



LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL
**de género en los mercados
laborales de ocho países
de América Latina:
implicancias para las
desigualdades de género**

ALMA ESPINO Y DANIELA DE LOS SANTOS

**CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS
SOBRE EL DESARROLLO-URUGUAY (CIEDUR)**

Para los resúmenes de segregación

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

OIT- PNUD

Resumen

La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019

Mujeres, igualdad de género, trabajadoras, segregación horizontal

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

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

Este estudio fue elaborado por Alma Espino y Daniela de los Santos, del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR), con la colaboración de Soledad Salvador, del CIEDUR, y de Nora Reyes y Lorena Godoy, del Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

Revisión: Guillermina Martín (PNUD), Hugo Ñopo (OIT), María Arteta (OIT), Claudia Piras (BID)

Edición: Mariana Enghel

Diseño Gráfico: Celina Hernández

Mayo 2019

Resumen Ejecutivo

La situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral y las brechas entre sus respectivas situaciones, que se reflejan en distintos indicadores, tienen un carácter estructural y responden al sistema de relaciones de género existente en cada sociedad. Es decir, su situación es el resultado del funcionamiento de mercados laborales configurados de acuerdo con las características de las relaciones de género predominantes en las diferentes sociedades.

Esas características, de acuerdo con Kabeer (2012)¹, responden a reglas formales e informales que determinan en gran medida las pautas de conducta, las expectativas y las aspiraciones de los hombres y las mujeres, y que estructuran también el funcionamiento de los mercados de trabajo. Dichos mercados operan en la intersección de las economías productivas y reproductivas (Elson, 1999)², o sea, allí donde se cruzan las actividades destinadas a obtener ingresos para sostener la vida y aquellas que tienen por objeto la reproducción biológica y social de las personas. Esos dos tipos de actividades, las de mercado y las reproductivas, igualmente necesarias, no funcionan de manera independiente, y, según la tradicional división sexual del trabajo, las primeras han sido asignadas principalmente a los hombres, mientras que las segundas han sido asignadas a las mujeres. Esta asignación de las actividades configura, entre otros factores, lo que ideológicamente se concibe como básicamente masculino o femenino. Esto significa que las instituciones del mercado laboral se construyeron y funcionan bajo el supuesto de que las mujeres constituyen la mano de obra secundaria y de que los ingresos que ellas perciben son complementarios en los hogares, pues se considera que las mujeres siempre pueden recurrir a los activos y los ingresos de los hombres (compañeros, maridos, padres o hermanos, por ejemplo). En definitiva, se piensa que las mujeres siempre son, de alguna manera, dependientes de un hombre y que, por lo tanto, sus necesidades pueden resolverse sin autonomía económica.

1 N. Kabeer, *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development*, Documento de trabajo SIG 2012/1, Departamento de Desarrollo Internacional del Gobierno del Reino Unido (DFID)/Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá, 2012.

2 D. Elson, "Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues", *World Development*, 27 (3): 611-627, 1999.

Además de reducir las posibilidades de las mujeres de incorporarse a la fuerza de trabajo, las reglas y las concepciones referidas prácticamente naturalizan ciertas actividades o trabajos como femeninos. La división sexual del trabajo que se da en los hogares se repite de una forma relativamente similar en el mercado laboral. Así, la existencia de puestos “femeninos” da lugar a lo que se conoce como segregación laboral u ocupacional de género. Este rasgo de los mercados permite explicar la concentración desproporcionada de mujeres en ciertas ramas de actividad o en ciertos tipos de ocupaciones consideradas como femeninas, y también ha contribuido a explicar las diferencias que existen entre los salarios de los hombres y los de las mujeres en distintos países de la región de América Latina.

La segregación ocupacional de género puede ser horizontal o vertical: la primera se debe a que los hombres y las mujeres se distribuyen de manera diferente entre sectores de actividad o tipos de ocupaciones del mismo nivel, mientras que la segunda es el resultado de la distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, que da lugar a que los hombres ocupen la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones.

La segregación ocupacional de género horizontal, que es el fenómeno que se analiza en este trabajo, parece obedecer a factores relacionados tanto con la demanda como con la oferta, o a una combinación de ambos. En lo que se refiere a la demanda, la discriminación laboral puede ser un factor determinante de la segregación, entendiéndose por discriminación la exclusión sistemática de ciertos individuos respecto de ciertos puestos de trabajo.

