

# ASUNTOS DE GÉNERO

## Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo

Iliana Vaca Trigo

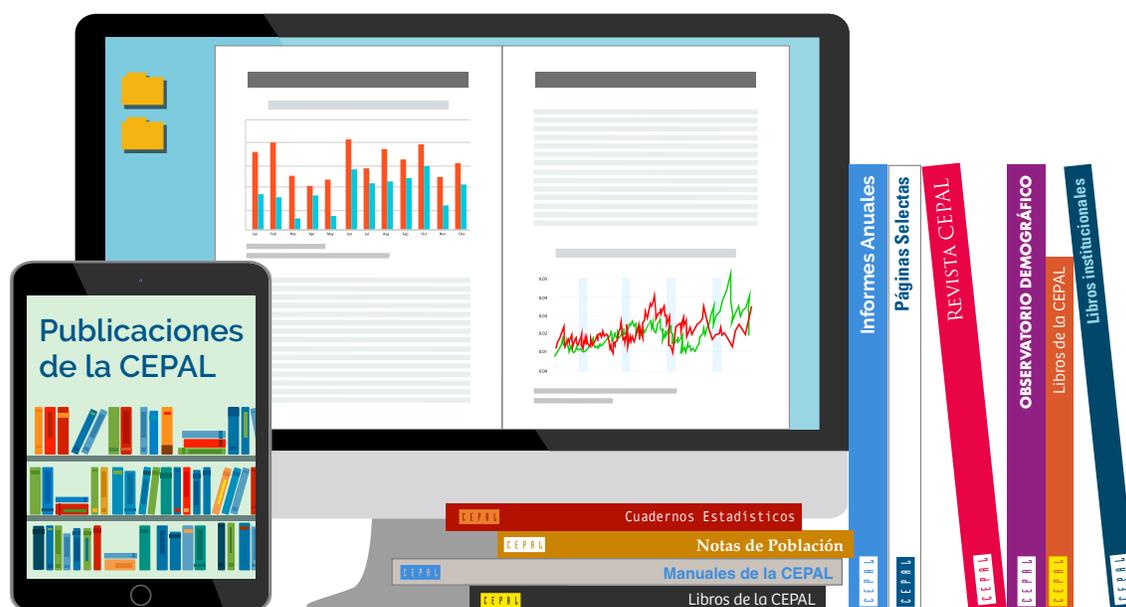


NACIONES UNIDAS



POR UN DESARROLLO  
SOSTENIBLE CON IGUALDAD

# Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.



[www.cepal.org/es/suscripciones](http://www.cepal.org/es/suscripciones)

# ASUNTOS DE GÉNERO

## Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo

Iliana Vaca Trigo



NACIONES UNIDAS



Este documento fue elaborado por Iliana Vaca Trigo, Oficial Asociada de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Se agradecen los insumos sustantivos y los procesamientos estadísticos con los que contribuyeron Amparo Bravo y Ana Catalina Valencia, Asistentes de Investigación de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, así como el aporte de María Jesús Silva, Consultora de la misma División. El presente trabajo contiene una versión extendida de los análisis presentados en el capítulo V del *Panorama Social de América Latina, 2018*.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

---

Publicación de las Naciones Unidas  
ISSN: 1564-4170 (versión impresa)  
LC/TS.2019/3  
Distribución: L  
Copyright © Naciones Unidas, 2019  
Todos los derechos reservados  
Impreso en Naciones Unidas, Santiago  
S.18-01209

---

Esta publicación debe citarse como: I. Vaca Trigo, "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", *serie Asuntos de Género*, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

# Índice

---

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>I. Desigualdades de género en el mercado laboral</b> .....	11
A. La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral .....	12
B. Un mercado laboral segmentado .....	15
C. Calidad del empleo femenino.....	20
1. Mujeres sobrerrepresentadas en empleos informales.....	20
2. Menor participación de las mujeres en el empleo asalariado y dificultades para sus emprendimientos.....	21
3. Segregación vertical.....	25
4. Brecha salarial.....	29
<b>II. Riesgos y desafíos para la inserción laboral de las mujeres en el contexto de los cambios tecnológicos</b> .....	33
A. Economía colaborativa.....	34
B. Aceleración de los procesos de automatización .....	36
<b>III. El sistema educativo y de formación técnico profesional</b> .....	41
A. La readecuación de la educación al nuevo contexto tecnológico.....	42
B. La segmentación de género en la educación .....	46
C. Sesgos en la educación técnico-profesional .....	49
<b>IV. Políticas públicas intersectoriales para eliminar las brechas de género</b> .....	55
A. Políticas de mercado laboral para la reducción de brechas de género .....	56
B. Políticas de corresponsabilidad social de los cuidados .....	57
C. Políticas educativas y de formación de capacidades .....	58
D. Políticas integrales de protección social.....	59
E. Políticas que promuevan los emprendimientos de las mujeres .....	60

