

BRECHAS

DE GÉNERO
EN AMÉRICA
LATINA

Un estado de situación

BRECHAS

DE GÉNERO
EN AMÉRICA
LATINA

Un estado de situación

Título:

Brechas de género en América Latina. Un estado de situación

Depósito Legal: DC2019000007

ISBN: 978-980-422-113-2

Editor:

CAF

Autor:**Mariana Marchionni**

Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata (CEDLAS-UNLP) y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

Leonardo Gasparini

CEDLAS-UNLP y CONICET.

María Edo

Universidad de San Andrés y CONICET.

Diseño gráfico y diagramación:

Good

Comunicación para el Desarrollo Sostenible

La versión digital de este libro se encuentra en: scioteca.caf.com

© 2018 Corporación Andina de Fomento. Todos los derechos reservados.

Agradecimientos

Este estudio fue elaborado en el marco del Programa de Investigación para la Inclusión Social en América Latina (PISO) de la Dirección de Investigaciones Socioeconómicas de CAF-Banco de Desarrollo de América Latina.

Los autores agradecen la excelente asistencia de Jessica Bracco, Joaquín Serrano, Ivana Benzaquén, Lucía Ramírez y Emmanuel Vázquez, y los valiosos comentarios de Dolores de la Mata, Lucila Berniell, Pablo Brassiolo y Leopoldo Tornarolli.

Colaboraron con la revisión de la versión final del documento: Luz Carazo, Matías Italia, Julián Martínez Correa y Christian Valencia.

Las opiniones son exclusivamente de los autores y no comprometen al CEDLAS, ni a la UNLP, ni a la Universidad de San Andrés, ni al CONICET, ni a CAF-Banco de Desarrollo de América Latina.

PRÓLOGO

Como parte del compromiso de CAF – banco de desarrollo de América Latina de apoyar decididamente a los países de la región en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; en particular del Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, se está promoviendo la generación de conocimiento que contribuya a mejorar el diseño e implementación de políticas públicas con perspectiva de género. Es en este sentido que en esta oportunidad presentamos el estudio Brechas de género en América Latina: Un estado de situación, el cual expone un diagnóstico del desempeño de la región en la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres.

América Latina presenta progresos importantes en materia de igualdad formal de género. Los compromisos que los gobiernos han asumido el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, entre otras, sentaron un precedente para la elaboración y reformas de marcos legales e institucionales orientados a garantizar los derechos fundamentales de la mujeres o la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Ello dio lugar a la creación de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer y los respectivos planes de igualdad, así como para la adopción de leyes sobre violencia intrafamiliar y sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En términos de igualdad sustantiva, no obstante se han observado avances en la región, aún persisten brechas de género que requieren respuesta por parte de las políticas públicas y del financiamiento para el desarrollo, a fin de lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el acceso a recursos, formación de habilidades y participación en los espacios de toma de decisiones.

En ese sentido, esta publicación da cuenta de los avances y retrocesos de la región en la reducción de las brechas de género en los ámbitos educativo, familiar y laboral. La educación es el componente fundamental para resguardar igualdad de oportunidades; a la vez que la familia y el mercado laboral corresponden a dos dimensiones en las cuales la división del trabajo segrega la participación y las responsabilidades que asumen hombres y mujeres, situación que frecuentemente provoca tensiones entre la generación de ingresos y los cuidados, con usual discriminación contra las mujeres.

Este análisis insta a que América Latina implemente una política educativa que potencie la formación de las mujeres en el área rural, así como en la población adulta, favoreciendo un entendimiento que pondere las particularidades de género en la problemática de la deserción escolar, favoreciendo un sistema educativo libre de sesgos de género, afín a la definición de evitar reproducir roles de género en la generación de habilidades para el trabajo y la vida. En cuanto a la familia, el desafío reside en formular políticas que fomenten la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y no remunerado, erradiquen el embarazo adolescente y reduzcan la incidencia de la pobreza en los hogares con jefatura femenina. La política laboral debe generar las condiciones necesarias para eliminar aquellos obstáculos culturales, institucionales, legales y productivos que repercuten en una baja participación económica de las mujeres, y debe a su vez combatir la segregación laboral horizontal y vertical que incide en los salarios y en los tipos de empleo a los cuales acceden las mujeres.

Consideramos que los hallazgos de este estudio se suman a los esfuerzos que permitirán a América Latina orientar el diálogo y la generación de consensos para la implementación de políticas que conduzcan a que las mujeres mejoren sus niveles de autonomía económica, física y política, se cierren las brechas de género y, consiguientemente, se contribuya a lograr la igualdad sustantiva.

Julián Suárez Migliozi

Vicepresidente de Desarrollo Sostenible

ÍNDICE

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO	8
Equidad de género y desarrollo económico en América Latina	9
Por qué el énfasis en la educación, la familia y el mercado de trabajo	10
Principales mensajes	12
Los desafíos de política pública	16
1. INTRODUCCIÓN Y RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS	20
1.1. Motivación y objetivos	21
1.2. Datos y aspectos metodológicos	23
1.3. Resumen de los principales resultados	24
• Capítulo 2: Educación	24
• Capítulo 3: Familia	30
• Capítulo 4: Mercados laborales	33
2. EDUCACIÓN	38
2.1. Brechas de género en el acceso y participación en la educación	40
• Años de educación de la población adulta	40
• Heterogeneidades	43
• Estructura educativa	48
• Analfabetismo	51
• Brechas de género en el acceso y participación en el sistema educativo en la población de niñas, niños y jóvenes	53
• Recuadro 2.1	56
• Políticas	64
2.2. Brechas de género en la movilidad intergeneracional de la educación	67
• Movilidad educativa en América Latina	68
• Diferencias en la movilidad educativa por género	68
2.3. Brechas de género en los aprendizajes y en las elecciones de carrera	72
• Evidencia sobre las brechas de género en las pruebas PISA	72
• Brechas de género en los puntajes más allá de la media	80
• ¿A qué se deben las brechas de género en los aprendizajes?	82
• Brechas de género en la elección de carreras	87
• Políticas	94

3. FAMILIA	96
3.1. Jefatura de hogar femenina	99
• Definición de jefatura femenina	100
• Incidencia de la jefatura femenina en los hogares de América Latina	101
• Caracterización de los hogares con jefa mujer	107
• Jefatura femenina en hogares biparentales	111
• Políticas	116
3.2. Cambios en la conformación de los hogares	117
• Cambios en la fecundidad	117
• Fecundidad efectiva versus fecundidad deseada	126
• La edad de formar familia	130
• Recuadro 3.1	130
• Maternidad adolescente	134
• Políticas	137
3.3. La distribución de roles en el hogar	140
• Uso del tiempo	141
• Recuadro 3.2	141
• “Pobre el hogar en el que canta la gallina”: normas culturales y distribución de roles al interior del hogar	149
• Acceso a servicios de cuidado y domésticos	159
• Políticas	164
• Recuadro 3.3	170
4. MERCADOS LABORALES	172
4.1. Participación laboral	174
• Heterogeneidad por grupos	179
• Heterogeneidad entre países	182
• La participación laboral en el mundo	184
• Diferencias entre países	189
• Desaceleración	191
• La participación laboral de los jóvenes en América Latina	200
• Percepciones	204
• Políticas	206
4.2. Estructura del empleo	212
• Tipo de empleo	213
• Recuadro 4.1	216
• Sector de empleo	221
• Cambios en la estructura sectorial y empleo femenino	224
• Estructura ocupacional por tareas	226
• Techos de cristal	228
• Políticas	235
4.3. Brechas salariales	236
• Segregación ocupacional y brechas salariales	245
• Recuadro 4.2	249
• Evolución de las brechas salariales	250
• Políticas y brecha salarial	261
Referencias	264
Apéndice de tablas	290

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO¹

1 Por Lucila Berniell, Pablo Brassiolo y Dolores de la Mata, investigadores de la Dirección de Investigaciones Socioeconómicas de la Vicepresidencia de Conocimiento, CAF-Banco de Desarrollo de América Latina.

Equidad de género y desarrollo económico en América Latina

En los mercados laborales de América Latina las mujeres participan menos que los hombres, tienen más probabilidad de estar ocupadas en empleos informales, a tiempo parcial, con menor productividad y menor remuneración, y están subrepresentadas en puestos gerenciales y ejecutivos.

Estas brechas de género persisten a pesar de los progresos logrados durante los últimos 50 años, son mayores en la región que en el mundo desarrollado, y principalmente surgen de distorsiones que limitan o sesgan decisiones de formación de capital humano, familia y empleo a lo largo de la vida de las personas. Por lo tanto, para reducirlas se necesitan políticas públicas específicas que ataquen las barreras que limitan la inserción y el progreso de la mujer en el mundo del trabajo.

Lograr una mayor igualdad de género en América Latina es necesario por un motivo de equidad, pero también lo es por razones de eficiencia: acercar el desempeño laboral de hombres y mujeres puede favorecer una mejor asignación de los recursos humanos de la región y potenciar así el crecimiento de la productividad. Cuantificar de manera rigurosa esta pérdida de eficiencia es difícil, pero todo apunta a que es significativa. En un intento por poner una cifra a estos costos, un estudio de McKinsey estima que cerrar las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres equivaldría a una ganancia de 26% en el PIB mundial.²

2 McKinsey. (2015). *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth*. McKinsey & Company Publications.

El primer paso para abordar las brechas de género en el ámbito productivo es identificar, caracterizar y cuantificar las disparidades de género persistentes en la región. Esto requiere poner el foco en el ámbito laboral, donde se manifiestan estas brechas, pero también en los ámbitos de la educación, por su importancia para la formación del capital humano de las personas, y la familia, por su relación con las decisiones de fecundidad y participación laboral. Este documento pretende justamente dar este paso, analizando de manera sistemática la información proveniente de encuestas de hogares nacionales para todos los países de América Latina, de manera tal que la discusión sobre las políticas públicas logre apoyarse en diagnósticos mejor informados por la evidencia.

A continuación se discuten brevemente las razones que justifican la elección de los tres ámbitos que abarca el estudio. Además, se resumen los principales mensajes del diagnóstico y se resaltan los desafíos que se desprenden para la definición de una agenda de políticas.

Por qué el énfasis en la educación, la familia y el mercado de trabajo

Muchas veces se considera al ingreso personal como un indicador del bienestar individual. Medido de esta manera, el bienestar de hombres y mujeres -aun cuando comparables en muchas características que se asocian a su capacidad de generar ingresos- difiere mucho. Si bien estas diferencias se manifiestan en la etapa laboral, sus causas se originan tanto allí como en otros ámbitos importantes de la vida.

Por eso, desentrañar todas las interacciones que condicionan cómo hombres y mujeres generan ingresos personales es una tarea inabarcable, por la multiplicidad y complejidad de causas y efectos que determinan, por ejemplo, que las mujeres participen menos del mercado laboral y reciban por su trabajo salarios menores que los hombres. Este estudio avanza en un primer e importante paso para comprender más integralmente esta problemática de género en América Latina, y lo hace documentando brechas de género en tres contextos clave: educativo, familiar y laboral.

Estudiar las brechas en estos tres contextos permite analizar las razones detrás de las decisiones que guían la participación laboral femenina. Las personas que deciden insertarse en el mercado laboral lo hacen porque esperan obtener allí unos beneficios lo suficientemente atractivos como para dejar de lado la posibilidad del ocio o la producción doméstica, que incluye principalmente el cuidado de niños, adultos mayores y personas con discapacidad. A su vez, el atractivo ofrecido por el mercado laboral se vincula de manera

estrecha con el capital humano acumulado por cada trabajador, que afecta su productividad, pero también con otros aspectos que promueven o limitan las posibilidades de construir una carrera laboral que implique un horizonte temporal con ingresos crecientes. Así, la existencia de discriminación de género en las decisiones sobre remuneraciones o promociones, no solo limita las oportunidades laborales de las mujeres sino que afecta sus incentivos para la inversión en capital humano. Las preferencias individuales, moldeadas por normas culturales y condiciones del entorno a lo largo de la vida, también influyen sobre las decisiones de empleo, la cantidad y tipo de educación conseguida, la fecundidad y la formación familiar. En definitiva, de este complejo juego de incentivos y restricciones surgen varias explicaciones, todas complementarias, sobre el porqué del peor desempeño relativo de la mujer en los mercados laborales actuales.

Por otro lado, el análisis de las brechas en educación, en temas de familia y en resultados laborales aporta valor por sí mismo, ya que documentar la existencia de desigualdades en cualquiera de estas esferas ayuda a comprender también las desigualdades que van más allá de los ingresos laborales. En particular, la igualdad en el acceso a oportunidades educativas es un derecho fundamental de todo individuo, y en caso de no estar asegurada conlleva además pérdidas de eficiencia a nivel agregado (incluyendo ralentizar el crecimiento económico), por los importantes beneficios privados y públicos que implica la inversión en capital humano. Además, tanto el acceso a una educación de calidad como ciertos indicadores relacionados a la formación de hogares (por ejemplo, la edad de la madre al nacimiento del primer hijo) son factores que se encuentran fuertemente asociados al bienestar no solo económico sino también físico y emocional de las personas, y también a sus posibilidades de inclusión social plena.

En resumen, el análisis de las brechas de género en los tres ámbitos considerados (familia, sistema educativo y mercado laboral) tiene dos importantes ventajas. No solo permite reconocer que las brechas laborales observadas pueden deberse a condicionantes previos o no estrictamente vinculados a la organización de los mercados de trabajo, sino que también permite repensar las políticas públicas que pueden afectar las decisiones y desempeños de hombres y mujeres que son hoy adultos versus aquellas más efectivas para individuos más jóvenes. Esta última ventaja permite ordenar políticas que prometen corregir brechas en el “stock” versus el “flujo” de trabajadores actuales y futuros. Un importante mensaje de este estudio es que para cerrar las brechas de género América Latina necesita reformular sus políticas en ambos frentes.

Principales mensajes

El diagnóstico sobre las **brechas de género en educación** se concentra en tres aspectos: acceso y participación en la educación, movilidad educativa intergeneracional y aprendizajes y elecciones de carrera.

En cuanto al acceso y participación en la educación, el notable avance educativo de las mujeres durante las últimas décadas ha provocado la reversión del signo de las disparidades de género: las mujeres tienen mayores tasas de acceso, permanencia y finalización de la educación.

Este fenómeno se observa en la mayoría de los países de América Latina. En el rango etario que suele considerarse central para el mercado de trabajo (25 a 54 años de edad), las mujeres tienen, en promedio, cerca de un trimestre más de educación formal que los hombres.

Pero el avance educativo no se ha extendido a todas las mujeres por igual, y ha sido menor en las zonas rurales. De hecho, el índice de analfabetismo de las mujeres supera al de los hombres, particularmente en las áreas rurales donde más del 8% de las mujeres de entre 25 y 34 años declara no saber leer ni escribir. También hay diferencias entre países, con algunos casos en los que todavía los hombres superan a las mujeres en cuanto a años de educación.

De cara al futuro, los mayores desafíos se vinculan a reducir los niveles de deserción en el nivel de educación medio. En efecto, en el nivel primario el acceso a la educación es prácticamente universal en la región, sin distinción de género. Sin embargo, en el nivel secundario la deserción aumenta fuertemente especialmente entre los varones. Este desbalance requiere de una indagación más profunda para comprender sus implicancias en términos de equidad de género en materia tanto educativa como laboral a futuro. Por ejemplo, podría ser motivo de preocupación si es consecuencia de sesgos con raíz cultural o normativa, o si responde a distintas oportunidades en el mercado laboral para los jóvenes de uno y otro género.

La movilidad educativa intergeneracional es creciente, se observa desde el siglo pasado, se debe principalmente a la movilidad ascendente de los hijos de padres con baja educación, y actualmente no tiene un sesgo de género.

La creciente movilidad educativa durante buena parte del siglo XX en América Latina está explicada por una alta movilidad ascendente de individuos provenientes de familias con bajo nivel educativo,

combinada con una alta persistencia en lo alto de la distribución de años de educación completados. Si bien en el pasado la movilidad supo ser mayor para los hombres, la brecha respecto de las mujeres se ha ido reduciendo en el tiempo hasta desvanecerse: a partir de la cohorte nacida en la segunda mitad de la década de 1980, el grado de movilidad educativa no difiere entre géneros y es significativamente mayor a la de cohortes anteriores.

Respecto de los aprendizajes y elecciones de carrera, las brechas de género en el desempeño durante la educación básica (las mujeres se desempeñan mejor en lectura pero peor en matemáticas y ciencias) se asocian con una menor participación de mujeres en carreras vinculadas a la ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas.

En América Latina, al igual que en casi todo el mundo, los resultados de la prueba PISA 2015 (Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos, OECD) muestran que el rendimiento de las mujeres en lectura es mayor que el de los hombres (4,2%, en promedio), mientras que lo contrario sucede en matemáticas (-3%) y en ciencias (-2,4%). Sin embargo, de las regiones representadas en PISA 2015, América Latina es la que exhibe una menor ventaja de las mujeres en lectura y una mayor desventaja en matemáticas y ciencias.

La dinámica de estas brechas sugiere que los condicionantes culturales y del entorno juegan un papel preponderante en su formación: la ventaja de los hombres en matemáticas suele ser pequeña o inexistente a temprana edad y se incrementa a medida que se progresa en el sistema educativo.

Estas brechas en aprendizajes se asocian a su vez con diferencias en elecciones para la educación terciaria o superior, donde es relativamente baja la participación de las mujeres en carreras vinculadas a ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas. Según estadísticas de la UNESCO, actualmente solo el 10% de las mujeres que se matriculan en estudios terciarios en América Latina lo hace en áreas de ingeniería o de tecnología de la comunicación e información, cifra que en el caso de los hombres asciende al 33%.

El análisis de las **brechas de género en el ámbito de la familia** se centra en los patrones de conformación y organización de los hogares y su interacción con los ámbitos educativo y laboral, con énfasis en tres aspectos: la jefatura del hogar, los cambios en la conformación de los mismos y la distribución de los roles a su interior.

Si bien en muchos casos la jefatura de hogar femenina sigue siendo una característica asociada a cierta vulnerabilidad, también comienza a reflejar el avance de la mujer en el ámbito económico.

Casi uno de cada tres hogares latinoamericanos es liderado por una mujer. Pero esto no quiere decir que se trata de un hogar pobre, con bajo nivel educativo y sin cónyuge presente. El empoderamiento económico de la mujer se ha traducido en un incremento en la cantidad de hogares biparentales, jóvenes y con elevado nivel educativo, que son liderados por una mujer. No obstante, los hogares monoparentales (con hijo a cargo pero sin cónyuge presente), que suelen tener un nivel socioeconómico menor, siguen representando la mayor parte (57%) de los hogares con jefatura femenina. Este fenómeno dual hace que sea necesario repensar la asociación entre hogar con jefatura femenina y “hogar vulnerable”, habitualmente utilizada en el ámbito de la política pública para focalizar políticas sociales.

Se observan cambios en los patrones de conformación de los hogares: se reducen las tasas de fecundidad pero persisten altos niveles de embarazo adolescente y formación familiar a tempranas edades.

Las tasas de fecundidad han descendido notablemente en la región en las últimas décadas, alcanzando niveles de países desarrollados, a la vez que el intervalo entre nacimientos se ha prolongado. Estos cambios, sin embargo, no se han visto acompañados de un aumento significativo en la edad al contraer matrimonio o al nacimiento del primer hijo, como sí ha ocurrido en otras regiones del mundo. En particular, resulta preocupante la persistencia de altos niveles de maternidad adolescente, considerando las posibles consecuencias negativas de este fenómeno sobre distintas dimensiones del bienestar a largo plazo, tanto de las madres como de los niños.

La distribución de responsabilidades al interior de los hogares sigue estando marcada por roles tradicionales de género.

Las mujeres todavía dedican una proporción de tiempo muy superior a tareas domésticas y de cuidado en comparación con los hombres, y estas brechas son más pronunciadas en presencia de niños en el hogar. Es notable también que estos patrones no difieren demasiado por niveles socioeconómicos, a pesar de que los bienes y servicios que alivian la carga de tareas domésticas (por ejemplo, tecnología en el hogar y servicios de cuidado remunerado, etc.) son más accesibles para los hogares más ricos.

Esta distribución asimétrica del tiempo de cuidado y de los quehaceres domésticos se deriva de normas culturales que en la región parecen haber cambiado poco en las últimas décadas. Este desigual peso de responsabilidades en el hogar tiene como corolario una carga de tiempo *total* de trabajo (la suma del trabajo remunerado y no remunerado) mayor para las mujeres que para los hombres.

En cuanto a las **brechas de género en los mercados laborales**, se analiza la situación en materia de participación laboral, estructura del empleo y salarios.

A pesar de los avances en materia de participación laboral, las mujeres tienden a participar menos que los hombres y a trabajar menos horas en caso de tener un empleo, con las responsabilidades asociadas a la familia como uno de los principales factores explicativos detrás de este fenómeno.

De cada diez trabajadores de entre 25 y 54 años de edad en América Latina, solo cuatro son mujeres. Cuando están ocupadas, esas mujeres trabajan un promedio de 40 horas a la semana, ocho menos que los hombres.

Dos factores particularmente relevantes para entender estas brechas son la situación familiar y la educación. Las mujeres que conviven con sus parejas, por un lado, y las que tienen menor educación formal, por otro, tienen tasas de participación laboral particularmente bajas.

En cuanto a la evolución en el tiempo, el aumento tendencial de la participación laboral femenina que se venía observando en las últimas décadas se está desacelerando. Aunque este fenómeno podría estar explicado por una mayor disponibilidad de beneficios sociales que reducen la necesidad de buscar un empleo, particularmente entre las mujeres de menores recursos, no pueden descartarse factores sistémicos que afecten a todo el mercado laboral.

La estructura del empleo tiene un claro sesgo de género: sectores como el comercio, servicios sociales como educación y salud y el servicio doméstico representan cerca del 60% del empleo femenino, que tiende a estar más asociado con la búsqueda de flexibilidad.

Hombres y mujeres no solo difieren en la intensidad de su participación laboral, sino que las diferencias de género se extienden al *perfil* del empleo. Las mujeres tienden a desempeñarse en empleos más flexibles (en términos, especialmente, de organización de la jornada laboral) que los hombres. La estructura sectorial del empleo femenino en la región

no ha cambiado mucho en las últimas décadas, excepto por el aumento del empleo femenino en servicios calificados y en la administración pública, a costa de una menor participación en actividades primarias e industriales. De estos cambios puede en cierto modo inferirse que la flexibilidad laboral opera como una estrategia para resolver el conflicto entre trabajo y vida familiar para muchas mujeres latinoamericanas.

Respecto de las brechas salariales, el salario medio de una mujer es, en promedio, un 11% más bajo que el de un hombre, pero esta brecha se agranda hasta un 22% cuando se comparan trabajadores con características similares.

En cambio, la brecha salarial de género es casi inexistente si se restringe el análisis a trabajadores que no viven en pareja, lo que apunta a la división de roles en la familia como un determinante primordial.

Estas brechas suelen ser mayores en el sector informal de la economía, en parte debido a que en este sector los salarios dependen más de la experiencia laboral, factor en el que las mujeres suelen estar en desventaja, y menos del nivel de educación del trabajador. Además, en este sector el papel igualador de instituciones laborales como el salario mínimo, los sindicatos y las negociaciones colectivas de trabajo es más limitado.

Los diferenciales de ingresos relacionados con la estructura del empleo por género (por ejemplo, si las mujeres tienden a ubicarse en ocupaciones o sectores con salarios más bajos) solo explican una parte menor (15%) del diferencial no condicional de salarios por género en América Latina. La mayor parte corresponde a diferencias al interior de las ocupaciones.

En cuanto a la evolución, la reducción tendencial en la brecha salarial observada en décadas anteriores parece haberse detenido a partir del cambio de siglo. Es más, la evidencia más reciente indica que durante la última década la brecha salarial de género ha aumentado entre los trabajadores con menor calificación.

Los desafíos de política pública

El diagnóstico de las brechas de género en materia educativa, familiar y laboral que realiza este estudio permite identificar algunas prioridades en la agenda de políticas para una mayor equidad. Asimismo, si bien el reporte no pretende profundizar en la discusión de cuáles son las mejores alternativas para la acción pública, se repasan distintas opciones para abordar estos desafíos.

Una primera dimensión prioritaria atañe al ámbito educativo, y tiene que ver con reducir la deserción escolar. Esta problemática, de especial incidencia en el nivel medio, necesita ser atendida para garantizar el derecho a la educación para todos y favorecer el desarrollo inclusivo, independientemente de aspectos específicos de género. En particular, la expansión geográfica de la oferta educativa y las reformas curriculares y pedagógicas que permitan dar respuesta a las realidades locales de los grupos más vulnerables son alternativas que pueden contribuir a este objetivo. Por el lado de la demanda, es necesario aliviar las restricciones económicas de las familias más vulnerables, objetivo que puede perseguirse con programas sociales como, por ejemplo, las transferencias condicionadas de ingresos. En cuanto a las particularidades en los patrones de deserción de hombres y mujeres, el reporte pone de manifiesto que el desbalance de género en deserción (menor en mujeres) requiere de una indagación más profunda acerca del peso relativo de distintas causas detrás del abandono escolar de alumnos y alumnas. De este análisis más minucioso, que además requiere contextualizarse a condiciones de los mercados laborales locales y otras características idiosincráticas por país, podrán definirse los esfuerzos de política pública más apropiados para lidiar con la interrupción de las trayectorias escolares. Por ejemplo, resultados recientes sobre el impacto diferencial de las políticas de transferencias condicionadas de ingreso sobre la asistencia escolar de hombres y mujeres en países de la región sugieren la importancia de considerar estas perspectivas de género.

Un segundo desafío es extender los beneficios de un mayor acceso a la educación por parte de grupos de mujeres que están quedando rezagadas, como las mujeres adultas o las residentes en zonas rurales. Desde el punto de vista de la región, lo mismo aplica para aquellos países en los que los avances han sido menores en esta materia. Además de la necesidad de profundizar las políticas de expansión de la escolarización básica, estos desafíos ponen en evidencia la pertinencia de los programas de alfabetización y educación para adultos, haciendo valer el derecho a la educación a lo largo de la vida.

En tercer lugar, es preciso luchar contra muchos estereotipos de género que están presentes en la sociedad y que, por ende, se manifiestan también en el ámbito escolar, afectando las decisiones de inversión en la educación de niñas y niños desde edades muy tempranas. Si bien las implicancias de política de este fenómeno trascienden el ámbito de los sistemas de educación formal, este es ciertamente un ámbito desde el cual puede asegurarse que el currículo y los materiales educativos no reproduzcan estos estereotipos, y donde puede reformularse la formación docente contemplando un enfoque de género. También existen opciones de políticas activas que promueven que más mujeres

opten por carreras vinculadas a ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas, lo cual puede ayudar no solo a reducir brechas salariales sino también a posicionar mejor a las mujeres ante un mercado laboral cambiante como consecuencia del progreso tecnológico.

Ya en el ámbito de las políticas de familia, el cuarto desafío es abordar la problemática del embarazo adolescente que limita las oportunidades educativas y laborales de muchas mujeres en América Latina, fundamentalmente de aquellas de entornos socioeconómicos más vulnerables. Esto plantea la necesidad de extender y mejorar la calidad de los programas de educación sexual integral para las niñas, niños y jóvenes, y de bajar las barreras a la participación laboral de las mujeres jóvenes de modo tal que también se incentive la inversión en su capital humano, sin interrupciones que más tarde son difíciles de revertir. Las políticas de información, de acceso a métodos anticonceptivos, y todas aquellas que ayuden a un empoderamiento integral de las mujeres que las convierta en reales protagonistas en las decisiones de fecundidad también deben ser parte la agenda.

Una quinta prioridad, común a los ámbitos de familia y laboral, es aliviar las restricciones de tiempo que imponen las responsabilidades familiares a las mujeres, como requisito indispensable para hacer más compatibles la vida familiar y el desarrollo de una carrera laboral. El abanico de opciones de política para lograr este objetivo es amplio. Por una parte, las políticas de infraestructura básica y transporte, la expansión de la oferta de servicios de cuidado y la ampliación de la jornada escolar son alternativas que pueden resultar efectivas. Por otra parte, la extensión de las licencias por maternidad y por paternidad y otras políticas laborales de conciliación entre la familia y el trabajo pueden contribuir a cerrar disparidades entre hombres y mujeres. La mejor evidencia disponible sugiere que las políticas de cuidado y educación temprana han sido ligeramente más efectivas que las políticas de licencias por maternidad y paternidad para cerrar brechas de género en el mercado laboral, por lo que la región puede realizar grandes progresos dadas las todavía bajas cobertura y calidad de las instituciones formales de cuidado infantil. La efectividad de las políticas de licencias, aunque prometedoras y necesarias, depende crucialmente de un diseño cuidadoso que internalice el juego de incentivos entre padres, madres y empleadores para evitar generar efectos contrarios a los buscados. Además, se debe tener en cuenta que, en la medida que este tipo de regulaciones suele estar acotado al sector formal, su efectividad en muchos países de la región será

limitada o dependerá de interacciones no triviales con la demanda de trabajo en el sector informal. Una manera complementaria de favorecer una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado es visibilizar la contribución al bienestar que implican estos trabajos, para lo cual se hace necesario generar estadísticas de uso del tiempo que sean además comparables entre países y en el tiempo.

En sexto lugar, se plantea la necesidad de abordar la baja participación laboral de las mujeres más vulnerables, lo que abre un espacio para políticas activas de mercado laboral que generen posibilidades de empleo para grupos con perspectivas laborales menos atractivas y con mayor propensión a pasar a la inactividad. Los programas de microfinanzas y de apoyo al emprendimiento femenino también pueden tener un lugar en la agenda y serán más efectivos en la medida que enfatizan el desarrollo productivo en el sector formal de la economía.

Un séptimo desafío es reducir los diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres. Nuevamente, las políticas de licencias y de cuidados son cruciales, ya que pueden ayudar en el progreso de carrera de la mujer, pero también se destacan las regulaciones laborales sobre salarios mínimos y negociaciones colectivas, las políticas de igualdad de remuneraciones y no discriminación, así como también los esfuerzos de concientización para eliminar la discriminación de género generada por prejuicios y moldeada por normas sociales. El conocimiento sobre la efectividad de distintas herramientas para aliviar las brechas salariales de género es más limitado que el referido a políticas para la participación laboral, por lo que se plantea también la necesidad de generar mayor evidencia al respecto.

Por último, un aspecto central en una agenda de políticas para cerrar brechas de género incluye a todas las intervenciones tendientes a reducir la violencia contra la mujer, un tema que excede el propósito de este documento. Asimismo, vale la pena destacar que una agenda de políticas públicas tendientes a lograr una mayor igualdad de género no estará completa si no incluye esfuerzos para generar más y mejor información para el monitoreo y la evaluación de las mismas. Las encuestas estandarizadas y continuas, comparables entre países y en el tiempo, así como la disponibilidad de datos provenientes de registros administrativos, resultan un insumo muy útil para informar la discusión de políticas.

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS

01

1.1. Motivación y objetivos

Goldin (2006) se refiere a la profunda transformación en el rol de las mujeres como una revolución silenciosa en la educación, las familias y el empleo. La autora caracteriza a esta revolución a partir de un cambio rotundo en las elecciones y decisiones de las mujeres respecto a las inversiones en capital humano, que pasaron a contemplar un horizonte de largo plazo en contraposición a las relaciones laborales breves e intermitentes; en el concepto de “trabajo”, que abrió paso al de “carrera”, y define cómo la mujer concibe su identidad y percibe su valor social; y en las decisiones de participación laboral y empleo, que dejaron de responder solamente a la necesidad de conseguir dinero extra asociado con el rol tradicional de la mujer como trabajadora secundaria del hogar para pasar a definirse conjuntamente con las decisiones de participación de los esposos.

Estos cambios han permitido y a su vez se han retroalimentado de los avances hacia una mayor equidad de género, proceso que con mayor o menor intensidad se ha dado en prácticamente todas las regiones del mundo. Según el Índice Global de Igualdad de Género (GGI) del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2015), América Latina es una de las regiones con menor disparidad de género.³ Ocupa el tercer puesto en el ranking detrás de América del Norte y Europa y Asia Central, seguida por África Sub-Sahariana, Asia y Pacífico y por último Oriente Medio y África del Norte.

3 Presentado por el Foro Económico Mundial en 2006, el Índice Global de Brecha de Género calcula la desigualdad de género en base a los resultados de cuatro categorías o subíndices: salud y supervivencia, educación, participación y oportunidades económicas y empoderamiento político (Foro Económico Mundial, 2015).

El índice global para el promedio de los países de América Latina fue de 0.70 en 2015, lo que puede interpretarse como que la región ya cerró el 70% de la brecha para alcanzar la igualdad de género en el conjunto de indicadores que definen este índice global.

Pero los progresos hacia la igualdad de género no se han dado al mismo ritmo en todos los ámbitos. Mientras las disparidades educativas por género se han reducido sustancialmente en América Latina, especialmente si se toman en cuenta los indicadores de acceso y participación en la educación que conforman el Subíndice de Logros Educativos del GGI, el desempeño de la región en términos de garantizar equidad en aspectos laborales y económicos es aún insuficiente. Su ubicación en el ranking mundial empeora en el Subíndice de Participación y Oportunidad Económica, que considera las diferencias de género en participación laboral, ingresos y empleo en los puestos de trabajo de más alto rango.

Los avances hacia la equidad de género tampoco han sido homogéneos entre los países de la región. Por ejemplo, pese al buen desempeño promedio de América Latina en alcanzar un acceso equitativo a la educación, hay algunos países aún muy rezagados en este proceso, como es el caso de Bolivia y Guatemala que ocupan los puestos 101 y 108, respectivamente, de acuerdo al Subíndice de Logros Educativos del GGI entre un total de 145 países de todas las regiones del mundo. Adicionalmente, al interior de los países se observan fuertes contrastes en el grado de avance hacia la igualdad de género entre distintos grupos poblacionales, tal como veremos más adelante.

El objetivo de este trabajo es realizar un diagnóstico detallado de la situación de las mujeres y de las brechas de género en América Latina en tres áreas fundamentales: la educación, la familia y el mercado laboral. El trabajo combina (i) un examen crítico de los estudios existentes con el propósito de identificar áreas en las que es necesario profundizar los esfuerzos de investigación, con (ii) la generación y análisis de información sobre la base de microdatos de las encuestas de hogares de la región, con el fin de ilustrar las problemáticas de género y sugerir líneas de investigación. En este sentido el reporte consta de un conjunto de secciones breves en las que se discute cada problemática, se comenta la literatura relevante, se presenta evidencia descriptiva y se sugieren áreas a explorar en investigaciones futuras.⁴

4 Cada vez más se percibe que el género no es una variable binaria sino que incluye un continuo de matices, de manera que si bien hay dos categorías principales, hay una variedad importantes de categorías intermedias. Las posibilidades de estudio hoy son muy pocas, debido a la escasez de información. Las encuestas podrían comenzar a ser más ambiciosas en el relevamiento de información sobre identidad de género.

El resto del documento se organiza como sigue. En las demás secciones de este primer capítulo se describen las fuentes de información y se presenta un resumen ejecutivo con los principales resultados. El capítulo 2 analiza las brechas de género en educación, evaluando diferencias en la estructura educativa de la población adulta, en los indicadores de asistencia escolar de niñas, niños y jóvenes, en el desempeño en pruebas estandarizadas y en la elección de orientaciones y carreras. El capítulo 3 se concentra en analizar la situación de las mujeres con relación a la formación de familias, la fecundidad, la asignación de roles y distribución de tareas al interior de los hogares. Por último, el capítulo 4 estudia la situación de las mujeres y las brechas de género en el mercado laboral, en términos de participación laboral, estructura del empleo, salarios y horas trabajadas, elecciones y movilidad ocupacional, entre otras.

1.2. Datos y aspectos metodológicos

Como principal fuente de información nos basamos en indicadores de elaboración propia computados sobre microdatos de encuestas de hogares de los 18 países de la región para el período 1992-2015, estandarizados previamente en el marco del proyecto SEDLAC (Socioeconomic Database for Latin America and the Caribbean), un proyecto conjuntamente desarrollado por el CEDLAS de la Universidad Nacional de La Plata y el Grupo de Pobreza y Género de América Latina y el Caribe del Banco Mundial. La comparabilidad es una de las principales ventajas de la base SEDLAC, ya que se construye utilizando definiciones similares para las variables en cada país/año y aplicando métodos de procesamiento de datos consistentes.⁵ La Tabla 1.2.1 en el Apéndice lista las encuestas utilizadas en este trabajo y los años disponibles.

Las estadísticas incluyen a los dieciocho países de América Latina: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.⁶ Cuando describimos la situación de la región generalmente nos concentramos en el año 2015, último con información disponible para la mayoría de los países de la región al momento de realizar este estudio. Cuando presentamos la evolución de los indicadores en el tiempo excluimos Colombia, República Dominicana y Guatemala porque tienen encuestas nacionales de hogares consistentes y comparables solo desde

5 Ver SEDLAC (2016) para más detalles del proceso de armonización.

6 Los últimos datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014 y los de Venezuela de 2011. Para los demás países hay información hasta 2015.

la década de 2000. La mayoría de las encuestas de hogares incluidas en la muestra son representativas a nivel nacional. Las excepciones son Uruguay antes de 2006 y Argentina en todo el período, donde las encuestas cubren solamente a la población urbana. De todos modos en ambos países la población urbana representa a más del 85% del total de la población. Venezuela también es representativa a nivel nacional pero desde 2003 no se publica la variable para diferenciar áreas rurales de urbanas.

También se recurre a otras fuentes de información que se describen con más detalle en las correspondientes secciones.

En el plano metodológico, en general presentamos estadísticas promedio para América Latina como forma de resumir la situación en la región. Los promedios toman a los países sin ponderar, una práctica consistente con el típico enfoque cross-country en la literatura económica, que evita otorgar un peso muy grande a lo que ocurre en países muy poblados, como Brasil y México, y casi ignorar la situación en otros de menor población.

Varios de los países no tienen encuestas nacionales de hogares para todos los años (ver Tabla 1.2.1), lo que implica un problema al momento de computar los promedios regionales a lo largo del tiempo. Para sortear esta limitación construimos un panel balanceado de los países, donde completamos la información faltante extrapolando datos de las encuestas disponibles más cercanas a aquel año para el que no existe una encuesta.

1.3. Resumen de los principales resultados

Este documento presenta un diagnóstico detallado de la situación de las mujeres y de las brechas de género en América Latina en las áreas de la educación (capítulo 2), la familia (capítulo 3) y el mercado laboral (capítulo 4). El trabajo combina un examen crítico de los estudios existentes con el propósito de identificar áreas en las que es necesario profundizar los esfuerzos de investigación, con la generación y análisis de información sobre la base de microdatos de las encuestas de hogares de la región, con el fin de ilustrar las problemáticas de género y sugerir líneas de investigación. En esta sección se resumen los principales resultados del trabajo.

Capítulo 2: Educación

El capítulo 2 de este estudio traza un diagnóstico de las brechas de género en educación en América Latina sobre la base de microdatos

de encuestas de hogares nacionales de todos los países de la región y de una revisión de la literatura especializada.

Brechas de género en el acceso y participación en la educación

La equidad de género en materia educativa implica que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder al derecho humano fundamental de la educación. Un primer paso hacia ese objetivo exige lograr la paridad de género en el acceso y participación en el sistema educativo. En este sentido, el avance educativo de las mujeres desde comienzos de la década de 1990 ha sido notable en América Latina. Los años de educación de las mujeres adultas (25 a 54 años de edad) aumentaron de 7 años a casi 10 años para el promedio de los países de la región, progreso mucho mayor al que lograron los hombres en el mismo periodo y que, en los últimos años, condujo a una reversión de la brecha de género a favor de las mujeres, al menos en términos de años de educación promedio.

Esta ventaja de las mujeres empezó a visualizarse en las áreas urbanas de la región con las generaciones nacidas a partir de 1970 (entre 43 y 45 años en 2015) y se continuó profundizando en las siguientes. En las áreas rurales la ventaja de las mujeres recién aparece para la generación nacida alrededor de 1980 (entre 34 y 36 años en 2015). Además del contraste urbano-rural, se observan importantes diferencias entre países; por ejemplo, en Bolivia, Guatemala y Perú todavía los hombres superan a las mujeres en años de educación, tanto en áreas urbanas como rurales.

Naturalmente, las brechas de género en los años de educación se traducen en diferencias de género en la estructura educativa. La estructura educativa es bastante similar si comparamos hombres y mujeres que nacieron alrededor de 1960 (entre 52 y 54 años en 2015), pero cuando nos movemos a las generaciones más jóvenes, nacidas hacia fines de la década de 1980 (entre 25 y 27 años en 2017), las mujeres llevan una clara ventaja: un 61% (17%) tienen al menos nivel secundario completo (nivel superior completo) mientras el porcentaje para los hombres es de un 55% (12%).

Un dato llamativo es que las mujeres están más concentradas en los niveles educativos extremos tanto en las áreas rurales como urbanas. Es decir, el porcentaje con título superior es mayor entre las mujeres que entre los hombres, pero también lo es el porcentaje de los que no lograron terminar la escuela primaria. Esto último resulta clave para explicar los mayores índices de analfabetismo que exhiben las mujeres, problema especialmente grave en las áreas rurales donde, pese a las mejoras educativas, el analfabetismo sigue siendo alto incluso entre las mujeres más jóvenes; más de un 8% de las mujeres rurales de entre

25 y 34 años dice no saber leer ni escribir, porcentaje que ronda el 2% en las áreas urbanas. La incidencia del analfabetismo también varía mucho entre países. La situación más acuciante se registra en Guatemala, Nicaragua, El Salvador y Honduras, con porcentajes de analfabetismo entre las mujeres adultas de más del 10%.

Las perspectivas de seguir avanzando en materia educativa pueden evaluarse a partir de los indicadores de acceso, participación y graduación del sistema educativo de los niños, niñas y jóvenes de la región. En el nivel primario, las tasas de asistencia netas rondan el 98% en 2015 tanto para niñas como para niños, lo que describe una situación de acceso y participación prácticamente universal en la educación primaria sin distinción de género en la región. La deserción en este nivel, si bien muy baja en términos porcentuales, se concentra en la población más vulnerable y afecta tanto a niñas como a niños en hogares estructuralmente pobres, generalmente pertenecientes a grupos étnicos y rurales aislados.

A partir del nivel secundario, en cambio, la deserción aumenta fuertemente y aparecen amplias diferencias de género a favor de las mujeres. Las tasas de asistencia neta en este nivel son del 78% para las mujeres y 73% para los hombres en 2015, casi 30 puntos porcentuales más altas que en 1992. Se hace evidente entonces una clara disparidad en contra de los adolescentes hombres, que puede asociarse con el ingreso temprano al mercado laboral que se analiza en más detalle en el capítulo 4. Pero incluso para las niñas, los niveles de deserción y abandono en el nivel secundario son todavía muy altos en América Latina, con las consiguientes implicancias negativas en términos de perspectivas de empleo. Un punto crítico de deserción escolar se produce entre el primer y el segundo ciclo de la educación secundaria, aun en países donde este último tramo es obligatorio.

En cuanto al nivel terciario, también se observa una ventaja de las mujeres, que en parte es consecuencia de la mayor deserción de los hombres en el nivel medio y que se ha potenciado desde principios de la década de 1990. En 2015, el 33% de las mujeres entre 18 y 24 años asisten al nivel terciario, casi 8 puntos porcentuales más que los hombres de la misma edad.

Además de la deserción escolar se observan altas tasas de sobreedad que, si bien es algo mayor entre los alumnos hombres, es alta también para las estudiantes mujeres: casi un 9% de las mujeres que cursan estudios primarios y un 20% de las que cursan estudios secundarios superan la edad teórica de finalización de ese nivel. Entre las principales causas de sobreedad están las altas tasas de repetición y la

intermitencia de los estudios, factores que confluyen en bajas tasas de conclusión en los distintos niveles. En efecto, un 26% de las niñas de 12 a 17 años no completó la primaria y casi un 43% de las jóvenes de 18 a 23 no completó la secundaria. Los correspondientes porcentajes para los hombres son aún más altos.

Las dificultades que aún persisten en la región en términos del acceso, permanencia y conclusión en los niveles educativos básicos se potencian en las zonas rurales, en parte debido a la insuficiente cobertura geográfica de servicios educativos en estas áreas. Además del contraste urbano-rural, hay una considerable heterogeneidad entre los países de la región, que se profundiza a partir del nivel medio. Cabe resaltar los bajos niveles de acceso y participación escolar de niñas y jóvenes que exhiben varios de los países centroamericanos en el contexto de la región, en particular El Salvador, Guatemala y Honduras, y en menor medida también Nicaragua.

La asistencia a la educación preescolar sigue siendo muy baja en la región: casi la mitad de los niños y niñas entre los 3 años y el inicio de la primaria no asisten a ningún establecimiento educativo en 2015. Esto tiene fuertes implicancias negativas sobre la participación laboral de las madres, como veremos en los capítulos siguientes, y reconoce como una de sus principales causas a la falta de oferta pública suficiente para garantizar el acceso universal.

A modo de resumen, la situación actual en la región se caracteriza por disparidades educativas de género a favor de las mujeres, al menos en términos de indicadores de acceso, permanencia y conclusión. Si bien evitar la deserción escolar debe seguir siendo una prioridad de las políticas públicas, este nuevo signo del desbalance requiere de una indagación más profunda para comprender sus implicancias en términos de equidad de género en materia educativa. Podría ser motivo de preocupación si es consecuencia de sesgos de género que llevan a apartar a los niños de la escuela mientras las niñas siguen educándose. También podría ser motivo de preocupación si responde a distintas oportunidades en el mercado laboral para los jóvenes de uno y otro género, tema que se explora en el capítulo 4 con motivo de analizar las brechas de género en el empleo.

Por otra parte, los avances educativos de las mujeres no se han dado en todos los grupos poblacionales con la misma intensidad y hay algunos donde la brecha educativa todavía favorece a los hombres: entre los adultos de mayor edad, en las zonas rurales y en algunos países de la región, el nivel educativo promedio de las mujeres sigue siendo inferior al de sus pares hombres y es mayor la incidencia del analfabetismo. En

términos de políticas públicas, esta evidencia resalta la importancia de hacer valer el derecho a la educación a lo largo de la vida mediante políticas de expansión de la escolarización básica, políticas de alfabetización y educación de adultos, y su consiguiente monitoreo, lo que a su vez requiere de la adaptación de los sistemas estadísticos.

Además, reducir las tasas de deserción debe ser una prioridad de las políticas públicas para garantizar el derecho a la educación para todos y la posibilidad de un proceso de desarrollo inclusivo. Las políticas deben apuntar a atraer y retener a los niños, niñas y jóvenes en las escuelas, mediante la expansión de la cobertura geográfica de los servicios educativos y la promoción de las reformas curriculares y pedagógicas que permitan dar respuesta a las realidades locales de los grupos más vulnerables.

Como parte de la problemática de la pobreza, la lucha contra la deserción escolar también requiere de políticas sociales que alivien las restricciones económicas de las familias e incentiven en la inversión en el capital humano de los hijos. Por ejemplo, los programas de transferencias condicionadas de ingresos (CCTs por sus siglas en inglés) han probado su eficacia para mejorar las tasas de asistencia y matriculación en los países de la región

Brechas de género en la movilidad intergeneracional de la educación

Si la educación de los hijos está muy condicionada por los niveles educativos que alcanzaron sus padres decimos que hay una alta persistencia o baja movilidad educativa intergeneracional que, a su vez, puede diferir entre mujeres y varones. En un trabajo reciente, Neidhöfer et al. (2017) encuentran que el patrón de aumento de la movilidad educativa durante buena parte del siglo XX en América Latina estaría explicado por una alta movilidad ascendente de individuos provenientes de familias con bajo nivel educativo combinada con una alta persistencia en lo alto de la distribución de la educación. En cuanto a las brechas de género en estos patrones, los resultados sugieren que la movilidad intergeneracional educativa ha ido aumentando en la región tanto para las cohortes de mujeres como de hombres desde la década de 1940, consistente con la tendencia que se observa en el agregado y que se explica principalmente por una creciente movilidad ascendente de los hijos de padres con baja educación. Si bien la movilidad solía ser mayor para los hombres, la brecha respecto de las mujeres se ha ido reduciendo en el tiempo hasta desvanecerse: para las cohortes más jóvenes, que nacieron en la segunda mitad de la década de 1980, el grado de movilidad educativa no difiere entre géneros y es significativamente mayor a la que caracterizó a la generación de sus

padres (aproximadamente la cohorte 1960) y todavía mayor que la de sus abuelos (cohorte 1940 o anteriores).

Brechas de género en los aprendizajes y en las elecciones de carrera

En esta última sección del capítulo 2 estudiamos las brechas de género en los aprendizajes y su vínculo con las elecciones de carrera, a partir de evidencia de las pruebas PISA (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes, OECD) y TERCE (Tercer Estudio de Evaluación de la Calidad Educativa, UNESCO). Un resultado con muy pocas excepciones en el mundo es que el rendimiento promedio de las mujeres en lectura suele ser mayor al de los hombres, mientras que lo contrario sucede en matemáticas y, en menor medida, en ciencias. De las regiones representadas en PISA 2015, América Latina es la que exhibe menor ventaja de las mujeres en lectura y mayor desventaja en matemáticas y ciencias. Tomando el promedio de los nueve países latinoamericanos que participaron en esa última edición de PISA, las mujeres obtienen un 4.2% más del puntaje promedio de los hombres en lectura, 3% menos en matemáticas y 2.4% menos en ciencias. Además, estas brechas casi no decrecen luego de controlar por factores individuales, familiares y de la escuela, y se observan no solo en la media sino también en los extremos de la distribución: de los estudiantes que superan el percentil 95 en matemáticas solo un 39% son mujeres.

Distintas teorías buscan explicar las brechas de género en los aprendizajes. Por un lado están las explicaciones basadas en argumentos biológicos que enfatizan el rol de las diferencias de habilidades innatas, mientras que otros argumentos asignan un rol mayor a los condicionamientos culturales y del ambiente. La evidencia usualmente sustenta estas últimas explicaciones; por ejemplo, se observa que la ventaja de los hombres sobre las mujeres en matemáticas suele ser pequeña o inexistente a temprana edad y luego se incrementa a medida que se progresa en el sistema educativo, tal como sucede en América Latina según la evidencia que surge de las pruebas TERCE y PISA. Por otra parte, el hecho de que la ventaja relativa de los hombres tienda a ser menor en sociedades más igualitarias (lo que documentan Nollenberger y Rodríguez-Planas (2015) para la región) también abona la hipótesis del rol de los condicionamientos culturales para explicar la brecha de género en matemáticas.

Sesgos de género en el ambiente reducen la confianza de las mujeres en sus habilidades para lidiar con las matemáticas, lo que retroalimenta las brechas en desempeño respecto de sus compañeros hombres y explica en parte que las mujeres resulten sub-representadas en las carreras vinculadas a la ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas (carreras STEM por sus siglas en inglés). Según los

resultados de PISA 2015, el porcentaje de niños que apuntan a convertirse en profesionales de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), científicos e ingenieros supera al de niñas en todos los países de la región (y también en la mayoría de los países de las demás regiones). Estas expectativas de los estudiantes de 15 años son consistentes con lo que reflejan los datos de matriculación terciaria. Según estadísticas de la UNESCO, de las mujeres que se matricularon en estudios terciarios circa 2015 en América Latina, solo un 10% lo hizo en las áreas de ingeniería o de tecnología de la comunicación e información, mientras que el porcentaje correspondiente a los hombres es del 33%. La sub-representación de las mujeres en carreras STEM se traslada al mercado laboral, tal como se analiza en el capítulo 4.

Reducir estas brechas de género requiere un esfuerzo del conjunto de la sociedad para desafiar y eliminar los estereotipos de género y fortalecer la confianza de las niñas y los niños en sí mismos. En este sentido es clave el rol del monitoreo por parte de los Estados de los indicadores de desigualdad de género en los aprendizajes y la necesidad de que el currículo y los materiales educativos no reproduzcan estereotipos de género sino que representen de manera equitativa a hombres y mujeres. También se destaca la urgencia de reformular la formación docente con un enfoque de género.

Capítulo 3: Familia

El capítulo 3 presenta un panorama actual de la conformación de los hogares en América Latina, enfatizando las implicancias para la vida de las mujeres. La conformación de los hogares y la organización de la vida doméstica determinan en buena parte, y son determinados a su vez por, la participación de las mujeres en el ámbito educativo y laboral. Por un lado, la desproporción actual en las responsabilidades domésticas y de cuidado restringe la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo cual a su vez refuerza las configuraciones iniciales de roles intra-hogar. Por otro lado, las mujeres jóvenes definen cuál será su inversión en capital humano a partir de las configuraciones familiares futuras que anticipan en la juventud, signadas por los roles domésticos y de cuidado. La evidencia surge de microdatos de encuestas de hogares de la región y de fuentes complementarias.

Jefatura de hogar femenina

En un país latinoamericano típico casi 1 de cada 3 hogares es liderado por una mujer. Esto es el resultado de un fuerte crecimiento del fenómeno en los últimos 20 años, protagonizado principalmente por un aumento de hogares biparentales liderados por mujeres, que

ha transformado la jefatura femenina en un fenómeno dual. Por un lado, sigue concentrada en hogares pobres sin cónyuge presente, con bajos niveles educativos y jefas en edades maduras. Por otro lado, el liderazgo femenino ha crecido más entre los hogares más jóvenes, más educados y donde hay un cónyuge presente, consistente con la más reciente interpretación de este fenómeno asociada a un proceso de empoderamiento de las mujeres.

Entendemos que reconocer esta dualidad en el fenómeno de la jefatura femenina exige repensar hasta qué punto la categoría de “hogar con jefatura femenina” puede asociarse al de “hogar vulnerable”, lo que puede acarrear serias consecuencias en el ámbito de la política pública que en ocasiones utiliza esta clasificación como un indicador de destinatarios de políticas sociales. Por otra parte, la posibilidad de ahondar en la comprensión del fenómeno a partir de las encuestas de hogares es bastante limitada; por ejemplo, las encuestas por lo general no informan sobre la identidad de quien responden, de manera que no es posible determinar quién está designando al jefe/a de hogar como tal; las encuestas tampoco incorporan la opción de responder que la jefatura del hogar es compartida entre los cónyuges.

Cambios en la conformación del hogar

Las tasas de fecundidad han descendido notablemente en la región en las últimas décadas, alcanzando niveles de países desarrollados a la vez que el intervalo entre los nacimientos se ha prolongado. Estos cambios, sin embargo, no se han visto acompañados de un aumento significativo en la edad al contraer matrimonio o al nacimiento del primer hijo, tal como sí se ha visto en otras regiones del mundo. En particular resulta preocupante la persistencia de altos niveles de maternidad adolescente, considerando las consecuencias negativas a largo plazo sobre el bienestar tanto de las madres como de los niños. Por otro lado, la importante reducción de la fecundidad no ha alcanzado para satisfacer los deseos de familias todavía más reducidas (o nacimientos más espaciados). Si bien esta brecha entre la fecundidad efectiva y la deseada se ha ido cerrando con el tiempo, aún se mantiene y es especialmente fuerte entre los hogares rurales, los más pobres y entre las madres menos educadas.

Esta evidencia plantea la urgencia de extender y mejorar la calidad de los programas de educación sexual para las niñas, niños y jóvenes, y de bajar las barreras de la participación laboral de las mujeres jóvenes de modo tal de incentivar al mismo tiempo su inversión en capital humano. Asimismo, es fundamental proveer los recursos que permitan cerrar las brechas entre las tasas de fecundidad (y de espaciamiento entre hijos) deseadas y las efectivas. También en este caso aparecen

como relevantes los programas de educación sexual, así como la distribución de información en relación a métodos anticonceptivos y garantizar el acceso a los mismos. Por último, resulta necesario contar con más y mejor información sobre este tipo de temáticas. Expandir encuestas estandarizadas para la región en forma continua aseguraría la comparabilidad en el tiempo y entre países, transformándose en un insumo muy útil para el diseño de políticas públicas.

La distribución de roles en el hogar

Si bien la región presenta ciertos avances, la asignación de las tareas en el hogar aún está signada por los roles tradicionales de género. Las mujeres todavía dedican una proporción de tiempo muy superior a tareas de cuidado y quehaceres domésticos en comparación a los hombres, brecha de género que se potencia en los hogares más vulnerables y en los que hay niños pequeños. Las mujeres de los estratos socioeconómicos más altos tienen acceso a ciertos sustitutos que alivian en parte su carga de tareas domésticas (tecnologías, servicios domésticos, servicios de cuidado remunerado, etc.), opciones que no están al alcance de las mujeres más pobres, que suelen tener como única alternativa el recurrir a redes informales de cuidado (generalmente familiares, especialmente las abuelas). Esta distribución asimétrica del tiempo de cuidado y de los quehaceres domésticos se deriva de normas culturales que parecen haber cambiado poco en las últimas décadas en la región.

Para lograr una distribución más equitativa de la carga doméstica en el hogar se requiere, en primer lugar, aumentar y mejorar las políticas destinadas a aliviar las restricciones temporales de las mujeres. Aquí se tornan relevantes las políticas de infraestructura básica, expandir las redes de cuidado infantil temprano (y de personas mayores y discapacitadas) y ampliar las jornadas escolares de los estudiantes de escuela primaria. América Latina tiene por delante fuertes desafíos en este sentido. En segundo lugar, es necesario implementar políticas tendientes a afectar en forma directa la redistribución de la carga de cuidados. Entre ellas se encuentran las licencias por paternidad (virtualmente inexistentes en la región) y las políticas de conciliación entre la familia y el trabajo. Sin embargo, el éxito potencial de este tipo de políticas depende de su implementación: en la medida en que los hombres no hagan uso de ellas es muy posible que terminen ahondando las brechas existentes en vez de colaborar en su reducción. Es necesario tener en cuenta, además, que estas políticas solamente aplican al empleo formal; considerando las altas tasas de informalidad de la región, esto implica en el mejor de los casos un impacto muy limitado de la reconfiguración de roles. Por último, políticas que tiendan a asignar un valor monetario a las tareas domésticas y de cuidado serían útiles en hacer visible la productividad de estos trabajos,

permitiendo su inclusión en la formulación de políticas. En este sentido es crucial avanzar en términos de generar sistemas de estadísticas de uso del tiempo continuas y comparables entre los distintos países.

Capítulo 4: Mercados laborales

El capítulo 4 de este estudio traza un diagnóstico de las brechas laborales de género en América Latina sobre la base de microdatos de encuestas de hogares nacionales de todos los países de la región y de una revisión de la literatura especializada.

Participación laboral

Una de las brechas más marcadas entre hombres y mujeres se manifiesta en la decisión laboral básica: la de participar o no en el mercado de trabajo. En promedio, en América Latina mientras que el 95% de los hombres adultos (25 a 54 años) trabaja o busca empleo activamente, esa proporción cae a 66% en el caso de las mujeres. Entre las personas ocupadas, la brecha de género en horas trabajadas también es marcada: un promedio de 40 horas por semana entre las mujeres frente a 48 horas entre los hombres.

Si bien se identifican varios factores asociados a las brechas de género en participación laboral, el estudio se focaliza en dos: la situación conyugal y la educación. Las mujeres que conviven con sus parejas, a diferencia de las que son cabeza de familias monoparentales, tienen tasas de participación particularmente bajas, lo que ilustra sobre la fuerte interdependencia de las decisiones de conformación familiar y determinación de roles en el hogar, y la participación en el mercado laboral. La evidencia también es concluyente respecto de la relevancia de la educación formal. Mientras que las mujeres de baja educación tienen tasas de participación laboral que son un 60% del valor de los hombres, la distancia se acorta entre las de mayor educación (90%).

La literatura, tanto para el mundo como para América Latina, sugiere que el proceso de desarrollo está asociado a un aumento de la participación laboral de la mujer. Los mecanismos causales, complejos y en direcciones múltiples, todavía no han sido totalmente identificados pero algunos aparecen razonablemente claros. El desarrollo implica expansión educativa, reducción en la fecundidad, migración a áreas urbanas, cambios estructurales hacia sectores y ocupaciones de cuello blanco, nuevas tecnologías que facilitan las tareas domésticas y el trabajo desde el hogar, y a menudo también cambios en pautas culturales que involucran el rol de la mujer en la familia y el trabajo. El desarrollo, entendido como conjunción de estos factores, es el principal factor para entender el aumento de la

participación laboral femenina (PLF) en América Latina y el mundo en el último medio siglo, y un factor relevante (pero no decisivo) para entender diferencias en la inserción de la mujer en el mercado de trabajo entre países. Es probable que el proceso de desarrollo continúe en América Latina en el futuro, lo que incentivaría a un mayor involucramiento de la mujer en el mundo del trabajo, especialmente entre las más vulnerables, grupo hoy rezagado en esta materia.

La evidencia reciente, sin embargo, sugiere que el patrón de aumento tendencial de la participación laboral femenina se ha desacelerado en la región en los últimos años. Mientras que la participación laboral de las mujeres en edad adulta (25-54) creció a un ritmo de 0.9 puntos porcentuales por año entre 1992 y 1998, este valor cayó a 0.6 puntos porcentuales en los ocho años siguientes, y se desaceleró aún más a 0.3 por año entre 2008 y 2015. Gasparini y Marchionni (2017) sostienen que el fuerte crecimiento económico que experimentó la región desde inicios de los 2000 puede haber dado lugar a un aumento en los ingresos y en los beneficios de la seguridad social que haya ralentizado la entrada de mujeres al mercado de trabajo. Sin la presión de tener que conseguir un empleo, dado los mayores ingresos de su pareja y los mayores beneficios de los nuevos programas sociales, algunas mujeres pueden haber retardado la decisión de ingresar al mundo laboral. La evidencia de que este comportamiento fue mucho más frecuente entre las mujeres vulnerables es consistente con la hipótesis.

La desaceleración en la PLF se ha extendido en la nueva década, lo cual implica nuevos desafíos de investigación. Una observación fundamental es que, a diferencia de la década pasada, recientemente la desaceleración en la participación laboral se ha extendido a todos los grupos de mujeres con semejante intensidad, y de hecho también ha involucrado a los hombres. Es posible entonces que en la desaceleración actual haya factores sistémicos que afecten a todo el mercado laboral. De hecho, la evolución del mercado laboral en los 2010 ha sido menos dinámica que en la década anterior.

La baja participación laboral de las mujeres vulnerables en América Latina fue siempre un motivo de preocupación social. La reciente desaceleración, particularmente entre las mujeres más vulnerables, refuerza la necesidad de considerar iniciativas de empleo para grupos con perspectivas de empleos menos atractivos, y con mayor propensión a dejar el mercado laboral cuando no hay necesidades urgentes. El capítulo 4 repasa la evidencia empírica sobre políticas dirigidas a fomentar el empleo de la mujer. En particular, se subraya la relevancia de expandir la oferta de servicios de cuidado de niños, ancianos y enfermos, aunque se advierte sobre la relevancia de factores contextuales, como el nivel inicial de PLF, los detalles de

implementación, el costo de alternativas privadas de cuidado, el ingreso no laboral de madres y el costo de oportunidad salarial. El capítulo profundiza sobre otras alternativas de política: las licencias por maternidad y paternidad, las políticas de planificación familiar, las políticas laborales con orientación de género, las microfinanzas orientadas al emprendedurismo femenino y las iniciativas a favor de la responsabilidad conjunta y contra los estereotipos de género.

Estructura del empleo

Hombres y mujeres no difieren sólo en la intensidad de su participación laboral; las diferencias de género se extienden al perfil de empleo. De acuerdo con una clasificación simple, en promedio en América Latina el 51% de las mujeres adultas trabajan en empleos más flexibles, en comparación con el 44% de los hombres. Esta asimetría es consistente con el hecho que en América Latina las tareas domésticas siguen recayendo principalmente en la mujer, lo que implica el llamado “segundo turno” o “doble carga”. La flexibilidad laboral opera como una estrategia para resolver el conflicto entre trabajo y vida familiar para muchas mujeres latinoamericanas.

La evidencia de las encuestas de hogares sugiere que la estructura sectorial del empleo femenino en la región no ha cambiado mucho en las últimas décadas. Los cambios más relevantes y generalizados entre países fueron el aumento del empleo femenino en servicios calificados y la administración pública. En cambio, las mujeres se alejaron de las actividades primarias y de la industria manufacturera. La mayoría de las mujeres latinoamericanas siguen empleadas en el comercio (29%), la educación/salud (23%) y los servicios domésticos (10%). La proporción de estos sectores representa más del 60% del empleo femenino total, proporción que no ha cambiado sustancialmente, al menos en los últimos 25 años.

El cambio de la estructura sectorial del empleo en una economía puede no ser neutral en términos de género. De hecho, un análisis de descomposiciones sugiere que en los noventa el cambio en la estructura sectorial de las economías latinoamericanas favoreció a las mujeres, mientras que en los 2000 el efecto cambió de signo. De cualquier forma, la evidencia sugiere que este efecto de cambio estructural sesgado contra el empleo femenino fue de significancia menor en los 2000, y aún más pequeño en los 2010.

Brechas salariales

La equidad salarial de género implica igual remuneración a igualdad de actividad laboral. Eliminar las brechas salariales que provienen de la discriminación y el prejuicio es un objetivo social importante por se y por sus implicancias sobre la autonomía y el empoderamiento

de la mujer. América Latina ha experimentado progresos destacables hacia ese objetivo en las últimas décadas, aunque aún persisten brechas significativas.

En promedio para las áreas urbanas de América Latina, el salario medio de una mujer es un 89% del correspondiente a un hombre. La brecha persiste, y en ocasiones se agranda, al controlar por otros factores, como el nivel educativo del trabajador. En cambio, la brecha salarial de género se minimiza (98%) si se restringe el análisis al grupo de trabajadores que no viven en pareja, lo que sugiere un punto central: gran parte de las diferencias de género en el mercado laboral provienen de una marcada división de roles a nivel de hogar.

Las mayores brechas salariales de género ocurren en dos segmentos con características muy diferentes; por un lado entre los empleadores y cuentapropistas profesionales (con formación educativa superior), y por otro entre los trabajadores no calificados, tanto asalariados como cuentapropistas. Para explicar las mayores brechas en el sector informal, la literatura remarca el pequeño impacto de la educación sobre los salarios en este sector; en contraste con el mayor efecto de la experiencia, donde la mayoría de las mujeres tienen una desventaja sobre los hombres; además del papel igualador de las instituciones laborales como el salario mínimo, los sindicatos y las negociaciones colectivas de trabajo, que operan esencialmente en el sector formal de la economía.

Dado que la distribución de hombres y mujeres varía entre sectores y tipos de empleo, podría ocurrir que la brecha salarial observada sea en parte producto de una distinta estructura del empleo entre géneros. Si las mujeres tienden a ubicarse en ocupaciones/sectores de salarios más bajos, surgirá una brecha salarial con los hombres, aún en el caso de ausencia de discriminación al interior de cada ocupación. La literatura que examina el papel de la segregación laboral en la brecha salarial aún ofrece resultados mixtos y poco significativos. Nuestro análisis revela que al controlar por sector las brechas salariales de género se reducen, evidencia de una mayor concentración de hombres en sectores de salarios altos. Sin embargo, la reducción no supera el 15%. En resumen, si bien la segregación ocupacional tiene alguna relevancia para dar cuenta de las brechas salariales entre hombres y mujeres, resulta mucho menos importante que la heterogeneidad dentro de las ocupaciones.

Las brechas salariales de género se han ido acortando con el tiempo en América Latina. Varios estudios documentan una reducción lenta pero persistente de la brecha no condicional. Mientras que en 1992 una mujer latinoamericana típica obtenía un 80% del salario horario

de un trabajador hombre, en 2015 esa proporción ya se ubicaba en 88%. La evidencia que surge de un análisis condicional es algo menos optimista. Si bien han existido ciertos avances, estos parecen haberse estancado hace una década. En promedio la dummy de mujer se redujo (en términos absolutos) de -0.23 a principios de los noventa a -0.15 a principios de la década siguiente, piso que no ha podido ser traspasado en los años posteriores. Es más, de acuerdo a nuestra evidencia, durante la última década la brecha salarial por género se ha expandido, aunque ligeramente, entre los trabajadores de menor calificación, y se ha contraído, también levemente, entre los de mayor calificación. Si nuestra evidencia se confirma, constituye una alarma que no debiera desatenderse sobre el estancamiento de los progresos en equidad de género entre los más vulnerables.

A pesar de décadas de investigación en temas de género, es mucho lo que resta por entender acerca de las razones profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las principales alternativas señalan el papel de (i) la discriminación o prejuicios de género contra las mujeres en el mercado laboral, (ii) las diferencias culturales o genéticas en factores no observables (ej. ambición, competitividad) valorados en el mercado laboral por su productividad, y (iii) la autoselección de mujeres en trabajos de menor productividad a cambio de ciertas amenidades, como la flexibilidad, en parte como resultado de asimetrías en la producción del hogar. A su vez cada una de estas razones puede estar afectada por otros factores, incluyendo políticas e instituciones.

El examen de la literatura empírica realizado en el capítulo 4 sobre estos puntos sugiere varias líneas en las que es deseable que se extienda la investigación sobre brechas salariales de género en América Latina. En primer lugar, aún existe mucho espacio para profundizar el estudio de las brechas con datos de encuestas de hogares, en particular explotando datos de panel. Si bien esos estudios ofrecen panoramas descriptivos, y presentan correlaciones sin establecer causalidades, son esenciales para delinear los hechos estilizados, plantear e ilustrar las problemáticas y sugerir hipótesis. Sin embargo, la información típica de encuestas o registros administrativos no es suficiente para determinar las causas profundas de las brechas de género. Para determinar en qué grado las diferencias salariales entre hombres y mujeres responden a prácticas discriminatorias, diferencias en características no observables o autoselección es necesario ir más allá de simples análisis descriptivos, o de descomposiciones en base a características observables. El análisis del capítulo subraya cuatro áreas prometedoras y poco exploradas en América Latina: el enfoque estructural, los estudios de rasgos de personalidad, los experimentos y el análisis de datos de establecimientos.

EDUCACIÓN

02

El progreso de las mujeres en materia educativa y la convergencia con los niveles de instrucción formal de los hombres son parte de las transformaciones de la revolución silenciosa que describe Goldin (2006). La inversión en educación refleja la expansión del horizonte decisorio de las mujeres y un cambio en sus actitudes hacia la vida familiar y el mundo laboral. La educación moldea las normas sociales que rigen los roles de género y afecta (y a su vez es afectada por) las decisiones sobre la formación de familias, las elecciones de carrera y las oportunidades en el mercado laboral, entre otros (Gasparini y Marchionni, 2015; Chioda, 2011).

La inequidad de género en materia educativa implica el desigual acceso entre hombres y mujeres al derecho humano fundamental de la educación y limita las oportunidades de desarrollo futuro de las mujeres como individuos y en sus interacciones sociales en los ámbitos familiar, laboral y de participación ciudadana. En particular, la expansión de la educación básica de las niñas y las mujeres permite pasar de la exclusión a la plena participación en la sociedad y constituye un prerrequisito para avanzar hacia la igualdad de género en las demás dimensiones. Los beneficios de la inversión en capital humano en términos de más y mejor educación están bien establecidos en la literatura económica, que destaca sus efectos positivos sobre el bienestar individual y el crecimiento económico (Hanushek y Kimko, 2000; Hanushek, 2006; Hanushek and Woessmann, 2009; Barro, 1991, 1997; Mankiw, Romer y Weil, 1992).

El Foro Mundial de Educación de Dakar (UNESCO, 2000), que representa el compromiso político internacional más importante para promover la Educación para Todos (EFA por sus siglas en inglés), promueve la igualdad de género en educación. En la misma línea, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) también incluyen metas de eliminación de las disparidades educativas de género.

Pero lograr la igualdad de género en educación va más allá de garantizar la paridad de género, entendida como la igualdad en el acceso y participación en el proceso educativo entre hombres y mujeres. Implica también garantizar que el entorno, los procesos y los resultados sean sensibles al género, y que esos resultados se traduzcan en equidad de género en otras dimensiones más allá del ámbito educativo (Wilson, 2003). En este sentido, la paridad de género constituye un primer paso hacia la más sustantiva igualdad de género, que requiere de mecanismos para garantizar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (Subrahmanian, 2005).

Este capítulo se concentra en describir el estado actual y la evolución reciente de la situación educativa de las mujeres y las brechas educativas de género en América Latina sobre la base de microdatos de encuestas de hogares para los países de la región y de la evidencia que se desprende de la literatura especializada.⁷ El objetivo es contribuir a identificar situaciones de inequidad de género y políticas eficaces destinadas a erradicar esta problemática.

En primer lugar se analizan las brechas entre hombres y mujeres en indicadores de acceso y participación en el sistema educativo, tanto para la población adulta de 25 a 54 años como para los niños, niñas y jóvenes en edad escolar (sección 2.1). Luego se presenta evidencia sobre los diferencias de género en la movilidad educativa intergeneracional en América Latina (sección 2.2). Por último se analizan las brechas de género en los aprendizajes a partir de los resultados de pruebas estandarizadas (PISA y TERCE) y se revisa la literatura que estudia sus determinantes e implicancias (sección 2.3). En particular, se discuten sus efectos sobre las diferencias en las elecciones de carrera entre hombres y mujeres.

2.1. Brechas de género en el acceso y participación en la educación

Años de educación de la población adulta

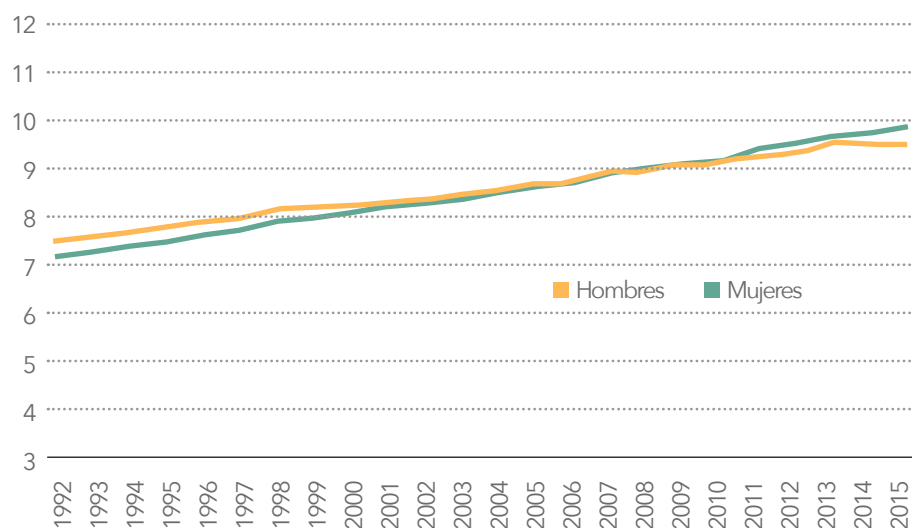
El avance educativo de las mujeres en América Latina fue notable. Desde comienzos de la década de 1990 los años de educación de las mujeres adultas (25 a 54 años de edad) aumentaron de 7 años a casi 10 años para el promedio de los países de la región, como ilustra la Figura 2.1.1. Es decir, en 1992 en promedio una mujer adulta en un país latinoamericano típico solo había logrado completar la escuela primaria. En 2015 encontramos que las mujeres avanzaron

⁷ Para una descripción detallada de los datos ver sección 1.2.

en el sistema educativo y en promedio logran completar además la primera etapa de la escuela secundaria. La figura muestra además que si bien los hombres también progresaron en materia educativa, el avance de las mujeres fue más marcado. En 1992 los hombres aventajaban a las mujeres en casi 5 meses de educación en promedio, pero hacia 2015 esa brecha se revirtió a favor de las mujeres, que ahora aventajan a los hombres en casi un trimestre.

Figura 2.11. Años de educación promedio por género

América Latina, 1992-2015. Adultos de 25 a 54 años.



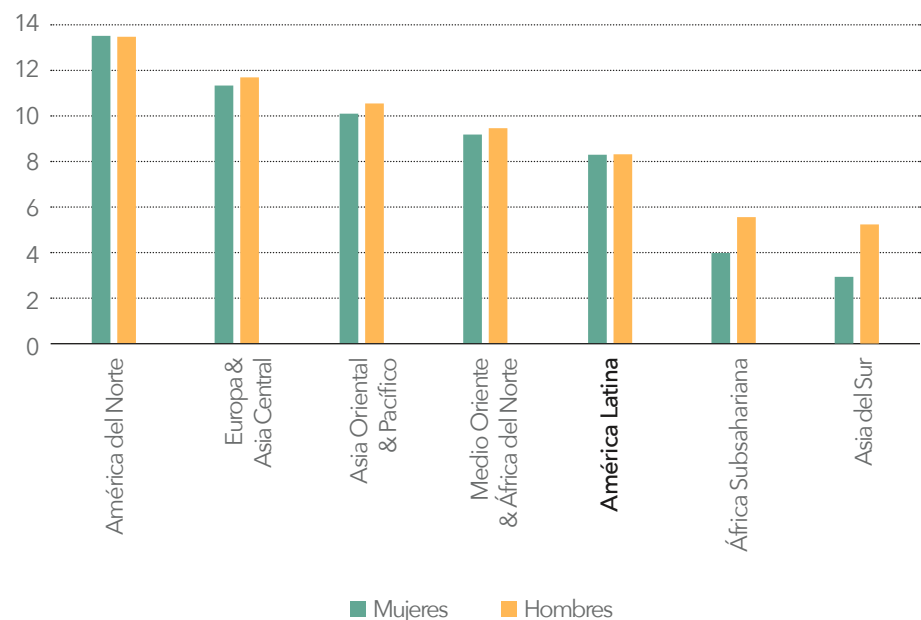
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Promedio no ponderado de los países de América Latina excluidos Colombia, Guatemala y República Dominicana por falta de información suficiente durante todo el periodo.

Pese a estos avances, todavía hay un amplio margen para mejoras educativas en la región, lo que resulta evidente de la comparación con otras regiones más desarrolladas como América del Norte y Europa y Asia Central, que llevan una ventaja de más de 5 y 3 años de educación, respectivamente, al promedio de países de América Latina (ver Figura 2.1.2). Sin embargo, en términos de desigualdad educativa de género, América Latina sí parece haber convergido a los bajos niveles de estas regiones más desarrolladas. A diferencia de la

importante brecha en años de educación a favor de los hombres que exhiben otras regiones menos desarrolladas como África Subsahariana o Asia del Sur, en América Latina las mujeres superaron a los hombres en promedio. Si bien esta ventaja parece pequeña comparada con regiones como Europa y Asia Central o con Asia Oriental y Pacífico, seguramente la brecha seguirá ampliándose en los próximos años. Al menos eso es lo que sugiere la proyección de las tendencias de la Figura 2.1.1 y el hecho de que la ventaja educativa de las mujeres es mucho mayor entre las generaciones más jóvenes, tal como muestra la Figura 2.1.3: para las generaciones nacidas entre 1961 y 1969 (que en 2015 tienen entre 46 y 54 años) los hombres todavía superan a las mujeres en años de educación, situación que empieza a revertirse con las generaciones nacidas a partir de 1970 (que en 2015 tienen 43 años). Las tendencias de las tasas de asistencia escolar y graduación que veremos hacia el final de esta sección refuerzan esta conclusión.

Figura 2.1.2. Años de educación de hombres y mujeres por región
Regiones del mundo, circa 2015. Adultos a partir de los 25 años de edad.

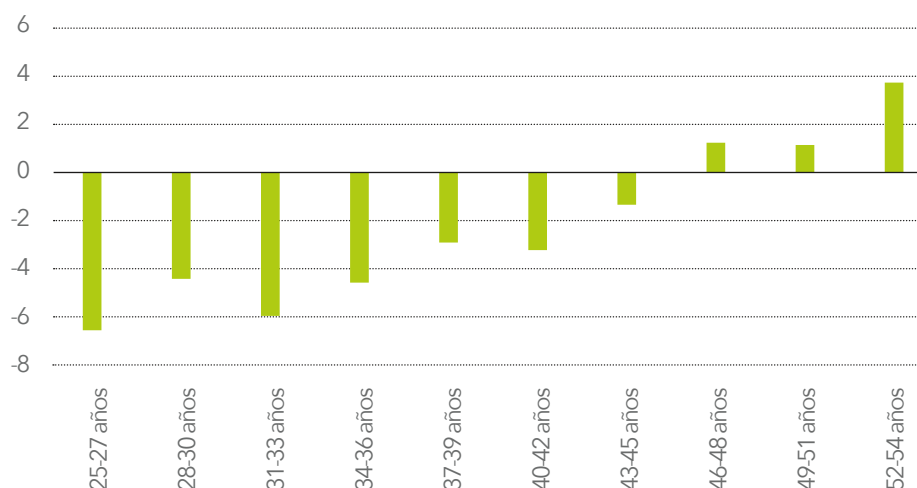


Fuente: UNESCO (<http://data.uis.unesco.org/#>)

Nota: Los datos corresponden al año 2015 siempre que esté disponible. En caso contrario se usa el año anterior más cercano, hasta 2010.

Figura 2.13. Brecha de género (hombres – mujeres) en meses de educación por grupo etario

América Latina, 2015. Adultos de 25 a 54 años.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: promedio no ponderado de los países de América Latina.

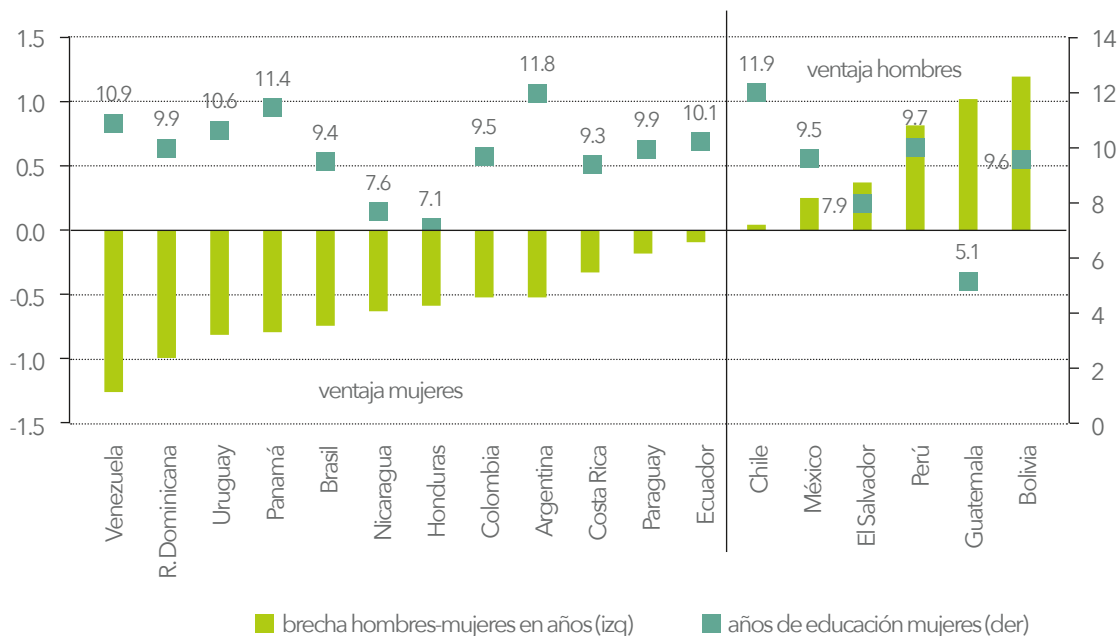
Heterogeneidades

Detrás de la estrecha brecha educativa de género para el promedio regional se esconden importantes heterogeneidades entre países. La Figura 2.1.4 muestra que en 2015 el diferencial en años de educación varía entre 1.3 años a favor de las mujeres en Venezuela y 1.2 años a favor de los hombres en Bolivia. En doce de los dieciocho países de América Latina las mujeres ya superaron a los hombres en años de educación, con una ventaja promedio de 7 meses, mientras que en los restantes seis países la ventaja es de 7 meses en promedio pero a favor de los hombres. Bolivia junto con Guatemala y Perú son los países con mayor desventaja educativa de las mujeres respecto de los hombres en la población adulta de 25 a 54 años.

Tal como muestra la Figura 2.1.4, los diferenciales en educación a favor de las mujeres no se explican únicamente por mayor educación de las mujeres o por menor educación de los hombres: la correlación

entre la brecha de género en los años de educación y los años de educación de las mujeres (los hombres) es solo de -0.38 (0.02). En otras palabras, se registran amplias brechas positivas o negativas independientemente de si los años de educación de los países son altos o bajos respecto del promedio regional.

Figura 2.14. Años de educación de las mujeres y brechas de género (hombres-mujeres) en años de educación por país
Circa 2015. Adultos de 25 a 54 años.



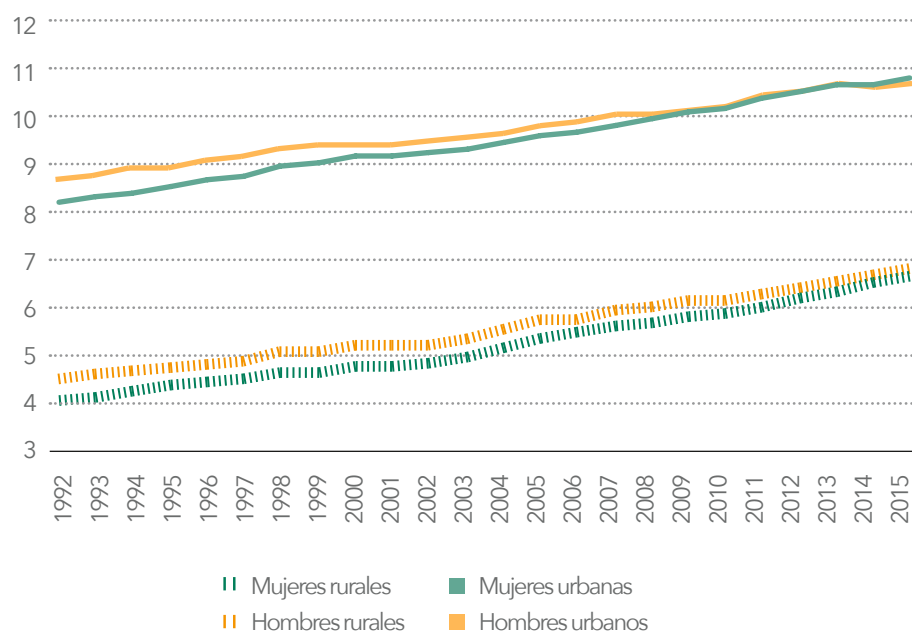
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Para Argentina, Guatemala y México se usan encuestas de 2014 y los datos de Venezuela corresponden a 2011. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

Además de la heterogeneidad entre países, en América Latina hay un fuerte contraste entre la población de las áreas urbanas y rurales. Los años de educación promedio en las ciudades casi duplican a los de las áreas rurales, y el diferencial urbano-rural (de 4 años aproximadamente) no depende del género y ha variado muy poco durante el periodo de análisis, tal como muestra la Figura 2.1.5.

En cuanto a la brecha de género, tanto en las áreas urbanas como rurales se observa el mismo patrón de convergencia en los años de educación promedio de hombres y mujeres, aunque el proceso ha sido algo más rápido en las primeras. En 1992 los hombres aventajaban a las mujeres en 7 meses de educación en promedio en las áreas urbanas y en poco más de 5 meses en las áreas rurales. En 2015, en cambio, las mujeres urbanas ya superan a los hombres urbanos en más de un bimestre de educación. Este patrón de las áreas urbanas es el que termina dominando el promedio regional que vimos antes en la Figura 2.1.1. En las áreas rurales el diferencial de género en los años de educación sigue contrayéndose pero todavía favorece a los hombres.

Figura 2.15. Años de educación promedio por género y por área geográfica
América Latina, 1992-2015. Adultos de 25 a 54 años.

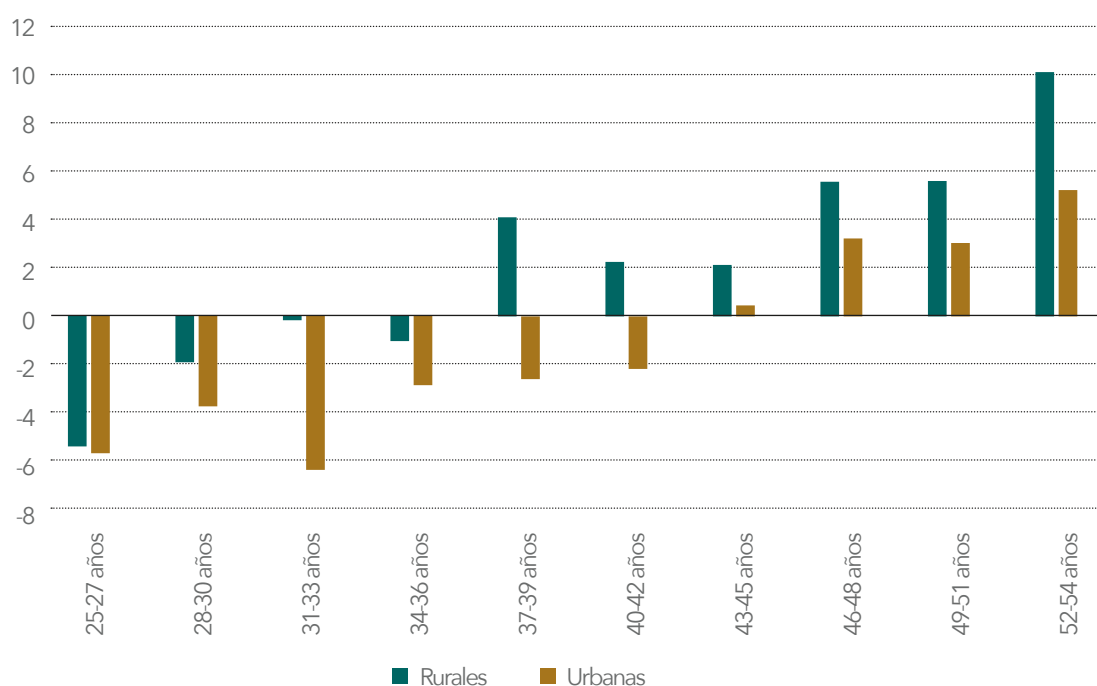


Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Promedio no ponderado de los países de América Latina excluidos Colombia, Guatemala, República Dominicana y Venezuela. Para las estadísticas rurales también se excluyen Argentina y Uruguay.

La más lenta convergencia entre géneros en las áreas rurales también puede observarse en la evolución de las brechas educativas a lo largo de las generaciones. Esto es lo que muestra la Figura 2.1.6: mientras en las áreas urbanas la ventaja educativa de las mujeres comienza a ser evidente para los nacidos en los primeros años de la década de 1970 (entre 43 y 45 años en 2015), en las áreas rurales la ventaja de las mujeres recién aparece para la generación nacida alrededor de 1980 (entre 34 y 36 años en 2015).

Figura 2.1.6. Brecha de género (hombres – mujeres) en meses de educación por grupo de edad y por área
América Latina, 2015. Adultos de 25 a 54 años.



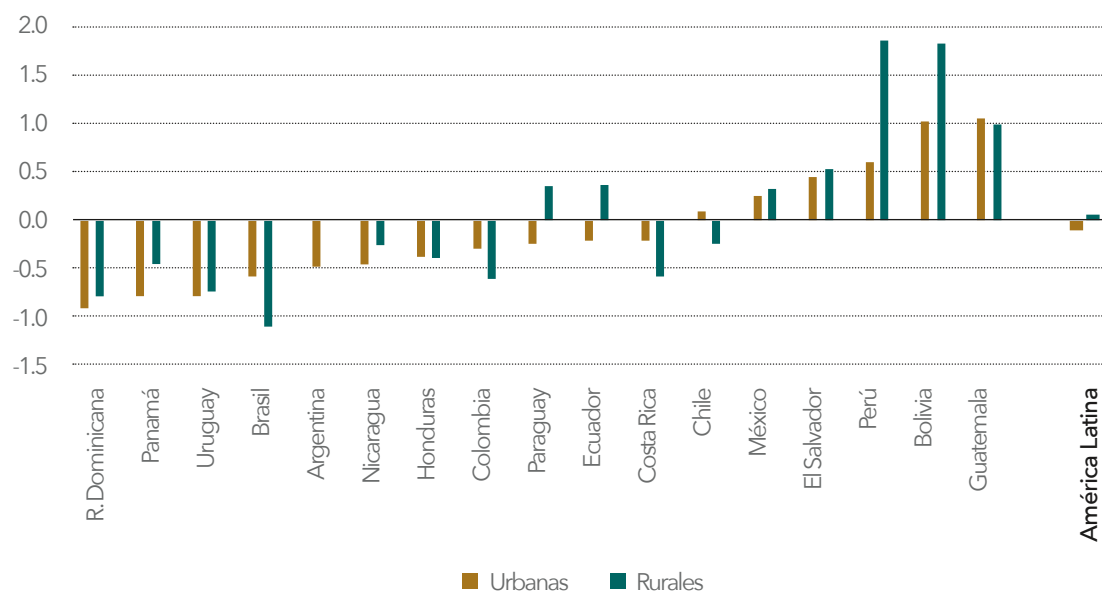
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Se excluye Venezuela porque las encuestas no permiten distinguir por área geográfica. Para Argentina no hay información de áreas rurales. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014 y los de Venezuela de 2011. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

A lo largo de los países hay una fuerte asociación positiva en las brechas de género en los años de educación entre las áreas urbanas y rurales. Es decir, ventajas educativas para las mujeres (los hombres) en las ciudades suelen ir acompañadas de brechas también a favor de las mujeres (los hombres) en las áreas rurales, tal como muestra la Figura 2.1.7 (el coeficiente de correlación entre las brechas de género urbanas y rurales de los países es de 0.87). Son solo cinco los países de la región en donde los hombres todavía superan a las mujeres en años de educación tanto en áreas rurales como urbanas: Guatemala, Bolivia, Perú, El Salvador y México. De este grupo destaca la situación en las áreas rurales de Perú y Bolivia, en donde las mujeres en promedio tienen casi 2 años menos de educación que los hombres.

Figura 2.1.7. Brecha de género (hombres – mujeres) en años de educación por país y por área

Circa 2015. Adultos de 25 a 54 años.



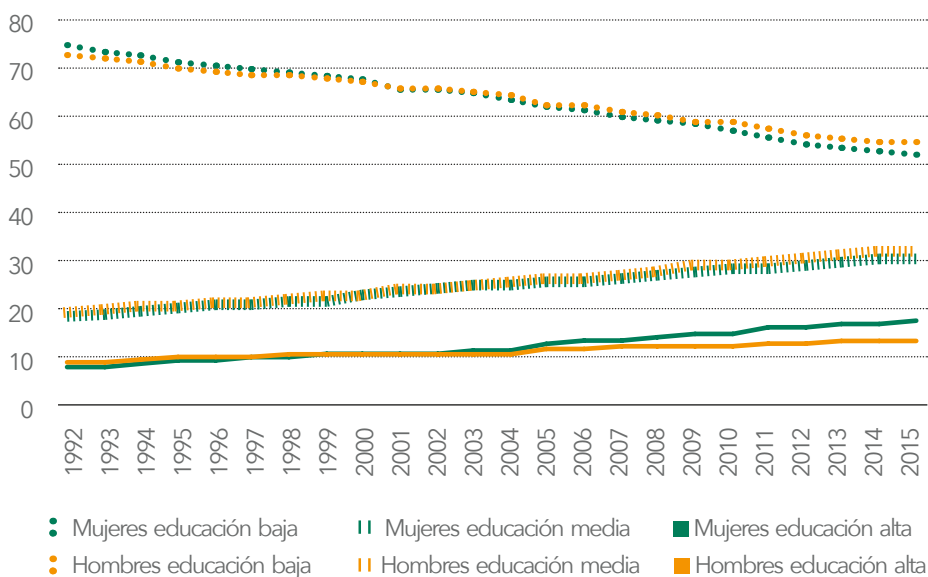
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Se excluye Venezuela porque las encuestas no permiten distinguir por área geográfica. Para Argentina no hay información de áreas rurales. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014 y los de Venezuela de 2011. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

Estructura educativa

Naturalmente, las brechas de género en los años de educación se traducen en diferencias de género en la estructura educativa. La Figura 2.1.8 muestra la importante transformación en la estructura educativa según el máximo nivel educativo alcanzado para el promedio de América Latina durante el periodo de análisis: los individuos con nivel educativo bajo (hasta secundario incompleto) pasaron de representar las tres cuartas partes de la población en 1992 a poco más de la mitad en 2015. El avance educativo para las mujeres fue algo más marcado que para los hombres: se contrajo más el porcentaje con educación baja y aumentó más el porcentaje con educación alta (nivel superior completo). En promedio para los países de América Latina en 2015 un 17% de las mujeres adultas son graduadas terciarias o universitarias, porcentaje que supera en 3 puntos al de los hombres.