Entre las teorías desarrolladas para explicar la discriminación que tiene lugar en los mercados laborales —que, si bien tuvo su origen en cuestiones raciales, se ha extendido y comprende también a la discriminación de género—, cabe mencionar los aportes iniciales de la teoría de las preferencias discriminatorias de los empleadores, los compañeros de trabajo o los consumidores, desarrollada por Gary Becker (1957)³.

Posteriormente, el enfoque de la discriminación estadística (Aigner y Cain, 1977)⁴ planteó que los empleadores, careciendo de información completa, toman las decisiones relativas a la contratación de personal en función de ciertos estereotipos, mediante los cuales estiman que podrán predecir la productividad individual de las personas trabajadoras. Los estereotipos sobre la fuerza de trabajo femenina se basan en el hecho de que las mujeres son consideradas las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado en los hogares, y se relacionan con concepciones y valores predominantes que justifican diversas prácticas discriminatorias que afectan a dicha fuerza de trabajo. Esos estereotipos consisten en imágenes negativas respecto del compromiso laboral y la productividad de las mujeres. También existen los estereotipos “positivos”, según los cuales se considera que las mujeres son, por

3 G. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press, 1957.

4 D. J. Aigner y G. G. Cain, “Statistical theories of discrimination in labor markets”, *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2): 175-187, enero de 1977.

ejemplo, juiciosas, prolijas, detallistas e incluso más sociables a la hora de tratar con público. Esos estereotipos también contribuyen a la segregación.

Entre los factores relacionados con la oferta, la segregación obedecería a las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres respecto del tipo de capital humano de que disponen, las cuales dependen, a su vez, de decisiones tanto individuales como familiares basadas en la consideración de las capacidades humanas y financieras, y en las proyecciones relativas al uso que se dará al capital humano acumulado. Esto es, las familias invierten recursos en la educación y en la formación laboral y profesional de sus miembros con el objetivo de aumentar la productividad y los ingresos del grupo familiar en el futuro. De este modo, la inversión en la educación y la capacitación de las mujeres de la familia no está al margen de las ideas, las prácticas y las costumbres relacionadas con la división sexual del trabajo y con las concepciones respecto de cuál es el papel más importante que un hombre o una mujer debe cumplir en la sociedad. En efecto, los estereotipos de género no solo inciden en las características de la inserción laboral de las mujeres, sino que también influyen en las decisiones que las mujeres toman respecto de su educación y su formación profesional.

Así, con la finalidad de contribuir a profundizar el examen de las características de la inserción laboral de las mujeres y el análisis de las barreras estructurales que ellas enfrentan para acceder a empleos de calidad, obtener el reconocimiento de sus capacidades y superar las brechas salariales, el objetivo general de este estudio consiste en mejorar el conocimiento disponible sobre la segregación ocupacional de género horizontal que tiene lugar en los mercados laborales. A tal fin, se analizó este fenómeno en ocho países de América Latina —Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Uruguay— durante el período comprendido entre 2000 y 2015, mediante el cálculo de índices de segregación que permiten conocer la evolución de la segregación a lo largo del tiempo y esbozar algunas posibles explicaciones respecto de la continuidad y el cambio de dicho fenómeno. También se procuró examinar si se han abierto oportunidades para que las mujeres se inserten en actividades o sectores económicos más dinámicos o de mayor productividad, así como en empleos formales. Se analizaron, además, las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a una formación técnica —en el ámbito profesional o de la educación superior— o a una formación en áreas no tradicionales, la cual podría contribuir a la disminución de la segregación.

La importancia de analizar la segregación laboral y ocupacional de género se fundamenta en los aportes de diferentes trabajos académicos que brindan evidencia respecto de la relación que existe entre la segregación laboral y ocupacional de género y diferentes formas de discriminación que obstaculizan las carreras laborales de las mujeres, y que en particular se refieren a la relación que existe entre la segregación de género en los mercados laborales y la discriminación económica que se expresa en el hecho de que, en promedio, las mujeres perciben menores ingresos

que los hombres. Dado que se considera que el estudio de este fenómeno puede contribuir a analizar el funcionamiento de los mercados como instituciones portadoras de género, así como a explicar las brechas de género de los ingresos laborales, su mayor conocimiento puede ofrecer pistas para diseñar e implementar políticas públicas desde una perspectiva fundada en la igualdad de género y orientada a generar las condiciones necesarias para promover la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres.