F.	Construcción y difusión de estadísticas laborales oficiales con perspectiva de género .....	61
G.	Políticas públicas intersectoriales y la cuarta revolución industrial .....	62
<b>Bibliografía</b> .....		65
<b>Serie Asuntos de Género: números publicados</b> .....		69
<b>Gráficos</b>		
Gráfico 1	América Latina y el Caribe (promedio ponderado de 24 países): evolución de la tasa de actividad y tasa de desempleo, según sexo, 2007-2017 .....	13
Gráfico 2	América Latina (promedio ponderado de 16 países): distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, alrededor de 2016 .....	16
Gráfico 3	América Latina (promedio ponderado de 9 países): distribución de la población ocupada y brecha salarial entre mujeres y hombres, por tipo de ocupación, según sexo y quintiles de ingreso, alrededor de 2016 .....	18
Gráfico 4	América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres de entre 15 y 64 años ocupadas en sectores de baja productividad, respecto del total de ocupadas, y afiliadas o cotizantes al sistema de pensiones, alrededor de 2016 .....	21
Gráfico 5	América Latina (promedio ponderado de 18 países): estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional, 2016 .....	22
Gráfico 6	América Latina y el Caribe (31 países): firmas que cuentan con gerente general mujer, según tamaño de empresas, último año disponible.....	26
Gráfico 7	América Latina y el Caribe (31 países): empresas con participación femenina en su propiedad, último año disponible.....	28
Gráfico 8	América Latina (12 países): graduados en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), por sexo, y graduados de educación terciaria en carreras CTIM, ambos sexos, entre 2002 y 2015.....	47
<b>Recuadros</b>		
Recuadro 1	La inclusión financiera: ¿una oportunidad de la revolución tecnológica?.....	23
Recuadro 2	Datos de registros administrativos: brechas salariales de género en las empresas ecuatorianas .....	29
Recuadro 3	¿Riesgo de automatización en sectores de mayor concentración de mujeres? .....	37
Recuadro 4	Fuentes innovadoras de datos: las ocupaciones y habilidades de los empleos del futuro .....	43
Recuadro 5	Algunos proyectos para incorporar más mujeres a CTIM.....	48
Recuadro 6	Violencia de género en el ámbito educativo.....	50
Recuadro 7	Experiencias para el desarrollo de competencias técnico-profesionales en la Argentina .....	53

## Resumen

---

El mundo del trabajo es el espacio donde se generan la mayor parte de los ingresos de los hogares y además las desigualdades inherentes a su distribución (CEPAL, 2014). Desde una perspectiva de género el análisis del mundo del trabajo debe hacerse de forma integral observando las dinámicas del empleo para el mercado y reconociendo el trabajo no remunerado que se realiza dentro de los hogares. Los mercados laborales de la región presentan marcados sesgos de género entre los que destacan una menor participación de las mujeres en el empleo, su concentración en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad y menores niveles de ingresos; la segregación vertical y las brechas salariales. Además, la división sexual del trabajo, opera como una barrera para la autonomía económica de las mujeres al asignarles una sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

La aparición, interacción y confluencia de una serie de tecnologías disruptivas presentan oportunidades y desafíos para las sociedades y las economías, reconfigurando el mundo del trabajo. Las brechas de género existentes en el mercado laboral podrían profundizarse si no se cuenta con políticas públicas adecuadas que permitan anticiparse a los efectos que estos cambios tecnológicos traerán consigo. Por un lado los procesos de automatización generan inquietudes sobre los posibles desplazamientos de puestos de trabajo, en los cuales las mujeres podrían estar sobrerrepresentadas. Por otro lado, el surgimiento de nuevos tipos de trabajo, están fragilizando las relaciones laborales al establecer esquemas flexibles que no cuentan aún con la regulación necesaria para garantizar los derechos laborales a quienes se emplean en ellos.