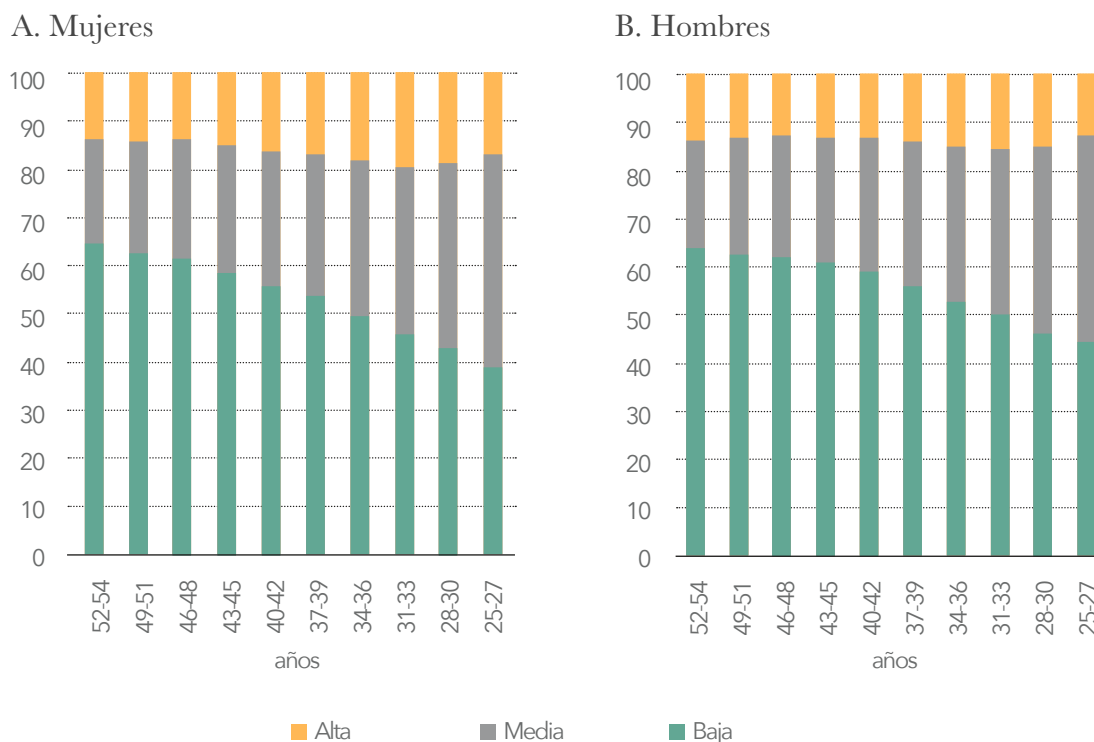
Figura 2.1.8. Distribución de hombres y mujeres según nivel educativo máximo alcanzado
América Latina, 1992-2015. Adultos de 25 a 54 años.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Educación baja=menos que nivel secundario completo; media= nivel secundario completo o superior incompleto; alta= nivel superior completo. Promedio no ponderado de los países de América Latina excluidos Colombia, Guatemala y República Dominicana por falta de información suficiente durante todo el periodo.

Figura 2.19. Estructura educativa por grupo de edad y género.
América Latina, 2015. Adultos de 25 a 54 años.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

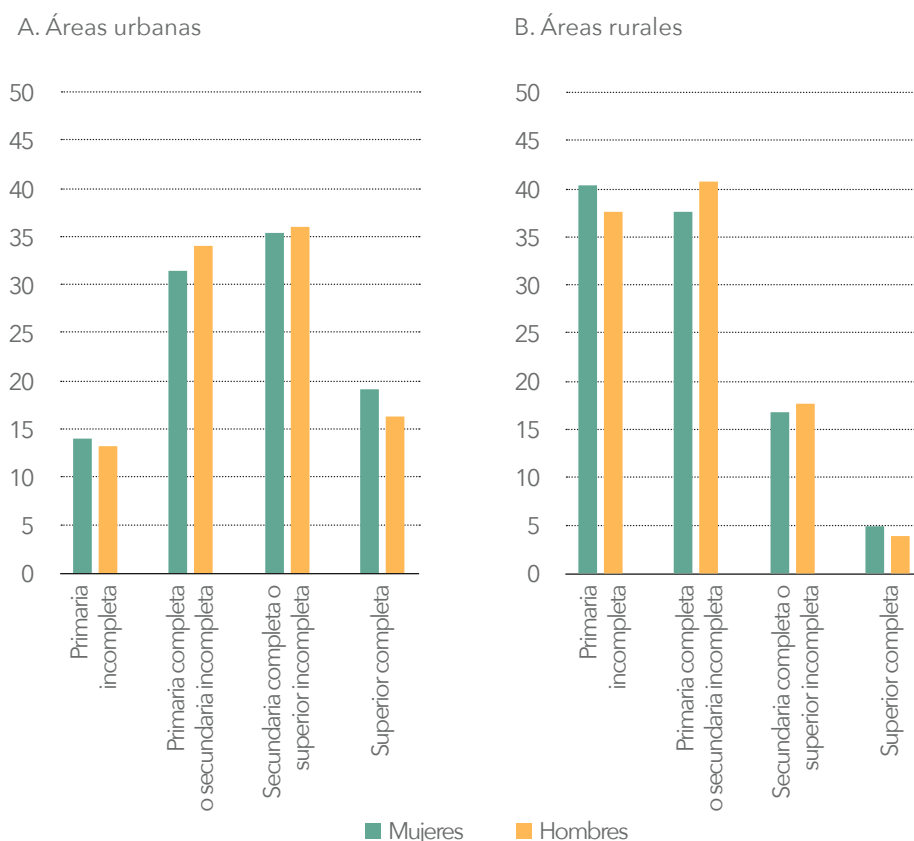
Nota: Educación baja=menos que nivel secundario completo; media= nivel secundario completo o superior incompleto; alta= nivel superior completo. Promedio no ponderado de los países de América Latina. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

Otra forma de ver la evolución de las brechas de género en la estructura educativa es mirando los cambios a lo largo de las generaciones. La Figura 2.1.9 muestra estructura educativa promedio de la región en 2015 para hombres y mujeres de distintos grupos de edad. La estructura educativa es bastante similar si comparamos hombres y mujeres que nacieron alrededor de 1960 (entre 52 y 54 años en 2015), pero cuando nos movemos a las generaciones más jóvenes, nacidas hacia fines de la década de 1980 (entre 25 y 27 años en 2017), las mujeres llevan una clara ventaja: un 61% (17%) tienen al menos nivel secundario completo (nivel superior completo) mientras el porcentaje para los hombres es de un 55% (12%).

La importantísima desventaja educativa de las áreas rurales queda en evidencia en la Figura 2.1.10, donde casi un 80% de la población adulta rural no logró completar el nivel secundario. En cuanto a las brechas de género, resulta llamativo el hecho de que las mujeres estén más concentradas en los niveles educativos extremos tanto en las áreas rurales como urbanas. Es decir, independientemente del área geográfica, el porcentaje con título superior es mayor ente las mujeres que entre los hombres, pero también lo es el porcentaje de los que no lograron terminar la escuela primaria. Esto último resulta clave para explicar los mayores índices de analfabetismo que exhiben las mujeres, como veremos a continuación.

Figura 2.1.10. Estructura educativa de hombres y mujeres por área geográfica.

América Latina, 2015. Adultos de 25 a 54 años.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

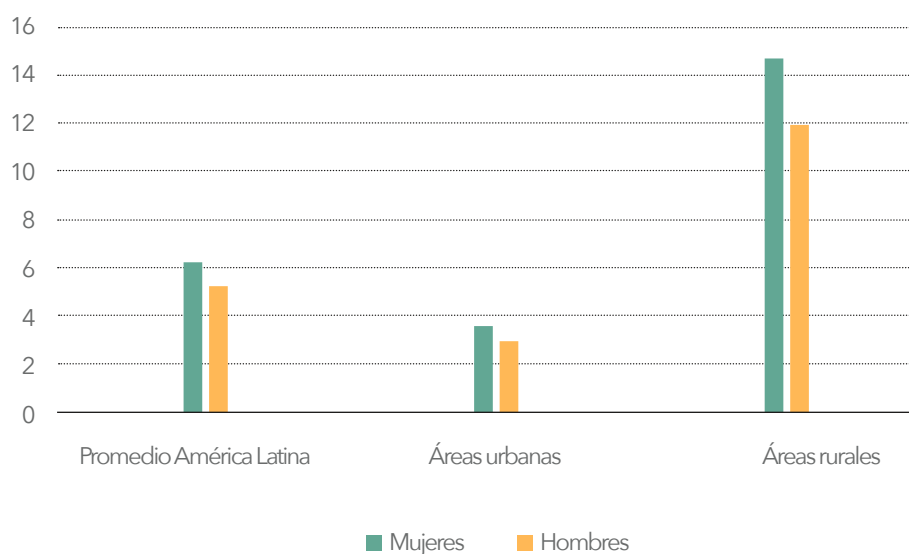
Nota: Promedio no ponderado de los países de América Latina excluida Venezuela. De las estadísticas rurales se excluye también Argentina. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

Analfabetismo

El analfabetismo absoluto (no saber leer ni escribir) excede la problemática educativa. La alfabetización se considera un derecho humano fundamental, indispensable para que las personas puedan acceder, elegir y aprovechar las oportunidades que ofrece la vida en sociedad y participar activamente en la misma (SITEAL, 2013). Concebida como un derecho en sí misma, la alfabetización resulta un requisito básico para la igualdad de género, tal como recalcó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1981.

Figura 2.1.11. Porcentaje de analfabetismo por género y área geográfica.

América Latina, 2015. Adultos de 25 a 54 años.



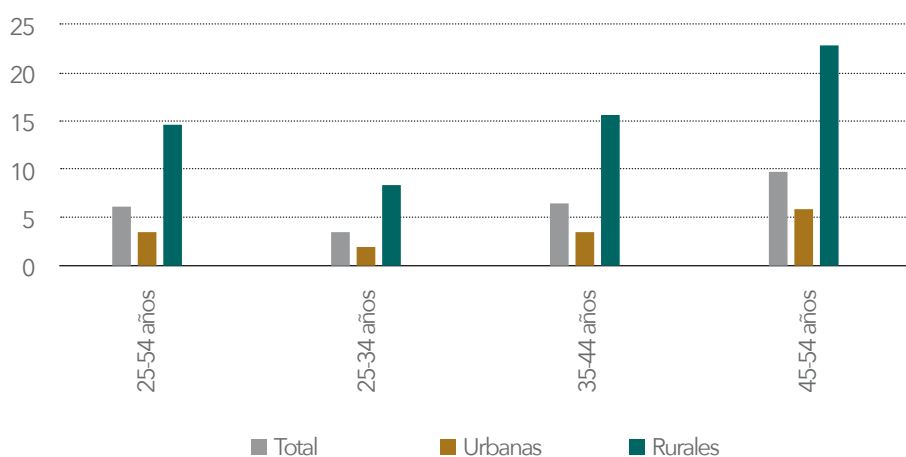
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Promedio no ponderado de los países de América Latina excluida Venezuela. De las estadísticas rurales se excluye también Argentina. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

El analfabetismo es más común entre las mujeres que entre los hombres, y el problema es especialmente grave en las áreas rurales donde más del 14% de las mujeres dicen no saber leer ni escribir (ver Figura 2.1.11). Con las mejoras educativas el analfabetismo se ha ido reduciendo a lo largo de las generaciones, pero incluso entre las más jóvenes sigue siendo alto: entre las mujeres de 25 a 34 años que residen en las áreas rurales, más de un 8% dice no saber leer ni escribir; en las áreas urbanas el porcentaje ronda el 2% (ver Figura 2.1.12).

Figura 2.1.12. Porcentaje de mujeres analfabetas por grupo etario y área geográfica.

América Latina, 2015. Mujeres de 25 a 54 años.

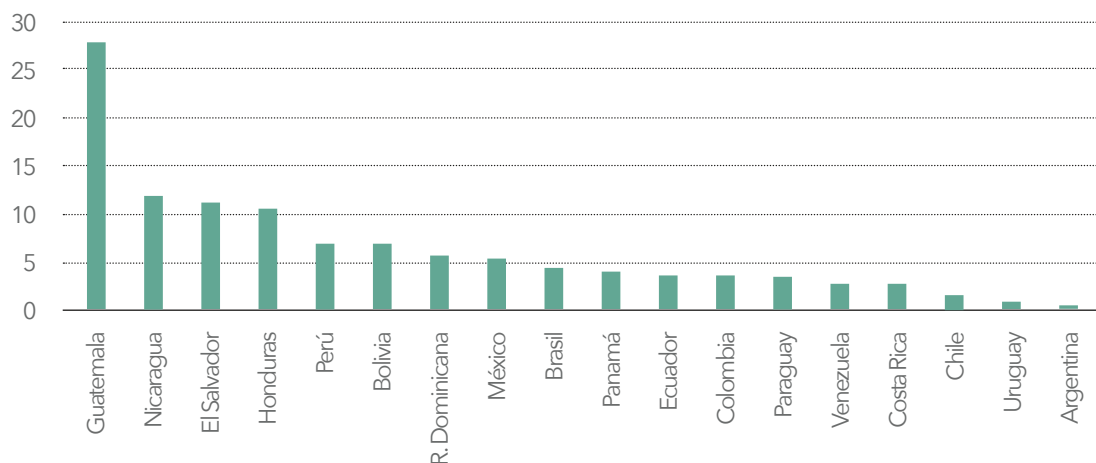


Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Promedio no ponderado de los países de América Latina excluida Venezuela. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

La Figura 2.1.13 muestra la enorme variabilidad en la incidencia del analfabetismo entre las mujeres de los distintos países de América Latina. La situación más acuciante se registra en Guatemala, donde el 28% de las mujeres de 25 a 54 años se declaran incapaces de leer o escribir (en áreas rurales el porcentaje ronda el 40%). Siguen en orden Nicaragua, El Salvador y Honduras, con porcentajes de analfabetismo entre las mujeres adultas de más del 10%.

Figura 2.113. Porcentaje de mujeres analfabetas por país
Circa 2015. Mujeres de 25 a 54 años.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Para Argentina no hay información de áreas rurales. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014 y los de Venezuela de 2011. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

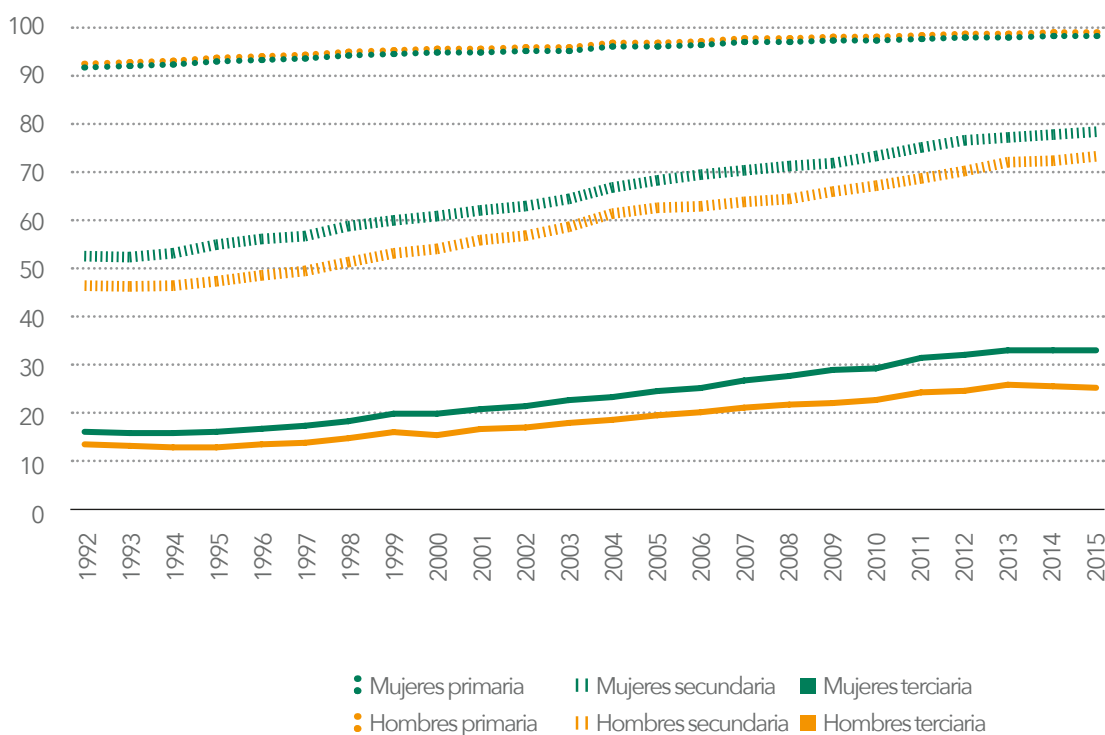
Brechas de género en el acceso y participación en el sistema educativo en la población de niñas, niños y jóvenes

La Figura 2.1.14 ilustra la evolución de las tasas de asistencia neta de niñas, niños y jóvenes para el promedio de América Latina desde 1992.⁸ Las tasas de asistencia netas en el nivel primario ya eran muy altas a comienzos de los noventa, de alrededor de un 92% tanto para niñas como para niños, y continuaron aumentando hasta alcanzar un 98% hacia fines del periodo bajo análisis. Estas cifras dan cuenta del acceso y participación prácticamente universal en la educación primaria sin distinción de género en la región. La deserción en este nivel, si bien muy baja en términos porcentuales, se concentra en la población más vulnerable y afecta tanto a niñas como a niños en

⁸ La asistencia escolar neta se define como el porcentaje de los niños que asisten a cierto nivel educativo dentro del grupo etario al que en teoría le corresponde cursar ese nivel. Si bien hay diferencias entre países, en general la primaria se extiende desde los 6 hasta los 11-12 años y la secundaria desde entonces hasta los 17-18 años. En casi todos los países de la región la obligatoriedad escolar se extiende hasta completar el nivel secundario (Ruiz y Schoo, 2014).

hogares estructuralmente pobres, generalmente pertenecientes a grupos étnicos y rurales aislados (UNESCO, 2013).

Figura 2.14. Tasas de asistencia escolar neta por género
América Latina, 1992-2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Para primaria y secundaria se computan tasas de asistencia neta, definidas como el porcentaje que asiste dentro del grupo de niños y niñas con la edad teórica correspondiente a ese nivel. Las edades teóricas varían entre países. La tasa de asistencia al nivel terciario se computa como el porcentaje de jóvenes que asiste dentro del grupo con edades que superan la teórica para finalizar el secundario hasta los 24 años de edad. Promedios no ponderados de los países de América Latina, excluidos Colombia, Guatemala y República Dominicana.

A partir del nivel secundario, en cambio, la deserción aumenta fuertemente y aparecen amplias diferencias de género. En este nivel, las tasas de asistencia neta de las mujeres superan a las de los hombres en alrededor de 5 puntos porcentuales, brecha que prácticamente no se ha modificado desde comienzos de los noventa. Es decir, la fuerte expansión de la asistencia al secundario que se observa durante el periodo bajo análisis se dio a un ritmo similar para ambos géneros; para el promedio regional, las tasas de asistencia neta al secundario son del 78% para las mujeres y 73% para los hombres en 2015, casi 30 puntos porcentuales más altas que en 1992.

Entonces, en términos de paridad de género en el acceso a la educación secundaria, la situación es inequitativa pero en contra de los adolescentes hombres. Entre las razones de la mayor deserción escolar de los hombres en la región suele esgrimirse el ingreso temprano al mercado laboral (PREAL, 2007; OIT, 2013), que plantea interrogantes acerca de las desigualdades de género en el acceso al mercado laboral, que discutimos en el capítulo 4.⁹

Pero incluso para las niñas, los niveles de deserción y abandono en el nivel secundario son todavía muy altos en América Latina. La deserción escolar en el nivel medio tiene fuertes implicancias negativas en términos de perspectivas de empleo. Por un lado, los jóvenes que abandonan el secundario posiblemente carecen de las habilidades requeridas para funcionar en la sociedad, en particular en el ambiente laboral cada vez más dependiente de las nuevas tecnologías. Además, el título secundario es un requisito mínimo para acceder a la mayoría de los empleos.

Un punto crítico de deserción escolar se produce entre el primer y el segundo ciclo de la educación secundaria, aun en países donde este último tramo es obligatorio (UNESCO, 2009; UNESCO, 2012). En general, las leyes de educación obligatoria constituyen manifestaciones de la voluntad política de avanzar en el acceso universal a la educación básica y han servido mayormente para comprometer a los Estados a garantizar la provisión de servicios educativos para toda la población. Sin embargo, si no van acompañadas por una expansión de la oferta educativa y sin el complemento de incentivos o penalidades por incumplimiento, estas leyes por sí solas parecen no ser eficaces en lograr su objetivo, como sugiere un estudio para el caso argentino (Edo et al., 2017) que se discute en el Recuadro 2.1.

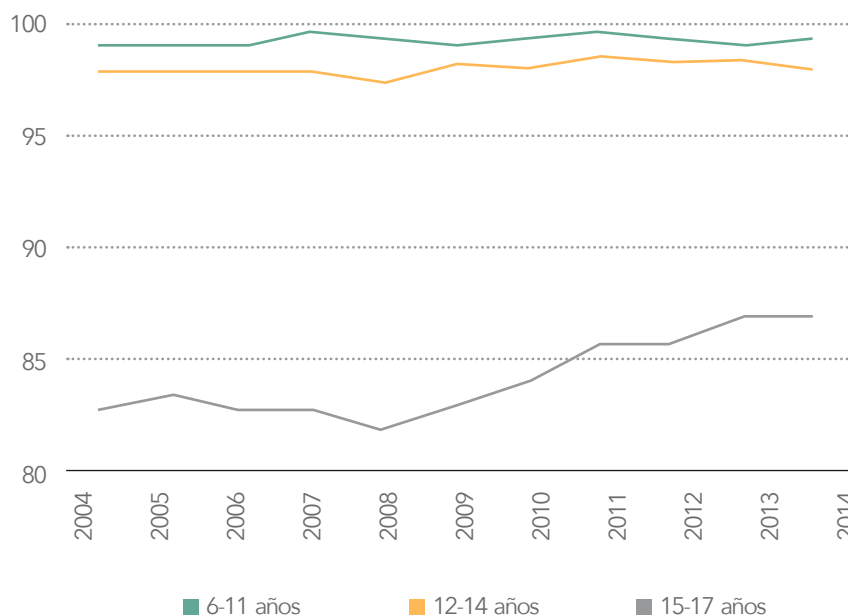
9 Otra problemática que aparece asociada a la alta deserción de hombres del sistema escolar es la inseguridad y violencia en muchos de los países latinoamericanos.

Recuadro 2.1. ¿Obligatoriedad escolar o incentivos de programas de transferencias condicionadas?

Como en otros países de la región, la educación secundaria en la Argentina todavía enfrenta importantes problemas de deserción, sobre todo en el último tramo. Como muestra la figura, en la década 2004-2014 las tasas de asistencia para niños de 6 a 11 años (escuela primaria) y de 12 a 14 años (primer tramo del secundario) rondaron niveles del 99% y 97%, respectivamente. En cambio, las tasas eran de tan solo un 82% para los jóvenes de entre 15 y 17 años al comienzo del período, pero en los últimos años este grupo experimentó una mejora importante.

Una posible explicación de esta mejora es la Ley de Educación Nacional (LEN) de diciembre de 2006, que expandió la obligatoriedad escolar: antes, solo la primera etapa de la educación secundaria era obligatoria, pero con la LEN la obligatoriedad se extendió hasta finalizar ese nivel educativo. La edad teórica que corresponde a este último tramo de la educación secundaria (ahora obligatorio) es, justamente, entre los 15 y los 17 años.

Tasas netas de asistencia a la escuela, por edad.



Fuente: Edo, Marchionni y Garganta (2017).

En cambio, Edo et al. (2017) ofrecen evidencia sobre una explicación alternativa: la Asignación Universal por Hijo (AUH), un programa masivo de transferencias monetarias condicionales implementado en 2009 en Argentina, sería el principal responsable de la mejora en las tasas de asistencia al secundario. Utilizando una estrategia de diferencias en diferencias y en base a los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares, estiman que el programa contribuyó a aumentar en casi 4 puntos porcentuales las tasas de asistencia al secundario entre los jóvenes elegibles de 15 a 17 años, efecto que habría sido liderado por los varones.

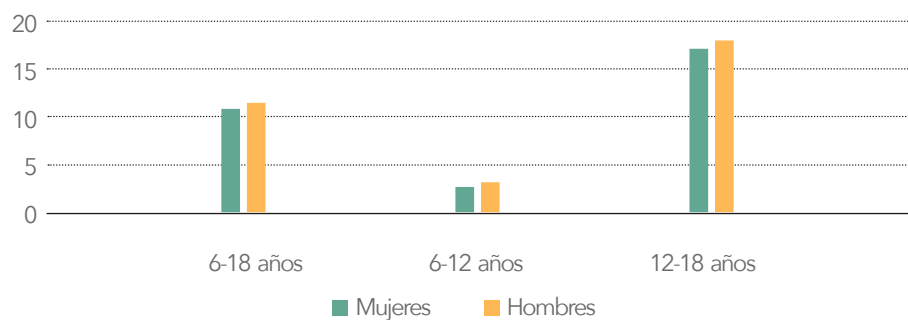
El efecto del programa sobre la asistencia escolar puede deberse al efecto ingreso puro que implican las transferencias monetarias y/o a los incentivos que introducen las condicionalidades educativas. Sea cual fuere el canal principal, los autores interpretan que además de las leyes de obligatoriedad se requiere proveer de incentivos y de medios que alienten la asistencia y faciliten la permanencia en la escuela de los más vulnerables. Para el caso de Argentina, la AUH hizo parte de este trabajo: fue capaz de empujar las tasas de asistencia al secundario de jóvenes elegibles vulnerables de entre 15 y 17 años.

Volviendo a la Figura 2.1.14, en el acceso al nivel terciario también se observa una ventaja de las mujeres, que incluso se ha potenciado durante el periodo de análisis. Parte de este diferencial de género es la consecuencia natural de la mayor deserción de los hombres en el nivel medio. La figura muestra que ya en 1992 las tasas de asistencia de las mujeres en el nivel terciario superaban a la de los hombres por poco más de 2 puntos porcentuales. La brecha siguió ampliándose en las décadas siguientes, y en 2015 el 33% de las mujeres entre 18 y 24 años asisten al nivel terciario, casi 8 puntos porcentuales más que los hombres de la misma edad. Como veremos en la sección 2.3, si bien es cierto que se ha incrementado significativamente el acceso de las mujeres a los estudios superiores, el patrón de elección de carreras no se ha modificado demasiado.

La Figura 2.1.15 muestra las tasas de deserción promedio en la región para hombres y mujeres en 2015, definidas como el porcentaje que no asiste a la escuela dentro de cada grupo etario. Coherente con el análisis anterior, las tasas de deserción son bastante bajas para el grupo de 6 a 12 años (2.5% para las niñas y 3.1% para los niños). Para el grupo de 12 a 18 años la deserción aumenta considerablemente (17% y 17.8% para adolescentes mujeres y varones, respectivamente).

Figura 2.1.15. Porcentaje que no asiste a la escuela por género y grupo etario.

América Latina, 2015.



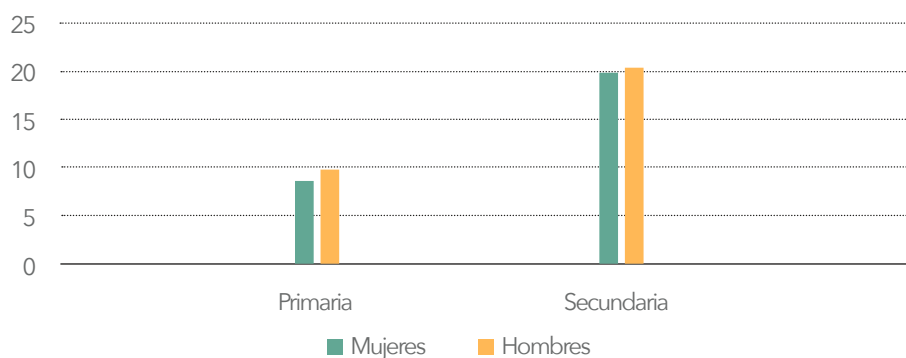
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: promedio no ponderado de los países de América Latina.

De la comparación de estas cifras con las de asistencia neta se desprende que hay un alto porcentaje de jóvenes en edad de estar en la escuela secundaria pero que aún cursan estudios primarios. En efecto, esto se ilustra en la Figura 2.1.16, donde se observan las altas tasas de sobreedad entre los alumnos que cursan estudios primarios y, especialmente, secundarios. Si bien la sobreedad es algo mayor entre los alumnos hombres, es alta también para las estudiantes mujeres: casi un 9% de las mujeres que cursan estudios primarios y un 20% de las que cursan estudios secundarios superan la edad teórica de finalización de ese nivel. Entre las principales causas de sobreedad están las altas tasas de repetición y la intermitencia de los estudios, factores que confluyen en bajas tasas de conclusión en los distintos niveles, tal como muestra la Figura 2.1.17. Un 26% de las niñas de 12 a 17 años no completó la primaria y casi un 43% de las jóvenes de 18 a 23 no completó la secundaria. Los correspondientes porcentajes para los hombres son aún más altos.

Figura 2.1.16. Alumnos con sobreedad como porcentaje del total que asiste a cada nivel educativo, por género.

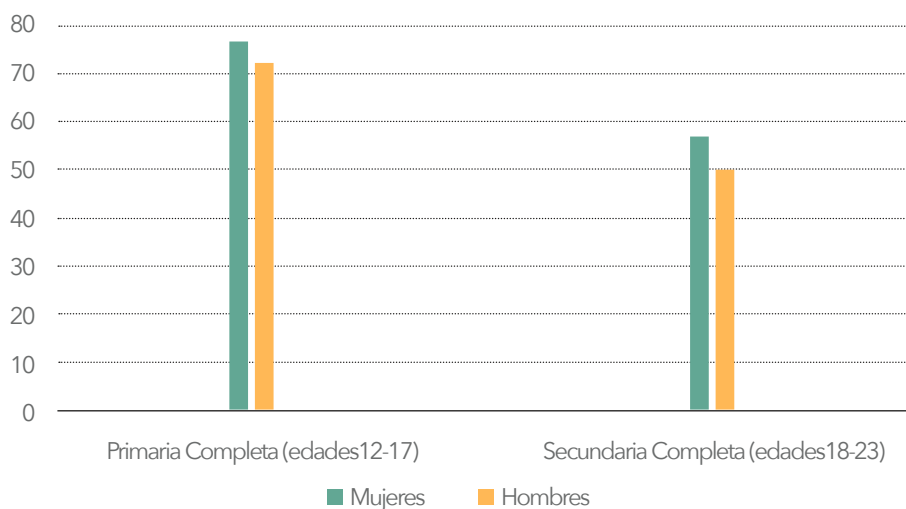
América Latina, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: La sobreedad se define como el porcentaje de alumnos con edad mayor a la teórica para el nivel educativo que cursan, sobre el total de alumnos que asisten a ese nivel. Promedios no ponderados de los países de América Latina.

Figura 2.1.17. Conclusión de nivel por tramos de edad y género
América Latina, 2015.

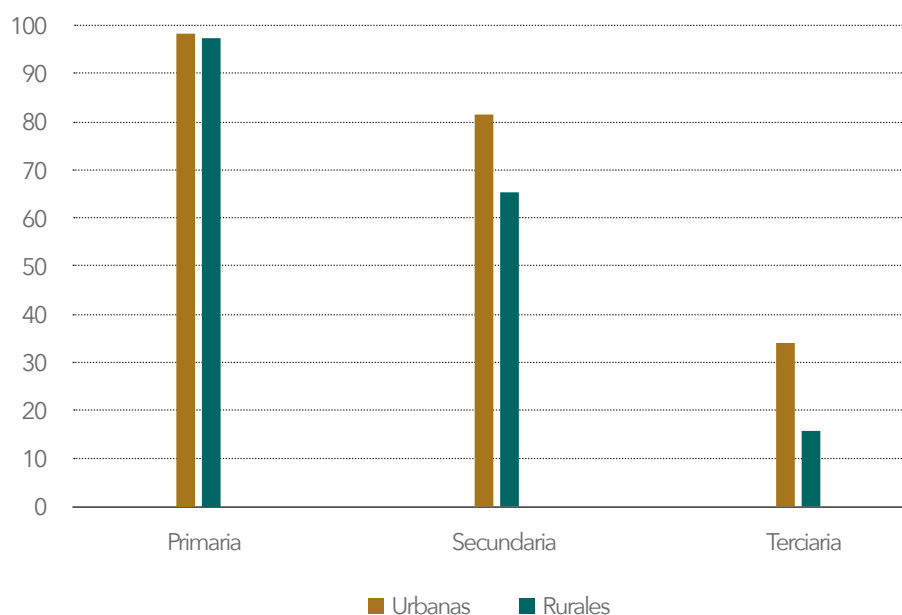


Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: La conclusión se define como el porcentaje de individuos que completaron el nivel dentro del grupo etario de referencia. Promedios no ponderados de los países de América Latina.

Las dificultades que aún persisten en la región en términos del acceso, permanencia y conclusión en los niveles educativos básicos se potencian en las zonas rurales, en parte debido a la insuficiente cobertura geográfica de servicios educativos en estas áreas. La Figura 2.1.18 ilustra este punto: salvo en el nivel primario, donde también en las áreas rurales las tasas de asistencia promedio son casi perfectas (96.9%), la brecha urbano-rural en el acceso de las mujeres a la educación es muy amplia, de 17 puntos porcentuales en el secundario y de 20 puntos porcentuales en el nivel terciario.

Figura 2.1.18. Tasas de asistencia escolar neta de las niñas y las jóvenes por área geográfica
América Latina, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

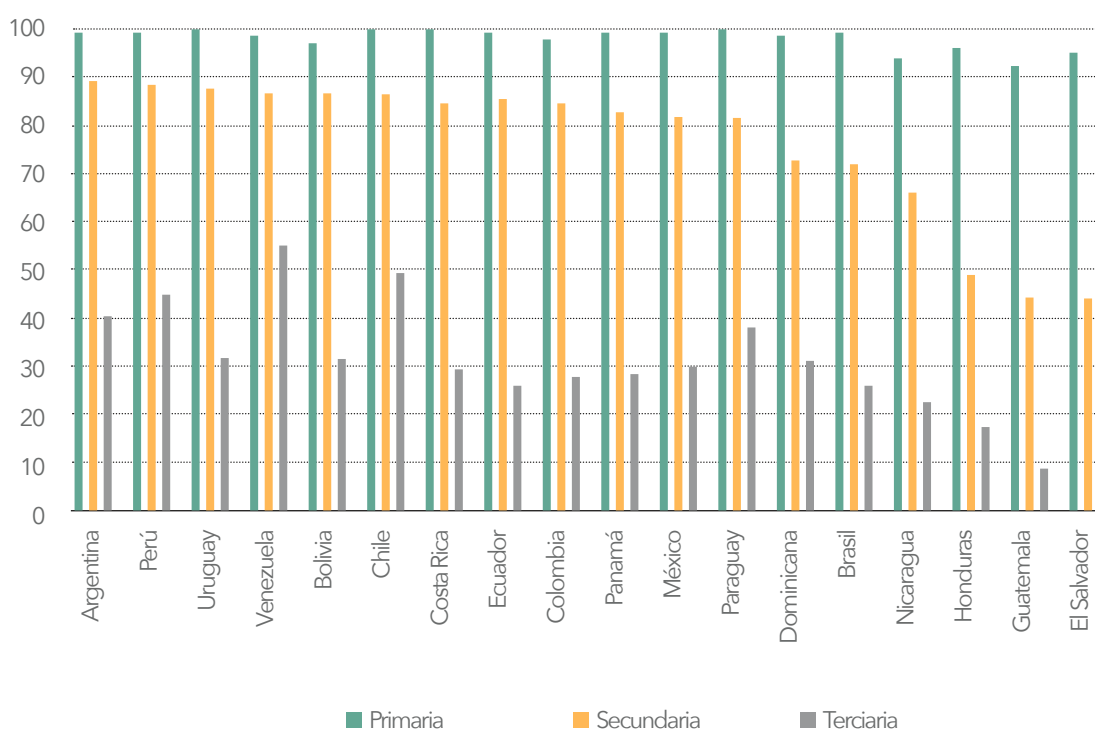
Nota: Para primaria y secundaria se computan tasas de asistencia neta, definidas como el porcentaje que asiste dentro del grupo de niños y niñas con la edad teórica correspondiente a ese nivel. Las edades teóricas varían entre países. La tasa de asistencia al nivel terciario se computa como el porcentaje de jóvenes que asiste dentro del grupo con edades que superan la teórica para finalizar el secundario hasta los 24 años de edad. Promedios no ponderados de los países de América Latina, excluida Venezuela. De la serie para áreas rurales también se excluye Argentina, por contar con cobertura urbana únicamente.

Además del contraste urbano-rural, hay una considerable heterogeneidad entre los países de la región. La Figura 2.1.19 muestra que las altas tasas de acceso y participación en el nivel primario son bastante generalizadas: en la mayoría de los países las tasas netas de asistencia al primario están por encima del 98% para las niñas; los indicadores más bajos se registran en algunos países de América Central, aunque siempre superan el 90% de asistencia de las niñas (92% en Guatemala, 94% en Nicaragua, 95% en El Salvador y 96% en Honduras). Las diferencias entre países se profundizan en los siguientes niveles educativos. La asistencia neta de las niñas al secundario varía entre 89.6% en Argentina y 44.1% en El Salvador, mientras que en el nivel terciario el rango va de un 55% en Venezuela a un 8% en Guatemala. Cabe resaltar los bajos niveles de acceso y

participación escolar de niñas y jóvenes que exhiben varios de los países centroamericanos en el contexto de la región, en particular El Salvador, Guatemala y Honduras, y en menor medida también Nicaragua.

Figura 2.119. Tasas de asistencia escolar neta de las niñas y las jóvenes por país.

Circa 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

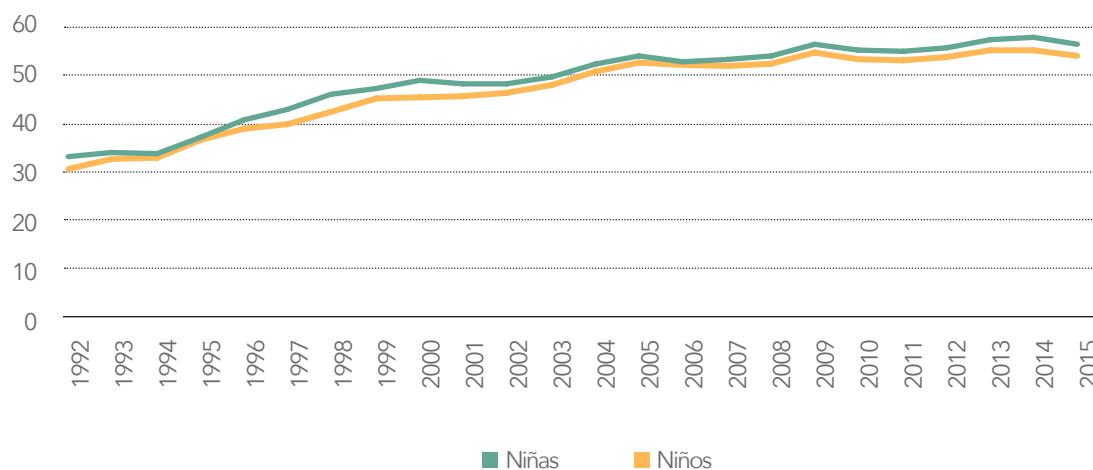
Nota: Para primaria y secundaria se computan tasas de asistencia neta, definidas como el porcentaje que asiste dentro del grupo de niños y niñas con la edad teórica correspondiente a ese nivel. Las edades teóricas varían entre países. La tasa de asistencia al nivel terciario se computa como el porcentaje de jóvenes que asiste dentro del grupo con edades que superan la teórica para finalizar el secundario hasta los 24 años de edad. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014 y los de Venezuela de 2011. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

Antes de finalizar, es importante analizar el acceso al nivel preescolar. Más allá de los beneficios de la educación temprana sobre el desarrollo cognitivo y los logros educativos futuros (Berlinski y Galiani, 2007; Berlinski et al., 2009), la disponibilidad de instituciones de cuidado infantil y de educación preescolar fomentan la participación laboral de

las mujeres con hijos pequeños (Berlinski y Galiani, 2007; Berlinski et al., 2009; Berlinski et al., 2011), tal como discutiremos con más detalle en el capítulo 4. La Figura 2.1.20 muestra el importante crecimiento en las tasas de asistencia al preescolar para niños y niñas desde los 3 años hasta la edad de inicio de la primaria, que aumentaron más de 20 puntos porcentuales desde comienzos de la década de 1990. Pese a estos grandes avances, la asistencia al preescolar sigue siendo muy baja en la región: casi la mitad de los niños y niñas entre los 3 años y el inicio de la primaria no asisten a ningún establecimiento educativo en 2015. La principal causa de la baja asistencia al preescolar es la falta de oferta pública suficiente para garantizar el acceso universal (Faur, 2011; Berlinski y Galiani, 2007). Como muestra la Figura 2.1.21, el problema se profundiza en algunos países como Brasil y Paraguay, con tasas de asistencia que en 2015 rondan el 15% y 13%, respectivamente. Un dato a resaltar es que algunas encuestas de hogares ni siquiera cuentan con información sobre asistencia escolar de niños antes de los 4 o 5 años; por ejemplo, para Ecuador solo hay información de asistencia escolar a partir de los 5 años de edad.

Figura 2.1.20. Tasas de asistencia neta en educación preescolar por género

América Latina, 1992-2015.

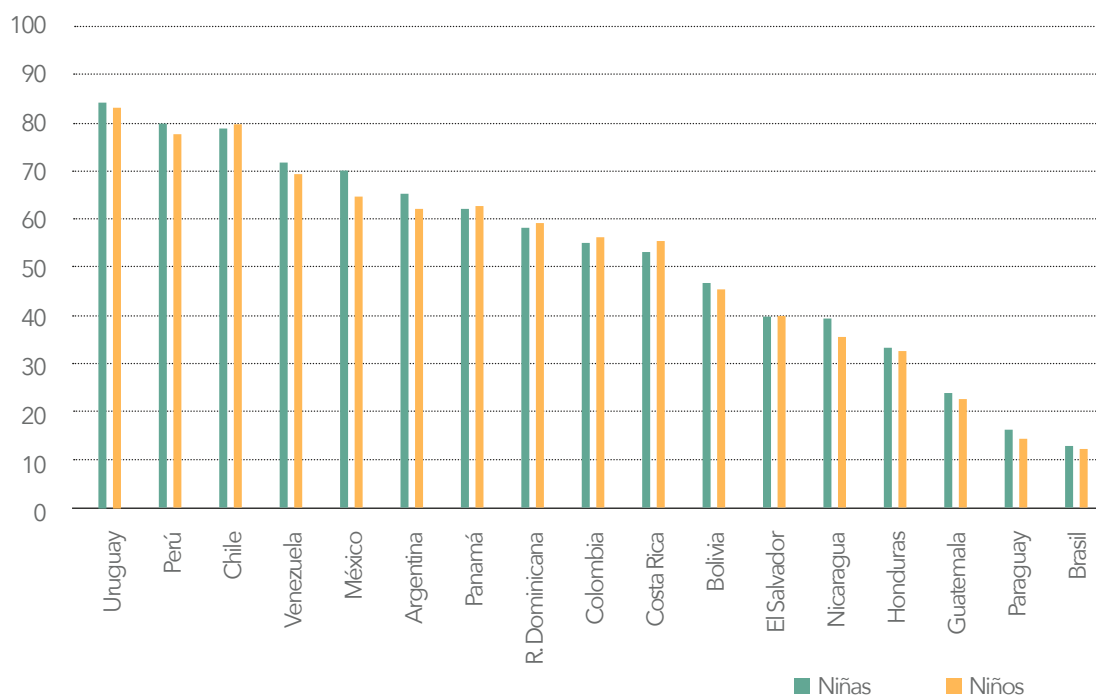


Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Se consideran niños y niñas desde los 3 años hasta la edad de inicio de la primaria en cada país, excepto en Bolivia, Panamá y El Salvador, donde se cuenta información de asistencia recién a partir de los 4 años. Promedios no ponderados de los países de América Latina, excluidos Colombia, Ecuador, Guatemala y República Dominicana.

Figura 2.1.21. Tasas de asistencia neta en educación preescolar por género y por país

Circa 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: Se consideran niños y niñas desde los 3 años hasta la edad de inicio de la primaria en cada país, excepto en Bolivia, Panamá, Rep. Dominicana y El Salvador, donde se cuenta información de asistencia recién a partir de los 4 años. Se excluye Ecuador porque solo cuenta con información de asistencia desde los 5 años de edad.

Políticas

En esta sección documentamos los importantes avances educativos de las mujeres latinoamericanas desde principios de la década de 1990. Los progresos se manifiestan en un aumento de los años de educación promedio, en el porcentaje de mujeres con título secundario y superior y, para las más jóvenes, en un aumento de las tasas de asistencia en todos los niveles educativos. Estos cambios redujeron fuertemente la brecha educativa de género, e incluso dentro de algunos grupos poblacionales la brecha se ha revertido a favor de las mujeres. Por ejemplo, en las áreas urbanas de América Latina las mujeres adultas tienen en promedio más años de educación que los hombres y tienen

un mayor porcentaje de graduadas del nivel superior; las niñas y jóvenes también han superado en promedio a sus pares hombres en términos de tasas de asistencia y de conclusión en todos los niveles educativos, tanto en áreas rurales como urbanas.

Entonces, a diferencia de en décadas previas, la situación actual en la región se caracteriza por disparidades educativas de género a favor de las mujeres, al menos en términos de indicadores de acceso, permanencia y conclusión. Si bien evitar la deserción escolar debe seguir siendo una prioridad de las políticas públicas, este nuevo signo del desbalance requiere de una indagación más profunda para comprender sus implicancias en términos de equidad de género en materia educativa. Podría ser motivo de preocupación si es consecuencia de sesgos de género que llevan a apartar a los niños de la escuela mientras las niñas siguen educándose. También podría ser motivo de preocupación si responde a distintas oportunidades en el mercado laboral para los jóvenes de uno y otro género, tema que se explorará en el capítulo 4 con motivo de analizar las brechas de género en el empleo.

Por otra parte, los avances educativos de las mujeres no se han dado en todos los grupos poblacionales con la misma intensidad y hay algunos donde la brecha educativa todavía favorece a los hombres: entre los adultos de mayor edad (más de 40 años), en las zonas rurales y en algunos países de la región, el nivel educativo promedio de las mujeres sigue siendo inferior al de sus pares varones. Otro signo preocupante es que el analfabetismo es mayor entre las mujeres que entre los hombres, incluso entre los adultos más jóvenes (25 a 34 años) donde en promedio las mujeres ya superan a los hombres en años de educación. El problema del analfabetismo entre las mujeres se agudiza en las zonas rurales y en varios de los países de América Central.

El hecho de que en la población adulta más vulnerable aún se registren desventajas educativas de las mujeres tiene implicancias que exceden la esfera educativa. El analfabetismo, además de limitar el pleno desarrollo de las personas y su participación en la sociedad, tiene repercusiones durante todo su ciclo vital, afectando el entorno familiar, restringiendo el acceso a los beneficios del desarrollo y obstaculizando el goce de otros derechos humanos. Esto resalta la importancia de hacer valer el derecho a la educación a lo largo de la vida mediante políticas de expansión de la escolarización básica, políticas de alfabetización y educación de adultos. Estas políticas, enfocadas en la educación de adultos y la erradicación del analfabetismo, se tradujeron en importantes avances en los últimos años, pero todavía quedan grandes desafíos pendientes (SITEAL, 2013). Entre esos desafíos, varios estudios de seguimiento

del Plan Iberoamericano de Alfabetización (CEAAL, 2011) destacan la necesidad de asegurar la sustentabilidad de los programas mediante un financiamiento acorde a las necesidades de cada país, la necesidad de adaptar los sistemas estadísticos para permitir un monitoreo del fenómeno que responda a las nuevas conceptualizaciones de la alfabetización y la necesidad de definir un conjunto de indicadores que posibiliten la evaluación de los programas vigentes.

Pese a los avances educativos de las niñas y jóvenes en las últimas décadas, los niveles de acceso y participación en el sistema educativo todavía son bajos en la región, especialmente en el nivel medio y superior. Entre los factores asociados a las altas tasas de deserción están la pobreza y el trabajo infantil, que afectan a un número importante de niños y niñas, sobre todo en las zonas rurales y en ciertos grupos étnicos (UNESCO, 2013). Mientras que en la mayoría de los países la deserción en el nivel primario está concentrada en minorías muy vulnerables, a mayor edad (alrededor de los 15 años) se transforma en un fenómeno mucho más generalizado que impide que muchos jóvenes en la región completen sus estudios secundarios, con las limitaciones que esto implica para las perspectivas laborales futuras.

Reducir las tasas de deserción debe ser una prioridad de las políticas públicas para garantizar el derecho a la educación para todos y la posibilidad de un proceso de desarrollo inclusivo. Las políticas deben apuntar a atraer y retener a los niños, niñas y jóvenes en las escuelas, mediante la expansión de la cobertura geográfica de los servicios educativos y la promoción de las reformas curriculares y pedagógicas que permitan dar respuesta a las realidades locales de los grupos más vulnerables.

Como parte de la problemática de la pobreza, la lucha contra la deserción escolar también requiere de políticas sociales que alivien las restricciones económicas de las familias e incentiven en la inversión en el capital humano de los hijos. En particular, los programas de transferencias condicionadas de ingresos (CCTs por sus siglas en inglés) han probado su eficacia para mejorar las tasas de asistencia y matriculación en los países de la región (Fiszbein et al., 2009). Sin embargo, la magnitud de los efectos es heterogénea: es mayor para grupos con baja tasa de asistencia, entre las familias más vulnerables y en programas con transferencias más generosas (Saavedra & García, 2012). En general el impacto es mayor en el nivel medio que en el primario, que ya exhibe tasas de asistencia casi perfectas en gran parte de los países de la región. Por ejemplo, tanto el programa Oportunidades en México (antes conocido como PROGRESA) como Familias en Acción en Colombia, contribuyeron significativamente

a aumentar las tasas de asistencia, especialmente entre los niños de secundaria (Attanasio et al., 2008, De Brauw y Hoddinott, 2008).

Edo et al. (2017) estudian el caso de la Asignación Universal por Hijo (AUH) en Argentina y encuentran, en líneas generales, resultados similares. La AUH habría contribuido a aumentar las tasas de asistencia al nivel, pero la magnitud del efecto varía fuertemente según la edad y el género. El efecto positivo sobre las tasas de asistencia está concentrado en los jóvenes hombres de entre 15 y 17 años, mientras que es menor o directamente está ausente para los grupos poblacionales que exhibían niveles de asistencia más altos antes de la implementación del programa, como es el caso de los niños y niñas hasta los 14 años, que presentan tasas de asistencia casi perfectas. Algo similar ocurre con las mujeres, cuyos niveles de asistencia iniciales están muy por encima de los de los hombres: la AUH parece no ser suficiente para atraer a las niñas y jóvenes mujeres más vulnerables, que todavía están fuera del sistema educativo, aunque sí estaría contribuyendo a mejorar las trayectorias educativas de las que sí asisten, reduciendo la deserción intra-anual y aumentando las chances de graduarse en plazos no muy alejados de los teóricos (Edo et al., 2017; Edo y Marchionni, 2018). Estos resultados sugieren que para conseguir un impacto sobre las tasas de asistencia de los grupos que ya tienen altas tasas de asistencia (niños y niñas en edad de primaria y secundaria básica, y jóvenes mujeres en el último tramo de la secundaria) se requeriría atraer a (o mantener en) la escuela a un grupo muy pequeño pero muy vulnerable, lo que seguramente exige de un esfuerzo mucho mayor y focalizado, con políticas que complementen las transferencias monetarias con otras medidas de acompañamiento y apoyo a los niños y niñas y a sus familias.

2.2. Brechas de género en la movilidad intergeneracional de la educación

Parte de las ventajas y desventajas sociales y económicas dentro de las familias son pasadas de una generación a otra (Haveman y Wolfe, 1995). La educación es una de ellas. Si la educación de los hijos está muy condicionada por los niveles educativos que alcanzaron sus padres decimos que hay una alta persistencia o baja movilidad educativa intergeneracional. Incorporar el análisis de la movilidad educativa desde una perspectiva de género permite evaluar, por ejemplo, si las oportunidades para la movilidad social ascendente difieren entre mujeres y varones.

Movilidad educativa en América Latina

Hay evidencia de que América Latina es una de las regiones con menor movilidad educativa intergeneracional, aunque el grado de persistencia parece haberse debilitado en el tiempo (Hertz et al., 2007; Dahan and Gaviria, 2001; Behrman et al., 2001; Binder y Woodruff, 2002; de Hoyos et al., 2010; Daude, 2011; Wendelspiess Chávez Juárez, 2015; Daude y Robano, 2015; Neidhöfer, 2016). De hecho, la movilidad educativa para las cohortes más jóvenes resulta muy similar a la de países desarrollados como Estados Unidos o Alemania (Behrman et al., 2001; Hertz et al., 2007; Chevalier et al., 2009; Neidhöfer y Stockhausen, 2016).

En un trabajo reciente, Neidhöfer et al. (2018) arriban a conclusiones similares a partir de dos nuevas fuentes de información para América Latina. La primera es una base de datos que construyen a partir de las encuestas anuales de opinión de Latinobarómetro, que se aplica en los 18 países de la región a muestras de adultos representativas a nivel nacional. Las encuestas registran información sobre los individuos y sus hogares y, desde 1998, incluyen preguntas retrospectivas de la educación de los padres, lo que permite computar medidas de movilidad educativa intergeneracional para las cohortes de hijos nacidos a partir de 1940. La segunda fuente de información consiste en una base de datos construida a partir de encuestas nacionales de hogares previamente armonizadas para los 9 países de la región que incluyen preguntas retrospectivas sobre la educación de los padres.

Los resultados de Neidhöfer et al. (2018) sugieren que el patrón de aumento de la movilidad educativa durante buena parte del siglo XX en América Latina estaría explicado por una alta movilidad ascendente de individuos provenientes de familias con bajo nivel educativo combinada con una alta persistencia en lo alto de la distribución de la educación. Para la cohorte de personas nacidas en los 40s, un año adicional de la educación de los padres está asociada con un aumento en promedio de 0.6 años de educación, mientras que para la cohorte nacida en los 80s la misma medida es de alrededor de 0.4.

Diferencias en la movilidad educativa por género

Cabe preguntarnos ahora si este patrón de persistencia decreciente en América Latina se verifica independientemente del género. Responder esta pregunta es importante tanto para entender el comportamiento agregado de la movilidad intergeneracional, como también para evaluar en qué medida las oportunidades educativas difieren entre hombres y mujeres.

La literatura teórica predice brechas en la movilidad educativa intergeneracional que dependen tanto del género de los padres como de los hijos, e incluso diferencia canales de transmisión entre los padres y sus hijos del mismo sexo (madre-hija o padre-hijo). Los primeros modelos que apuntaban a explicar los canales de transmisión intergeneracional de capital humano se concentraban en diferenciales de género asociados a los roles del padre y la madre dentro del hogar (Becker y Tomes, 1979 y 1986; Chiswick, 1988; Gang y Zimmermann, 2000), pero sin distinguir el género de los hijos.

Los modelos de roles y socialización, en cambio, se basan en la idea de que parte de las características sociales son pasadas de generación en generación (Haveman y Wolfe, 1995), y que ese proceso de transmisión depende del género tanto de los padres como de los hijos. Por ejemplo, los estereotipos de género pueden implicar que se valore diferente la educación de los hijos que la de las hijas, y esas creencias pueden pasarse de una generación a la otra (Farre y Vella, 2013). En este contexto, en las familias tradicionales, donde típicamente el padre tiene mayor nivel educativo que la madre, podría alentarse más la educación de los hijos hombres que de las hijas mujeres. Análogamente, madres más educadas, que posiblemente rompieron con los estereotipos tradicionales de género, podrían alentar a sus hijas a obtener un nivel educativo alto. Así, estos modelos predicen que la persistencia intergeneracional de la educación debería diferir entre géneros tanto de los padres como de los hijos.

La evidencia empírica sustenta las predicciones de la teoría. Por ejemplo, en un análisis para distintos países de Europa, Schneebaum et al. (2015) encuentran que la persistencia intergeneracional en la educación efectivamente depende del género de padres e hijos. En particular, que la transmisión de la educación es más fuerte entre padres e hijos del mismo sexo: el logro educativo de las madres importa principalmente para explicar la educación de las hijas mientras que la educación de los hijos hombres está más asociada a la de sus padres varones.

Neidhöfer et al. (2018) encuentran resultados similares para América Latina a partir de estimaciones de la movilidad educativa intergeneracional para pares padre-hijo y madre-hija. Parte de esa evidencia se reproduce a continuación en la Figura 2.2.1, que muestra la evolución de la persistencia educativa por género, medida como la asociación entre la educación de padres e hijos (panel A), y una medida de la probabilidad de que un hombre o una mujer alcancen al menos a completar la secundaria, condicional en que su padre o madre tengan un nivel educativo bajo o alto, respectivamente (panel B). Ambos indicadores sugieren que la movilidad intergeneracional

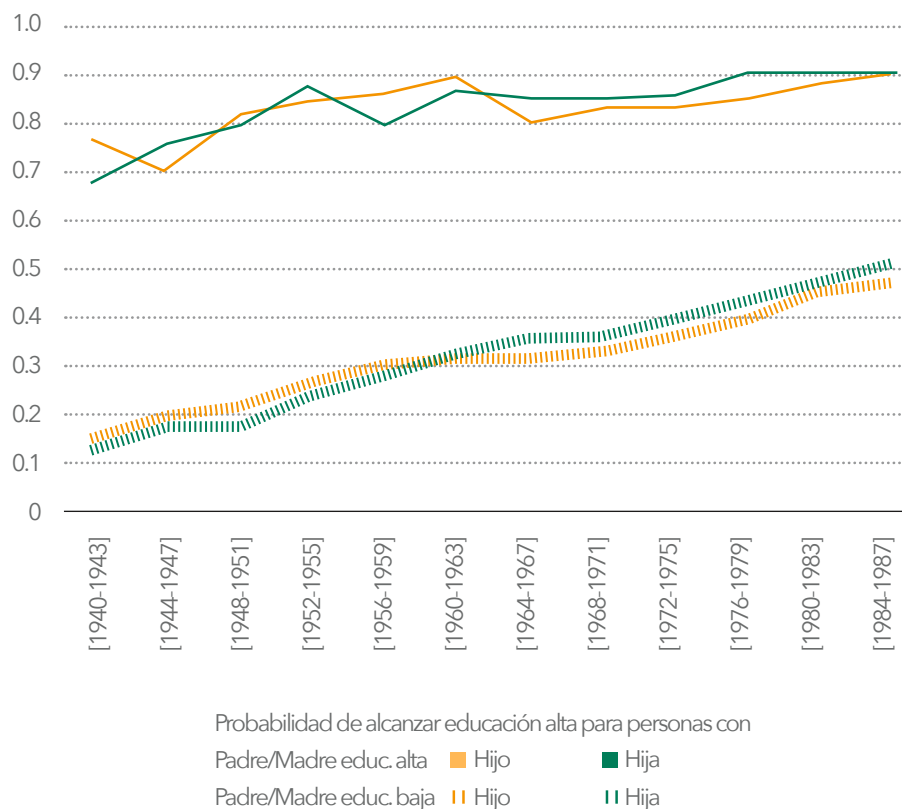
educativa ha ido aumentando en la región tanto para las cohortes de mujeres como de hombres desde la década de 1940, consistente con la tendencia que se observa en el agregado y que se explica principalmente por una creciente movilidad ascendente de los hijos de padres con baja educación.

Figura 2.2.1. Movilidad intergeneracional de la educación para los pares padre-hijo y madre-hija en América Latina

A. Persistencia educativa



B. Movilidad absoluta



Fuente: Neidhöfer, Serrano y Gasparini (2018), basados en Encuestas Nacionales de Hogares para el periodo 1994-2015.

Nota: Los puntos muestran para cada cohorte, el promedio no ponderado de los índices de movilidad estimados para cada uno de los siguientes 9 países: Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá y Perú. Panel A: la persistencia educativa se mide como el coeficiente de una regresión de los años de educación de los hijos en los años de educación del padre con mayor educación (condicional en otras variables). Panel B: la movilidad absoluta se estima mediante la probabilidad de que hijo o hija alcancen educación alta condicional a que los padres tengan educación alta/baja.

Si bien la movilidad solía ser mayor para los hombres, la brecha respecto de las mujeres se ha ido reduciendo en el tiempo hasta desvanecerse. Para las cohortes más jóvenes, que nacieron en la segunda mitad de la década de 1980, el grado de movilidad educativa no difiere entre géneros y es significativamente mayor a la que caracterizó a la generación de sus padres (aproximadamente la cohorte 1960) y todavía mayor que la de sus abuelos (cohorte 1940 o anteriores).

Este patrón es consistente con la fuerte expansión de la educación en la región que documentamos en la sección 2.1, y en especial con la convergencia de género en años de educación. Las mujeres progresaron más que los hombres en términos de acceso y

participación en la educación en las últimas décadas, lo que en parte fue posible gracias a un sustancial aumento en la movilidad ascendente de mujeres provenientes de hogares con bajo nivel educativo.

2.3. Brechas de género en los aprendizajes y en las elecciones de carrera

La existencia de brechas de género en los aprendizajes refleja una desigual distribución de los saberes y competencias entre hombres y mujeres, que se traducen en diferencias en las capacidades para lidiar con situaciones de la vida adulta. Así, las brechas de género en los aprendizajes condicionan las elecciones de carrera y contribuyen a explicar el éxito relativo de hombres y mujeres en el mercado laboral (Paglin y Rufolo, 1990; Rose y Betts, 2004; Joensen y Nielsen, 2016).

Una manera de evaluar las brechas de género en los aprendizajes es a través de los resultados de pruebas estandarizadas, que además tienen la ventaja de permitir comparaciones internacionales y en el tiempo. En esta sección vamos a analizar estas cuestiones mediante los resultados del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA) de la OECD y del Tercer Estudio de Evaluación de la Calidad Educativa (TERCE) de UNESCO. También revisaremos la literatura especializada que estudia los determinantes de las brechas de género en los aprendizajes y sus implicancias en términos de las elecciones de carrera.

Evidencia sobre las brechas de género en las pruebas PISA

Que las mujeres superan a los hombres en las pruebas de lectura y escritura y los hombres superan a las mujeres en las pruebas de matemáticas es una regla con muy pocas excepciones a nivel mundial. Por ejemplo, los resultados de pruebas estandarizadas PISA arrojan sistemáticamente este resultado independientemente del grado de desarrollo o sistema educativo de los países/regiones.¹⁰

Las pruebas PISA se realizan cada tres años desde el año 2000 para evaluar las habilidades y conocimientos de los estudiantes de 15 años en matemáticas, lectura y ciencias (OECD, 2016).¹¹ La Figura 2.3.1 muestra la diferencia en los puntajes promedio entre hombres y mujeres o, para simplificar, brecha de género en los puntajes, para las distintas regiones del mundo representadas por los 75 países participantes de la última edición de PISA del año 2015. Se observa

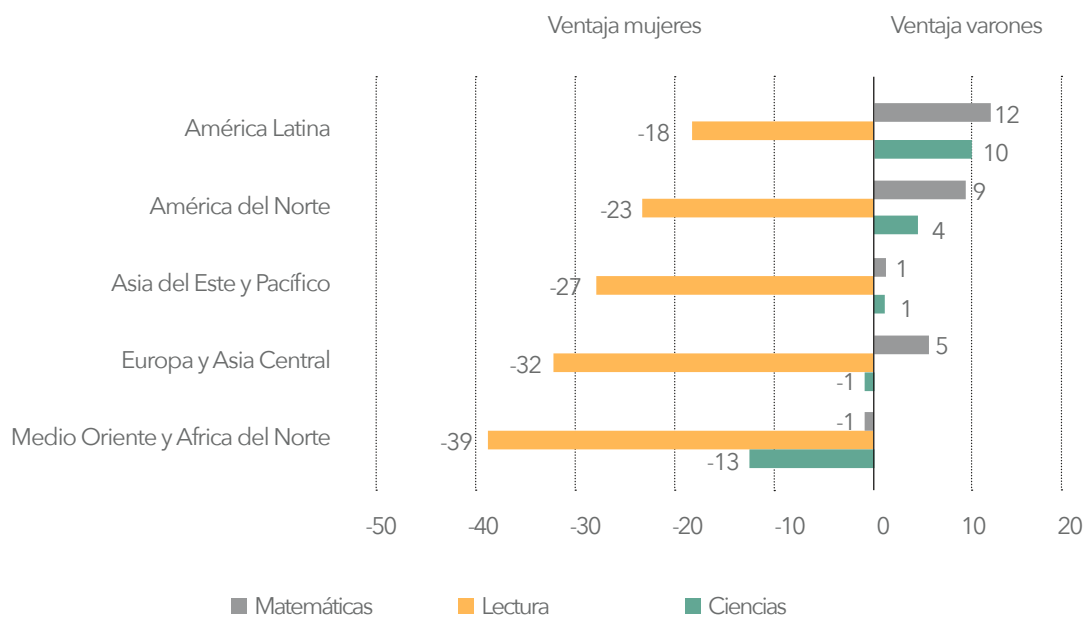
10 Para una lista detallada de referencias ver Ibáñez y Formichella (2017).

11 Los alumnos que participan de las evaluaciones PISA tienen entre 15 años y tres meses y 16 años y dos meses.

la ventaja generalizada de las estudiantes mujeres en lectura y de los estudiantes hombres en matemáticas y, en menor medida, en ciencias.¹² También se observa que en las regiones con mayor ventaja de las mujeres en lectura suele ser menor su desventaja en matemáticas. La correlación entre las brechas de género en lectura y matemáticas es de 0.82 a lo largo de las regiones (0.79 a lo largo de los países). Con los resultados en ciencias ocurre algo similar: la brecha a favor de los hombres suele ser menor en los países y regiones en que la ventaja en lectura de las mujeres se acentúa (correlaciones de 0.97 y 0.89 según consideremos las regiones o países, respectivamente).

Figura 2.3.1. Brecha en los puntajes promedio entre hombres y mujeres, PISA 2015

Regiones del Mundo



Fuente: elaboración propia a partir de PISA 2015.

Nota: los países y economías que integran las regiones son los siguientes. América Latina: Chile, México, Brasil, CABA (Argentina), Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Perú y Uruguay. Se excluye Trinidad and Tobago por pertenecer a la región Caribe. Argentina también participó en PISA 2015 pero la cobertura fue muy baja como para asegurar comparabilidad. América del Norte: Canadá y Estados Unidos. Asia del Este y Pacífico: Australia, Japón, Corea, Nueva Zelanda, China, Hong Kong (China), Indonesia, Macao (China), Singapur, Taipéi (China), Tailandia y Vietnam. Europa y Asia Central: Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suiza, Turquía, Reino Unido, Albania, Bulgaria, Croacia, Chipre, Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM), Georgia, Kosovo, Lituania, Moldavia, Montenegro, Rumania y Rusia.

12 Machin y Pekkarinen (2008) muestran que en las pruebas PISA 2003 los hombres exhiben mayor variabilidad en los puntajes tanto en lectura como en matemáticas.

De las regiones representadas en PISA 2015, América Latina es la que exhibe menor ventaja de las mujeres en lectura y mayor desventaja en matemáticas y ciencias. Nueve países latinoamericanos participaron de la última edición de PISA: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana y Uruguay.¹³ Tomando el promedio para estos nueve países, las mujeres obtienen un 4.2% más del puntaje promedio de los hombres en lectura (una brecha de 18 puntos en la calificación promedio), 3% menos en matemáticas (12 puntos de brecha) y 2.4% menos en ciencias (brecha de 10 puntos).¹⁴ A propósito de las brechas de género en matemáticas, Nollenberger y Rodríguez-Planas (2015) señalan que además de ser mayores en América Latina que en otras regiones del mundo, no decrecen luego de controlar por factores individuales, familiares y de la escuela.

La Figura 2.3.2 muestra la evolución de las brechas de género en los puntajes de las pruebas PISA en la región. Por razones de comparabilidad, nos concentramos en el conjunto de países que participaron en todas las ediciones desde 2006 (Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay).¹⁵ Las brechas se han mantenido relativamente estables en la última década, aunque los resultados de PISA 2015 sugieren una leve contracción de la ventaja de los hombres en matemáticas y de la ventaja de las mujeres en lectura.¹⁶

13 La muestra de Argentina resultó ser demasiado pequeña para asegurar comparabilidad de los resultados. Por ese motivo en el análisis a continuación generalmente utilizamos los resultados para la ciudad de Buenos Aires (CABA) en lugar de los de Argentina.

14 Sorprendentemente, y como surge también en otros estudios (Fryer y Levitt, 2009), en Oriente Medio y África del Norte prácticamente desaparece la brecha en matemáticas y encontramos máxima ventaja de las mujeres en lectura y en ciencias (10% y 3% del correspondiente puntaje promedio de los hombres) pese a la alta desigualdad de género que caracterizan a estos países.

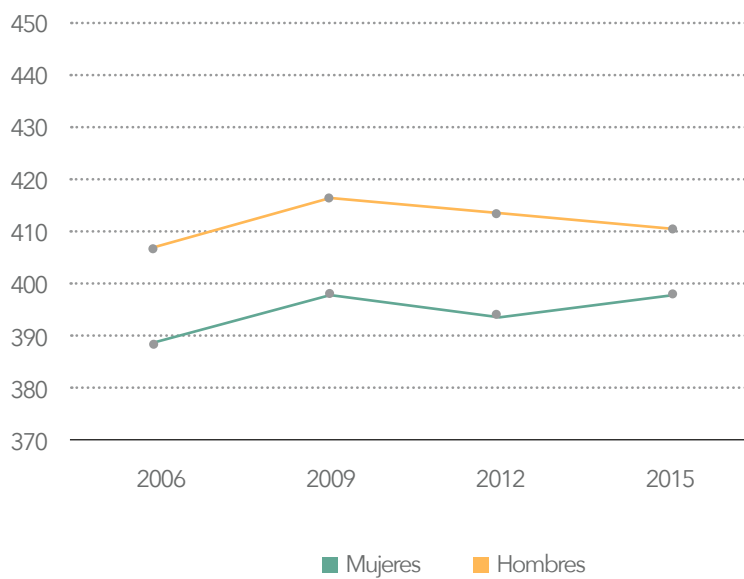
15 Argentina también participó en todas las ediciones, pero se la excluye del análisis por los problemas antes mencionados de representatividad de la muestra en 2015.

16 Un patrón similar se observa para el promedio de los países de la OECD.

Figura 2.3.2. Evolución de la brecha de género en las pruebas PISA 2006–2015

*Puntaje promedio de los cinco países que participaron en todas la ediciones de PISA desde 2006**

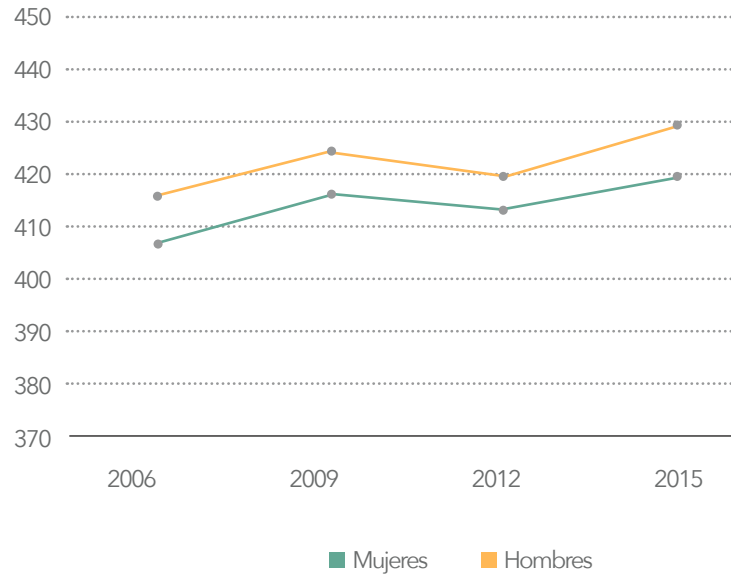
A. Matemáticas



B. Lectura



C. Ciencias



Fuente: elaboración propia a partir de PISA 2015.

Nota: Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. Se excluye Argentina por los problemas de representatividad de la muestra en 2015.

Figura 2.3.3. Brecha en los puntajes promedio entre hombres y mujeres, PISA 2015

Países de América Latina.



Fuente: elaboración propia a partir de PISA 2015.

Nota: La cobertura muestral de PISA 2015 en Argentina fue demasiado pequeña para asegurar comparabilidad. CABA = Ciudad de Buenos Aires.

La Figura 2.3.3 muestra la gran heterogeneidad entre los países de la región en términos de las brechas de género en los puntajes PISA 2015. La ventaja de las mujeres en lectura va de un 2% en Perú (8 puntos de brecha en los puntajes promedio entre hombres y mujeres) a un 9% en República Dominicana (brecha de 31 puntos). En matemáticas la mayor ventaja de los hombres se da en la ciudad de

Buenos Aires (CABA), Chile, Brasil y Costa Rica, donde el puntaje de las mujeres es entre un 4.6% y un 4% menor al de los hombres. República Dominicana es el único país de la región en donde las mujeres aventajan a los hombres en matemáticas y en ciencias, aunque la brecha no es estadísticamente significativa. Dentro de la región encontramos la misma relación que se observa a nivel mundial: en los países en que la ventaja de las mujeres en lectura es mayor, suele ser menor su desventaja en matemáticas (la correlación a lo largo de los países entre los puntajes medios de lectura y matemáticas es de 0.52 y entre lectura y ciencias es de 0.70).

Naturalmente, parte de estas brechas en los aprendizajes entre hombres y mujeres pueden deberse a diferencias en la composición de ambos grupos. El grupo de estudiantes que rinde las pruebas PISA se compone de los estudiantes que asisten a la escuela a los 15 años, y tal como vimos en la sección anterior, las tasas de asistencia escolar son mayores entre las mujeres que entre los varones. La Tabla 2.3.1 reporta las brechas en los puntajes entre hombres y mujeres antes y después de condicionar en distintas características observables de los estudiantes. Las brechas condicionadas se obtienen a partir de estimar una regresión lineal que controla por la edad (en meses), edad al cuadrado, estatus migratorio (si son inmigrantes de primera o segunda generación y si el idioma que se habla en el hogar es el mismo que el de la prueba) y estatus socioeconómico (aproximado por el índice ESCS¹⁷ de PISA). La tabla muestra que los resultados son cualitativamente similares antes y después de condicionar, es decir, los hombres aventajan a las mujeres en matemáticas y ciencias, mientras que las mujeres llevan la ventaja en lectura. La magnitud de las brechas cambia levemente a favor de los hombres al condicionar, pero el cambio no es estadísticamente significativo.¹⁸ Esto sucede para prácticamente todos los países de la región y es consistente con el hecho de que los estudiantes hombres de 15 años están más autoseleccionados que sus pares mujeres.¹⁹

17 Índice de estatus socioeconómico y cultural del hogar; ESCS, por sus siglas en inglés (Economic, Social and Cultural Status)

18 Si bien aquí estamos controlando por algunas variables que pueden explicar diferencias en las tasas de asistencia entre géneros, los estimadores de mínimos cuadrados siguen estando sujetos a un potencial sesgo por autoselección basado en inobservables. Por ejemplo, usando datos de PISA 2009 para Colombia, Muñoz (2014) encuentra que gran parte de la brecha de género en matemáticas estimada por mínimos cuadrados es consecuencia de este sesgo de selección.

19 Si la regresión también controla por año escolar, las brechas a favor de los hombres en matemáticas y ciencias crecen significativamente, y se contraen las brechas a favor de las mujeres en lectura, lo que está asociado a los patrones diferenciales de repitencia entre géneros.

Tabla 2.3.1. Brechas en los puntajes entre hombres y mujeres luego de condicionar en características socioeconómicas y demográficas de los estudiantes y en el año escolar que cursan, PISA 2015

Países de América Latina

	Brecha H-M en matemáticas		Brecha H-M en lectura		Brecha H-M en ciencias	
	sin condicionar (observada)	condicionada	sin condicionar (observada)	condicionada	sin condicionar (observada)	condicionada
Argentina*	18 (3,0)	14 (2,9)	-16 (3,2)	-21 (3,0)	15 (2,9)	11 (2,8)
Brasil	15 (2,4)	12 (2,4)	-23 (2,5)	-26 (2,4)	4 (1,6)	1 (1,5)
CABA (Argentina)	21 (7,5)	20 (5,9)	-15 (7,2)	-18 (6,2)	14 (6,7)	12 (5,3)
Chile	18 (3,6)	17 (3,2)	-12 (3,6)	-13 (3,3)	15 (3,4)	13 (3,0)
Colombia	11 (3,4)	10 (2,9)	-16 (3,4)	-17 (2,7)	10 (2,9)	9 (2,2)
Costa Rica	16 (3,0)	14 (2,9)	-15 (2,8)	-18 (2,8)	18 (2,1)	16 (2,0)
México	7 (2,3)	6 (2,4)	-16 (2,5)	-18 (2,2)	8 (2,3)	7 (2,3)
Perú	9 (3,0)	7 (2,4)	-8 (3,9)	-10 (3,0)	10 (3,3)	8 (2,7)
Rep. Dominicana	-4 (2,8)	-6 (2,9)	-31 (2,9)	-32 (2,9)	2 (2,7)	0 (2,8)
Uruguay	14 (3,5)	10 (3,6)	-23 (3,3)	-27 (3,2)	9 (3,0)	5 (2,9)

Fuente: elaboración propia a partir de PISA 2015.

Nota: la brecha condicionada surge de una regresión estimada por mínimos cuadrados que controla por el status de inmigración y lenguaje en el hogar, edad (en meses), edad cuadrado y nivel del índice ESCS (que aproxima el estatus socioeconómico y cultural del hogar). Los errores estándar se reportan entre paréntesis.

* La cobertura es muy pequeña para asegurar comparabilidad.

Brechas de género en los puntajes más allá de la media

Resulta de interés evaluar las brechas de género en los resultados de las pruebas en otras partes de la distribución. Podría ser el caso que las diferencias en los puntajes entre hombres y mujeres se potencien en una u otra cola de la distribución de puntajes. Existe un amplio consenso en que la brecha de género en matemática aumenta gradualmente a lo largo de la distribución de rendimiento (Feingold, 1988; Halpern et al., 2007; Joensen y Nielsen, 2016). Por ejemplo, Ellison y Swanson (2010) encuentran para Estados Unidos que los hombres de alto desempeño provienen de diversos ambientes, con lo cual se esperaría una asignación de talento con cierta aleatoriedad, mientras que las mujeres de alto rendimiento provienen casi exclusivamente de un pequeño conjunto de escuelas de elite.

PISA define distintos niveles de rendimiento asociados a los puntajes en las pruebas. El nivel 2 puede considerarse el nivel base a partir del cual los estudiantes empiezan a demostrar las habilidades que les permiten participar de manera efectiva y productiva en la vida adulta (OECD, 2016). Puntajes por debajo del nivel 2 se vinculan al concepto de analfabetismo funcional, es decir, a un nivel de conocimientos y habilidades insuficientes para insertarse plenamente en las sociedades modernas. Estudiantes con puntajes por debajo del nivel 2 tienen chances considerablemente mayores de no continuar sus estudios más allá del secundario y de obtener peores resultados laborales (OECD, 2010).

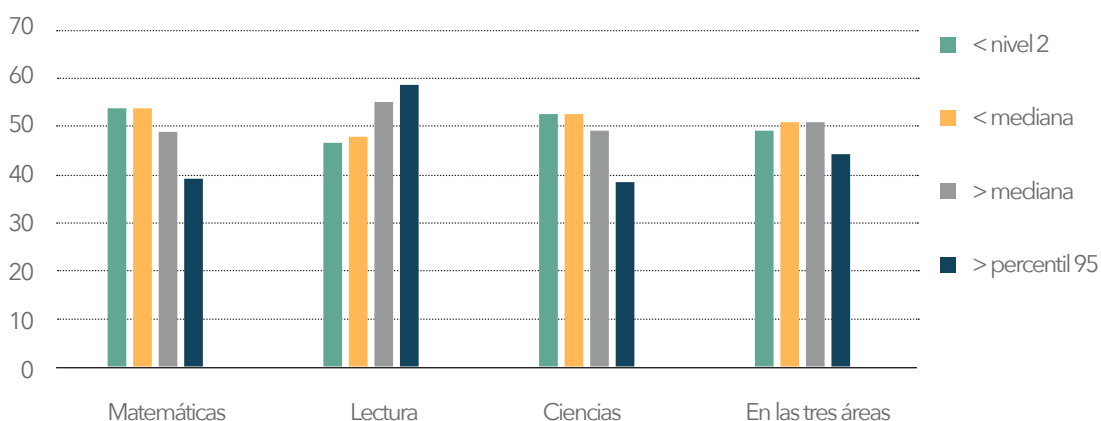
El porcentaje de analfabetos funcionales en América Latina es preocupante. En matemáticas, por ejemplo, de los países latinoamericanos que participaron en PISA 2015, el 60% de los estudiantes en promedio no alcanza el nivel 2, porcentaje que casi triplica al del promedio de la OECD. A este problema generalizado de bajo desempeño en la región se le suma la brecha de género en los aprendizajes, que en el caso de matemáticas deja en mayor desventaja a las mujeres.

La Figura 2.3.4 muestra el porcentaje de mujeres en el total de estudiantes para cada tramo de la distribución de puntajes en promedio para América Latina. Se observa que las brechas de género también están presentes en los extremos de la distribución. En matemáticas, por ejemplo, más de la mitad de los estudiantes con puntajes debajo del nivel 2 son mujeres. También son mayoría mujeres si tomamos el total de estudiantes por debajo de la mediana en matemáticas. Pero si nos concentramos en el 5% con mayor rendimiento en matemáticas (puntajes que superan el percentil 95)

solo un 39% son mujeres. Algo similar ocurre en ciencias pero la comparación entre géneros se revierte para lectura, donde las mujeres son mayoría en los tramos superiores de la distribución de puntajes. Es interesante notar que si tomamos simultáneamente las tres áreas, en casi toda la distribución de puntajes encontramos relativamente balanceada la participación de mujeres y hombres, pero entre los estudiantes de mayor rendimiento (a partir del percentil 95) las mujeres son el grupo minoritario, con una participación del 45%. Es decir, que la ventaja femenina en lectura en este tramo superior de la distribución de puntajes es más que compensada por la desventaja en matemáticas y ciencias.

Figura 2.3.4. Porcentaje de mujeres en el total de estudiantes en cada tramo de la distribución de puntajes, PISA 2015

Promedio de América Latina



Fuente: elaboración propia a partir de PISA 2015.

Nota: el promedio para América Latina incluye Argentina y excluye Ciudad de Buenos Aires. Los resultados son similares si se excluye Argentina.

¿A qué se deben las brechas de género en los aprendizajes?

Distintas teorías buscan explicar las brechas de género en los aprendizajes. La explicación basada en diferencias biológicas argumenta que las diferencias innatas en habilidades espaciales, capacidades mentales de orden superior (que involucran análisis, evaluación y síntesis de nuevo conocimiento) y desarrollo cerebral son causas de las diferencias en los aprendizajes (Baron-Cohen, 2003; Hedges y Novell, 1995; Kimura, 1999). Sin embargo, la evidencia sugiere que estas diferencias innatas son capaces de explicar solo una parte pequeña de las brechas de género en las pruebas de matemáticas y lectura (Spelke, 2005).

Otra pieza de evidencia que también contribuye a relativizar las explicaciones basadas en diferencias biológicas es que la ventaja de los hombres sobre las mujeres en matemáticas es pequeña o inexistente durante la primaria, pero luego se incrementa durante la secundaria (Klein, 1985; Feingold, 1988; Hyde, Fennema y Lamon, 1990; Hedges y Nowell, 1995; Fryer y Levitt, 2010; Penner y Paret, 2008; Hyde et al., 2008; Pope y Snyder, 2010). Esto apunta a las explicaciones basadas en los condicionamientos culturales y a los sesgos de género en el ambiente (familia, escuela) que, entre otras cosas, incentivan ciertas elecciones curriculares y extracurriculares en detrimento de otras.²⁰

La creencia en los estereotipos de género que sostienen que las matemáticas no son para las mujeres genera una baja expectativa por parte de los padres, maestros y compañeros sobre el desempeño de las niñas en matemática, lo cual a su vez distorsiona las percepciones individuales de capacidad, provocando una pérdida de confianza en sí mismas. Luego, esta falta de confianza efectivamente deteriora el rendimiento en matemática, confirmando las bajas expectativas iniciales. De esta manera las mujeres se vuelven vulnerables a los estereotipos, y se produce un mecanismo donde la frustración y el bajo rendimiento en matemática se refuerzan mutuamente, generando una brecha de género persistente (Benbow y Stanley, 1980; Eccles y Jacob, 1986; Steele, 1997; Correll, 2001; Xie y Shaumann, 2003; Halpern et al., 2007; Nosek et al., 2010; Ganley y Lubienski, 2016; Lubienski et al., 2013; OECD, 2015; Nollenberger y Rodríguez-Planas, 2015).

20 Por ejemplo, Downey y Vogt Yuan (2005) sugieren que, si bien la elección de cursos diferentes puede explicar parte de las brechas de género en los aprendizajes (Pallas y Alexander, 1983), la principal diferencia se debe a la elección de actividades fuera del aula: mientras los hombres participan más en juegos complejos (Lever, 1978) y actividades que promueven las habilidades cuantitativas, las mujeres realizan más actividades fuera del aula que promueven la comprensión lectora y la habilidad verbal (Lever, 1978; Best, 1983).

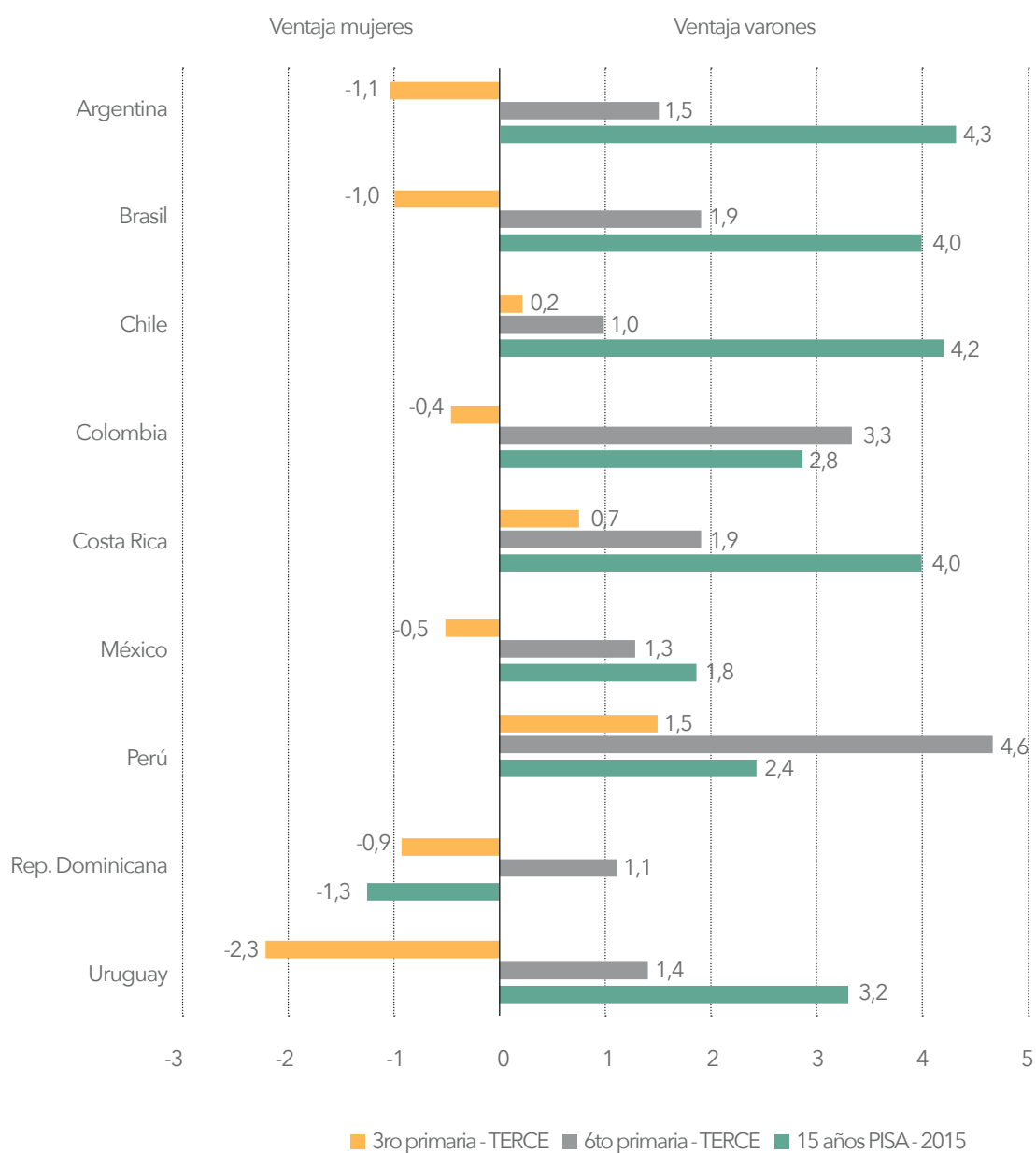
En busca de evidencia sobre la evolución de las brechas a lo largo de los años escolares en América Latina recurrimos al Tercer Estudio de Evaluación de la Calidad Educativa (TERCE) de UNESCO. El TERCE es un estudio de logro de aprendizaje que fue aplicado en 2013 para evaluar el desempeño de estudiantes de tercer y sexto grado de escuela primaria en matemáticas, lectura y, solo para el caso de sexto grado, también ciencias naturales. En TERCE participaron 15 países de América Latina, entre los que están los nueve que participaron en PISA 2015.²¹ Si bien los resultados de TERCE y PISA no son estrictamente comparables, nos permiten evaluar las brechas de género en matemáticas y lectura en distintos años escolares/ edades: en 3ro y 6to grado de la escuela primaria (las edades teóricas correspondientes son aproximadamente 9 y 12 años, respectivamente) y a los 15 años.

La Figura 2.3.5 muestra las brechas en los puntajes promedio entre hombres y mujeres, expresadas como porcentaje del puntaje promedio de los hombres, que surgen de cada uno de estos estudios para cada país. El panel A muestra los resultados para matemáticas, que están en línea con los de otros estudios: se observa que la ventaja de los hombres en matemáticas crece con el año escolar/edad. De hecho, en el tercer grado de la primaria las niñas suelen aventajar a los niños, aunque las brechas son relativamente pequeñas. La ventaja de los hombres en matemáticas ya es evidente en 6to grado y se profundiza entre los estudiantes de 15 años. La brecha de género promedio en la región es de 0.4% a favor de las niñas en 3er grado de primaria, 2% a favor de los hombres en 6to grado y 2.8% también a favor de los hombres entre los estudiantes de 15 años cursando la escuela secundaria. Esta evidencia es compatible con la hipótesis de que la ventaja de los hombres en matemáticas no surge de diferencias innatas en las habilidades entre géneros sino que se debe a condicionamientos culturales y sesgos de género en la escuela, la familia y la sociedad en general.

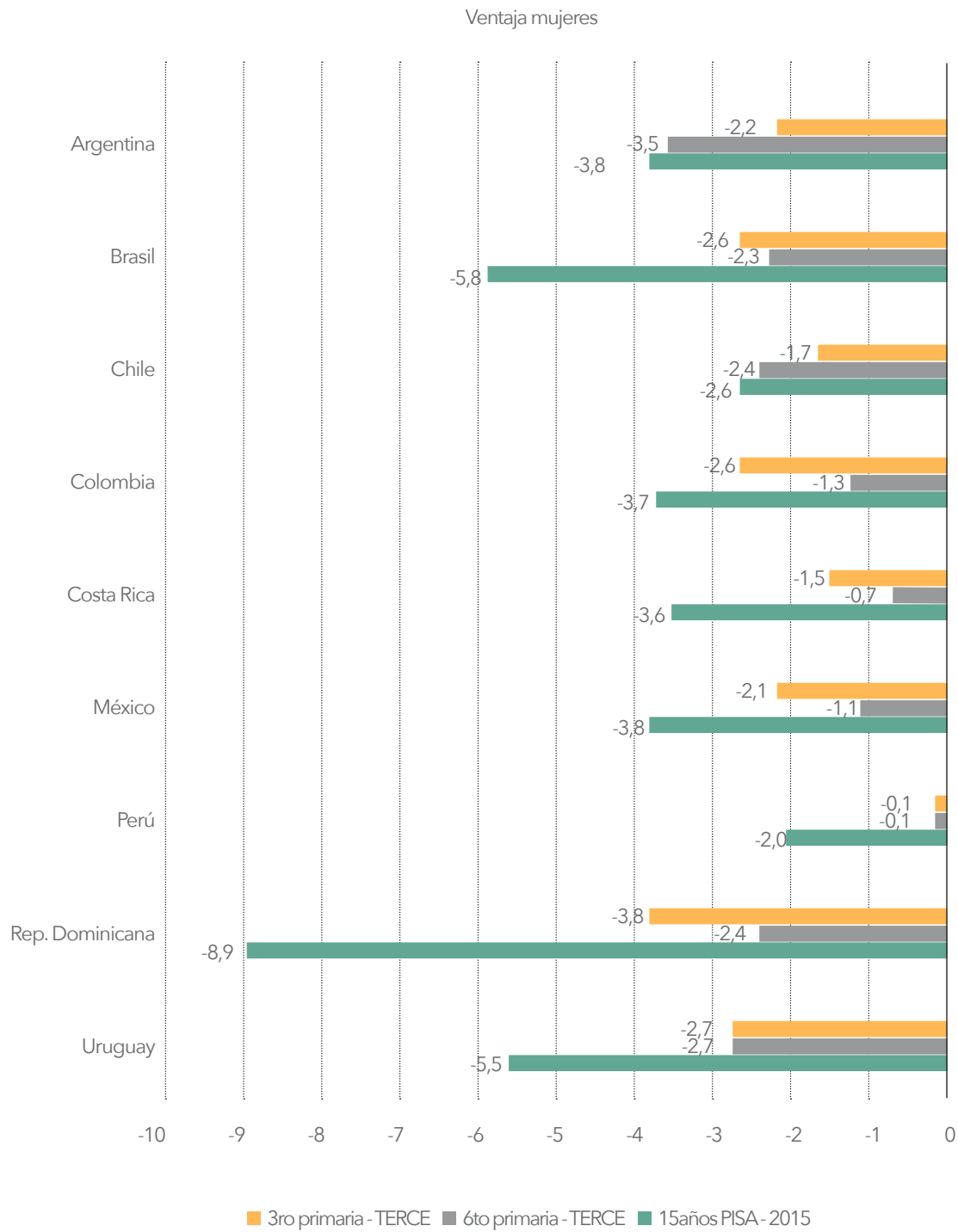
21 Los países que participaron de TERCE son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay

Figura 2.3.5. Brecha porcentual en los puntajes promedio de hombres y mujeres en 3ro y 6to de primaria (TERCE) y a los 15 años (PISA 2015)
Países de América Latina

A. Matemáticas



B. Lectura



Fuente: elaboración propia a partir de TERCE y PISA 2015.

Nota: la brecha porcentual de computa como el puntaje promedio de los hombres menos el de las mujeres, como porcentaje del puntaje promedio de los hombres.

En el panel B se repite el análisis pero para los resultados en lectura. En todos los países de la muestra e independientemente del año escolar/edad, se observa que las mujeres siempre aventajan a los hombres en los puntajes promedio de lectura. La brecha de género promedio en la región para 3er y 6to año de la primera es de alrededor del 2%, mientras que para los estudiantes de 15 años sube al 4.4%. Es decir, la ventaja relativa de las mujeres en lectura está presente desde los primeros años de la educación formal, sugiriendo una diferencia en habilidades innatas entre géneros con relación a la lecto-escritura, y esa ventaja se potencia con la edad/año escolar, lo que podría deberse al efecto de los sesgos de género en el ambiente.

El hecho de que los resultados de las diferencias de rendimiento intra-género sean mayores que las diferencias entre géneros también apunta a desestimar las explicaciones basadas en las habilidades innatas. Por ejemplo, el desempeño promedio en matemáticas de las mujeres en las economías mejor rankeadas en las pruebas PISA (como Hong Kong, Singapur y Shanghai), supera al de los hombres de cualquier otro país (OECD 2015).

Otros argumentos a favor del rol de los condicionamientos culturales para explicar las brechas de género en los aprendizajes se basan en evidencia de que la ventaja relativa de los hombres tiende a ser menor en sociedades más igualitarias. Por ejemplo, Guiso et al. (2008) estudian cómo se relaciona la variación de las brechas de género en matemáticas y lectura entre países con la variación de la igualdad de género, medida por el GGI (Gender Gap Index del World Economic Forum). El GGI mide el grado de igualdad de género en el país (a mayor GGI mayor igualdad) considerando distintas dimensiones (participación económica y oportunidades, logro educativo, empoderamiento político, y salud y supervivencia). Guiso et al. (2008) encuentran que a mayor igualdad de género en la sociedad la desventaja de las mujeres en matemáticas tiende a desaparecer y su ventaja en lectura crece, sugiriendo que las diferencias de rendimiento en matemática responden en buena parte a factores culturales mientras que las de lengua están asociadas a factores de habilidad innata. También encuentran que esto no depende de factores biológicos al replicar el análisis para subconjuntos de países definidos en función de distancias genéticas.

La Tabla 2.3.2 muestra las correlaciones parciales entre la brecha de género en matemáticas y lectura que se obtienen de estimar modelos de regresión por mínimos cuadrados usando los datos a nivel individual para todos los países latinoamericanos que participaron de PISA 2015. Para cada competencia se estiman modelos que

controlan alternativamente por el índice global GGI (modelo 1) y por los componentes de participación económica femenina (modelo 2) y empoderamiento político (modelo 3). Los resultados no son concluyentes. Para matemáticas no encontramos evidencia de una asociación significativa entre la brecha de género y los distintos indicadores de igualdad de género. Para lectura, las estimaciones de los modelos 1 y 3 sugieren que la ventaja relativa de las mujeres es menor en los países con mayor igualdad global de género o con mayor empoderamiento político.