En lo que se refiere a la metodología de trabajo, esta comprendió un componente cuantitativo y uno cualitativo. El primero incluyó el análisis estadístico descriptivo y el cálculo de índices que permiten medir la segregación y establecer comparaciones entre los niveles de segregación ocupacional registrados en diferentes países y en diferentes momentos dentro de un mismo país, así como plantear algunas posibles explicaciones sobre la continuidad y el cambio de este fenómeno. El análisis descriptivo se basó, en primer lugar, en el procesamiento de los microdatos provenientes de las encuestas de hogares de los ocho países contemplados en el estudio —Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Uruguay—, correspondientes a los años 2000 y 2015. La realización de dicho análisis respondió a la finalidad de:

- i)** Describir y analizar la evolución de los principales indicadores del mercado laboral de cada uno de los países considerados (actividad, empleo, desempleo), desagregados por sexo.
- ii)** Sobre la base de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) adaptada a cada uno de los países (dos dígitos) y de los microdatos provenientes de las encuestas de hogares, clasificar las ocupaciones y analizar su evolución y su distribución por sexo.
- iii)** Seleccionar un conjunto de tipos de ocupaciones que a lo largo del período hubiesen cumplido con las siguientes condiciones: i) el aumento del empleo en términos porcentuales; ii) el aumento de la participación femenina, y iii) la mejora de la formalización del empleo y el otorgamiento de aumentos salariales.
- iv)** Clasificar las ocupaciones, por cada año, como femeninas, masculinas o mixtas.

Además del análisis estadístico descriptivo, el componente cuantitativo de la metodología utilizada incluyó el cálculo de índices que permiten medir la segregación. La segregación a nivel ocupacional, así como los factores que explican su evolución, se estiman mediante el uso de los índices de disimilitud de Duncan (ID) y de Karmel y MacLachlan (KM). Estas mediciones permiten establecer comparaciones entre la segregación ocupacional registrada en diferentes países o en un mismo país a lo largo del tiempo.

Por su parte, dadas las características de este estudio y la existencia de un conjunto de factores no medibles que derivan de las normas sociales de comportamiento, los valores y las tradiciones culturales, y debido a la necesidad de poner en evidencia los procesos por los cuales se obtienen los resultados observados en el mercado laboral, resultó imprescindible recurrir a técnicas de investigación cualitativas. De este modo, para identificar las barreras que limitan la formación profesional y la educación terciaria de las mujeres en las áreas técnicas y en otras áreas que son tradicionalmente consideradas como masculinas, se recurrió a la revisión documental y a la realización de entrevistas a informantes clave y a actores relevantes del mercado laboral.

En particular, mediante el análisis se buscó responder a las siguientes interrogantes, con relación a cada uno de los países bajo estudio: ¿se registraron cambios sustantivos de la segregación horizontal por sexo del mercado laboral durante el período comprendido entre los años 2000 y 2015? En los casos en que se registraron cambios, ¿dichos cambios han contribuido a mejorar las oportunidades laborales de las mujeres en materia de formalización, disminución de las brechas salariales, e inserción en actividades o sectores más dinámicos de la economía, o de mayor productividad? ¿Qué barreras obstaculizan las posibilidades de las mujeres de acceder a una formación técnica —en el ámbito profesional o de la educación superior— o a una formación en áreas no tradicionales que contribuya a la disminución de la segregación?

Los resultados del análisis estadístico descriptivo permiten observar importantes diferencias entre los indicadores laborales correspondientes a los hombres y aquellos correspondientes a las mujeres en lo que respecta a la participación (actividad), el empleo y el desempleo, cuando se comparan los promedios nacionales. Esas diferencias han tendido a disminuir con el paso del tiempo, principalmente debido a la mayor participación e inserción laboral de las mujeres. En los países considerados en este análisis, la tasa de participación de las mujeres se incrementó entre 2000 y 2015, a excepción de Guatemala, país donde, contradiciendo la evolución general, dicha tasa disminuyó. Por su parte, las tasas de participación de los hombres permanecieron estables o disminuyeron en todos los países analizados, a excepción de Colombia. No obstante, las brechas entre la participación de ambos grupos se mantienen. Esto tiene importantes consecuencias en los procesos de empoderamiento femenino, ya que su correlato es la falta de ingresos laborales y, por lo tanto, la ausencia de autonomía económica.

