy reforzado por el enfoque cualitativo, que mostró que las mujeres se sentían mejor consigo mismas y con su futuro, y más integradas en sus comunidades.

Este resultado se explica por el hecho de que las actividades relacionadas con la participación en el programa permitieron a las mujeres abandonar la esfera familiar e intercambiar ideas, información y conocimientos, principalmente con otros participantes en el programa. Sin embargo, se constató que estas mejoras pueden verse obstaculizadas en algunos casos, en

los que el estudio observó una interacción vertical entre los representantes de la gestión de los programas locales y los beneficiarios.

En tales casos, las mujeres aparecían como sujetos pasivos que reciben beneficios e instrucciones del programa. Este tipo de relación, con poca participación e información limitada, puede tener efectos negativos en el empoderamiento de las mujeres, contrarrestando los efectos positivos antes mencionados.

Por último, en las estimaciones cuantitativas no se encontraron efectos significativos del *Juntos* en otras dimensiones del empoderamiento de la mujer, como la percepción de los derechos, el rechazo de la dominación masculina y la violencia doméstica. Los hallazgos revelaron que el programa tuvo un impacto positivo en la autonomía y la autoestima, pero los resultados fueron inciertos en cuanto a la ideología de género, dado que los roles tradicionales dentro del hogar parecen prevalecer incluso varios años después de la introducción del programa.

También encontramos que el *Juntos* no tuvo efectos significativos en ninguno de los indicadores de empoderamiento cuando se utilizó la asignación de tratamiento a nivel de distrito en lugar de a nivel de hogar. Este resultado indica que los efectos solo involucran a las mujeres que reciben la transferencia de efectivo

y que no hay efectos indirectos, aunque otras mujeres podrían estar expuestas a un entorno común en el que se aplica el programa *Juntos*.

Evaluación de los impactos del Haku Wiñay en materia de género

El estudio del *Haku Wiñay* evalúa los impactos sobre los resultados relacionados con el género (Díaz 2017) y amplía el alcance de una evaluación previa del impacto económico (Escobal y Ponce 2015).² El diseño de la evaluación es un ensayo controlado aleatorio agrupado.

Una muestra de comunidades rurales cubiertas por el *Juntos* se asignó al azar a los grupos de tratamiento y control. Las comunidades en el grupo de tratamiento ingresaron al *Haku Wiñay* en 2013, mientras que las del grupo de control se retrasaron para ingresar en 2017.

La encuesta para el estudio examina cuestiones de género como la violencia doméstica, las percepciones de las mujeres sobre sus derechos y libertades, el poder de decisión, los indicadores de satisfacción y socioemocionales y las actitudes masculinas hacia sus esposas. También examina las empresas familiares dirigidas por mujeres y la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. El estudio encuentra algunas evidencias de un aumento del empoderamiento económico de las mujeres. Las mujeres en las comunidades tratadas y de control tienen una probabilidad similar de tener un negocio; sin embargo, las mujeres

“ Los programas de transferencias monetarias condicionadas crean un nuevo entorno para las mujeres, proporcionándoles un ingreso no salarial que puede cambiar la dinámica intrafamiliar y la propia percepción de sí mismas.



Foto: Marlon del Aguila Guerrero/CIFOR. Grupo de mujeres en San Martín, Perú, 2017 <<https://goo.gl/P16Gfg>>.



Foto: Juan Carlos Huayllapuma/CIFOR. Mujeres y un niño de la comunidad indígena La Roya, Colombia, 2015 <<https://goo.gl/P16Gfg>>.

de las comunidades tratadas tienen un mayor número de empresas (casi el doble) y emplean a más ayudantes remunerados y no remunerados.

No obstante, una de las principales conclusiones del estudio es que la violencia física contra la mujer aumentó en las comunidades de tratamiento. Además, también aumentó la gravedad de la violencia física, medida con información sobre si el abuso causó lesiones o requirió atención médica. A su vez, aumentaron las conductas de control marital de los maridos, tanto por las conductas que representan una sospecha de sus esposas como por las conductas que buscan aislarlas; por el contrario, no hubo ningún efecto en los comportamientos de los esposos relacionados con el apoyo emocional hacia sus esposas.

Más aún, la justificación de la violencia doméstica por parte de las mujeres aumentó, por ejemplo, cuando descuidan las tareas domésticas o abandonan el hogar. Además, aumentó la satisfacción de las mujeres con sus vidas y sus logros, pero no cambiaron apreciablemente la autoestima, la persistencia o la ambición.