Sin embargo, en un análisis similar pero que utiliza todas las ondas PISA desde 2006 a 2012 y que explota tanto la variación en el tiempo como entre los 11 países latinoamericanos participantes de PISA en los distintos años, Nollenberger y Rodríguez-Planas (2015) encuentran que mayores índices de igualdad de género en el mercado laboral y en la educación terciaria y mayor nivel de desarrollo económico se asocian a menores brechas de género en matemáticas, lo que apunta en la dirección de que parte de la ventaja de los hombres en matemáticas se debe a sesgos del ambiente.

Brechas de género en la elección de carreras

Las diferencias de rendimiento en matemáticas explican una parte de la brecha de género en las elecciones educativas, que lleva a una sobrerrepresentación de los hombres en las carreras vinculadas a las matemáticas, ciencias e ingeniería. Estas carreras, a su vez, son las mejor pagas, por lo que la brecha de rendimiento en matemáticas termina explicando parte de la brecha salarial de género, como veremos en el capítulo 4 (Paglin y Rufolo, 1990; Brown y Corcoran, 1997; Farkas et al., 1997; Weinberger, 1999; Mitra, 2002; Beede et al., 2011; Altonji et al., 2012).

El mecanismo opera desde el sistema de creencias, que distorsiona las percepciones individuales de capacidad y las expectativas de los estudiantes según su género, afectando eventualmente las decisiones de carrera (Correll, 2001; Correll, 2004; Linn y Hyde, 1989; Blaisdell, 2006). Sesgos de género en el ambiente reducen la confianza de las mujeres en sus habilidades para lidiar con las matemáticas, lo que retroalimenta las brechas en desempeño respecto de sus compañeros hombres y determina fuertes diferencias en la elección de carrera (OECD, 2015; PISA, 2012).

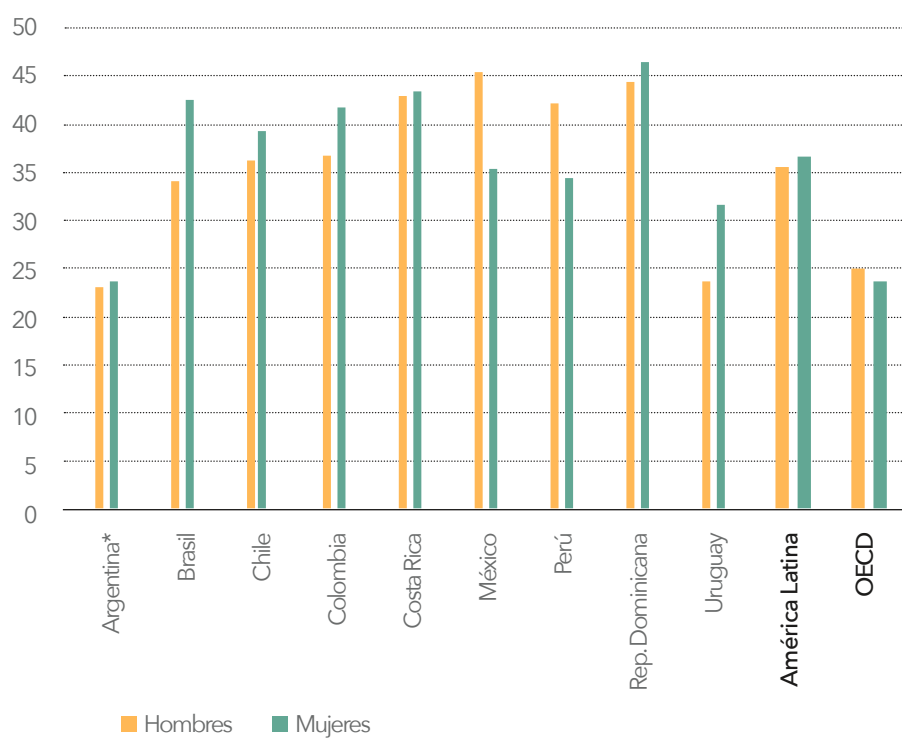
Por ejemplo, de las pruebas PISA 2012 para los países de la OECD, surge que solo 1 de cada 20 niñas de 15 años considera estudiar una carrera universitaria en ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas (carreras STEM por sus siglas en inglés), mientras que la relación entre

sus pares hombres con similar rendimiento en las pruebas es de 1 de cada 5 niños (OECD, 2015). Incluso entre las mujeres que sienten interés por estas áreas (un 25%) solo la mitad termina inclinándose por una carrera técnica o científica. En cambio, de los hombres con similares preferencias (casi el 60%), la mayoría (81%) se decide por una titulación vinculada.

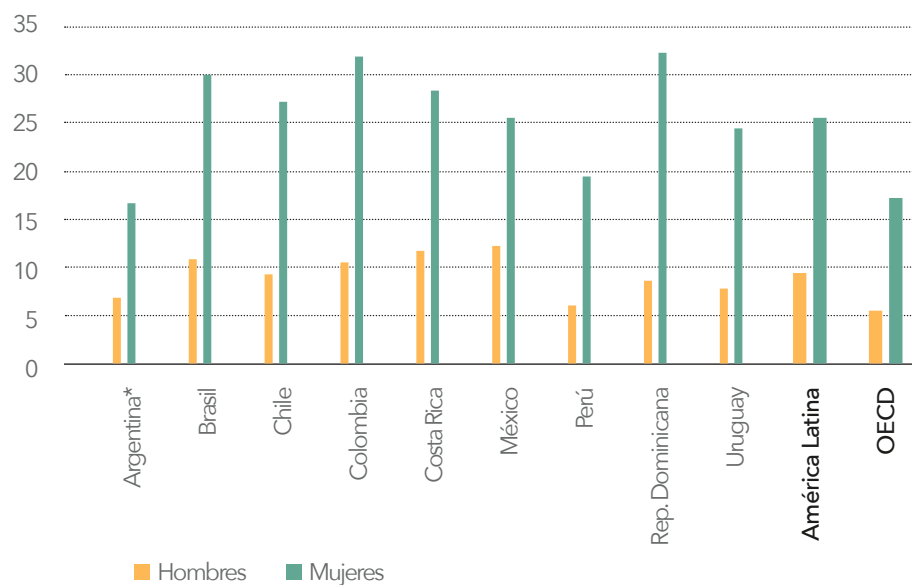
Más aun, entre los que se inclinan por carreras relacionadas con las ciencias, hay un desbalance entre géneros en cuanto a en qué campos esperan desarrollarse. Según los resultados de PISA 2015, el porcentaje de estudiantes que esperan trabajar en ocupaciones vinculadas a las ciencias no difiere tanto entre hombres y mujeres y el signo de la brecha de género varía entre países. Como consecuencia, los promedios regionales muestran un porcentaje similar de niños y niñas con expectativas de desempeñarse como profesionales de las ciencias cuando sean adultos. Por ejemplo, tal como muestra el panel A de la Figura 2.3.6, para el promedio de América Latina los porcentajes son de 36% y 37%, respectivamente, y de 25 y 24% para el promedio de la OECD. Sin embargo, en todos los países hay un mayor porcentaje de niñas que de niños que se visualizan como profesionales de la salud; por ejemplo en América Latina casi un 26% de las niñas, pero solo el 9.4% de los niños, esperan desempeñarse en este campo (ver panel B en la Figura 2.3.6). Por otro lado, el porcentaje de niños que apuntan a convertirse en profesionales de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), científicos e ingenieros supera al de niñas en todos los países de la región (y también en la mayoría de los países de las demás regiones participantes de PISA 2015). Para el promedio de América Latina, por ejemplo, solo el 0,5% de las niñas, pero el 3.9% de los niños, esperan trabajar como profesionales de las TIC (ver paneles C y D en la Figura 2.3.6). Esto sugiere, entonces, que las trayectorias de carrera de los niños y las niñas empiezan a diferenciarse mucho antes del momento de elegir una carrera (OECD 2016).

Figura 2.3.6. Porcentaje de los estudiantes que espera trabajar en ocupaciones relacionadas a las ciencias a la edad de 30 años por género, PISA 2015

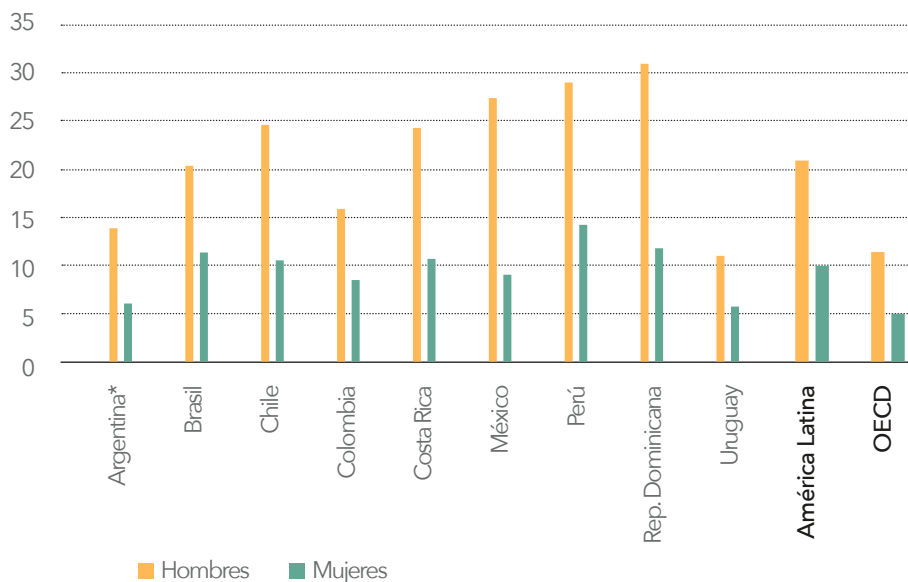
A. En cualquier ocupación (profesional o técnica) vinculada a las ciencias



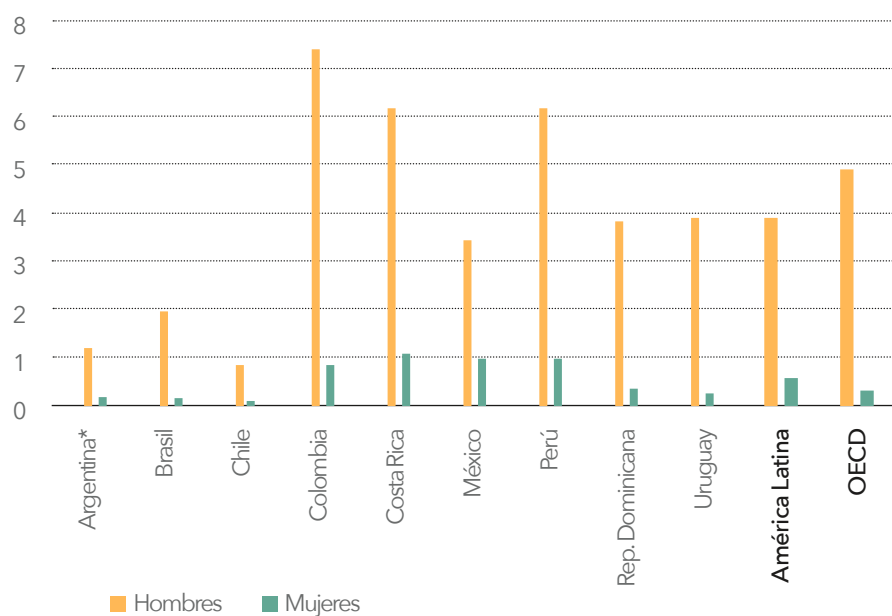
B. Profesionales de la salud



C. Profesionales en ciencias e ingeniería



D. Profesionales en tecnología de la información y comunicación



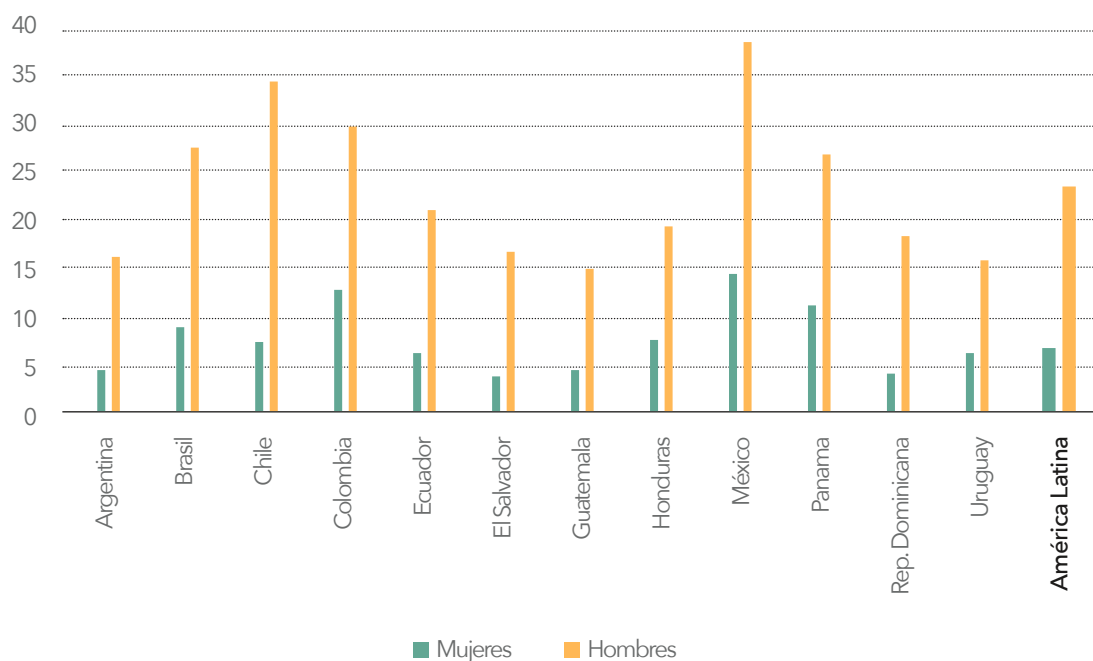
Fuente: elaboración propia en base a PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education, Anexo B1, OECD (2016).
Nota: * la cobertura es muy pequeña para asegurar comparabilidad.

Estas expectativas de los estudiantes de 15 años son consistentes con lo que reflejan los datos de matriculación terciaria. Por ejemplo, según estadísticas de la UNESCO, 1 de cada 3 mujeres en América Latina se matriculan en estudios terciarios vinculados a las áreas de salud y educación (ver Figura 2.3.7 paneles C y D). De las mujeres que se matricularon en estudios terciarios circa 2015 en América Latina, solo un 10% lo hizo en las áreas de ingeniería o de tecnología de la comunicación e información, mientras que el porcentaje correspondiente a los hombres es del 33% (ver paneles A y B en la Figura 2.3.7). Es notable, además, cómo este desbalance de género en los patrones de selección de carreras se repite a lo largo de los países de la región y también en otras regiones más desarrolladas. Por ejemplo, para el promedio de la OECD las mujeres representaron en 2013 el 78% de los nuevos participantes en los programas de salud y bienestar, pero sólo el 30% de los nuevos participantes en los programas de ciencias e ingeniería (OCDE, 2014).

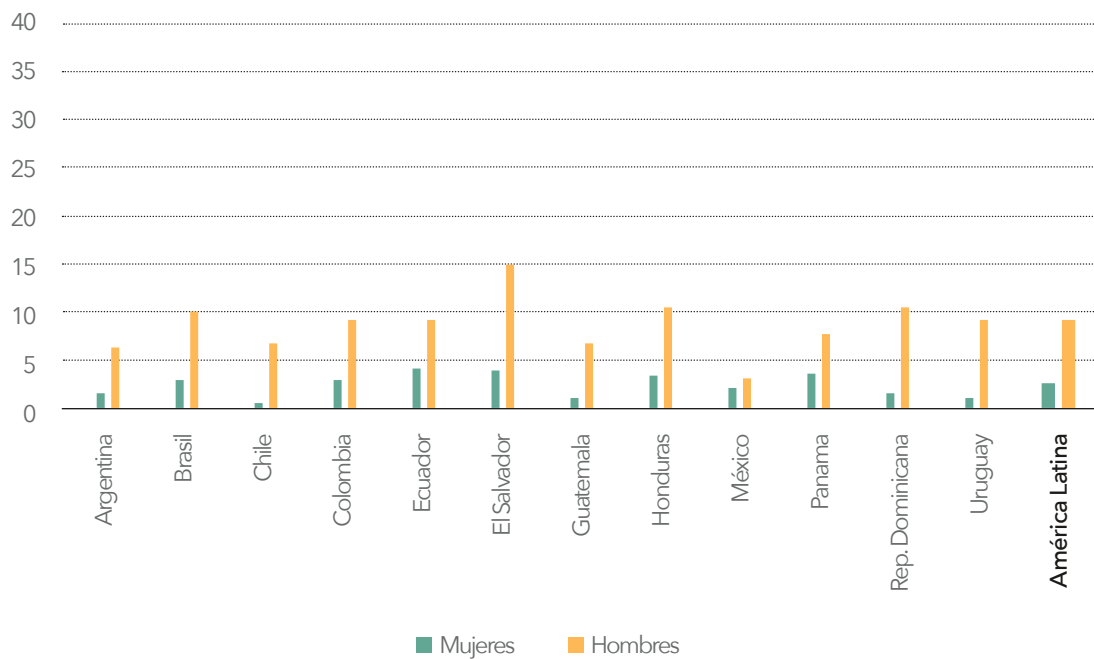
Figura 2.3.7. Porcentaje de estudiantes de educación terciaria matriculados según campo de estudio por género

Países de América Latina, circa 2015

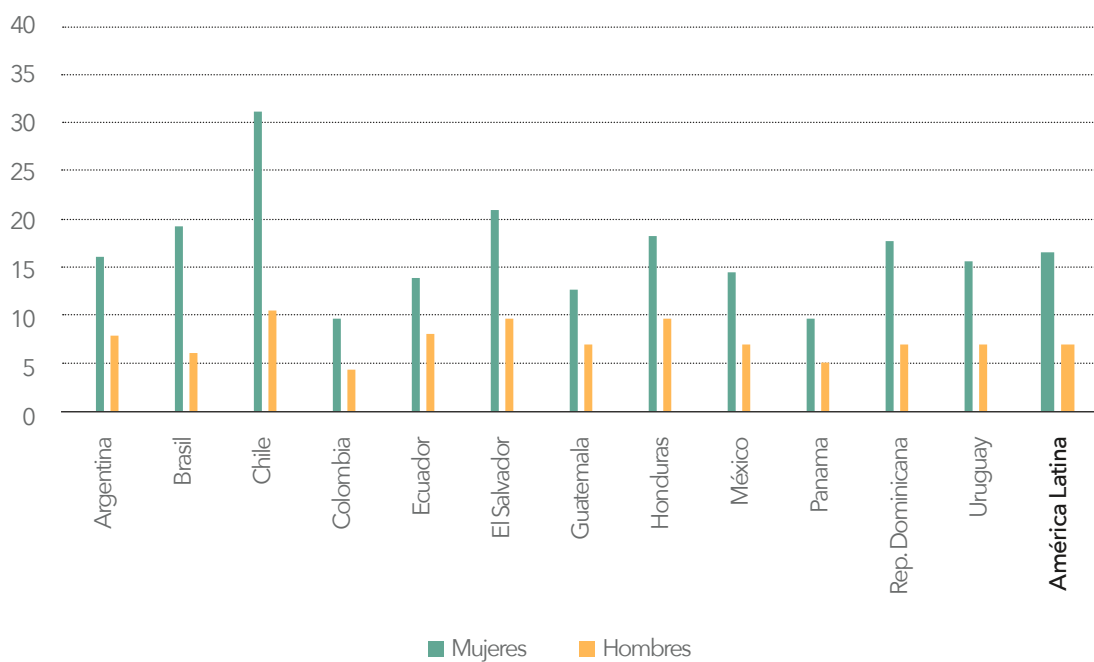
A. Ingeniería, manufactura y construcción



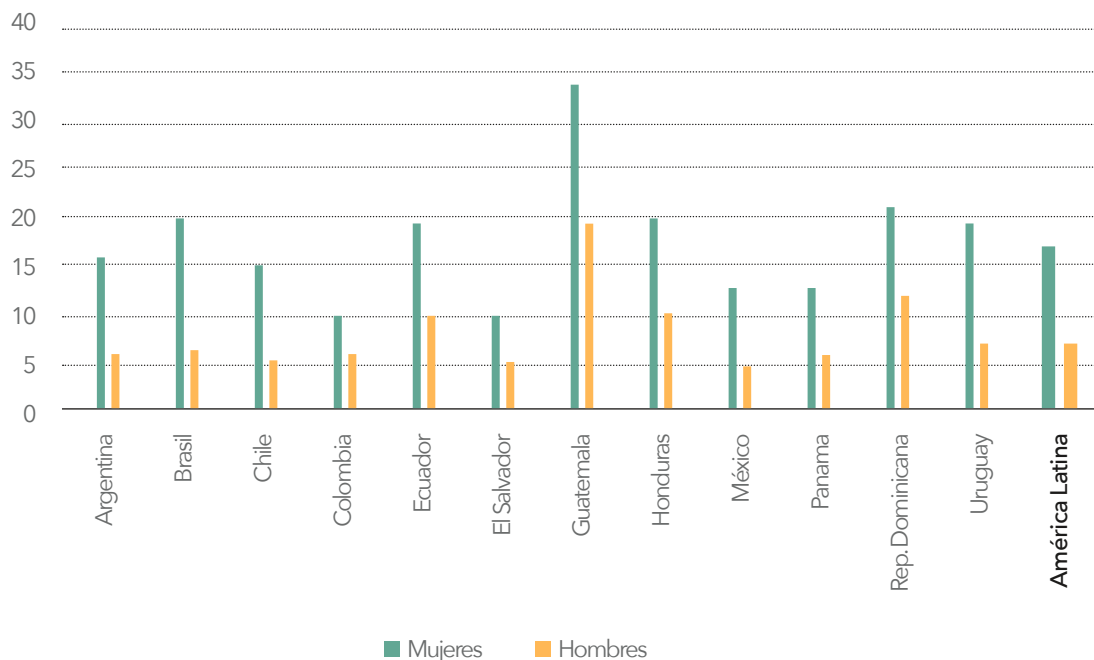
B. Tecnología de información y comunicación



C. Salud y bienestar



D. Educación



Fuente: elaboración propia en base a UIS–Unesco <http://data.uis.unesco.org/> (recuperado el 1 de septiembre de 2017).

Nota: la información corresponde al último año disponible que en general es 2015, salvo para Brasil y México (2014), Argentina y Panamá (2011), Uruguay (2009) y Ecuador (2008).

En consecuencia, las mujeres resultan sub-representadas en las carreras STEM, que son a su vez las que generan mayores retornos salariales (Mickelson, 1989; Linn y Hyde, 1989; Buser et al., 2014). En sistemas educativos donde los estudiantes del nivel medio tienen la opción de elegir diferentes cursos, se observa que las niñas son menos proclives que los niños a optar por cursos avanzados de ciencias y matemáticas. Este es el caso, por ejemplo, de Estados Unidos, donde además hay evidencia de que las calificaciones de las pruebas STEM de la escuela secundaria están correlacionadas con las expectativas de los alumnos del secundario de estudiar carreras STEM en la universidad, aunque esto explica solo una pequeña fracción de la sub-representación de las mujeres en carreras STEM (Xie y Shaumann, 2003; Riegle-Crumb et al., 2012).

La sub-representación de las mujeres en carreras STEM se traslada al mercado laboral. Por ejemplo, de datos para Estados Unidos en 2009 surge que mientras casi la mitad de los empleos (48%) están

en manos de mujeres en 2009, el porcentaje cae a solo 24% para los empleos STEM (Beede et al., 2011). Además, Speer (2017) encuentra que las habilidades en distintas áreas (matemática, verbal, científica, mecánica) predicen el contenido de tareas de las primeras ocupaciones. Para Estados Unidos este canal explica un 71% de la brecha de género en ocupaciones de ciencias e ingeniería.

Kahn y Ginther (2017) distinguen dos subgrupos de carreras dentro la categoría STEM: las carreras GEMP (carreras intensivas en contenido matemático, como geociencias, ingenierías, economía, ciencias computacionales, matemática, física) y las carreras LPS (ciencias naturales, psicología y ciencias sociales excepto economía). A partir de esta subdivisión concluyen que la sub-representación de las mujeres se limita cada vez más a las carreras GEMP.

Además de los condicionamientos culturales y los sesgos de género en el ambiente, otros autores señalan que la menor tolerancia a la competencia y mayor aversión al riesgo de las mujeres pueden también ayudar a explicar su sub-representación en carreras STEM (Buser et al., 2014; Niederle y Vesterlund, 2010; Cotton et al., 2013).

Políticas

Vimos en esta sección que las brechas de género en aprendizajes son amplias en los países de América Latina. Las mujeres exhiben mejores resultados en lectura y peores resultados en matemáticas que los hombres, pero la brecha crece con la edad y el año escolar, lo que sugiere que en parte se debe a restricciones culturales y sesgos de género en el ambiente.

La evidencia sugiere que aunque tanto mujeres como hombres tienen las habilidades para desempeñarse en los niveles más altos de rendimiento, las brechas de género persisten y se extienden a las actitudes de los estudiantes hacia el aprendizaje, lo que repercute en la vida más allá de la escuela: determina la motivación y perseverancia frente a las dificultades y también afecta las opciones de carrera, sesgando a las mujeres hacia opciones no-STEM (OECD, 2015, 2013a, 2013b, 2012).

La sub-representación de las mujeres en carreras y empleos STEM puede tener implicancias diversas. Siguiendo a Kahn y Ginther (2017), en primer lugar es importante que la ciencia y la innovación tengan en cuenta el sexo y el género porque muchas veces las respuestas o efectos pueden ser heterogéneos. En segundo lugar, y tal como veremos en el capítulo 4, hay una brecha salarial entre los empleos

STEM y el resto que, dada la sub-representación de las mujeres en los primeros, se traduce en un diferencial salarial de género (Beede et al., 2011). Por último, se argumenta que la diversidad de género en los equipos de trabajo mejora los resultados, de manera que aumentar la participación de las mujeres en carreras y empleos STEM puede dar lugar a innovaciones nuevas y mejoradas (Hong y Page, 2004).

Reducir estas brechas de género requiere un esfuerzo del conjunto de la sociedad para desafiar y eliminar los estereotipos de género y fortalecer la confianza de las niñas y los niños en sí mismos. A este respecto, UNESCO (2016) resalta el rol clave del monitoreo y seguimiento por parte de los Estados de los indicadores de desigualdad de género en los aprendizajes, y la necesidad de que la currícula y los materiales educativos no reproduzcan estereotipos de género sino que representen de manera equitativa a hombres y mujeres. Por lo tanto, evaluar el progreso hacia la igualdad de género requiere medir avances significativos hacia el derecho a la educación, evaluando a su vez la información cuantitativa y cualitativa sobre una amplia gama de fenómenos que sustentan los derechos del hombre y la mujer. Como señala Subrahmanian (2005), un importante desafío consiste en la recopilación de datos que permitan monitorear y evaluar el avance hacia los objetivos de igualdad de género. Más allá de la discusión sobre cuáles son los indicadores apropiados, primero es necesario garantizar el funcionamiento de los sistemas de gestión y recopilación de datos de calidad.

También se destaca la urgencia de reformular la formación docente con un enfoque de género. Hay evidencia sobre la importante influencia de las actitudes de los docentes sobre el desempeño y creencias de sus alumnos. Incluso el propio género del docente afecta diferencialmente a hombres y mujeres. Por ejemplo, en un estudio para Estados Unidos, Dee (2007) encuentra que asignar un profesor del mismo sexo que el alumno aumenta el rendimiento tanto de las niñas como de los varones, así como las percepciones de los profesores sobre el rendimiento y el compromiso del alumno.

FAMILIA

03

La conformación de los hogares y la organización de la vida doméstica determinan en buena parte, y son determinados a su vez por, la participación de las mujeres (y de los hombres) en la vida pública. Un número muy significativo de decisiones fundamentales en la vida de los individuos se toman en el ámbito familiar: formar pareja, tener hijos, cuántos y cuán espaciados en el tiempo, asignar roles (quién/es cuidará/n de esos hijos, quién/es atenderán a las tareas domésticas, quién/es desempeñarán tareas productivas fuera del hogar, quién/es liderarán el hogar). De quién, cuándo y cómo se tomen esas decisiones se configurarán en buena medida las brechas identificadas tanto en el capítulo anterior, relativo a la situación educativa de las mujeres como las del que sigue a este, vinculado al mercado laboral.

La desproporción actual en las responsabilidades domésticas y de cuidado impacta tanto en la participación en el mercado laboral de las mujeres, como en la cantidad de horas que dedican al trabajo remunerado, el tipo de trabajos que eligen y las ocupaciones en las que se desempeñan (Blau y White, 2017). A su vez, este horizonte marcado por los roles de cuidado muchas veces determina cómo piensan sus carreras en el largo plazo y, por lo tanto, sus decisiones de inversión en capital humano. Las mujeres definen si, cuánto y qué estudiar a partir de las configuraciones familiares futuras que se anticipan en la juventud (Goldin 2006).

América Latina ha transitado cambios sustanciales en el ámbito de la familia. Gasparini y Marchionni (2015) documentan una serie de transformaciones de gran envergadura dentro de los hogares latinoamericanos. Las tasas de fecundidad han descendido abruptamente. Aún con fuertes heterogeneidades entre países, en promedio la región ha convergido a las tasas de los países más desarrollados. Esto se ha visto acompañado por una sorprendente estabilidad en la edad a la primera

unión y al primer nacimiento (Florez-Paredes y Estevez, 2014) pero de fuertes cambios en la configuración de las uniones, con un significativo aumento de las uniones consensuales en detrimento de los matrimonios (Covre-Sussei et al., 2015). La jefatura femenina ha tenido un incremento sin precedentes (Liu et al., 2017). Este fenómeno, además, se ha despegado paulatinamente de la jefatura económica. Es decir, se ha incrementado la cantidad de mujeres identificadas como jefas aun cuando no lideran económicamente el hogar. Este fenómeno se ha producido tanto en áreas rurales como urbanas, independientemente del nivel educativo de la mujer. El efecto de estos cambios (así como de los producidos en el ámbito educativo y laboral) sobre la configuración de los roles intra-hogar y la asignación de tareas, no han sido suficientemente estudiados en la región, probablemente debido a la relativa escasez de datos.

Este capítulo presenta un panorama actual de la conformación de los hogares en América Latina, así como describe la evolución reciente de ciertos fenómenos al interior de las familias de la región, enfatizando las implicancias para la vida de las mujeres. La evidencia presentada se basa en parte en información provista por encuestas de hogares. Es importante notar, sin embargo, que dichas encuestas no han sido diseñadas para indagar sobre este tipo de temáticas, por lo que en muchos casos recurriremos a encuestas de otro tipo (por ejemplo, sobre demografía y salud) y a la literatura especializada. Asimismo, ilustraremos algunos temas con información para regiones más desarrolladas a modo de escenarios posibles frente a la falta de información para la región.

El capítulo se estructura de la siguiente forma. En primera instancia, se analizan los cambios en la jefatura femenina del hogar en América Latina en las últimas décadas (sección 3.1). En particular, se busca indagar acerca de la vigencia de la tradicional asociación entre estos hogares y la situación de vulnerabilidad. En segundo lugar, se presenta un análisis sobre la conformación de los hogares en la región, explorando los cambios y las continuidades en las cuestiones relativas a las decisiones de unión, fecundidad y espaciamiento de los hijos (sección 3.2). Por último, ponemos el foco en los hogares y la asignación de roles según el género (sección 3.3). Usamos estadísticas sobre uso del tiempo así como recurrimos a la bibliografía sobre normas sociales y su impacto en los roles establecidos en el hogar para describir cómo se configuran las identidades según el género al interior del hogar.

3.1. Jefatura de hogar femenina

La estructura de los hogares es un reflejo las características sociales y culturales propias de las comunidades y, a su vez, tiene fuertes impactos en diversos aspectos del bienestar relacionados con la provisión y asignación de recursos entre los distintos miembros de la familia.

Los últimos 20 años han sido testigo de fuertes cambios en estas estructuras. La imagen típica del hombre como jefe de familia está siendo reemplazada por una más heterogénea, en donde los hogares liderados por mujeres ocupan un lugar cada vez más preponderante. En efecto, la jefatura femenina del hogar representa un fenómeno por demás relevante y creciente en el mundo entero. En Estados Unidos el 40% de los hogares con hijos menores de edad eran liderados económicamente por una mujer en 2013, casi 4 veces más que en 1960, cuando representaban solo al 11% (Wang et al., 2013). En América Latina Gasparini y Marchionni (2015) documentan un incremento de casi 10 puntos en la jefatura femenina de la región entre 1992 y 2012, llegando a representar casi el 24% de los hogares.²²

Si bien queda fuera de discusión la relevancia de este fenómeno respecto del cambio social y cultural que representa, sus consecuencias en términos de bienestar son objeto de debate, tanto teórico como empírico. Por un lado, se ha asociado generalmente a la jefatura femenina con situaciones de vulnerabilidad social y económica a través de una serie de factores: (i) una mayor tasa de dependencia económica debido a la menor cantidad de adultos en edad de trabajar en relación al número de niños y ancianos; (ii) ingresos laborales menores dada la brecha salarial de género en contra de las mujeres; (iii) restricciones en tiempo y movilidad para ingresar plenamente al mercado laboral dada la carga de trabajo doméstico y responsabilidades de cuidado típicamente asignadas a las mujeres. En función de estas dificultades, las mujeres quedarían relegadas la mayor parte de las veces a trabajos informales, de pocas horas y mal pagos (Arias y Palloni, 1999; Kimbeyi y Mbaku, 1995). El vínculo con la vulnerabilidad se magnificaría a su vez a través de la transferencia inter-generacional de la pobreza, reflejada en altas tasas de deserción escolar, trabajo a edades tempranas y otros fenómenos con consecuencias negativas en el corto y el largo plazo para los menores del hogar (Buvinic, 1991; Buvinic y Gupta, 1997).

22 Algunos autores asocian estos cambios a la Segunda Transición Demográfica (Liu et al., 2017). La caída de la fecundidad, precipitada entre otros factores por la emancipación femenina, favorecería un aumento de la jefatura femenina de los hogares independientemente de la estructura familiar.

La interpretación del vínculo de la jefatura femenina con la vulnerabilidad de los hogares dio lugar al concepto de “feminización de la pobreza”, fenómeno identificado en los Estados Unidos entre 1950 y 1980 (Pearce 1978). En el mundo en desarrollo esta asociación entre jefatura femenina y feminización de la pobreza fue relevada una década más tarde (Buvinic 1991, Buvinic y Gupta 1997) y ha sido desde entonces un eje central en el diseño de programas de lucha contra la pobreza.

Recientemente, sin embargo, diversos autores han ofrecido una nueva perspectiva del fenómeno de la jefatura femenina, interpretándolo como reflejo del empoderamiento de las mujeres, que conlleva mejoras en su autoestima y capacidad de agencia (Liu et al., 2017; Chant, 2002, 2007, 2008; Datta y McIlwaine, 2000).²³ Asimismo se rescatan posibles consecuencias positivas de un aumento en la jefatura femenina en tanto que se la asocia a mayores inversiones en la nutrición, salud y educación de los niños, particularmente si se tiene en cuenta la menor desigualdad de género en la asignación de recursos dentro del hogar (Population Council/ICRW, 1989; Chant, 2002).

A continuación presentamos un panorama acerca del estado de la jefatura de hogar femenina en América Latina en los últimos 20 años, analizando información proveniente de encuestas de hogares que forman parte de la base de datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial). Las estadísticas toman como universo el total de hogares con jefes entre 25 y 54 años.

Definición de jefatura femenina

En las encuestas de hogares el jefe es identificado por quien responde el cuestionario.²⁴ En consecuencia, en el análisis que exponemos a continuación definimos a los hogares con jefatura femenina como aquellos en los que el jefe del hogar reportado por el encuestado es una mujer.

23 Dada la escasez y poca precisión de la evidencia empírica acerca de la asociación entre la jefatura femenina y la “feminización de la pobreza”, en los 2000 se encendió un fuerte debate que cuestionó este vínculo tanto teórica como empíricamente (Marcoux, 1998; Palloni y Arias, 1999; Medeiros 2008; Chant, 2002).

24 Diversos autores han cuestionado la validez de esta forma de identificar la jefatura femenina del hogar en base a tres razones principales: (i) la forma en que los distintos países definen la jefatura del hogar en muchos casos difieren sustantivamente volviendo la comparación internacional poco consistente; (ii) la ambigüedad del término “jefe de hogar” puede generar diferencias de criterio en el auto-reporte, originando dificultades en la comparación incluso dentro de un mismo país; (iii) la identificación del “jefe de hogar” en forma de auto-reporte incorpora el contexto social acerca de quién debería ser considerado a cargo de la familia. Algunos autores incluso apuntan a la fuerte carga ideológica contenida en el término “jefe de hogar” que remite a sistemas patriarcales tradicionales (Buvinic y Gupta, 1997; Liu et al., 2017).

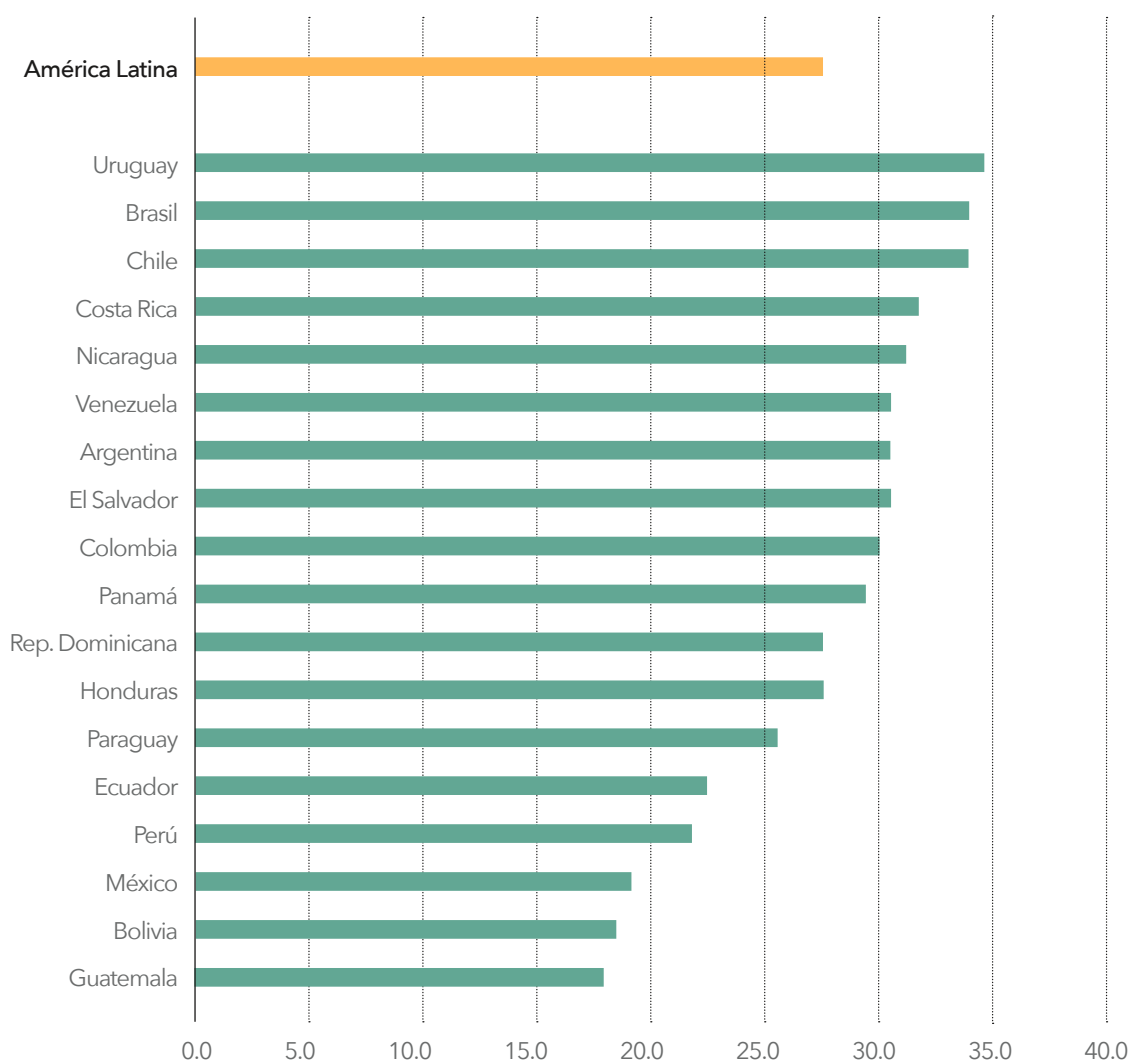
Del total de hogares con jefa mujer distinguimos tres tipos: (i) hogares monoparentales: liderados por mujeres, con hijos a cargo pero sin cónyuge presente; (ii) hogares biparentales: hogares donde existe un cónyuge y se identifica a la mujer como jefa (donde puede o no haber niños); (iii) hogares unipersonales femeninos: mujeres que viven solas.²⁵ La jefatura femenina tiene un significado diferente en cada uno de estos grupos. El primero de ellos se asocia a una concepción más tradicional de la jefatura femenina, vinculada a hogares monoparentales vulnerables. El segundo, en cambio, podría pensarse como un reflejo del empoderamiento de las mujeres que son reconocidas como jefas aún en presencia de un cónyuge varón. El último representa un grupo más difícil de clasificar: por un lado puede pensarse como parte del proceso emancipación de las mujeres pero también podría ser reflejo de su mayor longevidad.

Incidencia de la jefatura femenina en los hogares de América Latina

La evidencia muestra que el fenómeno de la jefatura femenina en América Latina es por demás relevante. A 2015, en promedio más de 1 de cada 4 hogares en un país típico de esta región era liderado por una mujer, como puede apreciarse en la Figura 3.1.1. Si bien el panorama es muy variado, con países que presentan menos de un 20% de jefatura femenina (Guatemala, Bolivia y México) mientras que en otros es cercano al 35% (Brasil, Uruguay y Chile), el fenómeno está presente y es relevante en todos ellos.

25 En el análisis dejamos de lado a los hogares no nucleares (adultos no emparentados que conviven) con jefa mujer y a los hogares donde tanto jefa y cónyuge son mujeres debido a que representan un porcentaje insignificante de la población.

Figura 3.1.1. Porcentaje de hogares con jefa mujer por país
Países de América Latina, circa 2015.

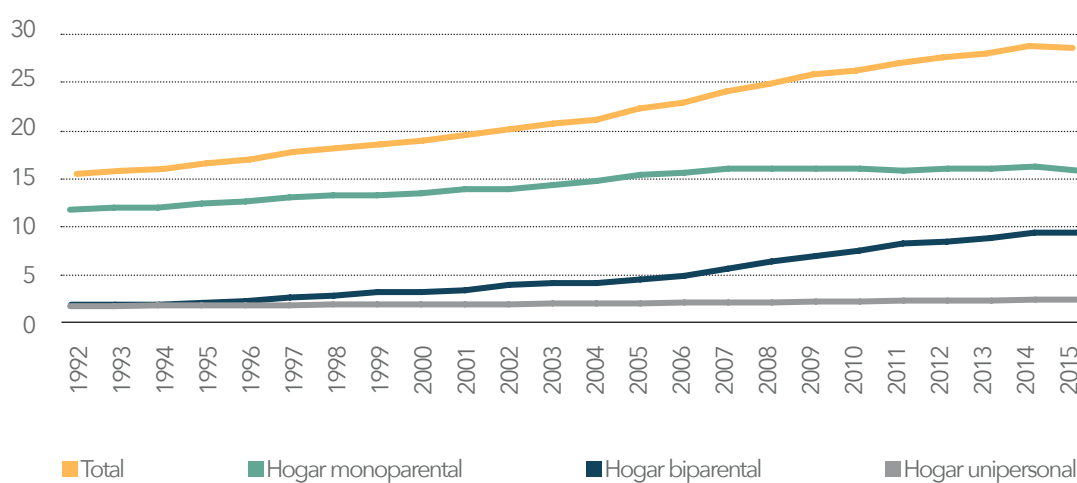


Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: los porcentajes son sobre el total de hogares con jefe de entre 25 y 54 años.

Este fenómeno ha crecido en forma sostenida en la región durante los últimos 20 años, consistente con las tendencias a nivel mundial. La Figura 3.1.2 revela que entre 1992 y 2015 la jefatura femenina en América Latina creció casi 14 puntos porcentuales (de 16.7% a 30.4%).

Figura 3.1.2. Porcentaje de hogares con jefa mujer por tipo de hogar
América Latina, 1992-2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

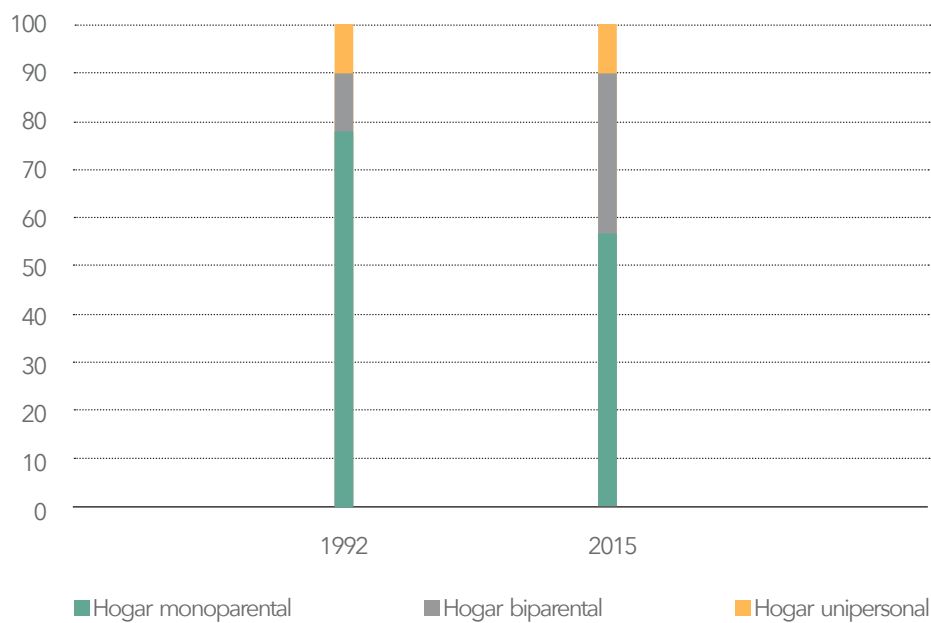
Nota: los porcentajes son sobre el total de hogares con jefe de entre 25 y 54 años. Promedio no ponderado. Se excluyen Colombia, Guatemala y República Dominicana. "Hogar Monoparental": hogar sin cónyuge presente; "Hogar Biparental": hogar con jefe y cónyuge presentes; "Hogar Unipersonal": hogar compuesto por un solo individuo.

Este crecimiento de la jefatura femenina muestra fuertes diferencias según el tipo de hogar. En primer lugar, resulta evidente que la mayor proporción de hogares con jefatura femenina son monoparentales. Sin embargo, el mayor crecimiento de la jefatura femenina se dio entre los hogares biparentales, es decir, donde hay un cónyuge presente. En efecto, a comienzos de los '90 el porcentaje de hogares biparentales o unipersonales con jefatura femenina era insignificante. Hacia 2015, sin embargo, los primeros representaban casi un 10% de la población mientras que los hogares unipersonales representaban una fracción muy menor (2.5%). Vemos entonces que el fenómeno de la jefatura femenina se separa paulatinamente de los hogares monoparentales a los que tradicionalmente se la asociaba. Esto es consistente con la evidencia encontrada en Gasparini y Marchionni (2015) que muestra que entre 1992 y 2012 el aumento de la jefatura femenina trasciende la prevalencia en hogares monoparentales.

La heterogeneidad del incremento determina un fuerte cambio en la distribución de las distintas modalidades de jefatura femenina. La Figura 3.1.3 muestra que en 1992 casi el 80% de los hogares con jefatura femenina eran monoparentales mientras que en 2015 este grupo apenas superaba el 57%. Como contracara, la proporción de hogares biparentales con jefatura femenina se triplicó: pasó de 10% a 33%. Los hogares unipersonales, en cambio, se mantuvieron estables a lo largo del período, en torno a un 10%. En resumen, la jefatura femenina parecería seguir siendo un fenómeno mayoritariamente asociado a hogares monoparentales pero con una creciente tendencia entre los hogares biparentales. Esta evidencia preliminar sugiere que si bien la tradicional asociación entre la jefatura femenina y los hogares monoparentales sigue vigente comienza a debilitarse en la medida que este fenómeno crece en hogares biparentales, adquiriendo características totalmente nuevas.

La distribución de las distintas modalidades de jefatura femenina varía mucho entre países. La Figura 3.1.4 muestra que mientras que en Brasil, Uruguay y Argentina el porcentaje de hogares con jefatura femenina que son monoparentales es menor al 50% en Guatemala y Honduras representa alrededor del 80%. Esto sugiere que para algunos países la estrecha relación entre la jefatura femenina y los hogares monoparentales sigue muy presente, aun cuando para un número significativo de ellos solamente da cuenta de la mitad del fenómeno.

Figura 3.1.3. Distribución de las modalidades de jefatura femenina América Latina, circa 1992 y 2015.

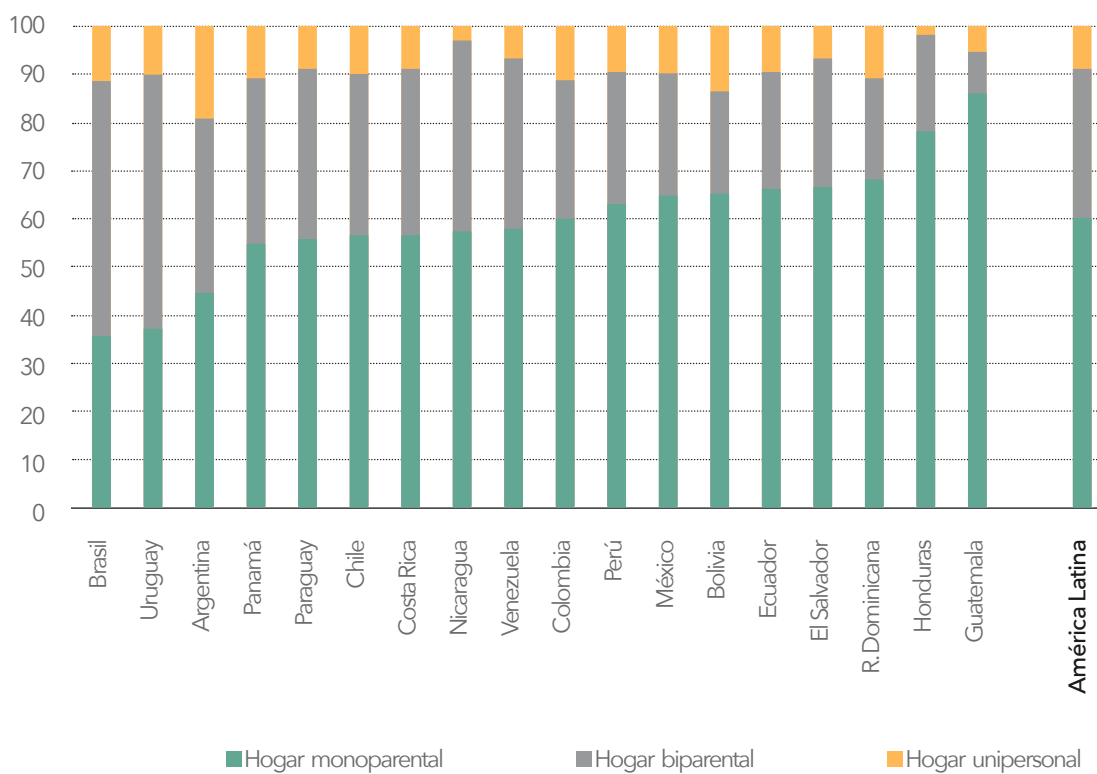


Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: los porcentajes son sobre el total de hogares con jefa mujer de entre 25 y 54 años. Promedio no ponderado. Se excluyen Colombia, Guatemala y República Dominicana. Los porcentajes son sobre el total de hogares con jefe de entre 25 y 54 años. "Hogar Monoparental": hogar sin cónyuge presente; "Hogar Biparental": hogar con jefe y cónyuge presentes; "Hogar Unipersonal": hogar compuesto por un solo individuo.

Figura 3.1.4. Distribución de las modalidades de jefatura femenina por país

Países de América Latina, circa 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: los porcentajes son sobre el total de hogares con jefa mujer de entre 25 y 54 años. "Hogar Monoparental": hogar sin cónyuge presente; "Hogar Biparental": hogar con jefe y cónyuge presentes; "Hogar Unipersonal": hogar compuesto por un solo individuo.

Caracterización de los hogares con jefa mujer

La Tabla 3.1.1 permite caracterizar socio demográficamente a las mujeres que son jefas, según el tipo de hogar al que pertenecen: (i) monoparental; (ii) biparental; (iii) unipersonal. La tabla incluye también a las mujeres que son cónyuges en hogares con jefatura masculina, a fin de poder comparar los perfiles.

En términos de edad, las mujeres que lideran hogares son en promedio menos jóvenes que sus contrapartes cónyuges en hogares biparentales. Las primeras en promedio tienen entre 40 y 41 años, mientras que las segundas tienen alrededor de 37 años. Sin embargo, también hay diferencias dentro de los hogares liderados por mujeres: los hogares monoparentales presentan la menor proporción de mujeres entre 25 y 34 (24%) años en contraste con los hogares unipersonales en donde casi 1 de cada 3 mujeres se encuentra en ese rango etario.

En términos educativos, las mujeres en hogares unipersonales claramente aventajan al resto. En promedio cuentan con casi 10 años de educación formal, el equivalente a haber comenzado el ciclo superior de la escuela secundaria. Por otra parte, casi 1 de cada 5 han completado estudios superiores. Las siguen las mujeres en hogares biparentales, que presentan niveles educativos muy similares independientemente de si lideran el hogar o no. En promedio, han completado 9 años de educación (lo que representa haber concluido el ciclo básico de la escuela secundaria) y alrededor del 13% de ellas han terminado el nivel superior. Las mujeres en hogares monoparentales presentan los niveles educativos más bajos.

Sorprendentemente, todos los tipos de hogar presentan alrededor de dos niños, independientemente de quién los lidere.²⁶ En términos de ingreso familiar per cápita, los hogares biparentales donde la mujer es la jefa o la cónyuge presentan valores similares. Si bien es cierto que los hogares monoparentales muestran niveles inferiores, esto es en parte una consecuencia natural de la ausencia de un segundo trabajador en el hogar. Por otro lado, el ingreso per cápita es notablemente superior entre los hogares unipersonales liderados por mujeres, lo que responde tanto al tamaño del hogar como al mayor nivel educativo.

La distribución de hogares según área geográfica muestra que los hogares monoparentales y unipersonales liderados por mujeres están más concentrados en áreas urbanas (alrededor de 77% reside en ellas). Los hogares biparentales presenta un porcentaje menor: aproximadamente

26 En la siguiente sección ahondaremos en cuestiones de fecundidad.

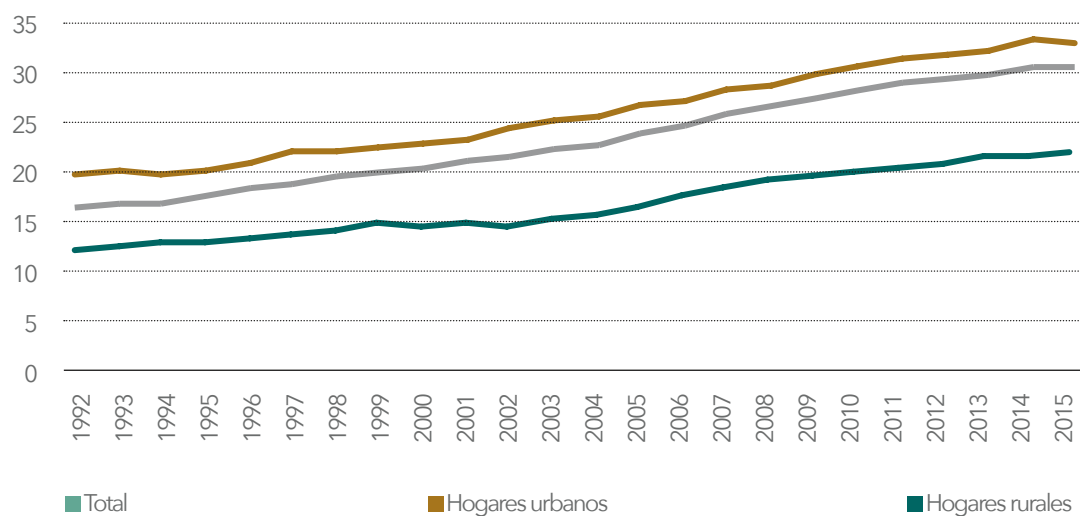
69% de ellos se encuentran en zonas urbanas, sin diferencias significativas entre aquellos en los que la mujer es jefa o cónyuge.

Resulta importante completar este panorama incorporando las tendencias recientes, con el fin de poder dar cuenta de ciertos cambios que quedan ocultos en la caracterización anterior. La Figura 3.1.5 revela que el mayor crecimiento de la jefatura femenina en los últimos 20 años se ha dado en las zonas urbanas, entre los hogares con jefes/as más jóvenes y en aquellos en que el jefe/a posee mayores niveles educativos.

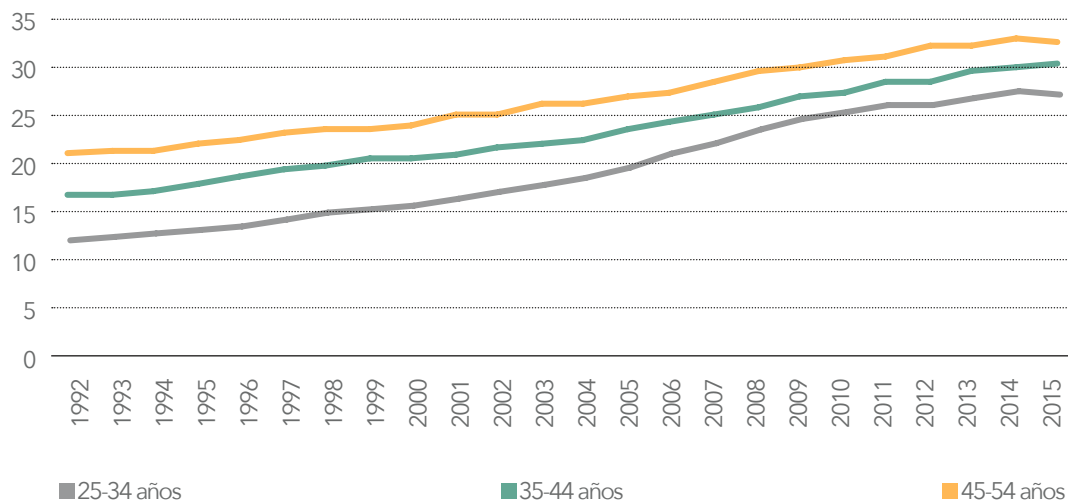
El Panel A de la Figura 3.1.5 da cuenta del crecimiento según área geográfica. Si bien es claro que la jefatura femenina creció tanto en las áreas rurales como en las urbanas, el mayor aumento se concentró en estas últimas, aumentando la brecha ya existente entre ambas. El Panel B revela que es en los hogares más jóvenes (donde el jefe/a de hogar tiene entre 25 y 34 años de edad) donde el fenómeno de jefatura femenina creció más durante el periodo bajo análisis. Si bien aún hoy el porcentaje de hogares liderados por mujeres es mayor en el grupo de hogares de edades más avanzadas (donde el jefe tiene entre 35 y 54 años de edad), este fuerte incremento en los hogares más jóvenes ha disminuido la brecha entre estos grupos. Finalmente, el Panel C muestra una reversión en términos de la proporción de hogares liderados por mujeres según el nivel educativo del jefe. Mientras que en 1992 el porcentaje de jefatura femenina en hogares cuya jefa contaba con un nivel educativo bajo era mayor que entre aquellos con un nivel alto, a 2015 dicha relación se invirtió. En efecto, actualmente el porcentaje de jefatura femenina entre los hogares cuya jefa cuenta con un nivel educativo bajo es de 29.7 mientras que entre aquellos que presentan niveles educativos altos es de 34.4.

Figura 3.15. Evolución del porcentaje de hogares con jefatura femenina
América Latina, 1992 a 2015.

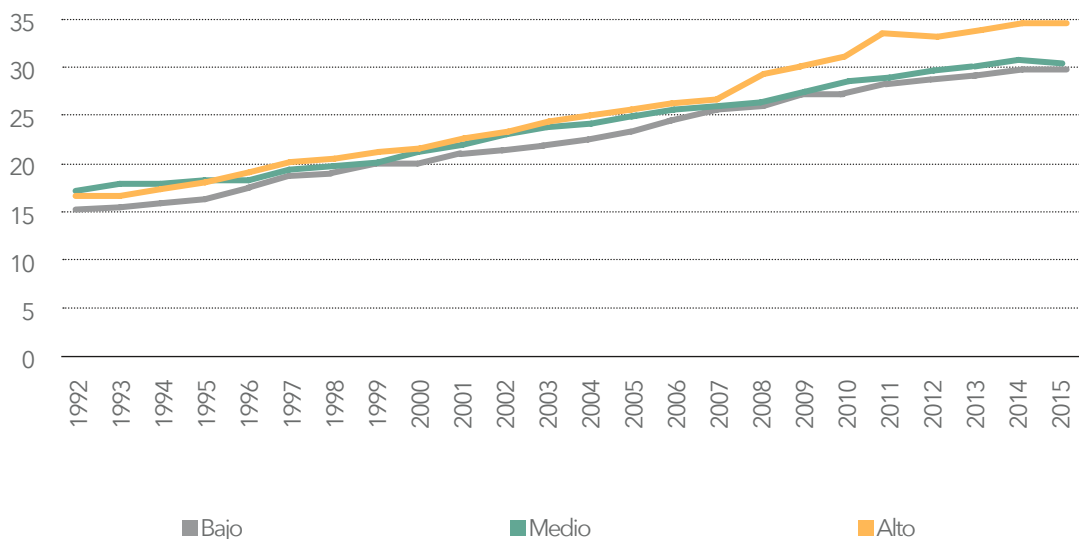
Panel A. Por área geográfica



Panel B. Por rango etario del jefe/a de hogar



Panel C. Por nivel educativo del jefe/a de hogar



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: los porcentajes se computan sobre el total de hogares con jefe/a entre 25 y 54 años. Promedio no ponderado. Se excluyen Colombia, Guatemala y República Dominicana. En el Panel A se excluyen Argentina, Uruguay y Venezuela. En el Panel B: "nivel educativo bajo": menos que secundario completo; "nivel educativo medio": secundario completo o terciario incompleto; "nivel educativo alto": terciario y/o universitario completo.

En síntesis, las mujeres en hogares unipersonales son las más educadas, tienen un alto índice de concentración urbana y son las de mayor ingreso, lo que se debe tanto a la menor relación de dependencia (de hecho, por definición, no hay menores ni adultos dependientes de la mujer jefa) como al alto nivel educativo. Las mujeres jefas en hogares biparentales presentan características muy similares a sus contrapartes cónyuges en hogares con jefatura masculina. Si bien las mujeres cónyuges son más jóvenes, poseen niveles educativos similares, comparten el número de niños (aproximadamente 2 por familia) y tienen ingresos per cápita parecidos. Por último, las jefas en hogares monoparentales representan el grupo más avanzado en edad, con

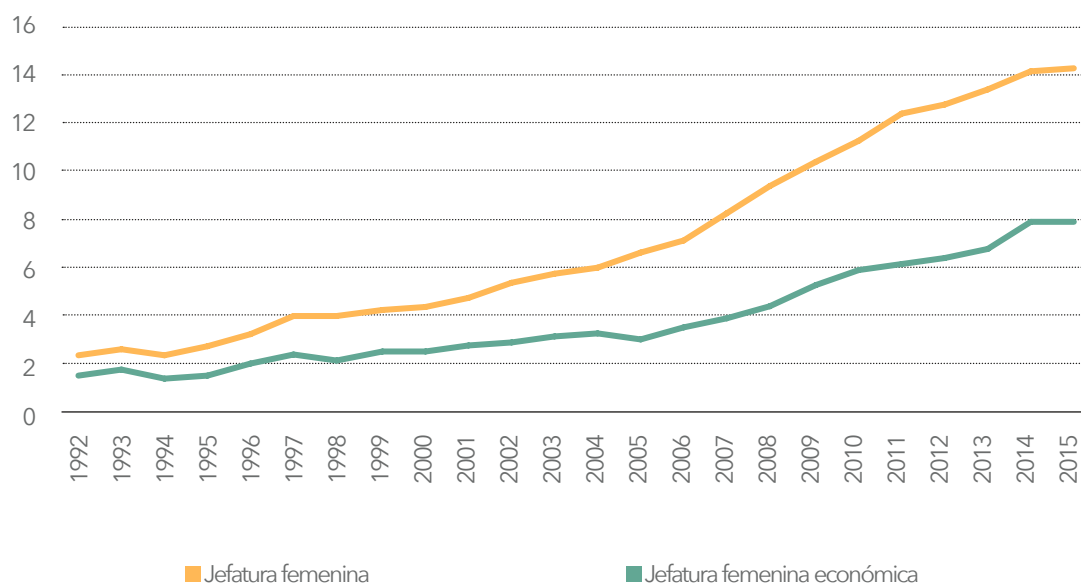
menor ingreso per cápita (derivado naturalmente de la ausencia de un segundo receptor de ingresos) y un menor nivel de educación. Sin embargo, la evidencia señala que el mayor crecimiento de la jefatura femenina se está dando entre los hogares urbanos, con jefas jóvenes (entre 25 y 34 años) y con niveles de educación más altos. Es posible entonces que en el futuro cercano la composición de los hogares con jefatura femenina cambie, especialmente entre aquellas que lideran hogares biparentales.

Jefatura femenina en hogares biparentales

Uno de los hallazgos presentados en el apartado anterior es que el mayor crecimiento de la jefatura femenina se ha dado en los hogares biparentales. Considerando la relevancia de este resultado en términos del potencial empoderamiento de las mujeres que implica, se torna relevante mirar en detalle ese universo. En particular, resulta importante explorar la relación entre la jefatura femenina y la contribución relativa al ingreso familiar de las mujeres en relación a sus cónyuges.

En primer lugar indagamos en qué medida la jefatura femenina del hogar está relacionada con el hecho de que sea la mujer la que aporta la mayor parte de los ingresos laborales del hogar. A tal fin definimos aquí la “jefatura económica” del hogar para describir los casos en que la mujer contribuye con más del 50% del ingreso laboral familiar total (tomando en cuenta solamente los aportes de los cónyuges). Esto implica que puede haber jefas reportadas que a la vez sean jefas económicas y en otros casos puede tratarse de jefas reportadas que no sean jefas económicas. La Figura 3.1.6 permite observar que si bien a comienzos de la década del 90 la jefatura femenina estaba en gran medida asociada a la jefatura económica, a lo largo de los últimos 20 años ambos fenómenos se distancian: de hecho, una buena parte del aumento en la incidencia de la jefatura femenina se dio en hogares en los que la mujer no es la jefa económica. A 2015, alrededor de un 60% de las mujeres identificadas como jefas en hogares biparentales resultaban a la vez jefas económicas.

Figura 3.1.6 Jefatura femenina y económica en hogares biparentales
América Latina, 1992 a 2015.



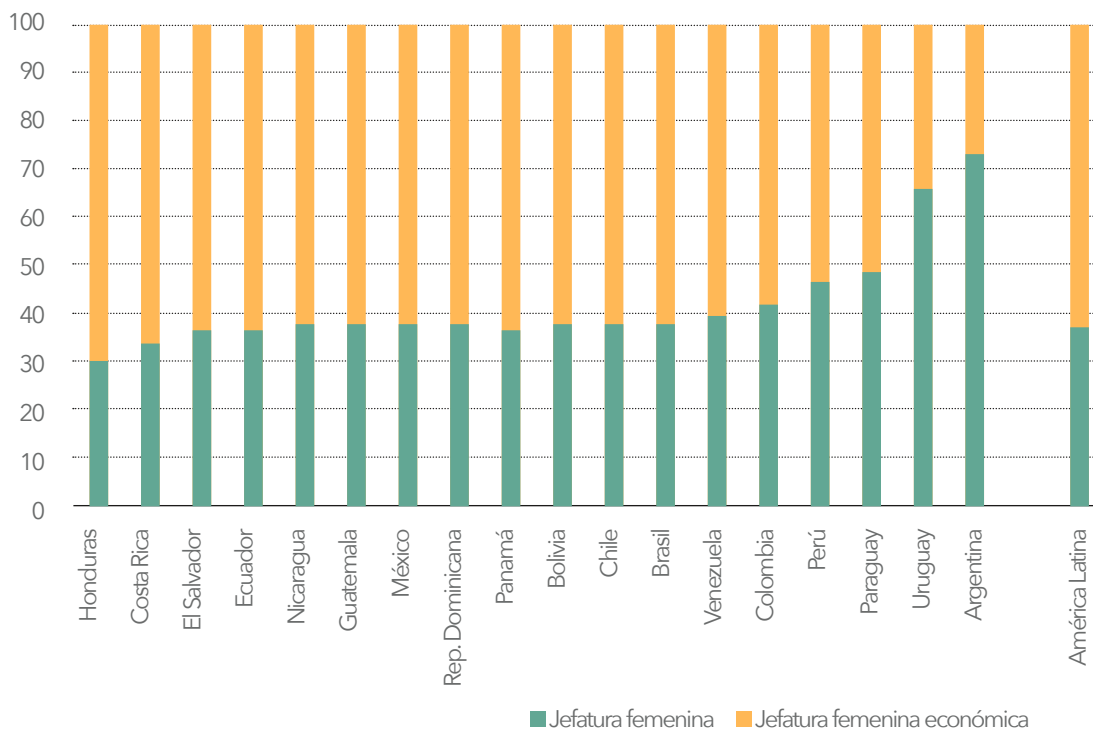
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: los porcentajes se computan sobre el total de hogares biparentales con jefa mujer entre 25 y 54 años de edad. Promedio no ponderado. Se excluyen Colombia, Guatemala y República Dominicana. "Jefatura femenina": hogares donde la mujer es reportada como jefa, independientemente de su contribución al ingreso familiar; "Jefatura femenina económica": hogares donde la mujer es reportada como jefa y a la vez aporta más del 50% del ingreso laboral total del hogar (dicho ingreso solamente incluye los aportes de los cónyuges).

Si bien esta tendencia de diferenciación entre la jefatura femenina y la jefatura económica se dio en toda la región, es interesante observarla en cada uno de los países. La Figura 3.1.7 revela una cierta homogeneidad: en un país latinoamericano típico alrededor del 60% de los hogares biparentales con jefatura femenina la mujer es, a la vez, la jefa económica del hogar. Resaltan, sin embargo, dos excepciones notables: Uruguay y Argentina. En estos países la identificación de jefatura femenina en hogares biparentales parece estar débilmente vinculada con la contribución de las mujeres al ingreso familiar. En Uruguay, en 2 de cada 3 hogares biparentales con jefatura femenina la mujer que lidera el hogar no es la principal contribuyente al ingreso laboral familiar. En Argentina esta proporción es aún mayor: en 3 de cada 4 hogares biparentales que reportan a la mujer como jefa, la identificación como tal parece no depender de su aporte a los ingresos familiares.

Figura 3.1.7 Jefatura femenina y económica en hogares biparentales

Países de América Latina, circa 2015

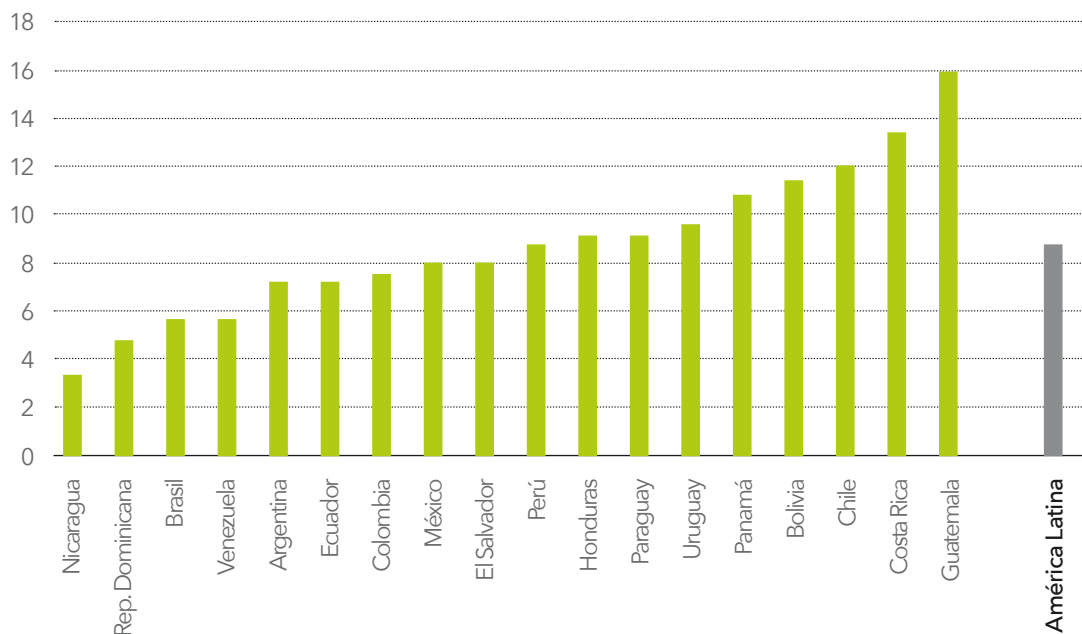


Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: los porcentajes se computan sobre el total de hogares biparentales con jefa mujer entre 25 y 54 años de edad. "Jefatura femenina": hogares donde la mujer es reportada como jefa, independientemente de su contribución al ingreso familiar; "Jefatura femenina económica": hogares donde la mujer es reportada como jefa y a la vez aporta más del 50% del ingreso laboral total del hogar (dicho ingreso solamente incluye los aportes de los cónyuges).

Ahora bien, no solo es interesante mirar las diferencias dentro del grupo de mujeres en hogares biparentales que se reportan como jefas sino también entre ellas y aquellas que se reportan como cónyuges. La Figura 3.1.8 revela que a 2015 las mujeres jefas contribuyen en mayor proporción al ingreso total del hogar. Esto es cierto para todos los países, aun cuando existen grandes variaciones. Por ejemplo, en Chile, Costa Rica y Guatemala la brecha es mayor, lo que sugiere que las cuestiones económicas tendrían un rol más importante en la determinación de quién es el jefe o jefa de hogar, mientras que en Nicaragua, República Dominicana y Brasil, donde las brechas son menores, la jefatura femenina estaría más vinculada a cuestiones no económicas.

Figura 3.1.8. Brecha en la contribución de mujeres jefas y mujeres cónyuges al ingreso laboral familiar en hogares biparentales (puntos porcentuales)
América Latina, circa 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

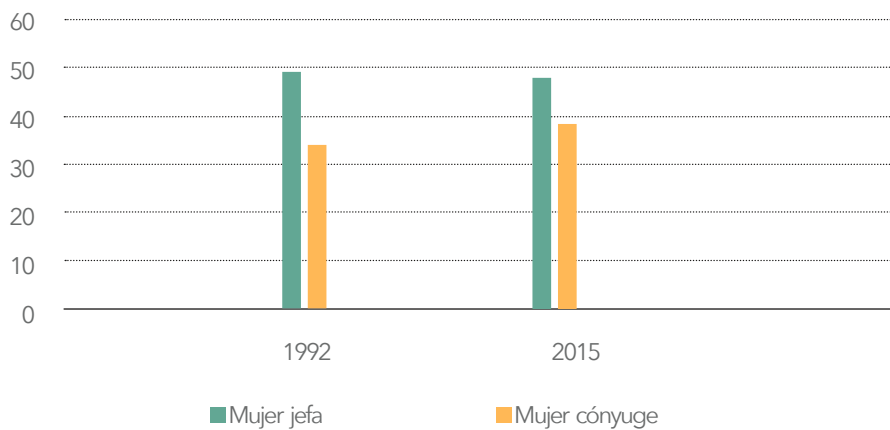
Nota: los porcentajes se computan sobre el total de hogares biparentales cuyos jefes/as tienen entre 25 y 54 años de edad. La brecha en la contribución se define como la diferencia entre el aporte de las mujeres jefas y el de las mujeres cónyuges, medida en puntos porcentuales. Para computar el ingreso laboral familiar se toman en cuenta solamente los ingresos laborales del jefe y el cónyuge.

Sin embargo, la tendencia de los últimos 20 años muestra que, en promedio para la región, esta brecha se ha ido cerrando, tal como puede verse en la Figura 3.1.9. Esta evidencia también sugiere que los determinantes económicos juegan un papel cada vez menor en la identificación de la mujer como jefa o como cónyuge. En efecto, a comienzos de los 90 las mujeres reportadas como jefas aportaban una proporción mucho mayor al ingreso familiar: en promedio, su contribución era 20 p.p. mayor a la de las mujeres identificadas como

cónyuge. Sin embargo, hacia 2015 esa brecha se había reducido a la mitad. Esta nueva evidencia también revela entonces que la identificación de mujeres como jefas o cónyuges cada vez se asocia menos a determinantes económicos.

En resumen, la evidencia preliminar presentada sugiere que los determinantes económicos aún son relevantes en la identificación de las mujeres como jefas o cónyuges en un hogar biparental. Sin embargo, la tendencia de los últimos años muestra que estos factores económicos parecerían representar un papel cada vez menor en la medida en que una proporción cada vez más significativa de mujeres es identificada como jefa aun cuando no detente la jefatura económica a la vez que las diferencias de contribución económica al hogar de jefas y cónyuges son cada vez menores.

Figura 3.1.9. Ingreso laboral de la mujer como porcentaje del ingreso laboral total en hogares biparentales
América Latina, 1992-2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: los porcentajes se computan sobre el total de hogares biparentales cuyos jefes/as tienen entre 25 y 54 años de edad. Promedio no ponderado. Se excluyen Colombia, Guatemala y República Dominicana. Se computa el porcentaje de aporte de la mujer tomando como total los ingresos laborales del jefe y el cónyuge. "Mujer jefa": hogares donde la mujer cumple el rol de jefa; "Mujer cónyuge": hogares donde la mujer cumple el rol de cónyuge. "Ingreso laboral total" solamente incluye los aportes del/la jefe/a y su cónyuge.

Políticas

La evidencia aquí presentada sugiere que el fenómeno de la jefatura femenina es ciertamente relevante en todos los países de América Latina. En promedio, 1 de cada 3 hogares en los países de la región es liderado por una mujer. Esto es el resultado de un fuerte crecimiento del fenómeno en los últimos 20 años, protagonizado principalmente por un aumento de hogares biparentales liderados por mujeres. En consecuencia, la jefatura femenina de los hogares se ha transformado en un fenómeno dual. Por un lado, sigue asociada a la así llamada “feminización de la pobreza”, con una alta concentración en hogares pobres sin un cónyuge presente, con bajos niveles educativos y jefas en edades maduras. Por otro lado, el liderazgo femenino ha crecido más entre los hogares más jóvenes, más educados y donde hay un cónyuge presente, consistente con la más reciente interpretación de este fenómeno asociada a un proceso de empoderamiento de las mujeres. Ambas caras de la jefatura de hogar femenina están presentes en la actualidad en América Latina, aun cuando las tendencias más fuertes parecerían empujar más en la dirección del empoderamiento de la mujer que en la del empobrecimiento de los hogares.

Esta dualidad que ha adquirido recientemente el fenómeno de la jefatura femenina implica revisar distintas cuestiones. Por un lado, es necesario indagar más profundamente la dimensión de empoderamiento. En particular, resulta relevante comprender mejor la cuestión de la jefatura femenina en hogares biparentales, donde se ha dado el mayor crecimiento de este fenómeno. ¿Qué factores inciden para que las mujeres sean identificadas como jefas o como cónyuges en hogares biparentales? La evidencia preliminar presentada sugiere que en términos socio-demográficos ambos grupos son relativamente similares. A su vez, los factores económicos juegan un rol cada vez menos relevante en determinar estos roles. Es necesario entonces explorar esta cuestión con mayor detalle para poder comprender los factores que inciden en este aparente empoderamiento.

Medición y estadísticas sociales

Esto tiene implicancias concretas en el ámbito de la medición y las estadísticas sociales. Comprender mejor las diferencias entre estos grupos requiere recabar información más precisa acerca de la definición de la jefatura del hogar. Sería interesante, por ejemplo, conocer quién es el respondiente de la encuesta de modo tal que sea posible inferir quién es dentro del hogar el miembro que identifica a la mujer como jefa. Asimismo, sería interesante incorporar a las encuestas de hogares la opción de “jefatura compartida” en hogares biparentales.

Se trata de información muy sencilla de recabar y que echaría mucha luz sobre el grado de *empoderamiento* de las mujeres. De hecho, la gran mayoría de los países de América Latina identifica a quien responde la encuesta pero sólo un puñado de países reporta esta información (Colombia, El Salvador, Perú y Uruguay). Por otra parte, solamente Costa Rica incluye la opción de identificar una jefatura compartida.

Asociación entre la jefatura femenina y la pobreza

Por otra parte, el reconocimiento de la jefatura femenina como un fenómeno dual invita a repensar la categoría de “hogar con jefatura femenina” como equivalente a “hogar vulnerable”. Esto puede acarrear serias consecuencias no solamente en el ámbito de la investigación académica sino también en la política pública, en tanto y en cuanto esta clasificación sea utilizada como un indicador de vulnerabilidad que convierta a esos hogares en posibles beneficiarios de distintas políticas sociales.

3.2. Cambios en la conformación de los hogares

El proceso de conformación de los hogares tiene un impacto fundamental en todas las dimensiones que afectan la vida de las mujeres. Las decisiones acerca de formar pareja y tener hijos y de cuándo hacerlo determinan en gran medida tanto las posibilidades de formación educativa como de inserción laboral de las mujeres y al mismo tiempo influyen en la asignación de roles dentro del hogar. A su vez, el modo en el que se producen estos procesos, quién y de qué modo toma las decisiones, están también influenciados por estos mismos factores.

A continuación presentamos evidencia que permite vislumbrar los cambios en distintas cuestiones vinculadas a la conformación del hogar. Exploramos en detalle la gran baja en la fecundidad así como cambios en los intervalos entre hijos y en la decisión de formar pareja y en qué tipo de unión. A su vez, en la medida que los datos lo permiten buscamos vincular esta evidencia con los deseos de las mujeres con el fin de evaluar las brechas de empoderamiento que aún existen.

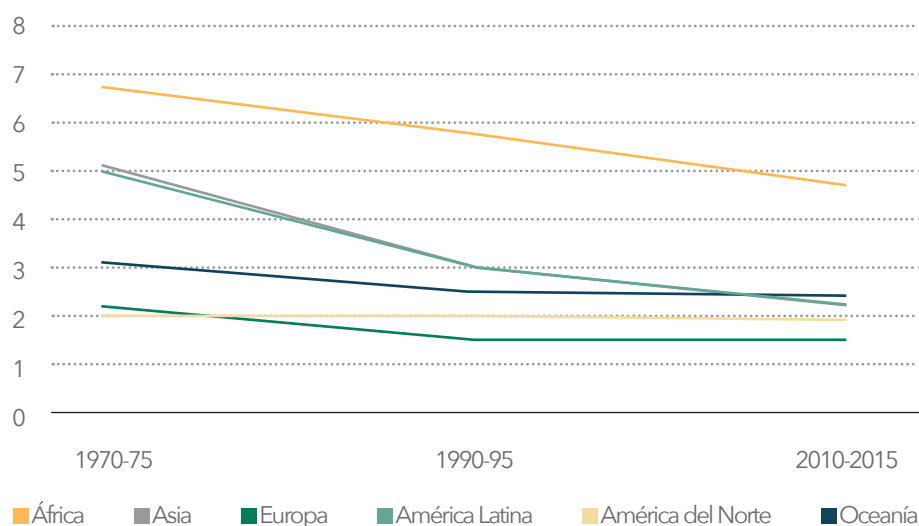
Cambios en la fecundidad

Probablemente el cambio más relevante en términos de la conformación del hogar de las últimas décadas sea la fortísima caída en las tasas de fecundidad. La disminución en la cantidad de hijos por mujer ha tenido lugar en todas las regiones del mundo, aun cuando se ha producido a distintas velocidades y partiendo desde distintas tasas

iniciales. En promedio, en el mundo la tasa de fecundidad en 1970-75 era de 4.5 hijos por mujer. Hacia 2010-15 el número se redujo a 2.5 (UN 2015). La Figura 3.2.1 permite observar que durante ese período hubo una gran convergencia de la mayor parte de las regiones. En efecto, América Latina, Asia, América del Norte, Europa y Oceanía comenzaron con niveles muy distintos de fecundidad en 1970-75 y alcanzaron niveles cercanos en 2015, en un rango entre 1.6 y 2.6 hijos. América Latina ha acompañado esta convergencia. África, en cambio, todavía presenta tasas de fecundidad muy superiores: 4.5 hijos por mujer. Sin embargo, aún en esa región, las tasas han descendido a un ritmo importante: en 1970-75 la tasa era 6.7 niños por mujer.

El promedio de 2.2 hijos por mujer para América Latina que muestra la Figura 3.2.1 esconde fuertes heterogeneidades entre los países. La Figura 3.2.2 permite apreciar la amplia gama de realidades. Por ejemplo, Ecuador, Paraguay, Bolivia y Guatemala presentan las tasas más altas, entre 2.6 y 3.3 hijos por mujer. En el otro extremo se encuentran países como Brasil, Chile, Costa Rica y Colombia con niveles de fecundidad comparables con los de regiones desarrolladas como América del Norte o Europa (menos de 2 hijos por mujer).

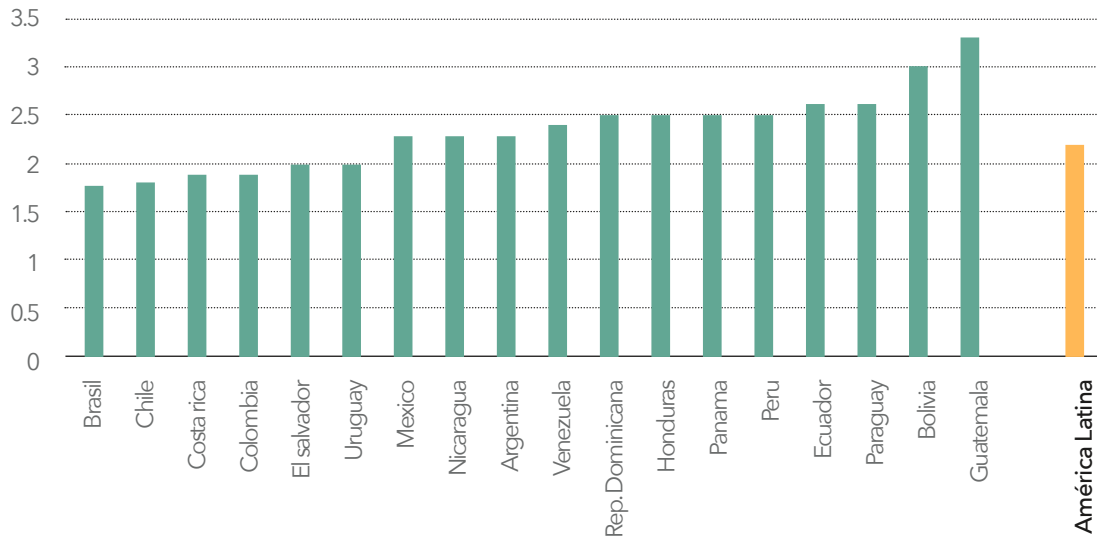
Figura 3.2.1. Tasa de fecundidad total (niños por mujer)
Regiones del mundo, 1970-2015.



Fuente: elaboración propia en base a UN World Fertility Patterns 2015.

Nota: "Tasa de Fecundidad Total": número promedio de hijos por mujer.

Figura 3.2.2. Tasa de fecundidad total (niños por mujer)
Países de América Latina, circa 2015.



Fuente: elaboración propia en base a UN World Fertility Patterns 2015.

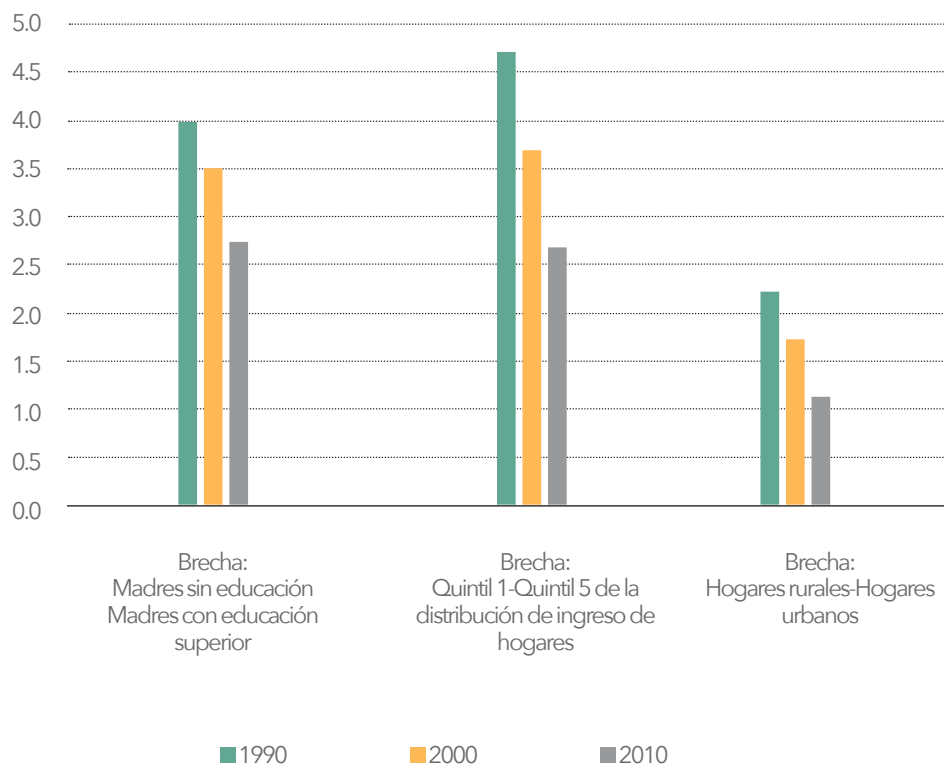
Nota: "Tasa de Fecundidad Total": número promedio de hijos por mujer.

Lamentablemente, las encuestas de hogares no permiten explorar cuestiones relativas a la fecundidad total. Es por eso que para indagar esta cuestión recurrimos a las Encuestas de Demografía y Salud que se encuentran disponibles para algunos países de la región.²⁷ La información provista por dichas encuestas nos permite constatar que las heterogeneidades en términos de tasas de fecundidad no solo se producen entre países sino también entre grupos con distintas características socio-económicas. La Figura 3.2.3 permite visualizar las fuertes brechas en las tasas de fecundidad que existen entre los hogares según área geográfica, nivel educativo de la madre y situación económica. En efecto, si bien las brechas han tendido a cerrarse a través del tiempo, aún se mantienen importantes diferencias entre hogares con distintas características. La brecha más relevante se produce en relación al nivel educativo de la madre. En promedio, las madres con niveles educativos altos (estudios terciarios o universitarios completos o incompletos) tienen casi 3 hijos menos que aquellas que no concluyeron la escuela primaria. En segundo lugar aparecen las brechas en función de la situación económica del hogar. Hacia 2015 las mujeres del quintil más pobre tenían, en promedio, 2.5 hijos más que las del quintil más rico. Aun cuando esta brecha se ha reducido en gran medida (en 1970 la diferencia era de 4.5 niños), incluso más que las brechas según nivel educativo, sigue siendo significativa. Por último, las zonas rurales también están caracterizadas por una mayor tasa de fecundidad. En promedio, las mujeres que residen alejadas de las grandes ciudades tienen 1 hijo más que las madres urbanas.

27 Estas encuestas son llevadas adelante dentro del marco del Programa DHS (*Demographic and Health Surveys*), financiado por USAID (*U.S. Agency for International Development*). El programa se concentra en recabar información acerca de fecundidad, planificación familiar, salud materna e infantil, cuestiones de género, SIDA/HIV, malaria y nutrición en países en desarrollo.

Figura 3.2.3. Brechas en la tasa de fecundidad (niños por mujer) entre distintos grupos de mujeres

Promedio para algunos países de América Latina, circa 1990, 2000 y 2010. Mujeres de 15 a 49 años.



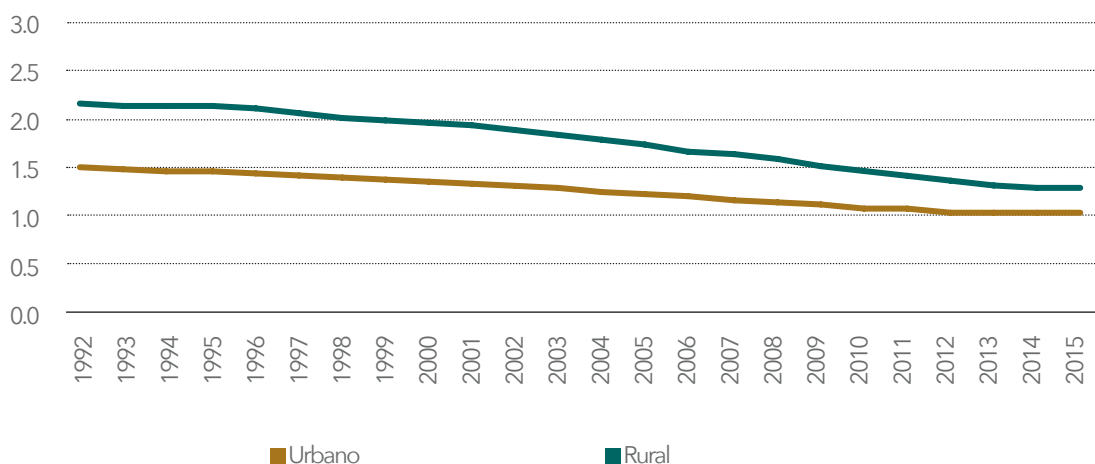
Fuente: elaboración propia en base a Encuestas de Demografía y Salud (DHS). Países y años considerados: Bolivia: 1989, 1994, 1998, 2008; Brasil: 1986, 1996; Colombia: 1986, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015; República Dominicana: 1986, 1991, 1996, 1999, 2002, 2007, 2013; Guatemala: 1987, 1995, 1998-99, 2014-15; Guyana: 2005, 2009; Honduras: 2005-06, 2011-12; Haití: 1994-95, 2000, 2005-06, 2012; Perú: 1986, 1991-92, 1996, 2000, 2004-06, 2007-08, 2009, 2010, 2011, 2012.

Nota: la brecha representa la diferencia en la tasa de fecundidad de mujeres entre 15 y 49 años (niños por mujer) entre los distintos pares de grupos considerados. "Sin educación": madres que no completaron el nivel primario; "Educación superior": educación terciaria o universitaria completa o incompleta. Los quintiles de ingreso se computan sobre la distribución del ingreso familiar en cada país y período.

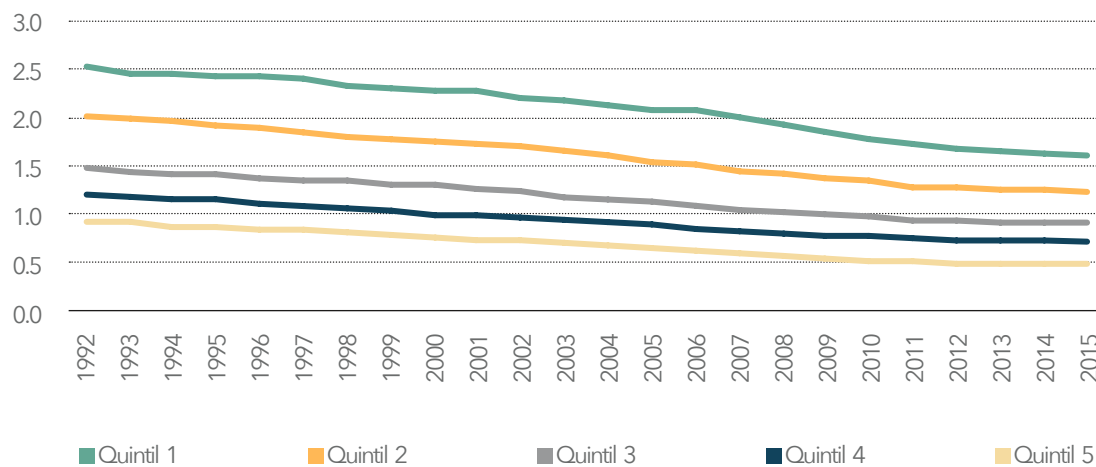
Si bien las encuestas de hogares solo permiten identificar la cantidad de niños menores por hogar, el patrón temporal que exhibe esta variable es muy similar a los que observamos en la fecundidad por mujer que obtenemos de las encuestas de demografía y salud. La cantidad de niños menores de 12 años ha bajado para todos los grupos, independientemente del área geográfica, nivel económico o educativo de la mujer jefa o cónyuge en el hogar. Los ritmos, sin embargo, han variado según los grupos. En general, vemos que los hogares que mostraban un mayor número de niños al inicio de los 90 muestran la tasa de descenso mayor, cerrando en alguna medida las brechas existentes. Este es el caso de los hogares rurales (Panel A), de los hogares más pobres, pertenecientes al primer quintil de la distribución del ingreso (Panel B) y de los hogares cuyas jefas o cónyuges muestran los niveles educativos más bajos (Panel C). Estos patrones ilustran la convergencia que viene dándose en los niveles de fecundidad entre los distintos grupos socioeconómicos.

Figura 3.2.4. Número de niños menores a 12 años por hogar
América Latina, 1992 a 2015.