Las tasas de empleo u ocupación, es decir, las proporciones de personas de la población económicamente activa (PEA) que tienen un empleo o desempeñan una actividad económica en el mercado, continúan siendo inferiores entre las mujeres en comparación con las tasas correspondientes a los hombres, aunque a lo largo del período su evolución fue creciente, a excepción del caso de Guatemala. Esas tasas responden principalmente a las condiciones de la economía, es decir, a la creación de puestos de trabajo, pero también dependen de las condiciones laborales de las

mujeres en lo que respecta a la duración de las jornadas de trabajo, los horarios, las distancias que es preciso recorrer para acceder al lugar de empleo, la disponibilidad de servicios de cuidados para las personas dependientes de los hogares y la posesión de cualificaciones adaptadas a las características de la demanda.

En lo que se refiere a la creación de puestos de trabajo, el contexto general todavía se caracteriza por el marcado deterioro causado por la desaceleración económica experimentada entre 2011 y 2015, fenómeno que puede haber impactado en la creación de empleos (OIT, 2017)⁵.

La tasa de desocupación, por su parte, tendió a disminuir en casi todos los países analizados a lo largo del período contemplado, a excepción del Brasil y Costa Rica. En la mayoría de los casos, las tasas de desempleo de las mujeres fueron superiores a las de los hombres, aunque la reducción de la tasa de desocupación general favoreció en mayor medida a las mujeres. No obstante, luego de un período de mejora del indicador de desempleo a partir de 2005, los mercados laborales reflejaron los efectos de la desaceleración y de la pérdida de dinamismo del crecimiento en la región.

El aumento de la tasa de actividad y de la tasa de empleo de las mujeres podría deberse a la creación de puestos de trabajo de los considerados como tradicionalmente femeninos, o bien podría ser el resultado de la diversificación de las actividades económicas y del cambio tecnológico experimentado en nuevos puestos de trabajo. Ello podría haber contribuido a mejorar las condiciones laborales de las mujeres en lo que se refiere a la calidad del empleo y a las remuneraciones. Un primer examen de lo anterior puede realizarse a partir del análisis de la distribución del empleo por ramas de actividad⁶.

Según el criterio considerado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para clasificar los sectores de actividad de acuerdo con los niveles de productividad del trabajo, puede apreciarse que en todos los países la mayor concentración del empleo se produjo en los sectores de baja productividad (la agricultura, el comercio y los servicios). Esto se verificó especialmente entre las mujeres, como lo revela el examen de su inserción laboral por ocupaciones, realizado en este estudio, que permite observar que ellas se insertan mayormente en los empleos que conllevan ingresos más bajos, un menor nivel educativo de las personas empleadas, una mayor inestabilidad laboral, una limitada cobertura en materia de seguridad social y la ausencia de contratos de trabajo. En efecto, esta característica de la inserción laboral femenina, tal como señalan datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL, se expresa en la proporción

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

6 A este respecto cabe señalar que cada uno de los países bajo análisis presenta especificidades, tales como un alto porcentaje de empleo en el sector agrícola (por ejemplo, en Guatemala) o una importancia relativa del sector financiero (por ejemplo, en el Uruguay). A su vez, entre las similitudes puede señalarse que en todos los países analizados disminuyó la participación del sector agrícola y del sector industrial en el empleo total, y que las mujeres se concentraron en dos ramas: la que comprende el comercio, los restaurantes y los hoteles, y la rama de los servicios.

de mujeres ocupadas en la agricultura (en la región, 1 de cada 10) y en los servicios, incluido el servicio doméstico, sector que concentra a una alta proporción de las mujeres latinoamericanas y caribeñas (en promedio, un 40,6% de las ocupadas)⁷.