Prepararse adecuadamente para el futuro del trabajo, demanda deconstruir roles de género patriarcales y cerrar las brechas existentes. Para responder a las nuevas demandas del mercado laboral, es necesario que la revolución tecnológica esté acompañada de una transformación educativa y de formación de capacidades técnicas y profesionales. Esto además de ser una condición necesaria para avanzar hacia una mayor autonomía de las mujeres, tendrá un impacto significativo en el crecimiento económico —sostenible—, mejoraría la distribución de los ingresos y reduciría los actuales niveles de desigualdad.



## Introducción

---

En América Latina y el Caribe prevalecen nudos estructurales que limitan el pleno goce de los derechos de las mujeres y el avance hacia la igualdad de género. En la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 los Gobiernos de la región identificaron cuatro nudos como constitutivos de las relaciones desiguales de poder en la región: i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público. Estos nudos se refuerzan mutuamente y generan desafíos para garantizar a las mujeres su autonomía económica (CEPAL, 2017b).

Factores como el proceso de globalización, los cambios demográficos, el cambio climático, las condiciones económicas y la desigualdad en el acceso y uso de las tecnologías en y entre los países suponen retos adicionales para alcanzar la igualdad de género. Además, la aparición, interacción y confluencia de una serie de tecnologías disruptivas estarían marcando lo que para algunos es una nueva revolución tecnológica. Los cambios acelerados que se relacionan con las tecnologías disponibles y emergentes irrumpen en varias dimensiones del desarrollo, generando oportunidades y desafíos para las sociedades y las economías, y en particular plantean nuevos escenarios para el mundo del trabajo.

El análisis del mundo del trabajo debe realizarse de forma integral, abarcando tanto las dinámicas del trabajo para el mercado como las del trabajo no remunerado, que se realiza dentro de los hogares para el beneficio de las sociedades y que además sostiene el funcionamiento de la economía.

Estos nuevos escenarios plantean la necesidad de analizar hasta qué punto los cambios tecnológicos crearán nuevas oportunidades de mejorar los empleos o polarizarán aún más el mundo del trabajo. Los países de la región se enfrentan al reto de poder aprovechar el potencial transformador de la revolución tecnológica anticipando los efectos que esta tendrá en la productividad, el crecimiento, el desarrollo y la igualdad. Esto implica adaptar las tecnologías a las estructuras de cada país y sus necesidades de desarrollo, no solo como una política productiva para mejorar la inserción de los países de América Latina y el Caribe en la economía global, sino también como elemento que acelere el cierre

de brechas estructurales, en particular las de género en el mercado laboral. Tal y como lo establece la Estrategia de Montevideo, para alcanzar la igualdad de género se requieren políticas y mecanismos para el desarrollo, la transferencia y la difusión de tecnología, y su acceso y uso igualitario entre hombres y mujeres (CEPAL, 2017b).

Si bien las nuevas tecnologías pueden ser un catalizador de la productividad también tendrán un profundo impacto en el mercado laboral ya sea por la eliminación o la creación de puestos de trabajo. Los empleos del futuro afectarán las dinámicas laborales y requerirán habilidades nuevas (Weller, 2017). Se requieren, por tanto, acciones de política que permitan anticiparse y responder rápidamente a los cambios, creando, manteniendo y adaptando mercados laborales incluyentes que permitan el cierre de brechas de género garantizando empleos decentes para hombres y mujeres.

Además, el proceso en curso de envejecimiento de la población, que garantiza una mayor expectativa de vida a las personas, supone serios desafíos para el crecimiento económico —al tener una menor cantidad de personas para integrar la fuerza laboral—, para las finanzas públicas —al incrementarse los costos de salud y de pensiones—, para los mercados laborales —al alterar la demanda de bienes y servicios de la población— y para el bienestar de las personas —al incrementarse la demanda de cuidados— (CEPAL, 2018a, CEPAL, 2016a, CEPAL, 2016d; Bosch, Pagés y Ripani, 2018).

El garantizar el derecho al trabajo debe ser un elemento esencial de la política pública que además puede tener efectos positivos en el ámbito económico. La reducción de las brechas de género en la participación de la fuerza de trabajo podría impulsar el crecimiento económico, lo cual es significativo en este contexto de incertidumbre. Para lograr un crecimiento económico sostenido se requiere incorporar a más mujeres en sectores de mayor productividad y aprovechar el talento, la experiencia y los conocimientos de las mujeres en materia de gestión para mejorar los resultados empresariales (OIT, 2017a).