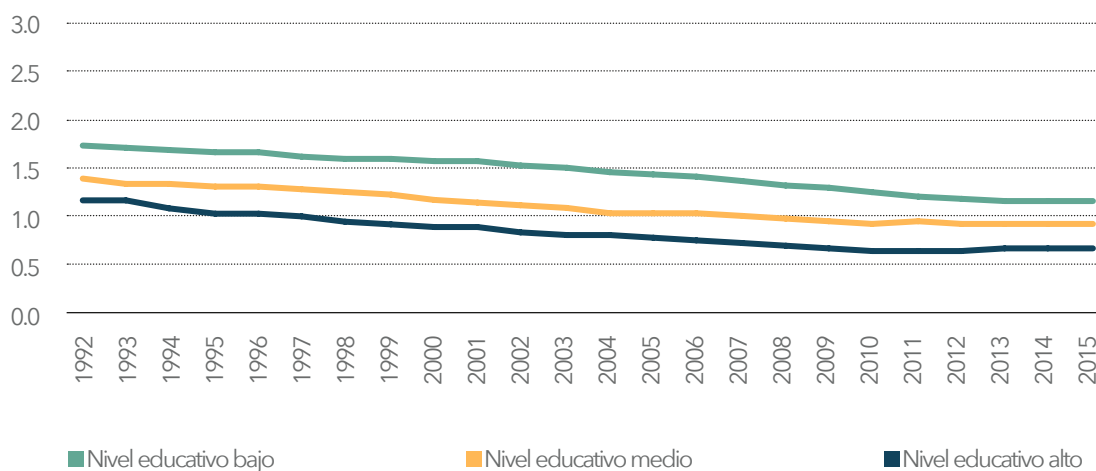
Panel A. Área geográfica



Panel B. Quintil de la distribución del ingreso



Panel C. Nivel educativo de la "madre"



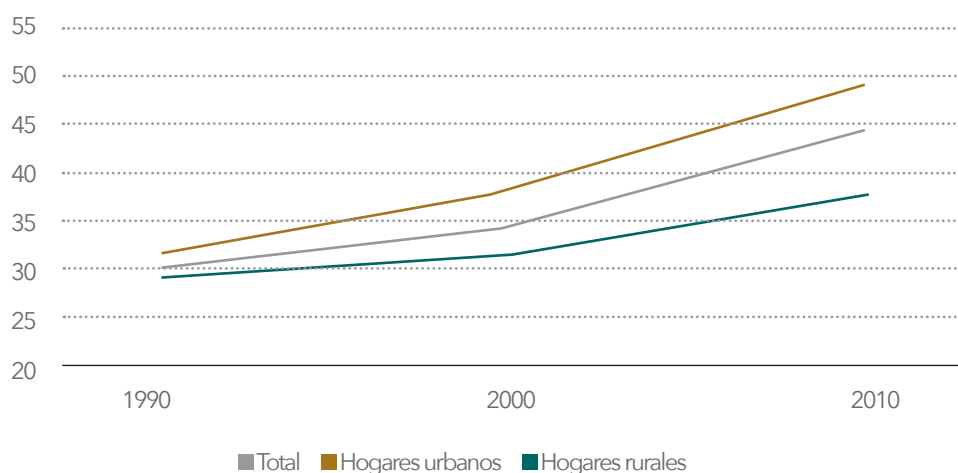
Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial)

Nota: los porcentajes se computan sobre el total de hogares con jefes entre 25 y 54 años de edad. Promedio no ponderado. Se excluyen Colombia, Guatemala y República Dominicana. Panel A se excluyen Argentina, Uruguay y Venezuela. En el Panel B: quintiles de la distribución del ingreso per cápita familiar. En el Panel C: "Madre": mujer jefa o cónyuge del hogar; "nivel educativo bajo": menos que secundario completo; "nivel educativo medio": secundario completo o terciario incompleto; "nivel educativo alto": terciario y/o universitario completo.

Ahora bien, las décadas recientes no sólo han presenciado fuertes cambios en las tasas de fecundidad. También resulta muy relevante el aumento del espaciamiento entre los nacimientos de los hijos. La Figura 3.2.5 muestra el crecimiento en el intervalo mediano entre nacimientos. Hacia 1990, en un país latinoamericano típico el intervalo entre hijos era de alrededor de 30 meses. Esto significa que el lapso que transcurría entre los nacimientos de dos hijos consecutivos era de 2 años y medio en promedio. A 2015 dicho intervalo se amplió: ahora la diferencia de edad de dos niños es de casi 45 meses (aproximadamente 4 años). Es interesante notar también que si bien este intervalo se ha ampliado tanto para hogares urbanos como para rurales, el aumento ha sido mucho más fuerte entre los primeros, generando una diferencia de casi un año más de espaciamiento.

Figura 3.2.5. Intervalo mediano entre nacimientos (en meses), según área geográfica

América Latina, circa 1990, 2000 y 2010.



Fuente: elaboración propia en base a datos de las Encuestas de Demografía y Salud (DHS). Países considerados: Bolivia, Brasil, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Guyana, Honduras, Haití y Perú. Periodos considerados: ver Tabla 3.2.3. Promedio no ponderado.

Nota: el intervalo mediano entre nacimientos representa la mediana de la duración del intervalo entre nacimientos posteriores al primer hijo en los 5 años precedentes a cada encuesta, expresada en meses.

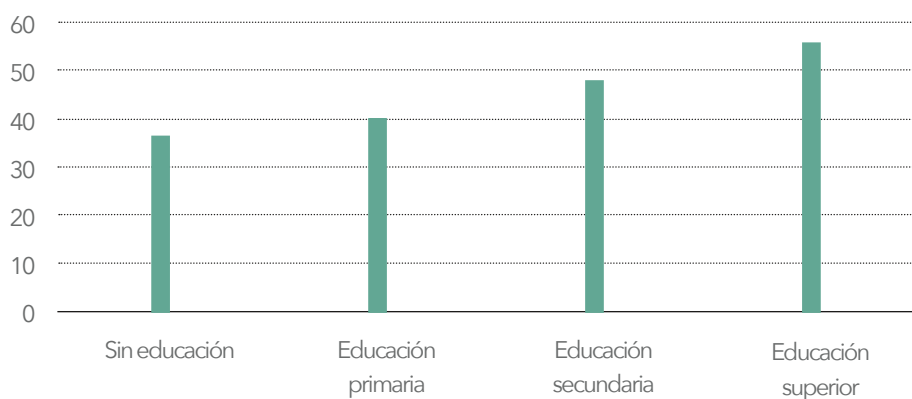
Al igual que con las tasas de fecundidad, el espaciamiento entre los nacimientos de los hijos varía según ciertas características de la madre y el hogar. La Figura 3.2.6 muestra que en este caso también las madres con menores niveles de educación presentan intervalos más cortos entre nacimientos, de aproximadamente 3 años. El espaciamiento es creciente con la educación, alcanzando el máximo de 4 años y medio que separan los nacimientos de hijos de madres con educación superior. Un patrón similar se observa al comparar entre quintiles de ingreso: las mujeres pertenecientes a los quintiles más ricos presentan intervalos de espaciamiento en los nacimientos de alrededor de 1 año y medio más que las que pertenecen al primer quintil.

En síntesis, la conformación de los hogares en América Latina ha atravesado cambios muy relevantes en los últimos 20 años. En 1990, un hogar de un país promedio de América Latina tenía 3 hijos que se llevaban entre sí 2 años y medio. Hacia 2015, el mismo hogar tenía dos hijos con un intervalo de casi 4 años entre ellos. Por supuesto, esto muestra diferencias entre los distintos países y también entre distintos grupos socio-económicos: los hogares rurales, los más pobres y los menos educados muestran tasas de fecundidad más elevadas (entre 4 y 5 hijos) y períodos de espaciamiento más cortos (alrededor de 3 años). Pero incluso esas brechas han disminuido a lo largo del tiempo. Tanto la menor cantidad de hijos como el espaciamiento mayor entre ellos implican ciertamente cambios muy significativos en la vida de las mujeres quienes tradicionalmente llevan adelante el cuidado de los niños.

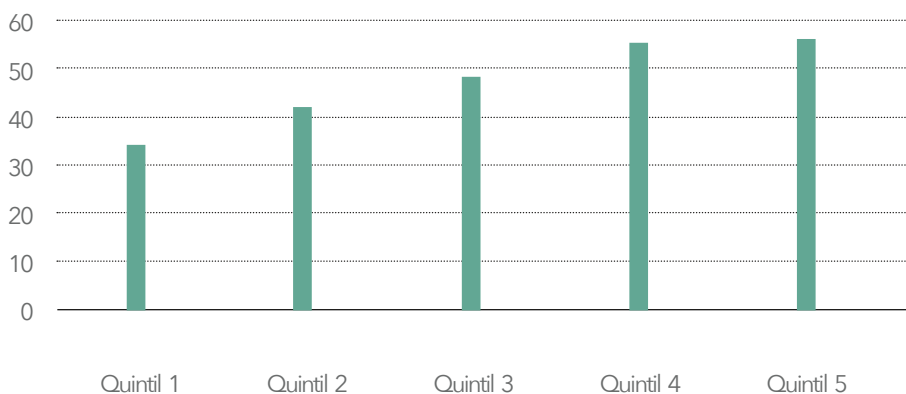
Figura 3.2.6. Intervalo mediano entre nacimientos (en meses)

América Latina, circa 2010.

Panel A. Según nivel educativo



Panel B. Según quintil (ingreso familiar)



Fuente: elaboración propia en base a datos de las Encuestas de Demografía y Salud (DHS). Países y períodos considerados: Bolivia: 2008; Colombia: 2010, 2015; República Dominicana: 2007, 2013; Guatemala: 2014-15; Guyana: 2009; Honduras: 2011-12; Haití: 2012; Perú: 2007-08, 2009, 2010, 2011, 2012. Promedio no ponderado.

Nota: el intervalo mediano entre nacimientos representa la mediana de la duración del intervalo entre nacimientos posteriores al primer hijo en los 5 años precedentes a cada encuesta, expresada en meses. “Sin educación”: madres que no completaron el nivel primario; “Educación primaria”: completaron el nivel primario; “Educación secundaria”: completaron el nivel secundario; “Educación superior”: educación terciaria o universitaria completa o incompleta. Los quintiles de ingreso se computan sobre la distribución del ingreso familiar en cada país y período.

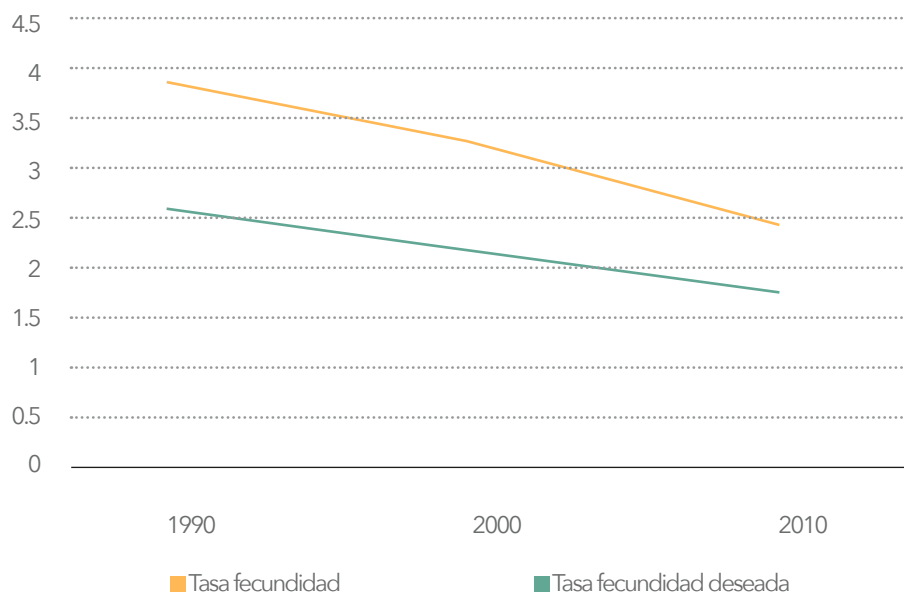
Fecundidad efectiva versus fecundidad deseada

La evidencia aquí presentada sugiere que se han producido fuertes cambios en términos de las tasas de fecundidad y de los intervalos entre los nacimientos. Las mujeres en América Latina tienen cada vez menos hijos que nacen cada vez más espaciados entre sí. Estos cambios naturalmente responden a la transformación en las decisiones de las mujeres y a la disponibilidad de información y medios para hacer efectiva la planificación familiar. Sin embargo, cabe preguntarnos si la fecundidad efectiva, es decir la que observamos en los datos, responde estrictamente a los deseos de las mujeres latinoamericanas.

La Figura 3.2.7 permite comparar la distancia entre lo que las mujeres desean y la realidad en términos de fecundidad. Queda claro que existe una brecha considerable entre la fecundidad efectiva y deseada: a 2010, en promedio las mujeres desearían tener 0.75 hijos menos. Esta brecha, sin embargo, se ha ido cerrando en los últimos 20 años, dado que la fecundidad efectiva disminuyó a una velocidad mayor que la deseada. En 1990 la distancia era de casi 1.5 hijos.

Figura 3.2.7. Tasa de fecundidad 15–49 años (niños por mujer) efectiva y deseada

América Latina, circa 1990, 2000 y 2010.

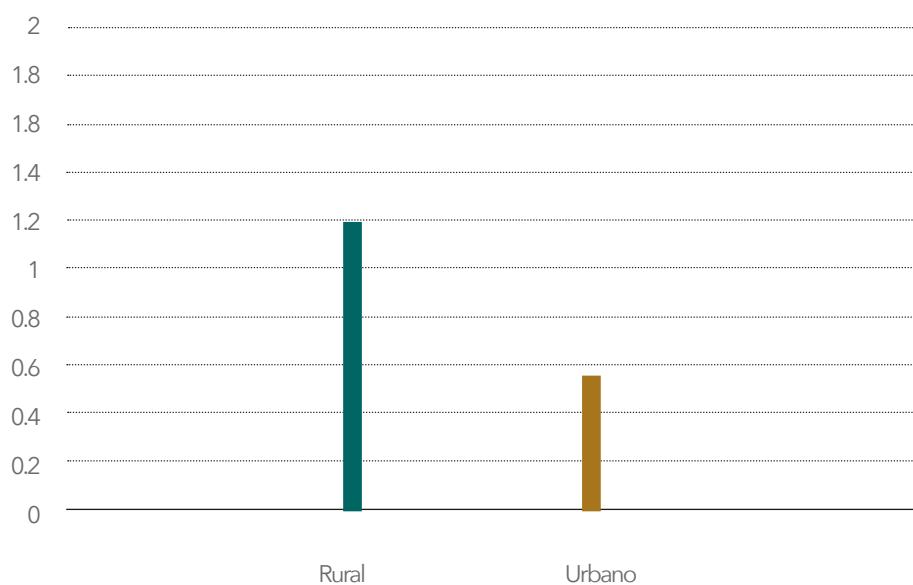


Fuente: elaboración propia en base a datos de las Encuestas de Demografía y Salud (DHS). **Notas:** Países considerados: Bolivia, Brasil, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Guyana, Honduras, Haití y Perú. Periodos considerados: ver Tabla 3.2.3. Promedio no ponderado. “Tasa de fecundidad” es la tasa de fecundidad de mujeres entre 15 y 49 años; “Tasa de fecundidad deseada” es la tasa de fecundidad que reportaron como deseada las mujeres entre 15 y 49 años.

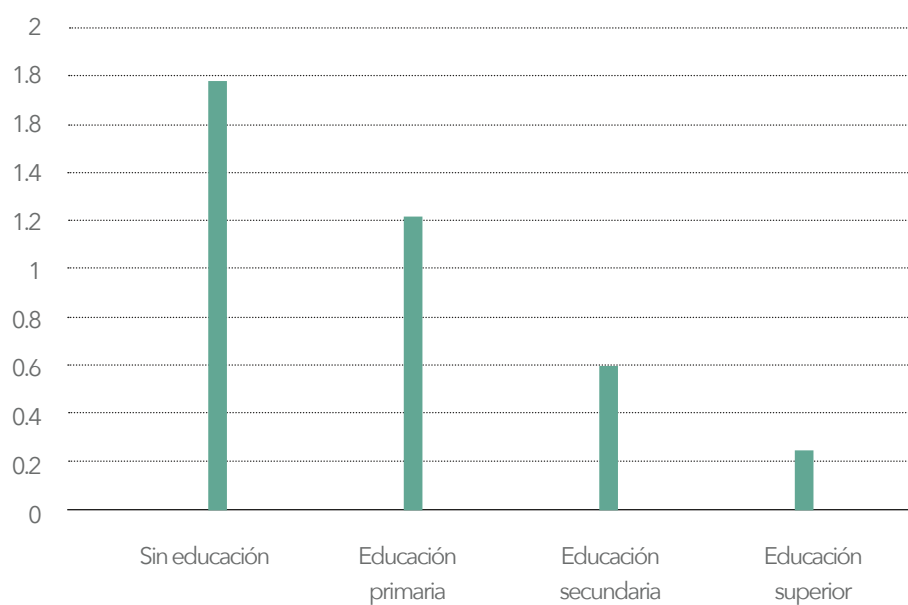
La brecha respecto de la fecundidad deseada varía notablemente según las características socioeconómicas de las mujeres. La Figura 3.2.8 muestra que a 2010 la diferencia entre la fecundidad efectiva y la deseada era mayor en las zonas rurales (Panel A). También esa diferencia es decreciente en el nivel educativo (Panel B). En efecto, las mujeres entre 15 y 49 años que no han completado la escuela primaria desearían tener casi 2 hijos menos. En cambio, esta diferencia es despreciable entre las mujeres que cuentan con estudios universitarios o terciarios (0.2 hijos). Las diferencias según nivel económico son muy similares. Entre las mujeres más pobres, la diferencia entre lo real y lo deseado es de casi 2 hijos, mientras que entre las más ricas esa diferencia es insignificante (Panel C).

Figura 3.2.8. Brechas entre la tasa de fecundidad efectiva y deseada 15–49 años (niños por mujer)
América Latina, circa 2010.

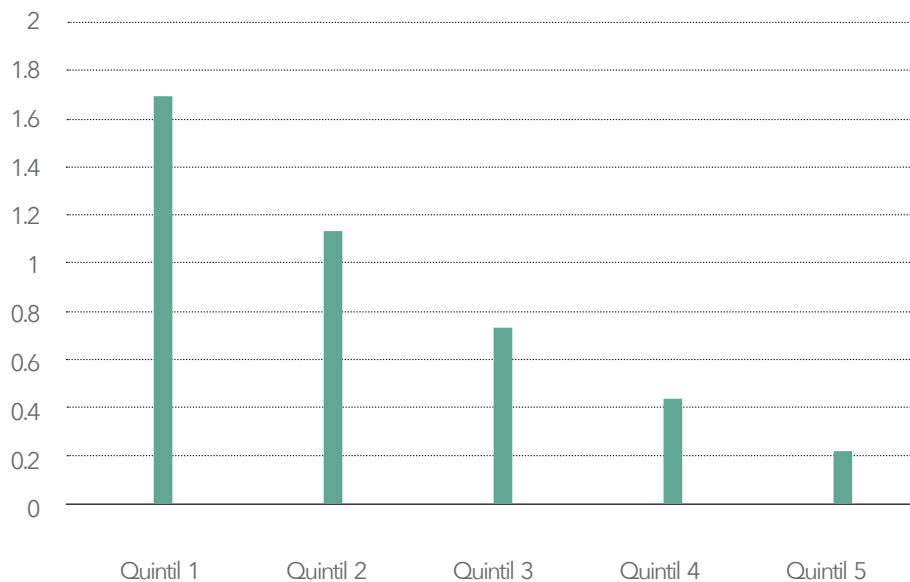
Panel A. Según área geográfica



Panel B. Según nivel educativo



Panel C. Según quintil de ingreso del hogar



Fuente: elaboración propia en base a datos de las Encuestas de Demografía y Salud (DHS).

Notas: Países considerados: Bolivia, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Guyana, Honduras, Haití y Perú. Periodos considerados: ver Tabla 3.2.5. Promedio no ponderado. "Tasa de fecundidad" es la tasa de fecundidad de mujeres entre 15 y 49 años; "Tasa de fecundidad deseada" es la tasa de fecundidad que reportaron como deseada las mujeres entre 15 y 49 años. "Sin educación": madres que no completaron el nivel primario; "Educación primaria": completaron el nivel primario; "Educación secundaria": completaron el nivel secundario; "Educación superior": educación terciaria o universitaria completa o incompleta. Los quintiles de ingreso se computan sobre la distribución del ingreso familiar en cada país y periodo.

También en términos del intervalo entre los nacimientos de los hijos existe una brecha significativa entre lo que sucede y los que las mujeres *desean*. Rutstein (2011) muestra que la región presenta, junto con Asia, las diferencias más elevadas entre el intervalo promedio real entre nacimientos y el deseado. En la gran mayoría de los países de la región, alrededor del 70% de las mujeres manifiestan desear intervalos mayores a los efectivos.

Recuadro 3.1. Fecundidad deseada mayor a la efectiva

Las brechas entre la fecundidad deseada y la efectiva no son siempre negativas. Es decir, para ciertos grupos, las mujeres y los hombres de América Latina quieren tener más hijos de los que efectivamente tienen (o tuvieron). Perdi y Pardo (2008) encuentran que las mujeres de sectores medios y medio-alto del Uruguay manifiestan deseos de una mayor fecundidad que la efectiva. Basados en la Encuesta nacional de reproducción biológica y social de la República del Uruguay encuentran que la generación que recientemente terminó su período reproductivo no ha alcanzado cumplir con sus deseos de fecundidad. Uno de cada cinco individuos ha tenido más hijos de los que deseaba (insatisfacción por exceso) mientras que *uno de cada tres ha tenido menos hijos de lo que hubiera querido* (insatisfacción por defecto). La insatisfacción por exceso se concentra en los grupos de menor nivel económico y educativo, mientras que los segundos son crecientes en dichos niveles (ver tabla 3.2.1).

La edad de formar familia

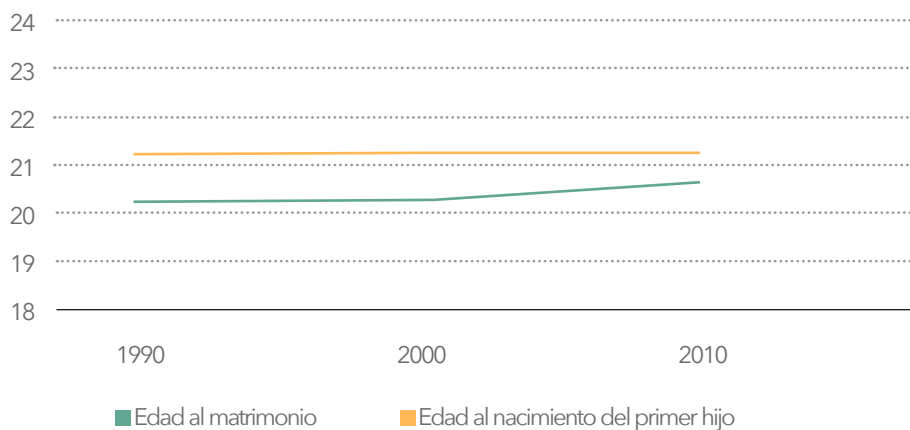
En América Latina, los grandes cambios producidos en términos de fecundidad e intervalos entre nacimientos no han sido acompañados por un aumento en la edad de la primera unión ni en la edad de la madre al nacimiento del primer hijo. En efecto, la edad a la primera unión (tanto en matrimonio formal como uniones consensuadas o de hecho) y al primer hijo se han mantenido relativamente estables a través de distintas cohortes en el tiempo, mostrando un leve aumento desde 1990 (Fussel y Palloni, 2004; Esteve, López y Spijker, 2013; Castro y Juárez, 1995; Heaton et al., 2002; Rodríguez, 2008). En este sentido, la región representa una excepción en la tendencia mundial, dado que en general la disminución en la cantidad de hijos y el mayor espaciamiento entre ellos se ve acompañado de un aumento en la edad de las mujeres al unirse en pareja y al tener el primer hijo (Paredes y Esteve, 2013).

La Tabla 3.2.2 muestra la edad media de las mujeres al contraer matrimonio formal. En promedio, vemos que la edad aumentó unos 2 años entre 1970 y 2015, de 21.5 a 23.5, aunque todavía está muy por debajo de los 25 años que representan el promedio mundial (UN 2015b). Ciertamente, hay diferencias entre los países de la región.

En efecto, Brasil y Chile muestran edades promedio muy por encima de la media (28.7 y 27.4 respectivamente), mientras que Honduras y Nicaragua presentan las edades más bajas (en torno a los 21 años).

El leve aumento de la edad de la primera unión se ve acompañado por una sorprendente estabilidad en la edad al nacimiento del primer hijo como se observa en la Figura 3.2.9. Si nos concentramos en la cohorte de mujeres entre 25 y 49 años vemos que si bien se observa un leve aumento de la edad del primer matrimonio²⁸, la edad al nacimiento del primer hijo se mantiene prácticamente inalterada. A 2015, en un país típico latinoamericano las mujeres tenían su primer hijo entre los 23 y 24 años en promedio. Esto contrasta fuertemente con la edad promedio en los países de la OECD: casi 28 años (OECD 2010).

Figura 3.2.9. Promedio de edad al matrimonio y al nacimiento del primer hijo, mujeres entre 25 y 49 años
América Latina, circa 1990, 2000 y 2010.



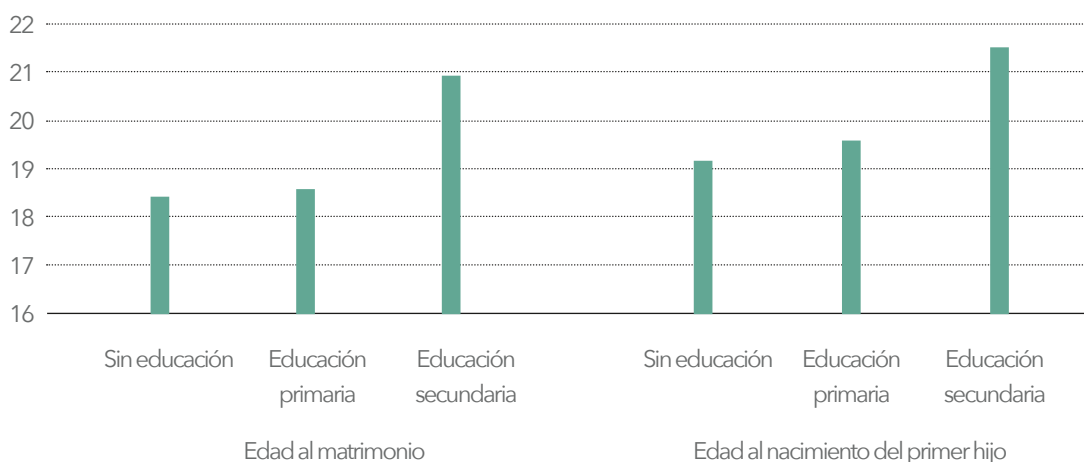
Fuente: elaboración propia en base a datos de las Encuestas de Demografía y Salud (DHS). Países considerados: Bolivia, Brasil, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Guyana, Honduras, Haití y Perú. Periodos considerados: ver Tabla 3.2.3. Promedio no ponderado.

Nota: "edad al matrimonio": promedio de edad al primer matrimonio de mujeres entre 25 y 49 años; "edad al nacimiento del primer hijo": promedio de edad al nacimiento del primer hijo de mujeres entre 25 y 49 años de edad.

28 La edad al matrimonio presentada en este gráfico es menor a la de la Tabla 3.2.1. Esto obedece a diversas razones: en el gráfico 3.2.5 se utilizan fuentes de información diferentes (DHS), se computa la edad para la cohorte de mujeres entre 25 y 49 años y se restringe el conjunto de países.

Una vez más, los promedios generales esconden fuertes diferencias. En particular, tanto la edad al matrimonio como la edad al nacimiento del primer hijo varían fuertemente según el nivel educativo de la mujer. La Figura 3.2.10 permite ver que dichas edades son crecientes con los niveles educativos. Una mujer que no completó la escuela primaria en promedio contrae matrimonio a los 18 años y tiene su primer hijo a los 19. En cambio, una mujer con educación secundaria posterga el matrimonio y la maternidad por lo menos hasta los 21 años. Esto también ha sido documentado en la literatura (Heaton et al., 2002).

Figura 3.2.10. Promedio de edad al primer matrimonio y al nacimiento del primer hijo, mujeres entre 25 y 49 años, según nivel educativo
América Latina, circa 1990, 2000 y 2010.



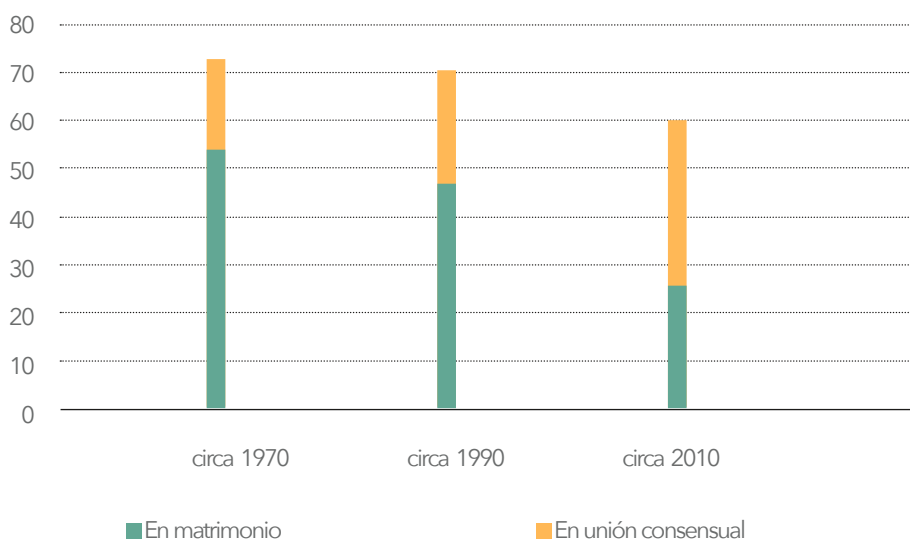
Fuente: elaboración propia en base a datos de las Encuestas de Demografía y Salud (DHS). Países considerados: Bolivia, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Guyana, Honduras, Haití y Perú. Periodos considerados: ver Tabla 3.2.5. Promedio no ponderado.
Nota: “edad al matrimonio”: promedio de edad al primer matrimonio de mujeres entre 25 y 49 años; “edad al nacimiento del primer hijo”: promedio de edad al nacimiento del primer hijo de mujeres entre 25 y 49 años de edad. “Sin educación”: madres que no completaron el nivel primario; “Educación primaria”: completaron el nivel primario; “Educación secundaria”: completaron el nivel secundario.

Este lento aumento en la edad al primer matrimonio y al primer nacimiento también esconden ciertos cambios que se han producido en términos de la configuración de las parejas. En efecto, América Latina muestra en los últimos años un incremento en la cohabitación sin matrimonio. Si bien esta ha sido una característica tradicional

de la región entre los grupos menos educados y más pobres, en los últimos años se ha presenciado un aumento de cohabitación moderna, asociadas a las uniones consensuales de los países desarrollados. Se configura como una alternativa al matrimonio y se producen mayormente entre parejas con alto nivel económico y educativo (Covre Sussai et al., 2015). Sin embargo, estos cambios en los patrones de unión no parecen haber alterado en forma significativa la configuración de los hogares. La Figura 3.2.11 muestra evidencia al respecto. La proporción total de mujeres jóvenes entre 25 y 29 años que se encuentran en unión, tanto formal como consensual, bajó alrededor de 10 puntos porcentuales entre 1970 y 2010. Pero el gran cambio no es tanto este sino la reconfiguración del tipo de unión en el que se encuentran las mujeres: en 1970, de las que estaban en algún tipo de unión el 73% estaba casada; hacia 2010 ese porcentaje se reduce en casi 30 puntos porcentuales. La cohabitación en 2010 representaba más de la mitad de las uniones de las mujeres entre 25 y 29 años.

Figura 3.2.11. Porcentaje de mujeres entre 25 y 29 años en matrimonio o unión consensual

América Latina, circa 1990, 2000 y 2010.



Fuente: elaboración propia en base a datos de World Marriage Data 2015.

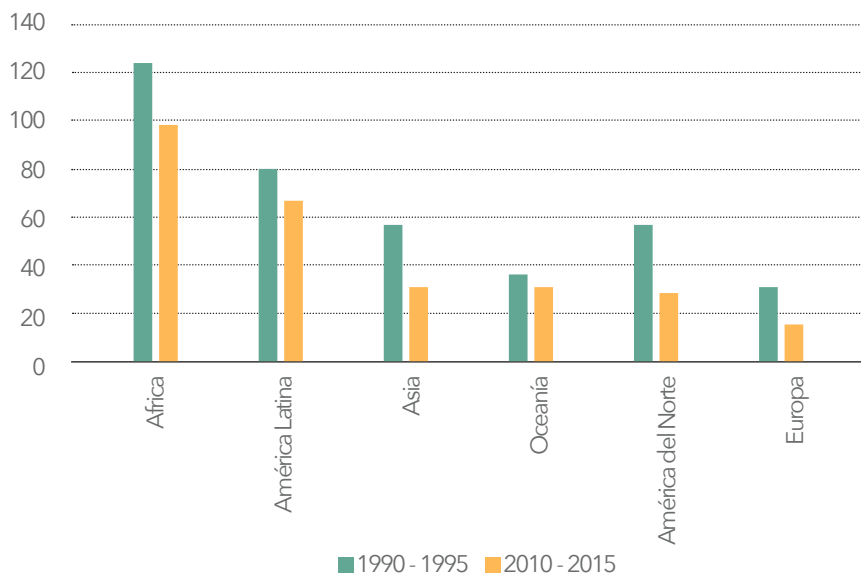
Notas: el alto de cada barra representa el porcentaje de mujeres entre 25 y 29 años en unión, independientemente del tipo de unión. En cada barra se visualiza qué porcentaje corresponde a mujeres en matrimonios y mujeres en uniones consensuales. Países: Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá y Uruguay.

No solo la edad al momento de la primera unión y del primer nacimiento son similares entre las parejas casadas formalmente y aquellas que viven en unión consensual. Algunos autores (Paredes y Esteve, 2013; Laplante et al., 2015) muestran que la tasa de fecundidad total tampoco presenta variaciones significativas entre los distintos tipos de unión. Esta evidencia sugiere que las uniones consensuales no deberían ser interpretadas como preludios al matrimonio sino más bien como una alternativa al mismo.

Maternidad Adolescente

Es importante indagar en una dimensión particular relativa a la edad al nacimiento del primer hijo: el embarazo adolescente. Se trata de un tema particularmente importante en América Latina en donde los altos niveles de embarazo a edades muy tempranas no son consistentes con los indicadores sociales y económicos de la región (Azevedo et al., 2012). En efecto, la Figura 3.2.12 muestra que América Latina sigue a África en términos de fecundidad adolescente: 67 de cada mil adolescentes tienen un hijo entre los 15 y los 19 años. Si bien se ha reducido en las últimas dos décadas, todavía está lejos de alcanzar los niveles de América del Norte o Europa (28 y 16 nacimientos cada mil adolescentes entre 15 y 19). Estas tendencias son ciertamente preocupantes, teniendo en cuenta los efectos negativos de la maternidad precoz tanto en los niños como en las madres (Arcero-Gómez y Campos, 2014; Berthelon y Kruger, 2014; Azevedo et. al., 2012; Pirkle et al., 2012)

Figura 3.2.12. Tasa de fecundidad adolescente, 15 a 19 años.
Regiones del mundo, 1990-95 y 2010-2015.

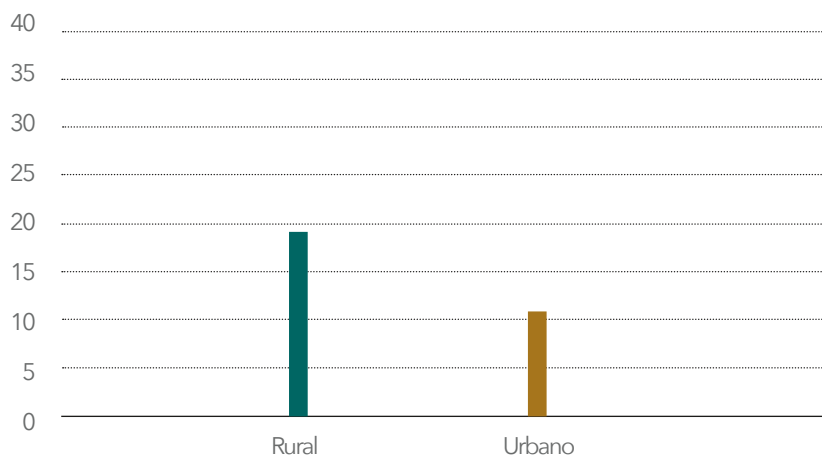


Fuente: elaboración propia en base a UN World Fertility Patterns 2015.

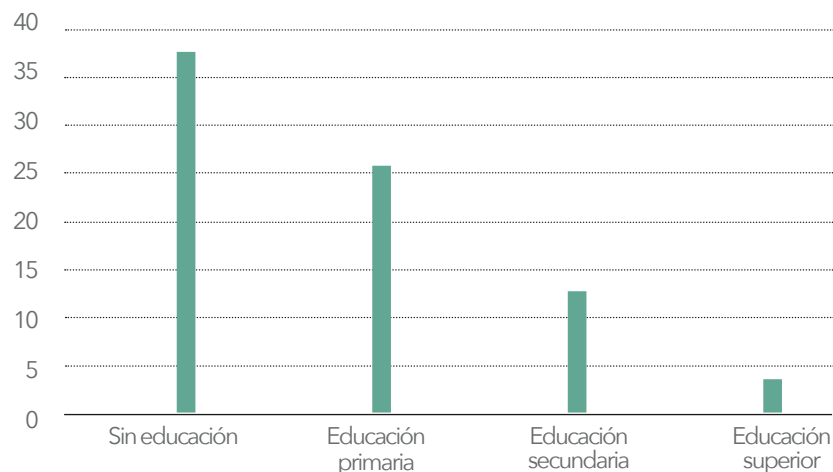
Nota: "tasa de fecundidad adolescente": número de nacimientos por cada 1.000 mujeres entre 15 y 19 años.

Figura 3.2.13. Porcentaje de mujeres entre 15 y 19 años que son madres
América Latina, circa 2010.

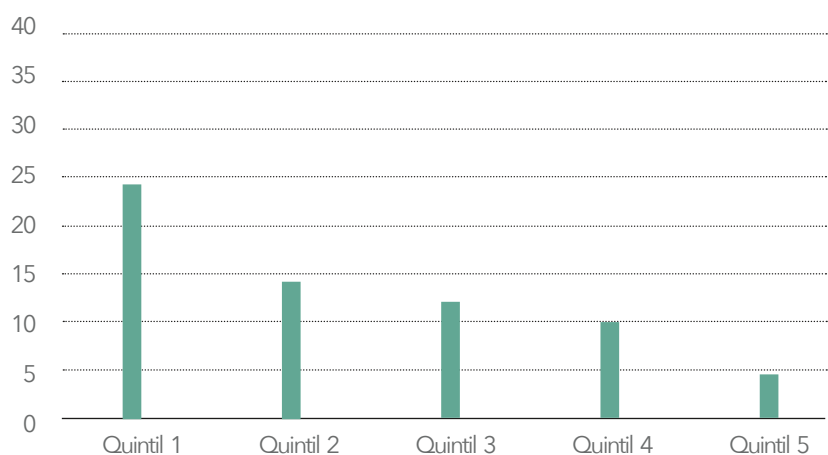
Panel A. Según área geográfica



Panel B. Según nivel educativo



Panel C: Según quintil de la distribución del ingreso de los hogares



Fuente: elaboración propia en base a datos de las Encuestas de Demografía y Salud (DHS).

Notas: Países considerados: Bolivia, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Guyana, Honduras, Haití y Perú. Periodos considerados: ver Tabla 3.2.5. Promedio no ponderado. “Sin educación”: madres que no completaron el nivel primario; “Educación primaria”: completaron el nivel primario; “Educación secundaria”: completaron el nivel secundario; “Educación superior”: educación terciaria o universitaria completa o incompleta. Los quintiles de ingreso se computan sobre la distribución del ingreso familiar en cada país y período.

El problema de la maternidad precoz varía en relevancia según los contextos. El panel A de la Figura 3.2.13 muestra que el porcentaje de mujeres adolescentes que son madres es sistemáticamente mayor en las zonas rurales que en las urbanas.

En las primeras, casi el 20% de las mujeres de dicho grupo etario eran madres a 2010, casi el doble que en áreas urbanas.

Las diferencias también son muy marcadas en relación al nivel educativo alcanzado por las adolescentes y el ingreso de sus hogares. El Panel B de la Figura 3.2.13 indica que entre las mujeres de 15 a 19 años que no completaron la escuela primaria casi el 40% son madres, mientras que entre las que terminaron la secundaria solamente el 10% lo son. Es importante notar, sin embargo, que la vinculación entre la maternidad temprana y el nivel educativo es un proceso que se da en simultáneo y no identificamos aquí ninguna relación de causalidad: es posible tanto que el bajo nivel educativo sea un factor relevante en la maternidad precoz como que la maternidad a edades tempranas dificulta la progresión escolar.

Por otro lado, la maternidad adolescente también está evidentemente asociada a los niveles de ingreso del hogar de las mujeres jóvenes. Así, entre las jóvenes del quintil más pobre la problemática afecta a 1 de cada 4 mujeres, mientras que entre las que pertenecen a los hogares más ricos solo el 5% es madre a esa edad, tal como puede verse en el Panel C de la Figura 3.2.13.

Políticas

La conformación de los hogares ha sufrido cambios muy relevantes en las últimas dos décadas en América Latina. Las tasas de fecundidad han descendido notablemente, llegando a un promedio de 2.2 hijos por mujer en la región. A su vez, el intervalo entre los nacimientos se ha prolongado, alcanzando un promedio de 4 años. Considerando el rol protagónico de las mujeres en el cuidado de los hijos, esto ciertamente tiene consecuencias relevantes en la distribución de los roles al interior del hogar y en las oportunidades y decisiones educativas y laborales.

Estos cambios, sin embargo, no se han visto acompañados de un aumento en la edad al contraer matrimonio o al nacimiento del primer hijo. América Latina representa en este sentido una excepción dado que en aquellas regiones donde se han producido procesos similares en términos de fecundidad la edad de conformación del hogar inicial ha aumentado. En particular preocupa la persistencia de altos niveles de maternidad adolescente.

Por último, si bien los cambios en los patrones de fecundidad han sido por demás relevantes, no han alcanzado para satisfacer las tasas de fecundidad *deseadas* por las mujeres. En promedio las mujeres desean tener menos hijos de los que tienen. Si bien esta brecha se ha ido cerrando con el tiempo, aún se mantiene y es especialmente fuerte entre los hogares rurales, los más pobres y entre las madres menos educadas.

Reducir las tasas de fecundidad adolescente

Del análisis se desprende la necesidad de llevar adelante políticas que reduzcan las altas tasas de embarazo adolescente. Es claro que los notables avances en términos educativos, especialmente entre las mujeres de la región, no han sido suficientes para prevenir el embarazo adolescente. Considerando las consecuencias negativas a largo plazo sobre el bienestar tanto de la madre como del niño, resulta indispensable implementar políticas específicas que tengan como objetivo fundamental reducir este fenómeno. Diseñar estas políticas, sin embargo, requiere un conocimiento profundo de los factores determinantes del mismo, que aún no han sido claramente establecidos debido a la dificultad de aislar efectos causales en este tipo de contextos. Algunas hipótesis podrían sugerir políticas en líneas distintas. En primer lugar, es necesario reforzar los programas de educación sexual. En algunos de los países de la región existen regulaciones a nivel nacional tales como el “Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable” en Argentina o la “Ley Estatutaria de Salud” en Colombia, pero que no siempre han logrado una implementación completa. También existen programas específicos que han tenido logros más tangibles como los programas “Red Cigüeña” y “Salud en la Escuela” de Brasil. En muchos casos será necesario mejorar no solo su calidad sino su integralidad: no se trata simplemente de transmitir información sino de animar a las jóvenes, muchas veces vulnerables, a imaginar un plan de vida más amplio, que incluya un trayecto educativo y laboral posible. En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, es necesario implementar políticas que tiendan a mejorar las perspectivas de inserción funcional de las jóvenes, es decir tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Aquí juegan un rol clave los programas que ayudan a sostener la escolaridad así como los que acompañan a los jóvenes en el camino terciario y/o universitario. Por ejemplo, Berthelon y Kruger (2011) muestran que estar más horas en la escuela redujo la maternidad adolescente en Chile. También resulta fundamental mejorar la accesibilidad al empleo, bajando las barreras que encuentran las mujeres, especialmente las más vulnerables, y mejorando su empleabilidad. A la vez, es fundamental desarrollar políticas que sostengan a las jóvenes embarazadas y a las que ya son madres con el fin de lograr

paliar las consecuencias negativas de la maternidad adolescente, como el “Promajoven” de México. Esto incluye no solamente subsidios económicos, sino posibilidades concretas y reales de continuar con su educación y/o la posibilidad de insertarse en el mercado laboral.

Facilitar el acceso a medios de planificación familiar

En relación a la población adulta, la evidencia preliminar sugiere que es necesario reducir las aquí denominadas “brechas de *empoderamiento*”. Es decir, acercar a cada mujer a la posibilidad de que la fertilidad real se acerque lo más posible a la deseada. Nuevamente, comprender las causas de dichas brechas sería el primer paso para diseñar políticas en este sentido. Sin embargo, podemos aventurar algunas hipótesis. En primer lugar, aparece nuevamente la necesidad de expandir los programas de educación sexual y la distribución de información en relación a métodos anticonceptivos. Asimismo, garantizar el acceso a los mismos resulta crucial, como lo hace por ejemplo el Seguro Popular en México o las iniciativas de dotar de un rol más activo a los centros de atención primaria en Uruguay (Peri y Pardo, 2008). En segundo lugar, será necesario generar políticas que ayuden a generar un mayor *empoderamiento* de las mujeres de modo tal que ellas sean protagonistas de las decisiones de fecundidad. Este segundo camino es ciertamente largo e incierto, y se deriva de cambios en diversas dimensiones (culturales, educativos, laborales). Sin embargo, sin cambios profundos en este sentido será muy difícil acortar las brechas entre la fecundidad real y la deseada.

Información sobre fecundidad para el diagnóstico y diseño de políticas

Por último, es necesario ampliar la disponibilidad de información sobre fecundidad en la región para que pueda ser utilizada como insumo en el diseño de políticas públicas. Las encuestas de hogares, sistemáticas y extendidas por toda la región, no brindan información relativa a estas cuestiones. En muchos casos es incluso imposible identificar a las madres y a los padres con sus hijos (viviendo dentro y fuera del hogar) y tampoco relevan información sobre hijos que hayan fallecido. Más lejos aún están de recabar información acerca de los deseos de fecundidad de las mujeres y de los factores que explican la brecha entre estos y la tasa de fecundidad efectiva.

Recabar esta información de implica entonces implementar nuevas encuestas específicas en los países de la región. Pocos países de la región han aplicado este tipo de encuestas desde su propio sistema de estadísticas (en México la encuesta de dinámica demográfica, 1992, 1997, 2009 y 2014; en Uruguay Encuesta sobre Reproducción Social y Biológica de la Población Uruguaya, 2004). En cambio,

un gran número de ellos han aplicado encuestas con estándares internacionales, tales como las DHS utilizadas como base de información en este apartado o las encuestas múltiples de indicadores por conglomerados (MICS) de UNICEF (ver Tabla 3.2.3). Sería de gran utilidad extender y generalizar encuestas de este tipo en forma continua en la región, a los fines de asegurar la comparabilidad tanto en el tiempo como entre países.

3.3. La distribución de roles en el hogar

Esta sección tiene por objetivo analizar cuál ha sido el impacto de los cambios sociales y económicos producidos en las últimas décadas sobre la configuración de los roles asignados a hombres y mujeres al interior del hogar. La tarea presenta serias dificultades dado que la posibilidad de aislar efectos causales se torna especialmente difícil porque muchos de los resultados observados se derivan de características inobservables de los individuos. Esto se potencia por la relativa escasez de datos relativos a los roles intra-hogar, especialmente dentro de la región latinoamericana, y las dificultades que implican las comparaciones entre países y en el tiempo ante la ausencia de estandarizaciones y definiciones comunes.

En este contexto, presentamos a continuación un análisis descriptivo de la configuración actual de los roles de hombres y mujeres dentro del hogar. En primer lugar, recurrimos a datos sobre uso del tiempo como un indicador indirecto de los roles ejercidos según el género. En segundo lugar, exploramos la literatura relacionada con el impacto de las normas sociales en los roles intra-hogar con el fin de echar luz sobre ciertas cuestiones relativas al género y dimensiones asociadas, sin pretender establecer relaciones causales.

Por último, relevamos ciertas políticas actuales en relación a la temática y sugerimos algunas mejoras posibles. Es importante notar que gran parte de lo analizado en esta sección tiene efectos en, y es impactado por, la situación de hombres y mujeres respecto del mercado laboral. En este sentido, el presente apartado presenta una fuerte conexión con el próximo capítulo, donde se estudian en detalle las brechas de género en los mercados laborales de América Latina. De cómo se configure la organización de la vida doméstica dependerá la oferta laboral de las mujeres y, a su vez, la participación de las mujeres en el mercado laboral (y la forma en la que lo hagan) tendrá fuertes consecuencias sobre el rol que adopten en el hogar.

Uso del tiempo

La asignación del tiempo a distintas actividades es un modo indirecto de indagar acerca de los roles ejercidos por hombres y mujeres dentro del hogar. La principal fuente de información para conocer cómo utilizan su tiempo hombres y mujeres son las encuestas de uso del tiempo. Dada las dificultades y lo costoso de su implementación estas encuestas son escasas y poco sistemáticas aún en la región, tal como se puede constatar en el Recuadro 3.2. Además, la ausencia de estándares comunes hace en muchos casos dificultosa la comparación entre los distintos países. En los últimos años la CEPAL ha realizado un gran esfuerzo en ese sentido, tanto haciendo público su trabajo de sistematización de encuestas existentes²⁹ como trabajando en pos de la creación de una “Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo” que permite una homogeneización en las definiciones utilizadas y, por ende, una mayor comparabilidad entre las estadísticas de distintos países (CEPAL, 2016a).

Recuadro 3.2. Estadísticas de uso del tiempo en América Latina

Las encuestas sobre de uso del tiempo recogen información acerca de las distintas actividades que realizan los individuos: trabajo remunerado, trabajo no remunerado y actividades personales (ocio, sueño, etc.). Son un insumo vital para comprender diferencias de género en los roles ejercidos dentro del hogar.

La Tabla 3.3.1 permite observar que si bien estas encuestas han aumentado su frecuencia, aún son escasas en la región. Además se producen en forma no continua: solamente Brasil releva mediciones sistemáticas de uso del tiempo. Por otro lado, la falta de comparabilidad de las preguntas incluidas en estas encuestas hace muy difícil los análisis a nivel de región.

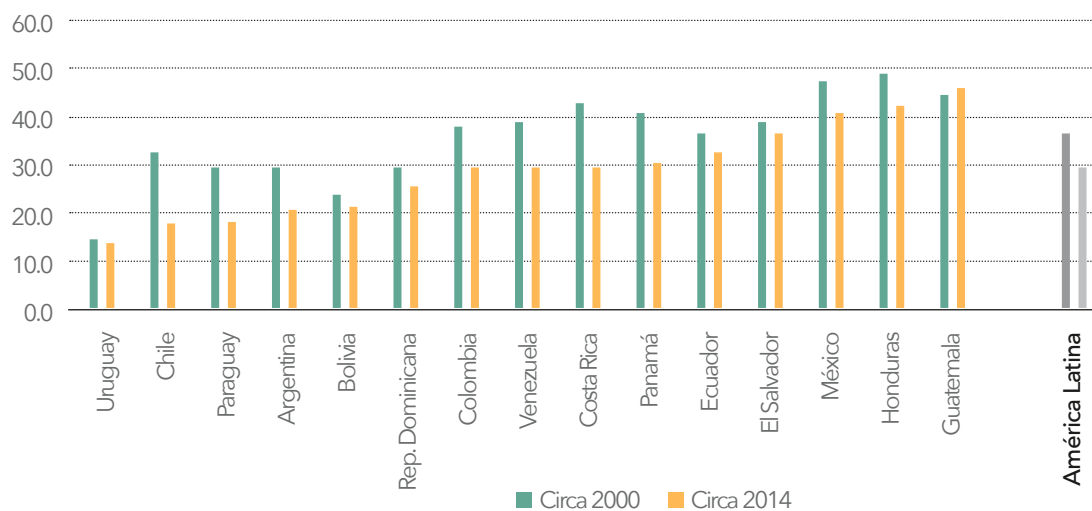
Dada la importancia de la información sobre uso del tiempo en términos de diseño y evaluación de políticas públicas, resulta vital que la región avance hacia un esquema más estandarizado y continuo de relevamiento de uso del tiempo. Ver Aguirre y Fernández (2014) para una caracterización detallada del estado de la cuestión en América Latina.

29 Ver en http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

La información sistematizada por la CEPAL revela que en América Latina la configuración del reparto de tareas en el hogar está cambiando, aunque lentamente. En efecto, la región ha sido testigo de un descenso en la proporción de mujeres que se dedican exclusivamente al hogar en los últimos 15 años. La Figura 3.3.1 permite visualizar la proporción de mujeres de 15 años o más con dedicación exclusiva a las tareas del hogar, entre los años 2000 y 2014. Para un país latinoamericano típico, en el año 2000 el 34.5% de las mujeres se dedicaban de manera exclusiva a las tareas domésticas, mientras que en 2014, el porcentaje cayó al 27.9%. Esta caída se evidencia para todos los países (excepto Guatemala), aunque con distinta intensidad.

Pese a la tendencia decreciente, la proporción de mujeres que se dedican en forma exclusiva a los quehaceres domésticos y de cuidado es aún relativamente alta en la región. Por ejemplo, en México, Honduras y Guatemala representa aproximadamente el 40% de las mujeres. En el otro extremo, en Uruguay, Chile, Paraguay y Argentina este grupo no supera el 20%.

Figura 3.3.1. Mujeres de 15 años o más con dedicación exclusiva a las labores del hogar (porcentaje)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo de los respectivos países.

http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

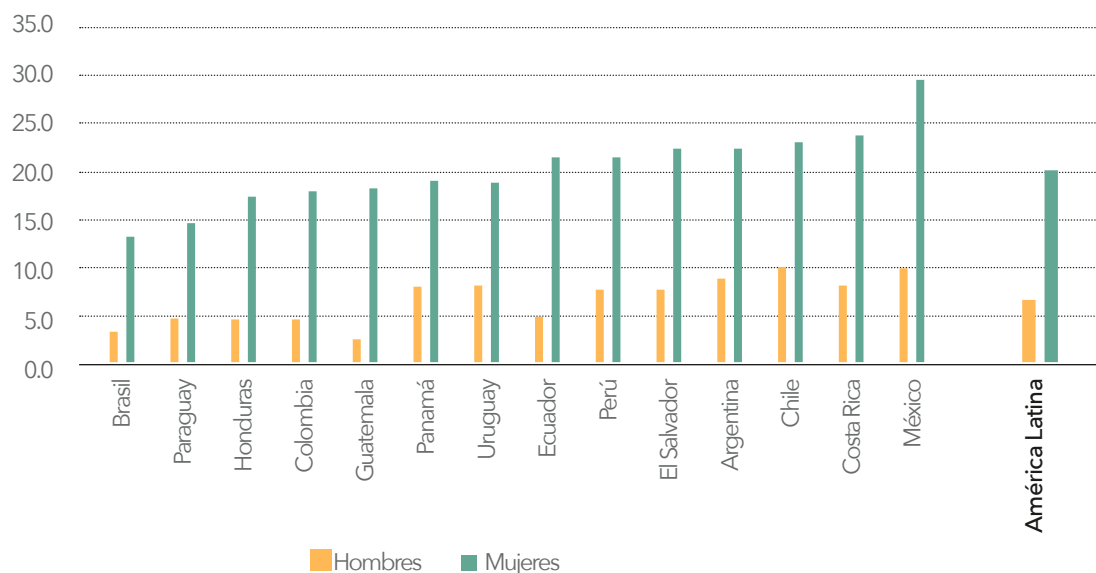
Notas: para todos los países se presenta el promedio nacional, excepto para Uruguay y Argentina en los que se presentan estadísticas para regiones urbanas únicamente.

La alta dedicación de las mujeres a las tareas domésticas y de cuidado contrasta con la de los hombres, tal como muestra la Figura 3.3.2. En un país latinoamericano típico, las mujeres dedican más del triple de tiempo a tareas no remuneradas en el hogar: un 20% comparado con el 6% de tiempo dedicado por los hombres. Tanto el tiempo dedicado como la brecha según género varían notablemente entre países. México presenta la proporción más alta de tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, tanto de mujeres como de hombres y, a su vez, presenta las asimetrías más fuertes en la región. Brasil, por su parte, está en el extremo opuesto: es el país con menor tiempo dedicado a las tareas domésticas y a la vez, con la menor brecha entre hombres y mujeres.³⁰

30 Los países desarrollados muestran brechas significativamente menores en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado entre hombres y mujeres. Basada en estadísticas de 37 países en desarrollo y 28 desarrollados, el informe “The World’s Woman. Trends and Statistics” (ONU 2015) muestra que entre los primeros las mujeres trabajan más de 3 horas más que los hombres en actividades no remuneradas mientras que entre los segundos la brecha es de 2 horas aproximadamente.

Figura 3.3.2. Tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, según sexo (porcentaje)

Países de América Latina, varios años.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo de los respectivos países.

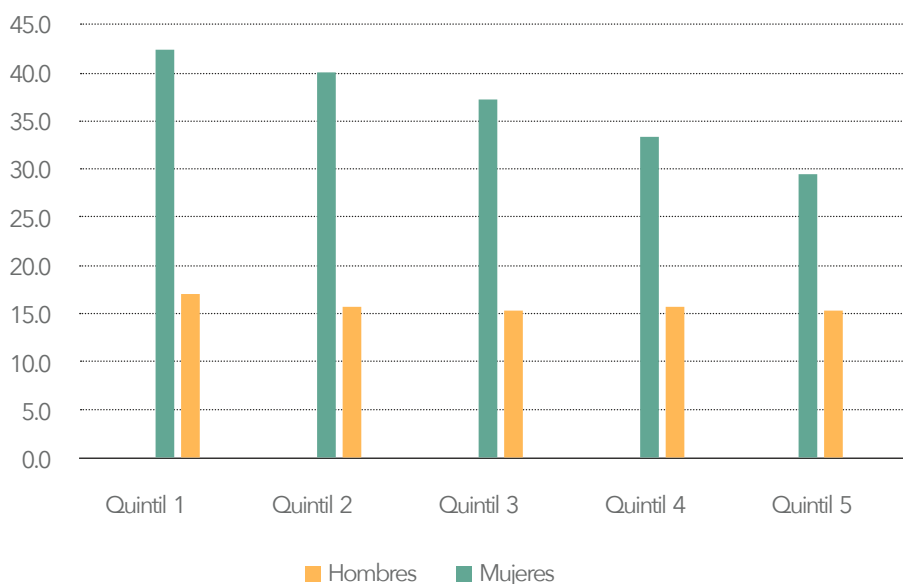
http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

Notas: periodos según país: Argentina 2013, Brasil 2012, Chile 2015, Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Guatemala 2014, Honduras 2009, México 2014, Panamá 2011, Paraguay 2016, Perú 2010, Uruguay 2013. Promedio no ponderado.

La configuración de los roles varía fuertemente según el nivel socio-económico de los hogares. La Figura 3.3.3 revela un patrón interesante al respecto. En primer lugar, es claro que las mujeres dedican una mayor cantidad de horas al trabajo doméstico, independientemente del quintil de ingreso al que pertenezca el hogar. En segundo lugar, mientras que la cantidad de tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico es decreciente en el ingreso, la dedicación de los hombres a esas tareas no muestra diferencias entre quintiles. En consecuencia, la brecha de género (mujeres menos hombres) en el tiempo destinado a los quehaceres domésticos y cuidados no remunerados es mayor entre los hogares más pobres. Esto sugiere que los hogares más ricos disponen de otros recursos (otras personas en el hogar, servicio doméstico, tecnología, etc.) que reemplazan a las mujeres en las tareas domésticas y de cuidado. Ciertamente lo que no está sucediendo es que parte de esas tareas las estén asumiendo los hombres en los hogares más ricos.

Figura 3.3.3. Tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, según quintil y género (horas por semana)

*Países de América Latina, varios años**



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo de los respectivos países.

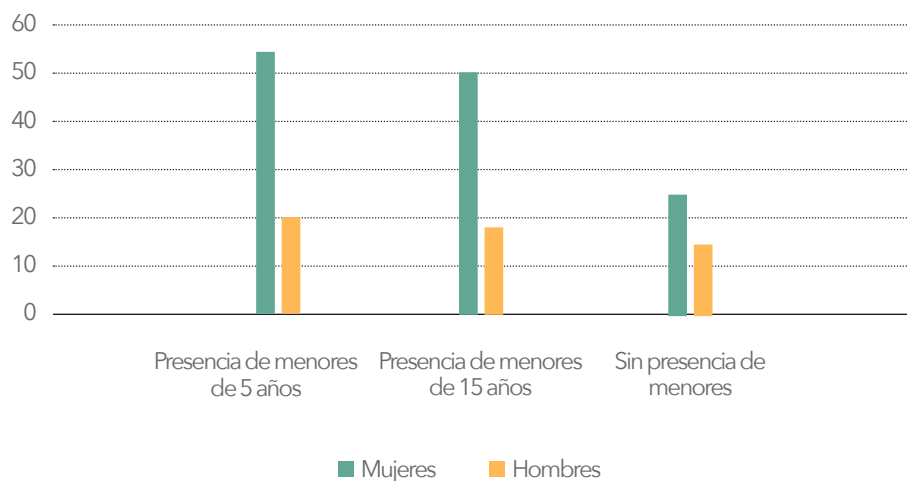
http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

Notas: quintiles de la distribución del ingreso de los respectivos países. *Países y períodos: Argentina 2013, Brasil 2012, Chile 2015, Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El salvador 2010, Guatemala 2014, Honduras 2009, México 2014, Panamá 2011, Paraguay 2016, Perú 2010, Uruguay 2013. Promedio no ponderado.

Resulta interesante mirar estas estadísticas según la presencia de menores. La Figura 3.3.4 revela que, una vez más, las mujeres muestran mayor tiempo de trabajo en cuidados no remunerado, independientemente de la presencia de menores. Sin embargo, los hogares sin niños presentan un reparto más igualitario de las tareas. En promedio, en un hogar donde no residen menores los hombres trabajan casi dos horas diarias en tareas no remuneradas mientras que las mujeres dedican un poco más de tres horas y media por día. En cambio, en hogares donde hay niños las mujeres dedican hasta 8 horas diarias mientras que los hombres no alcanzan a trabajar 3 horas por día en tareas no remuneradas. Esta evidencia preliminar sugiere que las tareas de cuidado de menores se adjudican en una proporción mucho mayor a las mujeres en relación a los quehaceres domésticos no vinculados a dichas tareas.

Figura 3.3.4. Tiempo de trabajo no remunerado según presencia de menores y género (horas por semana)

*Países de América Latina, varios años**



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo de los respectivos países.

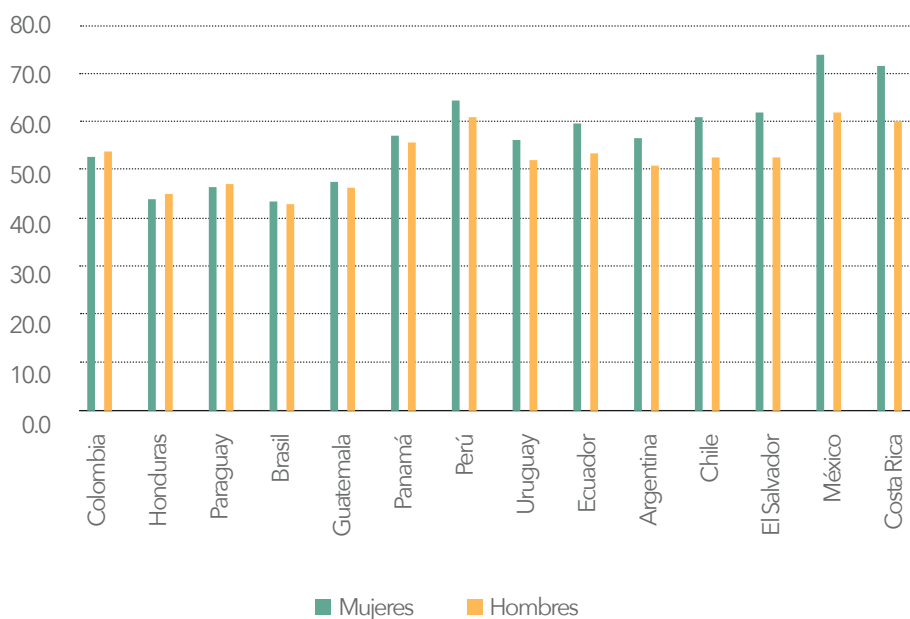
http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

Notas: *Países y períodos: Argentina 2013, Brasil 2012, Chile 2015, Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Guatemala 2014, Honduras 2009, México 2014, Panamá 2011, Paraguay 2016, Perú 2010, Uruguay 2013. Promedio no ponderado.

Burda et al. (2012) remarcan la importancia de analizar las diferencias en el tiempo *total* de trabajo para comprender mejor las diferencias de los roles de género en el hogar. El tiempo *total* de trabajo comprende tanto el trabajo remunerado como los quehaceres domésticos y las tareas de cuidado. La Figura 3.3.5 muestra las diferencias en la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo entendido en forma global, es decir, sumando el trabajo remunerado y el dedicado a las tareas domésticas no remuneradas. La evidencia muestra que las brechas de horas en el tiempo total de trabajo entre hombres y mujeres son menores que las diferencias detectadas en términos de trabajo doméstico (Figura 3.3.2). Esto evidencia que las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de los niños y menos tiempo al trabajo remunerado que los hombres. Sin embargo, aun cuando agregamos el trabajo remunerado, vemos que las brechas en términos de horas dedicadas al trabajo aún existen, en detrimento de las mujeres. Esto significa que las mujeres trabajan más horas que los hombres, independientemente de que el trabajo sea o no remunerado. De hecho, con la excepción de tres países (Colombia, Honduras y Paraguay) en la región las mujeres trabajan más. Sin embargo, las brechas son muy heterogéneas entre países. Para algunos de ellos son bien pequeñas: en Brasil, por ejemplo, las mujeres trabajan en promedio media hora más por semana que los hombres. En México y Costa Rica, en cambio, la diferencia es de casi 10 horas semanales.

Figura 3.3.5. Tiempo de trabajo total según género (horas por semana)

*Países de América Latina, varios años**



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo de los respectivos países.

http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

Notas: *Países y periodos: Argentina 2013, Brasil 2012, Chile 2015, Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Guatemala 2014, Honduras 2009, México 2014, Panamá 2011, Paraguay 2016, Perú 2010, Uruguay 2013. Tiempo total de trabajo comprende el trabajo remunerado y el no remunerado (actividades de cuidado y quehaceres domésticos).

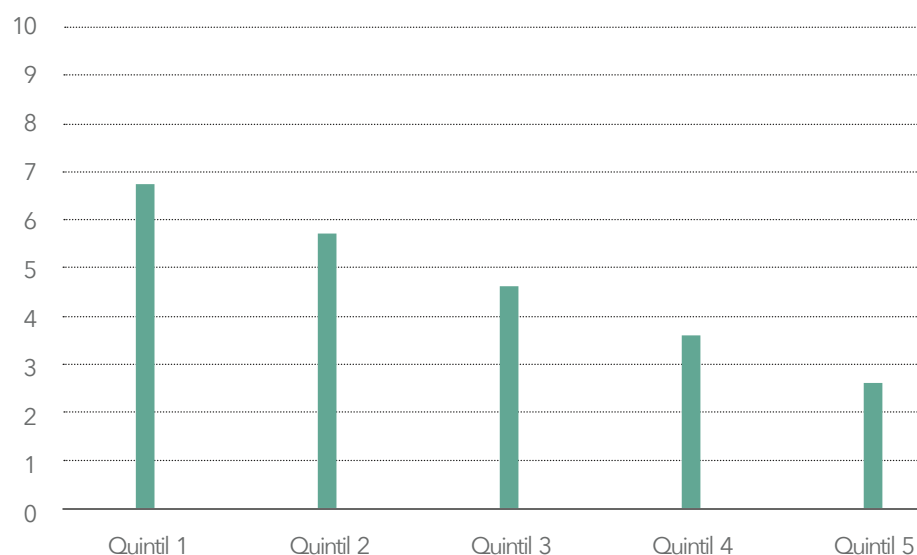
Las brechas en el tiempo de trabajo total entre los hombres y las mujeres varían significativamente según el nivel económico del hogar y, más fuertemente aún, según la presencia o no de niños en el hogar. El Panel A de la Figura 3.3.6 muestra la diferencia en el tiempo total de trabajo entre las mujeres y los hombres según el quintil de ingresos del hogar. Es claro que las brechas en el tiempo total trabajado son mayores entre los hogares más pobres. Mientras que en los hogares del primer quintil las mujeres trabajan 7 horas semanales más que los hombres, en los hogares más ricos las mujeres trabajan solamente 3 horas más que los hombres. Esto se conecta con la evidencia provista en la Figura 3.3.3 que mostraba cómo las mujeres más ricas dedicaban menos tiempo a las actividades domésticas que las mujeres de los

quintiles más pobres. Las diferencias entre hombres y mujeres son más significativas aún si se comparan hogares con y sin niños. Entre los primeros las mujeres dedican aproximadamente 9 horas semanales más a trabajar que los hombres. En cambio, los hogares sin niños presentan una situación muy igualitaria en el tiempo de trabajo total: las mujeres trabajan apenas una hora semanal más que los hombres.

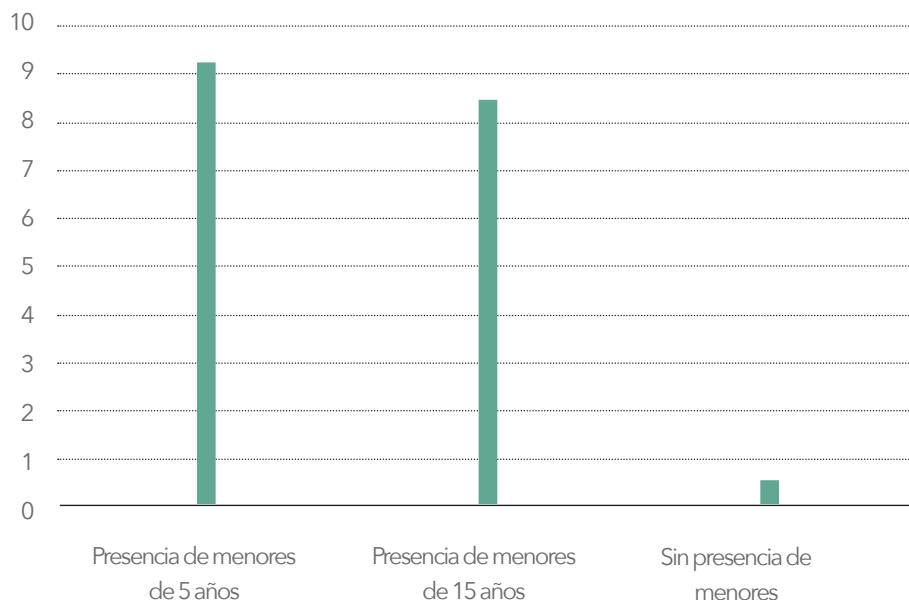
Figura 3.3.6. Diferencia en el tiempo de trabajo total de mujeres y de hombres (mujeres menos hombres, horas semanales)

*Países de América Latina, varios años**

Panel A. Según quintil de la distribución del ingreso



Panel B. Según presencia de menores de edad



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo de los respectivos países.

http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

Notas: *Países y períodos: Argentina 2013, Brasil 2012, Chile 2015, Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Guatemala 2014, Honduras 2009, México 2014, Panamá 2011, Paraguay 2016, Perú 2010, Uruguay 2013. Promedio no ponderado. Tiempo total de trabajo comprende el trabajo remunerado y el no remunerado (actividades de cuidado y quehaceres domésticos). Cuantiles de la distribución del ingreso de los respectivos países.

“Pobre el hogar en el que canta la gallina”³¹: normas culturales y distribución de roles al interior del hogar

El uso del tiempo es en parte el reflejo de las normas culturales vigentes en una sociedad. En América Latina, los roles asignados a mujeres y hombres contrastan en alguna medida con los fuertes avances en términos educativos y de conformación del hogar expuestos tanto en las secciones previas como en el capítulo anterior.

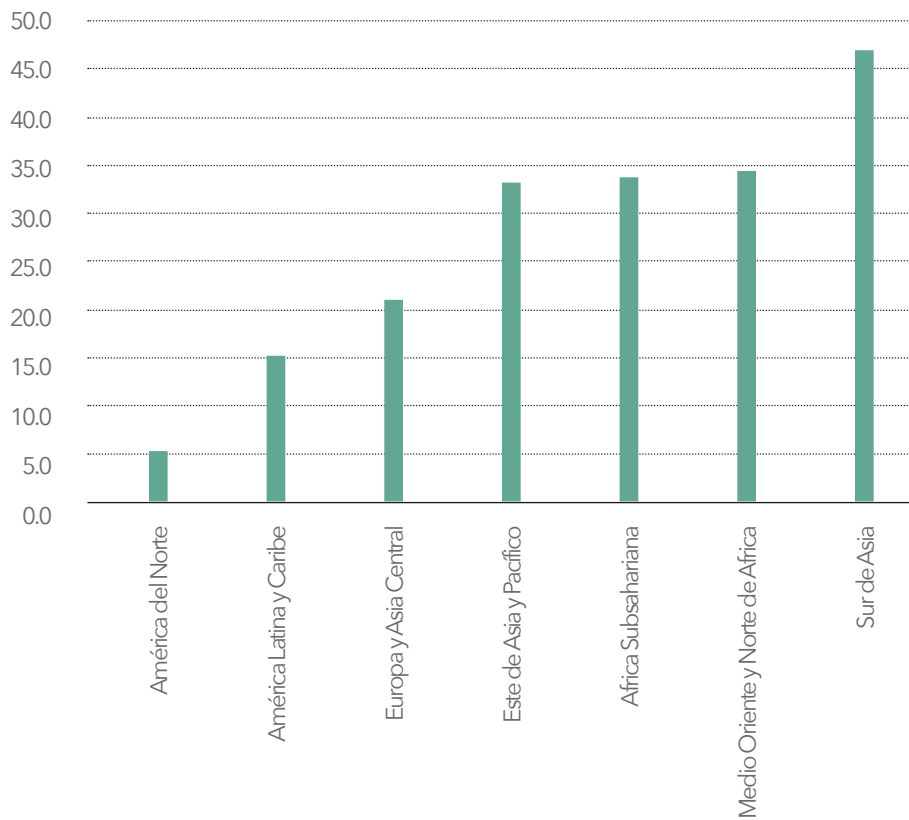
31 Expresión popular mexicana. En español se llama “canto” al sonido que produce el gallo y “cacareo” al de la gallina. Por ende, decir que la gallina “canta” equivale a decir que realiza una acción contraria a su naturaleza. Análogamente, un hogar en el que la “gallina canta” es aquel en el que la mujer realiza tareas (culturalmente) asignadas al hombre. Llamar “pobres” a dichos hogares implica que se considera que gozan de un menor bienestar en comparación con los hogares donde cada género cumple los roles (culturalmente) asignados. Ver Chant (2002).

La Figura 3.3.7 presenta alguna evidencia preliminar al respecto, extraída de los *World Value Surveys*. Se trata de encuestas representativas a nivel nacional que recolectan datos sobre los cambios en los valores y su impacto en la vida social y política. La utilización de un cuestionario común permite comparar entre países. Las encuestas incluyen en la actualidad a casi 400.000 encuestados de 100 países que contienen casi al 90% de la población mundial.

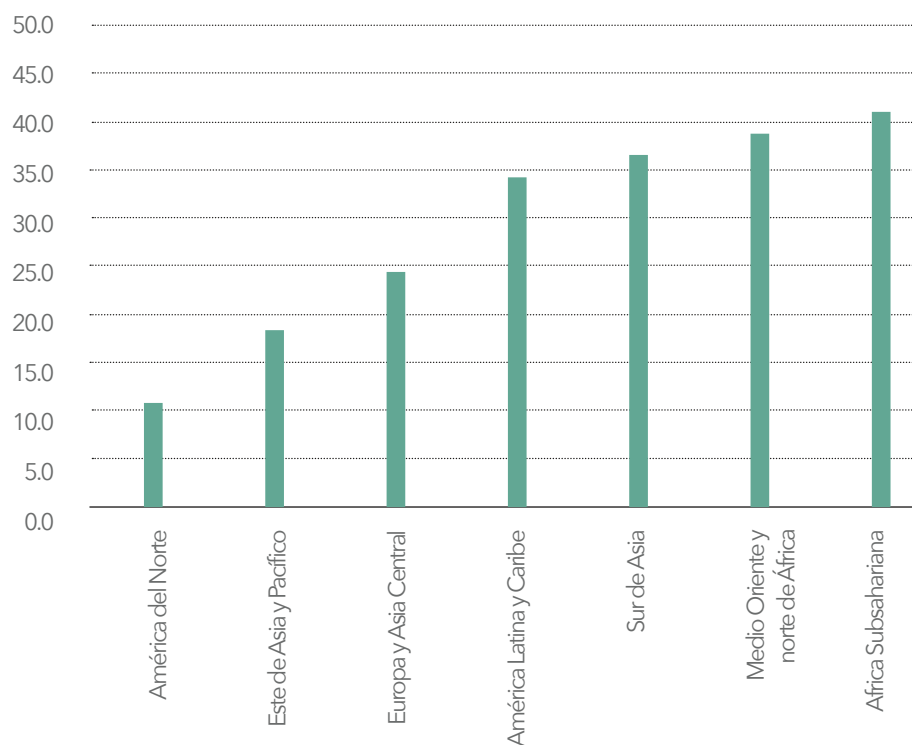
Los dos paneles muestran para cada región el porcentaje promedio que respondió estar de acuerdo con cierta afirmación. En el Panel A se muestra la proporción de acuerdo con la frase: “una educación universitaria es más importante para un niño que para una niña”; el Panel B muestra resultados de acuerdo con la frase: “si una mujer gana más dinero que su marido, es casi seguro que causará problemas”. Es sorprendente que para la mayoría de las regiones (excepto las asiáticas) el porcentaje de acuerdo con la segunda frase es mucho mayor que con la primera. Es decir, hay una mayor aceptación de la importancia de la igualdad en la educación que no se traslada a una mayor paridad en los roles asignados dentro del hogar. Esto de todos modos varía notablemente por región. Por ejemplo, América del Norte muestra niveles muy bajos de acuerdo con ambas frases, mientras que en África subsahariana el nivel de acuerdo con ambas frases es muy alto. América Latina sobresale en este contexto: es la región que presenta la brecha más alta en el acuerdo con ambas frases. En promedio, en la región existe un gran acuerdo de que la educación universitaria es importante para ambos sexos: solo el 15% considera que es más importante que se eduquen los hombres. Sin embargo, el 36% está de acuerdo con la idea de que es problemático que la mujer gane más que el hombre.

Figura 3.3.7. Porcentaje de acuerdo con la frase:
Regiones del Mundo, circa 2015.

Panel A. “Una educación universitaria es más importante para un niño que para una niña”



Panel B: “Si una mujer gana más dinero que su marido, es casi seguro que causará problemas”

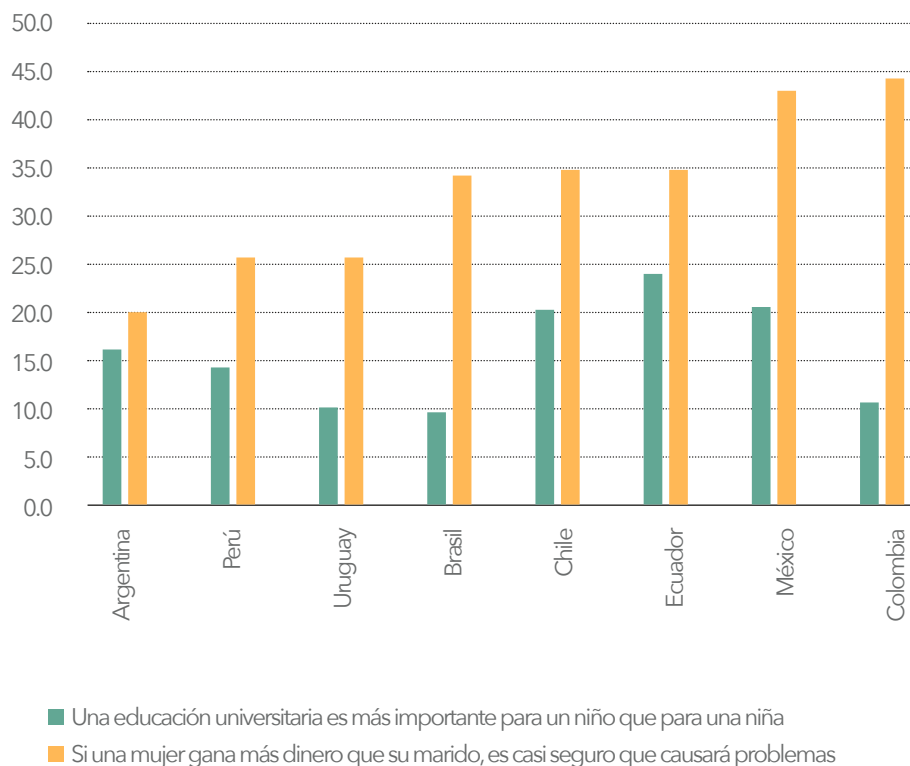


Fuente: elaboración propia en base a datos de los World Values Surveys, sexta onda.

Notas: las barras representan el porcentaje de la población de cada país que declaró “estar de acuerdo” con la frase correspondiente.

Estas brechas varían notablemente dentro de los países de la región. La Figura 3.3.8 muestra que para Argentina la brecha es más pequeña, mientras que Colombia presenta la mayor distancia. Por otra parte, Ecuador, México y Colombia muestran los mayores niveles de acuerdo con la idea de que si la mujer gana más genera problemas en el hogar. En contraste, Argentina Perú y Uruguay presentan las menores tasas de acuerdo con esta afirmación.

Figura 3.3.8. Porcentaje de acuerdo con distintas frases
Países de América Latina, varios años*.



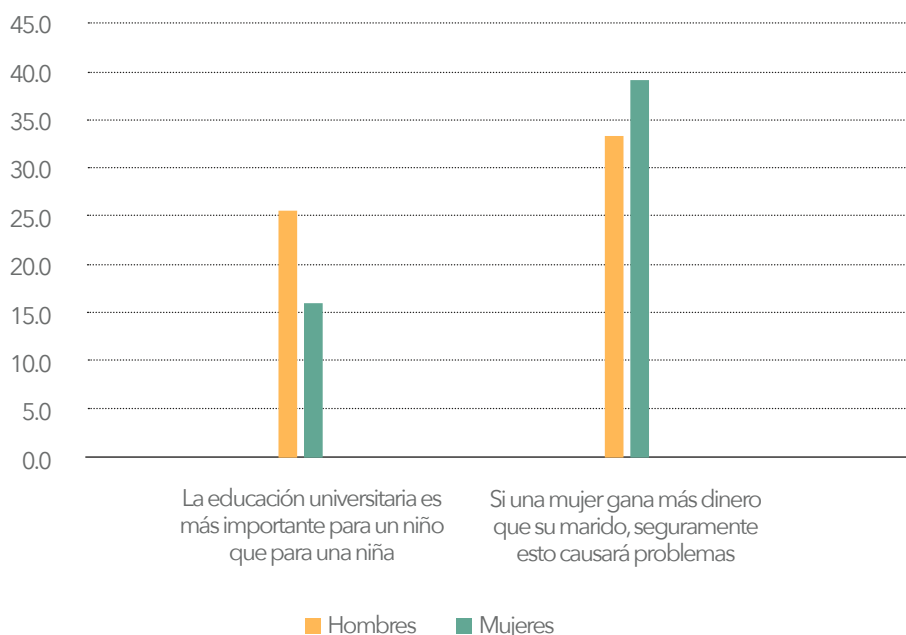
Fuente: elaboración propia en base a datos de los World Value Surveys, sexta onda.

Notas: las barras representan el porcentaje de la población de cada país que declaró "estar de acuerdo" con la frase correspondiente. *Periodos según país: Argentina 2013, Brasil 2014, Colombia 2012, Chile 2011, Ecuador 2013, México 2012, Perú 2012, Uruguay 2011.

Son las propias mujeres las que detectan con mayor intensidad esta brecha. Es decir, son las mujeres las que por un lado valoran en forma más igualitaria la educación universitaria y a la vez consideran que todavía ganar más que el marido resulta problemático en la región. La Figura 3.3.9 permite observar esto. En efecto, si bien en promedio la gran mayoría de las mujeres está de acuerdo con que la educación es igual de importante para ambos sexos, casi el 40% de ellas considera que es problemático que las mujeres ganen más que sus maridos. En contraste, los hombres están menos de acuerdo con la igualdad educativa (25%) pero la proporción que considera que es problemático que las esposas ganen más es menor que entre las mujeres: 33.3%.

Figura 3.3.9. Porcentaje de acuerdo con distintas frases, según género

*Países de América Latina, varios años**



Fuente: elaboración propia en base a datos de la World Value Surveys, sexta onda.

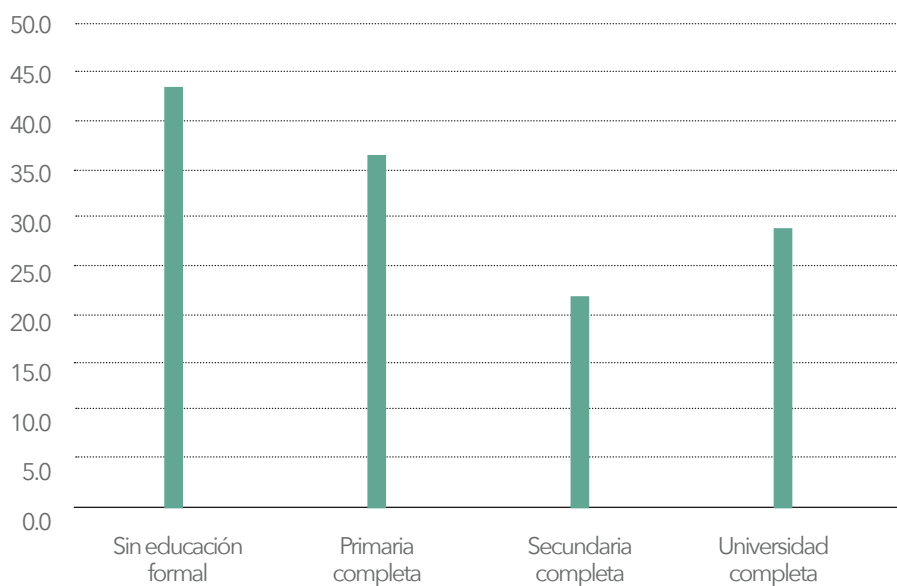
Notas: las barras representan el porcentaje de la población femenina y masculina que declaró "estar de acuerdo" con la frase correspondiente. * Países y años incluidos: Argentina 2013, Brasil 2014, Colombia 2012, Chile 2011, Ecuador 2013, México 2012, Perú 2012, Uruguay 2011.

También sorprende el patrón de percepciones sobre el potencial conflicto derivado de que la mujer gane más que el marido según el nivel educativo y económico. La Figura 3.3.10 muestra que son los hogares menos educados y los más educados quienes manifiestan el mayor acuerdo con la idea de que es conflictivo que una mujer gane más dinero que su marido. Este patrón se repite cuando miramos los niveles de ingreso del hogar: el grado de acuerdo con la frase es decreciente en los primeros escalones de ingreso, pero entre los tres escalones más altos de la distribución del ingreso vuelve a aumentar. Lamentablemente, la evidencia no nos permite explorar las razones detrás de estos patrones. Aventuramos aquí algunas hipótesis. Una primera opción es que tanto entre los hogares más pobres como entre los más ricos haya una mayor proporción de mujeres que ganan más

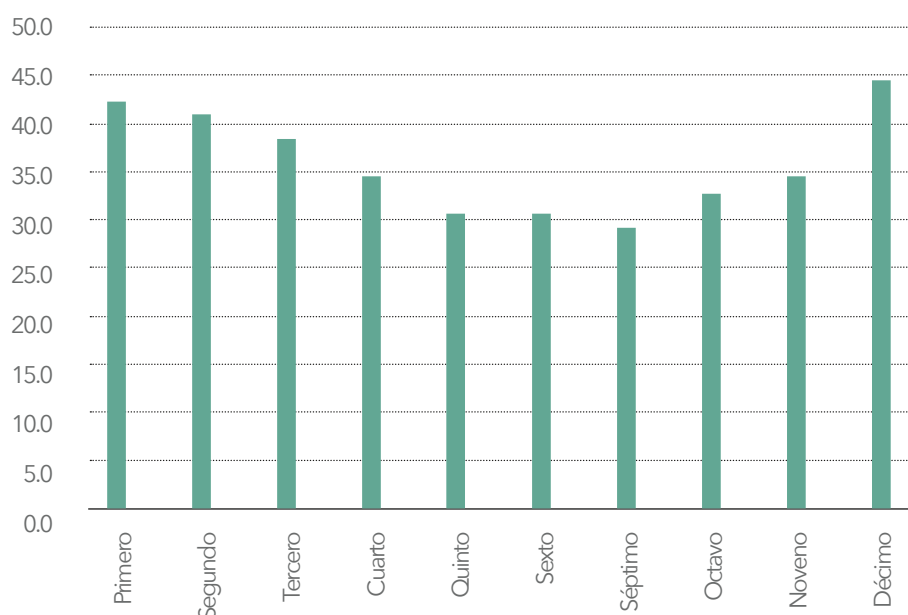
que sus maridos, en comparación con hogares de clase media. Si esto fuera cierto, es razonable pensar que el conflicto derivado de que la mujer gane más que el hombre se haga más presente en estos grupos y por ende tenga un mayor registro. Otra explicación plausible podría ser que la interpretación de la frase varíe según el nivel de ingreso y educativo. En este caso no se trataría de diferencias efectivas en los niveles de conflicto sino más bien de una apreciación distinta del significado de la frase.

Figura 3.3.10. Grado de acuerdo con la frase “si una mujer gana más dinero que su marido, es casi seguro que causará problemas”, según: América Latina, circa 2015.

Panel A. Nivel Educativo



Panel B: Escalones en la Escala de Ingreso



Fuente: elaboración propia en base a datos de los World Values Surveys, sexta onda.

Notas: las barras representan el porcentaje que declaró “estar de acuerdo” con la frase “si una mujer gana más dinero que su marido, es casi seguro que causará problemas” de acuerdo a su nivel educativo (Panel A) y posición en la escala de ingreso (Panel B). Niveles educativos: “sin educación formal”: no ha participado de ninguna instancia de instrucción formal, “universidad completa”: la persona ha terminado sus estudios universitarios. “Escala de ingreso”: representa la posición del hogar en la distribución del ingreso de los hogares de su propio país.

En resumen, la evidencia preliminar señala que en América Latina la idea de que tanto hombres como mujeres se eduquen por igual se encuentra relativamente extendida. Sin embargo, la evidencia sugiere que en la región las sociedades aún son resistentes a los potenciales cambios que una mayor educación de las mujeres podría generar en los roles intra-hogar. Es decir, se acepta con cierta facilidad que la mujer se eduque a la par del hombre pero resulta más dificultoso aceptar una mayor paridad en la distribución de roles dentro del hogar. Y esto se evidencia tanto para las más pobres como para las más ricas, para las que cuentan con poca educación y para las que han concluido niveles universitarios.

Esta persistencia de una distribución más bien tradicional de roles entre hombres y mujeres es la consecuencia de una serie de factores. Entre ellos, se destacan la “legitimidad social” que obtienen las mujeres de ocuparse de la esfera reproductiva mientras que los hombres se encargan de la “productiva” (Chant, 2002).

No sorprende entonces, que las mujeres en muchos casos sean menos proclives a explotar al máximo el potencial productivo acorde a su nivel de capital humano. Esto no se restringe a América Latina. Bertrand et al. (2015), muestran evidencia empírica para los Estados Unidos que revela que dentro de matrimonios en los que el nivel educativo de la mujer predeciría un salario mayor que el del hombre, es menos probable que las mujeres participen del mercado laboral. Si lo hace, gana menos de lo que su nivel educativo predeciría, en general debido a una menor cantidad de horas ofrecidas en el mercado laboral. Por último, manteniendo todo lo demás constante, las mujeres que ganan más que sus maridos dedican más tiempo a los quehaceres domésticos comparadas con aquellas cuya contribución es menor, tal vez como un modo de hacer la situación más aceptable frente al hombre (esto confirma resultados encontrados previamente por Bittman et al., 2003).

Esta especie de aversión de las mujeres a desarrollar su potencial productivo no solo se ve reflejada en su participación laboral y en el tiempo dedicado a los quehaceres, sino que también alcanza otras dimensiones. Bursztyn et al. (2017) encuentran que las mujeres tienden a suavizar sus verdaderas características de personalidad y ambiciones profesionales cuando se encuentran frente a un público masculino. Basados en información sobre mujeres en programas de MBA (Maestría en Administración de Empresas) en los Estados Unidos muestran que las solteras daban respuestas menos ambiciosas respecto de su carrera futura cuando sus colegas hombres estaban presentes.

Esta cuestión cobró notoriedad pública a mediados de los años 2000 al calor de un serio debate acerca de una aparente nueva tendencia de las mujeres graduadas de universidades de elite en Estados Unidos a abandonar sus puestos de trabajo y volver a las tareas domésticas.³² La evidencia no es conclusiva al respecto: Goldin (2006) sostiene que no hay suficiente evidencia para validar la hipótesis mientras que Antecol (2013) encuentra que el efecto existe para un reducido grupo de mujeres blancas casadas trabajando en ocupaciones preeminentemente ejercidas por hombres. Sin embargo, resulta evidente que incluso en los países desarrollados, las cuestiones de roles de género no han sido resueltas aún.

Por otro lado, también, podría pensarse que esta aversión a desarrollar plenamente el potencial productivo representa una respuesta racional por parte de las mujeres, teniendo en cuenta el bienestar de su hogar y el suyo propio. Bertrand et al. (2015), usando información

32 La identificación de este fenómeno surgió en el año 2003 a raíz de un artículo del *New York Times*. Estas tendencias fueron bautizadas como la “*opt out revolution*”.

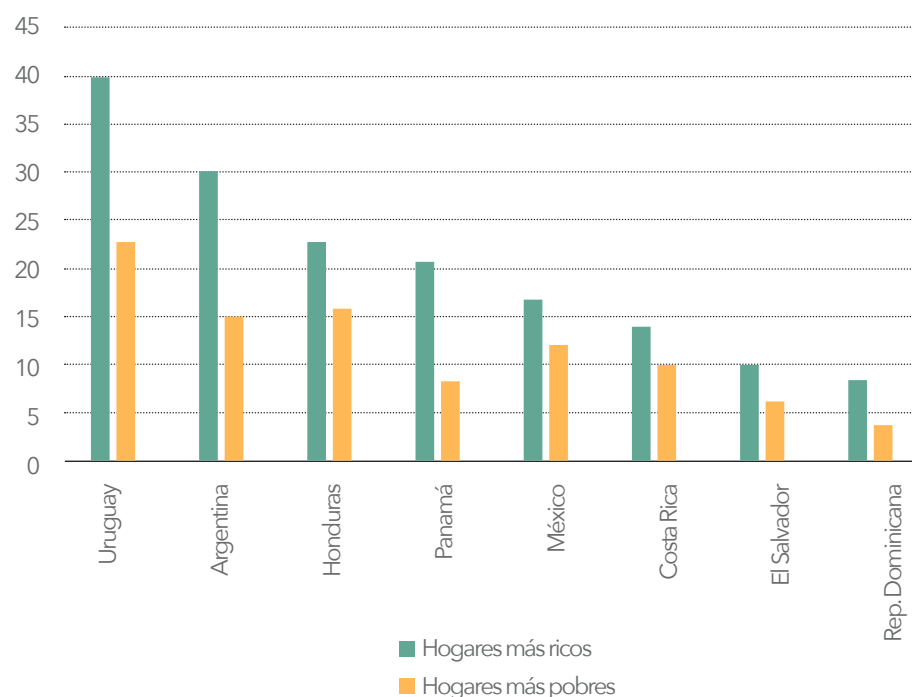
para Estados Unidos, encuentran que los hogares en los que la mujer gana más que el hombre muestran mayores tasas de divorcio. Hajdu y Hajdu (2017) encuentran una asociación negativa entre la contribución relativa de la mujer al hogar y el nivel de satisfacción no sólo entre los hombres sino entre las mujeres también.