En el sector de productividad media (construcción, manufactura y transporte) y en el sector de alta productividad (actividad financiera, electricidad y minería), cercano a la vanguardia tecnológica y caracterizado por un mayor nivel educativo de las personas empleadas, mejores condiciones laborales y mayor protección laboral, el empleo femenino es muy inferior al masculino.

Cuando se examina la evolución de la segregación ocupacional en los países contemplados en este estudio, medida con los índices antes mencionados (ID y KM), se observa que dicha segregación tendió a aumentar en cinco de los países analizados, disminuyó en dos, y en uno de ellos se mantuvo prácticamente estable. Cabe señalar, además, que los dos países en que se registró una disminución de los valores de los índices, El Salvador y Colombia, también son los que presentaron los valores más elevados al comienzo del período considerado.

El análisis de las diez ocupaciones en que más creció la participación femenina (es decir, en que más aumentó el peso de las mujeres al considerarse la relación entre mujeres y varones, independientemente de si la participación de esas ocupaciones creció en términos absolutos o relativos en el total del empleo) permite observar que, en términos generales, dichas ocupaciones concentraron una proporción relativamente reducida de trabajadoras, que fue superior en el caso de Costa Rica y el Uruguay.

Un rasgo común entre las ocupaciones en que aumentó la participación femenina se relaciona con el requerimiento de mayores niveles educativos y, en algunos casos, de estudios terciarios. Algunas son de interés por su vinculación con la ciencia y la tecnología (profesionales de la ciencia y la ingeniería), y otras lo son por su posición jerárquica (directores o gerentes). Cabe resaltar que en los dos países en que disminuyó la segregación, Colombia y El Salvador, se observó en mayor medida el aumento de la participación en ocupaciones que requieren estudios terciarios. Cabe señalar, también, que la participación femenina ha sido baja en las ocupaciones que han experimentado los mayores crecimientos salariales durante el período contemplado.

El análisis realizado respecto de las ocupaciones en que más creció el empleo en términos relativos permite observar que esas ocupaciones se corresponden principalmente con las actividades consideradas de baja productividad. Se trata de ocupaciones heterogéneas en cuanto a su composición, siendo las relacionadas con los servicios más feminizadas y las relacionadas con el sector primario, la industria

⁷ Véase Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, "Indicadores. Distribución de la población ocupada según nivel de productividad y sexo", OIG, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas, s/f [en línea] <https://oig.cepal.org/es/indicadores/distribucion-la-poblacion-ocupada-segun-nivel-productividad-sexo>.

y el transporte un poco más masculinizadas. Por otra parte, las ocupaciones en que más aumentó la participación femenina —es decir, aquellas en que creció la proporción de mujeres cuando se considera la relación entre mujeres y hombres en esa ocupación— por lo general no coinciden con las ocupaciones cuya participación en el empleo total se incrementó.

Los resultados del análisis realizado permiten observar que la segregación ocupacional de género, esto es, la prevalencia de algunas ocupaciones predominantemente femeninas y de otras predominantemente masculinas, es alta en América Latina. El análisis realizado permite confirmar que, en el período comprendido entre los años 2000 y 2015, persistían niveles considerables de segregación ocupacional de género en los ocho países de la región contemplados en este estudio: Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Uruguay. Los resultados del análisis también señalan que, para alcanzar la equidad de género en el reparto de las ocupaciones laborales, sería preciso que aproximadamente 1 de cada 4 trabajadores cambiase de ocupación (desde aquellas predominantemente femeninas hacia otras predominantemente masculinas, o viceversa). En los primeros 15 años de este siglo la segregación ocupacional de género de tipo horizontal no se ha modificado mucho.

Así, este fenómeno, que no ha tendido a disminuir en la mayor parte de los países considerados, expresa un rasgo estructural de los mercados laborales que es producto de las desigualdades de género presentes en la sociedad, las cuales, como se mencionó anteriormente, se reproducen en el mercado de trabajo, estableciéndose así ocupaciones femeninas y masculinas⁸.