Sin políticas públicas intersectoriales efectivas orientadas a eliminar la división sexual del trabajo, la segregación y discriminación de género en el mercado laboral, las brechas de género en el uso de las tecnologías y la segregación educativa y en la formación técnico profesional, se augura un impacto diferenciado entre hombres y mujeres en el acceso y la calidad del empleo que, lejos de eliminar las brechas, podría profundizarlas.

El estilo de desarrollo vigente se ha agotado y por tanto se requiere revertir el actual debilitamiento de las capacidades del Estado y de la eficacia de las políticas públicas que obstaculizan la productividad y el crecimiento (CEPAL, 2018a). Para el logro de modelos capaces de hacer el mejor uso de las tecnologías y proporcionar bienestar a las sociedades, se requieren nuevos compromisos que además de los gobiernos involucren al sector privado —que es a la vez responsable y beneficiario de los efectos de una mayor igualdad—. Como se menciona en el documento de posición del trigésimo séptimo período de sesiones de la CEPAL, “La igualdad es una condición necesaria para la eficiencia dinámica del sistema al crear un ambiente institucional, de políticas y de esfuerzos que prioriza la innovación y la construcción de capacidades.” (CEPAL, 2018a, pág 23). En este sentido la igualdad de género tiene un rol fundamental en el mercado laboral —ámbito a su vez esencial para que esta se materialice— y en el desarrollo sostenible.

La Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reconocen a la tecnología como un medio de implementación para alcanzar el Desarrollo Sostenible al 2030. En sus objetivos se abordan metas relacionadas al avance del desarrollo tecnológico, la economía digital y la sociedad de la información (ODS 1, 5, 9); la construcción de capacidades a través de la educación de calidad y de la formación profesional y programas técnicos (ODS 4); la universalización de la protección social (ODS 1, 5); la economía del cuidado (ODS 5); el acceso a servicios financieros (ODS 1,5,8); la mejora de la productividad y el crecimiento económico (ODS 8); la creación de trabajos decentes, la formalización y el desarrollo de emprendimientos (ODS 5, 8) (CEPAL, 2018a). En línea con estos planteamientos, a lo largo del documento se abordarán los impactos potenciales del cambio

tecnológico en la transformación de la naturaleza de los trabajos del futuro, así como en los complejos procesos de la creación y destrucción de empleos y el efecto que esto tendrá para la igualdad de género y el crecimiento económico. Además, se evidenciará a través de información estadística algunos nudos estructurales de la desigualdad de género en el mundo del trabajo y las consecuencias para las mujeres en términos de generación de ingresos, la posibilidad de obtener servicios financieros, el acceso a la protección social y la distribución de su tiempo. Se abordará también los sesgos de género en los sistemas educativos y de formación técnico profesional y sus desafíos para atender la demanda de nuevas habilidades. Finalmente se plantean algunas políticas públicas intersectoriales necesarias para abordar los nudos estructurales vigentes y las posibles amenazas futuras, a la vez que permitan aprovechar las oportunidades abiertas por los nuevos contextos para avanzar hacia una mayor igualdad de género.



## **I. Desigualdades de género en el mercado laboral**

---

Para alcanzar el desarrollo sostenible se requiere la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente; promover el emprendimiento, la creatividad y la innovación; fomentar la formalización y el crecimiento de las empresas (ODS 8) (CEPAL, 2018d). En la actualidad existen marcadas brechas de género en el mercado laboral, que atentan contra la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Las tendencias actuales muestran que las mujeres, en comparación con los hombres, presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad. Los patrones culturales patriarcales relegan a las mujeres al ámbito doméstico en un contexto marcado por la desigual distribución sexual del trabajo. Como consecuencia las mujeres presentan una sobrecarga de trabajo no remunerado que opera como barrera a la plena inserción laboral femenina. El trabajo no remunerado de las mujeres ha estado muchas veces invisibilizado en el análisis económico tradicional y por esto se le ha dado poca valoración a un trabajo que sostiene parte de la economía<sup>1</sup>. Uno de los desafíos más importantes que tiene la región es la reorganización social de los cuidados para alcanzar la plena corresponsabilidad entre el Estado, el mercado y las familias.