Existe la posibilidad, también, de que la tendencia latinoamericana a una mayor dedicación de las mujeres a las tareas asociadas al cuidado de los niños y del hogar responda exclusivamente a las preferencias de las mujeres, aun sin internalizar las preferencias de sus familias. Si esto fuera así, tal vez entonces las largas horas de trabajo doméstico de las mujeres no deberían ser objeto de preocupación. Sin embargo, este no parece ser el caso. En primer lugar, recordemos la Figura 3.3.3 en el apartado anterior que mostraba que en la medida en que aumentaba el nivel adquisitivo de las mujeres, se reducía su carga doméstica. Esto significa que las mujeres con mayores recursos están dispuestas a pagar por el desarrollo de los quehaceres domésticos. En segundo lugar, según el *World Values Surveys* (sexta onda) revela que un 45% de las mujeres de América Latina no está de acuerdo con la frase: “ser ama de casa es tan satisfactorio como poseer un trabajo asalariado”. Es notable que el porcentaje de hombres que no está de acuerdo con esa frase sea el mismo que el de las mujeres. Esto se cumple en todos los países.

Por último, es importante destacar que el rol de los hombres parecería estar cambiando en cierta medida en las últimas décadas en la región. Barker et al. (2008) muestran que si bien los hombres aún dedican una proporción mucho menor que las mujeres al cuidado de los niños, el grado de involucramiento se ha incrementado en las últimas décadas. Sin embargo, estos autores sugieren que no parece haber redundado necesariamente en una menor carga para las mujeres en la medida en que los hombres siguen siendo vistos como “colaboradores” y no como pares (IPPF/WHR y Promundo, 2017). Además, la evidencia sugiere que el nivel de involucramiento en las tareas de cuidado de los niños por parte de los padres está asociado fuertemente a los niveles económicos del hogar. La Figura 3.3.11 muestra que los niños entre 3 y 5 años provenientes de hogares más ricos sistemáticamente pasan más tiempo con sus padres en actividades de aprendizaje.

Figura 3.3.11. Porcentaje de niños entre 3 y 5 años que realizan actividades relativas al aprendizaje con sus padres

Países de América Latina, circa 2015.



Fuente: <https://blogs.unicef.org/blog/working-fathers/> sobre la base de datos provenientes de las encuestas MICS (Multiple Indicator Cluster Survey, UNICEF)

Notas: "padres" incluye solamente a los hombres. Las actividades relativas al aprendizaje incluyen: niños cuyos padres les leen, les cuentan historias o cantan con ellos, juegan con ellos y realizan actividades de conteo y dibujo con ellos.

Acceso a servicios de cuidado y domésticos

El acceso a servicios de cuidado y domésticos determina en gran medida la asignación de roles dentro del hogar. En ese sentido es importante explorar cuáles son las posibilidades y restricciones que enfrentan las familias latinoamericanas, y especialmente las mujeres, para acceder a este tipo de servicios.

La provisión de servicios formales de cuidado se ha expandido de forma importante en la región en los últimos años (Araujo y López Boo, 2015) tanto como una política que busca facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral como por el reconocimiento de la

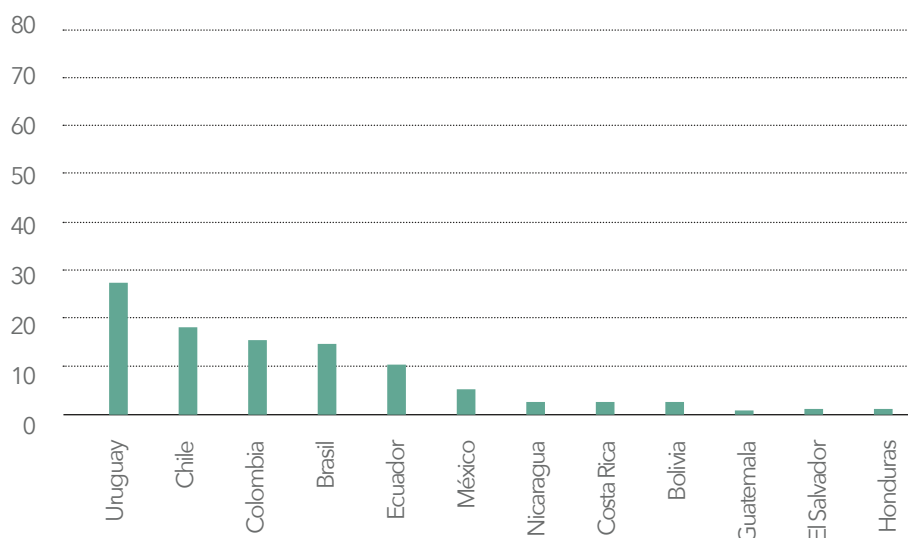
importancia de la estimulación temprana para el desarrollo de las habilidades cognitivas y socio-emocionales de los niños.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer. La Figura 3.3.12 muestra el porcentaje de niños que acceden a servicios de cuidado en distintos países de la región. El Panel B muestra que para los niños más grandes (entre 3 y 5 años) las tasas de asistencia a instituciones formales de cuidado son relativamente altas: en 8 de los 15 países relevados representan a más del 58% de los niños de esa franja etaria. Estas tasas, por otra parte, han mostrado un crecimiento sostenido en los últimos años en la región (ver Figura 2.1.20 en el capítulo anterior). En cambio, la situación es bastante distinta entre los niños más pequeños: para la franja etaria entre 0 y 3 años en ningún país la tasa de asistencia supera el 30%. En muchos países es virtualmente inexistente (Guatemala, El Salvador, Honduras).³³ Estas tasas son incluso menores en las zonas más pobres (CEPAL 2012).

Figura 3.3.12. Estimación de uso de instituciones formales de cuidado infantil

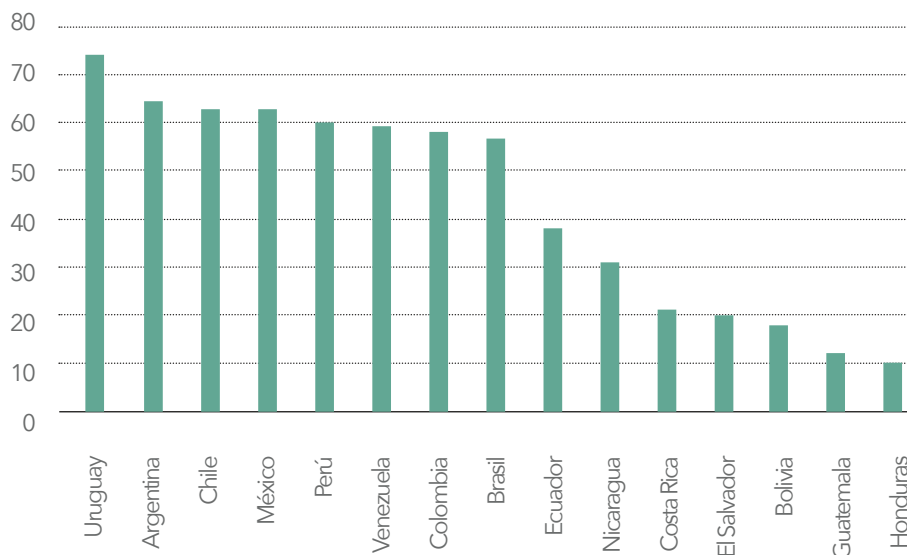
*Países de América Latina, varios años**

Panel A. Niños entre 0 y 3 años



33 Un gran número de países de la región no recolecta información acerca del cuidado de niños menores a 3 años (Argentina, Perú, Venezuela).

Panel B. Niños entre 3 y 5 años



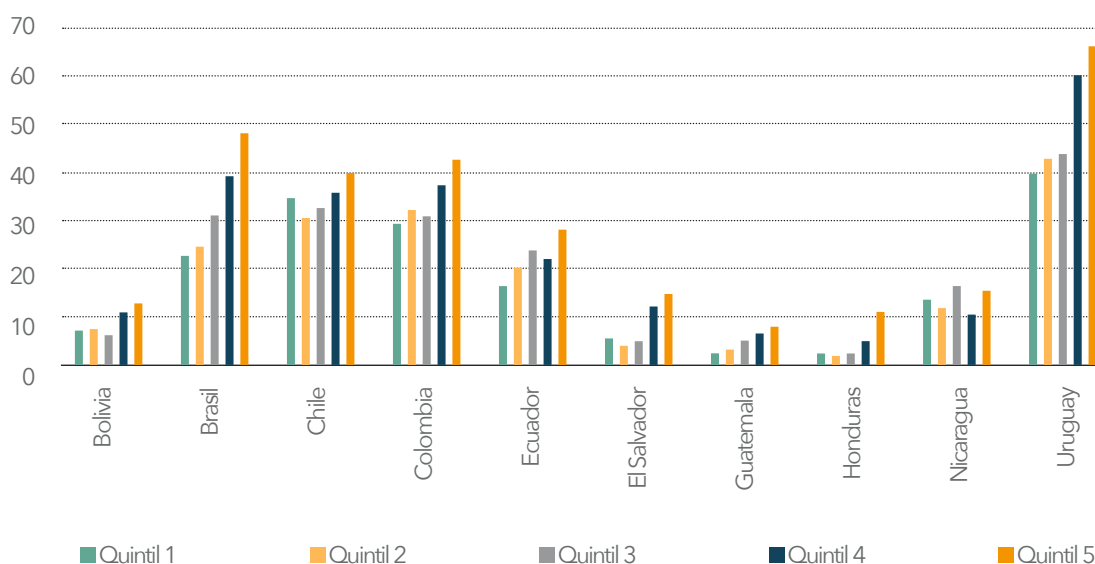
Fuente: elaboración propia en base a Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy (2015).

Notas: en el Panel A los niños considerados tienen entre 0 y 2 años y 11 meses; en el Panel B entre 3 y 4 años y 11 meses. Argentina, Perú y Venezuela no presentan estadísticas para niños menores a 3 años. *Periodos según país: Uruguay 2013, Chile 2011, Colombia 2011, Brasil 2012, Ecuador 2006, México 2009 y 2012, Nicaragua 2009, Costa Rica 2012, Bolivia 2012, Guatemala 2011, El Salvador 2012, Honduras 2004, Argentina 2013, Perú 2012, Venezuela 2013.

La asistencia de los niños a instituciones formales de cuidado infantil varía fuertemente según la situación económica del hogar. La Figura 3.3.13 muestra que para casi todos los países los hogares más pobres hacen un uso menor de estos servicios en relación a los que cuentan con más recursos. Algo similar ocurre con el nivel educativo de la madre: a mayor educación, mayor participación del niño en estas instituciones. Como señalan Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy (2015), entre las principales razones detrás de estas desigualdades se encuentran la poca disponibilidad y el alto precio de los servicios, la distancia, la extensión horaria muchas veces incompatible con el horario laboral así como la baja calidad del servicio ofrecido y la poca confianza en el mismo.

Figura 3.3.13. Estimación de uso de instituciones formales de cuidado infantil por quintiles (0 a 5 años)

Países de América Latina, varios años



Fuente: elaboración propia en base a Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy (2015).

Notas: los niños considerados tienen entre 0 y 4 años y 11 meses. *Períodos según país: Uruguay 2013, Chile 2011, Colombia 2011, Brasil 2012, Ecuador 2006, Nicaragua 2009, Bolivia 2012, Guatemala 2011, El Salvador 2012, Honduras 2004.

Los hogares latinoamericanos también acceden a arreglos alternativos a las instituciones formales para el cuidado de los niños. Entre ellos, en la región se encuentra difundida la práctica de contratar cuidadoras a domicilio o niñeras (Fernández Provoste, 2012). En efecto, según un reciente informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2016), en América Latina los empleados del hogar representan el 7.5% del total de los trabajadores, siendo este el porcentaje más alto del mundo. Estos servicios están obviamente concentrados en los hogares más ricos que cuentan con ingresos suficientes como para delegar las tareas de cuidado u otras de orden doméstico. A su vez, el trabajo doméstico remunerado presenta un fuerte componente de género dado que más del 90% de las empleadas domésticas son mujeres (OIT, 2016). Dada la gran concentración de mujeres jóvenes en estos empleos (según OIT (2016), casi el 10% de las mujeres ocupadas entre 15 y 24 años trabajan en el servicio doméstico), es posible inferir que ellas, a su vez, deberán resolver el cuidado de sus propios hijos teniendo en cuenta

que tienen un menor acceso a servicios de cuidado formales (ver Figura 3.3.13). Así se configura un panorama fuertemente segregado en términos de modalidades de provisión de cuidado infantil según la condición socioeconómica de los grupos familiares.³⁴

Una tercera modalidad de cuidado infantil popular entre los hogares de la región es delegar la tarea a integrantes de la familia extendida. En particular, una alta proporción de abuelas cumplen el rol de cuidado de sus nietos. En México, el 12% de los niños entre 0 y 5 años son cuidados por sus abuelas (Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy). En Argentina en 2012 el 34% de las mujeres de entre 60 y 74 años cuidaban a niños de su familia regularmente (Pinto, 2017).³⁵ Aquí nuevamente se visualiza una doble dimensión de género en el rol de cuidado: son las abuelas las que cumplen esta tarea en mayor proporción. En los países desarrollados esta también es una práctica extendida: en Dinamarca el 17% de los abuelos cuidan de sus nietos, 33% en Alemania y 59% en Italia. En Estados Unidos los abuelos pasan 8 horas semanales cuidando de sus nietos. En países tan disímiles como el Reino Unido y Turquía se han comenzado a implementar políticas que reconocen esta tarea, permitiendo a los padres compartir sus licencias con los abuelos o directamente extendiéndoles una compensación monetaria (Pinto, 2017).

Es importante notar que estas distintas modalidades no son excluyentes sino que, muy por el contrario, resultan complementarias. Muchos hogares recurren a un abanico de estas modalidades en tanto y en cuanto no logran satisfacer su necesidad de cuidado recurriendo a una sola de ellas. Esto sucede, por ejemplo, porque los horarios de las instituciones de cuidado de los más pequeños (e incluso la jornada escolar del nivel primario) suelen ser insuficientes para cubrir los horarios laborales de los padres. Así, aunque los niños asistan a alguna institución, deben ser cuidados por terceros (niñeras, abuelas, etc.) hasta que sus padres completan el horario laboral (Fernández Provoste, 2012).

Por otra parte, las necesidades de cuidado de los hogares no se restringen a los niños. En primer lugar, los ancianos en muchas

34 El cuidado doméstico remunerado también se vincula a procesos migratorios entre los países de la región, con un grupo de países receptores y otro de emisores de mano de obra femenina en este sector (CEPAL, 2012; OIT 2016).

35 Existe una incipiente literatura que vincula la disponibilidad de los abuelos con una mayor participación laboral femenina basada en datos de países desarrollados. (García Morán y Kuehn, 2017; Compton y Pollack, 2014; Aassve et al., 2012; Aparicio y Vidal-Fernández, 2015; Bratti et al., 2016). Un reciente trabajo de Pinto (2017) encuentra resultados similares para la Argentina: la mayor disponibilidad de los abuelos (en particular, de las abuelas) a partir de la reforma previsional a mediados de los años 2000 aumenta la probabilidad de que las mujeres jóvenes que viven con ellos trabajen.

ocasiones no representan potenciales dadores de cuidado sino que los requieren. Se trata de una preocupación creciente en una región cuya población está envejeciendo rápidamente. Esto se suma a la caída de la fecundidad de la región, documentada en el apartado anterior, y por ende a la disminución del tamaño de las familias. El resultado es una reducción de las redes de apoyo familiar que mayoritariamente se encargan del cuidado de las personas mayores (Fernández Provoste, 2012). Una vez más, la problemática del cuidado en esta etapa de la vida tiene una doble dimensión de género: las mujeres más jóvenes son las protagonistas en el cuidado de los ancianos y, a su vez, las personas mayores son en su mayoría mujeres dado que viven más años (se suma a esto que cuentan con menores ingresos que los hombres aumentando sus requerimientos de cuidado). En segundo lugar, también está el problema del acceso a redes de cuidado para personas enfermas y discapacitadas. Aun cuando en este caso la población afectada es más reducida, también es cierto que las exigencias de cuidado suelen ser más intensas y los costos mayores. Si bien existe poca información acerca de las posibilidades de acceso a cuidados en esta dimensión, la alta incidencia de personas discapacitadas en la región (Fernández Provoste, 2012) sugiere que ésta es una problemática central que recae en las mujeres en muchos de los hogares latinoamericanos.

Políticas

Los fuertes cambios que ha experimentado la región tanto en los niveles educativos alcanzados por las mujeres así como en la conformación del hogar no se han visto reflejados de manera significativa en la distribución de los roles de hombres y mujeres dentro del hogar. Si bien la región presenta ciertos avances en este sentido, la distribución de las tareas en el hogar aún representa una configuración tradicional en términos de roles masculino y femenino. El uso del tiempo representa un indicador muy elocuente al respecto. La evidencia preliminar en este sentido sugiere que, en términos generales, las mujeres dedican una proporción de tiempo muy superior a tareas de cuidado y quehaceres domésticos en comparación a los hombres.

Esta distribución asimétrica del tiempo de cuidado y de los quehaceres domésticos se deriva de normas culturales que parecen haber cambiado poco en las últimas décadas en la región. Si bien hay una cierta tendencia de los hombres, especialmente los más jóvenes, a participar de manera cada vez más activa en roles tradicionalmente considerados “femeninos”, la configuración tradicional de las responsabilidades en el hogar no muestra demasiados cambios. Esto redundaría en una aversión de las mujeres a desarrollar plenamente el potencial productivo que su nivel de capital humano predeciría. En general, las mujeres participan menos del mercado laboral que lo

esperable dado su educación y, cuando lo hacen, trabajan menos horas y por ende generan menores ingresos.

Es notable también que estos patrones no cambien demasiado entre distintos niveles educativos y económicos. Si bien las mujeres provenientes de hogares más ricos y educados en general dedican menos tiempo a las tareas de cuidado y domésticas esto no se deriva de una mayor participación de los hombres en las mismas sino que en estos hogares las mujeres han reemplazado su trabajo doméstico con otros recursos (derivando el trabajo en otras personas o recurriendo a la tecnología).

La asimetría de roles se profundiza significativamente ante la presencia de niños. La evidencia preliminar presentada revela que la presencia de niños parecería ahondar las brechas entre hombres y mujeres: cuando hay menores presentes las mujeres dedican alrededor de 30 horas semanales más que los hombres a las tareas domésticas. Aún si nos concentramos en el tiempo de trabajo total, esta diferencia sigue siendo significativa: las mujeres dedican 9 horas semanales más que los hombres a actividades de cuidado y del hogar en hogares donde hay niños.

Estas asimetrías resultan preocupantes en tanto y en cuanto no reflejen elecciones libres por parte de las mujeres. En muchos casos, además, están determinadas por patrones culturales que restringen el abanico de opciones de roles posibles que las mujeres se atreven a considerar.

En este sentido es importante notar las dificultades en el acceso a servicios de cuidado y domésticos dado que configura en gran medida la distribución de roles dentro del hogar. En América Latina el acceso a instituciones formales de cuidado de niños pequeños muestra niveles bajos. Si bien los niños más grandes (entre 3 y 5 años) muestran tasas de asistencia relativamente altas, para los más pequeños la oferta resulta demasiado escasa. Como contracara, la región presenta niveles altos de acceso a servicios de cuidado en el hogar así como también un alto porcentaje de niños pequeños son cuidados por otros integrantes de la familia, principalmente las abuelas. Aun cuando los niños asisten a alguna institución es común que se combine esto con algún otro arreglo (formal o informal) dado que no siempre los horarios laborales son compatibles. Es importante notar, además, que las estrategias implementadas varían enormemente según el nivel socio-económico del hogar. En efecto, en los hogares más pobres el acceso a instituciones públicas de cuidado está más restringido aún dada la poca oferta pública y el alto costo de la privada. Son en general las mujeres de estos hogares, además, las que prestan servicio de cuidado a las familias más ricas. Entre estos hogares predominan en general las redes familiares de cuidado. De esta manera, se produce una

configuración de las modalidades de cuidado infantil muy segregada en términos socio-económicos. Por último, es necesario recordar la importancia también del acceso a servicios de cuidado de las personas mayores, enfermas y/o discapacitadas dado que la mayor carga en esto la tienen las mujeres.

En este contexto, la intervención estatal se torna relevante como una herramienta que contribuya a nivelar el campo de juego y, así, permitir a las mujeres tomar decisiones verdaderamente libres acerca de qué rol desempeñar en el hogar. Existe un amplio espectro de políticas que tienen implicancias en los roles de género. Aquí nos concentraremos en tres tipos solamente: (i) políticas que alivian las restricciones temporales de las mujeres; (ii) políticas que promueven la redistribución de la carga de cuidados;³⁶ (iii) políticas que visibilizan y revalorizan las tareas domésticas. A continuación, describimos los distintos tipos de políticas.

(i) Políticas que alivian las restricciones temporales de las mujeres. Existe un amplio abanico de políticas que permiten reducir el tiempo que las mujeres dedican a tareas de cuidado y quehaceres domésticos. Es importante notar, sin embargo, que estas políticas no tienen por objetivo reconfigurar los roles (es decir, que los hombres participen más de estas tareas) sino simplemente aliviar la carga de las mujeres. El foco, entonces, está puesto en liberar el tiempo de las mujeres para que puedan elegir invertirlo en actividades alternativas (productivas, educativas o de ocio).

En primer lugar, es necesaria la inversión en infraestructura básica. La provisión de servicios elementales, tales como la electricidad, el agua potable corriente y el saneamiento puede reducir enormemente el tiempo dedicado por las mujeres a los quehaceres domésticos, especialmente en áreas rurales (UN 2017).

En segundo lugar, es particularmente relevante extender y mejorar las políticas de cuidado. Tradicionalmente, estas se dividen en políticas relativas a los *servicios* y al *dinero*. Entre las primeras queda clara la necesidad de expandir las redes para el cuidado infantil temprano así como ampliar las jornadas escolares de los estudiantes de escuela primaria. También resulta importante aumentar las redes de cuidado de personas mayores así como de quienes sufren de discapacidades.

36 Los primeros dos tipos de políticas tienen consecuencias no solamente sobre la distribución de las tareas en el hogar y por ende en los roles desempeñados por hombres y mujeres, sino también alcanzan el ámbito laboral. Sus implicancias en términos de cuestiones de empleo serán abordadas en detalle en la próxima sección. En esta, nos concentraremos solamente en cómo estas políticas pueden afectar la configuración de roles en el hogar.

Considerando que son principalmente las mujeres (en general, las madres, pero en muchos casos también las abuelas) las que proveen cuidados a estas poblaciones, aumentar y mejorar los servicios ofrecidos redundaría en un aumento del tiempo disponible para otras actividades. América Latina tiene por delante fuertes desafíos en este sentido (Batthiany, 2015; Provoste Fernández, 2012). La falta de una oferta completa y sostenida en el tiempo por parte del Estado combinado con el período de transición demográfica ha redundado en lo que se ha dado en llamar “la crisis del cuidado” (CEPAL 2010). Por otra parte, Araujo y López Boo (2015) alarman sobre la necesidad de mejorar la calidad de los servicios existentes. Las políticas de *dinero* refieren a la transferencia de recursos desde el Estado que permitan a las mujeres una mayor autonomía económica que pueda, en forma indirecta, alivianar el tiempo dedicado a las tareas domésticas. En la región esto se ha materializado a través de los distintos programas de transferencias condicionadas generalmente enfocados en familias en situación de pobreza. En este sentido, es necesario ampliar la cobertura para familias con niños así como extender la cobertura a las personas adultas mayores (UN 2017).³⁷

(ii) *Políticas que promueven la redistribución de la carga de cuidados.* En segundo lugar, existe un amplio abanico de políticas cuyo foco principal es el de incidir en la distribución de roles en el hogar. Entre ellas, una de las más relevantes están relacionadas a las licencias por paternidad. En América Latina las madres gozan, en general, de acceso a licencias extendidas ante el nacimiento de un hijo (alrededor de tres meses) con una cobertura total del salario (excepto en Venezuela y Bolivia). Por el contrario, las licencias otorgadas a los padres son virtualmente inexistentes en la región, tal como puede verse en la Tabla 3.3.2.

Extender las licencias por paternidad podría contribuir a una repartición más igualitaria de los roles de las mujeres y los hombres dentro de los hogares. La evidencia para otros países sugiere que los hombres que se toman licencias por paternidad se involucran más

37 Los programas de transferencias condicionadas de la región en muchos casos han designado a la mujer como receptora, basados en la idea de que es más probable que las mujeres inviertan efectivamente ese dinero en mejorar la situación de vida de sus hijos. Al mismo tiempo, esto podría tener impacto en la distribución de los roles dentro de los hogares que reciben los programas. Por un lado, la disponibilidad de un ingreso por parte de las mujeres podría aumentar su nivel de empoderamiento y, en consecuencia, su capacidad de negociar el rol dentro de su hogar. Por otro lado, sin embargo, algunos argumentan que esto reproduce la tradicional división de roles en tanto que perpetúan el rol de la mujer como cuidadora. Para una discusión sobre estos temas ver: ONU, 2017 y UN, 2013.

en las tareas de cuidado en años posteriores (Huerta et al., 2013).³⁸ Ñopo (2011) señala que a su vez esto alimentaría una división más justa de las responsabilidades, de la negociación intra-hogar y de la toma de decisiones. En definitiva, ayudaría a equilibrar el tiempo y las oportunidades de los hombres y las mujeres dentro del hogar.³⁹ Por otro lado, esto también puede tener efectos en el mediano plazo, en tanto hombres más dedicados a las tareas de cuidado pueden transformarse en ejemplo de generaciones futuras (OIT, 2014).^{40,41}

Otro conjunto de políticas que podrían contribuir a una reasignación de los roles dentro del hogar son aquellas que buscan incidir en la conciliación entre la vida laboral y la familiar. En esta categoría se incluyen políticas de trabajo flexible, trabajo a distancia así como de licencias por enfermedad de familiares.⁴² Las grandes empresas se han transformado en actores importantes en este sentido generando experiencias que exceden las normas obligatorias y se han transformado en buenas prácticas (Provoste Fernández, 2012). Los organismos públicos también pueden transformarse en líderes en este tipo de prácticas.

Sin embargo, hasta el momento el impacto de estas regulaciones en los roles intra-hogar parece ser limitado (OIT y PNUD, 2009). Esto se deriva principalmente del escaso uso que han hecho los hombres de las licencias y permisos, ya sea por razones de estigma social o

38 Estas asociaciones, sin embargo, deben ser tomadas con cuidado en tanto que existen fuertes problemas de endogeneidad en estos estudios. Si bien el trabajo controla por un gran número de variables, es altamente probable que los resultados sean sesgados dada la existencia de variables omitidas. Aquellos padres que efectivamente se toman una licencia probablemente estén más comprometidos con la crianza de sus hijos.

39 No se niega en este sentido las especificidades biológicas de la maternidad. Resulta evidente que tanto el embarazo, como el parto y la lactancia son actividades exclusivas de las mujeres y no pasibles de ser sustituidas. En este contexto, las políticas de conciliación entre la familia y el trabajo orientadas a los hombres no tienen por objeto sustituir este rol sino más bien complementarlo. A su vez, una vez que dichos eventos llegan a su fin (embarazo, parto, lactancia), los hombres y las mujeres se encuentran nuevamente en una situación biológica de igualdad para hacerse cargo del cuidado de los niños.

40 Es importante notar, sin embargo, que los efectos positivos de las licencias por paternidad en la reasignación de roles se basan más en conjeturas que en evidencia sólida. Es sorprendente la escasa literatura sobre este tipo de cuestiones en la región.

41 Los efectos potenciales de las licencias por paternidad exceden la dimensión de los roles intra-hogar. Como ya dijimos, afectan también las condiciones de paridad del mercado laboral, lo cual será discutido en la próxima sección. Adicionalmente, existe evidencia de los efectos de largo plazo del involucramiento de los padres en la crianza de los niños en términos de resultados positivos sobre el desarrollo cognitivo y el comportamiento. Para una discusión al respecto (en países desarrollados) ver Huerta et al. (2013).

42 Esta discusión respecto de políticas que involucran el cuidado de los niños dentro del hogar es especialmente importante dado que, como vimos previamente, las brechas más profundas en la distribución de tareas están asociadas a la maternidad.

porque los lugares de trabajo no facilitan su uso. Esto no solamente limita la redistribución de roles sino que las políticas de conciliación corren el riesgo de profundizar los roles actuales. En tanto que los hombres hagan un uso reducido de estas políticas, las mismas podrán generar efectos contrarios a los buscados, perpetuando la asignación del rol de cuidado a las mujeres. Por ejemplo, Olivetti y Petrangolo (2017) encuentran que licencias por maternidad demasiado extendidas podrían dificultar el regreso de las mujeres al mercado de trabajo y por lo tanto reforzar roles más tradicionales.

Así, el éxito potencial de este tipo de regulaciones en modificar la asignación de roles en el hogar depende crucialmente del tipo de implementación que se realice. En efecto, incidir en las normas sociales desde la política es una tarea lenta y que requiere un diseño muy cuidadoso en tanto que puede generar resultados no deseados. En el caso de las licencias por paternidad, los detalles operativos son cruciales para asegurar que sean efectivamente usadas. En primer lugar, es importante no solo que los costos de las licencias sean cubiertos⁴³ sino también definir quién cubre los costos de la licencia: si depende de la empresa privada y no del Estado es probable que dichas licencias sean menos usadas. En segundo lugar, la posibilidad de intercambiar la licencia con la madre reduce las probabilidades de que las licencias sean efectivamente usadas por los hombres. Diseñar licencias sobre la base de “usarlas o perderlas” resulta una de las herramientas más poderosas para aumentar el uso de las licencias por paternidad (OECD, 2016). En tercer lugar, la experiencia de los países desarrollados muestra que tal vez sea necesario desarrollar esquemas flexibles (trabajo a medio tiempo o con horarios flexibles) para incentivar el uso de licencias por parte de los hombres (OECD, 2016). Por último, si la regulación de la licencia no es monitoreada es probable que en países como los de la región con una alta tasa de informalidad esto simplemente de lugar a empleos alternativos para los hombres mientras dure la licencia. Así, cuestiones en apariencia meramente administrativas podrían terminar reforzando la misma configuración de roles que pretendían modificar. Algo similar ocurre con las políticas tendientes a conciliar la vida familiar y laboral (Blau y Winkler, 2017). En la medida en que las facilidades ofrecidas sean utilizadas solamente por las mujeres, se profundizarán aún más las diferencias de roles tradicionales.

Por último, es importante señalar que las regulaciones sobre licencia maternal y paternal, así como las políticas de conciliación, se aplican solamente al empleo formal. Considerando las altas tasas de informalidad

43 Existe evidencia para países desarrollados de que las licencias no pagas muestran niveles muy bajos de adhesión, ver OECD (2016).

Recuadro 3.3. Cuando el remedio es peor que la enfermedad: el efecto boomerang de políticas igualitarias

La sub-representación femenina en los escalones más altos de la carrera académica en los Estados Unidos propició durante los años 90 y los 2000 la instauración de políticas tendientes a cerrar esta brecha. En particular, en algunas de las mejores universidades en ese país se extendieron los plazos para acceder a puestos permanentes de enseñanza e investigación para aquellos profesores asistentes que hayan sido padres. Normalmente se otorgan unos 7 años de plazo desde la finalización de la carrera de posgrado para acumular las publicaciones necesarias para acceder a un puesto permanente. A partir de estas nuevas políticas, aquellos que hubieran tenido hijos contaban con un plazo mayor, típicamente un año por cada hijo. Esta política, adicionalmente, se definió como neutra en términos de género, por lo que la prerrogativa se otorgó a hombres y mujeres de manera indistinta.

Tres economistas –mujeres todas ellas– estudiaron el efecto de estas políticas y mostraron que el remedio resultó peor que la enfermedad (Antecol et al., 2016). Utilizando datos de contratación de profesores de 50 departamentos de Economía de Universidades líderes, mostraron que la extensión del período preparatorio resultó en un aumento de 19 puntos porcentuales en la probabilidad de que un hombre acceda a un puesto permanente y redujo esta probabilidad en 22 puntos porcentuales para las mujeres. Esto significa que hoy en día acceder a un puesto permanente en la academia de los Estados Unidos resulta mucho más difícil para las mujeres en relación a los hombres en comparación con lo que sucedía un par de décadas atrás.

¿Qué sucedió? Los hombres aprovecharon el año extra otorgado por el nacimiento de cada hijo para publicar sus investigaciones. Las mujeres, en cambio, hicieron uso de esos años para lo que habían sido pensados: cuidar de sus hijos pequeños. El resultado final fue un aumento de la misma brecha que buscaba cerrarse. Así, una política pensada para igualar el campo de juego en la academia y de ese modo incidir en la configuración de roles terminó profundizando las diferencias previas

de la región, esto implica en el mejor de los casos un impacto muy limitado de la reconfiguración de roles en tanto que buena parte de la población no podrá acceder a los beneficios aquí presentados.

(iii) Políticas que visibilizan y revalorizan las tareas domésticas. Por último, un gran aporte en función de la reconfiguración de los roles depende de una mayor visibilización y valorización de las tareas de cuidado que ejercen mayoritariamente las mujeres. Si bien las tareas domésticas y de cuidados tienen un gran impacto en la economía de los países, la falta de una valoración monetaria ha impedido su incorporación en el Sistema de Cuentas Nacionales. Esto, a su vez, hace invisible la productividad de estos trabajos y así quedan muchas veces excluidos de los análisis económicos, la toma de decisiones y la formulación de políticas (CEPAL, 2016b). En este sentido se han propuesto la generación de cuentas satélites que estimen el valor monetario de este trabajo y su contribución al valor total de la producción nacional (Fernández Provoste, 2012).

Las estadísticas que reflejan las diferencias en asignación del tiempo entre hombres y mujeres se tornan cruciales en este contexto. No solo permiten vislumbrar que son las mujeres las que cargan mayoritariamente con el trabajo doméstico y de cuidados sino que también muestran que las mujeres trabajan en total más que los hombres, si se toman en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado. Es por eso de crucial importancia que se avance en términos de generar sistemas de estadísticas de uso del tiempo continuas y comparables entre los distintos países y en el tiempo.⁴⁴ Dichas estadísticas permiten no solo visualizar las asimetrías en el trabajo doméstico no remunerado entre mujeres y hombres sino que contribuyen a diseñar y evaluar políticas tendientes a nivelarlas.⁴⁵

44 Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy (2017) proponen un módulo de cuidado infantil para ser incorporado a las encuestas de hogares de la región.

45 A modo de ejemplo, se ha puesto en discusión la definición conjunta de hombres y mujeres como “Ni-Nis” (ni trabajan-ni estudian) teniendo en cuenta que una gran parte de las mujeres clasificadas como tales muchas veces son madres que realizan grandes aportes mediante el trabajo no remunerado. Identificar correctamente estos grupos echaría luz sobre posibles políticas diseñadas para plantear una respuesta a este fenómeno. Ver Tornarolli (2016).

MERCADOS LABORALES

04

El ámbito laboral es central para la evaluación de la equidad de género en una sociedad, en tanto el trabajo es una actividad fundamental que define el nivel de vida y las posibilidades de realización personal. Equidad laboral implica igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para participar en el mundo del trabajo, y acceder y desarrollarse en igualdad de condiciones en cualquier tipo de empleo, lo que incluye igual remuneración y condiciones de trabajo ante similares responsabilidades.

Mientras que las disparidades educativas por género han sido sustancialmente reducidas en América Latina, el desempeño de la región en términos de garantizar equidad en aspectos laborales y económicos es aún insuficiente. Por ejemplo, mientras América Latina es una de las regiones con menor disparidad de género según el Índice Global (GGI) del Foro Económico Mundial, su ubicación en el ranking empeora en el Subíndice de Participación y Oportunidad Económica, que considera las diferencias de género en participación laboral, ingresos y empleo en los puestos de trabajo de más alto rango.

Este capítulo traza un diagnóstico de las brechas laborales de género en América Latina sobre la base de microdatos de encuestas de hogares nacionales de todos los países de la región y de una revisión de la literatura especializada. El objetivo es contribuir a identificar situaciones de inequidad de género y políticas eficaces destinadas a atacar esta problemática.

Es importante dejar en claro que ninguno de estos dos objetivos es sencillo. La evidencia sobre brechas de género en el ámbito laboral no puede tomarse como evidencia definitiva de inequidad de género o de discriminación, sin un escrutinio más profundo. Las diferencias en algunos resultados laborales entre hombres y mujeres

pueden responder a razones vinculadas con preferencias genuinas o a diferencias en algunas características específicas, difíciles de probar con los datos disponibles. En ese sentido, gran parte de la evidencia presentada en el capítulo, y casi toda la literatura, ofrece resultados que sugieren, pero que no prueban, un potencial problema que debería ser considerado y analizado con profundidad en cada caso específico. En segundo lugar, la evaluación de las políticas destinadas a reducir las brechas injustas de género tampoco es sencilla, ya que enfrenta los típicos problemas empíricos que dificultan la identificación de relaciones de causalidad, en el marco de asignaciones no aleatorias y escasez de datos.

Dadas estas limitaciones en la identificación de situaciones de inequidad de género y en la evaluación de políticas eficaces, uno de los aportes de este capítulo es sugerir áreas en las que deben intensificarse los esfuerzos de investigación y recolección de datos.

El resto de este capítulo está organizado en tres secciones de acuerdo a las principales áreas en las que se manifiestan las desigualdades laborales de género: participación laboral, estructura de empleo y salarios. La sección 4.1 está destinada a documentar los niveles y la evolución reciente de las brechas de género en participación laboral, y discutir iniciativas de política tendientes a fomentar el empleo femenino. Además de diferencias en el grado de participación laboral, las mujeres se distinguen de los hombres en su estructura de empleo sectorial y de tipo de ocupaciones, punto que es examinado en la sección 4.2 de este capítulo. Finalmente, la sección 4.3 contribuye al diagnóstico de una dimensión fundamental de la inequidad laboral: el de la desigualdad salarial. En esa sección se presentan estadísticas de brechas de género salariales, se resume la literatura que estudia las brechas no explicadas por diferencias en características observables entre hombres y mujeres, y se señalan áreas en las que es necesario profundizar el análisis.

4.1. Participación laboral ⁴⁶

Una de las brechas más marcadas entre hombres y mujeres se manifiesta en la decisión laboral más básica: la de participar o no en el mercado de trabajo. En promedio, en América Latina mientras que el 95% de los hombres adultos (25 a 54 años) trabaja o busca empleo activamente, esa proporción cae a 66% en el caso de las mujeres. En el grupo de educación más baja (sin secundario completo) la brecha es

⁴⁶ Algunos resultados de esta sección actualizan al año 2015 los encontrados por Gasparini y Marchionni (2015) para el año 2012.

aún mayor: la participación de los hombres se mantiene en 95% y la de las mujeres cae a 57%.

Naturalmente, en la mayoría de los casos esto no significa que las mujeres no trabajan, sino que lo hacen en actividades domésticas en sus hogares, en lugar de tener empleos remunerados. La decisión de trabajar dentro o fuera del mercado es compleja y está afectada por una enorme cantidad de factores. Las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres son socialmente preocupantes en tanto no sean sólo el resultado de preferencias genuinas, sino que reflejen condicionamientos culturales, restricciones en el mercado laboral u otros factores limitantes.

Las brechas de género en la participación laboral tienen repercusiones profundas sobre otras áreas. El empoderamiento de la mujer, su capacidad de negociación intrahogar, las decisiones de fecundidad, la violencia familiar, la dependencia en la vejez son sólo algunos de los fenómenos afectados por un asimétrico acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres.

La participación laboral está fuertemente vinculada a la edad de la persona.⁴⁷ A grandes rasgos existen tres etapas en el ciclo de vida: la juventud, la edad adulta y la tercera edad. La Figura 4.1.1 ilustra el perfil etario con forma de U invertida de la participación laboral para el promedio de países de toda América Latina (ver también Tabla 4.1.1). La participación es baja y creciente en la juventud, donde el tiempo dedicado a la educación compite con el trabajo, y decreciente en la edad del retiro. Si bien en esta sección presentamos estadísticas para los tres grupos etarios, gran parte del resto del capítulo se focaliza en el grupo de adultos entre 25 y 54 años, para el cual la participación alcanza una meseta.

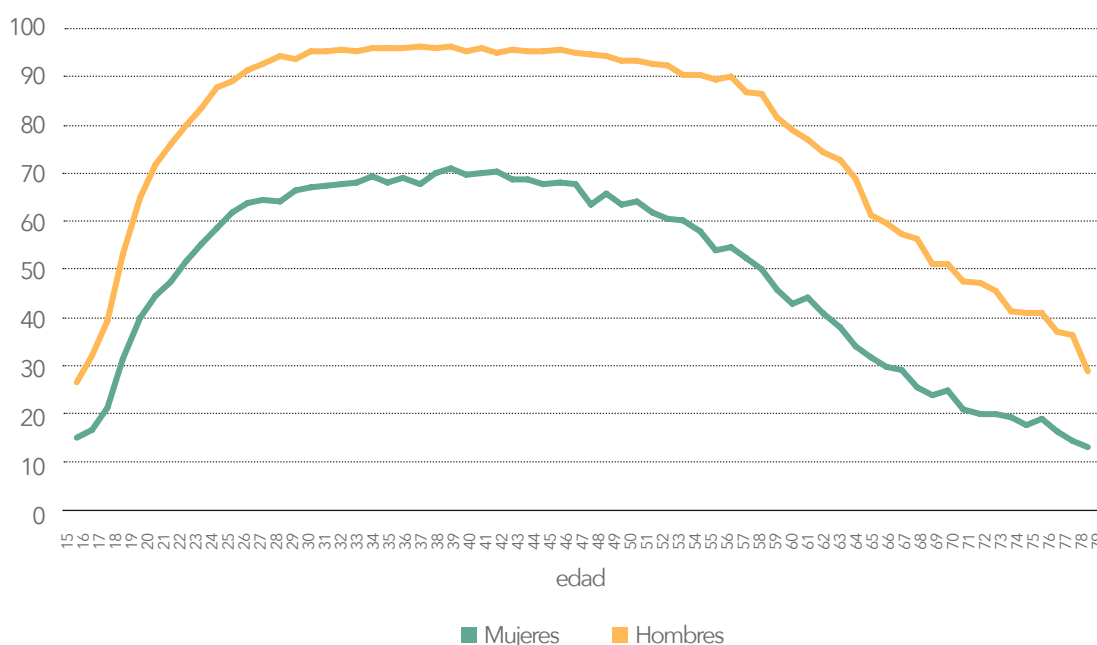
La Figura 4.1.1 es ilustrativa sobre la presencia de la brecha de género en participación laboral a lo largo de todo el ciclo de vida. La brecha absoluta es semejante en las tres etapas. En promedio para toda América Latina, para el grupo de edad adulta (25-54) la tasa de participación laboral masculina es 95% y la tasa femenina es 66%. Por

47 Una persona forma parte de la fuerza laboral si está empleada o busca trabajo activamente. El concepto de “buscar trabajo activamente” da lugar a ambigüedades, y es difícil de capturar en una típica encuesta de hogares o en un censo, dado que requiere de un análisis detallado de las actividades que la persona lleva a cabo en pos de encontrar un trabajo. Aunque las estadísticas presentadas en este trabajo tienen un trabajo previo de estandarización, persisten heterogeneidades inevitables entre países, dadas las diferencias en los cuestionarios de las encuestas. Tener en cuenta estos problemas de comparabilidad no implica desestimar el uso de estos datos. Aun con todas sus limitaciones, las encuestas y los censos proveen información muy valiosa, siendo la mejor fuente disponible para generar estadísticas útiles sobre las variables laborales y socioeconómicas.

su parte, el 59% de los hombres jóvenes, entre 15 y 24 años, participan del mercado laboral, mientras que en las mujeres el porcentaje cae a 36%. Para los mayores de 55 años, las tasas de participación son 64% entre los hombres y 32% en las mujeres.

La Figura 4.1.2 repite el diagnóstico, pero separando a la población de acuerdo al nivel educativo. El gráfico comienza a los 20 años, una edad

Figura 4.1.1. Participación laboral. Perfil por edad
Promedio de América Latina, 2015

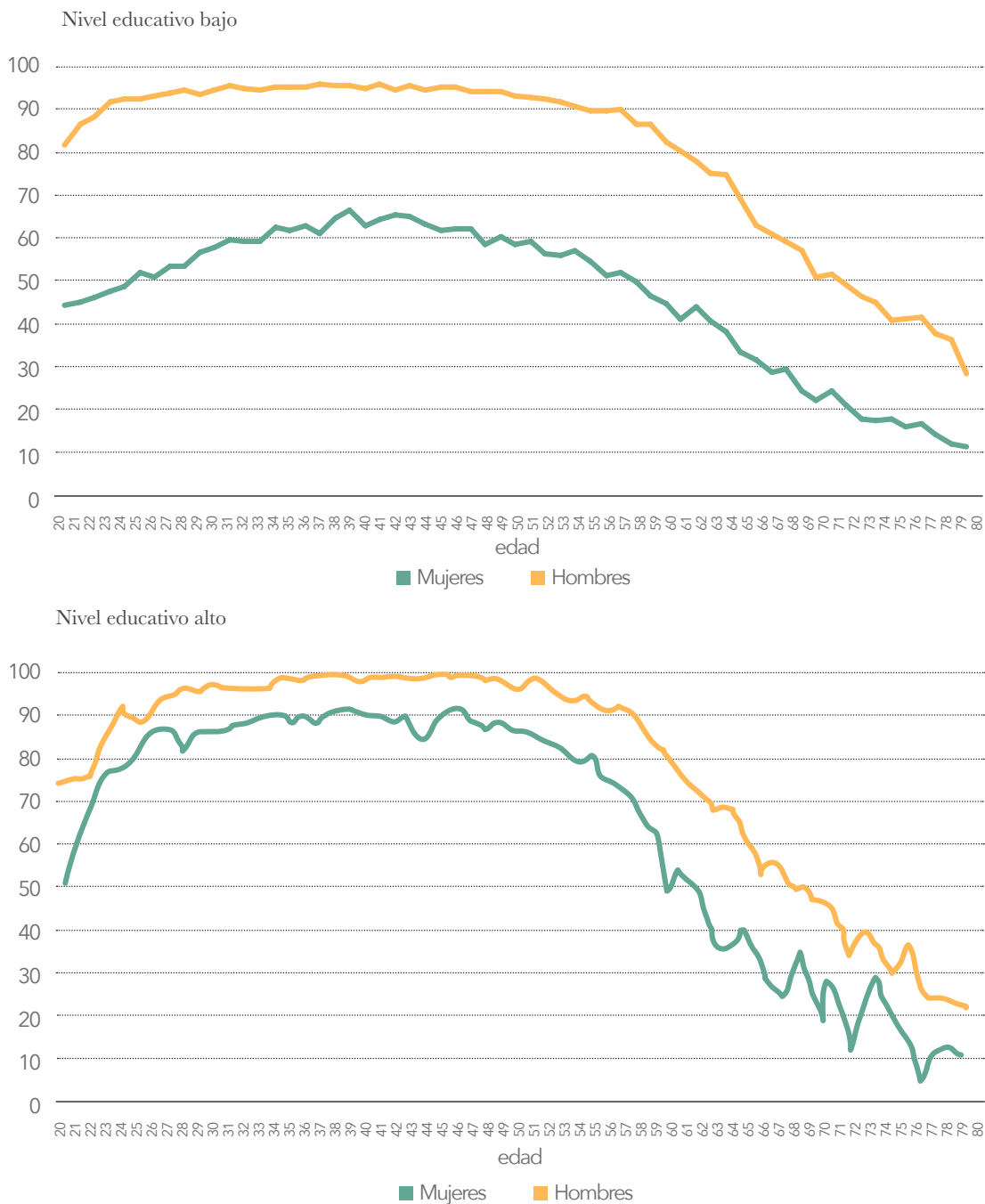


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

cercana a la que las personas terminan su ciclo educativo formal. La forma del perfil de participación se mantiene en todos los casos, siendo las brechas más pronunciadas entre los de menor educación, esencialmente como producto de una menor participación de las mujeres.

Las diferencias en el empleo entre las mujeres adultas y los hombres son muy similares a las brechas en la participación en la fuerza laboral

Figura 4.1.2. Participación laboral. Perfil por edad y nivel educativo
Promedio de América Latina, 2015



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.
Nota: Educación baja: hasta secundario incompleto inclusive. Educación alta: superior completo.

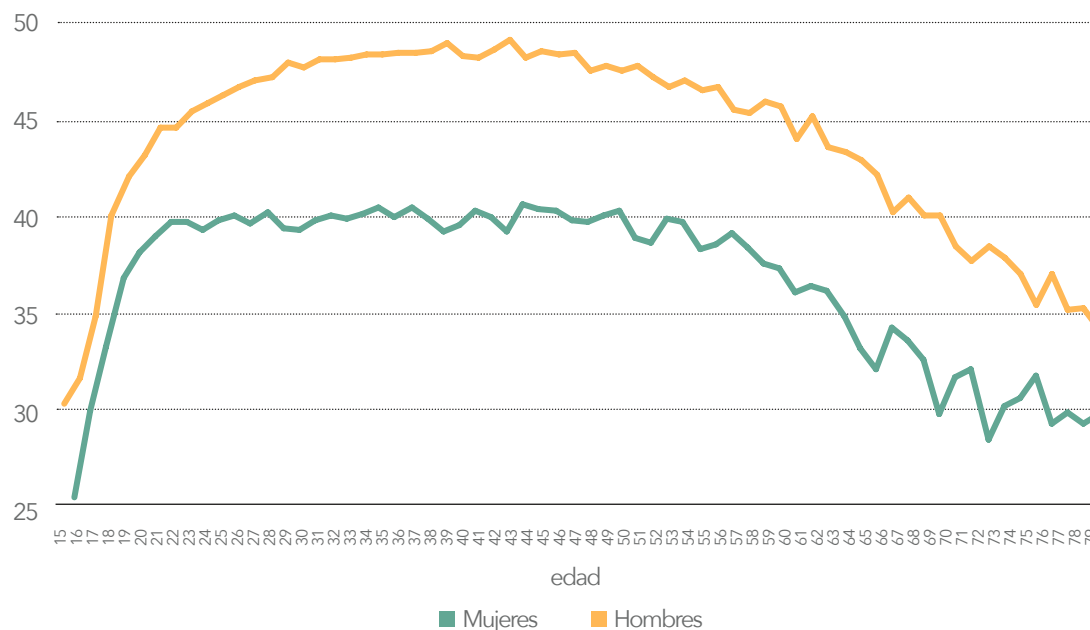
(Tabla 4.1.2). De hecho el coeficiente de correlación lineal entre las brechas de participación y empleo es 0.99. Dada esta similitud, los resultados del resto de esta sección sobre participación laboral se aplican al empleo.

La similitud entre participación y empleo se debe a las tasas de desempleo relativamente bajas para ambos grupos: 5.4% para las mujeres y 3.7% para los varones, en promedio para la región en 2015. Con excepción de El Salvador, México y Guatemala, las tasas de desempleo son significativamente mayores para las mujeres que para los hombres. La duración del desempleo es también más larga para las mujeres: más de dos meses, en promedio.

Hasta acá se han documentado las brechas de género en el llamado *margen extensivo* del mercado laboral, que involucra la decisión binaria de participar o no en el mercado de trabajo. Las brechas también se manifiestan en el *margen intensivo*, que alude al tiempo destinado al trabajo, una vez que se ha decidido participar y conseguido un empleo. Una típica mujer latinoamericana trabaja 40 horas por semana, mientras que un hombre trabaja 48 horas.⁴⁸ El tamaño de esta brecha varía según los países, pero en todos la diferencia es estadísticamente significativa (Tabla 4.1.3). En consecuencia, la proporción de trabajadores a tiempo parcial (menos de 30 horas por semana) es mucho más alta para las mujeres (Tabla 4.1.4). En promedio, la diferencia es de 16 puntos: el 24% de las trabajadoras tienen empleo a tiempo parcial, mientras que la proporción correspondiente es sólo del 8% para los hombres.

Como documenta la Figura 4.1.3, la brecha en horas trabajadas entre hombres y mujeres comienza a manifestarse en la juventud y está presente a lo largo de todo el ciclo de vida.

48 En realidad, los valores reportados, siempre que no se aclare lo contrario, corresponden a medias sin ponderar por población. La “típica mujer latinoamericana” hace referencia entonces a ese promedio simple entre países.

Figura 4.1.3. Horas trabajadas. Perfil por edad*Promedio de América Latina, 2015***Fuente:** elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Heterogeneidad por grupos

Las brechas de género en participación laboral no son uniformes entre grupos. Las heterogeneidades provienen en su mayor parte de diferencias entre mujeres, ya que la participación de los hombres es alta, cualquiera sea el grupo que se examine. La Tabla 4.1.5 reporta las brechas para el promedio de América Latina, dividiendo a mujeres y hombres por grupos de edad, educación, estado civil, número de hijos, cohorte, área e ingreso.

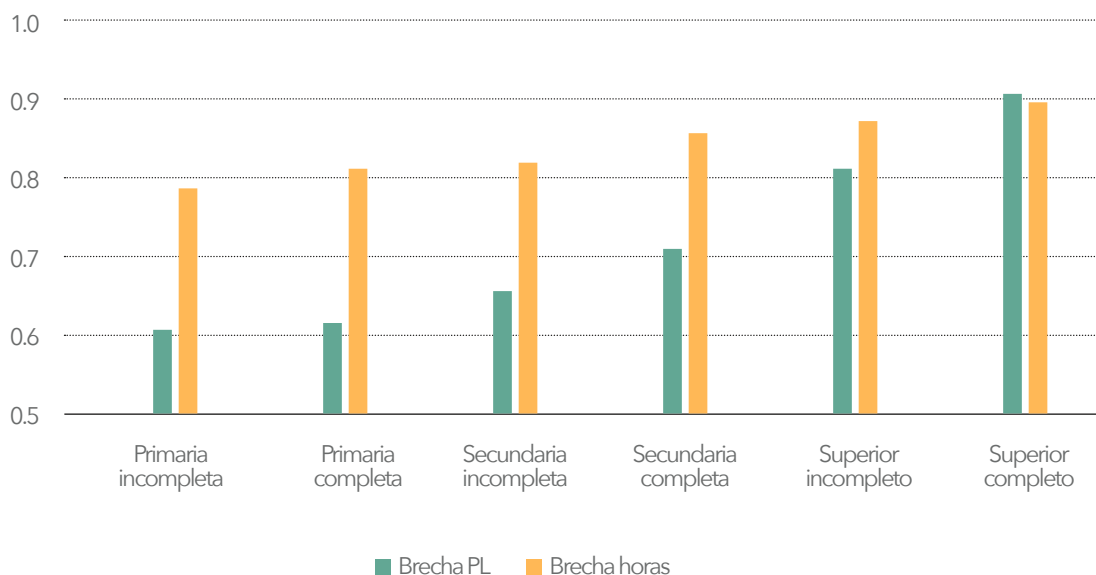
Las brechas de género se dan en todos los grupos etarios, y son más pronunciadas en términos de participación que de horas trabajadas. El análisis por cohortes, determinado tanto por el perfil etario como por la evolución del fenómeno en el tiempo, arroja resultados semejantes.

Al dividir a la población entre quienes viven solos o en pareja (por simplicidad, llamados “solteros” y “casados”, independientemente

de que exista o no un vínculo legal entre los cónyuges) surge una diferencia reveladora: mientras que la brecha de género en participación laboral es significativa, pero relativamente menor, entre los solteros, se magnifica entre los casados. Las mujeres que viven solas tienen tasas de participación que son el 90% de las de sus contrapartes hombres. En cambio, en el caso de las mujeres casadas la participación laboral es alrededor de un 60% menor. Esta diferencia ilustra sobre la fuerte interdependencia de las decisiones de conformación familiar y determinación de roles en el hogar, y la participación en el mercado laboral, un tema que será recurrente a lo largo de este capítulo.

La Tabla 4.1.5 ilustra la relevancia de la educación formal como factor asociado a la participación laboral y al tamaño de las brechas. Las diferencias entre hombres y mujeres en horas trabajadas y en especial en participación laboral son muy marcadas en los grupos de baja educación y se hacen menores entre los de alta educación (Figura 4.1.4). Mientras que las mujeres de baja educación tienen tasas de participación laboral que son un 60% del valor de los hombres, la distancia se acorta entre las de mayor educación (90%).

Figura 4.1.4. Brechas laborales por grupo educativo
Promedio de América Latina, 2015



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

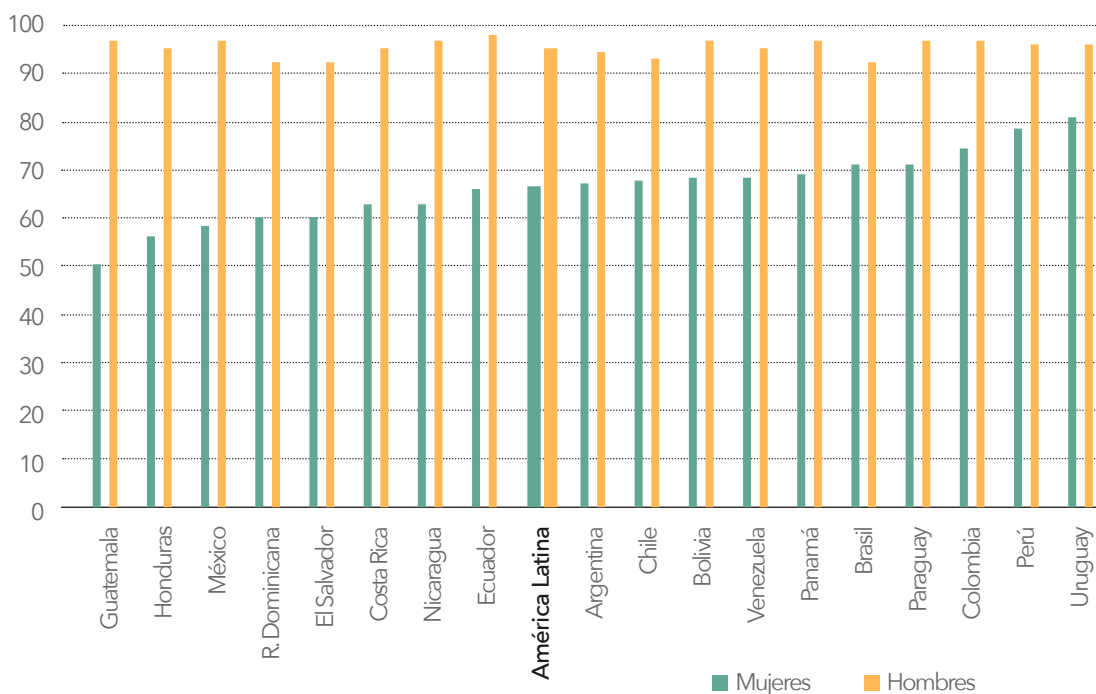
Nota: Brechas definidas como valor para el grupo de las mujeres dividido el valor para el grupo de los hombres.

Si bien las brechas de género entre trabajadores calificados atraen mucha atención en la opinión pública, éstas son más marcadas entre la población más vulnerable. El resto de los paneles en la Tabla 4.1.5 confirman este diagnóstico. Las brechas ocurren en todos los grupos pero son especialmente anchas en los grupos donde la participación laboral femenina y las horas trabajadas son relativamente bajas: mujeres en pareja, de baja educación, con niños menores, con un cónyuge de bajos ingresos. El fenómeno es aún más intenso en zonas rurales donde las brechas se magnifican.

Heterogeneidad entre países

Hasta acá hemos considerado estadísticas promedio para el total de la región. El examen a nivel de país confirma que los resultados cualitativos se repiten en todas las economías latinoamericanas: en la región existe una considerable brecha de género en la participación laboral a lo largo de todo el ciclo de vida, que se manifiesta tanto en términos de la decisión de trabajar, como de las horas trabajadas. Si bien este panorama general es común a todos los países, existe considerable heterogeneidad en la *magnitud* de las brechas (Figura 4.1.5 y Tabla 4.1.1). Mientras que en Uruguay más del 80% de las mujeres adultas son parte activa del mercado laboral, en Guatemala ese porcentaje apenas alcanza el 50%. Esta amplia dispersión se repite en otros grupos etarios. En el grupo de los jóvenes la tasa de PLF es 25% en República Dominicana y 55% en Perú, mientras que en la tercera edad la tasa es 22% en Costa Rica y 54% en Bolivia.

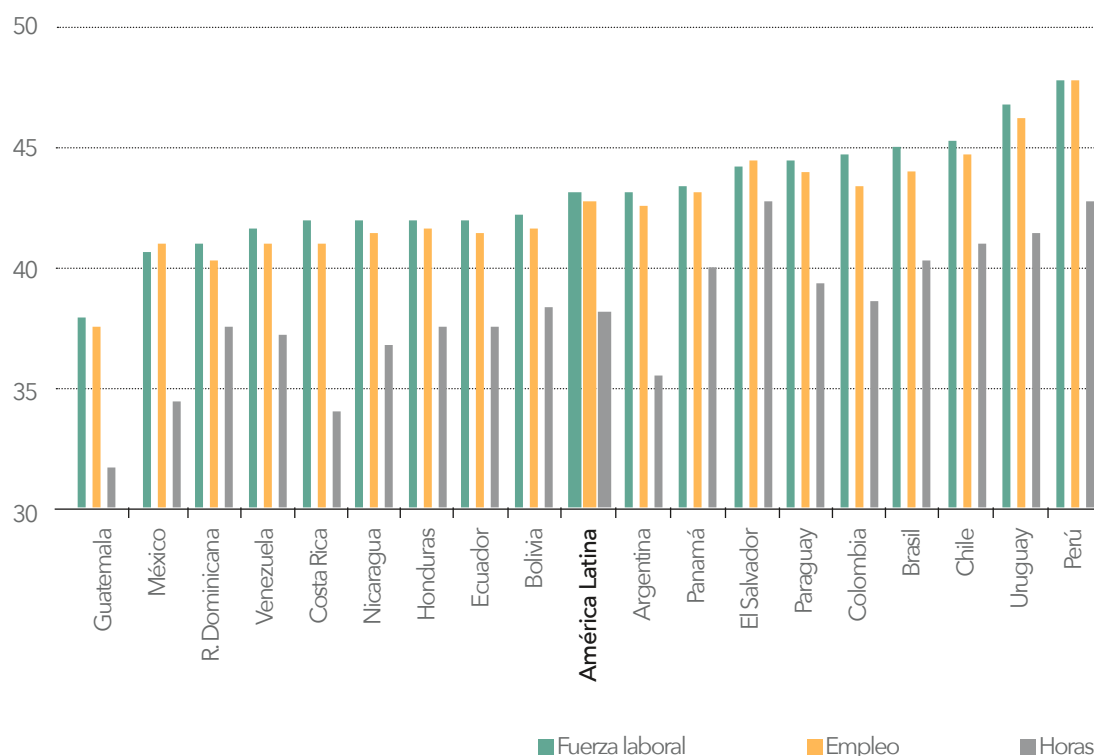
Figura 4.1.5. Participación laboral por género
América Latina, 2015. Adultos 25-54 años.



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Figura 4.1.6. Participación de las mujeres en la fuerza laboral, el empleo y las horas trabajadas

América Latina, 2015. Edades 25-54.



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

En la Figura 4.1.6 se resume el rol de la mujer en el mercado laboral en función de su participación en la fuerza de trabajo, el empleo y las horas trabajadas semanales. La correlación entre las tres variables entre países es alta: el coeficiente de correlación lineal entre PLF y empleo es 0.99 y entre PLF y horas es 0.89.

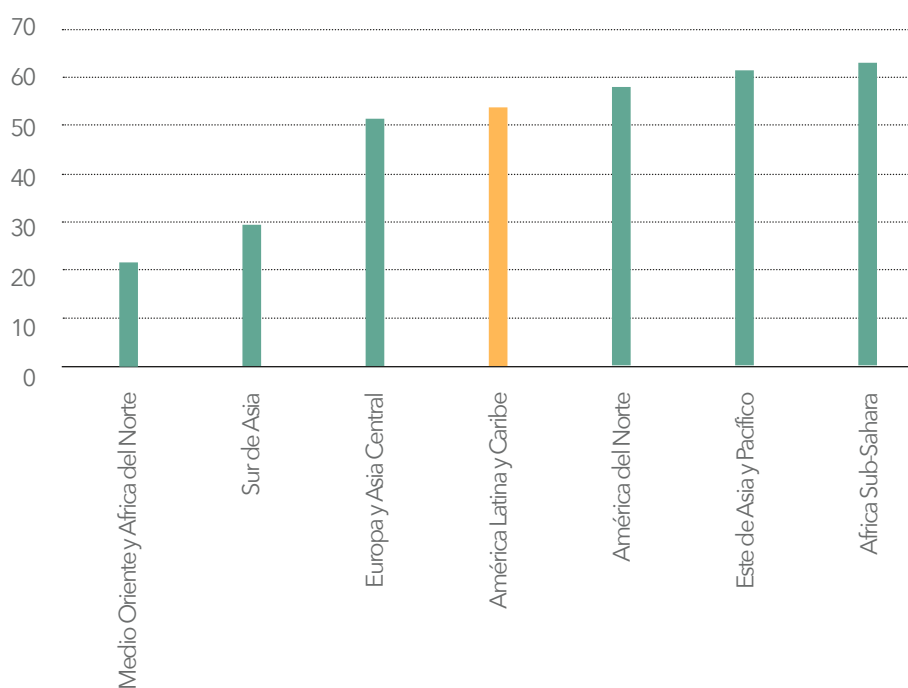
El orden de los países en términos de participación laboral femenina no sigue un patrón obvio. El grupo de economías donde la participación femenina está más extendida incluye países de diferentes regiones, niveles de ingresos y estructuras económicas. Esta heterogeneidad plantea un desafío para la explicación de las diferencias en la participación laboral femenina. Antes de retomar este punto, ampliemos la muestra de países y pongamos a América Latina en el contexto mundial.

La participación laboral en el mundo

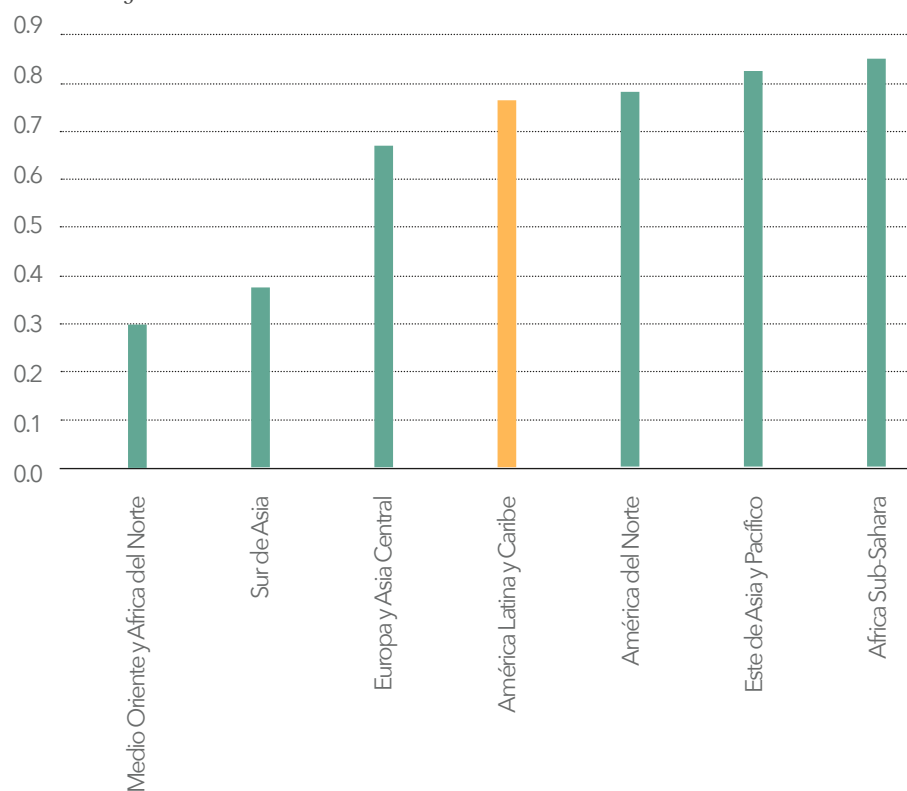
Existen grandes diferencias entre países en cuanto al papel que desempeñan las mujeres en los mercados laborales. En algunas regiones razones culturales y religiosas explican la baja participación femenina. Mientras que en el mundo la tasa de participación femenina en las edades de 15 a 64 años es de 55%, esa tasa cae a alrededor del 30% en Asia meridional y sólo el 25% en Oriente Medio y Norte de África (Figura 4.1.7). La tasa en América Latina y el Caribe (58% para ese grupo etario) está cerca de la media mundial, pero por debajo de la tasa de la mayoría de las regiones del mundo, incluyendo África subsahariana (62%), Europa y Asia Central (63%), Este de Asia y el Pacífico (67%) y América del Norte (67%). Aunque en todas las sociedades la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es inferior a la de los hombres, el ratio mujeres/hombres varía ampliamente entre los países (segundo panel del gráfico). El ratio de 0.69 en América Latina y el Caribe es mayor que en el Medio Oriente y el Sur de Asia, pero menor que en las regiones restantes, donde la proporción es superior a 0.8.

Figura 4.1.7. Tasa de participación laboral femenina y ratio participación mujeres/hombres

Año 2015, edades 15 a 64 años.
Participación laboral femenina

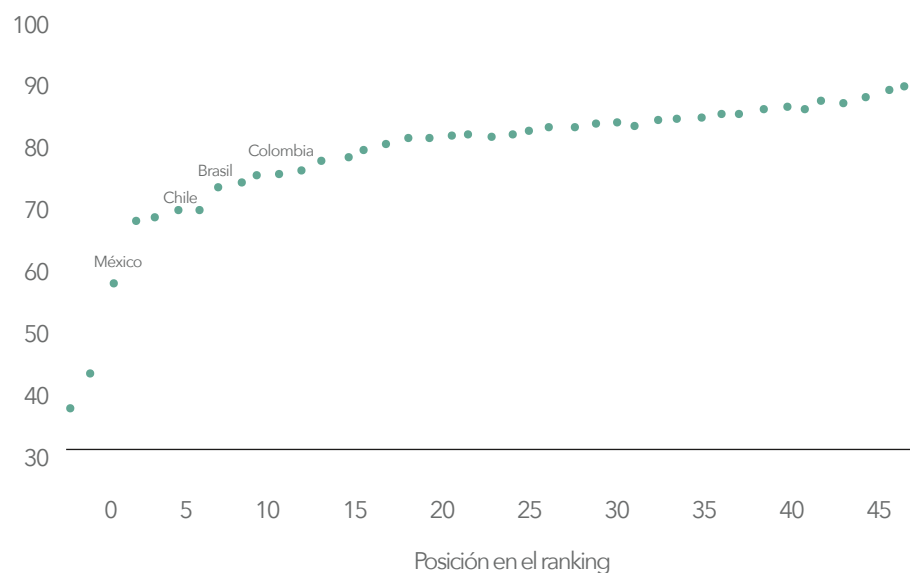


Ratio mujeres/hombres



Fuente: elaboración propia con datos de World Development Indicators (WDI).

La Base de Datos de Empleo de la OECD contiene información sobre algunos países en desarrollo, lo que permite comparaciones para varios grupos de edad, incluido el utilizado en este estudio (25-54). Según los datos de esta base, las sociedades latinoamericanas están rezagadas en cuanto a la participación laboral femenina en comparación con las economías industrializadas de la OECD y las de Europa del Este. Con la excepción de Turquía y la India, donde el empleo de las mujeres es poco frecuente, los cuatro países latinoamericanos incluidos en la base de datos se encuentran entre los de menor PLF (nótese que se incluye Colombia, uno de los países de América Latina con tasa más alta)

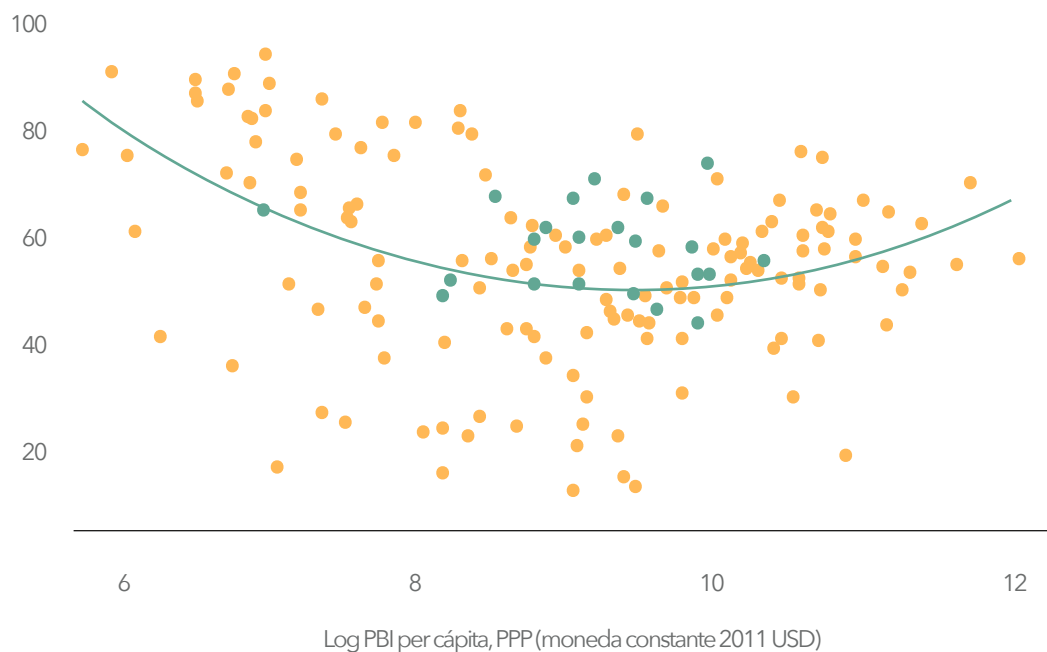
Figura 4.1.8. Participación laboral femenina*Año 2015, mujeres de 25-54 años.***Fuente:** *OECD Online Employment Database.*

Explicar las diferencias en la participación laboral femenina entre países es un tema de investigación minado por limitaciones de datos y problemas metodológicos. Parte de la literatura se ha centrado en el nivel de desarrollo como un factor potencialmente relevante. En una serie de estudios, Goldin (1995, 2006 y 2014) establece la existencia de una oferta de trabajo femenino en forma de U a lo largo del proceso de desarrollo económico. En las primeras etapas, cuando la agricultura es la actividad principal, las mujeres tienen niveles relativamente altos de participación, con frecuencia asociados al trabajo familiar no remunerado. A medida que el desarrollo y la urbanización avanzan, la participación de las mujeres se reduce debido a los mayores ingresos de los hombres, la baja educación de las mujeres y las barreras sociales contra las mujeres en los empleos urbanos remunerados. La tercera etapa incluye aumentos significativos en la educación de las mujeres y el surgimiento de un sector de cuello blanco que fomenta el empleo remunerado de las mujeres casadas (Goldin, 1995; Mammen y Paxson, 2000).

Una regresión con datos de World Development Indicators (WDI) para una muestra de 170 países en 2015 confirma la forma de U entre la tasa de PLF y el PIB (Tabla 4.1.6). Sin embargo, la relación es débil (Figura 4.1.9). La relación en forma de U se vuelve algo más fuerte cuando se restringe el análisis a las mujeres después de su edad fértil (Olivetti, 2013). Dado que la fecundidad es más alta en los países más pobres y está inversamente relacionada con la participación femenina en la fuerza de trabajo, la restricción ayuda a minimizar el efecto de confusión que las diferencias entre países en la fecundidad podrían tener en la correlación entre la participación laboral femenina y el PIB per cápita. Pero aun considerando este punto, la relación entre nivel de desarrollo y participación laboral, aunque estadísticamente significativa, es económicamente débil: el desarrollo por sí solo no puede dar cuenta de una gran parte de las diferencias entre países en términos de participación de las mujeres en el mercado laboral.

Figura 4.1.9. Participación laboral femenina y desarrollo

Año 2015, mujeres de 15-64 años.



Fuente: cálculos propios sobre la base de información de WDI.

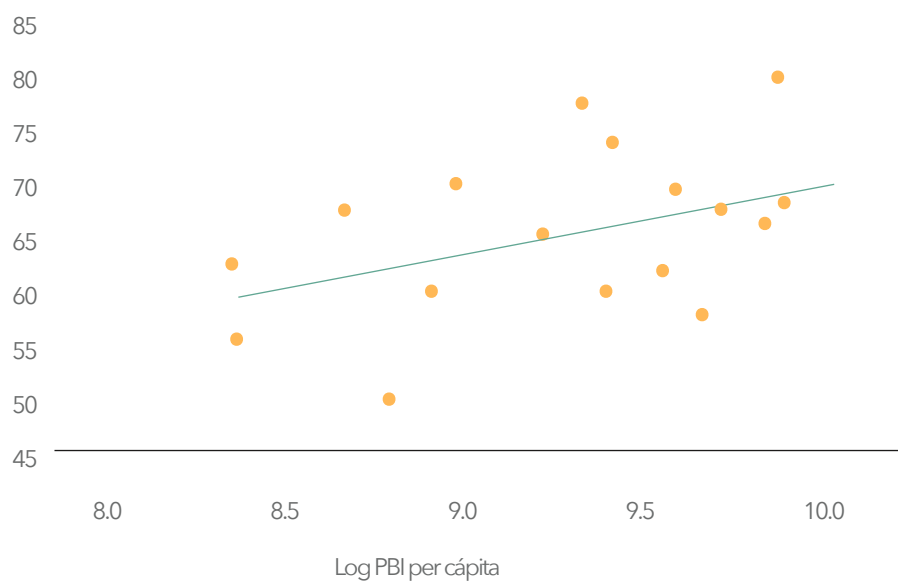
Nota: puntos en verde corresponden a países de América Latina.

Es interesante notar que la curva tiene pendiente positiva en el rango relevante para los países latinoamericanos. Esta relación positiva se confirma con los datos de nuestra base (Figura 4.1.10). El vínculo, sin embargo, sigue siendo débil. Mientras que Guatemala y Honduras, dos de los países más pobres de la región, tienen bajos niveles de PLF, Bolivia, también un país relativamente pobre, presenta un valor alto de esta variable. México, Panamá y Uruguay tienen niveles similares de PIB per cápita pero tasas de PLF muy diferentes: 58.5, 68.8 y 80.5, respectivamente. En suma, los países latinoamericanos se encuentran en una etapa en la que un mayor desarrollo económico se asocia, en promedio, a una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo; sin embargo, esta relación está mediada por una serie de factores que hacen débil el vínculo empírico.

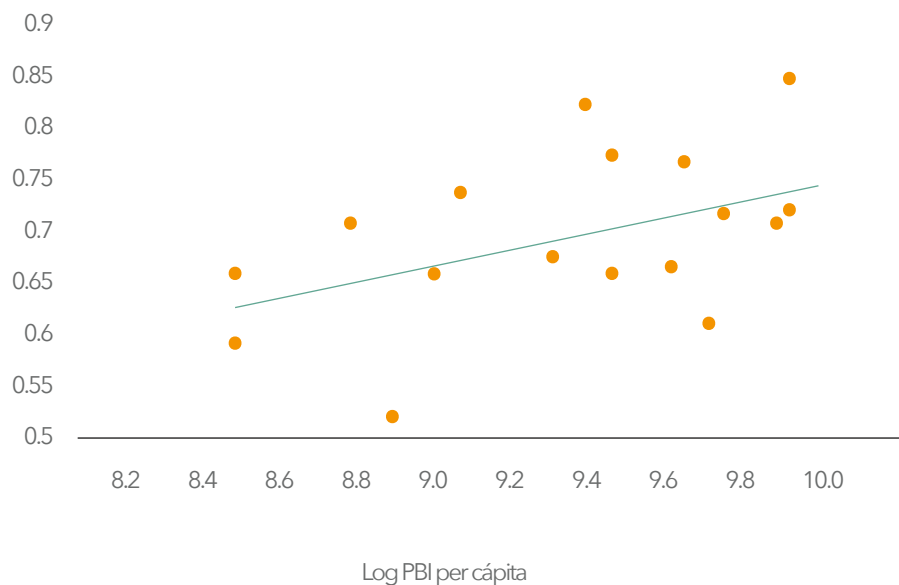
Figura 4.1.10. Participación laboral femenina

Países de América Latina, 2015. Mujeres de 25-54 años.

Panel A. Participación laboral femenina



Panel B. Ratio mujer/hombre



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares. PIB de WDI.

Nota: año 2015 o año más cercano con la encuesta disponible. PIB per cápita ajustado por PPA (dólares internacionales constantes de 2005).

Diferencias entre países

Es sabido que pretender identificar relaciones causales con datos agregados de países es problemático, debido a un conjunto de problemas metodológicos. A pesar de esto, explorar en un marco riguroso las heterogeneidades entre países contribuye a una mejor caracterización del fenómeno social bajo estudio y puede orientarnos en la identificación de sus determinantes.

Utilizando datos semejantes a los de este trabajo, Busso y Romero Fonseca (2015) examinan la estructura de correlaciones de la PLF y otras variables en un conjunto de datos de panel de 15 países para el período 1990-2010. La Tabla 4.1.7 reproduce los resultados de esas correlaciones para la participación laboral femenina y las horas trabajadas, y su desagregación por características.

La educación está positivamente relacionada con la participación femenina, en particular para las mujeres de hogares de mayores ingresos, las mujeres solteras y las mujeres con niños pequeños. Un aumento en la fecundidad está asociado a una reducción de

la participación. Este efecto está presente en todos los grupos de mujeres, excepto en el primer quintil de la distribución del ingreso. Un aumento de los salarios se asocia a una mayor probabilidad de involucrarse en la fuerza de trabajo, aunque los efectos no resultan estadísticamente significativos en la muestra utilizada. Cuando los niños asisten a la escuela, las mujeres tienden a trabajar más que cuando los niños no asisten a la escuela. Por otra parte, una mayor prevalencia de los electrodomésticos en el hogar y de los métodos anticonceptivos modernos se asocia con mayores tasas de participación. En cambio, ni la cultura ni la presencia de un programa de CCT en el país tienen una correlación directa con la oferta laboral, en este análisis sencillo. Por último, existe una correlación general negativa y significativa entre el crecimiento del PIB y la participación laboral femenina. Esta correlación negativa es mucho más fuerte para las mujeres en el quintil inferior de la distribución del ingreso (de sus maridos) y para las mujeres menos educadas. Este punto se vincula con la discusión de la siguiente sección.

Marchionni, Gluzmann, Serrano y Bustelo (2018) estudian con mayor profundidad el diferencial en los niveles de participación laboral femenina entre México y Perú, dos países similares en varias dimensiones asociadas al comportamiento laboral de las mujeres pero cuyas tasas de PLF son muy diferentes: 58.5% en México y 79.6% en Perú en 2014 para el grupo de mujeres entre 25 y 54 años. En particular, las mayores diferencias entre los dos países se asocian al comportamiento laboral de las mujeres con bajo nivel educativo, casadas, con hijos pequeños, con cónyuges con bajos ingresos o que no se consideran indígenas. Los autores asocian parte de la diferencia a estructuras educativas, productivas y de empleo diferentes. En las áreas urbanas el cuentapropismo es más habitual y el nivel educativo de las trabajadoras mayor en Perú que en México, lo que ayuda a explicar parte de las diferencias en inserción laboral. En las zonas rurales, en cambio, parte de la brecha se asocia a una mayor inserción de las mujeres peruanas en empleos “precarios”: empleos por cuenta propia, no remunerados, informales o con dedicaciones de tiempo parcial. De cualquier forma Marchionni et al. (2018) encuentran que luego de controlar simultáneamente por un conjunto amplio de variables (educación, edad, etnia, situación conyugal, hijos, ingresos laborales y no laborales del hogar, acceso a tecnologías), el diferencial en la PLF entre los dos países sigue explicándose fundamentalmente por diferencias en el comportamiento de las mujeres y no por diferencias en sus características.

El trabajo también explora la relación entre la PLF y los ingresos del hogar provenientes de distintas fuentes. En particular, en el ámbito rural los hogares mexicanos tienen un ingreso 28% mayor, debido

tanto al mayor ingreso laboral de los hombres como al mayor volumen de transferencias monetarias, provenientes de programas sociales y, en menor medida, de remesas del exterior. Si las mujeres tomaran estos ingresos como dados, lo que no es tan inverosímil en el caso de las mujeres con baja educación, casadas y con hijos pequeños, deberíamos esperar un mayor desincentivo a la PLF en las áreas rurales de México, lo que es consistente con la evidencia.

La literatura, tanto para el mundo como para América Latina sugiere fuertemente que el proceso de desarrollo está asociado a un aumento de la participación laboral de la mujer.⁴⁹ Los mecanismos causales, complejos y en direcciones múltiples, todavía no han sido totalmente identificados pero algunos aparecen ya razonablemente claros. El desarrollo implica expansión educativa, reducción en la fecundidad, migración a áreas urbanas, cambios estructurales hacia sectores y ocupaciones de cuello blanco, nuevas tecnologías que facilitan las tareas domésticas y el trabajo desde el hogar, y a menudo también cambios en pautas culturales que involucran el rol de la mujer en la familia y el trabajo. El desarrollo, entendido como conjunción de estos factores, es el principal factor para entender el aumento de la participación laboral femenina en América Latina y el mundo en el último medio siglo, y un factor relevante (pero no decisivo) para entender diferencias en la inserción de la mujer en el mercado de trabajo entre países. Es muy probable que este proceso de desarrollo continúe en América Latina en el futuro cercano, lo que incentivaría a un mayor involucramiento de la mujer en el mundo del trabajo, especialmente entre las más vulnerables, grupo hoy rezagado en esta materia.

Pero aun cuando el desarrollo fomente la participación de la mujer, la literatura es clara sobre la influencia de otros factores: países con similar grado de desarrollo tienen niveles de participación diferentes. Parte de las razones son culturales, parte están vinculadas a la estructura económica y en parte están afectadas por las políticas públicas. En las próximas secciones analizamos con mayor detalle el rol de la estructura de empleo (sección 4.3) y de las políticas (sección 4.7). Pero antes es importante subrayar un fenómeno potencialmente preocupante: la desaceleración en el crecimiento de la participación laboral femenina en América Latina durante la última década.

Desaceleración

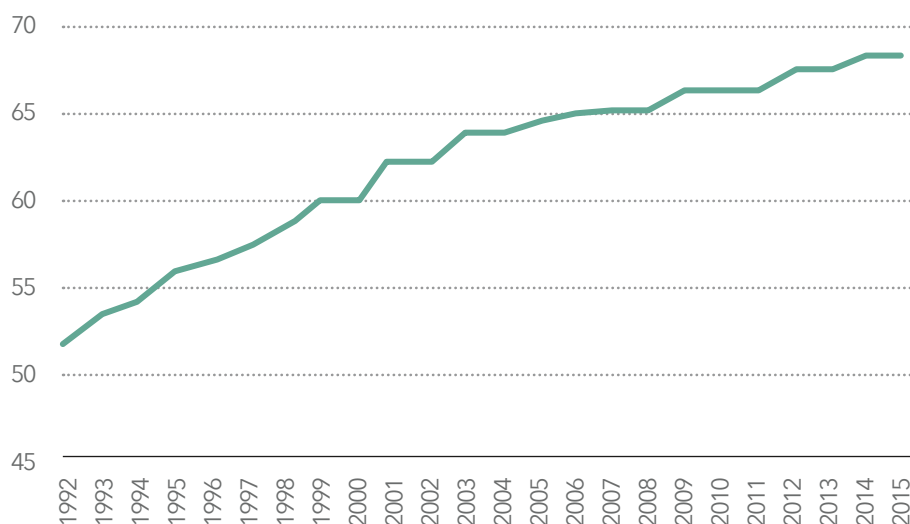
Uno de los hechos más destacables en materia de género en los últimos 60 años en el mundo es el aumento tendencial de la participación

49 Chioda (2011), Goldin (2014), Gasparini y Marchionni (2015), Busso y Romero Fonseca (2015).

laboral femenina. América Latina no ha sido ajena a este proceso. Mientras que en los años sesenta tan solo dos de cada diez mujeres adultas trabajaban o buscaban activamente trabajo, hoy en día esa cifra se triplicó. La brecha de género en América Latina está lejos de cerrarse pero ciertamente se ha contraído en forma considerable.

Los indicadores más recientes revelan, sin embargo, signos de desaceleración en el crecimiento de la participación laboral de la mujer, desde comienzos de los 2000 (Figura 4.1.11). Mientras que la participación laboral de las mujeres en edad adulta (25-54) creció a un ritmo de 0.9 puntos porcentuales por año entre 1992 y 1998, este valor cayó a 0.6 puntos porcentuales en los ocho años siguientes, y se desaceleró aún más a 0.3 por año entre 2008 y 2015. El fenómeno de un fuerte incremento de la PLF durante los 1990 y una significativa caída del ritmo de aumento a partir de los 2000 fue experimentado por la mayoría de los países de la región. Gasparini y Marchionni (2017) subrayan el fenómeno de la desaceleración en la entrada de la mujer a los mercados laborales latinoamericanos en los 2000. La evidencia de la Figura 4.1.11 (Tabla 4.1.8) refuerza ese resultado y lo extiende hasta mediados de los 2010. Lejos de ser un fenómeno transitorio, la desaceleración se ha acentuado y es hoy una realidad en la mayoría de los países de la región.

Figura 4.1.11. Evolución de la participación laboral femenina



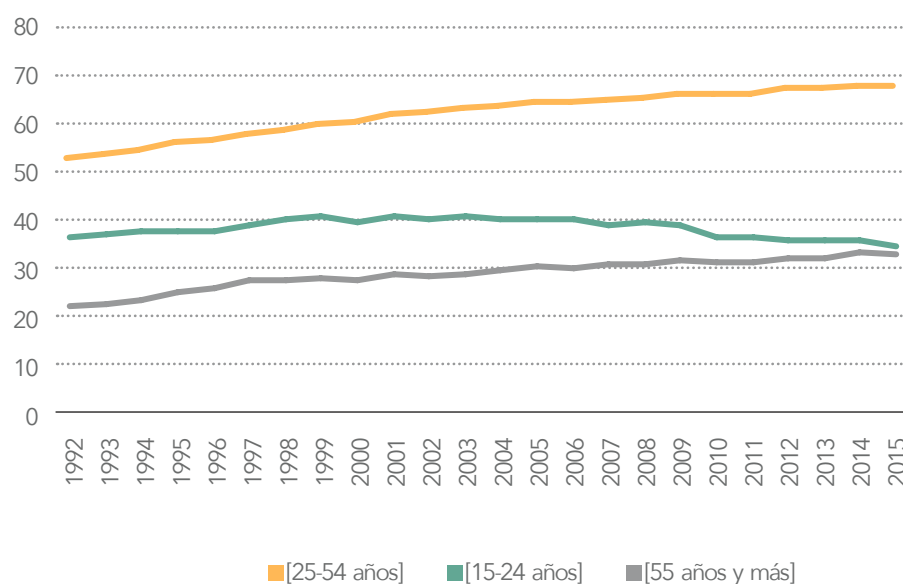
Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

El patrón de evolución de la PLF se repite casi con la misma intensidad en el grupo de mayor edad (mayores de 55): la participación laboral femenina creció 0.7 puntos por año en los 1990, 0.4 puntos en los 2000 y 0.2 puntos desde 2008 (Figura 4.1.12).⁵⁰ También se percibe un leve cambio de tendencia entre las mujeres más jóvenes (15-24): al suave crecimiento de 0.3 puntos por año en los 1990, se contraponen un estancamiento en los 2000 y una reducción en la tasa de PLF en los 2010 de 0.34 puntos porcentuales por año.⁵¹ En el caso de los hombres los cambios son muy menores. La tasa de participación laboral masculina en el segmento de edades 25-54 cayó 0.03 puntos porcentuales entre 1992 y 2008. El ritmo de caída se aceleró a 0.05 puntos desde entonces, lo que sugiere que en los 2010 podrían existir efectos más globales que afectan tanto a hombres como mujeres.

50 Es interesante notar un potencial efecto contrapuesto, iluminado en un trabajo reciente por Goldin y Katz (2016), quienes encuentran que las mujeres estadounidenses están trabajando hasta edades más avanzadas, en buena parte en empleos a tiempo completo. En parte este aumento es un efecto cohorte, a su vez producto de los avances educativos y una mayor experiencia laboral previa.

51 Los patrones son semejantes, aunque algo más marcados en las áreas rurales que en las urbanas.

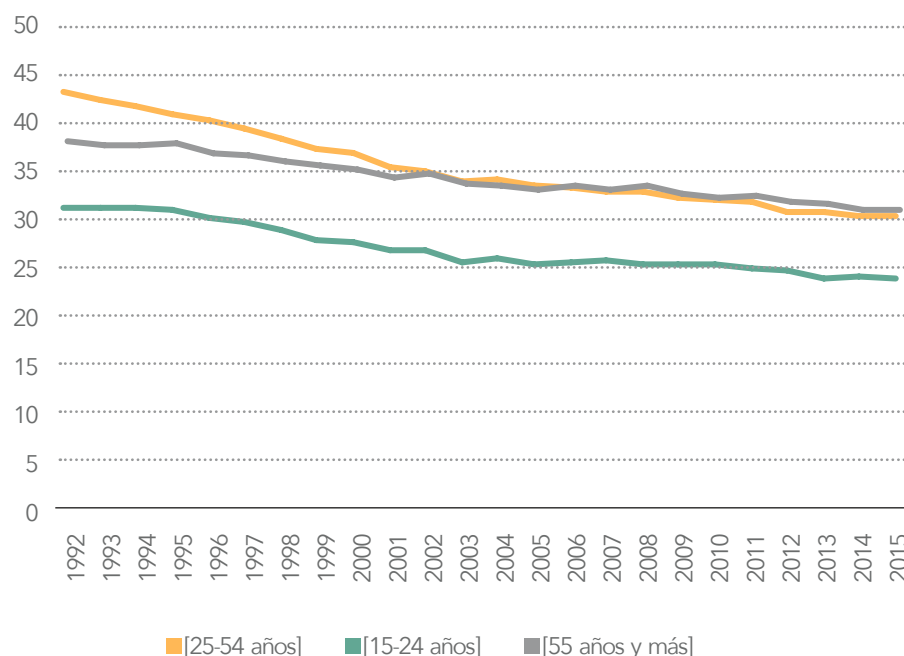
Figura 4.1.12. Evolución de la participación laboral femenina
Promedio de América Latina



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Las brechas entre hombres y mujeres se han movido al ritmo de la evolución de la PLF (Figura 4.1.13). En los 1990 la distancia entre hombres y mujeres en edad adulta se redujo casi un punto por año, en los 2000 se acortó un poco más de medio punto por año y en los 2010 la reducción de la brecha se limitó a un tercio de punto por año. El ritmo de acortamiento de brecha fue menor entre los jóvenes y los de la tercera edad.

Figura 4.1.13. Evolución de las brechas de participación laboral (hombres-mujeres)
Promedio de América Latina



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

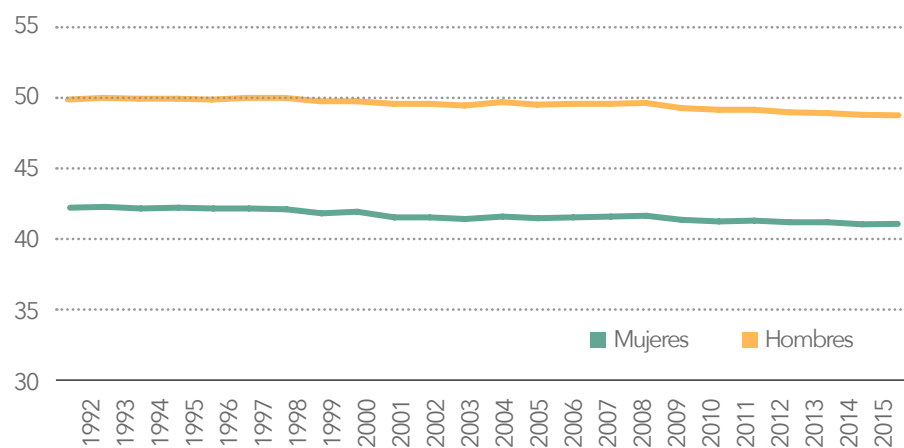
Es interesante advertir que el patrón de cambio en las brechas de participación laboral se repite en el caso del empleo, lo que refleja pocos movimientos en el desempleo, y acompasados entre hombres y mujeres (Tabla 4.1.9). En el caso del margen intensivo (horas trabajadas y trabajo full-time) tampoco ocurrieron cambios significativos; apenas una caída leve tendencial y de magnitud semejante en hombres y mujeres (Figura 4.1.14). Recién esa caída se

hizo algo más pronunciada en los 2010, otro indicio de algún cambio en la dinámica laboral en la región. Dada esta evidencia se concluye que el principal fenómeno en términos de dinámica laboral en América Latina en las últimas décadas ocurrió en el margen extensivo de la decisión de las mujeres, por lo que el resto de la sección se concentra en la evidencia sobre participación laboral femenina.

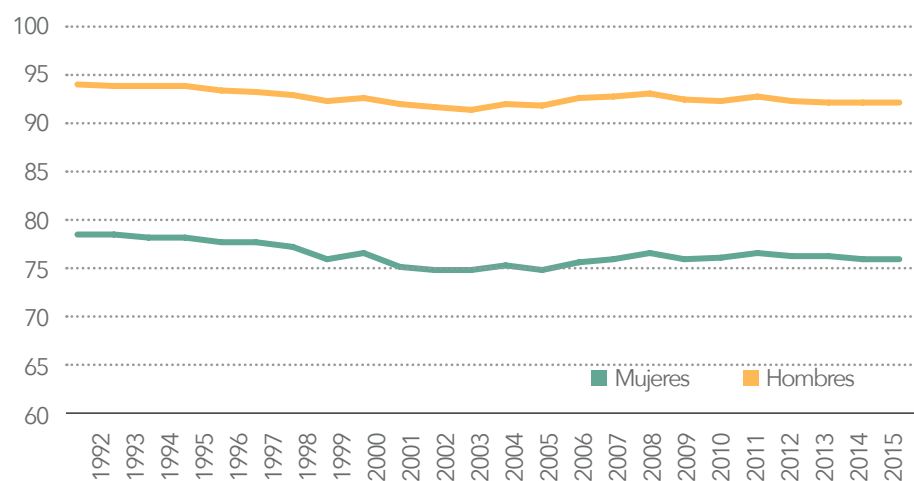
Figura 4.114. Evolución de horas trabajadas y trabajo full-time

Promedio de América Latina.