La segregación ocupacional de género tiene diversos efectos negativos que afectan la vida de las mujeres, el desarrollo humano y las economías. Por un lado, cabe mencionar los efectos vinculados con la forma en que los hombres y las mujeres perciben su actividad económica, que contribuyen a perpetuar los estereotipos de género. Además, la segregación afecta las decisiones relativas a la educación y la capacitación de las futuras generaciones, en la medida en que esas decisiones dependen de las expectativas que las personas tienen respecto de las oportunidades que podrá brindarles el mercado laboral. En este sentido, la segregación ocupacional de género limita el desarrollo del capital humano, es decir, limita las oportunidades de desarrollo profesional de las personas, e impone rigideces a los funcionamientos de los mercados, ya que la composición por sexo de las diferentes ocupaciones debería ser el resultado de decisiones óptimas de los trabajadores y los empleadores, basadas en la igualdad de oportunidades. La segregación ocupacional de género es, además, una de las principales causas de las brechas salariales de género. También puede ocasionar desajustes entre las habilidades y los puestos, lo que afecta la eficiencia de los mercados (Anker, 1997)⁹.

8 Cabe señalar también que algunos de los resultados de este estudio, aunque todavía de forma muy incipiente, permiten identificar ciertos avances de la representación femenina en ocupaciones menos tradicionales o de mayor nivel jerárquico, que merecen un análisis específico.

9 R. Anker, "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías", *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3): 343-370, 1997.

En particular, en los países latinoamericanos en que las mujeres han logrado niveles educativos altos y superiores, en promedio, a los alcanzados por los hombres, la segregación supone un mal aprovechamiento de los recursos humanos y de las inversiones en educación, y desalienta a las generaciones jóvenes. Cabe señalar, en relación con lo anterior, que las políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género en el mercado laboral pueden ser fundamentales para modificar esa situación. Sin embargo, los resultados de las entrevistas y de la revisión bibliográfica realizadas en el marco de este estudio no señalan que en las acciones relativas a la capacitación laboral se esté considerando esta cuestión.

El combate a la segregación, además de que conlleva un reconocimiento real de las capacidades de las mujeres, exige la diversificación de las opciones educativas que se ofrecen tanto en el sistema formal, como en el ámbito de la formación profesional y la capacitación laboral. A este respecto cabe señalar que las acciones desplegadas en materia de políticas públicas distan todavía de contemplar esos objetivos en la medida necesaria, y no puede esperarse que las fuerzas del mercado actúen en ese sentido. Ello queda demostrado en los resultados del análisis relativo al período considerado en este estudio, caracterizado por el crecimiento de la fuerza de trabajo y la mejora de varios indicadores del mercado laboral.

En particular, es importante considerar que, a fin de contemplar las necesidades de las mujeres pertenecientes a diferentes estratos socioeconómicos y con distintos niveles educativos, es preciso plantear estrategias diferenciadas. Por un lado, es necesario implementar acciones dirigidas a romper los “techos de cristal” que limitan el desarrollo profesional de las mujeres que cuentan con educación terciaria y con ingresos familiares altos, que podrían aprovechar la expansión reciente, pero que siguen lidiando con obstáculos que restringen sus posibilidades de lograr el empoderamiento económico. En el otro extremo, es preciso considerar la situación de las mujeres que poseen a lo sumo educación primaria y que perciben ingresos familiares bajos, un grupo caracterizado por una alta participación en el servicio doméstico remunerado o en trabajos precarios, y que suele carecer de los beneficios de la seguridad laboral y social. En lo que respecta a este grupo es fundamental considerar, además de los déficits educativos, la carga que supone el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, agudizada por tasas persistentemente altas de maternidad temprana (Espino y Sanchís, 2019)¹⁰. También es preciso considerar que, a excepción de las mujeres que presentan los mayores niveles educativos, el resto se enfrenta a la inestabilidad de la oferta laboral, muy condicionada por los ciclos económicos (Espino y Sanchís, 2019)¹¹. Este escenario, combinado con los condicionamientos que conlleva el contar con un nivel educativo bajo y el tener que hacer frente, en el hogar, a la carga que supone el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, da lugar a una situación cuya atención requiere la construcción de

10 A. Espino y N. Sanchís, El mercado laboral femenino en América Latina: análisis de sus características por estrato social y examen de los desafíos en materia de política pública, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2019.

11 A. Espino y N. Sanchís, El mercado laboral femenino en América Latina: análisis de sus características por estrato social y examen de los desafíos en materia de política pública, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2019.

estrategias integrales que promuevan el empleo en un marco caracterizado por la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados.