Además, la segmentación horizontal y vertical del mercado laboral y la segregación por género de las ocupaciones operan como barreras para una inclusión plena en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente. Ante las nuevas perspectivas de cambios en el empleo y las ocupaciones, sin políticas públicas adecuadas las mujeres corren el riesgo de estar excluidas de los beneficios de los empleos del futuro.

Como se ha mencionado reiteradamente desde la CEPAL, la igualdad no es solo un horizonte sino también una condición necesaria para el desarrollo. Por esto, durante los últimos años se ha propuesto a la región igualar mediante la potenciación de las capacidades humanas y la movilización del Estado y el crecer a través de un cambio estructural progresivo (CEPAL, 2018a).

---

<sup>1</sup> En muchos países, la contribución económica de las mujeres a través del trabajo no remunerado es incluso superior al aporte de cualquier otra actividad económica y resulta equivalente a entre el 15.2% del PIB (Ecuador 2012) y 24,2% del PIB (México 2014) (CEPAL, 2016a).

El potencial económico de la plena incorporación de las mujeres al mundo laboral, y en igualdad de condiciones que los hombres, es sustantivo. Esto se incrementaría aún más si se cambiaran las estructuras productivas y se lograra una mayor participación de las mujeres en el empleo en sectores de alta productividad.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral no solo tendría un impacto relevante en la actividad económica, sino que además permitiría mejorar la distribución de ingresos, y reducir la pobreza, a la vez que aumentaría la autonomía de las mujeres y expandiría sus derechos, y les permitiría acceder a la protección social contributiva (CEPAL, 2018a).

## **A. La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral**

El mercado laboral juega un papel fundamental en la distribución del ingreso y en el reconocimiento y ejercicio de derechos de hombres y mujeres (CEPAL, 2016a). Sin embargo, en América Latina y el Caribe todavía existen grandes brechas en la participación de mujeres en el mercado laboral.

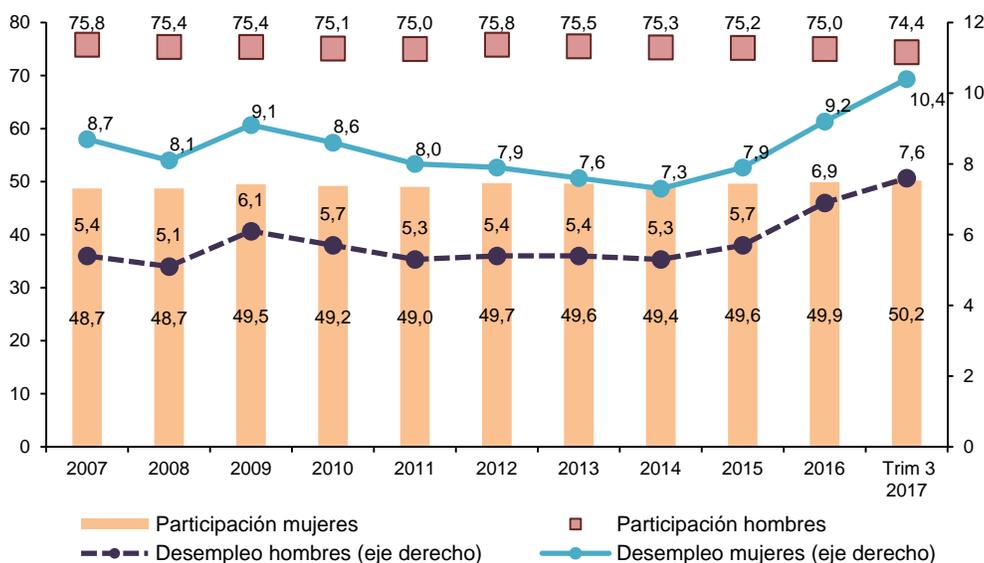
La división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados reduce la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones, en el avance de sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales, lo que, a su vez, reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a la seguridad social, que todavía está directamente vinculada al trabajo formal asalariado. Las encuestas de uso del tiempo que se han levantado en la región en las últimas décadas han sido útiles para ilustrar que, en promedio, las mujeres ocupan dos tercios de su tiempo en trabajo no remunerado y un tercio en trabajo remunerado, mientras que los hombres ocupan su tiempo en la relación contraria. Además de la información que brindan las mediciones sobre el uso del tiempo, las encuestas de hogares de la región muestran que, en promedio, el 43,4% de las mujeres de entre 20 y 59 años identifican razones familiares (embarazo, cuidado de niños y niñas o personas dependientes, trabajo doméstico o la prohibición por parte de miembros del hogar) como motivo principal para no buscar activamente o desempeñar un trabajo remunerado (CEPAL, 2017c). La desigual distribución de las responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidados que recae mayoritariamente en las mujeres opera como una barrera de participación y reproduce desigualdades en el mercado laboral.