Horas trabajadas



Proporción empleo a tiempo completo

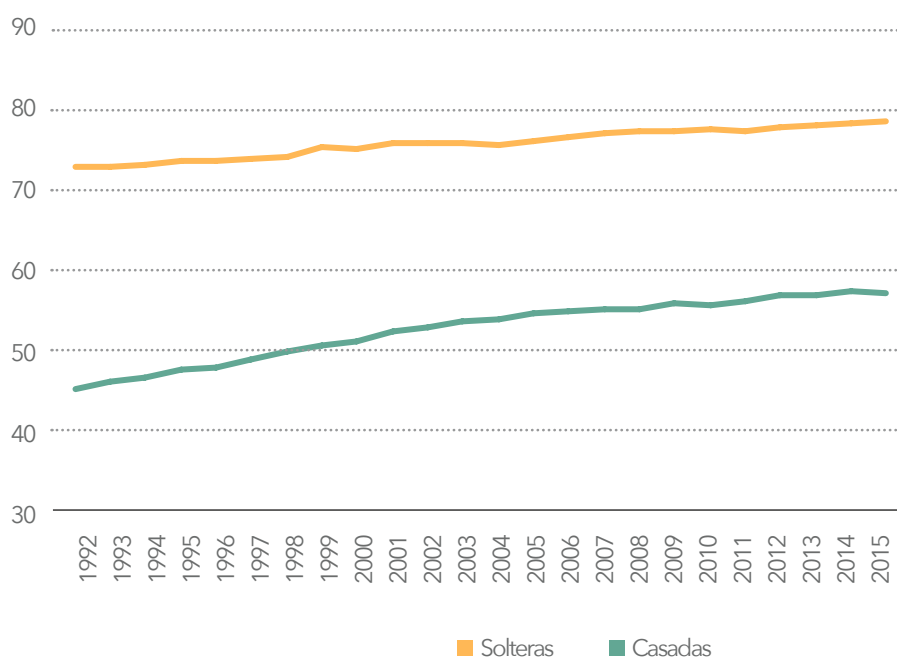


Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Como fue notado por Gasparini y Marchionni (2017) la desaceleración en los 2000 ocurrió especialmente en el grupo de las mujeres en pareja (por simplicidad, “casadas”) (Tabla 4.1.10 y Figura 4.1.15). Mientras que entre 1992 y 2000 la PLF de las mujeres casadas creció casi 1 punto por año, entre 2000 y 2008 lo hizo a un ritmo de 0.6 por año. En contraste, para las solteras la tasa se mantuvo en 0.3 por año a lo largo de todo el período 1992-2008. En los 2010 el fenómeno de desaceleración parece más generalizado: la tasa de aumento cayó de 0.6 a 0.4 entre las casadas, y de 0.3 a 0.2 entre las solteras.

Figura 4.1.15. Evolución de la participación laboral femenina por grupo de estado civil

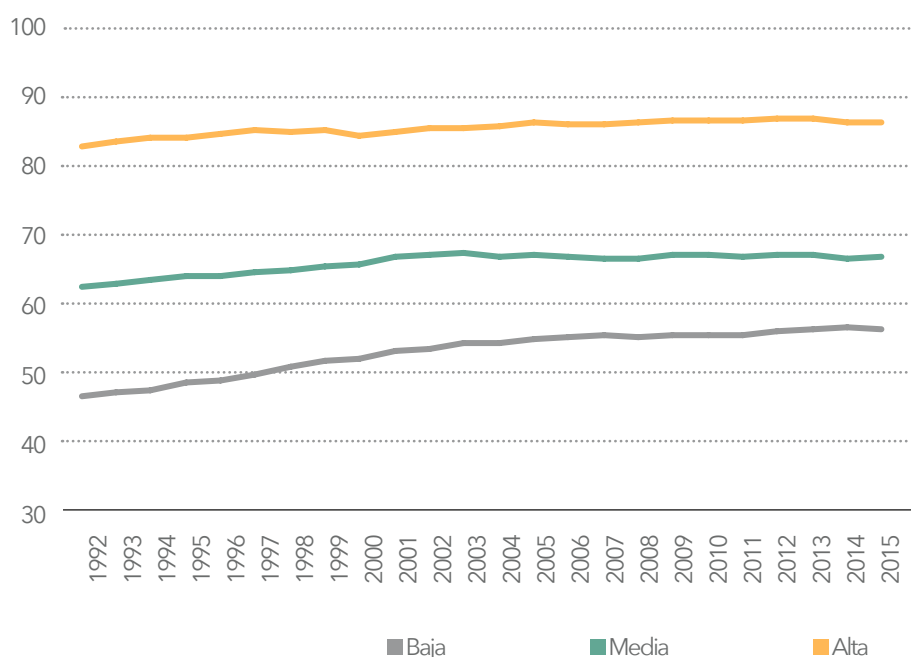
Promedio de América Latina



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

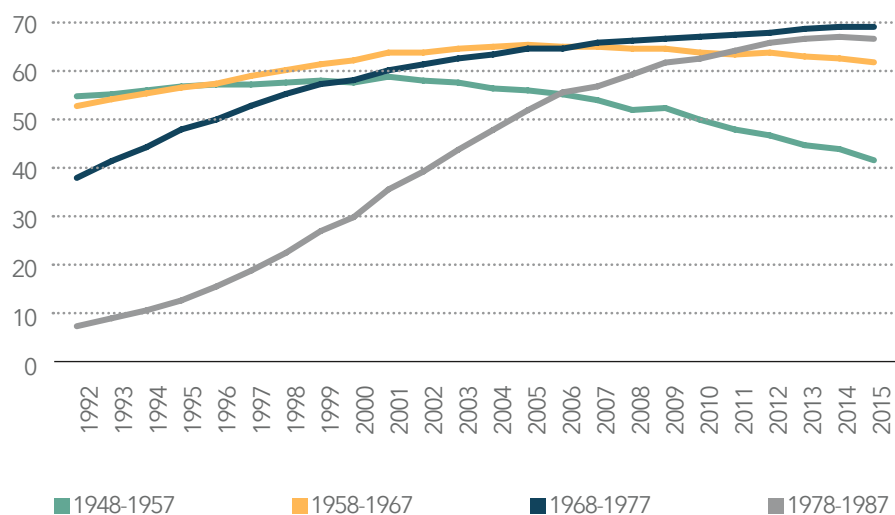
A una conclusión semejante se arriba cuando se clasifica a las mujeres por nivel educativo. La desaceleración en los 2000 ocurrió especialmente en el grupo de mujeres de baja educación. Entre 1992 y 1998 la PLF de ese grupo creció 0.8 puntos porcentuales por año; esa velocidad se redujo a 0.5 entre 2000 y 2008; mientras que en igual período el ritmo de crecimiento en las de mayor educación no se redujo. En los 2010 ese contraste desaparece, ya que la desaceleración se acentúa entre las menos educadas y se hace presente en las de mayor educación. De hecho, en este grupo la PLF promedio en América Latina ha quedado estancada en un valor alrededor de 87.5 desde 2008 (Tabla 4.1.11 y Figura 4.1.16).

Figura 4.1.16. Participación laboral femenina por grupo educativo
Promedio de América Latina



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Figura 4.1.17. Participación laboral femenina por cohorte
Promedio de América Latina



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

El análisis de la PLF por cohortes de edad proporciona algunos resultados interesantes. La Figura 4.1.17 sugiere una típica forma de U invertida de la PLF a lo largo de la edad: la participación femenina está disminuyendo con el tiempo para las cohortes más viejas (nacidas entre 1948 y 1957) y aumentando para las cohortes más jóvenes (nacidas entre 1968 y 1987). La altura de estos perfiles es mayor para las cohortes más jóvenes, revelando un patrón tendencial de aumento de la PLF femenina a lo largo de las generaciones. Sin embargo, es interesante notar que la cuarta cohorte parece no alcanzar los niveles de participación de la anterior, un signo de desaceleración.

Otro signo de desaceleración surge de la siguiente observación. Las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo de las primeras tres cohortes cuando sus miembros tenían una edad promedio de 40 años fueron 56.1%, 65.3% y 69.1%, respectivamente, lo que sugiere un gran salto entre las dos primeras cohortes y uno pequeño para la cohorte más joven.

La desaceleración también puede notarse en los perfiles de cada cohorte. Por ejemplo, cuando las mujeres de la segunda cohorte pasaron de 30 a 40 años (en promedio), su participación laboral aumentó 10 puntos porcentuales, mientras que la PLF aumentó sólo 5 puntos para las mujeres de la tercera cohorte a la misma edad.

Gasparini y Marchionni (2017) hacen un extenso análisis de las alternativas para explicar la desaceleración en la PLF. En particular, sostienen que el fuerte crecimiento económico que experimentó la región desde inicios de los 2000 puede haber dado lugar a un aumento en los ingresos y en los beneficios de la seguridad social que haya ralentizado la entrada de mujeres al mercado de trabajo. Sin la presión de tener que conseguir un empleo, dado los mayores ingresos de su pareja y los mayores beneficios de los nuevos programas sociales, algunas mujeres pueden haber retardado la decisión de ingresar al mundo laboral.⁵² La evidencia de que este comportamiento fue mucho más frecuente entre las mujeres vulnerables es consistente con la hipótesis. Las mujeres de baja educación y nivel socioeconómico son las más sensibles a cambiar su decisión de participación laboral de acuerdo al ciclo económico y son además aquellas cuyas parejas experimentaron mayores progresos relativos en términos de empleo y salarios, y que se vieron más favorecidas por las políticas sociales en los 2000. Serrano et al. (2018) profundizan estos argumentos en un marco de regresiones de panel distinguiendo efectos del componente cíclico y tendencial del producto, y de los programas de transferencias condicionadas de ingresos. Los autores encuentran un efecto significativo y no trivial del componente cíclico del producto, en especial sobre las mujeres vulnerables, consistente con el típico efecto de trabajador adicional: en tiempos de bonanza fuerte y relativamente inesperada, las mujeres de baja educación, y en consecuencia con perspectivas laborales modestas, reducen la velocidad de entrada al mercado laboral. Serrano et al. (2018) encuentran un efecto parecido proveniente del aumento del ingreso laboral de sus parejas y del ingreso no laboral en el hogar como consecuencia de la expansión de los programas de transferencias.

La desaceleración en la PLF se ha extendido en la nueva década, lo cual implica nuevos desafíos de investigación. Una observación fundamental es que, a diferencia de los 2000, recientemente la desaceleración en la participación laboral se ha extendido a todos los

52 La literatura sobre este efecto es extensa (ver Gasparini y Marchionni, 2015) y creciente. En un estudio reciente Klasen y Pieters (2015) encuentran que un factor central en el estancamiento de la participación laboral de las mujeres en India es el efecto ingreso, generado por un aumento en la educación y salarios de los esposos. En el caso de las mujeres de mayor calificación, el lento crecimiento de los sectores más intensivos en ese factor, por debajo del crecimiento de la oferta, explica parte del estancamiento.

grupos con semejante intensidad, y de hecho también ha involucrado al grupo de los hombres. Es posible entonces que en la desaceleración actual haya factores sistémicos que afecten a todo el mercado laboral. De hecho, la evolución del mercado laboral en los 2010 ha sido menos dinámica que en la década anterior.

Una posibilidad alternativa es que la PLF en América Latina esté llegando a su techo. Si es así, la PLF no seguiría creciendo o lo haría muy lentamente, aun cuando la región continuara en su fase de crecimiento económico y transición demográfica. Esta explicación resulta algo más verosímil para el grupo de mayor educación. Si este fuera el caso se consolida una pregunta importante: ¿por qué las mujeres urbanas de alta educación están llegando a un techo en la participación laboral que es 10 puntos inferior al de los hombres?

La explicación del techo resulta menos creíble para el resto de las mujeres, con tasas de participación promedio que no llegan al 60% y con brechas de más de 35 puntos con respecto de los hombres. Si la desaceleración es signo de un techo próximo también para las mujeres vulnerables, implicaría una brecha de largo plazo de gran magnitud, superior a la existente en gran parte del resto del mundo.

La baja participación laboral de las mujeres vulnerables en América Latina fue siempre un motivo de preocupación social. Sin embargo, el continuo crecimiento de la tasa de PLF en ese grupo durante décadas redujo las ansiedades: con el tiempo y el desarrollo económico esas tasas convergirían a las de las mujeres más educadas y luego posiblemente a la de los hombres. La reciente desaceleración, y más aún la perspectiva de un posible techo, refuerzan la necesidad de poner el tema de la baja participación laboral femenina en el centro de las discusiones de política.

La participación laboral de los jóvenes en América Latina

La participación laboral en los jóvenes tiene una diferencia fundamental con la de los adultos: está fuertemente influenciada por las decisiones de escolarización. Un joven puede elegir demorar su entrada en el mercado laboral o reducir la intensidad de su participación para asignar ese tiempo a la educación o el entrenamiento. En ese sentido, una baja participación laboral de los jóvenes no es necesariamente un fenómeno socialmente preocupante.

Esquemáticamente un joven puede estar en alguna de las siguientes cuatro categorías: (i) trabajo, (ii) estudio, (iii) estudio y trabajo, y (iv) ni

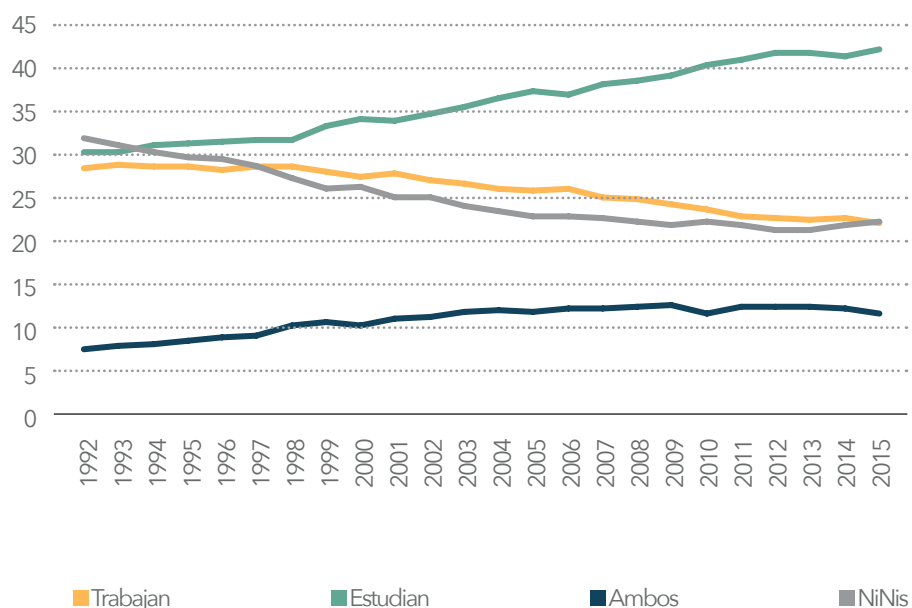
estudio ni trabajo (NiNis).⁵³ El porcentaje de jóvenes que ni estudia ni trabaja es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres: 24% entre las mujeres y 7% en los hombres (Tabla 4.1.12). La brecha de género ha disminuido en el período bajo análisis, en forma lenta pero constante. La reducción de la brecha se explica por la significativa caída en la proporción de mujeres jóvenes en dicha situación (de 8 puntos porcentuales) combinada con el leve aumento del porcentaje de hombres jóvenes que son NiNis.

La Figura 4.1.18 sintetiza la dinámica de las mujeres jóvenes latinoamericanas en los últimos 23 años.⁵⁴ La escolarización de ese grupo ha aumentado notablemente a lo largo de todo el período. Mientras que en 1992 el porcentaje de mujeres en el sistema educativo era del 30% (porcentaje algo inferior al de las NiNis y semejante al de las que participaban en el mercado laboral), en 2015 más del 40% de las jóvenes estudian y un 12% estudian y trabajan. La proporción de NiNis se redujo significativamente desde 32% en 1992 a 24% en 2015. Estos resultados son de extrema relevancia y no deben ser minimizados a la hora de evaluar los progresos sociales en América Latina. Sin embargo deben ser debidamente cualificados al menos por dos fenómenos. En primer lugar, y luego de décadas de avances, la proporción de NiNis sigue siendo sustancialmente mayor en las mujeres que en los hombres. En segundo lugar, la dinámica de aumento de escolarización y reducción de NiNis entre las mujeres parece haberse estancado en los últimos años. La proporción de NiNis actual no difiere de la de 2008, lo que contrasta marcadamente con la dinámica anterior.

53 En esta clasificación simplificada “trabajo” alude a participación en el mercado laboral.

54 Los valores difieren de Tornarolli (2016) debido a que en su estudio se excluye a Nicaragua, mientras que en el nuestro excluimos a Colombia (además de Guatemala y República Dominicana, excluidos en ambos trabajos)

Figura 4.118. Distribución de mujeres jóvenes según actividad
Promedio de América Latina. Mujeres jóvenes 15-24 años.



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

En los últimos años la situación de los jóvenes que no se encuentran insertos en el sistema educativo ni se han integrado al mercado laboral ha adquirido notoriedad pública. Tornarolli (2016), en un trabajo para CAF donde se utiliza la misma información de base que el presente estudio, sostiene que la preocupación social por el tema de los NiNis se ha acrecentado como consecuencia de tres factores: (i) la lenta caída en la incidencia porcentual del fenómeno en las últimas dos décadas, insuficiente para provocar una reducción significativa en el número absoluto de NiNis; (ii) el actual estancamiento en el porcentaje de NiNis (desde 2008); y (iii) la modificación en la composición de los NiNis con una prevalencia del grupo de los varones, quienes resultan los NiNis “más visibles”.

Tornarolli (2016) muestra evidencia sobre el crecimiento en la brecha de género en el porcentaje de NiNis a partir de los 17 años

y argumenta que este ensanchamiento obedece a las diferencias en la inserción en el mercado laboral: a partir de esa edad los hombres acceden al mercado laboral en proporción igual o mayor a la que abandonan el sistema educativo, mientras que el porcentaje de las mujeres que se inserta en el mercado laboral es significativamente menor al porcentaje que deja el sistema educativo. Existe un conjunto de razones que pueden dar cuenta de esta asimetría. Tornarolli (2016) sostiene que entre las razones de demanda ocupa un lugar importante la existencia de menores oportunidades laborales para las mujeres, mientras que entre las razones de oferta se encuentran cuestiones relacionadas a las costumbres y a las “tradiciones” sobre el rol de la mujer en el hogar: las mujeres tienden a formar hogares a menor edad que los hombres y, entre los que forman pareja, los hombres participan en mayor proporción del mercado laboral y las mujeres se encargan en mayor proporción de las tareas del hogar. Las estadísticas muestran que un alto porcentaje de las jóvenes que abandona el sistema educativo y no se inserta en el mercado laboral forma su propio hogar y se dedica a la crianza de hijos y a las tareas del hogar (aunque ese porcentaje es decreciente en el tiempo). De hecho, existe una amplia brecha de género en la participación laboral de los jóvenes que ya han formado un hogar: para el agregado regional, el 94.6% de los hombres jóvenes en pareja trabaja, mientras que apenas el 37.3% de las mujeres que formaron un hogar participa del mercado laboral. Mientras que el porcentaje de hombres jóvenes que ni estudia ni trabaja, pero que ya ha formado su propia familia es casi nulo; aproximadamente una de cada tres mujeres de entre 15 y 24 años de la región que se encuentra en condición NiNi ya ha formado su propio hogar. Tornaroli (2016) afirma que las diferencias de género en la formación de familias explican casi la totalidad del crecimiento de la brecha de género en la incidencia de NiNis que se observa con la edad.

Con el tiempo esta caracterización si bien se mantiene, ha ido perdiendo intensidad. Lentamente ha ido disminuyendo el porcentaje de mujeres que forman pareja y no participan del mercado laboral ni del sistema educativo, lo cual ayuda a comprender la disminución de la brecha de género en la incidencia del fenómeno NiNi.

La raíz de muchas de las diferencias en participación laboral está en la juventud, y en la asignación de tareas intra-hogar una vez que se forma una familia. Esa asignación se consolida a medida que pasa el tiempo y se hace difícil de revertir aun cuando las condiciones iniciales desaparecen, por ejemplo cuando los hijos dejan el hogar. No son obvias las razones de esta asignación, ni las implicancias en términos de bienestar, ni el espacio para las políticas públicas. En un extremo, la división de tareas puede responder a decisiones voluntarias informadas

y óptimas y cualquier intento forzado de alterar esa asignación puede llevar a resultados peores en términos de bienestar y felicidad. Pero seguramente, en parte la asignación responde a condicionamientos culturales. Una muestra de esto es que a medida que aumenta la educación, son menos las parejas que siguen el patrón usual de hombre que trabaja y mujer que se queda en el hogar. De hecho una de las características del desarrollo es precisamente la tendencia hacia la igualdad de roles.

Percepciones

Algunas encuestas de percepciones incluyen preguntas que echan algo de luz acerca de las dificultades de las mujeres en integrarse al mercado laboral. En particular, Latinobarómetro es un estudio de opinión pública que desde 1995 aplica anualmente alrededor de 20.000 entrevistas a adultos en 18 países de América Latina, representando a más de 600 millones de habitantes, e incluye algunas preguntas de interés en la materia.

La Tabla 4.1.13 resume las percepciones de dificultades laborales de las mujeres. Las respuestas más frecuentes están relacionadas con los niños: la razón más común es “dificultad para atender a los niños”, seguida de “empresarios que no contratan a madres con niños”. Las respuestas de bajos sueldos y altos niveles de desempleo también son frecuentes. Chile, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela son los países que más responden las opciones relacionadas con niños.⁵⁵ Entre las razones menos frecuentes, se encuentran flexibilidad horaria y discriminación por estar en edad fértil, excepto en Brasil, Chile y Uruguay, donde estos porcentajes son relativamente altos.

La Tabla 4.1.14 presenta el grado de acuerdo sobre la afirmación de que “Las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana suficiente”. En promedio la mayoría responde “en desacuerdo” (40%), pero una considerable cantidad de países también tiene porcentajes altos de respuesta “de acuerdo”, con lo cual esta opción representa el 29% en la región en conjunto. Dentro de los países con alta frecuencia en la respuesta “de acuerdo” se resalta Guatemala con un 55%.

La World Values Survey (WVS) es un conjunto de encuestas representativas a nivel nacional realizadas en aproximadamente 100 países, que contienen casi el 90% de la población mundial, utilizando un cuestionario común. La WVS actualmente incluye entrevistas a casi 400.000 encuestados. A partir de esta fuente, la Tabla 4.1.15

⁵⁵ En el caso de Brasil, estos resultados posiblemente estén sesgados. Este país curiosamente tiene 0% en la opción “bajos sueldos” y 76% en “dificultad para atender a los niños”.

resume los resultados para América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú y Uruguay) del grado de acuerdo con ciertas afirmaciones:

- i. Cuando una madre trabaja, los niños sufren.
- ii. Ser ama de casa es tan satisfactorio como tener un trabajo remunerado
- iii. Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres.
- iv. Tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente.

En líneas generales, no se encuentran demasiadas diferencias entre las respuestas de los países. En las afirmaciones “Cuando una madre trabaja, los niños sufren” y “Ser ama de casa es tan satisfactorio como tener un trabajo remunerado” todos los países concentran sus respuestas en las opiniones intermedias. Las últimas dos preguntas tienen opciones distintas a las primeras, excluyendo opiniones extremas. Para la afirmación “Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres” las respuestas de todos los países se concentran principalmente en la opción “en desacuerdo”, y para la afirmación “Tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente” se concentran en la opción “de acuerdo”.

La Tabla 4.1.16 incluye las respuestas promedio en las distintas regiones del mundo. En líneas generales, América del Norte sobresale como la región con mayores respuestas favorables a la igualdad de género. En el otro extremo se encuentra la región de Medio Oriente y Norte de África, seguida de Sur de Asia. La mayor diferencia se da en la afirmación “Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres”, donde las dos regiones mencionadas anteriormente están de acuerdo en un 66% y un 59% respectivamente, mientras que el promedio de las respuestas en esa opción en el resto de las regiones ronda el 26%.

Después de América del Norte, América Latina es la región con mayores opiniones a favor de la igualdad de género en el ámbito laboral. Por ejemplo, la afirmación “Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres” registra un 66% de desacuerdo, un porcentaje cercano al de América del Norte (70%) y muy lejano al del resto de las regiones. Algo notable

de esta región también es que en la afirmación “Tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente” registra un porcentaje de acuerdo de 69%, mientras que el promedio del resto de las regiones en esa respuesta es de 53%.

*Políticas*⁵⁶

La participación de las mujeres en el mercado laboral es deseable desde varios puntos de vista, entre otras razones por sus efectos sobre el empoderamiento y la reducción de la pobreza, por lo que la promoción del empleo femenino debería ser uno de las metas sociales prioritarias. De hecho, uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas es “promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”, cuyo monitoreo se basa en parte en la evolución de la participación femenina en el empleo total. La reciente ralentización de la PLF documentada arriba contribuye a posicionar a las políticas laborales activas en el centro del debate. En particular, la más marcada desaceleración de la participación laboral entre las mujeres más vulnerables refuerza la necesidad de considerar iniciativas de empleo para grupos con perspectivas de empleos menos atractivos, y con mayor propensión a dejar el mercado laboral cuando no hay necesidades urgentes. En el resto de esta sección resumimos el debate y la evidencia sobre un conjunto de políticas dirigidas a fomentar el empleo de la mujer.

La PLF es un fenómeno complejo afectado por múltiples factores. Muchas iniciativas de política tienen repercusiones de género por lo que un análisis exhaustivo es casi imposible. Por mencionar solo un ejemplo, la estrategia de inserción internacional del país afecta la estructura sectorial y ésta la demanda laboral relativa entre hombres y mujeres. La política educativa, en el mismo sentido, tiene fuertes connotaciones en términos de la brecha de género en participación laboral, ya que mientras que la participación es casi independiente del nivel educativo en los hombres, la oferta laboral de las mujeres es fuertemente creciente con el nivel educativo. Pese a que, entonces, la política educativa tiene fuertes implicancias sobre la brecha en PLF, por tratarse de una política más general no la incluimos en el resumen que sigue.

56 Esta sección resume y actualiza con nuevas referencias el tratamiento de las políticas de empleo femenino de Gasparini y Marchionni (2015).

Servicios de cuidado

Una de las trabas fundamentales para la participación laboral de las mujeres, en especial las pertenecientes a contextos vulnerables, es la dificultad para acceder a servicios de cuidado infantil. La oferta de educación preescolar pública en América Latina es insuficiente, por lo que las necesidades de cuidado de los niños deben resolverse al interior del hogar, lo que aumenta los costos para las madres de participar en el mercado laboral. Incluso cuando estos servicios existen, ofrecen una solución incompleta al problema porque las jornadas escolares son más cortas que una jornada laboral típica. Pese a que muchos países latinoamericanos están avanzando en esta área, extendiendo la cantidad de años de educación inicial obligatoria, invirtiendo en educación formal para ese nivel, y ofreciendo programas públicos de asistencia para las familias pobres durante la infancia, principalmente a través de centros comunitarios, estas alternativas todavía son insuficientes ya que los programas aún tienen bajos niveles de cobertura.

La literatura tiende a coincidir respecto de los efectos positivos de la disponibilidad de servicios de cuidado infantil sobre la participación laboral de la mujer (Gelbach, 2002; Baker et al., 2008; Lefebvre y Merrigan, 2008; Nollenberger y Rodríguez-Planas, 2015; Olivetti y Petrongolo, 2017), aunque advierte sobre la relevancia de factores contextuales, como el nivel inicial de PLF, los detalles de implementación, el costo de alternativas privadas de cuidado, el ingreso no laboral de madres y el costo de oportunidad salarial (Cascio et al., 2015).

Por ejemplo, Givord y Marbot (2015) evalúan una reforma en Francia que aumentó notablemente el subsidio para cuidado de niños menores de 3 años. Utilizando una estrategia de *diff-in-diff* con datos administrativos los autores encuentran que pese a que la reforma redujo los gastos de cuidado de niños en un 50%, aumentó la PLF en solo un punto porcentual. Los autores asignan este resultado modesto a niveles preexistentes de PLF altos, y a un alto nivel de *crowding out* con alternativas privadas. Martínez y Perticará (2016) usan la asignación aleatoria de un programa gubernamental de cuidado después de la escuela para niños entre 6 y 13 años en Chile (Programa 4 a 7). Los resultados indican que la participación en el programa aumenta la participación en la fuerza laboral de las madres en 7%, valor estadísticamente significativo pero relativamente bajo, que podría deberse a efectos sustitución significativos en el cuidado de los niños. Un resultado interesante de este trabajo es que la provisión de cuidado para los niños en edad escolar activa el uso de guarderías gratuitas para los niños en edad preescolar (no elegibles en el Programa 4 a 7). En muchos casos la salida al mercado laboral no se soluciona

obteniendo ayuda con el cuidado de un solo niño, pero incentiva a las madres a buscar soluciones para el cuidado del resto de sus hijos.

En otros casos, el efecto sustitución no reduce la relevancia cuantitativa del impacto. Por ejemplo, Nollenberger and Rodríguez-Planas (2015) encuentran que en España la introducción de escolarización universal para niños de 3 años aumentó la PLF, e implicó una baja sustitución de alternativas de cuidado informales, mientras que Haeck et al. (2015) también encuentran resultados grandes y persistentes sobre la PLF en el caso de la política de cuidado infantil en Quebec.

Mateo Diaz y Rodríguez Chamussy (2013) y Busso y Romero Fonseca (2015) resumen la literatura latinoamericana y concluyen que la expansión de los servicios de cuidado se encuentra entre las opciones más efectivas para incrementar la participación laboral de las mujeres, en especial las más vulnerables.

Licencias

La evidencia, proveniente mayormente de países desarrollados, sugiere un impacto positivo de las licencias en la PLF. Sin embargo, las licencias por maternidad con períodos extensos pueden profundizar los roles de género tradicionales porque dan por sentado que las mujeres son las responsables primarias del cuidado de los niños, lo que fomenta que se distancien del mercado laboral durante períodos más largos de tiempo, en detrimento de su antigüedad en el empleo y su acumulación de capital humano (Olivetti y Petrongolo, 2017). Esto, sumado a las cortas o directamente inexistentes licencias por paternidad, dificulta el retorno de las mujeres al trabajo. Las experiencias en algunos países sugieren algunas opciones: licencias de paternidad no transferibles a las mujeres, licencias para el cuidado de los niños para los padres y horarios laborales más flexibles.

La evidencia reciente muestra nuevamente que el contexto de implementación y los detalles de implementación resultan centrales al éxito de la política (Novta y Wong, 2017; Olivetti y Petrongolo, 2017). Los estudios tienden a encontrar por ejemplo que las licencias de maternidad más largas se asocian con un mayor empleo de las mujeres (Ruhm, 1998, Jaumotte, 2004), mientras que la tasa de reemplazo (o el descuento salarial aplicado durante la licencia) no tienen un efecto muy relevante (Asai, 2015). Pocos son los estudios que examinan el impacto de las licencias sobre la demanda de trabajo femenina en el largo plazo: la existencia de licencias podría condicionar la demanda de mujeres ante la perspectiva de interrupciones en el trabajo. Algunos estudios

han encontrado que estos mecanismos podrían contribuir al “techo de cristal” (Albrecht et al., 2015) y limitar la oportunidad de las mujeres de alcanzar mejores posiciones corporativas (Smith et al., 2013).

Planificación familiar

El embarazo puede convertirse en un duro obstáculo para las perspectivas laborales de las jóvenes de los sectores más desaventajados. La interrupción del vínculo con el mercado de trabajo a corta edad por embarazo o para criar a los hijos, puede tener consecuencias permanentes sobre la participación laboral, mientras que la reincorporación al trabajo no se ve tan perjudicada cuando los hijos nacen en una etapa más avanzada de la carrera. La evidencia indica que el momento de los nacimientos es relevante para determinar la oferta laboral, y que las consecuencias negativas son más severas para las mujeres pobres y con bajo nivel educativo.⁵⁷ Los datos provenientes de la Encuesta Demográfica y de Salud para cuatro países latinoamericanos revelan que, independientemente de su nivel socioeconómico, la mayoría de las mujeres entre 30 y 34 años tienen al menos un hijo, mientras que para las veinteañeras se presentan fuertes contrastes entre los grupos más y menos favorecidos: más del 70% de las jóvenes con bajo nivel educativo ya han sido madres a esa edad, mientras que el porcentaje es sólo del 20% para el grupo con altos niveles de educación. Aunque las decisiones de fecundidad pertenecen al ámbito privado, los gobiernos y la sociedad civil pueden contribuir proveyendo información, facilitando el acceso a métodos anticonceptivos y evitando políticas públicas que implícitamente incentiven una mayor o más temprana fecundidad.

Programas de transferencias

Los programas de transferencias monetarias condicionadas han sido de las políticas más innovadoras aplicadas en América Latina en los últimos 15 años. Los CCT han tenido consecuencias sociales inequívocamente positivas, al contribuir a la reducción de la pobreza y la desigualdad y favorecer la acumulación de capital humano. A pesar de estos efectos positivos, el impacto de los CCT en cuestiones de género es objeto de debate. La mayoría de los CCT otorgan a las mujeres el derecho a recibir la transferencia, lo que ha promovido el empoderamiento de las mujeres en términos de gestión del hogar. Sin embargo, esto puede a su vez reforzar la división tradicional

57 No solo es importante el momento de la maternidad, sino también el número de hijos. La evidencia para América Latina indica que el número efectivo de hijos supera el número deseado por las mujeres, especialmente en países con alto niveles de fecundidad y sobre todo entre las mujeres pobres y con menor nivel educativo.

de roles en el hogar si la transferencia es vista como el pago por el cuidado de los hijos y el cumplimiento de las condiciones exigidas por el programa, lo que sería un desincentivo a la participación laboral femenina. Adicionalmente, los CCT pueden capturar la atención y esfuerzos en la arena política, desviándolos de intervenciones dirigidas al empleo, especialmente políticas laborales activas focalizadas en las mujeres vulnerables.

La evidencia acerca del efecto de los CCT sobre la oferta laboral femenina es mixta. Aunque la mayoría de los estudios no encuentran efectos significativos de las transferencias sobre la PLF en el corto plazo, investigaciones recientes presentan evidencia de que los CCT desincentivan la oferta laboral en algunos países y grupos determinados (Medeiros et al., 2008; Ferro y Nicollela, 2007; Teixeira, 2010; Scarlato et al., 2014; Novella et al., 2012; Fernández y Saldarriaga, 2014; Veras Soares et al., 2010; Serrano et al., 2018; Garganta et al., 2017). Los gobiernos deberían prestar especial atención a los efectos no deseados de los CCT en cuestiones de género y ser creativos en el diseño de nuevas herramientas que limiten estos potenciales efectos colaterales. Conscientes de estos problemas, algunos pocos países han complementado los CCT con programas para favorecer la inserción laboral de las mujeres.

Políticas laborales

Las principales políticas laborales con orientación de género incluyen (i) cláusulas contra la discriminación, (ii) iniciativas de empleo pro-activas y (iii) cuotas de participación femenina. En general la literatura afirma el rol de las regulaciones anti-discriminación como medio de garantizar la igualdad de trato independientemente del género, pero ponen más dudas sobre la efectividad del resto, en particular del sistema de cuotas. En su extensivo *survey* de la literatura Holzer y Neumark (2000) concluyen que las políticas pro-activas de empleo femenino tienen ventajas tanto en términos de efectividad como de viabilidad política. En ese sentido, la tendencia de la legislación y el debate sobre políticas públicas ha sido alejarse de las cuotas rígidas y exógenas hacia otros pasos proactivos que podrían generar resultados endógenos de manera similar, como un sistema de subsidios al empleo femenino.

En un reciente trabajo Carneiro et al. (2015) remarcan la relevancia de los programas de empleo como medio de incentivar la participación laboral de las mujeres pobres, pero encuentran que

además de la disponibilidad del programa son necesarios esfuerzos de “intermediación social” para que estos programas sean aprovechados.

Microfinanzas

Aunque las microfinanzas no son inherentemente una política de género, muchas organizaciones de microfinanzas apuntan al emprendedurismo femenino (Heath y Jayachandran, 2016). Recientemente se han realizado varias evaluaciones aleatorias de iniciativas de microcréditos. La mayoría encuentra evidencia de impactos positivos en la apertura de empresas propiedad de mujeres o ingresos generados en empresas propiedad de mujeres, aunque los impactos tienden a ser bastante modestos (Angelucci, Karlan y Zinman, 2015; Banerjee et al., 2015).

Otro enfoque, a menudo vinculado con las microfinanzas, es la capacitación en aptitudes empresariales, que se ha demostrado que mejora el conocimiento y el éxito empresarial de las mujeres (Valdivia, 2015). En un reciente estudio Mercado (2017) analiza más de 185.000 campañas de Kickstarter, una de las páginas más importantes de *crowdfunding* y encuentran efectos significativos de ser mujer: las mujeres llevan a cabo campañas más exitosas, incluso controlando por diversas variables. El autor sugiere dos mecanismos principales. El primer mecanismo opera a través de la calidad de los proyectos: las mujeres con proyectos de buena calidad que son rechazadas en los circuitos tradicionales, encuentran en el *crowdfunding* una alternativa. El segundo mecanismo opera a través del perfil de los inversores: el *crowdfunding* incluye una mayor diversidad de inversores, más proclives a financiar proyectos propuestos por mujeres o grupos minoritarios.

Responsabilidad conjunta y estereotipos de género

En la mayoría de las familias latinoamericanas, las responsabilidades de cuidado de los niños y las tareas domésticas aún recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, reduciendo su disponibilidad de tiempo para trabajar fuera del hogar. Por ejemplo, en el 85% de los hogares más pobres de Argentina las mujeres son las principales responsables de las tareas del hogar, mientras que solo el 43% de los hombres colaboran en dichos quehaceres. La promoción de la responsabilidad conjunta en el hogar puede favorecer la modificación de algunas normas culturales respecto de la distribución de tareas dentro del hogar, empoderar a las mujeres y, al mismo tiempo, atenuar las restricciones de tiempo de las mujeres para facilitar su inserción en el mercado laboral. Los roles de género están arraigados culturalmente pero no son una característica inmutable de

la sociedad, tal y como demuestra la historia de los logros alcanzados por las mujeres en el último siglo.

Por último, están las acciones dirigidas a fomentar cambios en las actitudes de la sociedad hacia los estereotipos de género. La concientización sobre la importancia de adoptar una perspectiva de género para que la integración laboral de las mujeres se dé en condiciones igualitarias, involucra iniciativas que promueven la transparencia en los procesos de reclutamiento y ascensos y el balance de género en puestos directivos y jerárquicos y en los círculos a cargo de la toma de decisiones. La promoción de políticas también incluye la divulgación de las iniciativas exitosas, para que puedan ser imitadas. En este sentido, en algunos países de la región se otorgan certificaciones a las empresas que cumplen con las políticas de género o se brinda asesoramiento a los empleadores sobre políticas corporativas para promover la igualdad de género. Los países que aún están rezagados en estas áreas pueden tomar estos ejemplos como modelo.

Nuevas tecnologías

Existe una discusión potencialmente importante, pero cuya relevancia es difícil de evaluar en la actualidad, y por lo tanto se deja de lado en este estudio: en los últimos años se ha acelerado el desarrollo de nuevas tecnologías (ej. robotización, inteligencia artificial) que potencialmente pueden tener un efecto enorme sobre el mercado laboral. Si esto ocurre a gran escala, los efectos sobre el empleo, y en particular sobre el empleo femenino, son difíciles de predecir. Imaginemos, por ejemplo, el impacto sobre la demanda de trabajo de mujeres de baja calificación si se masifica el acceso a tecnologías que reemplazan al empleo doméstico. Las políticas públicas deberían estar muy atentas a estos desarrollos, para intervenir sobre el ritmo de adopción de estas tecnologías y para morigerar su impacto sobre el mercado laboral.

4.2 Estructura del empleo

Hombres y mujeres no difieren sólo en la intensidad de su participación laboral; las diferencias de género se extienden al *perfil* de empleo. La presencia de la mujer es más frecuente en ciertos tipos de trabajo, en determinadas ocupaciones y sectores, y menos

generalizada en otros, donde la presencia masculina es mayoritaria. En esta sección caracterizamos la estructura del empleo femenino en América Latina y puntualizamos áreas en las que consideramos necesario intensificar el análisis y la recolección de datos.

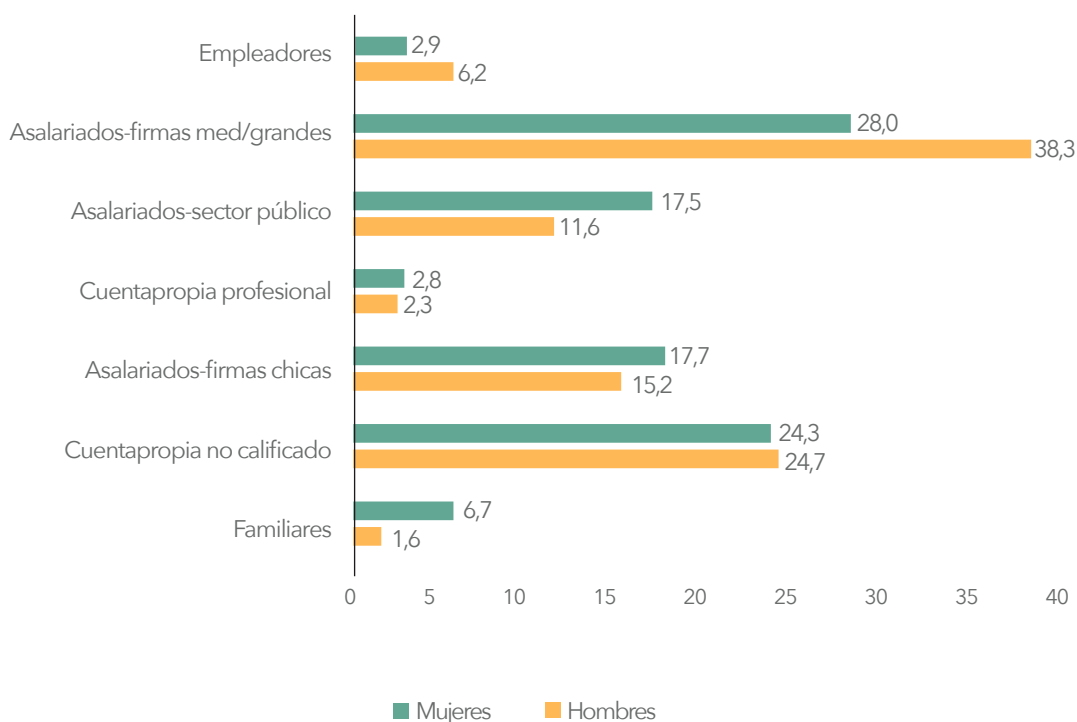
Tipo de empleo

Es usual clasificar al empleo de acuerdo al tipo de relación laboral, distinguiendo entre el trabajo asalariado, por cuenta propia y en carácter de empleador. Existen algunas diferencias significativas de género en la estructura del tipo de empleo en América Latina (Figura 4.2.1 y Tabla 4.2.1). En promedio para el conjunto de los países de la región, la proporción de mujeres que se autodeclaran empleadoras (2.9%) es menos de la mitad de la proporción de hombres en esa categoría (6.2%), lo que confirma la evidencia previa sobre el fuerte desbalance de género en términos de emprendedurismo (Gasparini et al. 2013). La literatura sobre la baja participación de las mujeres en actividades empresariales es aún incipiente en América Latina; Brassiolo (2013) reúne varias contribuciones de un proyecto reciente de CAF sobre este tema. En la baja participación de la mujer en estas actividades confluyen todo tipo de factores, desde preferencias asimétricas entre hombres y mujeres hasta dificultades estructurales de género en el acceso al emprendedurismo.⁵⁸

Si bien en América Latina la proporción de empleo asalariado es similar por género (alrededor del 64%), la composición interna es significativamente diferente. En proporción las mujeres trabajan más en el sector público y en firmas chicas, mientras que los hombres lo hacen con mayor frecuencia relativa en las firmas privadas medianas y grandes. El porcentaje de trabajo en cuentapropia es similar en ambos grupos (27%), siendo marginalmente superior la participación del subgrupo de cuentapropistas calificados entre las mujeres, en relación a los hombres. Finalmente, una diferencia central es la mayor proporción de trabajadores familiares entre las mujeres (6.7% frente a 1.6% en los hombres). Los trabajadores familiares son aquellos que ayudan en algún emprendimiento productivo doméstico, y no reciben como contraprestación una remuneración explícita. Por su naturaleza, se trata de un tipo de empleo más frecuente en las áreas rurales.

58 Hacia el final de esta sección ampliamos la discusión sobre el “techo de cristal” que enfrentan las mujeres en la carrera empresarial y los puestos jerárquicos.

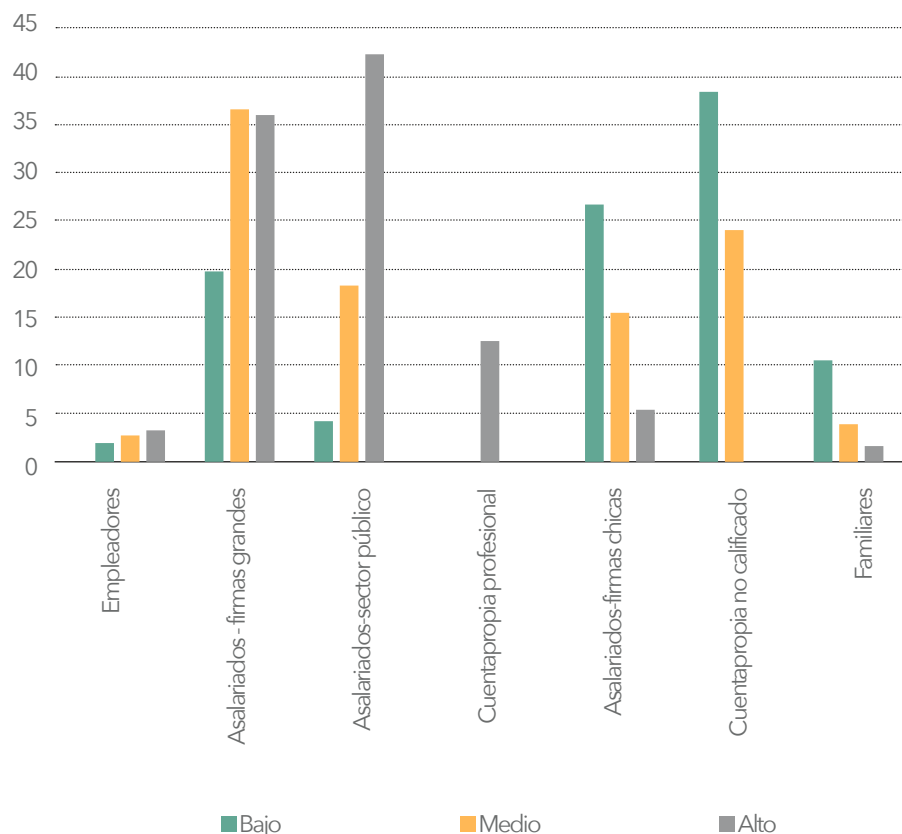
Figura 4.2.1. Estructura del empleo por género
América Latina, 2015



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Esta estructura de empleo difiere sustancialmente al dividir a las mujeres por educación formal (Figura 4.2.2). Las mujeres de educación alta trabajan mayoritariamente como asalariadas en firmas grandes, y en especial en el sector público y como cuentapropistas profesionales. Estas categorías incluyen a muy pocas mujeres de baja educación, que en contraste trabajan con mayor frecuencia como cuentapropistas no calificadas, asalariadas en firmas pequeñas o en emprendimientos familiares.

Figura 4.2.2. Estructura del empleo femenino por nivel educativo
Promedio de América Latina, 2015



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Los cambios en la estructura del empleo de las mujeres no han sido grandes en las últimas décadas (Tabla 4.2.1). Se destaca el aumento de la participación del empleo en empresas medianas y grandes, fenómeno que se dio con mayor intensidad entre los hombres.

También debe subrayarse la reducción de la proporción de empleos más precarios, como el empleo familiar y el empleo por cuenta propia, en especial entre las mujeres, y cierta reducción en el empleo público en los 1990, que no se recuperó totalmente en los años siguientes.

Es interesante dividir a los empleos según su flexibilidad, entendida como la facilidad para compatibilizar el trabajo remunerado y el trabajo en el hogar. Esquemáticamente, el empleo por cuenta propia, los empleos familiares y el empleo asalariado en empresas muy pequeñas tienden a ser más flexibles que el trabajo asalariado en empresas medianas y grandes, en el sector público y como empresario. De acuerdo con esta clasificación simple, en promedio en América Latina el 51% de las mujeres adultas trabajan en empleos más flexibles, en comparación con el 44% de los hombres. Esta asimetría es consistente con el hecho que en América Latina las tareas domésticas siguen recayendo principalmente en la mujer, lo que implica el llamado “segundo turno” o “doble carga”. Con datos de encuestas de uso del tiempo para México (2009), Perú (2010), Panamá (2011), Ecuador (2012) y Colombia (2012), Campaña et al. (2017) encuentran que las madres que trabajan por cuenta propia dedican menos tiempo al trabajo remunerado y más tiempo al trabajo no remunerado y el cuidado infantil, en comparación con las madres asalariadas. Estos resultados son consistentes con la hipótesis de que muchas madres prefieren reducir el número de horas dedicadas al trabajo remunerado y dedicar más tiempo a tareas domésticas, lo que las sesga a favor de elegir empleos más flexibles. La flexibilidad laboral opera como una estrategia para resolver el conflicto entre trabajo y vida familiar para muchas mujeres latinoamericanas.

Recuadro 4.1. Preferencias por flexibilidad laboral: la encuesta CAF

La Encuesta CAF (ECAAF) es una encuesta a individuos en hogares de América Latina que realiza CAF anualmente desde el año 2008, con el objetivo de recoger datos demográficos y socioeconómicos de los encuestados como también características de sus hogares. La ECAAF 2014 incluyó un conjunto de preguntas sobre flexibilidad laboral que echan luz sobre diferencias de género en este aspecto.

Ante la pregunta de si la flexibilidad horaria la motivó a entrar al trabajo actual, el 52.4% de las mujeres relevadas en América Latina responde en forma afirmativa, porcentaje que se reduce a 46.9% en el caso de los hombres. La brecha en estas

respuestas es más ancha en el caso de trabajadores de educación baja y media, e inexistente en el caso de educación alta.⁵⁹

Respuestas a pregunta: ¿la flexibilidad horaria lo motivó a entrar al trabajo actual? Por género y nivel educativo

	Hombres				Mujeres			
	Total	Baja	Media	Alta	Total	Baja	Media	Alta
De acuerdo	46,9%	42,5%	43,6%	52,2%	52,4%	48,8%	53,2%	52,3%
Indiferente	21,4%	16,2%	25,2%	19,6%	22,1%	24,0%	20,9%	22,7%
En desacuerdo	31,1%	41,2%	30,9%	27,2%	25,0%	27,1%	25,3%	24,3%
NS/NC	0,6%	0,2%	0,3%	1,0%	0,6%	0,0%	0,6%	0,6%

Nota: elaboración propia sobre microdatos de encuesta CAF 2014.

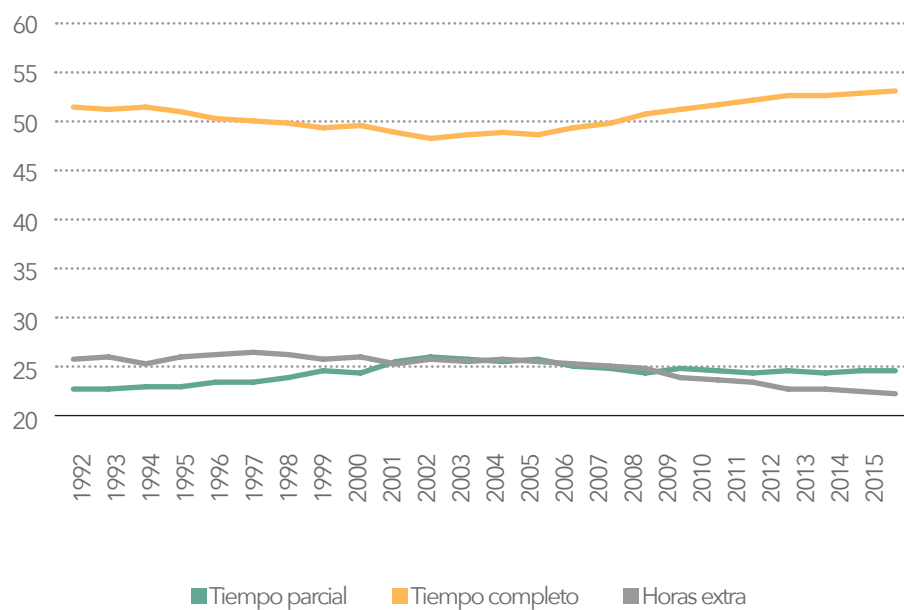
La ECAF pregunta también sobre el tipo de empleo ideal para el trabajador. El empleo más elegido es el de cuentapropia (sin jefes ni empleados). Pese a ser la actividad en principio con mayor flexibilidad, no existen diferencias significativas por género en el grado de preferencia. Sin embargo, son ilustrativas las respuestas a la pregunta que pide explicitar los motivos de la elección. Mientras que el ingreso y la estabilidad laboral son la primera y segunda razones más mencionadas en la respuesta sobre empleo ideal tanto por hombres como por mujeres, la tercera razón con mayor frecuencia entre los hombres es la proyección y desarrollo profesional, mientras que las mujeres eligen a la flexibilidad de horarios. De hecho, la razón en la que se presenta mayor brecha de género es la respuesta relativa a flexibilidad horaria: del total que eligieron dicho motivo el 60% corresponde a mujeres y el 40% a hombres, siendo por lo general las diferencias en los otros motivos de menos de 10 puntos porcentuales.

59 Educación baja: sin instrucción, preescolar, primaria (completa o incompleta); educación media: secundaria completa o incompleta; educación alta: terciaria completa o incompleta.

La asimetría en el tipo de empleo afecta las brechas en el grado de formalidad laboral. Es típico implementar dos definiciones de informalidad. En la primera definición los trabajadores informales son aquellos que trabajan en pequeñas empresas o los que trabajan por cuenta propia y no son profesionales. La segunda definición clasifica a un trabajador como informal si no tiene acceso a la seguridad social. Las diferencias son amplias en el caso de la definición productiva. Para el promedio de América Latina, el porcentaje de trabajadores informales es 49% entre las mujeres y 41% entre los hombres. En contraste, si se aplica la definición de protección social (restringida al grupo de los asalariados) el porcentaje informal entre las mujeres es semejante al de los hombres (49%). La proporción de mujeres en puestos de trabajo sin acceso a la protección social permaneció sin cambios en los años noventa, y disminuyó sustancialmente en la década de 2000. Pese a esto, alrededor de 2/3 de las trabajadoras latinoamericanas (prácticamente todas las cuentapropistas y trabajadoras familiares y la mitad de las asalariadas) siguen sin estar protegidas por las normas laborales y no tienen acceso a prestaciones sociales, como pensiones y servicios de salud, por medio del empleo. De hecho, la mayoría de las mujeres latinoamericanas ingresan al mercado laboral a través del sector informal (Paz, 2009). En muchos casos esta inserción precaria se perpetúa y se convierte en una característica estructural del empleo femenino.

Una dimensión central de la flexibilidad laboral es la posibilidad de realizar un trabajo a tiempo parcial. Como discutimos en la sección anterior, alrededor del 25% de las mujeres en América Latina tienen un empleo *part-time* en comparación con menos del 9% en el caso de los hombres. La entrada de las mujeres al mercado de trabajo durante los años noventa fue desproporcionadamente intensa en los empleos a tiempo parcial (Figura 4.2.3). Por el contrario, desde los años 2000, la proporción de puestos de trabajo a tiempo completo ha aumentado a expensas de la proporción de empleo a tiempo parcial y de tiempo extra. El contraste entre estas dos décadas ha sido más marcado entre las mujeres de baja educación (Figura 4.2.4).

Figura 4.2.3. Distribución de trabajadoras mujeres por horas trabajadas
América Latina, 1992-2015. Mujeres de 25-54 años.

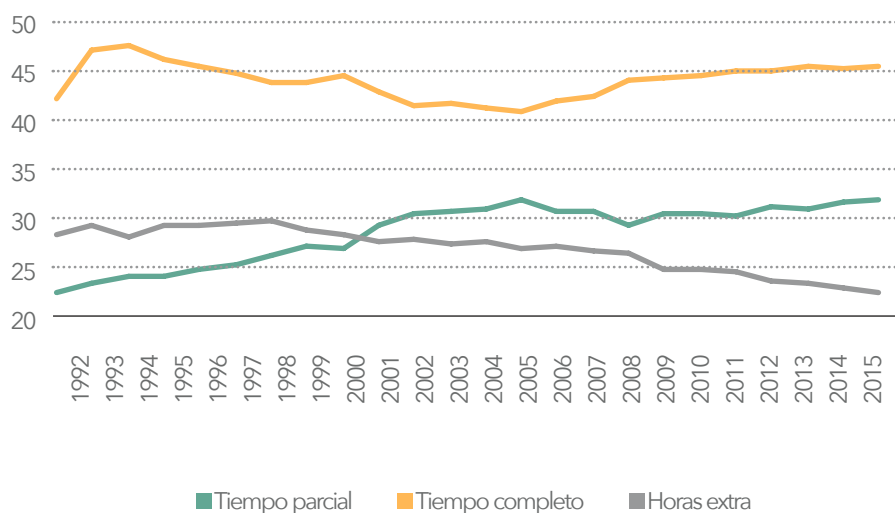


Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.
Nota: Tiempo parcial: <30 horas; horas extra: >48 horas

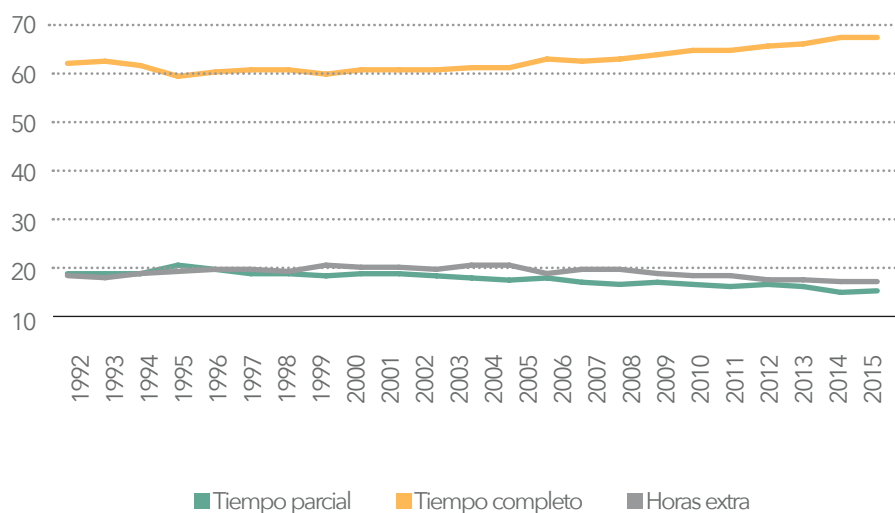
Figura 4.2.4. Distribución de trabajadoras mujeres por horas trabajadas por nivel educativo

América Latina, 1992-2015. Mujeres de 25-54 años.

Nivel educativo bajo



Nivel educativo alto



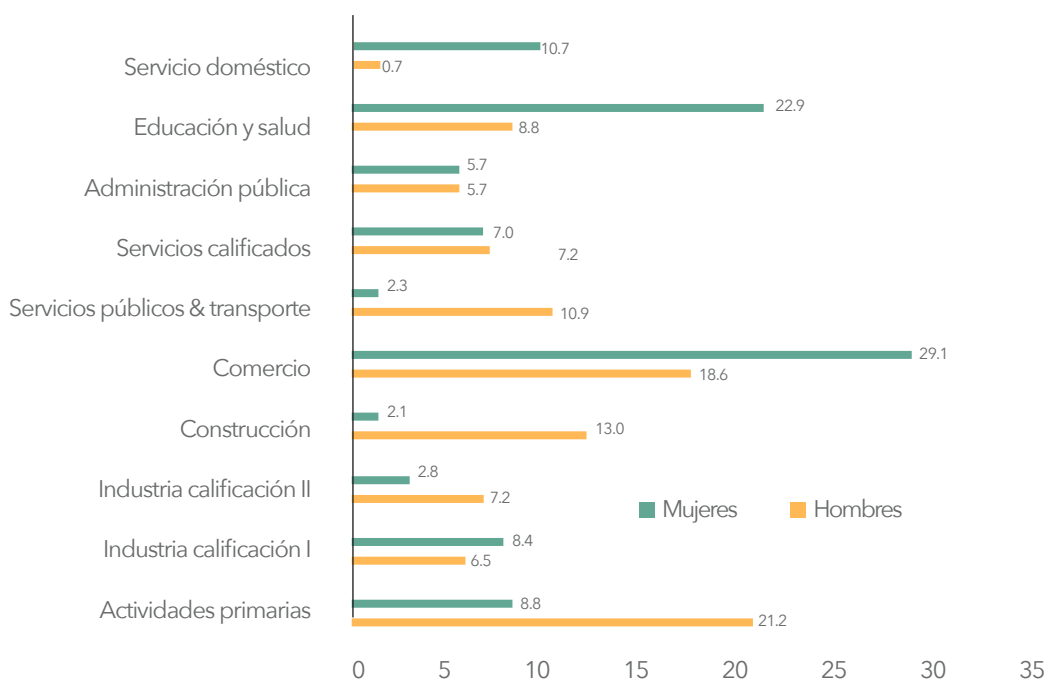
Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Nota: Tiempo parcial: <30 horas; horas extra: >48 horas

Sector de empleo

Las diferencias de preferencias, así como las oportunidades desiguales para hombres y mujeres en el mercado de trabajo, afectan la asignación de trabajadores de ambos géneros entre sectores. Por ejemplo, las mujeres suelen optar por trabajar en sectores más propicios a horarios flexibles y/o a tiempo parcial y pueden enfrentar barreras informales más fuertes a la entrada en algunos puestos de trabajo (por ejemplo, construcción o transporte). La Figura 4.2.5 confirma las marcadas diferencias entre hombres y mujeres en términos de la estructura sectorial del empleo. La proporción de trabajadores en el comercio, educación/salud y servicio doméstico es particularmente alta entre las mujeres en comparación con los hombres. En cambio, las mujeres están subrepresentadas en el transporte y los servicios públicos, en la construcción, la industria de mayor calificación y las actividades primarias.

Figura 4.2.5. Estructura por sector de empleo y por género
América Latina, 2015

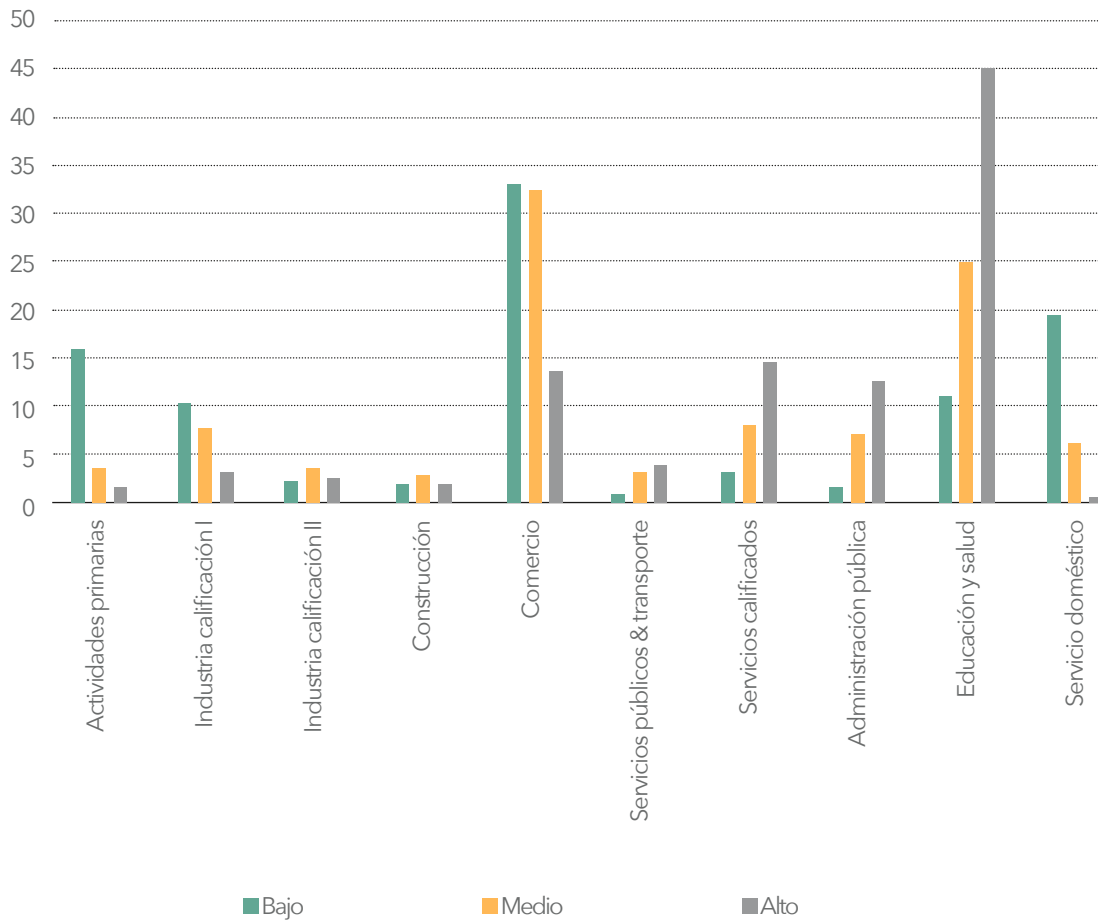


Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Esta estructura de empleo difiere al dividir a las mujeres por educación formal (Figura 4.2.6). Las mujeres con estudios superiores están concentradas en el sector de educación y salud, en la administración pública y en los servicios calificados. Por el contrario, las mujeres de menor calificación trabajan mayoritariamente en el comercio y las actividades primarias. Es interesante examinar las brechas de género en la estructura sectorial por nivel educativo (Tabla 4.2.2). En el grupo de educación baja hay una ancha brecha de empleo a favor de los hombres en actividades primarias, construcción y transporte, que se compensa con la brecha a favor de las mujeres en servicio doméstico, comercio y en menor medida educación y salud. En el grupo de educación alta el desbalance fuerte ocurre en el sector de educación y salud, con una alta participación femenina, que se compensa con brechas relativamente menores en el resto de los sectores.

La evidencia de las encuestas de hogares sugiere que la estructura sectorial del empleo femenino en la región no ha cambiado mucho (Tabla 4.2.3). Los cambios más relevantes y generalizados entre países fueron el aumento de la participación en servicios calificados (del 4% al 7.1%) y de la administración pública (del 5% al 6.1%). En cambio, las mujeres se alejaron de las actividades primarias (del 11.7% en 2000 al 9.3% en 2015) y de la industria manufacturera (del 14.7% en 1992 al 11.2% en 2015). También es interesante notar la reducción en la participación de las mujeres en los servicios domésticos en los años 2000. De cualquier forma, la mayoría de las mujeres latinoamericanas siguen empleadas en el comercio (29%), la educación/salud (23%) y los servicios domésticos (10%). La proporción de estos sectores representa más del 60% del empleo femenino total, proporción que no ha cambiado sustancialmente, al menos en los últimos 25 años. Como hace décadas, la mayoría de las mujeres latinoamericanas de baja calificación trabajan como vendedoras (en la calle o en tiendas), maestras, enfermeras y empleadas domésticas.

Figura 4.2.6. Estructura sectorial del empleo femenino por nivel educativo
América Latina, 2015



Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Gasparini et al. (2015) encuentran que la proporción de mujeres en el sector público ha ido aumentando considerablemente en el tiempo. Mientras que en 1992 esa proporción era de 43%, hacia 2002 estaba en 48%, alcanzando el 50% en 2012. Este aumento, reflejo de la creciente participación laboral femenina en la región, también ocurrió en los demás sectores, aunque con menor intensidad. Es interesante notar que los mayores cambios se dieron en la década del 90: la proporción de mujeres en el empleo estatal aumentó 8 puntos en esa década y sólo 2 en la siguiente. Este fenómeno podría ser el reflejo de la reciente desaceleración en la entrada de las mujeres latinoamericanas al mercado laboral comentada en la sección anterior.

Cambios en la estructura sectorial y empleo femenino

Un cambio en la estructura sectorial del empleo puede incentivar la participación femenina en la fuerza de trabajo. Las expansiones en sectores o tareas más amigables al empleo femenino pueden conducir a un aumento de la tasa agregada de empleo de las mujeres, incluso con una propensión a emplear a mujeres dentro de cada tipo de empleo inalterada. En este apartado implementamos una descomposición que contribuye a cuantificar el rol del cambio en la estructura productiva en el aumento de la proporción de mujeres en el empleo total documentada en el apartado anterior.

La proporción de mujeres en el empleo total aumentó fuertemente en América Latina en las últimas décadas: para el grupo de adultos (25-54) se incrementó de 37.9% en 1992 a 40.8% en 2000 y luego más lentamente a 43.2% en 2008 y 44% en 2015. Esquemáticamente, este cambio puede descomponerse en dos fuerzas (i) la relación de empleo femenino/masculino puede aumentar en los sectores, y (ii) la distribución de los empleos puede estar cambiando hacia aquellos con una proporción mujer/hombre más alta. Formalmente, el cambio en la proporción de trabajadoras mujeres en el empleo total se puede escribir como:

$$\Delta\left(\frac{E_f}{E}\right) = \sum_s \frac{E_{st+1}}{E_{t+1}} \Delta\left(\frac{E_{fs}}{E_s}\right) + \sum_s \frac{E_{fst}}{E_{st}} \Delta\left(\frac{E_s}{E}\right)$$

donde E es el número de trabajadores, f indexa a las mujeres, t al tiempo, s al tipo de empleo, y Δ indica el cambio entre t y $t+1$. Así por ejemplo, E_{fst} es el número de mujeres empleadas en el trabajo s en el año t . El primer término de la descomposición capta el impacto

de los cambios en la propensión a emplear a las mujeres dentro de los sectores (el efecto *within*), mientras que el segundo captura el impacto de los cambios en la estructura del empleo entre sectores (el efecto *composición* o *between*).

La Tabla 4.2.4 muestra la información básica para aplicar la descomposición dividiendo por tipo de empleo y sector económico. El cuadro refleja una proporción cada vez mayor de mujeres en todos los sectores a lo largo del tiempo. El ritmo de ese aumento fue heterogéneo; en particular, resultó un poco más lento en los años 2000 en comparación con la década anterior. Esta desaceleración fue particularmente evidente en sectores de menor calificación, incluidas las actividades primarias, las industrias de baja tecnología, el comercio y los servicios domésticos.

La estructura del empleo experimentó algunos cambios con el tiempo (segundo panel en la Tabla 4.2.4). Si bien la participación del empleo en las actividades primarias y en la industria manufacturera siguió una trayectoria decreciente iniciada hace décadas, algunos sectores ganaron participación. Curiosamente, mientras que la educación y la salud y los servicios domésticos -dos sectores con una alta proporción de mujeres a hombres- se expandieron durante los años noventa, en los años 2000 la construcción, los servicios públicos y el transporte y la administración pública, sectores con mayor proporción de hombres, se expandieron en términos relativos al resto. En términos de tipo de empleo, en los 2000 se destaca un aumento del empleo asalariado privado y de los cuentapropistas profesionales, dos grupos con menos participación femenina relativa.

Para construir la Tabla 4.2.5 dividimos las 70 celdas que surge de combinar el sector de actividad con el tipo de empleo en quintiles (con semejante número de observaciones) de acuerdo al ratio mujeres/hombres en el empleo. Así el quintil 1 reúne a “empleos” (definidos por el cruce entre sector y tipo de empleo) donde la presencia femenina es escasa. De hecho, la tabla indica que en promedio en América Latina en 2015 solo el 6.6% de los trabajadores en esos empleos eran mujeres, mientras que en el quintil 5 la proporción era 77.5%. Para cada quintil esas proporciones fueron creciendo en el tiempo, como lo documenta el panel 1 del cuadro. El segundo panel registra los cambios en la participación del empleo de esos quintiles. Así, en 1992 y para el promedio de América Latina, el 19.3% de los trabajadores estaba ocupado en empleos pertenecientes al primer quintil, es decir empleos con baja tasa de feminización. La Tabla 4.2.5 sugiere una contracción significativa de estos empleos en los 1990 y un movimiento menor y más ambiguo en los 2000 y 2010.

Para examinar con más detalle la relevancia de estos cambios sectoriales, llevamos a cabo la descomposición explicada arriba. A diferencia de Gasparini y Marchionni (2015) implementamos la descomposición para el conjunto de los 70 grupos que resultan de cruzar los 7 tipos de empleo según relación laboral con los 10 sectores económicos. La Tabla 4.2.6 muestra los principales resultados. El efecto composición fue positivo en los años noventa (es decir, ayudó al aumento de la participación femenina en el empleo total), y se volvió negativo, aunque pequeño en los años 2000. Esta evidencia añade otra posible explicación a la desaceleración en el crecimiento de la PLF desde los años 2000: el cambio en la estructura de empleo puede haber beneficiado menos la entrada de mujeres en el mercado de trabajo, en comparación con los cambios de la década anterior. La evidencia sugiere que este efecto probablemente haya sido pequeño, más aún en los 2010.

Es interesante notar que el contraste entre décadas se dio especialmente entre las mujeres más vulnerables (Tabla 4.2.7): es en este grupo donde el efecto composición cambia de signo. Para las mujeres de educación media el efecto es siempre negativo (aunque se intensifica en los 2000) y entre las de mayor educación es siempre positivo.

Estructura ocupacional por tareas

Naturalmente, también pueden producirse cambios importantes en la producción y el empleo sin cambios en la estructura sectorial de la economía. Las innovaciones tecnológicas, por ejemplo, pueden transformar la demanda de tareas realizadas por los trabajadores dentro de los sectores y en toda la economía. Como sostienen Autor et al. (2003) y Autor (2015), con el cambio en la estructura de tareas cambia la combinación de habilidades requeridas y la intensidad de uso. En la medida que las habilidades difieran entre hombres y mujeres, las innovaciones tecnológicas podrían impulsar o trabar el avance del empleo femenino. Esta sección explora este punto.

Rendall (2013), por ejemplo, estudia el rol del cambio en los requerimientos de la demanda de trabajo desde los atributos físicos a los atributos intelectuales (o, siguiendo la denominación de Rendall (2010), de atributos *brawn* a atributos *brain*), para explicar la caída de la brecha de género en cuatro países en desarrollo, incluidos dos países latinoamericanos: Brasil y México. Basándose en información detallada de los requerimientos *brawn* y *brain* de cada tipo de trabajo, definido por los pares ocupación-sector, caracteriza las transformaciones estructurales en la demanda de trabajo de cada país. Los resultados indican que los países con menores requerimientos

físicos en la demanda de trabajo, o en los que las mujeres pueden aprovechar su ventaja comparativa en las habilidades intelectuales, favorecen la participación femenina en el empleo (también los salarios relativos y la educación de las mujeres). En particular, se encuentra un fuerte efecto de la contracción de la demanda de requerimientos físicos en Brasil, que explica un aumento de 3 puntos porcentuales del ratio mujeres/hombres en el empleo entre 1987 y 2008. El caso de México, en cambio, se caracteriza por la expansión del sector manufacturero durante los 1990 (industria maquiladora), que implicó una reducción de los requerimientos *brain* en la demanda de trabajo; como consecuencia, las transformaciones de la demanda de trabajo no logran explicar una parte significativa de la caída de la brecha de género en México.

Pero la dicotomía entre atributos físicos e intelectuales es insuficiente para caracterizar el complejo y dinámico panorama que describen los requerimientos de las ocupaciones. Un ejemplo de esta complejidad la ofrece la base O*NET (Red de Información sobre Ocupaciones, elaborada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos) que hoy en día permite caracterizar 974 ocupaciones a partir de la combinación de 277 descriptores de conocimientos y habilidades.⁶⁰ Las distintas ocupaciones se diferencian tanto en la combinación de habilidades requeridas como en la intensidad y complejidad de su uso. De la base O*NET se valieron Berniell et al. (2016) para clasificar a las 39 ocupaciones identificadas en la Encuesta CAF 2015⁶¹ según el nivel de requerimientos de dos grandes categorías de habilidades: cognitivas complejas (pensamiento crítico, aprendizaje activo, análisis y evaluación de sistemas, toma de decisiones, resolución de problemas complejos, monitoreo y desarrollo de estrategias de aprendizaje) y socioemocionales interpersonales (tareas de coordinación, persuasión, empatía, orientación al servicio y dar instrucciones). Este *matching* permitió estimar el requerimiento de ambos tipos de habilidades en los empleos en América Latina. El estudio encuentra que para las diez ciudades representadas en la muestra de la Encuesta CAF 2015 (Buenos Aires, La Paz, Sao Paulo, Bogotá, Quito, Ciudad de México, Ciudad de Panamá, Lima, Montevideo y Caracas) hay una gran concentración del empleo en ocupaciones que requieren pocas habilidades cognitivas pero bastantes habilidades socioemocionales. Representativas de este grupo son las ocupaciones en ventas, cuidado de personas y atención al público. Pero además

60 Sobre el programa O*NET, ver www.onetcenter.org

61 La Encuesta CAF 2015 recogió medidas de habilidades cognitivas y no cognitivas de una muestra representativa de personas de entre 15 y 55 años, en 10 ciudades de América Latina: Buenos Aires, La Paz, Sao Paulo, Bogotá, Quito, Ciudad de México, Ciudad de Panamá, Lima, Montevideo y Caracas.

se observa una sobrerrepresentación de las mujeres en este segmento. En efecto, el empleo femenino está relativamente más concentrado en las ocupaciones que requieren altos niveles de habilidades socioemocionales. Mientras las mujeres representan el 41% del empleo total, su participación asciende al 49% cuando se trata del empleo en ocupaciones que requieren de altas habilidades socioemocionales, ya sea que se combinen con altas o con bajas habilidades cognitivas. En el primer grupo de ocupaciones encontramos a los profesionales, gerentes y directores, mientras que el segundo incluye empleos en ventas, atención al público o cuidado de personas que, por otra parte, son los que registran los ingresos laborales más bajos.

Techos de cristal

El fenómeno de “techo de cristal” (*glass ceiling*) se refiere a la existencia de barreras intangibles que implican un límite efectivo en las perspectivas de las mujeres en el mercado laboral (Albretch, Bjorklund y Vroman, 2003). Los techos de cristal, entonces, se manifiestan en brechas de género en el mercado laboral que se acentúan entre los trabajadores más calificados y en los percentiles superiores de la distribución salarial (Cotter et al., 2001). En lo que sigue de este apartado se discute evidencia sobre la hipótesis de techo de cristal en América Latina en términos del acceso de las mujeres a los puestos más altos en la escala jerárquica, postergando el análisis de su impacto en las brechas salariales hasta la siguiente sección.

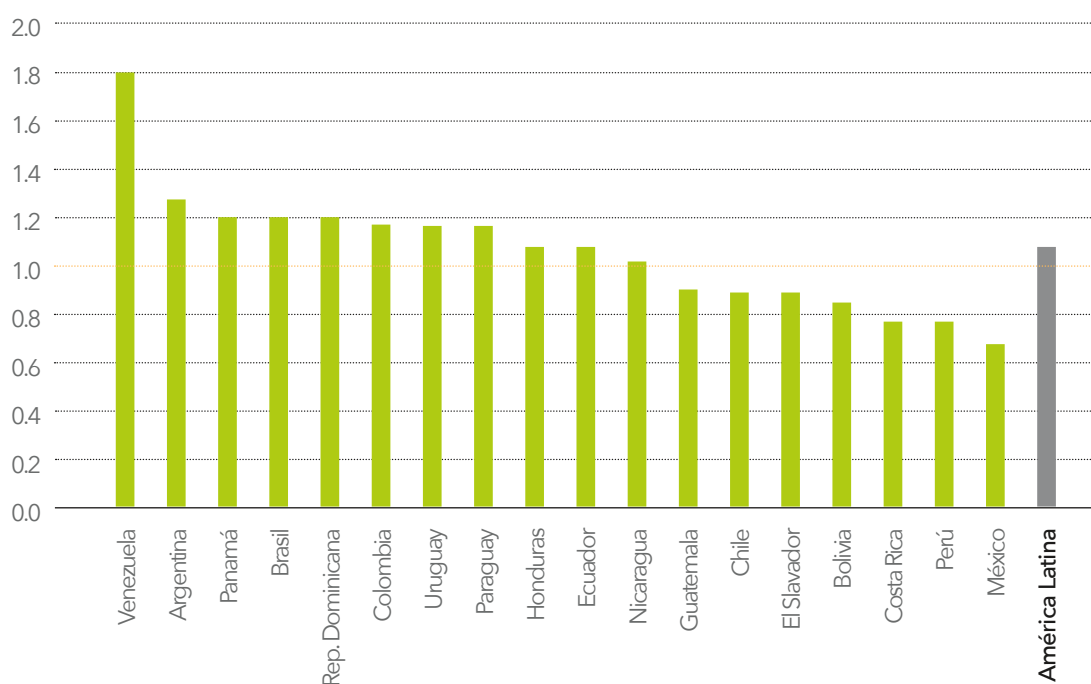
En la Figura 4.2.7 (inspirada en la Figura 4 de Tejada y Perticará, 2016) mostramos la brecha de género (mujeres/hombres) en empleos calificados y en los cargos de mayor jerarquía (*top jobs*), categoría que incluye a gerentes, funcionarios y legisladores, a partir de datos del Global Gender Gap Report 2016. El panel A de la figura muestra que en América Latina, en promedio, la participación de las mujeres en empleos altamente calificados es levemente superior (un 6% mayor) que la de los hombres. En 11 de los 18 países de la región, las mujeres participan más que los hombres en los empleos de alta calificación, mientras que para los 7 restantes la participación de las mujeres es entre un 10% (Guatemala y Chile) y un 34% (México) menor que la de los hombres. Con este panorama, la situación de América Latina parece asemejarse a la de países desarrollados como Estados Unidos o Canadá, donde la segmentación del empleo según los niveles de calificación suele ser pequeña o, incluso, favorecer a las mujeres (Tejada y Perticará, 2016).

Por su parte, el panel B de la Figura 4.2.7 muestra un patrón mucho más desfavorable para las mujeres y homogéneo entre países, que

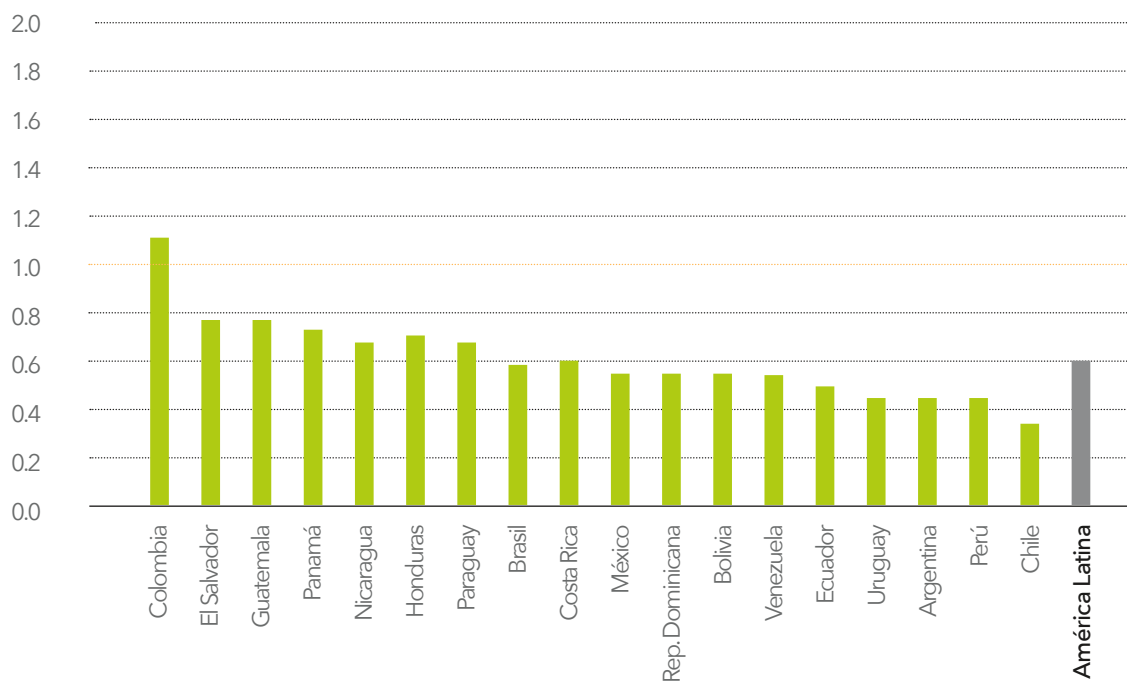
sugiere la existencia de techos de cristal que limitan el acceso de las mujeres a las más altas jerarquías laborales. En efecto, salvo en Colombia, en los demás países latinoamericanos la participación de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía es entre un 23% (El Salvador) y un 66% (Chile) menor que la de los hombres. Esta evidencia apunta, entonces, a que en la región hay una alta segregación de las mujeres en empleos alejados de la cúspide de la escala jerárquica.

Figura 4.2.7. Brechas de empleo (mujeres/hombres) en puestos calificados y jerárquicos

A. En empleos de alta calificación



B. En los empleos de mayor jerarquía



Fuente: cálculos propios basados en datos del *Global Gender Gap Report 2016*.

Nota: empleos para trabajadores de alta calificación: profesionales y técnicos (categorías 2 y 3 de la clasificación ISCO-08). Gerentes, altos funcionarios y legisladores (categoría 1 de la clasificación ISCO-08)

A continuación exploramos si estas formas de segregación varían entre sectores económicos. Para este análisis nos enfrentamos con la limitación de que en la mayoría de las encuestas de hogares de América Latina no se dispone de una codificación de la variable “tarea”. Ofrecemos entonces una ilustración para los casos de Brasil y Chile en 2015.

La Figura 4.2.8 muestra las brechas de género (mujeres/hombres) en el empleo total, en el empleo calificado, y en cargos gerenciales (*management*) y profesionales para cada sector.⁶² En primer lugar, se observa para ambos países que en la mayoría de los sectores la participación de las mujeres es menor que la de los hombres independientemente del tipo de empleo que consideremos (total,

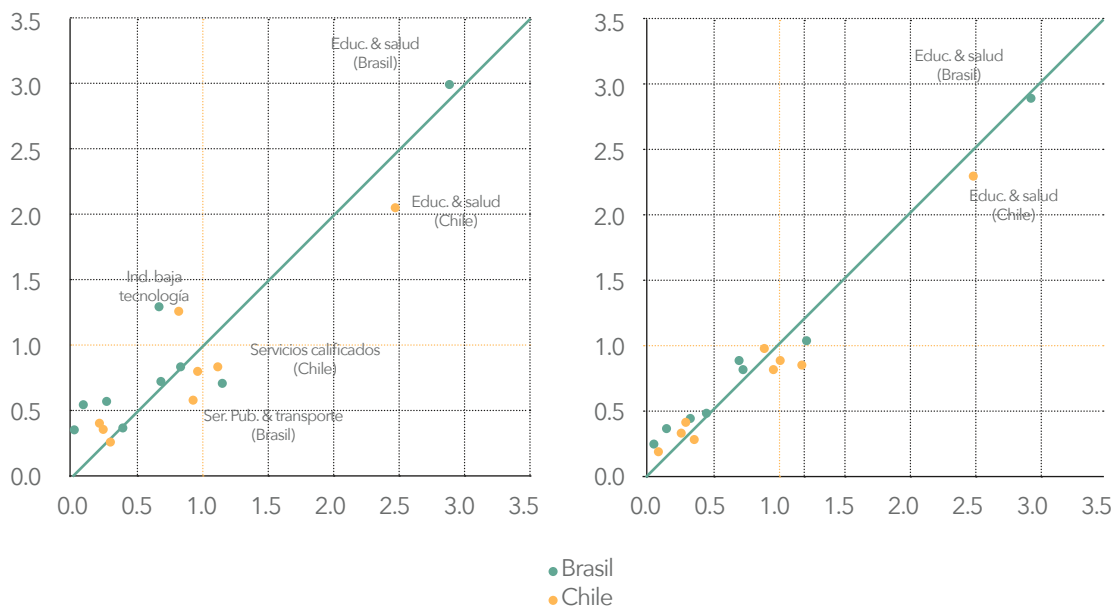
⁶² Se excluye el sector de Servicios Domésticos para el que las tareas de *management* y profesionales no son relevantes.

calificado, o solo puestos gerenciales y profesionales). En segundo lugar, las brechas de género en el empleo total y en el empleo calificado (empleo en cargos profesionales y gerenciales) guardan una fuerte correlación positiva a lo largo de los sectores (los coeficientes de correlación lineal simple son 99% (93%) en Brasil y 98% (93%) en Chile). Es decir, que los sectores con menor ratio mujeres/hombres suelen ser también los que tienen menor ratio mujeres/hombres en el empleo calificado o en los cargos profesionales y jerárquicos y viceversa.

Figura 4.2.8. Brechas de género (mujeres/hombres) en el empleo total, en el empleo calificado y en empleos gerenciales y profesionales por sector
Brasil y Chile, 2015

Panel A. Empleos gerenciales y profesionales

Panel B. Empleo calificado



Fuente: cálculos propios basados en PNAD y CASEN.

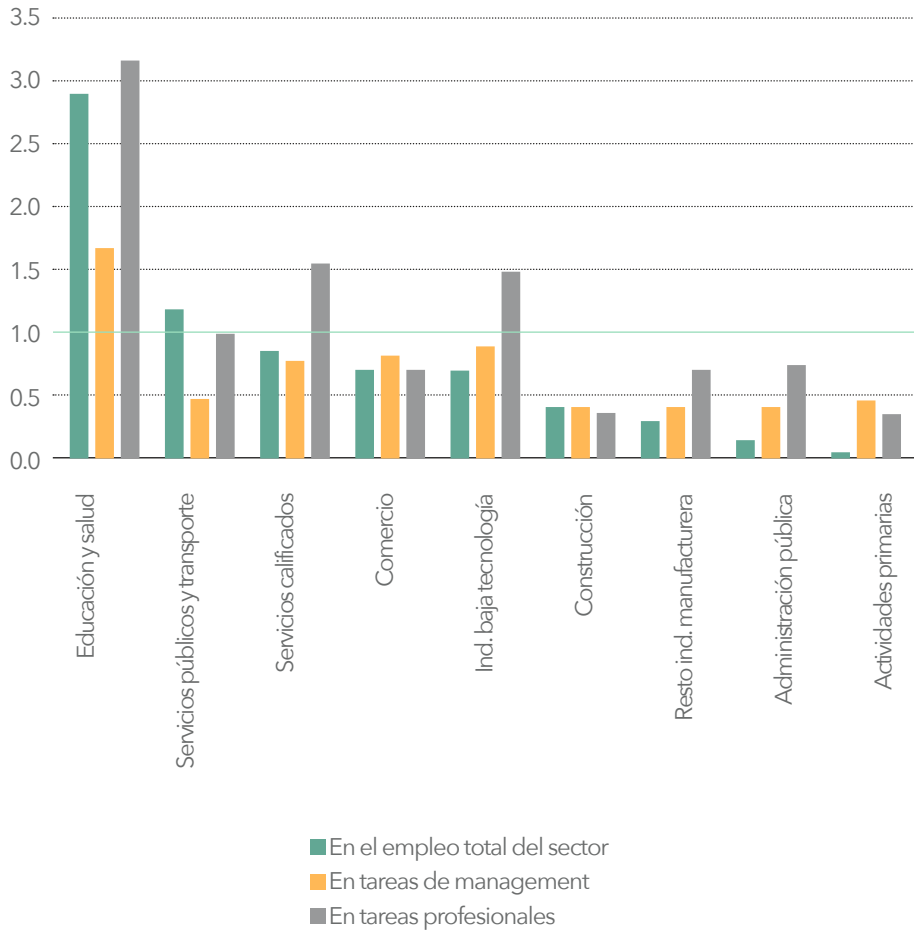
Nota: se excluye el sector de Servicios Domésticos, que emplea mayoritariamente mujeres y para el cual las tareas de management y profesionales no son relevantes.

Por último, la Figura 4.2.7 provee evidencia mixta con relación a la presencia de techos de cristal. En el panel B, por ejemplo, se observa que en casi todos los sectores de Brasil el ratio mujeres/hombres es mayor dentro del empleo calificado que dentro del empleo total del sector (notar los puntos que se ubican arriba de la línea de 45 grados), lo contrario que esperaríamos bajo la hipótesis de techos de cristal. Lo mismo ocurre en Chile para cuatro de los nueve sectores considerados. El panel A muestra también resultados mixtos que para algunos sectores en alguno de los países sugieren la presencia de techos de cristal que limitan el acceso de las mujeres a puestos profesionales o jerárquicos, mientras que para otros parecería operar un mecanismo contrario.

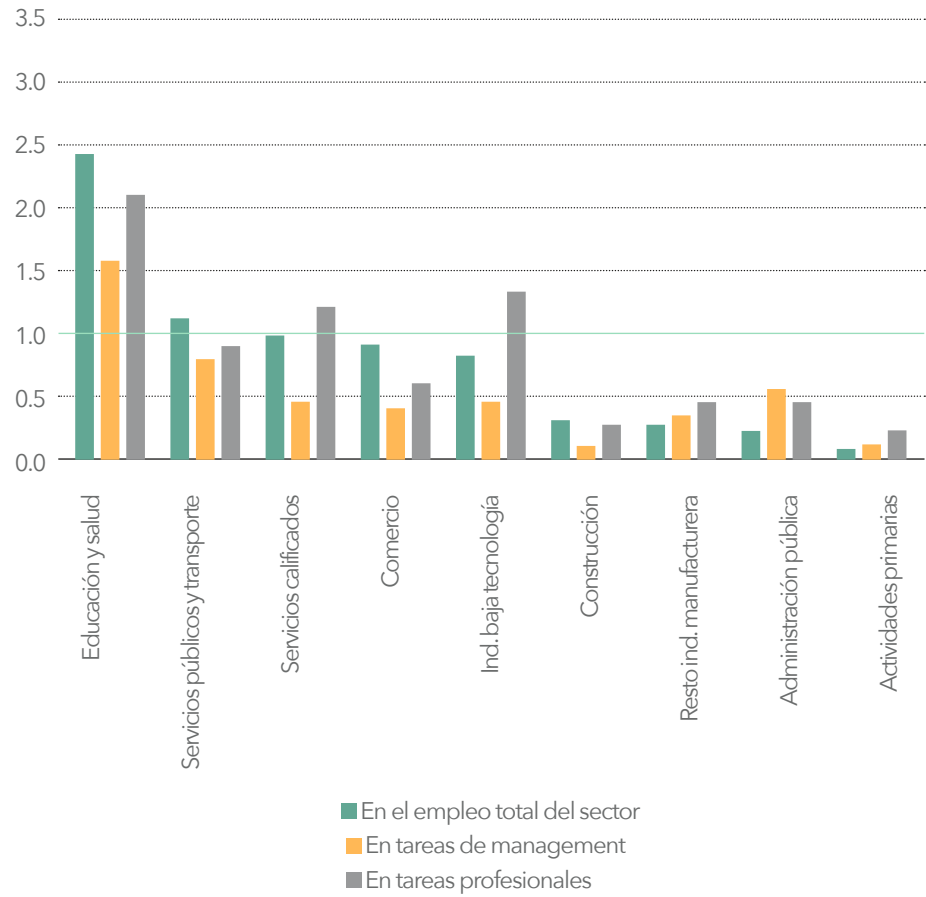
Sin embargo, la Figura 4.2.9 muestra que en la mayoría de los casos el ratio mujeres/hombres en cargos gerenciales es menor que en el empleo total del sector correspondiente, especialmente para los sectores que absorben mayor empleo femenino como Educación & Salud y Servicios Calificados. Como contracara, el ratio mujeres/hombres en el empleo profesional es mucho mayor, y para varios sectores incluso mayor que la unidad. Todo esto sugiere que incluso cuando las mujeres logran acceder a los *top jobs*, lo hacen en puestos profesionales, de manera que los techos de cristal operarían especialmente limitando su acceso a los cargos gerenciales.

Figura 4.2.9. Ratio mujeres/hombres en el empleo total, en cargos profesionales y gerenciales por sector

Brasil 2015



Chile 2015



Fuente: cálculos propios basados en PNAD y CASEN.

Nota: se excluye el sector de Servicios Domésticos, que emplea mayoritariamente mujeres y para el cual las tareas de management y profesionales no son relevantes.

Políticas

En esta sección vimos que la estructura ocupacional por sectores y tareas difiere fuertemente entre hombres y mujeres. Parte de estas diferencias pueden deberse a preferencias legítimas por desarrollar ciertas tareas en lugar de otras, pero también pueden estar explicadas por los requerimientos de combinaciones particulares de habilidades y, más preocupante, por discriminación en el acceso a distintos tipos de empleo y puestos de trabajo.