Así, es preciso considerar las nuevas exigencias que podría plantear la evolución futura de los mercados laborales en un contexto caracterizado por un menor crecimiento económico y, en algunos países, por giros políticos que podrían suponer un retraimiento de las políticas públicas orientadas a promover la equidad.

La eliminación de las diferencias de género que inciden en el funcionamiento de los mercados laborales, las cuales se expresan en la segregación laboral y sus consecuencias, requiere la implementación de políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación formal, de la formación profesional y de la inserción laboral.

Se trata, en primer lugar, de cuestionar las reglas y las normas acerca de lo masculino y lo femenino, las cuales generan situaciones de desigualdad entre los hombres y las mujeres que inciden en las aspiraciones y las expectativas de unos y otras, así como en sus ingresos y en sus posibilidades de obtener reconocimiento personal, profesional y económico. La segregación ocupacional no es neutra respecto de las posibilidades de las personas de obtener autonomía y vivir procesos de empoderamiento económico. Dicha segregación alimenta la persistencia de las desigualdades de género —entre ellas, las diferencias entre los ingresos percibidos por los hombres y los percibidos por las mujeres— no solamente porque condiciona las decisiones de las mujeres a la hora de elegir puestos de trabajo, sino también porque afecta las decisiones previas al ingreso en el mercado laboral, relacionadas con la participación y con las inversiones que las personas y los hogares realizan en materia de capital humano.

La producción y la divulgación de información y de investigaciones apropiadas resultan fundamentales para informar el proceso de toma de decisiones en materia de promoción de la igualdad. Conocer las necesidades y la demanda del mercado, los cambios del mundo del trabajo, los cambios demográficos y los cambios de las calificaciones femeninas es fundamental no solamente para lograr la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, de su situación económica y de la situación de sus hogares, sino también para promover la productividad de las economías. En este sentido, la visibilidad estadística del fenómeno es esencial para la realización de análisis pertinentes que permitan no solo medir la segregación ocupacional de género —pues resulta muy difícil mejorar aquello que no se mide—, sino también establecer comparaciones que permitan examinar la evolución del fenómeno en un mismo país a lo largo del tiempo, o comparar su evolución en distintos países. Así, es preciso que los países sostengan y profundicen las acciones orientadas a recoger datos sobre las condiciones laborales de los hombres y las mujeres, pues son esenciales para el estudio de las condiciones del mercado laboral. Cabe destacar, además, que los resultados de dichas acciones orientadas a la recolección de datos

serán más provechosos en la medida en que los datos y las estadísticas se elaboren sobre la base de los estándares internacionales de muestreo y medición.

A continuación, y a modo de cierre de la síntesis aquí presentada, se menciona una serie de acciones que sería preciso impulsar a la hora de implementar políticas públicas orientadas a: i) combatir los estereotipos de género en la educación y en el empleo; ii) promover la formación profesional, y, por último, iii) impulsar la inserción laboral. Se considera que dichas acciones contribuirían a la disminución de la segregación ocupacional de género de tipo horizontal, cuya erradicación requerirá el desarrollo de una labor multidimensional a largo plazo.

Políticas orientadas a combatir los estereotipos de género en la educación y en el empleo

- i) Desarrollar políticas de difusión —por ejemplo, campañas en medios de comunicación— que se dirijan a contrarrestar las representaciones sociales tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo, y que promuevan el acceso de mujeres y hombres a áreas no tradicionales de la educación formal y de la formación profesional, así como el ingreso de las mujeres en especialidades técnicas de mayor dinamismo (OIT, 2014)¹².
- ii) Promover la participación de las niñas y las adolescentes en las áreas no tradicionales que cuentan cada vez con mayor dinamismo y relevancia en las economías mundiales (áreas STEM¹³), mediante la generación de espacios de formación mixtos, libres de estereotipos de género.
- iii) Involucrar en la formulación, la implementación y la evaluación de estas políticas tanto a los mecanismos de género de los diferentes países como a los institutos de formación profesional, los sistemas de enseñanza formal (de nivel primario, secundario y terciario), y los organismos y ministerios con incidencia en la definición de las políticas relativas al desarrollo productivo y al mundo del trabajo.