Por último, la participación de la mujer no cambió en lo referente a la adopción de decisiones sobre cuestiones del hogar.

Estos resultados pueden tener múltiples interpretaciones. Una posibilidad es que el aumento del número de empresas

dirigidas por mujeres y el mayor contacto que estas puedan tener con otras personas (empleados y clientes) podrían dar lugar a un mayor empoderamiento o independencia económica de la mujer. Eso puede poner en tela de juicio la jerarquía o la situación del marido en el hogar, con lo que este podría ejercer violencia física como mecanismo de coacción para restablecer su situación anterior.

Eso concuerda igualmente con el aumento de los comportamientos de control de los maridos en relación con la desconfianza y los celos y los intentos de aislar a sus esposas. Estas reacciones al empoderamiento femenino se ajustan a la teoría de la «reacción masculina» de la literatura sociológica (Faludi 1992).

Conclusiones

Los resultados de los estudios sobre los programas *Juntos* y *Haku Wiñay* sugieren que estas intervenciones pueden afectar considerablemente al bienestar de las mujeres.

Por lo tanto, los encargados de la formulación de políticas deberían considerar la posibilidad de poner en práctica iniciativas complementarias para aumentar los efectos positivos o mitigar los efectos negativos de este tipo de programas. En Perú, estas intervenciones podrían complementarse con estrategias de movilización comunitaria destinadas a transformar las convenciones de género, mejorar la situación de las mujeres, los juzgados de familia y los

“ Sin una estrategia específica de género, estas políticas y programas pueden tener efectos negativos o inesperados en el bienestar de las mujeres.

centros de atención de emergencia para mujeres que sufren violencia en las zonas rurales, capacitar al personal de los departamentos de policía local para que atiendan eficazmente las denuncias de violencia familiar y a los representantes de los programas para que no sean condescendientes con las mujeres. ●

Alcázar, Lorena, María Balarin y Karen Espinoza. 2016. “Impacts of the Peruvian conditional cash transfer program on women empowerment: a quantitative and qualitative approach.” *Documento de trabajo*. Nairobi: Partnership for Economic Policy.

Díaz, Juan-José. 2017. “Protección social y oportunidades económicas en zonas rurales del Perú: Impactos económicos y sociales de la interacción entre *Haku Wiñay* y *Juntos*.” *Manuscript*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Escobal, Javier y Carmen Ponce. 2016. “*Combinando protección social con generación de oportunidades económicas: una evaluación de los avances del programa Haku Wiñay*.” Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Faludi, Susan. 1992. *Backlash: America's Undeclared War Against Women*. Nueva York: Three Rivers Press.

Jaramillo, Miguel y Alan Sánchez. 2012. “Impacto del programa *Juntos* sobre la nutrición temprana.” *Documento de trabajo* 61. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Perova, Elizabetha y Renos Vakis. 2009. “Welfare impacts of the *Juntos* program in Peru: Evidence from a non-experimental evaluation.” Washington, DC: Banco Mundial.

1. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

2. Los datos para el estudio proceden de una encuesta realizada en mayo y junio de 2016.





”

La participación laboral y el empoderamiento económico no son sinónimos. Para transformar la participación de la mujer en el mercado laboral en un proceso de empoderamiento hay que echar por tierra los estereotipos de género.

Alma Espino y Soledad Salvador

”

De particular relevancia para estas desigualdades en el mercado laboral es una desigualdad clave que se da fuera del mercado laboral: la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado no ha venido acompañada de un cambio proporcional en la división de género del trabajo no remunerado en el hogar.

Naila Kabeer

”

La desaceleración de la participación femenina en la fuerza de trabajo ha sido generalizada, pero es particularmente notable entre las mujeres casadas y vulnerables, es decir, aquellas con un bajo nivel de escolaridad, que viven en zonas rurales, con hijos o casadas con cónyuges de bajos ingresos.

Leonardo Gasparini y Mariana Marchionni



Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG)

SBS, Quadra 1, Bloco J, Ed. BNDES, 13º andar
70076-900 Brasília, DF - Brasil
Teléfono: +55 61 2105 5000

ipc@ipc-undp.org • www.ipcig.org

© 2018 Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo
ISSN: 2318-8995