En cuanto al espacio para las políticas públicas, Rendall (2013) destaca el rol de las que se enfocan en la expansión del sector de servicios. El desarrollo del sector servicios puede favorecer la igualdad de género en los mercados laborales en la medida que las mujeres sean capaces de acceder a los nuevos puestos de trabajo y de educarse para competir con los hombres en las ocupaciones con altos requerimientos de habilidades intelectuales. Según los resultados de Rendall (2013), este parece haber sido el caso en Brasil en los últimos años.

Los techos de cristal, por su parte, están sostenidos por distintos tipos de barreras (sociales, gubernamentales e internas a los propios negocios) que impiden el avance de las mujeres en el mundo laboral en condiciones de igualdad con los hombres. Dentro de las barreras sociales están las que se originan en los estereotipos y prejuicios de género, pero también las que limitan las oportunidades de formar las habilidades requeridas por el mercado laboral, por ejemplo cuando no está garantizado el acceso igualitario a una educación de calidad.

Por su parte, las principales barreras gubernamentales tienen su origen en legislación insuficiente en materia de techos de cristal. Por ejemplo, la ausencia de políticas laborales que ayuden a compatibilizar la carga de puestos altamente demandantes con la vida familiar podrían ser determinantes de la brecha de género para mujeres profesionales. Como discutimos en secciones previas, la insuficiente cobertura de los sistemas de guarderías públicas alienta a las mujeres a buscar empleos más flexibles, por lo general incompatibles con una carrera que aspire alcanzar los más altos puestos jerárquicos. Las licencias por maternidad y cuidados también son otro instrumento importante para conciliar las cargas laborales con las domésticas, aunque se encuentran resultados mixtos en cuanto a sus efectos sobre el empleo de las madres. Por ejemplo, Carneiro, Loken y Salvanes (2011) encuentran que en Noruega las licencias de maternidad extendida aumentan las probabilidades de las mujeres de quedarse en el mercado laboral en el largo plazo. En un análisis para Suiza, en cambio, Albretch, Bjorklund y Vroman (2003) sostienen que el conjunto de políticas que influyen en

la interacción entre el trabajo y la familia es en gran parte responsable de la existencia de un techo de cristal en ese país. En particular, argumentan que los permisos parentales y el sistema de guarderías implican un fuerte incentivo a participar en el mercado laboral, pero también pueden ser vistos como amenazas al compromiso que tienen con la carrera aquellos padres que están más involucrados con la crianza de sus hijos, efecto que podría ser internalizado por los empleadores. En la misma línea, Arulampalam, Booth y Bryan (2007) coinciden en que políticas de permisos demasiado generosas podrían incrementar el tiempo en que las mujeres permanecen fuera del mercado laboral, exacerbando la brecha de género en la cola superior de la distribución salarial.

Por último cabe resaltar la importancia de contar con un diagnóstico y monitorear la evolución de indicadores de segregación ocupacional y techos de cristal en la región, lo que requiere de un importante esfuerzo de los sistemas estadísticos nacionales para recopilar información de empleo suficientemente completa y desagregada como para caracterizar estos fenómenos. El diagnóstico de situación y monitoreo de los progresos en el Sector Público, por ejemplo, pueden constituir un primer paso ejemplificador para los demás sectores.

4.3. Brechas salariales

La equidad salarial de género implica igual remuneración a igualdad de actividad laboral. Eliminar las brechas salariales que provienen de la discriminación y el prejuicio es un objetivo social importante *per se* y por sus implicancias sobre la autonomía y el empoderamiento de la mujer. América Latina ha experimentado progresos destacables hacia ese objetivo en las últimas décadas, aunque aún persisten brechas significativas.

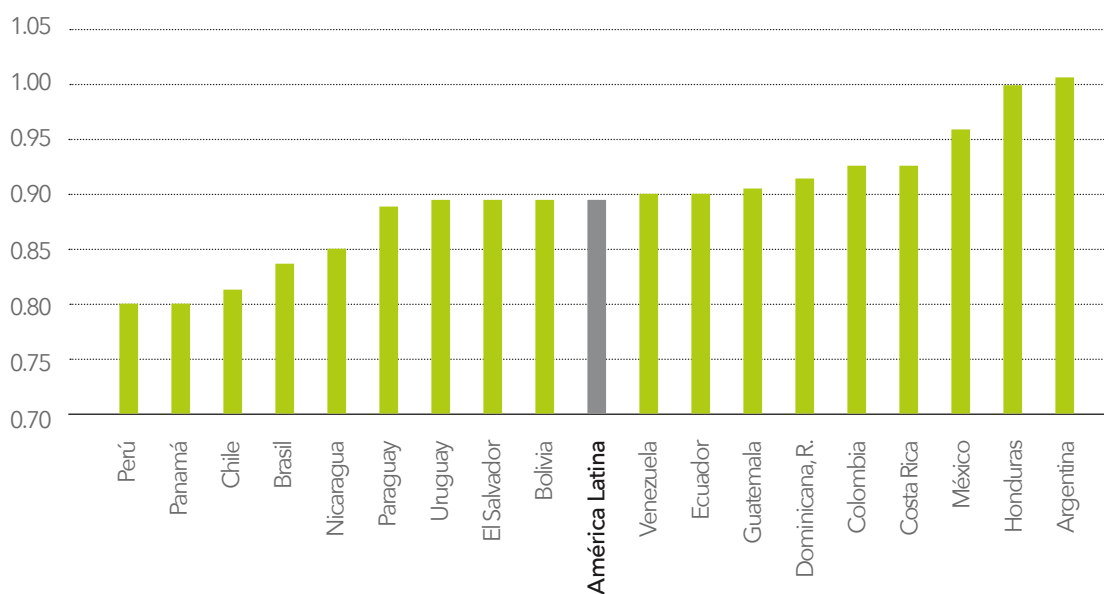
En casi todos los países de nuestra región, y a semejanza de lo que ocurre en el resto del mundo, el salario horario de las mujeres es en promedio inferior al de los hombres. La Figura 4.3.1 reporta la brecha salarial de cada país, calculada como el ratio entre la media del salario horario de las mujeres sobre la media del salario de los hombres, para el grupo etario de 25 a 54 años con un empleo de tiempo completo. Con el objeto de aumentar la comparabilidad, el gráfico restringe la muestra a las áreas urbanas de cada país. La Tabla 4.3.1 amplía la información al cociente de medianas (en lugar de medias) y a toda la población urbana adulta empleada (no sólo a los de tiempo completo). En promedio para las áreas urbanas de América Latina, el salario medio de una mujer es un 89% del correspondiente a un hombre.

Esta proporción es algo superior (91%) para el total de trabajadores (y no solo los *full time*) y ligeramente mayor (92%) si la comparación se realiza entre salarios medianos, en lugar de promedio.

Existe una considerable heterogeneidad entre países respecto del tamaño de las brechas salariales de género. Mientras que el ratio de salarios medios entre mujeres y hombres está en el entorno de 1 en Argentina y Honduras, cae a alrededor de 0.9 para la mitad de los países de la región y a cerca de 0.8 en Panamá, Perú y Chile (Figura 4.3.1).

Figura 4.3.1. Brechas salariales no condicionadas

Ratio salario medio mujer/hombre, empleados de tiempo completo urbanos. Países de América Latina, 2015. Edad 25-54.

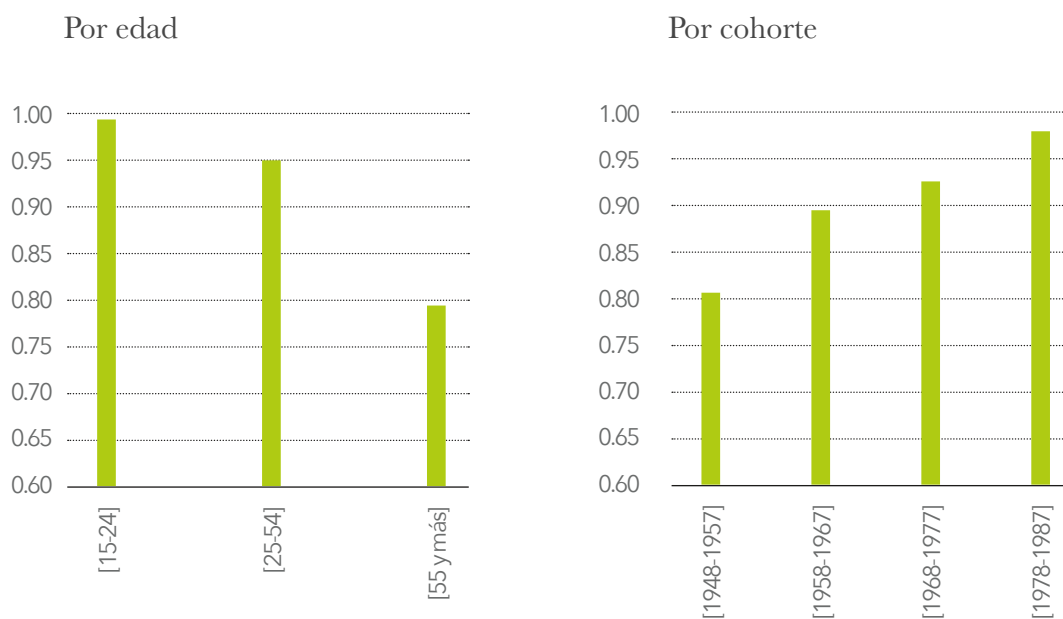


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

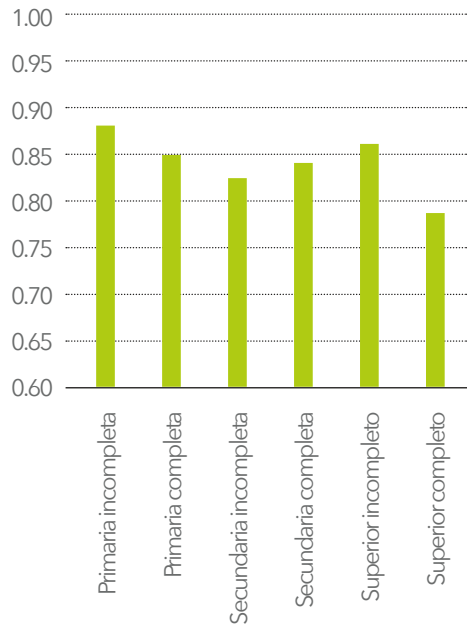
Si bien estas estadísticas son ilustrativas como primera aproximación, deben interpretarse con cautela, ya que nada dicen acerca de las causas de las diferencias salariales, y por lo tanto no pueden tomarse directamente como prueba de discriminación en el mercado laboral. En particular, las brechas podrían en parte deberse a diferencias de género en ciertas características que afectan los ingresos. Con el objeto de comenzar a examinar este punto la Figura 4.3.2 muestra el promedio de las brechas en los países de América Latina para grupos de edad, cohorte, educación, estructura familiar y área (ver también Tabla 4.3.2).

Figura 4.3.2. Brechas salariales no condicionadas por grupos

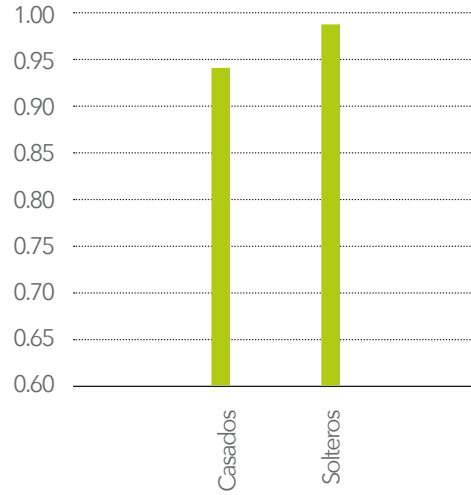
Ratio salarial mujer/hombre
Promedio de América Latina, 2015



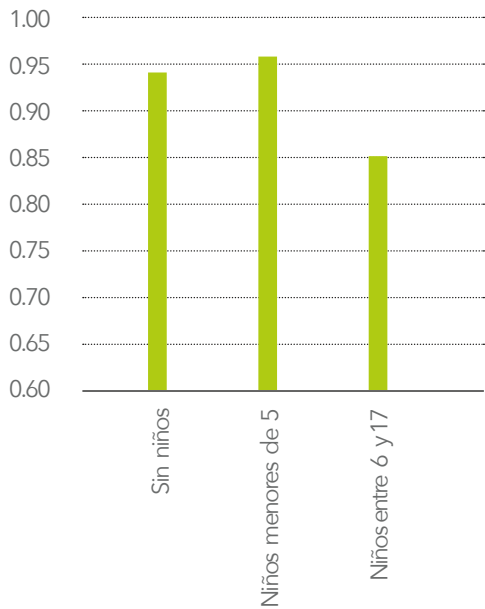
Por educación



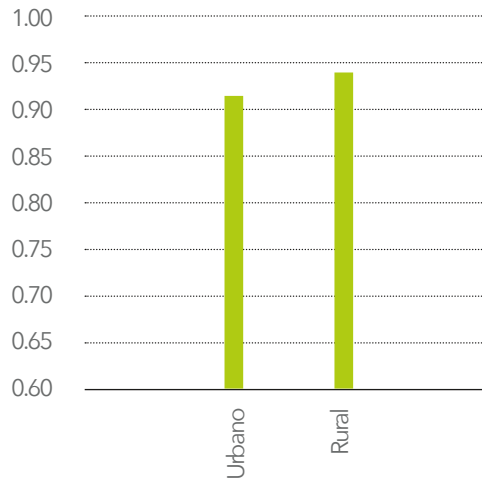
Por situación conyugal



Por edad de niños



Por área



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Las brechas salariales de género son más reducidas en la población joven, lo que en parte puede reflejar un efecto cohorte y en parte es el resultado de una reducción de largo plazo de las diferencias de género. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no difieren mucho por nivel educativo, salvo en el nivel de educación superior, donde las brechas se magnifican. En promedio en América Latina el ratio de salarios entre mujeres y hombres es de 0.78 para ese estrato educativo.

Es interesante notar que el ratio salarial mujer/hombre del total de trabajadores (0.9) resulta mayor al valor de ese ratio correspondiente a cualquiera de los grupos educativos. Este resultado, asociado a la llamada “paradoja de la reversión o de Yule-Simpson”, se explica por la baja participación en el mercado laboral de las mujeres de baja educación, que tienen en promedio salarios más bajos. Esta asimetría genera un efecto composición que reduce la brecha agregada.

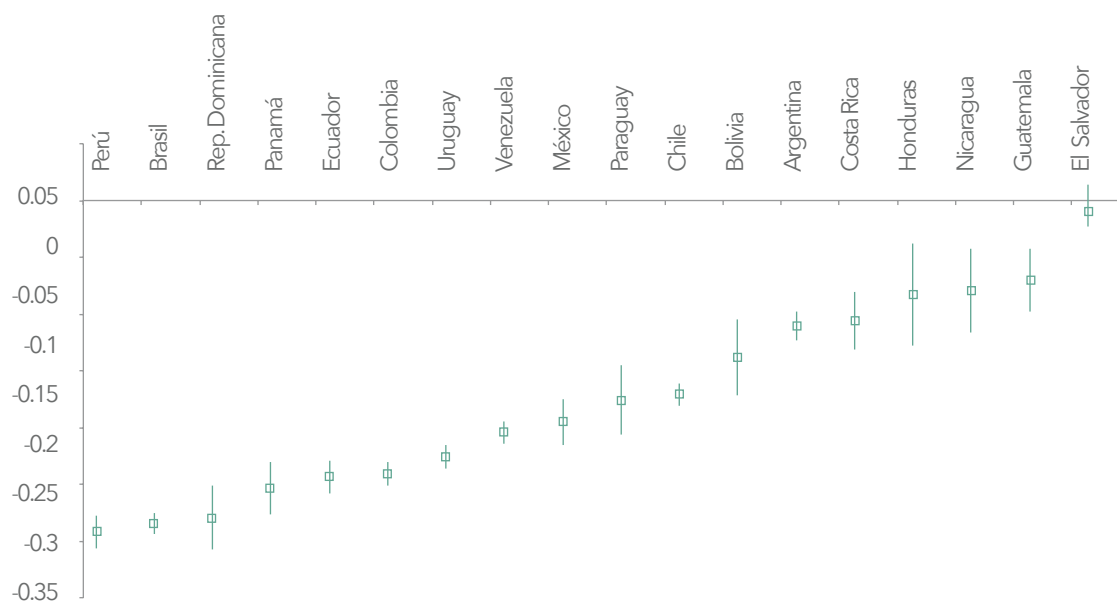
Un resultado relevante es ilustrado en el cuarto panel del gráfico: la brecha salarial entre hombres y mujeres se minimiza para aquellas mujeres que no viven en pareja (0.98). Esta evidencia preliminar sugiere un punto que es central en la literatura reciente: gran parte de las diferencias de género en el mercado laboral provienen de una marcada división de roles a nivel de hogar.⁶³ Cuando esa división no existe, como en el caso de las mujeres solteras, las diferencias en participación laboral o salarios se reducen y en ocasiones desaparecen.

Las figuras anteriores permiten un análisis condicional parcial, ya que controlan sólo por una característica observable a la vez. Para aliviar esta debilidad la metodología usual consiste en correr regresiones multivariadas del logaritmo del salario horario contra una *dummy* de género, controlando por los factores observables presentes en las encuestas de hogares.⁶⁴ Los resultados de aplicar esta metodología sugieren que en todos los países de América Latina existe un “descuento salarial” en el mercado laboral por el hecho de ser mujer. La *dummy* de mujer en una regresión salarial aparece sistemáticamente con signo negativo. La Figura 4.3.3 muestra esos coeficientes junto a sus intervalos de confianza para los países de América Latina en el año 2015. Los coeficientes resultan negativos y estadísticamente significativos, con la excepción de El Salvador. En algunos casos, las magnitudes son muy considerables. Por ejemplo, en Brasil y Perú una mujer con las mismas características observables que un hombre obtiene un salario horario alrededor de 30% inferior.

63 Ver por ejemplo Blau y Kahn (2006).

64 Se incluyen los típicos controles educativos y demográficos: dummies educativas, edad y su cuadrado, estado civil, hijos menores, área (urbana o rural).

Figura 4.3.3. Coeficiente de la dummy de variable mujer en regresiones salariales
América Latina, 2015



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

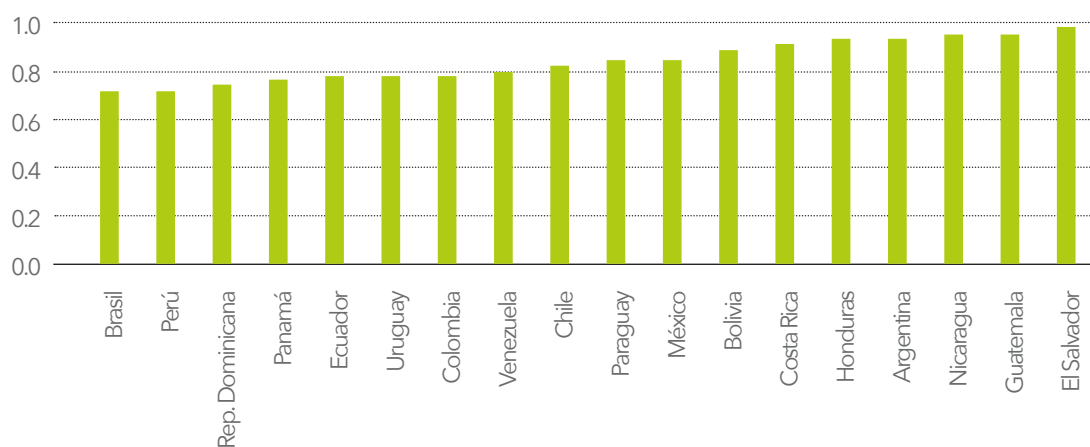
Nota: La variable dependiente en las regresiones es el logaritmo del salario horario; por lo tanto, la figura muestra las reducciones porcentuales en el salario horario atribuibles a la dummy de género. Se muestra la estimación puntual y el intervalo de confianza al 95% para cada país.

Una manera ilustrativa de presentar la brecha condicional consiste en simular el salario hipotético que los hombres ganarían si se les pagara con el mismo criterio que a las mujeres. Para ello, puede estimarse una ecuación de Mincer para las mujeres y aplicar el vector de coeficientes resultante \mathbf{b}_m a las características de los hombres X_h . La Figura 4.3.4 muestra el ratio r entre el salario medio simulado de esta forma y el salario medio percibido por los hombres (w_h^p):

$$r = \frac{X_h \mathbf{b}_m}{X_h \mathbf{b}_h} = \frac{X_h \mathbf{b}_m}{w_h^p}$$

En todos los países esta proporción es inferior a uno, reflejando el hecho de que las mujeres ganan menos que los hombres incluso cuando se controla por características observables.

Figura 4.3.4. Brecha salarial condicional mujeres/hombres
América Latina, 2015



Fuente: *Elaboración propia sobre la base de microdatos de las encuestas de hogares.*

Uno de los procedimientos más populares para examinar con más profundidad el papel de las diferencias en características observables sobre las brechas salariales de género es la descomposición clásica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), posteriormente generalizada por Oaxaca y Ransom (1994) y Neumark (1988). En esta técnica las diferencias salariales entre hombres y mujeres se descomponen en la porción explicada por las diferencias en las dotaciones de capital humano y otros observables, y sus retornos. La parte de las diferencias de media no explicadas a partir de los observables podría ser un signo de la presencia de discriminación en el mercado laboral. Esta metodología, si bien ilustrativa, enfrenta algunos problemas importantes. El principal es que la estimación del grado de discriminación es sesgada, dado que existen presumiblemente factores inobservables como motivación, habilidad, preferencias y otros que

forman parte del residuo. Otras limitaciones del enfoque inicial de Oaxaca-Blinder han sido posteriormente aliviadas. Por ejemplo para superar la limitación de concentrarse sólo en la brecha promedio, DiNardo et al. (1996) proponen estimaciones no paramétricas, mientras que otros autores estiman modelos paramétricos de regresiones cuantílicas (Machado y Mata, 2005). Asimismo Ñopo (2008) propone técnicas de *matching* para aliviar los problemas de soporte común.

Si bien existen varios estudios de descomposiciones a nivel de país,⁶⁵ son pocos los estudios regionales basados en datos estandarizados. Para el caso de América Latina, Psacharopoulos y Tzannatos (1992) reportan que las diferencias en capital humano explicaban un tercio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los ochenta. En las dos décadas siguientes las diferencias en educación se fueron cerrando, e incluso en algunos casos revirtiendo (Duryea et al., 2007). Las diferencias en capital humano ya no pueden explicar la brecha, y más aún, implican que la brecha condicional es mayor que la no condicional.

A este resultado llegan Atal, Ñopo y Winder (2009) en un ambicioso estudio que cubre todos los países de la región alrededor del año 2006. En lugar de aplicar una típica descomposición de Oaxaca-Blinder, los autores proponen una descomposición no paramétrica basada en *matching*, permitiendo términos que tengan en cuenta la presencia de hombres y mujeres fuera del soporte común. La brecha no condicional del 10% aumenta a 17% cuando se controla por edad y educación.⁶⁶ Esto refleja la mayor dotación de capital humano de las mujeres (al menos cuando se mide por niveles educativos). El control por otras características demográficas y del empleo en general no modifica los resultados, con alguna excepción que es comentada abajo.

La metodología adoptada les permite realizar un estudio de las brechas por grupos. Los autores encuentran que la parte de las brechas salariales por género no explicada por factores observables (usualmente más asociada a la discriminación) es mayor entre los trabajadores de más edad, menos educados, informales, autoempleados y en firmas pequeñas. Los autores discuten algunos posibles argumentos detrás de estos resultados. El aumento de la parte no explicada de las brechas con la edad podría deberse a características inobservables correlacionadas con esta variable o podría reflejar diferencias de género en la experiencia laboral, que se

65 Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) para México, Badel y Peña (2010) para Colombia y Borraz y Robano (2010) para Uruguay

66 El trabajo de Ñopo y sus coautores refleja una gran heterogeneidad entre países, lo que siembra algunas dudas acerca de la robustez de los resultados.

exacerbarían con el tiempo. La relación negativa con la educación podría por su parte reflejar el menor margen para fijar salarios discrecionalmente o ejercer prácticas discriminatorias en firmas formales o en el sector público, donde trabajan mujeres con mayor nivel educativo.

Las brechas no suelen ser uniformes a lo largo de la distribución de salarios. Existe, por ejemplo, una literatura que señala que las brechas de género en economías de ingresos altos son particularmente marcadas en la parte superior de la distribución de salarios y en la cima de la escala jerárquica en las empresas: el fenómeno del techo de cristal que les impide a las mujeres progresar más allá de ciertos niveles.

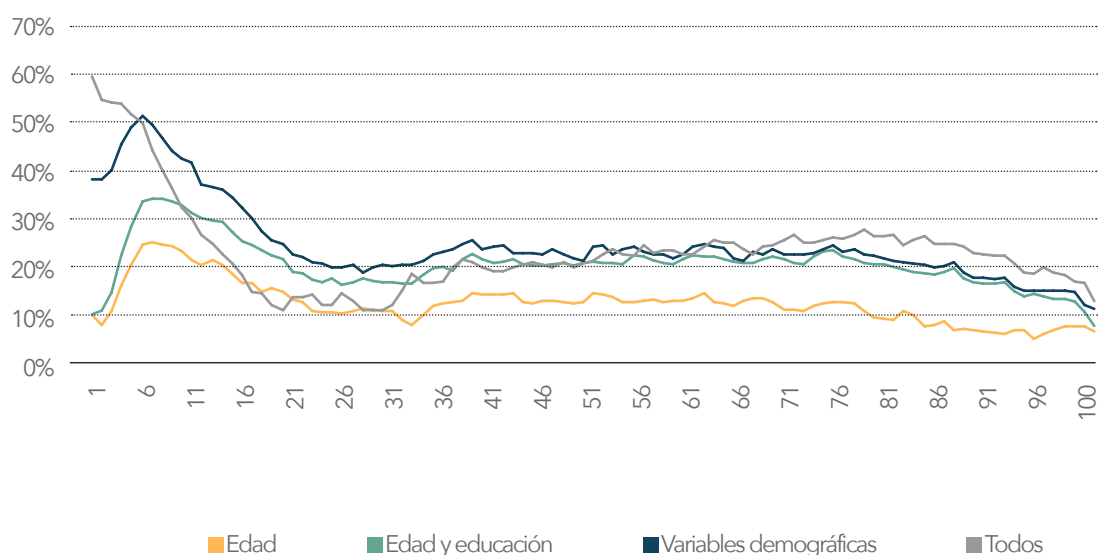
Christofides et al. (2013) estudian la brecha salarial por género en la Unión Europea y concluyen que una parte considerable no puede explicarse por características observables en los datos que disponen (*European Union Statistics on Income and Living Conditions* 2007). Las regresiones por cuantiles muestran que en la mayoría de los países la brecha salarial es más amplia en la parte superior de la distribución de los salarios, reflejo de los techos de cristal, pero existen países donde la brecha es mayor en la parte inferior, fenómeno que se ha dado a conocer como “piso pegajoso”. Las diferencias entre países están correlacionadas con las políticas vinculadas a conciliar la vida laboral y familiar, y con las instituciones de fijación de salarios.

En América Latina, Carrillo et al. (2014), siguiendo a Firpo et al. (2009), aplican regresiones por cuantiles para descomponer la brecha en 12 países de la región y encuentran que una parte sustancial de la brecha queda sin explicar, en particular en los extremos de la distribución. La magnitud de esas brechas está altamente correlacionada con el PIB y con la desigualdad de ingresos.

Estos resultados no son del todo consistentes con los reportados en Ñopo et al. (2010). La Figura 4.3.5, reproducida de ese estudio, ilustra la brecha salarial de género no explicada por características observables para los distintos percentiles de la distribución de salarios. Cada curva ilustra la brecha que resulta de controlar por un conjunto cada vez más amplio de variables. La brecha es más ancha en los percentiles más bajos de la distribución salarial, se reduce en el centro de la distribución, pero en lugar de volver a subir en el extremo superior, como se documenta en otros estudios, la brecha se reduce ligeramente. En vista de la variedad de resultados, claramente existe aún un gran espacio para examinar con mayor profundidad las brechas salariales de género a lo largo de las distribuciones salariales en América Latina.

Figura 4.3.5. Brecha salarial de género no explicada, por percentiles de la distribución de salarios

América Latina, circa 2005



Fuente: Ñopo et al. (2010)

Segregación ocupacional y brechas salariales

El apartado anterior examinó las heterogeneidades en las brechas según las características del trabajador y su posición en la escala de salarios. Un área de investigación relevante y creciente es la que examina las brechas por tipo de empleo. La Tabla 4.3.3 presenta los resultados de un primer examen no condicional. La evidencia sugiere que para el promedio de América Latina las brechas son menores en ocupaciones con mayor nivel de formalidad; es decir aquellos empleos asalariados *full-time* en empresas grandes o en el sector público. Las mayores brechas se dan en dos segmentos con características muy diferentes; por un lado entre los empleadores y cuentapropistas profesionales (con formación educativa superior), y por otro entre los trabajadores no calificados, tanto asalariados como cuentapropistas. Para explicar las mayores brechas en el sector informal, la literatura remarca el pequeño impacto de la educación sobre los salarios en

este sector, en contraste con el mayor efecto de la experiencia, donde la mayoría de las mujeres tienen una desventaja sobre los hombres (Freije, 2009); además del papel igualador de las instituciones laborales como el salario mínimo, los sindicatos y las negociaciones colectivas de trabajo, que operan esencialmente en el sector formal de la economía.

La Tabla 4.3.3 confirma otro resultado usual en la literatura: la menor brecha salarial de género en el sector público. Para el promedio de América Latina en el año 2015, el ratio salarial entre mujeres y hombres era de 0.9 en el sector privado, y casi exactamente 1 en el sector público. Panizza y Qiang (2005), en una revisión de 13 países de América Latina encuentran que las mujeres reciben menos remuneración que los hombres en ambos sectores, pero la brecha del sector privado es mayor que en el público.

Las brechas no condicionadas son también diferentes entre sectores de actividad económica (Tabla 4.3.3). Mientras que el ratio salarial de mujeres/hombres es 1 o superior en la industria de mayor calificación, los servicios públicos y la administración pública, el ratio es sustancialmente menor a 1 en la industria de menor calificación y el comercio.

Segregación

Dado que la distribución de hombres y mujeres varía entre sectores y tipos de empleo, podría ocurrir que la brecha salarial observada sea en parte producto de una distinta estructura del empleo entre géneros. Si las mujeres tienden a ubicarse en ocupaciones/sectores de salarios más bajos, surgirá una brecha salarial con los hombres, aún en el caso de ausencia de discriminación al interior de cada ocupación. Esta segregación ocupacional puede responder a varios determinantes. Muchos estudios sugieren que ante la necesidad de conciliar sus tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de los hijos, las mujeres pueden retirarse del mercado de trabajo permanentemente o temporalmente, o elegir ocupaciones con horarios flexibles o reducidos (Tenjo et al., 2005), o que demanden menos entrenamiento (Terrell, 1992). Como resultado, las mujeres estarían concentradas en empleos de baja remuneración o enfrentarían mayores barreras cuando intentaran alcanzar puestos de nivel superior mejor pagados.

La literatura que examina el papel de la segregación laboral en la brecha salarial aún tiene un largo camino por recorrer en América Latina. En general los estudios han encontrado que la segregación puede explicar solo una parte (o nada) de la brecha salarial en la región. Deutsch et al. (2004) reportan que en Costa Rica, Ecuador y Uruguay los altos y persistentes niveles de segregación ocupacional

explican sólo una pequeña porción de los diferenciales de ingresos. Salas y Leite (2007), en un estudio comparativo de las dos mayores economías de la región, encuentran que a pesar de los mayores niveles de segregación ocupacional de género en México, las brechas salariales eran más amplias en Brasil. Atal, Ñopo y Winder (2009) en su análisis de brechas condicionales para América Latina encuentran que al controlar por sector, y contrariamente a lo que podría esperarse, la brecha condicional aumenta (de 17% a 23%). Este hallazgo es contrario a la idea de que la segregación ocupacional contribuye a ensanchar las brechas salariales de género.

Para un examen preliminar de este punto, que ocupa un lugar central en la literatura laboral en la actualidad, repetimos el análisis de regresión previo incluyendo dummies por sector. Es importante reconocer que el análisis por sectores, a través de la introducción de dummies en las regresiones salariales, implica asumir ausencia de discriminación previa en el acceso a ocupaciones y sectores; y que parte de la brecha es genuinamente atribuible a diferencias en la elección laboral. La Tabla 4.3.4 muestra el coeficiente estimado de una variable binaria que indica si el individuo es mujer en una regresión de salarios. La variable explicada en todos los modelos es el logaritmo del ingreso laboral horario de la ocupación principal. La especificación “Base” incluye la variable binaria mujer, edad en años hasta su cuarta potencia, un indicador de casado, indicadores de presencia de niños en el hogar, región y un indicador de área urbana. La línea de “Horas” agrega las horas trabajadas en la ocupación principal en términos logarítmicos y la de “Educación” agrega años de educación y variables binarias de seis niveles educativos. Finalmente, “Ocupación” agrega variables binarias de sector de actividad (10 categorías) y de interacción de sector con tipo de empleo (70 categorías). Estos modelos se estiman para tres subgrupos diferentes: individuos de 25-54 años, mayores de 15 y entre 25-64 años. Las regresiones se estiman para cada país y para obtener los valores de América Latina se toma un promedio no ponderado de los coeficientes estimados.

El análisis revela que al controlar por sector las brechas salariales de género se reducen, evidencia de una mayor concentración de hombres en sectores de salarios altos. Sin embargo, la reducción no supera el 15%. Estos resultados apoyan la conclusión de que si bien la segregación ocupacional tiene alguna relevancia para dar cuenta de las brechas salariales entre hombres y mujeres, resulta más importante la heterogeneidad de género dentro de las ocupaciones que entre ocupaciones.

Descomposiciones

Para aportar evidencia empírica exploratoria realizamos una descomposición sencilla que permite cuantificar el efecto directo de la diferencia en la estructura sectorial del empleo entre hombres y mujeres sobre la diferencia en los salarios (en logaritmo) promedio por género Dw . Formalmente,

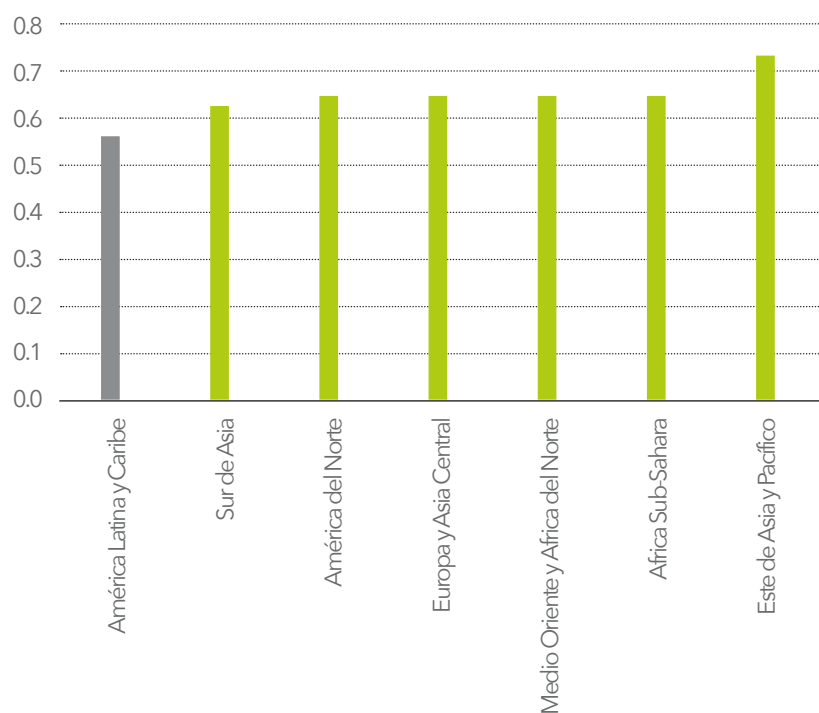
$$\Delta w = \sum_s \lambda_{sH} \Delta w_s + \sum_s w_{sM} \Delta \lambda_s$$

donde s indexa los tipos de empleo o “sector”, w_{is} indica el salario promedio del género i en el sector s y λ_{is} representa la participación del sector s en el total del empleo del género i . Alternativamente, puede obtenerse una expresión semejante ponderando el primer término por la participación de las mujeres y el segundo por el salario de los hombres. Mientras que el primer término de la ecuación capta la diferencia salarial de género dentro de cada sector, el segundo término representa el efecto composición, proveniente de una estructura sectorial del empleo diferente entre hombres y mujeres. Para clasificar a los trabajadores en “sectores” consideramos las 70 categorías que surgen de cruzar sector de actividad con categoría ocupacional. Realizamos estas descomposiciones para cada país, dividiendo por nivel educativo. Por simplicidad, presentamos los resultados del promedio (no ponderado) de América Latina en la Tabla 4.3.5.

Recuadro 4.2. Percepciones

Las brechas de género que las encuestas de hogares documentan también son percibidas por la opinión pública. Por ejemplo, el Gender Gap Report 2015 informa sobre las respuestas a una pregunta específica del World Economic Forum's Executive Opinion Survey, en el que se indaga: *“In your country, for similar work, to what extent are wages for women equal to those of men?”* (las respuestas van de 1 a 7 y luego son estandarizadas en un índice entre 0 y 1). Los resultados son desalentadores para América Latina, que es la región donde la percepción de igualdad salarial de género es menos frecuente.

Percepción de brechas salariales no condicionadas



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos el Gender Gap Report 2015

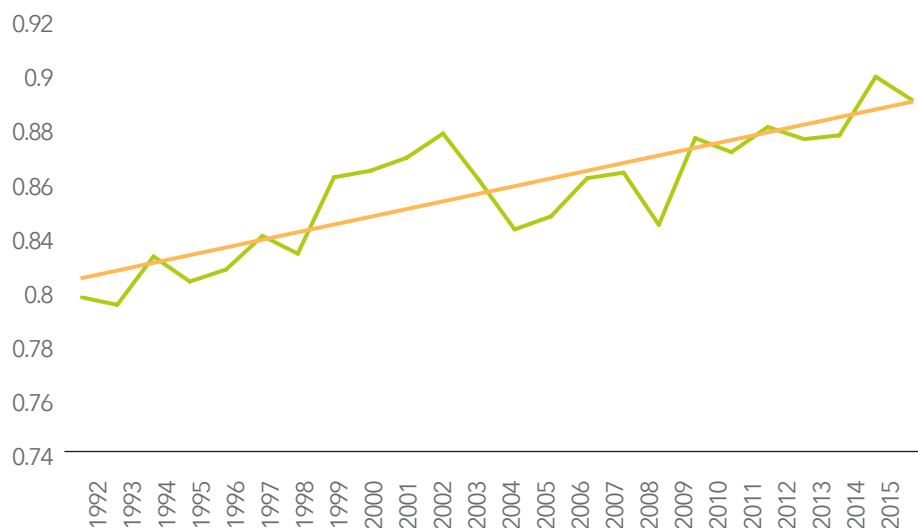
El efecto composición resulta negativo, lo que implica que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en sectores/tipos de trabajo con salarios más bajos. De cualquier forma, la mayor parte de la brecha está explicada por el efecto *within*. El efecto composición, aunque lejos de ser irrelevante, juega un papel menor en dar cuenta de las brechas salariales de género. De acuerdo a los resultados de la descomposición, igualar la distribución de mujeres y hombres entre sectores importa menos que igualar sus salarios dentro de cada sector. Esta conclusión general no varía al considerar distintos grupos educativos, aunque el efecto composición adquiere algo más de relevancia en los grupos de educación media y alta.

Evolución de las brechas salariales

Las brechas salariales de género se han ido acortando con el tiempo en América Latina. Varios estudios documentan una reducción lenta pero persistente de la brecha no condicional, y una disminución menor de la brecha condicional (Duryea et al. 2007; Ñopo et al., 2010; CEPAL, 2016). La Figura 4.3.6 muestra evidencia propia para el promedio de países de América Latina. El ratio salarial no condicionado entre mujeres y hombres ha aumentado paulatinamente en las últimas décadas. Mientras que en 1992 una mujer latinoamericana típica obtenía un 80% del salario horario de un trabajador hombre, en 2015 esa proporción ya se ubicaba en 88%. El incremento se dio en magnitudes semejantes a lo largo de las más de dos décadas que abarca el período bajo estudio.

Figura 4.3.6. Brechas salariales no condicionada

Ratio salarial mujer/hombre
Promedio de América Latina, 1992-2015



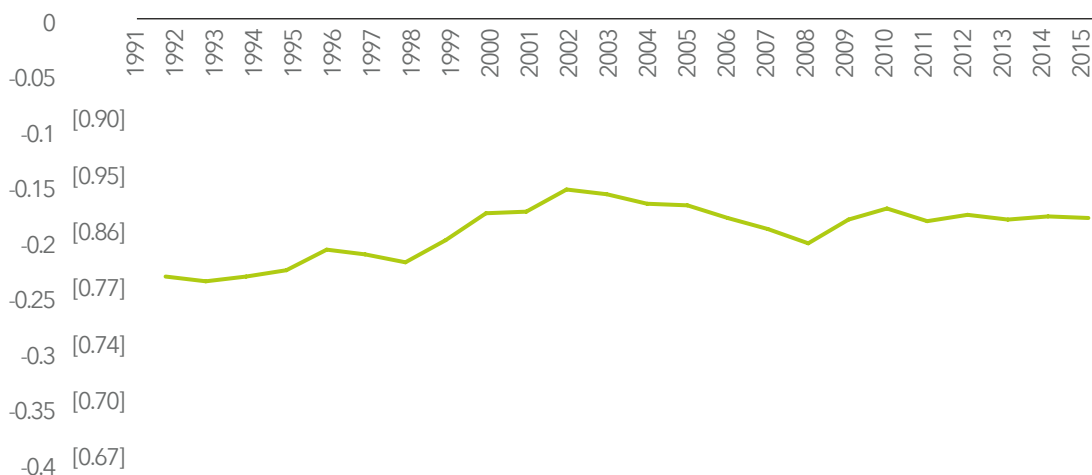
Fuente: Elaboración propia sobre la base de microdatos de las encuestas de hogares.

La evidencia que surge de un análisis condicional es menos optimista. La Figura 4.3.7 muestra el promedio para América Latina de los coeficientes de la *dummy* de mujer en ecuaciones salariales de Mincer. Si bien han existido ciertos avances, estos parecen haberse estancado hace una década. En promedio la *dummy* de mujer se redujo (en términos absolutos) de -0.23 a principios de los noventa a -0.15 a principios de la década siguiente, piso que no ha podido ser traspasado en los años posteriores. De hecho, el valor promedio para 2015 es -0.18.

El estancamiento de la brecha condicional no es inconsistente con la reducción de la brecha no condicionada. El avance relativo de la mujer en términos de ciertas características observables, en particular la educación, ha generado un efecto composición que contribuyó a cerrar la brecha global, a pesar de que al interior de cada grupo no parece haber habido mejoras significativas durante la última década.

Figura 4.3.7. Brechas salariales condicionales

*Coefficiente de dummy mujer en ecuaciones de salarios.
Promedio de América Latina*



Fuente: Elaboración propia sobre la base de microdatos de las encuestas de hogares. Ratio salario mujer/hombre entre corchetes.

De Hoyos y Ñopo (2010) obtiene resultados consistentes con este relato. El estudio reporta una ligera reducción en la brecha salarial por género en el período 1992-2007, siendo la reducción más notoria aquella producida en los estratos inferiores de la distribución (trabajadores independientes, de tiempo parcial y en áreas rurales). Mientras que la brecha salarial de género no condicional cayó 7 puntos porcentuales en el período, el componente no explicado se redujo en aproximadamente 3.5 puntos. La otra mitad corresponde a

cambios en la distribución de características observables de hombres y mujeres en el soporte común (entre otros el mayor aumento de la educación en el grupo de las mujeres). El estudio también subraya que tanto la experiencia laboral como la pertenencia a cohortes más jóvenes son variables relevantes pero que no han ejercido un papel fundamental en explicar las brechas o sus cambios.

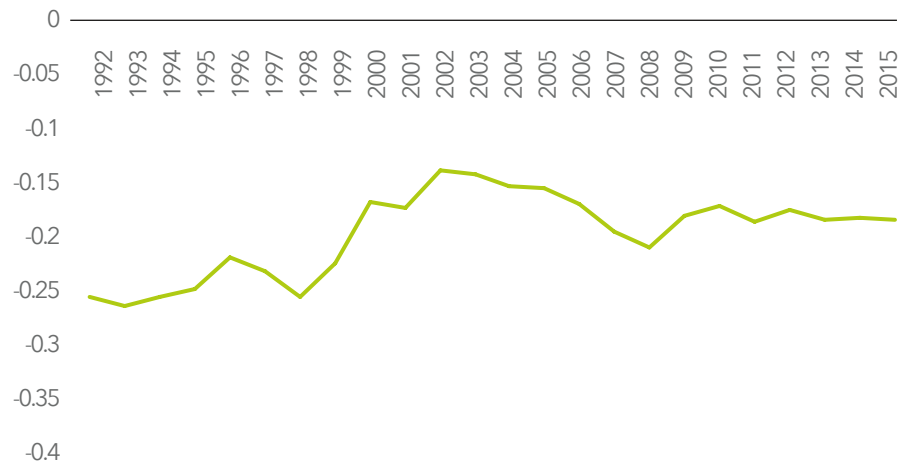
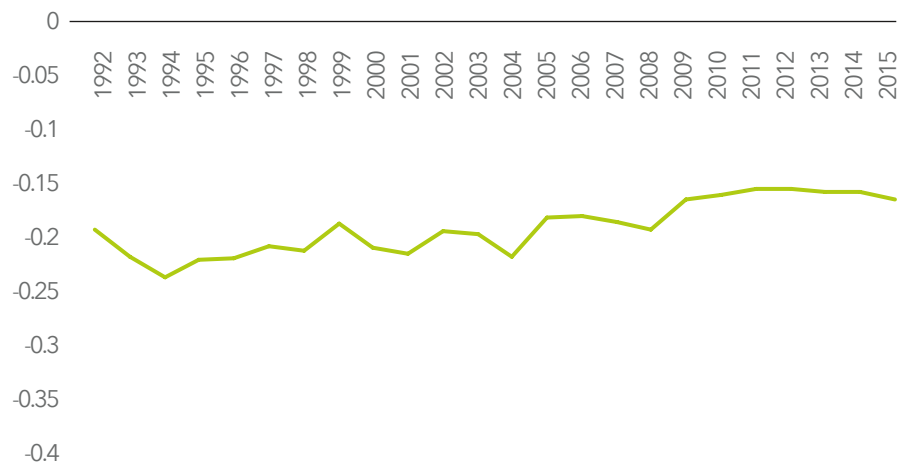
En un reporte reciente CEPAL (2016) documenta una caída de la brecha salarial entre hombres y mujeres controlando por algunas características observables de 12.1 puntos porcentuales entre 1990 y 2014.⁶⁷ Mientras que en 1990 el salario de la mujer era de un 71.8% del de su contraparte hombre, en 2014 ese porcentaje había ascendido a 83.9%. El estudio de CEPAL reporta que la reducción más pronunciada de la brecha ocurrió para las mujeres de menor educación, mayoritariamente trabajando en empleos no calificados. La reducción de la brecha en casi 20 puntos habría sido la consecuencia, de acuerdo a este trabajo, de al menos dos factores: (i) los avances hacia la formalización y regulación del trabajo doméstico remunerado y (ii) el aumento del salario mínimo, y su uso para homogeneizar las remuneraciones de los menos calificados. La brecha para las mujeres más educadas también se ha reducido, aunque a menor velocidad. De hecho, según las estimaciones de CEPAL, la brecha para ese grupo de mujeres calificadas es algo mayor al del resto.

Nuestra evidencia es menos optimista. Si bien, como en CEPAL (2016), también encontramos reducciones de las brechas salariales de género entre principios de los 90 y la actualidad, el monitoreo año a año nos permite identificar un estancamiento reciente, más acentuado en el grupo de menor educación (Figura 4.3.8). De hecho, de acuerdo a nuestra evidencia, durante la última década la brecha salarial por género se ha expandido, aunque ligeramente, entre los trabajadores de menor calificación, y se ha contraído, también levemente, entre los de mayor calificación. Esta evidencia, y la existencia de resultados en la literatura no siempre consistentes, deberían estimular la investigación sobre el comportamiento de las brechas y las razones detrás de las asimetrías. Si nuestra evidencia se confirma, constituye una alarma que no debiera desatenderse sobre el estancamiento de los progresos en equidad de género entre los más vulnerables.

67 La comparación es para mujeres urbanas asalariadas de 20 a 49 años, que trabajan más de 35 horas semanales.

Figura 4.3.8. Brechas salariales condicionales

*Coefficiente de dummy mujer en ecuaciones de salarios.
Promedio de América Latina*

Educación baja**Educación alta**

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de microdatos de las encuestas de hogares.*

En la Tabla 4.3.6, tomada de Gasparini y Marchionni (2015) se explora la brecha salarial de género durante el ciclo económico. El salario por hora relativo (hombre/mujer) aumenta con el componente cíclico y cae con la tendencia, aunque este último efecto no es estadísticamente significativo. Durante el proceso de desarrollo las mujeres han aumentado su participación en los mercados laborales y reducido la brecha salarial con los hombres. Las expansiones a corto plazo, en cambio, parecen estar asociadas con una retracción de la oferta laboral femenina y menores ganancias salariales para las mujeres. Esa evidencia es consistente con la evolución de las brechas salariales documentadas en las figuras anteriores. La literatura internacional no es concluyente (Fortin y Lemieux, 2000; Biddle y Hamermesh, 2012). Por ejemplo, para Estados Unidos Flabbi y Tejada (2012) encuentran que mientras que en las recesiones de 1981 y 1990 las brechas de género se redujeron, en las recesiones más recientes se ampliaron. Claramente existen aún preguntas sin respuestas claras sobre la evolución de las brechas de género en el ciclo económico, que ameritan más esfuerzos de investigación.

El origen de las brechas y la equidad de género

A pesar de décadas de investigación en temas de género, es mucho lo que resta por entender acerca de las razones profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres. A lo largo de esta sección hemos examinado el rol de factores que son típicamente observables en las encuestas de hogares nacionales: características personales como la educación formal, y características del empleo como el sector de actividad. Tanto la evidencia propia como el examen de la literatura coinciden en que, aun considerando este conjunto de factores, la brecha condicional resultante sigue siendo significativa. Este resultado tiene tres interpretaciones principales alternativas no excluyentes.⁶⁸ La brecha puede ser consecuencia de (i) discriminación o prejuicios de género contra las mujeres en el mercado laboral, (ii) diferencias culturales o genéticas en factores no observables (ej. ambición, competitividad) valorados en el mercado laboral por su productividad, y (iii) autoselección de mujeres en trabajos de menor productividad a cambio de ciertas amenidades, como la flexibilidad, en parte como resultado de asimetrías en la producción del hogar. A su vez cada una de estas razones puede estar afectada por otros factores, incluyendo políticas e instituciones.

La identificación del origen de las brechas salariales entre hombres y mujeres es esencial para determinar su vinculación con la inequidad

68 Ver Contreras y Plaza (2004); Deutsch et al. (2004); Flabbi y Moro (2012); Hertz et al. (2008); Lim (2002); Urdinola y Wodon (2006) y Waldfogel (1998), entre otros.

de género y para orientar las políticas públicas. Desafortunadamente, esta no es una tarea sencilla, ya que muchos de los factores que potencialmente afectan los resultados laborales no son directamente observables. La literatura económica ha avanzado en varias direcciones, varias de ellas todavía muy poco exploradas en el caso latinoamericano. En el resto de esta sección discutimos algunas estrategias empíricas para investigar las causas detrás de las brechas salariales de género.

Un primer paso importante es separar la parte de la brecha que es explicable en función de características observables de los individuos, principalmente el nivel de educación y experiencia laboral. Como comentamos en el apartado anterior, existe una gran variedad de herramientas de descomposición, inspiradas en los trabajos seminales de Oaxaca y Blinder a comienzos de los años 70.⁶⁹ La evidencia, en América Latina y en el mundo, sugiere que el componente no explicado de las brechas es significativo y su contribución a la brecha total ha ido creciendo con el tiempo, a medida que ha avanzado la convergencia educativa entre hombres y mujeres.

Uno de los caminos más frecuentes para explorar ese componente no explicado ha sido el de examinar sus correlaciones con otros factores. Por ejemplo, en el caso de América Latina Ñopo et al. (2010) argumentan que las brechas salariales condicionadas mayores en segmentos de baja productividad podrían reflejar un menor poder de negociación de las mujeres vulnerables en comparación con los hombres y con las mujeres de mayor productividad. Frente a la evidencia de brechas más anchas en segmentos con mayor flexibilidad laboral, sostienen que las mujeres tienden a aceptar pagos menores a hombres igualmente productivos a cambio de mayor flexibilidad horaria.

En un enfoque relacionado, varios trabajos explotan datos de panel entre países para explorar las correlaciones entre la parte no explicada de la brecha salarial de género con políticas, instituciones y características económicas y sociodemográficas de los países. Por ejemplo, Blau y Kahn (2003) utilizan microdatos del International Social Survey Programme (ISSP) para 22 países durante el período 1985-94 y encuentran que los países con una estructura de salarios más igualitaria presentan una menor brecha salarial entre los géneros. Además, encuentran que una mayor cobertura de la negociación colectiva está negativamente relacionada con la brecha salarial entre los géneros. A un mismo resultado arriban Polachek y Xiang (2015), quienes combinan información de la ISSP con LIS (Luxembourg

69 Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2003) realizan un meta-análisis que compara 363 estudios que examinan las diferencias salariales de género en 67 países.

Income Study) y datos salariales de 35 países de la OECD para del período 1970-2002. Polachek y Xiang (2015) encuentran también que la brecha salarial de género está positivamente asociada con la tasa de fecundidad, con la diferencia de edad entre marido y mujer en el primer matrimonio y con la tasa impositiva marginal superior, todos factores que afectan negativamente la participación laboral de la mujer a lo largo de su ciclo de vida.

Christofides et al. (2013) estudian la brecha salarial por género en la Unión Europea y concluyen que una parte considerable no puede explicarse por características observables en los datos que disponen (European Union Statistics on Income and Living Conditions 2007). Los resultados de las regresiones por cuantiles sugieren que en la mayoría de los países la brecha salarial es más amplia en la parte superior de la distribución de salarios (“techo de cristal”), pero existen países donde la brecha es mayor en la parte inferior (“piso pegajoso”). Las diferencias entre países están correlacionadas con las políticas vinculadas a conciliar la vida laboral y familiar, y con las instituciones que rigen la fijación de salarios.

En un reciente trabajo con información tomada de 248 encuestas entre 1967 y 2014 en 53 países con grados de desarrollo muy distinto, Kleven y Landais (2017) encuentran que el factor más importante de la convergencia salarial a lo largo del tiempo ha sido la transición demográfica. En particular, la caída en la tasa de fecundidad, típica del desarrollo, reduce trivialmente el efecto negativo de la presencia de niños sobre la participación laboral y los salarios relativos de las mujeres.

Como discuten Flabbi y Tejada (2012), estos enfoques basados en descomposiciones y en regresiones *cross-section* no pueden usarse directamente para el estudio de efectos de políticas, ya que están expuestos a la crítica de Lucas, al no tener en cuenta el efecto de la política sobre el comportamiento de los agentes (trabajadores y empleadores). Una literatura más reciente utiliza un enfoque estructural. En esta alternativa se estima un modelo teórico de la dinámica del mercado laboral y se lo calibra con microdatos, con el objeto de cuantificar el papel de la productividad, las preferencias y la discriminación en las brechas de género. En estos modelos las elecciones de los trabajadores y los empleadores son explícitamente modelados, en función de observables y no observables que se identifican a partir de los datos. Esta metodología tiene dos ventajas: (i) al explicitar un modelo consistente es más apropiada para evaluar impactos de política y (ii) permite la construcción de escenarios contrafácticos que resultan útiles para descomponer la brecha en sus fuentes. La desventaja de esta metodología radica en la necesidad de utilizar modelos muy estilizados,

que dependen de parámetros de difícil estimación, y cuyos resultados son validados por métodos indirectos (calibración y simulación). En particular, se utilizan modelos de búsqueda y *matching*, y negociación con prejuicios por parte de los empleadores.

Esta literatura todavía es incipiente.⁷⁰ Tejada y Perticará (2016) la aplican para estudiar discriminación en el trabajo calificado de ocho países de América Latina (Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, y Uruguay). En particular, aplican un modelo de búsqueda a la Diamond-Mortensen-Pissarides con decisiones de participación, fricciones de búsqueda, heterogeneidad y prejuicios (*taste discrimination*) a la Becker. Quizás sorprendentemente, los requisitos informativos para calibrar y utilizar el modelo no son muy fuertes: alcanza con un cross-section con datos de salarios, horas, duración de desempleo, género, educación y condición laboral, variables presentes en cualquier encuesta de hogares nacional de América Latina. Tejada y Perticará (2016) encuentran mucha heterogeneidad en relación a tres fuentes principales de brechas salariales de género: productividad, prejuicio y fricciones del mercado laboral. Los autores encuentran que tanto la productividad como los prejuicios son fuentes importantes de brechas salariales de género entre los trabajadores calificados. En promedio, los prejuicios no son la principal fuente de brechas salariales. Los prejuicios son relativamente más importantes en países como Bolivia, México, Uruguay, y menos importantes en países como Ecuador y Paraguay. Es en la parte inferior de la distribución donde los prejuicios generan brechas más amplias.

Otra línea de estudio alternativa explota información de las aun pocas encuestas que incluyen características de la personalidad, en particular de las llamadas “big five”: (i) apertura al cambio, (ii) extraversión, (iii) responsabilidad, (iv) cordialidad o afabilidad e (v) inestabilidad emocional. Existe creciente evidencia sobre las diferencias de género en términos de estos rasgos. Por ejemplo, Croson y Gneezy (2009) y Marianane (2011) reportan que en promedio las mujeres tienden a ser más afables e inestables emocionalmente. Estas diferencias en rasgos básicos de personalidad se suman a, y en algunos casos explican, otras diferencias de género que han sido documentadas por la literatura en términos de competitividad, aversión al riesgo, altruismo y aversión a la desigualdad.

70 Flabbi y Tejada (2012) encuentran para Estados Unidos que los prejuicios de género tienen un significativa influencia sobre las brechas salariales, aunque decreciente en el tiempo. El factor ha ido perdiendo relevancia frente al componente de productividad. La excepción se da en quienes tienen estudios de posgrado.

La evidencia fuerte sobre la influencia de los rasgos de personalidad sobre los resultados económicos (Borghans et al., 2008; Heckman et al. 2006), combinado con la evidencia sobre diferencias de género en estos rasgos sugiere una posible explicación de parte de las diferencias laborales observables. En un estudio reciente, Flinn et al. (2017) resumen la literatura creciente que vincula las diferencias salariales con diferencias en rasgos de personalidad. Los autores encuentran que los rasgos de la personalidad afectan significativamente la negociación doméstica, y a través de ésta las decisiones laborales. Adicionalmente, hombres y mujeres tienen rasgos distintos en promedio que afectan las ofertas salariales. Los ejercicios de descomposición arrojan un resultado provocador: las brechas salariales no explicadas por características observables provienen casi totalmente de diferencias en el valor de mercado de los rasgos de personalidad.

Otro camino frecuentado para estudiar brechas de género es el de los estudios experimentales. En particular, existe una rica literatura en *field experiments*, a menudo en colaboración con otras disciplinas como la psicología o la sociología, para determinar la existencia de la discriminación y su naturaleza (basada en prejuicios, o en la discriminación estadística). Esta literatura surge ante la dificultad de obtener pruebas convincentes de discriminación utilizando métodos de análisis de regresión estándar y datos observacionales. En un trabajo reciente Bertrand y Duflo (2017) revisan los diversos métodos experimentales que se han utilizado para medir la discriminación. Los más generalizados son los estudios en que solicitantes ficticios iguales en todas las características, con excepción del género, aplican a empleos por correo o mail. Otros estudios, en cambio, envían a personas semejantes, salvo en género, a solicitar trabajos o realizar compras. Bertrand y Duflo (2017) reportan que estos estudios demuestran lo generalizado de los comportamientos discriminatorios, pero aconsejan complementarlos con técnicas desarrolladas por la psicología (Implicit Association Tests, Goldberg Paradigm experiments, List Randomization), subexploradas en economía, así como los más usuales estudios de “disponibilidad a pagar”.

Los estudios experimentales también son utilizados para estudiar diferencias de género en rasgos de personalidad que puedan ayudar a entender las brechas salariales o de empleo. Por ejemplo, Flory et al. (2017) en experimentos en Malawi y Estados Unidos encuentran que las diferencias en competitividad entre hombres y mujeres se minimizan con la edad, debido a que las mujeres de mayor edad tienden a ser más competitivas, sugiriendo que la edad es un factor explicativo más fuerte que el género.

Otra fuente de datos de uso aún incipiente en América Latina es la proveniente de encuestas, censos o registros administrativos de firmas o establecimientos productivos (Bayard et al., 2003; Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006). En un trabajo reciente Barth et al. (2017) explotan datos de la Longitudinal Employer Household Dynamics (LEHD) para analizar la evolución de la brecha salarial de género a lo largo del ciclo de vida. El trabajo reporta que la brecha de género crece significativamente con la edad en el grupo de educación superior en gran parte producto del crecimiento asimétrico de los salarios dentro de las propias firmas, pero en parte también (27%) debido a la movilidad de los trabajadores entre firmas con diferentes salarios. Por su parte, este efecto explica casi la totalidad de la brecha creciente de género entre los de menor educación.

Los datos al nivel de establecimientos son más apropiados para estudiar segregación ocupacional, que los provenientes de encuestas de hogares. Parte de la literatura basada en estos datos sostiene de hecho que la segregación de puestos de trabajo es un factor central detrás de las diferencias salariales de género (Groshen, 1991; Bayard et al., 2003; Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006; Gradín, 2017). La persistencia de la brecha salarial se asocia cada vez más con diferenciales dentro de las ocupaciones (Goldin, 2014), lo que sugiere que la naturaleza de la segregación de género está cambiando, y exige el uso de datos con mayor grado de detalle que simplemente el sector de actividad.

El examen de la literatura sugiere varias líneas en las que es deseable que se extienda la investigación sobre brechas salariales de género en América Latina. En primer lugar, aún existe mucho espacio para profundizar el estudio de las brechas con datos de encuestas de hogares, en particular explotando datos de panel. Si bien esos estudios ofrecen panoramas descriptivos, y presentan correlaciones sin establecer causalidades, son esenciales para delinear los hechos estilizados, plantear e ilustrar las problemáticas y sugerir hipótesis. En tanto estos estudios permiten ilustrar situaciones para un gran número de países en el tiempo, ofrecen un panorama mucho más abarcativo (aunque necesariamente menos profundo) que el de otros estudios más específicos. En ese sentido, estudios de brechas en toda América Latina en la línea de Ñopo et al. (2010) deberían ser actualizados con mayor frecuencia. Si bien las bases de datos de CEPAL, CEDLAS/ Banco Mundial y BID ofrecen estadísticas de género regularmente, sería deseable la existencia de observatorios de género que monitoreen las brechas de forma regular con las encuestas de hogares y otra información disponible en la región. El reciente esfuerzo del Banco Mundial (Posadas et al., 2017) va en esa dirección.

Es sin embargo claro de la discusión anterior que la información típica de encuestas o registros administrativos no es suficiente para determinar las causas profundas de las brechas de género. Para determinar en qué grado las diferencias salariales entre hombres y mujeres responden a prácticas discriminatorias, diferencias en no observables productivos o autoselección es necesario ir más allá de simples análisis descriptivos, o de descomposiciones en base a observables.

El análisis anterior subraya cuatro áreas prometedoras y poco exploradas en América Latina: el enfoque estructural, los estudios de rasgos de personalidad, los experimentos y el análisis de datos de establecimientos. En algún caso es posible avanzar sin mayores requerimientos informativos adicionales a los habituales (estructural), en otros deben hacerse esfuerzos por obtener acceso a fuentes existentes pero subutilizadas (datos de firmas), y para otros son necesarias iniciativas ambiciosas que recolecten sistemáticamente datos no usuales (personalidad y otros).

Políticas y brecha salarial

La literatura que examina las iniciativas de política para aliviar las brechas salariales de género es significativamente menos amplia que la dedicada a estudiar brechas de participación, en parte posiblemente debido a un factor que hemos subrayado: las razones últimas de las brechas salariales aún no están plenamente comprendidas. En lo que sigue discutimos brevemente las iniciativas de política más debatidas.

Licencias y servicios de cuidado: Las políticas de licencias por maternidad y los servicios de cuidado infantil son iniciativas destinadas a facilitar el empleo femenino, aunque también se las ha evaluado en términos de sus efectos sobre las brechas salariales. Estas políticas aumentan los costos laborales no salariales del empleo femenino y por lo tanto podrían implicar consecuencias negativas sobre el salario relativo de las mujeres. La evidencia empírica en este sentido, sin embargo, no es clara (Urdinola y Wodon, 2006). En un reciente survey para los países desarrollados, Olivetti y Petrongolo (2017) reportan que las licencias podrían tener un efecto negativo sobre los ingresos de las mujeres, pero limitado al de las trabajadoras con mayor calificación. En cambio, las políticas de subsidio al cuidado infantil se correlacionan positivamente con el aumento de los salarios relativos de las mujeres (Deutsch et al., 2004).

Regulaciones laborales: Dado que las mujeres tienden a estar con más frecuencia en el segmento inferior de la distribución salarial, las políticas destinadas a apoyar a ese segmento, tales como el salario

mínimo y el fomento a las negociaciones colectivas de trabajo, podrían reducir la brecha salarial de género. La evidencia empírica disponible sugiere que las regulaciones salariales contribuyen a acortar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por ejemplo, Polachek y Xiang (2015) encuentran que las negociaciones colectivas están negativamente asociadas con la brecha salarial por género. Los estudios, sin embargo, en general no consideran un efecto indirecto relevante. Regulaciones más estrictas podrían originar un aumento de la informalidad, que afectaría positivamente las brechas, tal como documentamos en las secciones anteriores (ver Hallward-Driemeier et al., 2015 para Indonesia).

Igual pago: Las políticas de igual pago (IP) implican que las escalas salariales no pueden ser condicionales al género. Novta y Wong (2017) notan que mientras que la región tiene en general el mismo nivel de días pagados de licencia de maternidad que las economías avanzadas, el mandato legal para la igualdad de remuneración por trabajo igual y la no discriminación basada en género es mucho más débil.

Los estudios sobre las normas de IP son escasos. En simulaciones para Estados Unidos, Flabbi y Tejada (2012) encuentran que IP es efectiva en contribuir a cerrar la brecha (aunque no totalmente), en especial para los niveles educativos inferiores. Tejada y Perticarà (2016)

analizan el potencial de dos políticas en América Latina: un subsidio al empleo femenino del 10% y una política de IP y encuentran que esta última es la más efectiva para reducir la brecha salarial de género. En México y Uruguay, por ejemplo, encuentran efectos de reducción de ratios salariales de alrededor de 13 puntos porcentuales y achicamiento en las brechas de participación laboral.

Concientización y advocacy: La existencia de discriminación debe ser combatida con políticas regulatorias pero también, y quizás especialmente, con esfuerzos de concientización y *advocacy* para eliminar los prejuicios. En un trabajo reciente Bertrand y Duflo (2016) hacen un *survey* muy interesante de los trabajos experimentales sobre iniciativas para combatir la discriminación y concluyen sobre la subexplotación de estas estrategias. En particular, remarcan el retraso de la Economía en estudiar mediante métodos experimentales los mecanismos que pueden aliviar la discriminación en el mercado laboral, en contraste con los avances en Psicología. Las autoras alientan una colaboración más estrecha entre ambas disciplinas y remarcan la necesidad de contar con la ayuda de organizaciones que financien y que permitan la realización de experimentos de campo. Esta es un área potencialmente muy importante casi inexplorada en América Latina.

REFERENCIAS

- Aassve, A., Arpino, B., y Goisis, A. (2012). Grandparenting and mothers' labour force participation: A comparative analysis using the Generations and Gender Survey. *Demographic Research*, S11 (3), 53–84.
- Aguirre, R. y Ferrari, F. (2014). Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. *Serie Asuntos de Género*, 122, CEPAL.
- Albrecht, J., Bjorklund, A. y Vroman S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145-177.
- Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. y Vroman, S. (2015). Parental leave and the glass ceiling in Sweden. (Working Paper Series No. 4, 2015). IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Altonji, J. G. (1993). The demand for and return to education when education outcomes are uncertain, *Journal of Labor Economics*, 11(1, Part 1), 48-83.

- Altonji, J. G., Blom, E. y Meghir, C. (2012). Heterogeneity in human capital investments: High school curriculum, college major, and careers. *Annual Review of Economics*, 4(1), 185-223.
- Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2006). The role of segregation and pay structure on the gender wage gap: Evidence from matched employer-employee data for Spain. *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 5, 1-34.
- Angelucci, M., Karlan, D. y Zinman, J. (2015). Microcredit impacts: Evidence from a randomized microcredit program placement experiment by Compartamos Banco. *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(1), 151-82.
- Anger, S. y Heineck, G. (2010). Do smart parents raise smart children? The intergenerational transmission of cognitive abilities. *Journal of Population Economics*, 23, 1255-1282.
- Antecol, H., Bedard, K. y Stearns, J. (2016). Equal but inequitable: Who benefits from gender-neutral tenure clock stopping policies? (Discussion Paper No. 9904). IZA.
- Antecol, H. (2011). The opt-out revolution: Recent trends in female labor supply. En Polachek, S.W. y Konstantinos, T. (Eds.) *Research in Labor Economics*, 33, 45-83; Emerald Publishing Group, 2011.
- Aparicio, A. y Vidal-Fernandez, M. (2015). Working women and fertility: The role of grandmothers' labor force participation. *CESifo Economic Studies*, 61(1), 123-147.
- Araujo, C. y López-Boo, F. (2015). Los servicios de cuidado infantil en América latina y el Caribe. *El Trimestre Económico*, Fondo de Cultura Económica, 0(326), 249-275, abril-jun.
- Arceo-Gomez E. O. y Campos-Vázquez, R. (2014). Teenage pregnancy in Mexico: Evolution and consequences. *Latin American Journal of Economics*, 51(1), 109-146.
- Arceo-Gómez, E. y Campos-Vázquez, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, Fondo de Cultura Económica, 0(323), 619-653, julio-sep.
- Arias, E., y Palloni, A. (1999). Prevalence and patterns of female headed households in Latin America: 1970-1990. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2), 257-279.

- Arulampalam, W., Booth, A. L., y Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
- Asai, Y. (2015). Parental leave reforms and the employment of new mothers: quasi experimental evidence from Japan. *Labour Economics*, 36, 72-83.
- Atal, J.P., Ñopo, H. y Winder, N. (2009). New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin America. (Working paper No. 4640), Inter-American Development Bank.
- Attanasio, O. y Kaufmann, K. (2009). Educational choices, subjective expectations, and credit constraints. (Working paper No. 15087), National Bureau of Economic Research, Inc (NBER).
- Attanasio, O., Fitzsimons, E., Gómez, A., y López, D. (2008). Child education and work choices in the presence of a conditional cash transfer programme in rural Colombia. (Working paper No. 06/13) London, Institute for Fiscal Studies.
- Autor, D. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *The Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.
- Autor, D., Levy, F., y Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118,4.
- Azevedo, J.P., Lopez-Calva, L. F. y Perova, E. (2012). Is the baby to blame? An inquiry into the consequences of early childbearing. (Working paper No. 6074). Policy Research Working Paper Series, The World Bank.
- Badel, A. y Peña, X. (2010). Decomposing the gender wage gap with sample selection adjustment: Evidence from Colombia. *Economic Analysis Review*, 25 (2), 169-191.
- Baker, M., Gruber, J. y Milligan, K. (2008). Universal child care, maternal labor supply and family well-being. *Journal of Political Economy*, 116 (4), 709-745.
- Banerjee, A., Duflo, E., Glennerster, R. y Kinnan, C. (2015). The miracle of microfinance? Evidence from a randomized evaluation. *American Economic Journal: Applied Economics*, American Economic Association, 7(1), 22-53.
- Baron-Cohen, S. (2003). *The essential difference: Men, women, and the extreme male brain*. Allen Lane, London.

- Barro R. (1997). *Determinants of economic growth: A cross-country empirical study*. MIT Press.
- Barro, R. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407-443.
- Barth, E., Kerr, S. y Olivetti, C. (2017). The dynamics of gender earnings differentials: evidence from establishment data. (Working paper No. 23381), National Bureau of Economic Research, Inc.
- Bassi, M., Busso, M. y Muñoz, J. S. (2015). Is the glass half empty or half full? Enrollment, graduation, and dropout rates in Latin America. *Economía*, forthcoming.
- Batthyany, K. (2015). *Género, cuidados familiares y uso del tiempo*. Informe final de investigación, Montevideo, UNIFEM, INE.
- Bayard, K., J., Hellerstein, Neumark, D., y Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data'. *Journal of Labor Economics*, 21, 886-922.
- Becker, G. S. G. y Tomes, N. (1979). An equilibrium theory of the distribution of income and intergenerational mobility, *Journal of Political Economy*, 87, 1153-1189.
- Becker, G. S. G. y N. Tomes (1986). Human capital and the rise and fall of families. *Journal of Labor Economics*, 4(3), 1-39
- Beede, D., Julian, T., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., y Doms, M. (2011). Women in STEM: A gender gap to innovation. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.1964782.
- Behrman, J. (2000). Social mobility: Concepts and measurements. En Birdsall, N. y Graham, C. (Eds.) *New markets, new opportunities? Economic and social mobility in a changing world*. Brookings Institution, Washington DC.
- Behrman, J. R., A. Gaviria, M. Székely, N. Birdsall, y S. Galiani (2001). Intergenerational mobility in Latin America. *Economía* 2, 1-44.
- Behrman, J., N. Birdsall, y M. Székely (1999). Intergenerational mobility in Latin America: Deeper markets and better schools make a difference. En Birdsall, N. y Graham, C. (Eds.) *New markets, new opportunities? Economic and social mobility in a changing world*. Brookings Institution, Washington DC.
- Beilock, S. L., Gunderson, E. A., Ramirez, G., y Levine, S. C. (2010). Female teachers' math anxiety affects girls' math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(5), 1860-1863.

- Benbow, C. P., y Stanley, J. C. (1980). Sex differences in mathematical ability: Fact or artifact? *Science*, 210(4475), 1262-1264.
- Berlinski, S. y Galiani, S. (2007). The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment. *Labour Economics* 14, 665-680.
- Berlinski, S., Galiani, S. y Gertler, P. (2009). The effect of pre-primary education on primary school performance. *Journal of Public Economics*, 93(1-2), 219-234.
- Berlinski, S., Galiani, S. y McEwan, P. (2011). Preschool and maternal labor outcomes: Evidence from a regression discontinuity design. *Economic Development and Cultural Change*, 59, 313-344.
- Berniell, L., De la Mata, D., Bernal, R., Camacho, A., Barrera-Osorio, F., Álvarez, F., Brassiolo, P., Vargas, J. F. (2016). Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Reporte de Economía y Desarrollo 2016. Bogotá: CAF. Disponible en: <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/936>.
- Berthelon, M. E. y Kruger, D. (2011). Risky behavior among youth: Incapacitation effects of school on adolescent motherhood and crime in Chile. *Journal of Public Economics*, 95, 41-53.
- Bertrand, M. y Duflo, E. (2017). Field Experiments on discrimination. *Handbook of Field Experiments*. Elsevier.
- Bertrand, M., Kamenica, E. y Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *Quarterly Journal of Economics*, 130(3), 571-614.
- Best, R. (1983). *We All Have Scars*. Bloomington: Indiana University Press.
- Biddle, J. y Hamermesh, D. (2013). Wage discrimination over the business cycle. *IZA Journal of Labor Policy*, Springer; Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA), 2(1), 1-19.
- Binder, M. y Woodruff, C. (2002). Inequality and intergenerational mobility in schooling: the case of Mexico. *Economic Development and Cultural Change*, 50(2), 249-267.
- Bittman, M., England, P., Folbre, N., Sayer, L. y Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining in time and household work. *American Journal of Sociology*, 109, 1186-214.
- Björklund, A., K. Hederos Eriksson y Jäntti, M. (2010). IQ and family background: are associations strong or weak? *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1).

- Black, S. y Devereux, P. (2011). Recent developments in intergenerational mobility. En Ashenfelter, O. y Card, D. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 4, cap. 12, Elsevier B.V., 1487–1541.
- Black, S., Devereux, P. y Salvanes, K.G. (2009). Like father, like son? A note on the intergenerational transmission of IQ scores. *Economic Letters*, 105(1), 138–140.
- Blaisdell, S. (2006). Factors in the underrepresentation of women in science and engineering: A review of the literature. *Women in Engineering ProActive Network*.
- Blanden, J. (2013). Cross-country rankings in intergenerational mobility: A comparison of approaches from economics and sociology. *Journal of Economic Surveys*, 27, 38–73.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2006). The US gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence. *Industrial and Labor Relations Review*, 60, 45–66.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 106-144.
- Blau, F. y Winkler, A. (2017). Women, work, and family (Working Paper No. 23644). National Bureau of Economic Research.
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination - Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8 (4), 436–455.
- Borghans, L., Duckworth, A., Heckman, J., y Ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43 (4).
- Borraz, F. y Robano, C. (2010). Brecha salarial en Uruguay. *Economic Analysis Review*, 25 (1), 49–77.
- Brassiolo, P. (Ed.) (2013). *Perspectivas sobre el desarrollo. Emprendimientos para la transformación productiva*. Corporación Andina de Fomento.
- Bratti, M., Frattini, T., y Scervini, F. (2016). Grandparental availability for child care and maternal employment: Pension reform evidence from Italy (Discussion Paper No. 9979). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Brown, C., y Corcoran, M. (1997). Sex-based differences in school content and the male-female wage gap. *Journal of Labor Economics*, 15(3), 431-465.
- Burda, M., Hammermesh, D. y Weil, P. (2012). Total work and gender: facts and possible explanations (Documents de Travail de l'OFCE No. 2012-03), Observatoire Francais des Conjonctures Economiques.

- Bursztyn, L., Fujiwara, T., y Pallais, A. (2017). 'Acting Wife': Marriage Market Incentives and Labor Market Investments. *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.
- Buser, T., Niederle, M., y Oosterbeek, H. (2014). Gender, competitiveness, and career choices. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(3), 1409-1447.
- Busso, M. y Fonseca, D. R. (2015). Determinants of female labor force participation. En Gasparini, L. y Marchionni, M., (Eds.), *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*, 199–260. Center for Distributive, Labor and Social Studies.
- Buvinic, M. (1991). The vulnerability of households headed by women: policy questions and options for Latin America and the Caribbean. *Serie Mujer y Desarrollo*, CEPAL. LC/L. 611.
- Buvinic, M., y Gupta, G. R. (1997). Female-headed households and female-maintained families: are they worth targeting to reduce poverty in developing countries? *Economic development and cultural change*, 45(2), 259-280.
- Campaña, J., Giménez-Nadal, I., y Molina, J. (2017). Differences between self-employed and employed mothers in balancing family and work responsibilities: Evidence from Latin American countries. MPR paper No 77964.
- Carneiro, P. M., Løken, K. V., y Salvanes, K. G. (2011). A flying start? Maternity leave benefits and long run outcomes of children (Discussion Paper No. 5793). IZA.
- Carneiro, P., y Heckman, J. J. (2002). The evidence on credit constraints in post-secondary schooling. *The Economic Journal*, 112(482), 705-734.
- Carneiro, P., Galasso, E. y Ginja, R. (2015). *Tackling Social Exclusion: Evidence from Chile*. (Policy Research Working Paper 7180). World Bank, Washington, DC.
- Carrillo, P., Gandelman, N. y Robano, V. (2014). Sticky floors and glass ceilings in Latin America. *The Journal of Economic Inequality* 12 (3), 339–361.
- Cascio, E., Haider, S. y Nielsen, H. (2015). The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies. *Labor Economics* 36, 64-71.
- Castro, T. y Juárez, F. (1995). La influencia de la educación de la mujer sobre la fecundidad en América Latina: en busca de explicaciones. *Perspectivas Internacionales en Planificación Familiar*, número especial, 4-10.

- CEAAL (2011). Género, mujeres y feminismo. La Piragua: revista latinoamericana de educación y política. N°35.
- CEPAL (2010). La Hora de la Igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir. Trigésimo tercer período de sesiones.
- CEPAL (2016). The wage gap persists between men and women. CEPAL Gender Equality Observatory. Notes for equality.
- CEPAL (2016a). Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL). CEPAL.
- CEPAL (2016b). Panorama Social de América Latina. División de Desarrollo Social y División de Estadística y Proyecciones Económicas de la CEPAL.
- Chant, S. (2002). Researching gender, families and household in Latin America: from the 20th into the 21st century. *Bulletin of Latin American Research*, 21(4), 545-575.
- Chant, S. (2007). *Gender, generation and poverty: Exploring the 'Feminisation of Poverty' in Africa, Asia and Latin America*. Cheltenham: Elgar, Edward Publishing.
- Chant, S. (2008). The 'feminisation of poverty' and the 'feminisation' of anti-poverty programmes: Room for revision? *The Journal of Development Studies*, 44(2), 165–197.
- Chevalier, A., Denny, K., y McMahon, D. (2009). A Multi-country study of inter-generational educational mobility. En: Dolton, Peter, Asplundh, Rita, Barth, Erling (Eds.), *Education and inequality Across Europe*. Edward Elgar, London.
- Chioda, L. (2011). *Work and Family. Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*. The World Bank, Washington D.C.
- Chiswick, B. R. (1988). Differences in education and earnings across racial and ethnic groups: tastes, discriminations, and investments in child quality. *Quarterly Journal of Economics*, 103(3), 97–571
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., y Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- Compton, J., y Pollak, R. A. (2014). Family proximity, childcare, and women's labor force attachment. *Journal of Urban Economics*, 79(Jan.), 72–90.

- Conconi, A., Cruces, G., Olivieri, S., y Sánchez, R. (2007). *Eppur si muove? Movilidad, pobreza y desigualdad en América Latina* (Documentos de Trabajo del CEDLAS).
- Contreras, D. y Plaza, G. (2004). *Participación Femenina En El Mercado Laboral Chileno. ¿Cuánto Importan Los Factores Culturales?* (Documento de Trabajo No 235). Series de Documentos de trabajo, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: the role of biased self-assessments. *American journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American sociological review*, 69(1), 93-113.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., y Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.
- Cotton, C., McIntyre, F., y Price, J. (2013). Gender differences in repeated competition: Evidence from school math contests. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 86, 52-66.
- Covre-Sussai, M., Meuleman, B., Botterman, S. y Matthijs, K. (2015). Traditional and modern cohabitation in Latin America: a comparative typology. *Demographic research*, 32(32), 873-914.
- Crosen, R. y Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of economic Literature* 47 (2).
- Datta, K. y McIlwaine, C. (2000). Empowered leaders? Perspectives on women heading households in Latin America and Southern Africa. *Gender and Development*, 8(3), 40-49.
- Daude, C. (2011). *Ascendance by descendants? On intergenerational education mobility in Latin America*. (Working Papers No. 297). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Daude, C. y Robano, V. (2015). On intergenerational (im)mobility in Latin America. *Latin American Economic Review*, 24: 9.
- Daymont, T. N., y Andrisani, P. J. (1984). Job preferences, college major, and the gender gap in earnings. *Journal of Human Resources*, 408-428.
- De Brauw, A., y Hoddinott, J. (2008). *Must conditional cash transfer programs be conditioned to be effective? The impact of conditioning transfers on school enrollment in Mexico* (Discussion Paper No. 00757). Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias.

- Dee, T. S. (2007). Teachers and the gender gaps in student achievement. *Journal of Human Resources*, 42(3), 528-554.
- Deutsch, R., Morrison, A., Piras, C., y Ñopo, H. (2004). Working within Confines: Occupational Segregation by Gender in Costa Rica, Ecuador and Uruguay. En Piras, C. (Ed.), *Women at Work: Challenges for Latin America (187-226)*. Washington, DC, United States: Inter-American Development Bank.
- DHS Program: Demographics and Health Surveys [Base de datos]. Recuperado de: <https://dhsprogram.com/Data/>.
- DiNardo, J., Fortin, N. y Lemieux, T. (1996). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach. *Econometrica*, 1996, 64 (5), 1001-44.
- Downey, D. B. y Vogt Yuan, A. S. (2005). Sex differences in school performance during high school: Puzzling patterns and possible explanations. *Sociological Quarterly*, 46: 299-321.
- Duryea, S., Galiani, S., Ñopo, H. y Piras, C. (2007). *The Educational Gender Gap in Latin America and the Caribbean (Working Paper No 600)*. Washington, DC, United States: Research Department, Inter-American Development Bank.
- Eccles, J. S., y Jacobs, J. E. (1986). Social forces shape math attitudes and performance. *Signs: Journal of women in culture and society*, 11(2), 367-380.
- Edo, M. y Marchionni, M. (2018). Fading Out Effect or Long Lasting Nudge? The impact of a Conditional Cash Transfer Program Beyond Starting the School Year in Argentina. Documento de Trabajo CEDLAS Nro. 225.
- Edo, M., Marchionni, M., y Garganta, S. (2017). Compulsory education laws or incentives from Conditional Cash Transfer programs? Explaining the rise in secondary school attendance rate in Argentina. *Education Policy Analysis Archives*, 25(76), July 2017. ISSN 1068-2341.
- Ellison, G., y Swanson, A. (2010). The gender gap in secondary school mathematics at high achievement levels: Evidence from the American Mathematics Competitions. *The Journal of Economic Perspectives*, 24(2), 109-128.
- Esping-Andersen, G. (2004). Unequal opportunities and the mechanisms of social inheritance. En: Miles, C. (Ed.), *Generational income mobility in North America and Europe (289-314)*. Cambridge University Press, Cambridge

- Esteve, A., López, L.A. y Spijker, J. (2013). Disentangling how educational expansion did not increase women's age at union formation in Latina America from 1970 to 2000. *Demographic Research*, 28(3).
- Farkas, G., England, P., Vicknair, K., y Kilbourne, B. S. (1997). Cognitive skill, skill demands of jobs, and earnings among young European American, African American, and Mexican American workers. *Social Forces*, 913-938.
- Farre, L. y Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica* 80, 219–247
- Faur, E. (2011). A widening gap? The political and social organization of childcare in Argentina. *Development and Change*, 42(3).
- Feingold, A. (1988). Cognitive gender differences are disappearing. *American Psychologist*, 43, 95–103.
- Fernández, F. y Saldarriaga, V. (2014). Do benefit recipients change their labor supply after receiving the cash transfer? Evidence from the Peruvian Juntos program, *IZA Journal of Labor & Development*, 3, 2.
- Ferro, A. y Nicolella, A. (2007). The Impact of Conditional Cash Transfer Programs on Household Work Decisions in Brazil [Documento inédito]. Department of Economics, University of Sao Paulo.
- Firpo, S., Fortin, N. y Lemieux, T. (2009). Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica* 77 (3), 953–973.
- Fiszbein, A., Schady, N., Ferreira, F. H.G., Grosh, M., Keleher, N., Olinto, P., y Skoufias, E. (2009). *Conditional Cash Transfers: Reducing Present & Future Poverty*. World Bank Publications, The World Bank, number 2597.
- Flabbi, L. y Moro, A. (2012). The Effect of Job Flexibility on Women Labor Market Outcomes: Estimates from a Search and Bargaining Model. *Journal of Econometrics*, 168, 81-95.
- Flabbi, L. y Tejada, M. (2012). Gender Gaps in Education and Labor Market Outcomes in the United States: The Impact of Employers' Prejudice (IDB Working Paper No. IDB-WP-357). Inter-American Development Bank.
- Flinn, C. J., Todd, P. E., y Zhang, W. (2018). Personality traits, intra-household allocation and the gender wage gap. *European Economic Review*, 109, 191-220.

- Florez-Paredes, E. y Esteve, A. (2014). Edad a la primera unión y al primer hijo en América Latina: estabilidad en cohortes más educadas. *Notas de Población* 99.
- Flory, J., Gneezy, U., Leonard, K. y List, J. (2017). Gender, Age, and Competition: a Disappearing Gap? [Documento inédito]. University of Chicago.
- Fortin, N. M. y Lemieux, T. (2000). Are Women's Wage Gains Men's Losses? A Distributional Test. *American Economic Review*, 90(2), 456-460.
- Freije, S. (2009). Informal Employment in Latin America and the Caribbean: Causes, Consequences and Policy Recommendations. Inter-American Development Bank. Washington, DC, United States.
- Fryer Jr, R. G., y Levitt, S. D. (2010). An empirical analysis of the gender gap in mathematics. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(2), 210-40.
- Fussell, E. y Palloni, A. (2004). Persistent marriage regimes in changing times. *Journal of Marriage and Family*, 66.
- Gandelman, N., y Robano, V. (2014). Intergenerational mobility and entrepreneurship in Uruguay. *Latin American Journal of Economics*, 51(2), 195-226.
- Gang, I. N., y Zimmermann, K. F. (2000). Is child like parent? Educational attainment and ethnic origin. *Journal of Human Resources*, 550-569.
- Ganley, C. M., y Lubienski, S. T. (2016). Mathematics confidence, interest, and performance: Examining gender patterns and reciprocal relations. *Learning and Individual Differences*, 47, 182-193.
- García Moran, E. y Kuehn, Z. (2017). With strings attached: Grandparent provided child care and female labor market outcomes. *Review of Economic Dynamics*, 23(1), 80-98.
- Garganta, S., Gasparini, L. y Marchionni, M. (2017). Cash transfers and female labor force participation: the case of AUH in Argentina. *IZA Journal of Labor Policy* 6(10), <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0089-x>.
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2017). Deceleration in Female Labor Force Participation in Latin America. *Economía-The LACEA Journal*, (18)1.
- Gasparini, L., Arcidiácono, M., Carella, L., Puig, J., Gluzmann, P. y Brassiolo P. (2015). El empleo público en América Latina. Evidencia de las encuestas de hogares. *El Trimestre Económico* LXXXII 328(4), 749-784.

- Gasparini, L., Cicowiez M. y Sosa Escudero, W. (2013). *Pobreza y desigualdad en América Latina: conceptos, herramientas y aplicaciones*. Temas Grupo Editorial. Primera edición. Buenos Aires, Argentina.
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). *Bridging gender gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America: An overview* (Documento de Trabajo No. 185). Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.
- Gelbach, J. B. (2002). Public schooling for young children and maternal labor supply. *American Economic Review*, 92(1), 307-322.
- Givord, P. y Marbot, C. (2015). Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. *Labour Economics* 36, 99–111.
- Goldin, C. (1992). *The meaning of college in the lives of American women: The past one-hundred years*. (National Bureau of Economic Research No. 4099).
- Goldin, C. (2006). *The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family*. *American Economic Review*, 96(2), 1–20.
- Goldin, C. (2014). *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. *American Economic Review*, 104: 1091–19.
- Goldin, C. y Katz, L. (2016). *Women working longer: facts and some explanations* (National bureau of economic research No. 22607).
- Goldin, C., Katz, L. F. y Kuziemko, I. (2006). *The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap*. *The Journal of Economic Perspectives*, 20(4), 133-156.
- Gradín, C. (2017). *Segregation of women into low-paying occupations in the United States* (WIDER Working paper No. 89).
- Grogger, J. y Eide, E. (1995). Changes in college skills and the rise in the college wage premium. *Journal of Human Resources*, 280-310.
- Groshen, E.L. (1991). *The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?*. *The Journal of Human Resources*, (26), 457–72.
- Haeck, C., Lefebvre, P. y Merrigan, P. (2015). *Canadian evidence on ten years of universal preschool policies: the good and the bad*. *Labour Economics* 36, 137–157.

- Hallward-Driemeier, M. y Gajigo, O. (2015). Strengthening economic rights and women's occupational choice: the impact of reforming Ethiopia's family law. *World Development*, 70, 260-273.
- Halpern, D. F., Benbow, C. P., Geary, D. C., Gur, R. C., Hyde, J. S. y Gernsbacher, M. A. (2007). The science of sex differences in science and mathematics. *Psychological science in the public interest*, 8(1), 1-51.
- Hanushek, E. A. (2006). Alternative school policies and the benefits of general cognitive skills. *Economics of Education Review*, 25, 447-462.
- Hanushek, E. A. y Kimko, D. D. (2000). Schooling, Labor-Force Quality, and the Growth of Nations. *American Economic Review*, 90(5), 1184-1208.
- Hanushek, E. A. y Woessmann, L. (2009). Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation. *Journal of Economic Growth* 17, 267-321.
- Haveman, R. y Wolfe (1995). The determinants of children's attainments: A review of methods and findings. *Journal of Economic Literature*, 33(4), 1829-1878.
- Heath, R. y Jayachandran, S. (2016). The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries. (National bureau of economic research No. 22766).
- Heaton, T.B., Forste, R. y Otterstrom, S. (2002) Family Transitions in Latin America: first intercourse, first union and first birth. *International Journal of Population Geography*, (8), 1-15.
- Heckman, J., Stixrud, J. y Urzua, S. (2006). The effect of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics* 24 (3).
- Hedges, L.V. y Nowell, A. (1995). Sex differences in mental test scores, variability, and numbers of high-scoring individuals. *Science* 269(5220), 41-5.
- Hertz, T., Jayasundera, T., Piraino, P., Selcuk, S., Smith, N. y Verashchagina, A. (2007). The inheritance of educational inequality: international comparisons and fifty-year trends. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 7(2).
- Hertz, T., Winters, P., de la OAP, Q. E., Davis, B. y Zezza, A. (2008). Wage Inequality in International Perspective: Effects of Location, Sector, and Gender (Working Paper No. 8/08). Food and Agriculture Organization of the United Nations, Agricultural and Development Economics Division (ESA).

- Holmlund, H., Lindahl, M. y Plug, E. (2011). The causal effect of parents' schooling on children's schooling: a comparison of estimation methods. *Journal of Economic Literature*, 49(3), 615-51.
- Holzer, H. J., y Neumark, D. (2000). What does affirmative action do?. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 240-271.
- Hoyos, A. y Ñopo, H. (2010). Evolution of gender gaps in Latin America at the turn of the twentieth century: an addendum to "New Century, Old Disparities" (IDB Working Paper No. 176) Banco Interamericano de Desarrollo.
- Hoyos, R., Martínez de la Calle, J. M., y Székely, M. (2010). Educación y movilidad social en México. Población, desarrollo y crecimiento. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W., Lausten, M., Lee, R. y Waldfogel, J. (2013). Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? Evidence from four OECD countries (Working Papers No 140). OECD Social, Employment and Migration.
- Hyde, J. S., Lindberg, S. M., Linn, M. C., Ellis, A. B. y Williams, C. C. (2008). Gender similarities characterize math performance. *Science*, 321(5888), 494-495.
- Hyde, J., E. Fennema y Lamon, S. (1990). Gender differences in mathematics performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, (107), 139-155.
- Ibáñez, M. y Formichella, M. M. (2017). Logros educativos: ¿Es relevante el género de los estudiantes? *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(3). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2520>
- IPPF/WHY Y PROMUNDO (2017) Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.: Promundo-US.
- Jaumotte, F. (2004). Labour force participation of women. *OECD Economic studies*, 2003(2), 51-108.
- Joensen, J. S. y Nielsen, H. S. (2016). Mathematics and Gender: Heterogeneity in Causes and Consequences. *The Economic Journal*, 126(593), 1129-1163.
- Kahn, S. y Ginther, D. (2017). Women and STEM (Working Paper No. 23525). National Bureau of Economic Research.
- Kimenyi, M. S. y Mbaku, J. M. (1995). Female headship, feminization of poverty and welfare. *Southern Economic Journal*, 62(1), 44.

- Kimura, D. (1999). *Sex and Cognition*, MIT Press.
- Klasen, S., y Pieters, J. (2015). What explains the stagnation of female labor force participation in urban India?. *The World Bank Economic Review* 29(3), 1564-1698.
- Klein, S. (1985). *Handbook for Achieving Sex Equity through Education*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Kleven, H. y Landais, C. (2017). Gender inequality and economic development: fertility, education and norms. *Economica* 84 (33).
- Laplante, B., Castro-Martín, T., Cortina, C. y Martín-García, T. (2015) Childbearing within marriage and consensual union in Latin America, 1980-2010. *Population and Development Review*, 41(1), 85-108.
- Lefebvre, P. y Merrigan, P. (2008). Child-care policy and the labor supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada. *Journal of Labor Economics*, 26(3), 519-48.
- Leibowitz, A. (1974). Education and home production. *American Economic Review* 64(2), 243-250.
- Lever, J. (1978). Sex differences in the complexity of children's play and games. *American Sociological Review*, 43, 471-483.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Linn, M. C. y Hyde, J. S. (1989). Gender, mathematics, and science. *Educational Researcher*, 18(8), 17-27.
- Liu, Ch., Esteve, A. y Treviño, R. (2017). Female-Headed Households and Living Conditions in Latin America. *World Development*, 90, 311-328.
- Lubienski, S. T., Robinson, J. P., Crane, C. C. y Ganley, C. M. (2013). Girls' and boys' mathematics achievement, affect, and experiences: Findings from ECLS-K. *Journal for Research in Mathematics Education*, 44(4), 634-645.
- Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities and Social Change*, 5(3), 295-320.