Políticas de formación profesional

- i) Realizar diagnósticos en profundidad sobre el estado de la igualdad de género en el ámbito de la formación profesional, con énfasis en el análisis de los factores que promueven u obstaculizan que las personas que participan de los programas, según su edad y su condición familiar, se incorporen en áreas no tradicionales.

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT), Diagnóstico. Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana, San José, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, OIT, 2014.

¹³ La sigla corresponde al término en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics.

- ii) Registrar y procesar la información institucional relativa a los diferentes programas de formación profesional, desagregada por sexo. En este sentido, es importante definir indicadores que permitan medir el avance de las acciones que se impulsen para promover la igualdad de género (OIT, 2014)¹⁴.
- iii) Analizar la oferta formativa en materia de horarios y dedicación para identificar los obstáculos (por ejemplo, relativos a las responsabilidades de cuidado) que podrían impedir la participación de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones, y, sobre la base de los hallazgos, promover el acceso a procesos formativos de mayor calificación.
- iv) Impulsar cambios institucionales orientados al logro de la igualdad requiere de acciones permanentes y sostenidas, y de una inversión acorde a dichas acciones. En este sentido, es esencial contar con el asesoramiento de organismos de género que dispongan de recursos económicos y humanos suficientes para realizar su trabajo (OIT, 2014)¹⁵.
- v) Considerar las buenas prácticas, la experiencia y la asesoría de las instituciones y de los organismos que han logrado avances en lo que respecta a la implementación de políticas adecuadas de formación profesional.
- vi) Promover la implementación de servicios de apoyo en materia de cuidados para garantizar la permanencia en los programas de aquellas personas que tienen a su cargo a personas dependientes —en especial, de las mujeres— y desarrollar estrategias orientadas al logro de la corresponsabilidad social (por ejemplo, brindar ayudas económicas que permitan costear servicios en materia de cuidados, crear centros de cuidados, o coordinar acciones con otras instancias públicas que puedan brindar respuestas a las necesidades de las estudiantes a este respecto, entre otras).
- vii) Procurar que la formación dirigida a las personas jóvenes se centre en la adquisición de nuevos conocimientos y de competencias que, como resultado de las transformaciones del mundo del trabajo, resultan fundamentales para las empresas. Estas últimas demandan otro tipo de conocimientos y habilidades, propios de formas de producción más especializadas y caracterizadas por niveles tecnológicos más elevados. En ese sentido, tal como señaló una de las especialistas entrevistadas en el marco de la elaboración de este estudio, “es preciso que los organismos públicos sean capaces de asegurar que los jóvenes puedan responder a estas demandas de preparación”¹⁶.

14 Organización Internacional del Trabajo (OIT), Diagnóstico. Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana, San José, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, OIT, 2014.

15 Organización Internacional del Trabajo (OIT), Diagnóstico. Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana, San José, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, OIT, 2014.

16 Entrevista realizada a Patricia Flores, Especialista de la Unidad de Derechos Humanos y Género de la Secretaría Técnica y de Planificación de El Salvador.

Políticas de inserción laboral

- i) Crear o fortalecer los servicios de orientación y de intermediación laboral y la vinculación entre las instituciones de formación profesional y la demanda del mercado, haciendo énfasis en promover la igualdad de género en lo que se refiere a la información, las ofertas, los perfiles, las contrataciones, las condiciones contractuales y laborales, y otros aspectos en los que se expresa la discriminación de género.
- ii) El carácter certificable de las competencias adquiridas en los programas de capacitación puede ser muy relevante para definir la entrada de los participantes y las participantes de tales programas en el mercado laboral, así como la mejora de su posición en dicho mercado. Además, los mecanismos de certificación de competencias previas (independientemente de dónde hayan sido adquiridas dichas competencias) pueden contribuir al reconocimiento formal de los conocimientos y las habilidades laborales de las personas tradicionalmente relegadas por el mercado de trabajo. Un ejemplo claro en este sentido lo constituye la certificación de competencias en el ámbito de los cuidados, en que se desempeñan muchas mujeres con bajos niveles de educación formal (Lupica, 2015)¹⁷.

¹⁷ C. Lupica, "Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres", Serie Asuntos de Género, N° 125, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas, 2015.