- Machado, J. y Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20 (4), 445–465.
- Machin, S. y Pekkarinen, T. (2008). Assessment. Global sex differences in test score variability. *Science*, 322(5906), 1331-1332.
- Mammen, K. y Paxson, C. (2000). Women's work and economic development. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 141-164.
- Mankiw, N.G., Romer D. y Weil D. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth, *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.
- Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J. y Bustelo, M. (2018). La Participación laboral femenina en México y Perú: ¿Qué explica las diferencias?. Monografía del BID 636. ISBN (digital): 978-1-59782-340-1.
- Marcoux, A. (1998). The feminization of poverty: Claims, facts, and dataneeds. *Population and Development Review*, 24(1), 131.
- Marianne, B. (2011). New perspectives on gender. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1543-1590. Elsevier.
- Martínez, C. y Peticar. M. (2016). Childcare Effects on Maternal Employment: Evidence from Chile. [Documento inédito].
- Mateo Díaz, M. y Rodríguez-Chamussy, L. (2017). Educación que rinde. Mujeres, trabajo y cuidado infantil en América Latina y el Caribe. Módulo de cuidado infantil para las encuestas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Mateo Díaz, M. y Rodríguez Chamussy, L. (2013). Childcare and women's labor participation: Evidence for Latin America and the Caribbean. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Mateo Díaz, M. y Rodríguez-Chamussy, L. (2015). Who cares about childcare? Estimations of childcare use in Latin America and the Caribbean. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Medeiros, M. y Costa, J. (2008). Is there a feminization of poverty in Latin America? *World Development*, 36(1), 115–127.
- Medeiros, M., Britto, T. y Soares, F. V. (2008). Targeted cash transfer programmes in Brazil (Working Paper No. 46). International Poverty Centre, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Mercado, M. (2017). Crowdfunding, la democratización del acceso al capital. [Documento inédito]. Universidad de San Andrés.

- Mickelson, R. A. (1989). Why does Jane read and write so well? The anomaly of women's achievement. *Sociology of Education*, 47-63.
- Mitra, A. (2002). Mathematics skill and male-female wages. *The Journal of Socio-Economics*, 31(5), 443-456.
- Muñoz, J. S. (2014). Re-Estimating the Gender Gap in Colombian Academic Performance (Working Paper No. IDB-WP-469). Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2376724>
- Neidhöfer, G. (2016). Intergenerational Mobility and the Rise and Fall of Inequality: Lessons from Latin America. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Neidhöfer, G. y Stockhausen, M. (2016). Dynastic inequality compared: Multigenerational mobility in the US, the UK, and Germany (Discussion Paper No. 2016/22). School of Business & Economics: Economics.
- Neidhöfer, G., Serrano, J. y Gasparini, L. (2018). Educational Inequality and Intergenerational Mobility in Latin America: A New Database. *Journal of Development Economics*, Volume 134, September 2018, pp. 329-349.
- Neumark, D. (1988). Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination, *Journal of Human Resources*, 23 (3), 279-295.
- Nguyen, A., Haile, G. y Taylor, J. (2005). Ethnic and gender differences in intergenerational mobility: a study of 26-year-olds in the USA. *Scottish Journal of Political Economy*, 52(4), 544-564.
- Niederle, M. y Vesterlund, L. (2010). Explaining the gender gap in math test scores: The role of competition. *The Journal of Economic Perspectives*, 24(2), 129-144.
- Nollenberger, N. y Rodríguez-Planas, N. (2015). Understanding the Math Gender Gap in Latin American Countries. (Serie de documentos de trabajo CAF 2015/10). Corporación Andina de Fomento. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/824> .
- Nollenberger, N. y Rodríguez-Planas, N. (2015). Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: quasi-experimental evidence from Spain. *Labour Economics*, 36, 124-136.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299.
- Ñopo, H. (2011). Pushing for Progress. Women, Work, and Gender Roles in Latin America. *Harvard International Review*, 23(2).

- Ñopo, H., Atal, J. y Winder, N. (2010). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. (Discussion Paper No. 5085) IZA y Banco Interamericano de Desarrollo.
- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., Lindner, N. M., Devos, T., Ayala, A., y Kesebir, S. (2009). National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(26), 10593-10597.
- Novella, R., Ripani, L., Cruces, G., y Alzuá, M. L. (2012). Conditional cash transfers, female bargaining power and parental labour supply. (Working Paper No. IDB-WP-368). IDB Working Paper Series.
- Novta, N. y Wong, C. (2017). *Women at Work in Latin America and the Caribbean*. (Working Paper No. 17/34). Fondo Monetario Internacional.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review*, 14, 693–709.
- Oaxaca, R. y Ransom, M. (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials, *Journal of Econometrics*, 1994, 61 (1), 5–21.
- OECD (2010). *Gender Brief*. Social Policy Division.
- OECD (2010). *Pathways to Success: How knowledge and Skills at age 15 shape future lives in Canada*. Paris.
- OECD (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.
- OECD (2013a), *PISA 2012 Results: Ready to Learn: Students' Engagement, Drive and Self-Beliefs (Volume III)*, OECD Publishing.
- OECD (2013b), *PISA 2012 Results: What Students Know and Can Do: Student Performance in Mathematics, Reading and Science (Volume I)*, OECD Publishing.
- OECD (2014). Indicator C3 How many students are expected to enter tertiary education? en *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-24-en>.
- OECD (2015). *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*, PISA, OECD Publishing. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>.
- OECD (2016). *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education*, PISA, OECD Publishing, Paris. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264266490-en>.

- OECD (2016). Background brief on father's leave and its use. Social Policy Division.
- OIT (2013). Trabajo decente y juventud en América Latina. Lima, OIT-PREAL.
- OIT (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Informe de Política.
- OIT (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe.
- OIT y PNUD (2009). Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Santiago de Chile.
- Olivetti, C. (2013). The female labor force and long-run development: the American experience in comparative perspective (Working Paper No. w19131). National Bureau of Economic Research.
- Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1).
- Paglin, M., y Rufolo, A. M. (1990). Heterogeneous Human Capital, Occupational Choice, and Male-Female Earnings Differences, *The Journal of Labor Economics*, 8(1, Part 1), 123-144.
- Pallas, A. y Alexander, K. (1983). Sex differences in quantitative SAT performance: New evidence on the differential course-work hypothesis. *American Educational Research Journal*, 20, 165-182.
- Panizza, U., y Qiang, C. Z-W. (2005). Public-Private Wage Differential and Gender Gap in Latin America: Spoiled Bureaucrats and Exploited Women? *Journal of Socio-Economics*, 34, 810-833.
- Paz, J. (2009). El efecto del trabajador adicional. Evidencia para Argentina (2003-2007), *Cuadernos de Economía*, 46 (noviembre), 225-241.
- Pearce, D. (1978). The feminization of poverty: Women, work and welfare. *The Urban and Social Change Review*, 11(1 y 2).
- Penner, A. M., y Paret, M. (2008). Gender differences in mathematics achievement: Exploring the early grades and the extremes. *Social Science Research*, 37(1), 239-253.
- Peri, A. y Pardo, I. (2008). Nueva evidencia sobre la hipótesis de la doble insatisfacción en Uruguay: ¿cuán lejos estamos de que toda la fecundidad sea deseada? Fondo de Población de las Naciones Unidas de Uruguay.

- Pinto, M. F. (2017). Stay at home with grandma, Mom is going to work. [Documento inédito].
- Pirkle, C., Patrício de Albuquerque Sousa A.C., Alvarado, B. y Zunzunegui, M.V. 2014. Early maternal age at first birth is associated with chronic diseases and poor physical performance in older age: cross-sectional analysis from the International Mobility in Aging Study. *BMC Public Health*, 14(293).
- Plan Iberoamericano de Alfabetización y Educación Básica de Personas Jóvenes y Adultas 2007 – 2013. Recuperado de <http://www.oei.org.py/pia/>.
- Polachek, S. y Xiang J. (2015). The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach. (LIS Working papers 646) LIS Cross-National Data Center in Luxembourg.
- Pope, D. G. y Sydnor, J. R. (2010). Geographic variation in the gender differences in test scores. *The Journal of Economic Perspectives*, 24(2), 95-108.
- Population Council/International Center for Research on Women (ICRW). (1989). Notes from Seminars I, II, III, IV: The determinants and consequences of female-headed households, joint Population Council/ICRW seminar series: December 12-13, 1988, New York and February 7 and 28, 1989, Washington, D.C. Population Council.
- Posadas, J., Paci, P. Sajaia, Z. y Lokshin, N. (2017). Measuring Gender Equality: Streamlined Analysis with AdePT Software. World Bank.
- PREAL (2007). Políticas Educativas para la niñez trabajadora. Hacia la erradicación del Trabajo Infantil en Centroamérica y República Dominicana. PREAL- PrimeroAprendo.
- Provoste Fernández, P. (2012). Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas. *Serie Mujer y Desarrollo*, 120, CEPAL.
- Psacharopoulos G. y Tzannatos, Z. (1992). Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force (Working Paper No. 856). Policy Research, World Bank.
- Rendall, M. (2010). Brain versus Brawn: The Realization of Women's Comparative Advantage (IEW - Working Papers No. 491). Institute for Empirical Research Economics.
- Rendall, M. (2013). Structural Change in Developing Countries: Has it Decreased Gender Inequality? *World Development*, 45, 1-16.

- Rico, N. (2017). Uso del tiempo y trabajo no remunerado: dimensiones invisibles del bienestar. Seminario Internacional Entre la medición y la acción: debates en torno al bienestar [Documento Inédito]. Tucumán, Argentina, 4 y 5 de septiembre de 2017.
- Riegle-Crumb, C., King, B., Grodsky, E. y Muller, C. (2012). The more things change, the more they stay the same? Prior achievement fails to explain gender inequality in entry into STEM college majors over time. *American Educational Research Journal*, 49(6), 1048-1073.
- Rodríguez Vignoli, J. (2008). Reproducción adolescente y desigualdades en América Latina y el Caribe: un llamado a la reflexión y a la acción. CEPAL.
- Rose, H. y Betts, J. R. (2004). The Effect of High School Courses on Earnings. *Review of Economics and Statistics*, 86(2), 497-513.
- Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *The quarterly journal of economics*, 113(1), 285-317.
- Ruiz, M. C. y Schoo, S. (2014). La obligatoriedad de la educación secundaria en América Latina. Convergencias y divergencias en cinco países. *Foro de Educación*, 12(16), 71-98.
- Rutstein, S. (2011). Trends in Birth Spacing (DHS Comparative Reports No. 28). ICF Macro.
- Saavedra, J. E. y García, S. (2012). Impacts of conditional cash transfer programs on educational outcomes in developing countries: a meta-analysis (Labor and Population Working Paper Series WR-921-1). Corporación RAND (Research and Development).
- Salas, C. y Leite, M. (2007). Segregación sectorial por género: una comparación Brasil-México. *Cuadernos PROLAM/USP*, 6(11), 241-259.
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M. y Robinson, J. P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American journal of sociology*, 110(1), 1-43.
- Scarlato, M., D'Agostino, G. y Capparucci, F. (2014). Evaluating CCTs from a gender perspective: the impact of Chile Solidario on women's employment prospect (MPRA Paper No. 59414). Munich Personal RePEc Archive.
- SEDLAC (2014). Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe [Base de datos]. CEDLAS-Banco Mundial.
- Serrano, J., Gasparini, L., Marchionni, M. y Gluzmann, P. (2018). Economic cycle and deceleration of female labor force participation in Latin America IDB Working Paper Series N° 834. <https://publications.iadb.org/handle/11319/8857>.

- SITEAL (2013). El analfabetismo en América Latina. Instituto Internacional de Planeamiento para la Educación.
- Speer, J. D. (2017). Pre-market skills, occupational choice, and career progression. *Journal of Human Resources*, 52(1), 187-246.
- Spelke, E. S. (2005). Sex Differences in Intrinsic Aptitude for Mathematics and Science?: A Critical Review. *American Psychologist*, 60(9), 950-958.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613-629.
- Stinebrickner, R. y Stinebrickner, T. (2008). The effect of credit constraints on the college drop-out decision: A direct approach using a new panel study. *American Economic Review*, 98(5), 2163-84.
- Subrahmanian, R. (2005). Gender equality in education: Definitions and measurements. *International Journal of Educational Development*, 25, 395-407.
- Teixeira, C. G. (2010). ¿Cuál es el Impacto de las Transferencias Monetarias Sobre la Oferta de Mano de Obra? (No. 85). Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo.
- Tejada, M. y Perticará, M. (2016). Sources of Gender Wage Gaps for Skilled Workers in Latin American Countries (Working Paper No 317). ILADES.
- Tenjo, J., Ribeiro R. y Bernat, L. (2005). Evolución de las Diferencias Salariales por Sexo en Seis Países de América Latina: Un Intento de Interpretación (Documento CEDE No. 2656). Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (CEDE), Universidad de los Andes.
- Terrell, K. (1992). Female-Male Earnings Differentials and Occupational Structure. *International Labor Review*, 131(4-5), 387-398.
- Torche, F. (2014). Intergenerational mobility and inequality: the Latin American case. *Annual Review of Sociology*, 40, 619-642.
- Tornarolli, L. (2016). El Fenómeno de los NiNis en América Latina [Documento inédito].
- UN (2013). Los bonos en la mira. Aporte y carga para las mujeres (Informe Anual 2012). Observatorio de Igualdad de Género América Latina y el Caribe.
- UN (2015). World Fertility Patterns. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

- UN (2015b). *The World's Women 2015: trends and statistics*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
- UN (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*. ONU.
- UNESCO (2000). *The Dakar Framework for Action, Education for All: Meeting our Collective Commitments*. UNESCO.
- UNESCO (2009). *Superar la desigualdad. ¿Por qué es importante la gobernanza?* UNESCO.
- UNESCO (2012). *Informe Regional de Monitoreo del progreso hacia una Educación de Calidad Para Todos en América Latina y El Caribe*. UNESCO.
- UNESCO (2013). *La situación educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. UNESCO.
- UNESCO (2016). *Inequidad de género en los logros de aprendizaje en educación primaria. ¿Qué nos puede decir TERCE?* UNESCO.
- UNICEF MICS Program. [Base de datos] Multiple Indicator Cluster Surveys.
- Urdinola, A.D.F. y Wodon, Q. (2006). *The Gender Wage Gap and Poverty in Colombia*. *Labour*, 20(4), 721-739.
- Valdivia, M. (2015). *Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru*. *Journal of Development Economics*, 113, 33-51.
- Veras Soares, F, Perez Ribas, R., y Issamu Hirata, G. (2010). *Impact evaluation of a rural conditional cash transfer programme on outcomes beyond health and education*. *Journal of development effectiveness*, 2(1), 138-157.

- Waldfogel, J. (1998). Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12, 137-156.
- Wang, W., Parker, K. y Taylor, P. (2013). Breadwinner moms. Pew Research Center.
- Weichselbaumer, D. y Winter-Ebmer, R. (2003). A Meta-analysis of the International Gender Wage Gap (Working Paper No. 0311). Department of Economics, Johannes Kepler University Linz.
- Weinberger, C. J. (1999). Mathematical college majors and the gender gap in wages. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 38(3), 407-413.
- Wendelspiess Chávez Juárez, F. (2015). Intergenerational transmission of education: the relative importance of transmission channels. *Latin American Economic Review*, 24 (1), 1.
- Wilson, D. (2003). Human Rights: Promoting gender equality in and through education (Background paper for EFA GMR 2003/4).
- Winters, L. A. y Yusuf, S. (Eds.). (2007). *Dancing with Giants: China, India, and the Global Economy*. World Bank.
- World Economic Forum (2015). *The Global Gender Gap Report 2015*. World Economic Forum.
- World Value Surveys. Wave Six. [Base de datos] Recuperado de: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSCcontents.jsp>
- Xie, Y. y Shauman, K. A. (2003). *Women in science: Career processes and outcomes*. Harvard University Press.

APÉNDICE DE TABLAS

Tabla 1.2.1. Encuestas de hogares empleadas en este estudio

	Nombre de la encuesta	Sigla	Encuestas utilizadas
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares Puntual	EPH	1992-2003
	Encuesta Permanente de Hogares Contínua	EPH-C	2003-2014
Bolivia	Encuesta Integrada de Hogares	EIH	1992, 1993
	Encuesta Nacional de Empleo	ENE	1997
	Encuesta Contínua de Hogares	ECH	1999, 2000
	Encuesta de Hogares	EH	2001, 2002, 2005, 2007-2009, 2011-2015
Brasil	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios	PNAD	1992, 1993, 1995-1999, 2001-2009, 2011-2015
Chile	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional	CASEN	1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006, 2009, 2011, 2013, 2015
Colombia	Encuesta Continua de Hogares	ECH	2001-2005
	Gran Encuesta Integrada de Hogares	GEIH	2008-2015
Costa Rica	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	EHPM	1992-2009
	Encuesta nacional de hogares	ENAHO	2010, 2012-2015
Rep. Dominicana	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo	ENFT 1	1996, 1997
		ENFT 2	2000-2007
		ENFT 4	2008-2015
Ecuador	Encuesta de Condiciones de Vida	ECV	1994, 1995, 1998, 1999,
	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	ENEMDU	2003-2015
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	EHPM	1995, 1996, 1998-2015
Guatemala	Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida	ENCOVI	2000, 2006, 2011, 2014
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	EPHPM	1992-1999, 2001-2015
México	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares	ENIGH	1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2002, 2004-2006, 2008, 2010, 2012, 2014
Nicaragua	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida	EMNV	1993, 1998, 2001, 2005, 2009, 2014
Panamá	Encuesta de Hogares	EH	1995, 1997-2015
Paraguay	Encuesta Integrada de Hogares	EIH	1997, 2001
	Encuesta Permanente de Hogares	EPH	1999, 2002-2015
Perú	Encuesta Nacional de Hogares	ENAHO	1997-2015
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	ECH	1992, 1995-1998, 2000-2015
Venezuela	Encuesta de Hogares Por Muestreo	EHM	1992, 1995, 1997-2011

Tabla 2.3.2. Correlaciones entre la brecha de género en los puntajes (hombres–mujeres) y los indicadores de igualdad de género, PISA 2015

Estimaciones por Mínimos Cuadrados con datos a nivel individuos para los países de América Latina.

Variable dependiente: Puntaje PISA	Matemáticas			Lectura		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Mujer * GGI	-6,4 (60,7)			-121* (70,5)		
Mujer * participación femenina		-25,3 (21,2)			28,5 (21,9)	
Mujer * empoderamiento			16,4 (14,6)			-38,9** (17,5)
mujer	-7,9 (42,6)	3,4 (12,9)	-15,5*** (3,5)	102,9** (49,8)	0,8 (13,4)	26,1*** (4,2)
Observaciones	80545	80545	80545	80545	80545	80545
R-cuadrado	0,05	0,05	0,05	0,04	0,04	0,04
Efectos fijos por país	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de PISA 2015.

Nota: Errores estándar computados por BRR entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Tabla 3.1.1. Características socio-demográficas de mujeres (jefas de hogar y cónyuges)
América Latina, circa 2015.

	Hogares con jefatura femenina			Hogares con jefatura masculina
	Jefa en Hogar Monoparental	Jefa en Hogar Unipersonal	Jefa en Hogar Biparental	Cónyuge Mujer en Hogar Biparental
Edad promedio	40,8	40,2	40,1	37,0
% entre 25 y 34 años	23,6	31,4	28,9	37,2
Años de educación promedio	8,7	9,8	9,1	9,2
% con nivel educativo alto	11,6	20,1	13,0	13,6
Número de niños en el hogar	2,1	--	2,1	2,1
Ingreso per capita familiar	254,6	801,8	350,7	347,5
% de hogares urbanos	77,2	76,6	69,5	68,4

Fuente: elaboración propia en base a datos SEDLAC (CEDLAS-Banco Mundial).

Nota: se incluyen solamente hogares con jefe/a de entre 25 y 54 años. "Hogar Monoparental": hogar sin cónyuge presente; "Hogar Biparental": hogar con jefe y cónyuge presentes; "Hogar Unipersonal": hogar compuesto por un solo individuo; "Nivel educativo alto": terciario y/o universitario completo; "Número de niños": cantidad de niños menores a 12 años presentes en el hogar; "Ingreso per cápita familiar": promedio en dólares ajustado por paridad de poder adquisitivo del año 2005.

Tabla 3.2.1. Fecundidad deseada y efectiva
Uruguay 2004

		Insatisfacción por defecto	Satisfacción	Insatisfacción por exceso
Sexo	Hombre	37,4	44,0	18,6
	Mujer	38,2	42,2	19,7
Nivel socio-económico	Bajo	31,2	35,2	33,6
	Medio Bajo	37,2	37,9	24,9
	Medio	33,1	47,1	19,8
	Medio Alto	46,3	41,5	12,2
	Alto	41,7	52,3	6,0
Nivel educativo	Hasta 3 años	34,7	32,0	33,3
	De 4 a 6 años	33,8	43,4	22,9
	De 7 a 9 años	28,8	39,5	31,7
	Entre 10 y 12 años	41,1	49,3	9,6
	13 años y más	50,1	40,2	9,2

Fuente: elaboración propia en base a *Perdi y Pardo (2008)*.

Notas: la muestra se basa en hombres y mujeres entre 45 y 59 años de edad.

Tabla 3.2.2. Edad media singular de las mujeres al matrimonio formal

Países de América Latina, circa 1970, 1990 y 2010.

	Circa 1970	Circa 1990	Circa 2010
Argentina	23,1	23,3	24,6
Bolivia	22,1	22,7	24,1
Brasil	23,0	22,5	29,7
Chile	23,4	23,4	27,4
Colombia	22,5	23,1	22,3
Costa Rica	21,7	21,4	25,7
Cuba	19,5	19,5	21,3
República Dominicana	19,6	21,8	20,5
Guatemala	19,7	21,3	22,0
Haiti	22,4	22,2	23,7
Honduras	20,0	20,3	21,2
Nicaragua	20,2	19,8	20,9
Paraguay	21,7	21,9	22,6
Perú	21,8	23,9	23,5
Uruguay	22,5	23,3	24,0
Venezuela	20,1	22,1	22,7
América Latina	21,5	22,0	23,5

Fuente: elaboración propia en base a datos de la UN World Marriage Data 2015.

Nota: la edad media singular al matrimonio es la duración promedio de vida soltera expresada en años entre aquellas mujeres que se casan legalmente antes de cumplir 50 años.

Tabla 3.2.3. Encuestas estandarizadas de fecundidad (DHS, MICS)
Países de América Latina.

País	Encuestas y Años
Argentina	MICS (2011-12)
Bolivia	DHS (1989, 1994, 1998, 2003, 2008), MICS (2000, 1996)
Brasil	DHS (1986, 1996)
Costa Rica	MICS (2011)
República Dominicana	DHS (1986, 1991, 1996, 1999, 2002, 2007, 2013), MICS (2014, 2000)
El Salvador	MICS (2014)
Guatemala	DHS (1987, 1995, 1998-99, 2014-15)
México	MICS (2015)
Panamá	MICS (2013, 1996)
Paraguay	MICS (2016)
Perú	DHS (1986, 1991-92, 1996, 2000, 2004-06, 2007-08, 2009, 2010, 2011, 2012)
Uruguay	MICS (2012-13)
Venezuela	MICS (2000)

Fuentes: <https://dhsprogram.com/>, <http://mics.unicef.org/>

Tabla 3.3.1. Encuestas con mediciones de uso del tiempo en América Latina

Países	Fecha	Tipo de Relevamiento
Argentina	2013 2010-2011 (Rosario) 2005 (Buenos Aires)	Módulo en la Encuesta anual de hogares urbanos Módulo en la Encuesta permanente de hogares Encuesta independiente
Bolivia	2011, 2010 2001	Encuesta de uso del tiempo en hogares Módulo en encuesta continua de hogares
Brasil	2009-2010 Desde 1992	Encuesta piloto en cinco estados del Brasil Preguntas en la encuesta nacional de hogares (PNAD)
Chile	2015 2008-2009	Encuesta nacional sobre uso del tiempo Encuesta experimental sobre uso del tiempo en el Gran Santiago
Colombia	2017, 2012 2010, 2009, 2008, 2007	Encuesta nacional sobre uso del tiempo Preguntas en la gran encuesta Integrada de hogares
Costa Rica	2017 2011 2004	Encuesta nacional de uso del tiempo Encuesta sobre uso del tiempo en la Gran Área Metropolitana Módulo en la encuesta de hogares de propósitos múltiples
Cuba	2016 2001 1997, 1988, 1985	Sección de uso del tiempo y cuidados en la Encuesta nacional sobre igualdad de género Encuesta levantada en cinco provincias Encuesta nacional de presupuesto de tiempo
Ecuador	2012 2012, 2010, 2007, 2005	Encuesta Específica de uso del tiempo Módulo en la Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo
El Salvador	2017 2010-2011 2005	Encuesta nacional de uso del tiempo Módulo en la encuesta de hogares de propósitos múltiples Lista corta de preguntas en la encuesta de hogares de propósitos múltiples

continúa en página siguiente

Países	Fecha	Tipo de Relevamiento
Guatemala	2014 2014, 2011, 2006, 2000	Módulo en la Encuesta nacional de empleo e ingresos Módulo en la Encuesta nacional de condiciones de vida
Honduras	2011, 2009	Módulo en la encuesta Permanente de hogares
México	2014, 2009, 2002, 1998 2010 1996	Encuesta nacional sobre uso del tiempo Módulo en la Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares Módulo en la Encuesta nacional sobre trabajo, aportaciones y uso del tiempo
Nicaragua	1998	Módulo en la Encuesta nacional de hogares sobre medición de nivel de vida
Panamá	2011 2006	Encuesta nacional de uso del tiempo Módulo en Encuesta de propósitos múltiples
Paraguay	2016	Encuesta sobre uso del tiempo en la Gran Área Metropolitana
Perú	2010 2006	Encuesta nacional de uso del tiempo Preguntas integradas a la Encuesta continua de hogares
República Dominicana	2016 2006-2007	Módulo de uso del tiempo en la Encuesta nacional de hogares de propósitos múltiples Pregunta en la Encuesta demográfica y de salud
Uruguay	2013, 2007 2003	Módulo en la Encuesta continua de hogares Encuesta en zona metropolitana (Universidad de la República)
Venezuela	2011, 2009	Encuesta de uso del tiempo

Fuente: elaboración propia en base a Rico (2017).

Tabla 3.3.2. Régimen de Licencias de Maternidad y Paternidad en América Latina

País	Licencia por Maternidad		Licencia por Paternidad	
	Duración (en semanas)	Prestación durante la licencia	Duración (en días)	Prestación durante la licencia
Argentina	13	100%	2	100%
Bolivia	13	95%	No existe	-
Brasil	17	100%	5	100%
Chile	18	100%	5	100%
Colombia	14	100%	8	100%
Costa Rica	17	100%	No existe	-
Ecuador	12	100%	10	100%
El Salvador	12	100%	3	100%
Guatemala	12	100%	2	100%
Honduras	12	100%	No existe	-
México	12	100%	No existe	-
Nicaragua	12	100%	No existe	-
Panamá	14	100%	No existe	-
Paraguay	12	50%	3	100%
Perú	13	100%	No existe	-
Rep. Dominicana	12	100%	2	100%
Uruguay	12	100%	3	100%
Venezuela	26	100%	14	100%

Fuente: elaboración propia en base a Lupica (2016).

Tabla 4.1.1. Tasa de participación laboral por edad y género
América Latina, 2015

	Edad 25-54				Edad 15-24			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	79,9	66,6	94,3	-27.7***	37,5	28,5	45,7	-17.2***
Bolivia	81,9	68,0	96,6	-28.6***	45,2	35,6	55,0	-19.4***
Brasil	80,8	70,3	92,1	-21.8***	56,6	48,8	64,0	-15.2***
Chile	78,9	67,1	92,5	-25.5***	35,1	30,4	39,9	-9.5***
Colombia	84,9	74,2	96,2	-22.0***	53,3	45,1	61,5	-16.4***
Costa Rica	77,8	62,6	94,5	-31.9***	42,6	33,6	51,5	-17.9***
R. Dominicana	75,4	60,2	91,6	-31.4***	38,5	25,0	51,0	-26.1***
Ecuador	80,8	65,6	97,2	-31.7***	42,9	32,5	53,2	-20.7***
El Salvador	74,8	60,4	92,5	-32.1***	43,3	29,3	57,4	-28.0***
Guatemala	71,5	50,1	96,5	-46.4***	53,1	32,4	74,9	-42.5***
Honduras	73,5	55,9	95,1	-39.2***	53,4	34,6	72,4	-37.8***
México	76,2	58,5	96,2	-37.7***	49,1	36,4	61,7	-25.4***
Nicaragua	78,3	62,7	95,5	-32.9***	53,0	33,3	73,2	-39.9***
Panamá	82,0	68,8	96,4	-27.6***	43,7	31,4	55,7	-24.3***
Paraguay	82,8	70,5	96,3	-25.8***	54,9	41,0	68,5	-27.5***
Perú	86,2	78,1	95,3	-17.2***	59,9	55,0	64,5	-9.4***
Uruguay	87,8	80,5	95,5	-15.0***	50,6	43,7	57,1	-13.4***
Venezuela	81,7	68,0	95,4	-27.4***	42,6	30,1	54,7	-24.6***
Promedio	79,7	66,0	95,0	-29,0	47,5	35,9	59,0	-23,1

	Edad +55				Todos			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	36,1	25,7	50,1	-24.4***	59,1	47,3	72,1	-24.8***
Bolivia	65,1	53,7	77,5	-23.8***	68,4	56,3	81,2	-24.9***
Brasil	36,5	25,6	50,0	-24.5***	64,8	54,4	76,2	-21.8***
Chile	39,9	26,7	57,2	-30.5***	58,3	47,4	71,0	-23.6***
Colombia	47,6	33,5	64,2	-30.8***	69,2	58,2	81,1	-22.9***
Costa Rica	36,6	22,2	52,9	-30.7***	60,2	46,6	74,7	-28.1***
R. Dominicana	39,7	21,7	59,5	-37.8***	58,0	42,9	73,7	-30.8***
Ecuador	55,4	40,5	71,7	-31.2***	65,9	52,3	80,4	-28.2***
El Salvador	43,3	28,9	61,5	-32.6***	59,1	45,2	75,4	-30.3***
Guatemala	51,1	29,0	75,5	-46.5***	62,0	40,9	85,6	-44.6***
Honduras	52,8	34,2	74,4	-40.2***	63,1	45,3	83,4	-38.0***
México	45,8	29,2	65,2	-36.0***	63,1	46,9	80,9	-33.9***
Nicaragua	49,3	31,2	69,6	-38.4***	65,8	48,7	84,3	-35.7***
Panamá	44,1	28,8	61,1	-32.3***	64,0	50,7	78,2	-27.5***
Paraguay	52,0	38,2	66,7	-28.5***	68,5	55,6	82,0	-26.4***
Perú	64,7	54,8	75,7	-20.9***	74,6	67,1	82,8	-15.7***
Uruguay	37,0	27,6	49,3	-21.6***	64,9	56,3	74,4	-18.1***
Venezuela	44,5	28,3	62,2	-33.9***	64,7	50,8	78,8	-28.0***
Promedio	46,7	32,2	63,6	-31,4	64,1	50,7	78,7	-28,0

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.2. Empleo y desempleo por género
América Latina, 2015

	Empleo			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	75,8	62,3	90,4	-28,1***
Bolivia	78,7	64,4	93,6	-29,2***
Brasil	74,9	63,9	86,7	-22,7***
Chile	74,0	62,3	87,3	-25,0***
Colombia	79,0	67,3	91,4	-24,0***
Costa Rica	72,6	57,0	89,7	-32,6***
R. Dominicana	73,3	57,5	90,2	-32,7***
Ecuador	77,6	62,1	94,3	-32,3***
El Salvador	72,4	58,8	88,9	-30,2***
Guatemala	70,5	49,4	95,3	-45,8***
Honduras	70,8	53,4	92,3	-38,9***
México	73,4	57,0	91,8	-34,8***
Nicaragua	74,7	59,3	91,7	-32,5***
Panamá	78,9	65,5	93,4	-27,9***
Paraguay	79,9	67,3	93,6	-26,3***
Perú	84,3	76,3	93,4	-17,1***
Uruguay	83,3	75,3	91,7	-16,5***
Venezuela	76,5	63,0	90,0	-27,0***
Promedio	76,1	62,3	91,4	-29,1

	Desempleo				Duración			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	5,2	6,5	4,1	2.4***	9,6	10,4	8,7	1.6***
Bolivia	4,0	5,2	3,1	2.1***	10,3	13,8	6,4	7.4***
Brasil	7,3	9,1	5,9	3.2***	15,0	17,4	12,1	5.3***
Chile	6,3	7,1	5,6	1.4***	2,7	2,6	2,9	-0.3**
Colombia	6,9	9,2	5,1	4.2***	5,2	5,4	4,8	0.6***
Costa Rica	6,7	8,8	5,1	3.7***	7,7	9,0	6,1	2.8***
R. Dominicana	2,8	4,6	1,6	3.0***	6,5	6,4	6,8	-0.4
Ecuador	4,0	5,3	3,0	2.4***	4,1	4,4	3,8	0.6**
El Salvador	3,3	2,6	3,8	-1.2***				
Guatemala	1,3	1,4	1,3	0.1	3,2	3,9	2,7	1.3*
Honduras	3,6	4,5	3,0	1.5***	3,0	3,1	2,9	0.2
México	3,7	2,5	4,5	-2.1***				
Nicaragua	4,6	5,4	4,0	1.4***				
Panamá	3,8	4,8	3,1	1.6***	5,1	6,1	4,0	2.0**
Paraguay	3,5	4,5	2,8	1.7***	6,2	6,8	5,3	1.5*
Perú	2,2	2,4	2,0	0.4***	1,0	1,0	1,0	0.0
Uruguay	5,1	6,5	3,9	2.6***	2,1	2,1	2,1	0.0
Venezuela	6,4	7,4	5,7	1.7***	11,1	15,1	7,5	7.6***
Promedio	4,5	5,4	3,7	1,7	6,2	7,2	5,1	2,0

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.3. Horas trabajadas por género
América Latina, 2015

	Edad 25-54				Edad 15-24			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	40,7	34,4	45,2	-10.8***	37,1	32,5	39,5	-7.0***
Bolivia	49,7	45,5	52,8	-7.3***	41,5	37,0	44,3	-7.4***
Brasil	39,9	36,5	42,6	-6.1***	37,1	35,0	38,4	-3.4***
Chile	43,8	40,8	46,2	-5.4***	39,9	37,2	41,7	-4.5***
Colombia	48,0	42,4	52,3	-9.9***	42,2	37,9	44,9	-7.0***
Costa Rica	45,3	38,5	49,8	-11.2***	42,4	37,9	45,0	-7.1***
R. Dominicana	43,7	40,6	45,9	-5.3***	41,3	38,9	42,2	-3.3***
Ecuador	40,8	36,9	43,6	-6.7***	35,4	31,8	37,4	-5.6***
El Salvador	44,9	43,1	46,3	-3.3***	40,9	40,9	41,0	-0.0
Guatemala	47,4	39,8	52,1	-12.3***	45,6	41,0	47,7	-6.7***
Honduras	44,7	40,5	47,7	-7.3***	39,4	36,9	40,4	-3.6***
México	47,0	39,6	52,1	-12.4***	42,9	39,0	45,2	-6.3***
Nicaragua	46,2	41,2	49,6	-8.5***	45,0	40,3	47,1	-6.8***
Panamá	41,9	38,8	44,3	-5.4***	37,1	35,3	38,0	-2.7***
Paraguay	47,6	42,6	51,6	-9.0***	44,1	41,9	45,3	-3.4***
Perú	45,0	40,4	49,1	-8.7***	35,1	32,8	37,1	-4.3***
Uruguay	41,7	37,4	45,5	-8.1***	35,9	32,8	38,0	-5.1***
Venezuela	41,0	38,0	43,1	-5.1***	39,7	37,3	40,9	-3.6***
Promedio	44,4	39,8	47,8	-7,9	40,1	37,0	41,9	-4,9

	Edad +55				Todos			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	38,5	33,3	41,9	-8.6***	39,9	34,0	43,8	-9.8***
Bolivia	47,6	43,5	50,6	-7.1***	47,9	43,7	50,8	-7.1***
Brasil	35,5	30,4	38,8	-8.4***	38,8	35,5	41,3	-5.8***
Chile	42,2	38,5	44,4	-5.9***	43,1	40,0	45,3	-5.3***
Colombia	43,0	35,8	47,5	-11.8***	46,3	40,8	50,3	-9.5***
Costa Rica	39,0	32,5	42,0	-9.5***	43,9	37,7	47,8	-10.1***
R. Dominicana	40,8	36,8	42,5	-5.7***	42,9	39,9	44,6	-4.7***
Ecuador	36,6	32,8	39,0	-6.3***	39,2	35,5	41,7	-6.3***
El Salvador	42,1	41,7	42,3	-0.6	43,6	42,5	44,4	-1.9***
Guatemala	42,6	38,0	44,6	-6.6***	46,3	39,9	49,7	-9.8***
Honduras	39,7	35,8	41,8	-6.0***	42,5	39,0	44,6	-5.6***
México	41,7	34,5	45,6	-11.1***	45,4	38,8	49,7	-10.9***
Nicaragua	42,3	37,0	45,1	-8.0***	45,4	40,5	48,4	-7.9***
Panamá	35,4	31,8	37,4	-5.6***	40,1	37,4	42,0	-4.6***
Paraguay	42,9	39,3	45,2	-5.9***	46,1	42,0	49,1	-7.1***
Perú	39,8	35,6	43,2	-7.6***	42,0	38,1	45,5	-7.5***
Uruguay	37,7	33,7	40,7	-7.0***	40,2	36,2	43,5	-7.3***
Venezuela	39,6	35,3	41,7	-6.4***	40,6	37,6	42,5	-4.9***
Promedio	40,4	35,9	43,0	-7,1	43,0	38,8	45,8	-7,0

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.4. Carga de trabajo por género
América Latina, 2015

	Tiempo parcial			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	20,5	34,7	10,2	24.5***
Bolivia	13,5	22,5	6,9	15.6***
Brasil	14,0	22,4	7,3	15.0***
Chile	10,5	16,4	5,8	10.6***
Colombia	12,2	21,8	4,8	17.0***
Costa Rica	15,9	27,7	8,0	19.7***
R. Dominicana	11,7	17,2	7,9	9.3***
Ecuador	14,2	24,1	7,2	16.9***
El Salvador	12,9	19,6	7,4	12.2***
Guatemala	14,4	30,5	4,6	25.8***
Honduras	22,9	34,0	15,1	18.9***
México	15,3	27,9	6,5	21.4***
Nicaragua	14,3	24,8	7,0	17.8***
Panamá	14,1	19,5	10,0	9.5***
Paraguay	14,6	25,3	6,2	19.1***
Perú	20,2	29,7	11,5	18.2***
Uruguay	14,9	23,1	7,8	15.3***
Venezuela	8,9	14,9	4,7	10.2***
Promedio	14,7	24,2	7,7	16,5

	Tiempo completo				Horas extra			
	Total	Mujeres	Hombres	Dif.	Total	Mujeres	Hombres	Dif.
Argentina	56,7	52,0	60,0	-8.0****	22,8	13,3	29,8	-16.5****
Bolivia	45,3	44,8	45,7	-0.9	41,2	32,7	47,4	-14.8****
Brasil	73,1	68,9	76,5	-7.7****	12,9	8,8	16,1	-7.3****
Chile	74,0	73,4	74,6	-1.2****	15,5	10,2	19,6	-9.4****
Colombia	50,0	51,1	49,2	1.9****	37,8	27,1	46,1	-18.9****
Costa Rica	48,7	50,1	47,8	2.3**	35,4	22,2	44,2	-22.0****
R. Dominicana	64,1	67,2	62,0	5.2****	24,2	15,6	30,0	-14.5****
Ecuador	65,7	61,7	68,5	-6.7****	20,1	14,2	24,3	-10.1****
El Salvador	53,7	46,6	59,4	-12.8****	33,4	33,7	33,2	0.6
Guatemala	42,3	40,1	43,6	-3.6****	43,3	29,5	51,7	-22.3****
Honduras	41,0	34,6	45,6	-11.0****	36,0	31,4	39,3	-8.0****
México	45,9	47,0	45,1	1.9****	38,9	25,1	48,4	-23.3****
Nicaragua	51,6	47,8	54,2	-6.4****	34,1	27,4	38,8	-11.4****
Panamá	71,6	71,7	71,6	0.1	14,3	8,8	18,4	-9.6****
Paraguay	42,8	42,0	43,4	-1.3	42,6	32,7	50,5	-17.8****
Perú	42,1	40,4	43,6	-3.1****	37,7	29,9	44,9	-15.0****
Uruguay	63,9	62,8	64,9	-2.0****	21,1	14,0	27,3	-13.2****
Venezuela	82,5	79,5	84,6	-5.1****	8,6	5,6	10,7	-5.1****
Promedio	56,4	54,5	57,8	-3,2	28,9	21,2	34,5	-13,3

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Nota: Tiempo parcial: <30 horas; horas extra: >48 horas

Tabla 4.1.5. Participación laboral y horas trabajadas por grupos
América Latina, 2015

	Participación laboral			Horas trabajadas		
	Mujeres (i)	Hombres (ii)	Brecha (i)/(ii)	Mujeres (iv)	Hombres (v)	Brecha (iv)/(v)
Total						
[15-24]	30,7	46,3	0,66	31,2	39,0	0,80
[25-54]	67,1	94,1	0,71	34,7	45,1	0,77
55 y más	26,4	52,0	0,51	34,1	42,0	0,81
Por cohorte						
[1948-1957]	41,5	73,9	0,56	34,3	42,7	0,80
[1958-1967]	65,1	92,7	0,70	35,1	45,2	0,78
[1968-1977]	68,3	95,6	0,71	34,8	46,1	0,75
[1978-1987]	67,8	94,4	0,72	34,9	44,7	0,78
Grupo [25-54]						
Por educación						
Primaria incompleta	54,3	89,8	0,60	35,8	45,6	0,78
Primaria completa	58,7	95,7	0,61	38,5	47,5	0,81
Secundaria incompleta	62,9	96,2	0,65	39,6	48,4	0,82
Secundaria completa	68,4	96,5	0,71	41,8	48,9	0,86
Superior incompleto	73,3	90,5	0,81	40,1	46,1	0,87
Superior completo	87,6	96,9	0,90	40,8	45,7	0,89
Por estado civil						
Casados	60,3	97,7	0,62	38,7	48,3	0,80
Solteros	80,1	89,1	0,90	41,0	44,6	0,92
Por niños						
Sin niños	69,3	95,8	0,72	41,3	47,0	0,88
Niños menores de 5	58,1	98,5	0,59	37,3	48,8	0,76
Niños entre 6 y 17	67,4	97,8	0,69	39,3	48,5	0,81
Por área						
Urbano	70,0	94,7	0,74	41,5	48,9	0,85
Rural	58,9	95,8	0,61	36,0	46,7	0,77
Por ingreso de esposo/a						
Quintil 1	57,9	98,0	0,59	32,3	46,5	0,69
Quintil 2	57,2	97,3	0,59	34,7	46,9	0,74
Quintil 3	58,5	97,3	0,60	35,2	47,6	0,74
Quintil 4	59,3	97,0	0,61	35,8	48,0	0,75
Quintil 5	64,0	97,4	0,66	37,4	47,0	0,79
Por ingreso per cápita familiar						
Quintil 1	47,2	91,2	0,52	31,1	43,3	0,72
Quintil 2	49,2	93,7	0,52	36,5	47,3	0,77
Quintil 3	52,8	93,5	0,57	39,7	48,0	0,83
Quintil 4	58,1	94,3	0,62	41,6	48,4	0,86
Quintil 5	61,0	94,7	0,64	43,0	48,3	0,89

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.6. Modelo de participación laboral femenina

	PLF
lgdp	-2.342* (1.281)
lgdp	2.01e-09*** (6.18e-10)
constante	72.87*** (12.56)
Observaciones	170
R-cuadrado	0.411

Fuente de datos: WDI

Errores estándar en paréntesis.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Tabla 4.1.7. Covariables del cambio en la participación laboral femenina*Datos de panel: 15 países de América Latina 1990 -2010. Mujeres 18-55.*

Covariables	PLF por Ingreso		
	Participación Laboral Femenina	Quintil 1	Quintil 5
	[1]	[2]	[3]
Educación			
Ln (Años de educación)	12.597* (7.127)	-7.149 (12.890)	21.333* (11.826)
Matrimonio & fertilidad			
Proporción mujeres casadas 18-55	-0.011 (0.015)	0.010 (0.035)	-0.038 (0.028)
Ln (Número de niños)	-20.599*** (6.523)	25.513* (14.703)	37.742*** (9-751)
Retornos Mercado de Trabajo			
Ln (Salario tiempo completo)	1.568 (1.875)	-2.381 (3.618)	7.299*** (2.596)
Ratio salario mujeres/hombres	2.608 (2.942)	5.983 (4.258)	4.722 (4.034)
Retornos del hogar			
Niños en la escuela (Factor)	1.149 (0.785)	2.441 (1.573)	1.374 (1.050)
% de mujeres a cargo de ancianos	-0.272 (0.194)	-0.217 (0.326)	-0.332 (0.278)
Edad promedio niños en el hogar	2.502* (1.369)	-3.364 (2.583)	4.798** (2.068)
Tecnología del Hogar			
Electrodomésticos en el hogar (Factor)	1.294* (0.751)	-0.969 (1.175)	2.873 (1.869)
Tecnologías de Salud			
% de mujeres casadas/unidas utilizando métodos anticonceptivos	0.382** (0.162)	1.007** (0.402)	-0.073 (0.310)
Cultura			
% de católicos no practicantes	0.029 (0.028)	0.066 (0.054)	0.012 (0.043)
Macro			
Crecimiento PIB (% anual)	-0.033* (0.019)	-0.128*** (0.044)	0.022 (0.039)
Política			
= I con programa CCT	-0.609 (0.553)	0.094 (0.967)	-0.420 (0.819)

Covariables	PLF por Educación			PLF de mujeres con niños			PLF por estructura del hogar		
	Menos que secundaria completa	Secundaria completa	Terciaria completa	Al menos 1 niño edad 0	Al menos 1 niño con edad CSA a CFA	Sin niños o niños mayores a CFA	Hogar nuclear	Hogar monoparental	Total horas trabajadas
	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]
Educación									
Ln (Años de educación)	--	--	--	16.104*	8.554	5.978	8.994	15.865**	-1.886
	--	--	--	(9.273)	(7.285)	(7.853)	(7.547)	(7.775)	(8.769)
Matrimonio & fertilidad									
Proporción mujeres casadas 18-55	0.006	-0.017	0.024	-0.041*	-0.012	0.008	-0.018	0.024	0.035
	(0.018)	(0.020)	(0.025)	(0.024)	(0.020)	(0.020)	(0.017)	(0.016)	(0.038)
Ln (Número de niños)	-9.834	-13.370	-6.938	-21.159**	-16.530**	-21.637***	-15.178**	-21.512***	7.046
	(8.445)	(8.551)	(7.951)	(9.662)	(8.098)	(7.364)	(7.507)	(7.104)	(9.693)
Retornos Mercado de Trabajo									
Ln (Salario tiempo completo)	-0.617	-0.661	3.021	1.453	0.473	2.320	1.315	1.306	-2.942
	(2.369)	(2.330)	(2.813)	(2.755)	(2.441)	(1.899)	(2.194)	(1.663)	(2.431)
Ratio salario mujeres/hombres	2.264	-0.218	4.494	6.558*	3.780	3.493	2.649	1.209	-2.833
	(3.336)	(3.678)	(3.900)	(3.498)	(3.276)	(3.254)	(2.887)	(3.050)	(2.839)
Retornos del hogar									
Niños en la escuela (Factor)	1.436	0.765	0.402	1.884*	1.597*	1.122	1.322	0.041	0.242
	(0.938)	(0.977)	(1.168)	(1.074)	(0.935)	(0.909)	(0.837)	(0.860)	(1.147)
% de mujeres a cargo de ancianos	-0.388*	-0.267	-0.226	-0.279	-0.393**	-0.488**	-0.228	-0.418**	-0.076
	(0.231)	(0.207)	(0.257)	(0.261)	(0.187)	(0.190)	(0.209)	(0.193)	(0.300)
Edad promedio niños en el hogar	1.316	4.324*	0.526	2.303	1.953	2.522*	1.457	2.416**	-0.615
	(1.687)	(1.703)	(1.438)	(1.651)	(1.387)	(1.488)	(1.495)	(1.172)	(1.444)
Tecnología del Hogar									
Electrodomésticos en el hogar (Factor)	0.378	0.909	0.938	1.703	0.922	0.641	1.220*	0.293	1.546
	(0.736)	(0.999)	(1.396)	(1.115)	(0.815)	(0.932)	(0.720)	(1.144)	(0.965)
Tecnologías de Salud									
% de mujeres casadas/unidas utilizando métodos anticonceptivos	0.488**	0.320	0.086	0.369	0.618***	0.508***	0.474**	0.064	0.283
	(0.201)	(0.231)	(0.246)	(0.246)	(0.195)	(0.186)	(0.186)	(0.215)	(0.186)
Cultura									
% de católicos no practicantes	0.035	0.062**	-0.004	0.036	0.028	0.044	0.024	0.008	0.007
	(0.033)	(0.029)	(0.028)	(0.038)	(0.031)	(0.032)	(0.030)	(0.029)	(0.037)
Macro									
Crecimiento PIB (% anual)	-0.043*	-0.012	-0.034	-0.064**	-0.024	-0.021	-0.044*	0.008	0.007
	(0.024)	(0.022)	(0.023)	(0.027)	(0.024)	(0.022)	(0.021)	(0.026)	(0.022)
Política									
=I con programa CCT	-0.353	-0.834	-0.223	-0.726	-0.571	-0.494	-0.496	-0.864	-1.562
	(0.665)	(0.557)	(0.568)	(0.836)	(0.763)	(0.546)	(0.592)	(0.642)	(1.429)

Fuente: Busso y Romero Fonseca (2015).

Nota: Cada entrada muestra una estimación del coeficiente de regresión de un modelo del cambio anual en la participación laboral femenina en cada covariable individual. En el cuadro se presentan tres medidas de participación femenina: tasa de participación laboral de las mujeres, promedio de horas trabajadas totales y porcentaje de mujeres en empleos a tiempo parcial. El cuadro muestra la desagregación de la tasa de participación de las mujeres en grupos de población, tales como: quintil de ingreso, educación, número de hijos y estructura del hogar. El modelo de diferencias incluye efectos fijos por país. CSA refiere a la edad legal para ingresar a la escuela y CFA refiere a la edad de escolarización legal de los niños (para más detalles ver Bassi, Busso y Muñoz, 2015). Los errores estándar robustos agrupados por país se indican entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Tabla 4.1.8. Participación laboral por grupo etario

	Mujeres			Total
	[25-54]	[15-24]	[+ 55]	
1992	52,9	37,7	22,8	42,5
1993	53,9	38,4	23,3	43,3
1994	54,6	38,4	24,1	43,8
1995	55,9	38,7	25,9	44,9
1996	56,5	38,6	26,6	45,3
1997	57,5	39,3	28,1	46,3
1998	58,5	40,2	28,0	47,2
1999	59,7	40,4	28,4	48,0
2000	59,9	39,7	28,1	47,8
2001	61,7	40,7	29,3	49,3
2002	62,1	40,3	28,9	49,3
2003	62,9	40,4	29,2	49,8
2004	63,1	40,2	30,1	50,0
2005	63,9	40,0	30,8	50,4
2006	64,1	40,2	30,5	50,6
2007	64,4	39,5	31,1	50,7
2008	64,5	39,6	31,2	50,7
2009	65,3	39,2	31,9	51,1
2010	65,3	37,9	31,4	50,5
2011	65,6	37,8	31,5	50,8
2012	66,5	37,6	32,2	51,2
2013	66,8	37,5	32,4	51,4
2014	67,1	37,6	33,5	51,9
2015	66,9	36,4	33,1	51,5
Cambios				
1992-2000	7,1	2,1	5,3	5,3
2000-2008	4,6	-0,1	3,1	2,9
2008-2015	2,4	-3,2	1,9	0,7

	Hombres				Diferencia hombres-mujeres			
	[25-54]	[15-24]	[+ 55]	Total	[25-54]	[15-24]	[+ 55]	Total
1992	95,8	68,2	61,1	81,1	42,9	30,5	38,3	38,6
1993	95,8	68,7	60,9	81,2	41,9	30,3	37,6	37,9
1994	95,9	69,0	61,9	81,5	41,3	30,6	37,8	37,7
1995	96,1	69,0	63,8	82,0	40,2	30,3	37,9	37,1
1996	95,9	67,8	63,4	81,4	39,4	29,2	36,7	36,2
1997	95,9	67,9	64,5	81,7	38,4	28,6	36,4	35,4
1998	95,8	67,9	63,9	81,7	37,2	27,7	35,9	34,4
1999	95,7	66,9	63,6	81,3	36,0	26,5	35,2	33,3
2000	95,6	65,9	63,1	80,8	35,6	26,2	34,9	33,0
2001	95,6	66,1	63,2	80,9	33,9	25,4	33,9	31,6
2002	95,4	65,6	63,2	80,7	33,4	25,3	34,3	31,4
2003	95,1	64,3	62,2	79,9	32,2	23,9	33,0	30,1
2004	95,3	64,4	63,0	80,2	32,3	24,3	32,9	30,2
2005	95,5	63,6	63,2	80,0	31,6	23,6	32,4	29,5
2006	95,5	64,1	63,4	80,2	31,4	23,8	32,9	29,6
2007	95,4	63,6	63,6	80,1	31,0	24,1	32,5	29,4
2008	95,4	63,2	64,1	80,0	30,8	23,6	32,9	29,3
2009	95,5	62,7	63,8	79,7	30,1	23,6	31,9	28,7
2010	95,4	61,5	62,9	79,2	30,0	23,7	31,5	28,6
2011	95,3	60,9	63,1	79,1	29,6	23,1	31,6	28,3
2012	95,0	60,5	63,1	78,8	28,6	23,0	30,8	27,6
2013	95,2	59,5	63,1	78,7	28,4	22,0	30,7	27,3
2014	95,0	59,7	63,3	78,9	28,0	22,1	29,8	27,0
2015	95,0	58,3	63,1	78,4	28,1	21,9	30,1	27,0
Cambios								
1992-2000	-0,2	-2,2	2,0	-0,2	-7,3	-4,3	-3,3	-5,5
2000-2008	-0,2	-2,7	1,0	-0,8	-4,8	-2,6	-2,0	-3,8
2008-2015	-0,4	-4,9	-1,0	-1,6	-2,8	-1,7	-2,8	-2,3

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.9. Empleo, desempleo y horas trabajadas

	Empleo			Desempleo		
	Mujeres	Hombres	Dif.	Mujeres	Hombres	Dif.
1992	49,2	91,2	42,0	8,5	7,7	-0,8
1993	50,1	91,1	40,9	6,3	5,0	-1,3
1994	50,8	91,2	40,4	6,5	4,8	-1,7
1995	51,6	91,3	39,6	7,8	5,1	-2,7
1996	52,1	90,9	38,8	7,9	5,2	-2,6
1997	53,2	91,3	38,1	7,5	4,9	-2,5
1998	54,3	91,2	36,9	7,0	4,8	-2,1
1999	55,2	90,8	35,6	7,3	5,2	-2,2
2000	55,2	90,5	35,3	7,6	5,3	-2,3
2001	56,2	90,0	33,8	8,7	5,8	-2,9
2002	56,1	89,7	33,6	9,3	6,0	-3,3
2003	57,0	89,7	32,7	9,1	5,7	-3,4
2004	58,0	90,6	32,6	7,8	4,9	-2,9
2005	59,1	91,2	32,1	7,3	4,5	-2,8
2006	59,9	91,8	31,9	6,3	3,9	-2,4
2007	60,7	92,1	31,4	5,7	3,5	-2,2
2008	61,1	92,1	31,1	5,3	3,4	-1,9
2009	61,3	91,4	30,1	6,1	4,3	-1,9
2010	61,6	91,6	30,0	5,7	3,9	-1,8
2011	62,2	91,9	29,7	5,2	3,6	-1,7
2012	63,2	91,8	28,6	5,0	3,4	-1,5
2013	63,4	91,9	28,5	5,0	3,5	-1,5
2014	63,6	91,5	27,9	5,2	3,7	-1,5
2015	63,2	91,2	28,0	5,5	4,0	-1,5
Cambios						
1992-2000	6,0	-0,7	-6,7	-0,9	-2,4	-1,5
2000-2008	5,8	1,6	-4,2	-2,3	-1,9	0,4
2008-2015	2,2	-0,9	-3,1	0,2	0,6	0,4

	Horas trabajadas			Empleo full-time		
	Mujeres	Hombres	Dif.	Mujeres	Hombres	Dif.
1992	42,1	49,6	7,5	78,5	93,8	15,3
1993	42,2	49,7	7,5	78,4	93,6	15,2
1994	41,9	49,7	7,8	77,9	93,7	15,7
1995	42,1	49,7	7,6	78,1	93,6	15,5
1996	42,0	49,6	7,6	77,5	93,1	15,6
1997	42,0	49,8	7,8	77,3	92,9	15,6
1998	41,9	49,8	7,9	76,8	92,5	15,7
1999	41,2	49,3	8,0	75,3	91,7	16,4
2000	41,5	49,3	7,8	76,0	92,2	16,1
2001	40,6	49,0	8,3	74,2	91,3	17,1
2002	40,6	48,9	8,3	73,8	91,0	17,2
2003	40,4	48,7	8,3	73,9	90,5	16,6
2004	40,7	49,2	8,5	74,5	91,3	16,9
2005	40,5	48,9	8,4	73,9	91,2	17,2
2006	40,6	48,9	8,3	74,8	92,1	17,3
2007	40,7	49,0	8,3	75,1	92,3	17,2
2008	40,9	49,0	8,1	75,9	92,7	16,8
2009	40,2	48,3	8,1	75,2	92,0	16,8
2010	40,1	48,0	8,0	75,5	91,8	16,3
2011	40,2	48,1	8,0	75,9	92,2	16,3
2012	39,8	47,8	7,9	75,6	91,8	16,2
2013	39,9	47,6	7,7	75,7	91,4	15,8
2014	39,6	47,3	7,7	75,2	91,4	16,2
2015	39,6	47,3	7,7	75,3	91,5	16,3
Cambios						
1992-2000	-0,6	-0,3	0,3	-2,4	-1,6	0,8
2000-2008	-0,6	-0,3	0,3	-0,1	0,6	0,7
2008-2015	-1,2	-1,7	-0,5	-0,7	-1,2	-0,5

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.10. Participación laboral por estado civil

	Mujeres		
	Solteras	Casadas	Total
1992	73,3	46,2	52,9
1993	73,5	47,1	53,9
1994	73,6	47,8	54,7
1995	74,3	48,9	55,9
1996	74,3	49,2	56,5
1997	74,7	50,4	57,5
1998	74,9	51,6	58,5
1999	76,3	52,7	59,7
2000	76,0	53,1	59,9
2001	77,0	54,7	61,7
2002	76,8	55,3	62,1
2003	77,0	56,0	62,9
2004	76,6	56,4	63,1
2005	77,1	57,3	63,9
2006	77,9	57,5	64,1
2007	78,3	57,7	64,4
2008	78,7	57,7	64,5
2009	78,8	58,7	65,3
2010	79,0	58,5	65,3
2011	78,8	58,9	65,6
2012	79,3	59,8	66,5
2013	79,7	60,0	66,8
2014	79,8	60,5	67,1
2015	80,1	60,3	66,9
Cambios			
1992-2000	2,6	6,9	7,0
2000-2008	2,8	4,7	4,6
2008-2015	1,4	2,5	2,4

	Hombres			Diferencia hombres-mujeres		
	Solteras	Casadas	Total	Solteras	Casadas	Total
1992	90,1	97,7	95,8	16,8	51,5	42,9
1993	90,4	97,7	95,8	16,9	50,5	41,9
1994	90,8	97,7	95,9	17,2	49,8	41,2
1995	91,1	97,8	96,1	16,9	48,9	40,2
1996	90,7	97,7	95,9	16,4	48,5	39,4
1997	90,9	97,7	95,9	16,2	47,3	38,4
1998	90,6	97,6	95,8	15,7	46,0	37,2
1999	89,7	97,6	95,7	13,5	45,0	36,0
2000	89,8	97,6	95,6	13,8	44,5	35,6
2001	89,9	97,7	95,6	12,9	43,0	33,9
2002	89,9	97,5	95,4	13,0	42,2	33,4
2003	89,4	97,3	95,1	12,4	41,2	32,2
2004	89,9	97,5	95,3	13,4	41,1	32,3
2005	90,0	97,8	95,5	12,8	40,5	31,6
2006	90,0	97,7	95,5	12,1	40,2	31,4
2007	89,5	97,8	95,4	11,2	40,1	31,0
2008	89,7	97,7	95,4	11,0	40,0	30,8
2009	90,0	97,8	95,5	11,2	39,2	30,1
2010	89,8	97,8	95,4	10,8	39,3	30,0
2011	89,7	97,8	95,3	10,9	38,8	29,6
2012	89,2	97,7	95,0	10,0	37,9	28,6
2013	89,5	97,9	95,2	9,8	37,8	28,4
2014	89,3	97,7	95,0	9,5	37,3	28,0
2015	89,1	97,7	95,0	9,0	37,5	28,1
Cambios						
1992-2000	-0,3	-0,1	-0,2	-3,0	-7,0	-7,2
2000-2008	0,0	0,1	-0,2	-2,8	-4,6	-4,8
2008-2015	-0,6	0,0	-0,4	-2,0	-2,5	-2,8

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.11. Participación laboral por grupo educativo

	Mujeres			
	Baja	Media	Alta	Total
1992	47,0	64,7	83,2	52,7
1993	47,7	65,4	84,0	53,8
1994	48,1	65,8	84,9	54,6
1995	49,5	66,5	84,8	55,9
1996	49,9	66,6	85,5	56,4
1997	50,8	67,4	86,1	57,5
1998	52,1	67,7	85,9	58,5
1999	53,3	68,2	86,0	59,7
2000	53,5	68,8	85,1	59,9
2001	55,0	70,0	85,8	61,7
2002	55,4	70,2	86,4	62,1
2003	56,2	70,7	86,6	62,9
2004	56,3	70,1	86,8	63,1
2005	57,0	70,3	87,5	63,9
2006	57,2	69,9	87,2	64,1
2007	57,5	69,7	87,0	64,4
2008	57,4	69,7	87,5	64,6
2009	57,8	70,5	88,0	65,3
2010	57,7	70,4	87,8	65,3
2011	57,8	69,9	87,9	65,7
2012	58,5	70,5	88,0	66,5
2013	58,6	70,4	88,3	66,8
2014	59,2	69,8	87,4	67,1
2015	58,8	70,0	87,4	67,0
Cambios				
1992-2000	6,5	4,1	1,9	7,2
2000-2008	3,9	0,9	2,4	4,7
2008-2015	1,4	0,3	-0,1	2,4

	Hombres				Diferencia hombres-mujeres			
	Baja	Media	Alta	Total	Baja	Media	Alta	Total
1992	95,9	94,5	97,7	95,8	48,9	29,8	14,5	43,1
1993	95,9	94,7	97,3	95,9	48,2	29,3	13,3	42,1
1994	96,0	94,9	97,5	96,0	47,9	29,1	12,6	41,4
1995	96,1	95,5	97,4	96,2	46,7	29,0	12,6	40,3
1996	95,9	95,3	97,8	96,0	46,0	28,7	12,2	39,5
1997	95,9	95,1	97,7	96,0	45,1	27,7	11,6	38,4
1998	95,7	95,1	97,6	95,8	43,7	27,4	11,7	37,3
1999	95,7	94,8	97,6	95,7	42,4	26,6	11,5	36,0
2000	95,5	94,8	97,4	95,6	42,0	26,0	12,3	35,7
2001	95,5	94,9	97,5	95,6	40,5	25,0	11,7	33,9
2002	95,3	94,8	97,1	95,4	40,0	24,6	10,7	33,4
2003	94,9	95,0	97,3	95,1	38,7	24,4	10,7	32,2
2004	95,2	95,1	97,5	95,4	38,8	24,9	10,7	32,3
2005	95,3	95,3	97,7	95,5	38,3	25,0	10,3	31,7
2006	95,3	95,3	97,6	95,5	38,1	25,4	10,4	31,5
2007	95,2	95,1	97,4	95,4	37,7	25,4	10,4	31,0
2008	95,0	95,2	97,9	95,4	37,7	25,4	10,4	30,9
2009	95,1	95,2	97,7	95,5	37,2	24,7	9,7	30,2
2010	94,9	95,3	97,6	95,4	37,2	24,9	9,8	30,0
2011	94,9	95,1	97,5	95,3	37,1	25,2	9,6	29,6
2012	94,6	94,8	97,1	95,1	36,1	24,4	9,0	28,6
2013	94,8	94,9	97,4	95,2	36,2	24,5	9,1	28,4
2014	94,6	94,8	96,7	95,0	35,4	25,0	9,3	27,9
2015	94,5	94,9	96,8	95,0	35,7	24,9	9,4	28,1
Cambios								
1992-2000	-0,4	0,3	-0,3	-0,3	-6,9	-3,9	-2,2	-7,4
2000-2008	-0,5	0,4	0,5	-0,2	-4,3	-0,5	-1,9	-4,8
2008-2015	-0,5	-0,3	-1,1	-0,4	-1,9	-0,6	-1,0	-2,8

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.12. Participación laboral, escolarización y NiNis
Jóvenes entre 15 y 24 años

	Trabajan			Estudian		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1992	42,3	29,0	55,7	28,1	30,3	25,8
1993	42,6	29,3	55,9	27,9	30,3	25,4
1994	42,7	29,3	56,2	28,3	31,1	25,5
1995	42,7	29,2	56,2	28,4	31,3	25,6
1996	41,9	28,9	54,9	28,9	31,4	26,4
1997	41,9	29,3	54,6	28,9	31,5	26,3
1998	41,3	29,3	53,4	29,0	31,7	26,3
1999	40,2	28,7	51,8	30,2	32,9	27,4
2000	39,5	28,1	50,9	30,8	33,7	27,9
2001	39,5	28,6	50,3	30,9	33,5	28,4
2002	38,8	27,9	49,6	31,5	34,1	28,9
2003	37,8	27,5	48,1	32,4	34,9	29,9
2004	37,3	27,1	47,6	32,9	35,6	30,3
2005	37,0	26,9	47,1	33,7	36,3	31,2
2006	36,9	27,0	46,8	33,3	36,1	30,5
2007	36,6	26,2	47,0	34,0	37,0	30,9
2008	36,2	26,0	46,3	34,3	37,3	31,4
2009	35,8	25,5	45,9	34,8	37,9	31,7
2010	35,2	25,0	45,3	35,9	39,0	32,8
2011	34,4	24,3	44,4	36,3	39,4	33,3
2012	34,1	24,0	44,0	37,0	40,2	33,8
2013	33,8	24,0	43,4	37,4	40,2	34,7
2014	34,0	24,2	43,7	37,1	39,8	34,4
2015	33,4	23,6	43,0	37,8	40,4	35,3

	Trabajan y estudian			Ninis		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
1992	10,4	8,6	12,2	19,3	32,0	6,4
1993	10,7	9,0	12,4	18,9	31,4	6,3
1994	10,7	9,1	12,3	18,3	30,6	6,0
1995	10,9	9,5	12,4	17,9	30,0	5,8
1996	11,2	9,7	12,6	18,0	29,9	6,0
1997	11,6	10,0	13,1	17,6	29,1	6,0
1998	12,6	11,0	14,3	17,0	28,1	6,0
1999	12,9	11,4	14,4	16,8	27,1	6,5
2000	12,7	11,0	14,3	17,0	27,2	6,9
2001	13,4	11,7	15,1	16,2	26,2	6,2
2002	13,6	11,9	15,3	16,1	26,1	6,2
2003	14,0	12,4	15,6	15,8	25,2	6,5
2004	14,3	12,5	16,1	15,4	24,8	6,0
2005	14,1	12,4	15,7	15,2	24,4	6,1
2006	14,7	12,7	16,6	15,2	24,2	6,1
2007	14,3	12,7	15,9	15,2	24,1	6,2
2008	14,6	12,9	16,2	14,9	23,7	6,2
2009	14,6	13,1	16,1	14,8	23,5	6,3
2010	13,9	12,2	15,5	15,0	23,8	6,4
2011	14,3	12,9	15,7	15,0	23,5	6,6
2012	14,3	12,8	15,7	14,6	23,0	6,4
2013	14,1	12,9	15,4	14,7	23,0	6,6
2014	13,9	12,7	15,1	15,1	23,4	6,8
2015	13,4	12,3	14,5	15,4	23,8	7,1

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1.13. Respuestas a la pregunta ¿Cuáles cree Ud. que son las principales dificultades que tienen las mujeres para integrarse al mercado de trabajo?

País	Alto nivel de desempleo	Bajos sueldos	Dificultad para atender los niños	Discriminación por estar en edad fértil	Flexibilidad horaria	Empresarios no contratan a mujeres con niños	Falta educación/capacitación	Ninguna
Argentina	0,26	0,26	0,42	0,23	0,21	0,42	0,23	0,06
Bolivia	0,31	0,38	0,41	0,32	0,22	0,5	0,25	0,05
Brasil	0,40	0,00	0,76	0,45	0,38	0,39	0,41	0,06
Chile	0,23	0,59	0,59	0,52	0,41	0,49	0,16	0,01
Colombia	0,44	0,35	0,42	0,25	0,21	0,36	0,40	0,01
Costa Rica	0,54	0,50	0,53	0,44	0,32	0,46	0,41	0,01
Rep. Dom	0,43	0,29	0,41	0,20	0,11	0,17	0,27	0,02
Ecuador	0,34	0,29	0,42	0,24	0,23	0,33	0,19	0,01
El Salvador	0,38	0,33	0,27	0,22	0,17	0,32	0,40	0,01
Guatemala	0,37	0,40	0,33	0,28	0,19	0,44	0,49	0,01
Honduras	0,59	0,40	0,30	0,28	0,17	0,29	0,29	0,01
México	0,32	0,41	0,39	0,25	0,23	0,36	0,33	0,00
Nicaragua	0,48	0,48	0,39	0,32	0,23	0,34	0,36	0,01
Panamá	0,20	0,28	0,25	0,16	0,09	0,17	0,32	0,03
Paraguay	0,42	0,54	0,33	0,18	0,19	0,32	0,4	0,03
Perú	0,32	0,35	0,35	0,25	0,19	0,47	0,3	0,02
Uruguay	0,27	0,52	0,58	0,37	0,41	0,47	0,37	0,04
Venezuela	0,48	0,33	0,56	0,28	0,20	0,47	0,32	0,03
L A C	0,37	0,37	0,43	0,29	0,23	0,38	0,32	0,02

Fuente: Latinobarómetro 2015.

Tabla 4.1.14. Respuestas a la afirmación : “Las mujeres deben trabajar solo si los hombres no ganan suficiente”

País	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Argentina	0,10	0,26	0,42	0,22
Bolivia	0,08	0,36	0,38	0,19
Brasil	0,05	0,13	0,54	0,28
Chile	0,04	0,15	0,47	0,34
Colombia	0,09	0,31	0,4	0,19
Costa Rica	0,11	0,32	0,42	0,15
Rep. Dom	0,04	0,39	0,45	0,12
Ecuador	0,09	0,24	0,34	0,33
El Salvador	0,17	0,37	0,36	0,10
Guatemala	0,11	0,55	0,28	0,60
Honduras	0,14	0,42	0,33	0,11
México	0,20	0,31	0,32	0,16
Nicaragua	0,09	0,35	0,43	0,12
Panamá	0,17	0,39	0,36	0,08
Paraguay	0,11	0,28	0,36	0,25
Perú	0,05	0,20	0,5	0,24
Uruguay	0,09	0,18	0,48	0,25
Venezuela	0,12	0,16	0,28	0,44
L A C	0,10	0,29	0,40	0,21

Fuente: Latinobarómetro 2015.

Tabla 4.115. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones
América Latina

Grado de acuerdo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Cuando una madre trabaja, los niños sufren.				
Brasil	0,17	0,45	0,32	0,07
Chile	0,08	0,30	0,43	0,19
Colombia	0,10	0,33	0,42	0,15
Ecuador	0,32	0,28	0,31	0,09
México	0,11	0,33	0,44	0,12
Perú	0,08	0,31	0,47	0,14
Uruguay	0,09	0,28	0,46	0,16
Ser ama de casa es tan satisfactorio como tener un trabajo remunerado.				
Argentina	0,18	0,37	0,30	0,15
Brasil	0,10	0,36	0,43	0,12
Chile	0,14	0,30	0,32	0,23
Colombia	0,14	0,42	0,31	0,13
Ecuador	0,32	0,28	0,25	0,16
México	0,22	0,37	0,28	0,12
Perú	0,19	0,39	0,32	0,10
Uruguay	0,18	0,42	0,30	0,10

Grado de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres.			
Argentina	0,14	0,15	0,70
Brasil	0,16	0,10	0,74
Chile	0,18	0,24	0,58
Colombia	0,22	0,12	0,65
Ecuador	0,22	0,22	0,56
México	0,17	0,13	0,71
Perú	0,18	0,17	0,65
Uruguay	0,27	0,06	0,68
Tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente.			
Argentina	0,61	0,21	0,18
Brasil	0,79	0,09	0,11
Chile	0,74	0,16	0,10
Colombia	0,78	0,07	0,15
Ecuador	0,54	0,23	0,23
México	0,61	0,15	0,24
Perú	0,64	0,19	0,18
Uruguay	0,72	0,11	0,17

Fuente: Elaboración propia sobre la base de WVS, 2016.

Tabla 4.1.16. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones
Regiones del mundo

Grado de acuerdo	Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Cuando una madre trabaja, los niños sufren.				
Este de Asia y Pacífico	0,09	0,30	0,51	0,10
Europa y Asia Central	0,11	0,27	0,45	0,17
América Latina y Caribe	0,13	0,33	0,41	0,13
Medio Oriente y Norte de África	0,35	0,40	0,21	0,05
América del Norte	0,04	0,21	0,59	0,16
Sur de Asia	0,35	0,41	0,17	0,07
África Subsahariana	0,15	0,27	0,39	0,19
Ser ama de casa es tan satisfactorio como tener un trabajo remunerado.				
Este de Asia y Pacífico	0,16	0,52	0,26	0,06
Europa y Asia Central	0,30	0,37	0,24	0,09
América Latina y Caribe	0,19	0,37	0,31	0,13
Medio Oriente y Norte de África	0,36	0,37	0,21	0,06
América del Norte	0,24	0,51	0,21	0,04
Sur de Asia	0,31	0,30	0,25	0,13
África Subsahariana	0,17	0,31	0,34	0,17

Grado de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres.			
Este de Asia y Pacífico	0,34	0,29	0,37
Europa y Asia Central	0,33	0,19	0,49
América Latina y Caribe	0,20	0,14	0,66
Medio Oriente y Norte de África	0,66	0,15	0,19
América del Norte	0,06	0,24	0,70
Sur de Asia	0,59	0,19	0,22
África Subsahariana	0,41	0,17	0,42
Tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente.			
Este de Asia y Pacífico	0,55	0,30	0,15
Europa y Asia Central	0,60	0,24	0,16
América Latina y Caribe	0,69	0,14	0,17
Medio Oriente y Norte de África	0,49	0,25	0,25
América del Norte	0,47	0,31	0,22
Sur de Asia	0,55	0,25	0,20
África Subsahariana	0,53	0,24	0,23

Fuente: Elaboración propia sobre la base de WVS, 2016.

Tabla 4.2.1. Estructura por tipo de empleo
América Latina, 1992-2015

	Mujeres				Cambios			
	1992	2000	2008	2015	92-00	00-08	08-15	92-15
Empleadores	2,9	3,0	3,7	2,9	0,1	0,7	-0,8	0,0
Asalariados-firmas grandes	22,2	22,4	25,6	28,0	0,2	3,2	2,4	5,9
Asalariados-sector público	18,5	17,6	17,2	17,5	-0,9	-0,4	0,3	-0,9
Cuentapropia profesional	1,5	1,8	2,1	2,8	0,2	0,3	0,7	1,2
Asalariados-firmas chicas	16,5	17,9	18,2	17,7	1,4	0,3	-0,5	1,2
Cuentapropia no calificado	29,8	28,4	25,5	24,3	-1,4	-2,9	-1,2	-5,5
Familiares	8,6	8,9	7,7	6,7	0,3	-1,2	-1,0	-1,9
Total	100	100	100	100				
Formal	45,1	44,7	48,6	51,3	-0,4	3,9	2,7	6,2
Informal	54,9	55,3	51,4	48,7	0,4	-3,9	-2,7	-6,2
Total	100	100	100	100				

	Hombres				Cambios			
	1992	2000	2008	2015	92-00	00-08	08-15	92-15
Empleadores	8,5	7,7	8,4	6,2	-0,8	0,7	-2,2	-2,2
Asalariados-firmas grandes	29,1	32,7	36,7	38,3	3,6	4,0	1,7	9,3
Asalariados-sector público	14,0	12,2	11,9	11,6	-1,9	-0,3	-0,2	-2,4
Cuentapropia profesional	1,3	1,5	1,8	2,3	0,2	0,3	0,4	1,0
Asalariados-firmas chicas	16,7	14,6	15,2	15,2	-2,1	0,6	0,0	-1,5
Cuentapropia no calificado	28,9	29,4	24,3	24,7	0,5	-5,0	0,4	-4,2
Familiares	1,6	2,0	1,7	1,6	0,4	-0,3	0,0	0,0
Total	100	100	100	100				
Formal	52,8	54,0	58,8	58,4	1,2	4,7	-0,3	5,6
Informal	47,2	46,0	41,2	41,6	-1,2	-4,7	0,3	-5,6
Total	100	100	100	100				

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.2.2. Estructura por sector por nivel educativo

	Total			Nivel ed. Bajo		
	Mujeres	Hombres	Dif.	Mujeres	Hombres	Dif.
Actividades primarias	8,8	21,18	-12,3	16,0	31,4	-15,4
Industria calificación I	8,4	6,50	1,9	10,4	6,5	3,9
Industria calificación II	2,8	7,24	-4,4	2,2	6,7	-4,4
Construcción	2,1	13,04	-10,9	2,0	16,7	-14,7
Comercio	29,1	18,64	10,5	33,1	16,9	16,2
Servicios públicos & transporte	2,3	10,91	-8,6	1,1	10,3	-9,2
Servicios calificados	7,0	7,23	-0,2	3,1	3,6	-0,5
Administración pública	5,7	5,71	0,0	1,7	2,7	-1,0
Educación y salud	22,9	8,81	14,1	10,9	4,2	6,7
Servicio doméstico	10,7	0,73	10,0	19,4	1,0	18,4
Total	100	100		100	100	

	Nivel ed. Medio			Nivel ed. Alto		
	Mujeres	Hombres	Dif.	Mujeres	Hombres	Dif.
Actividades primarias	3,6	8,8	-5,2	1,6	4,5	-2,9
Industria calificación I	7,8	7,5	0,3	3,2	3,7	-0,5
Industria calificación II	3,7	8,6	-5,0	2,6	6,2	-3,6
Construcción	2,8	10,0	-7,3	1,9	5,7	-3,8
Comercio	32,7	23,8	8,8	13,8	14,4	-0,7
Servicios públicos & transporte	3,1	12,9	-9,8	3,7	8,7	-5,0
Servicios calificados	8,1	9,0	-0,9	14,6	18,9	-4,2
Administración pública	7,2	8,1	-1,0	12,5	13,3	-0,8
Educación y salud	25,1	10,8	14,3	45,3	24,4	20,9
Servicio doméstico	6,2	0,5	5,7	0,7	0,1	0,6
Total	100	100		100	100	

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.2.3. Cambios de la estructura por sector
América Latina, 1992-2015

	Mujeres			
	1992	2000	2008	2015
Actividades primarias	9,7	11,7	9,7	9,3
Industria calificación I	11,5	10,1	9,7	8,2
Industria calificación II	3,2	2,8	2,7	3,0
Construcción	0,6	0,5	0,6	2,3
Comercio	29,7	28,9	29,0	28,6
Servicios públicos & transporte	2,1	2,0	2,2	2,3
Servicios calificados	4,0	4,9	6,1	7,1
Administración pública	5,0	4,8	5,1	6,1
Educación y salud	23,3	22,0	23,2	22,9
Servicio doméstico	10,9	12,3	11,7	10,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

	Cambios				Hombres				Cambios			
	92-00	00-08	08-15	92-15	1992	2000	2008	2015	92-00	00-08	08-15	92-15
Actividades primarias	2,0	-2,0	-0,5	-0,5	26,4	25,0	21,6	20,4	-1,5	-3,4	-1,2	-6,0
Industria calificación I	-1,4	-0,4	-1,4	-3,2	7,5	6,6	6,4	6,7	-0,9	-0,2	0,3	-0,8
Industria calificación II	-0,5	-0,1	0,3	-0,3	8,1	7,1	7,3	7,4	-1,0	0,2	0,1	-0,7
Construcción	0,0	0,1	1,7	1,8	9,8	11,1	12,5	13,5	1,4	1,4	1,0	3,8
Comercio	-0,8	0,1	-0,3	-1,0	18,7	19,5	19,1	18,0	0,7	-0,3	-1,1	-0,7
Servicios públicos & transporte	-0,1	0,2	0,1	0,2	9,3	9,7	10,6	10,9	0,4	0,9	0,3	1,6
Servicios calificados	0,8	1,2	1,0	3,0	4,5	5,7	6,8	7,4	1,2	1,1	0,6	2,9
Administración pública	-0,2	0,2	1,0	1,0	6,7	6,1	6,2	6,0	-0,6	0,2	-0,3	-0,7
Educación y salud	-1,2	1,2	-0,4	-0,4	8,3	8,5	8,7	9,1	0,2	0,2	0,3	0,8
Servicio doméstico	1,4	-0,6	-1,4	-0,6	0,7	0,8	0,7	0,7	0,1	-0,1	0,0	0,0
Total					100,0	100,0	100,0	100,0				

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.2.4. Proporción de mujeres en sector y tipo de empleo
América Latina. Edades 25-54

Por sector

	% de mujeres en el empleo				Estructura Sectorial			
	1992	2000	2008	2015	1992	2000	2008	2015
Actividades primarias	16,4	18,7	20,8	21,4	18,6	14,9	14,2	13,5
Industria calificación I	47,0	49,5	51,8	52,4	9,2	8,5	8,1	7,3
Industria calificación II	19,0	20,9	21,2	22,5	7,3	6,3	5,8	5,9
Construcción	2,8	3,2	3,9	4,6	6,8	7,3	7,9	8,3
Comercio	46,3	49,2	52,6	54,5	22,2	24,4	24,2	24,3
Servicios públicos & transporte	10,3	11,0	12,5	12,5	7,2	7,2	7,6	7,7
Servicios calificados	33,7	34,4	39,2	41,3	4,6	6,1	6,9	7,8
Administración pública	29,8	33,9	37,0	40,6	6,2	5,9	5,9	5,9
Educación y salud	60,5	63,0	65,7	66,2	14,3	15,0	14,9	15,1
Servicio doméstico	87,4	91,6	92,7	92,3	4,2	5,0	5,0	4,7
Total	37,9	40,8	43,2	44,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Por tipo de empleo

	% de mujeres en el empleo				Estructura Sectorial			
	1992	2000	2008	2015	1992	2000	2008	2015
Empleadores	16,1	21,9	25,7	26,2	6,8	5,7	6,6	4,7
Asalariados firmas-grandes	27,8	31,1	34,0	35,8	29,5	30,1	33,0	34,4
Asalariados sector-público	42,4	49,4	51,5	52,7	15,7	14,7	14,0	13,9
Cuentapropia profesional	35,4	39,1	44,5	48,1	1,4	1,7	2,1	2,6
Asalariados firmas-chicas	38,4	41,9	45,5	45,5	14,5	15,3	16,4	16,6
Cuentapropia no calificado	37,5	39,5	43,5	43,2	27,5	28,7	24,1	24,3
Familiares	68,8	69,9	76,1	72,6	4,2	3,9	3,8	3,4
Total	36,2	39,9	42,4	43,1	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.2.5. Proporción de mujeres en el empleo y estructura sectorial por quintiles de empleo según ratio mujer/hombre
América Latina. Edades 25-54

	% de mujeres en el empleo				Estructura Sectorial			
	1992	2000	2008	2015	1992	2000	2008	2015
Quintil 1	5,9	6,2	7,4	6,6	19,3	18,0	17,8	18,0
Quintil 2	18,7	21,7	23,0	24,0	24,7	21,2	20,9	20,3
Quintil 3	33,4	36,4	40,4	42,6	13,9	16,2	17,8	18,4
Quintil 4	45,1	49,0	53,4	55,6	18,5	18,6	19,1	19,3
Quintil 5	72,7	74,3	77,4	77,5	23,5	26,0	24,4	23,9
Total	35,8	40,0	42,3	43,1	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.2.6. Descomposición de los cambios en la proporción de mujeres en el empleo por sector de actividad
América Latina. Adultos 25-54 años

	1992-2000	2000-2008	2008-2015	1992-2015
Diferencia	4,2	2,2	0,7	7,1
Efectos				
Within	2,6	3,1	1,1	6,8
Composición	1,6	-0,9	-0,4	0,4

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.2.7. Descomposición de los cambios en la proporción de mujeres en el empleo por sector de actividad
América Latina. Adultos 25-54 años

Educación baja				
	1992-2000	2000-2008	2008-2015	1992-2015
Diferencia	3,8	1,8	0,3	5,9
Efectos	0,0	0,0	0,0	0,0
Within	2,4	2,8	1,2	6,3
Composición	1,4	-1,0	-0,9	-0,4
Educación media				
	1992-2000	2000-2008	2008-2015	1992-2015
Diferencia	2,7	0,3	-0,3	2,7
Efectos	0,0	0,0	0,0	0,0
Within	2,8	1,5	0,6	4,7
Composición	-0,1	-1,2	-0,8	-2,0
Educación alta				
	1992-2000	2000-2008	2008-2015	1992-2015
Diferencia	3,5	5,3	2,4	11,2
Efectos	0,0	0,0	0,0	0,0
Within	3,1	4,8	2,2	10,2
Composición	0,4	0,5	0,1	1,0

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.3.1. Ratio salarial mujer/hombre
América Latina, áreas urbanas, 2015

	ratio medias		ratio medianas	
	Todos	Full-time	Todos	Full-time
Argentina	1,05	1,01	1,02	1,01
Bolivia	0,92	0,89	0,87	0,82
Brasil	0,87	0,84	0,84	0,79
Chile	0,80	0,81	0,86	0,88
Colombia	0,93	0,93	0,95	0,95
Costa Rica	0,93	0,93	0,98	0,95
Dominicana, R.	0,91	0,91	0,84	0,84
Ecuador	0,89	0,90	0,95	0,95
El Salvador	0,91	0,89	0,92	0,92
Guatemala	0,92	0,90	0,97	0,98
Honduras	0,95	1,00	0,96	1,03
México	0,94	0,96	0,90	0,87
Nicaragua	0,90	0,85	0,92	0,96
Panamá	0,83	0,80	0,94	0,92
Paraguay	0,95	0,89	0,99	0,96
Perú	0,82	0,80	0,79	0,81
Uruguay	0,92	0,89	0,93	0,91
Venezuela	0,92	0,90	0,94	0,94
Promedio	0,91	0,89	0,92	0,92

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Nota: grupo etario de 25 a 54 años.

Tabla 4.3.2. Brechas salariales no condicionadas por grupos
Base salario total mujeres=100

	Mujeres	Hombres	Ratio
Total	100	107,7	0,93
[15-24]	72,7	73,2	0,99
[25-54]	106,8	113,8	0,94
55 y más	94,3	119,4	0,79
Por cohorte			
[1948-1957]	94,9	119,5	0,79
[1958-1967]	111,2	126,2	0,88
[1968-1977]	109,4	119,6	0,91
[1978-1987]	104,5	107,5	0,97
Grupo [25-54]			
Por educación			
Primaria incompleta	60,9	70,0	0,87
Primaria completa	70,5	83,0	0,85
Secundaria incompleta	76,2	92,5	0,82
Secundaria completa	94,6	112,8	0,84
Superior incompleto	130,7	152,4	0,86
Superior completo	195,1	248,6	0,78
Por estado civil			
Casados	108,6	116,9	0,93
Solteros	105,1	107,0	0,98
Por niños			
Sin niños	116,2	125,0	0,93
Niños menores de 5	107,4	112,7	0,95
Niños entre 6 y 17	104,2	122,1	0,85
Por área			
Urbano	112,3	124,0	0,91
Rural	80,9	86,7	0,93

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.3.3. Brechas salariales no condicionadas por tipos de empleo

Trabajadores de 25-54 años. Base salario total mujeres=100

	Mujeres	Hombres	Ratio
Por tipo de empleo			
Empleadores	194,8	227,8	0,86
Asalariados-firmas grandes	111,7	115,7	0,97
Asalariados-sector público	177,3	174,9	1,01
Cuentapropia profesional	177,1	236,4	0,75
Asalariados-firmas chicas	67,7	73,3	0,92
Cuentapropia no calificado	79,1	85,0	0,93
Familiares	52,6	.	.
Por horas trabajadas			
Part-time	138,0	216,4	0,64
Full-time	108,2	115,0	0,94
Over-time	77,3	93,4	0,83
Por sector			
Actividades primarias	79,8	81,9	0,97
Industria calificación I	76,8	99,6	0,77
Industria calificación II	95,0	94,6	1,00
Construcción	.	100,3	.
Comercio	87,1	107,9	0,81
Servicios públicos & transporte	135,0	119,1	1,13
Servicios calificados	153,6	167,3	0,92
Administración pública	159,0	154,8	1,03
Educación y salud	136,2	160,1	0,85
Servicio doméstico	59,4	65,0	0,91
Por tipo de sector			
Público	177,3	174,9	1,01
Privado	95,0	108,2	0,88
Por formalidad (def. productiva)			
Formal	138,4	140,3	0,99
Informal	74,5	81,0	0,92
Por formalidad (def. protección social)			
Formal	140,6	139,2	1,01
Informal	75,1	80,6	0,93

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Tabla 4.3.4. Modelos de salarios horarios

Muestra	Variables incluidas	>15 años	
		Coficiente de mujer	Error estándar
Total	Base	-0,110	0,016
Total	Base, horas	-0,189	0,016
Total	Base, horas, educación	-0,262	0,014
Total	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,266	0,016
Total	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,237	0,015
Total, Nivel ed. bajo	Base	-0,206	0,020
Total, Nivel ed. bajo	Base, horas	-0,309	0,021
Total, Nivel ed. bajo	Base, horas, educación	-0,308	0,020
Total, Nivel ed. bajo	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,331	0,024
Total, Nivel ed. bajo	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,290	0,023
Total, Nivel ed. medio	Base	-0,144	0,024
Total, Nivel ed. medio	Base, horas	-0,216	0,024
Total, Nivel ed. medio	Base, horas, educación	-0,230	0,023
Total, Nivel ed. medio	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,219	0,024
Total, Nivel ed. medio	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,198	0,022
Total, Nivel ed. alto	Base	-0,129	0,038
Total, Nivel ed. alto	Base, horas	-0,183	0,038
Total, Nivel ed. alto	Base, horas, educación	-0,177	0,037
Total, Nivel ed. alto	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,167	0,038
Total, Nivel ed. alto	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,157	0,035
Fulltime	Base	-0,129	0,017
Fulltime	Base, horas	-0,156	0,017
Fulltime	Base, horas, educación	-0,240	0,015
Fulltime	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,237	0,016
Fulltime	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,215	0,016

Muestra	25-54 años		25-64 años	
	Coficiente de mujer	Error estándar	Coficiente de mujer	Error estándar
Total	-0,098	0,019	-0,111	0,018
Total	-0,179	0,019	-0,193	0,018
Total	-0,270	0,017	-0,273	0,016
Total	-0,272	0,018	-0,279	0,018
Total	-0,245	0,018	-0,250	0,017
Total, Nivel ed. bajo	-0,220	0,025	-0,217	0,023
Total, Nivel ed. bajo	-0,327	0,025	-0,325	0,024
Total, Nivel ed. bajo	-0,327	0,025	-0,324	0,023
Total, Nivel ed. bajo	-0,351	0,030	-0,353	0,027
Total, Nivel ed. bajo	-0,315	0,029	-0,313	0,027
Total, Nivel ed. medio	-0,157	0,030	-0,161	0,029
Total, Nivel ed. medio	-0,237	0,029	-0,243	0,029
Total, Nivel ed. medio	-0,253	0,029	-0,257	0,028
Total, Nivel ed. medio	-0,240	0,029	-0,244	0,029
Total, Nivel ed. medio	-0,214	0,028	-0,219	0,027
Total, Nivel ed. alto	-0,124	0,041	-0,128	0,040
Total, Nivel ed. alto	-0,178	0,041	-0,183	0,039
Total, Nivel ed. alto	-0,175	0,040	-0,178	0,038
Total, Nivel ed. alto	-0,160	0,040	-0,165	0,039
Total, Nivel ed. alto	-0,151	0,038	-0,156	0,037
Fulltime	-0,115	0,021	-0,129	0,020
Fulltime	-0,149	0,020	-0,160	0,019
Fulltime	-0,245	0,018	-0,248	0,017
Fulltime	-0,241	0,019	-0,248	0,019
Fulltime	-0,221	0,018	-0,226	0,018

Muestra	Variables incluidas	>15 años	
		Coefficiente de mujer	Error estándar
Fulltime, Nivel ed. bajo	Base	-0,281	0,023
Fulltime, Nivel ed. bajo	Base, horas	-0,289	0,023
Fulltime, Nivel ed. bajo	Base, horas, educación	-0,289	0,022
Fulltime, Nivel ed. bajo	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,296	0,026
Fulltime, Nivel ed. bajo	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,267	0,025
Fulltime, Nivel ed. medio			
Fulltime, Nivel ed. medio	Base	-0,163	0,025
Fulltime, Nivel ed. medio	Base, horas	-0,196	0,024
Fulltime, Nivel ed. medio	Base, horas, educación	-0,212	0,024
Fulltime, Nivel ed. medio	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,195	0,024
Fulltime, Nivel ed. medio	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,181	0,023
Fulltime, Nivel ed. alto			
Fulltime, Nivel ed. alto	Base	-0,144	0,040
Fulltime, Nivel ed. alto	Base, horas	-0,184	0,040
Fulltime, Nivel ed. alto	Base, horas, educación	-0,178	0,039
Fulltime, Nivel ed. alto	Base, horas, educación, ocupación (10)	-0,165	0,039
Fulltime, Nivel ed. alto	Base, horas, educación, ocupación (70)	-0,155	0,037

Muestra	25-54 años		25-64 años	
	Coefficiente de mujer	Error estándar	Coefficiente de mujer	Error estándar
Fulltime, Nivel ed. bajo	-0,289	0,028	-0,293	0,026
Fulltime, Nivel ed. bajo	-0,300	0,027	-0,302	0,026
Fulltime, Nivel ed. bajo	-0,301	0,027	-0,300	0,025
Fulltime, Nivel ed. bajo	-0,308	0,031	-0,314	0,029
Fulltime, Nivel ed. bajo	-0,283	0,030	-0,284	0,028
Fulltime, Nivel ed. medio				
Fulltime, Nivel ed. medio	-0,175	0,031	-0,178	0,030
Fulltime, Nivel ed. medio	-0,211	0,030	-0,216	0,029
Fulltime, Nivel ed. medio	-0,227	0,029	-0,231	0,029
Fulltime, Nivel ed. medio	-0,211	0,030	-0,216	0,029
Fulltime, Nivel ed. medio	-0,194	0,028	-0,198	0,028
Fulltime, Nivel ed. alto				
Fulltime, Nivel ed. alto	-0,141	0,044	-0,144	0,042
Fulltime, Nivel ed. alto	-0,181	0,043	-0,185	0,041
Fulltime, Nivel ed. alto	-0,178	0,042	-0,179	0,040
Fulltime, Nivel ed. alto	-0,161	0,042	-0,164	0,041
Fulltime, Nivel ed. alto	-0,152	0,040	-0,155	0,039

Fuente: cálculos propios basados en microdatos de encuestas nacionales de hogares.

Nota: La variable explicada en todos los modelos es el logaritmo del ingreso laboral horario de la ocupación principal. La primera columna incluye el grupo para el que se estiman las regresiones: "Total" abarca toda la población trabajadora, "Full time" los de tiempo completo y "Nivel ed." especifica el grupo educativo. La especificación "Base" incluye la variable binaria mujer, edad en años hasta su cuarta potencia, un indicador de casado, indicadores de presencia de niños en el hogar, región y un indicador de área urbana. La línea de "Horas" agrega las horas trabajadas en la ocupación principal en términos logarítmicos y la de "Educación" agrega años de educación y variables binarias de seis niveles educativos. Finalmente, "Ocupación" agrega variables binarias de sector de actividad (10 categorías) y de interacción de sector con tipo de empleo (70 categorías). Las regresiones se estiman para cada país y para obtener los valores de América Latina se toma un promedio no ponderado de los coeficientes estimados.

Tabla 4.3.5. Descomposición de la brecha salarial de género por sectores
Promedio de América Latina, 2015

	Educación		
	Baja	Media	Alta
Diferencia	-0,20	-0,17	-0,16
Efectos			
Within	-0,18	-0,13	-0,14
Composición	-0,02	-0,04	-0,02
% composición	8%	24%	14%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de microdatos de las encuestas de hogares.

Tabla 4.3.6. Modelos de salarios horarios
Panel de países de América Latina 1992-2012. Adultos 25-54.

	Relative (male/female)	
	(1)	(2)
Log PBI per cápita	-0,03 (0,49)	
Componente cíclico		0,78 (2.14)**
Componente tendencia		-0,10 (1,55)
Constante	1,39 (2.20)**	2,00 (3.32)***
Observaciones	232	232
R-cuadrado	0,15	0,16

Fuente: Gasparini y Marchionni (2015)

Notas: Estimaciones por efectos fijos (por país). Panel desbalanceado de 17 países. Estadísticos t robustos entre paréntesis.

* significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%.