Además, algunos fenómenos asociados a los ciclos económicos afectan a las mujeres de manera desproporcionada. Las medidas de austeridad que adoptan los países ante las crisis económicas, han generado impacto en las mujeres como trabajadoras del sector público, como usuarias de servicios Estatales y como beneficiarias de las prestaciones de seguridad social con repercusiones en lo que respecta a los cuidados (Bohoslavsky, 2018). Durante los últimos años, las economías de América Latina han enfrentados procesos de desaceleración derivados de las caídas en los precios de las materias primas y ello ha repercutido en los ingresos fiscales. En respuesta, varios Gobiernos han ajustado el gasto primario, ya sea con recortes o moderando su ritmo de expansión. Esto, por su parte, ha incidido directa o indirectamente a los hogares, sobre todo de los más pobres que poseen una mayor dependencia a la acción estatal. Como consecuencia de lo anterior, las mujeres absorben, a través de su trabajo no remunerado, el principal impacto de estos ajustes que reducen la provisión de servicios públicos. Es así como los efectos de los cambios económicos son generalmente más visibles para las mujeres quienes sufren situaciones arraigadas de discriminación, desigualdad y desequilibrios de poder y tienden a utilizar las redes de seguridad ofrecidas por el Estado con mayor frecuencia que los hombres.

En los últimos 20 años, América Latina y el Caribe ha sido la región del mundo que registró la mayor reducción porcentual (9,5 puntos porcentuales) en la brecha de género de participación laboral, la cual se concentró en su mayoría entre 1997 y 2007 (7 puntos porcentuales). La tendencia general fue impulsada por una disminución constante en la tasa de participación masculina combinada con un aumento en la proporción de mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo. Entre 1997 y 2007, la tasa de participación femenina aumentó 5,3 puntos porcentuales. Sin embargo, desde entonces ha aumentado

modestamente, alcanzando en promedio un 50,2% en 2017 (III trimestre), lo que se compara con una tasa de participación de 74,4% en el caso de los hombres (véase el gráfico 1). Se prevé una moderada reducción en la brecha entre 2018 y 2021 (OIT, 2018a).

**Gráfico 1**  
**América Latina y el Caribe (promedio ponderado de 24 países): evolución de la tasa de actividad y tasa de desempleo, según sexo, 2007-2017**  
 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de "Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe", Lima, OIT, 2017.

El incremento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral es un derecho y una condición para garantizar su autonomía económica, sin embargo, no transforma automáticamente la división sexual del trabajo, y, por el contrario, ha tenido consecuencias en las cargas totales de trabajo de las mujeres. Si bien la tasa de participación laboral femenina en la región experimentó grandes avances en décadas recientes, al punto de ubicarse por encima del promedio mundial (48,5%)<sup>2</sup>, debido a una serie de factores sociales, culturales y demográficos, esto no ha sido acompañado por una mayor dedicación de tiempo por parte de los hombres al trabajo no remunerado. De esta manera tenemos, por un lado, a un grupo de mujeres que no logra entrar al mercado laboral por atender situaciones familiares en particular el cuidado de personas dependientes (cuyo porcentaje varía según el país entre un 12% y un 66% de las mujeres que no están ocupadas, en comparación con un porcentaje inferior al 6% de los hombres que no se vinculan al mercado laboral por atender situaciones familiares) (CEPAL, 2016a). Por otra parte, las jornadas totales de trabajo (sumando las horas dedicadas al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado) resultan más extensas para las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral que para los hombres (CEPAL, 2017c).

A la baja participación laboral se suma que muchas de las mujeres que se incorporan al mercado laboral buscando empleo no logran acceder a él, o se insertan en trabajos de menor calidad. En los últimos años, la mayor participación laboral de las mujeres, junto con un menor ritmo en la creación de empleos, se ha traducido en un aumento en el desempleo femenino, que sigue siendo superior al de los hombres. Tal como se observa en el gráfico 1 si en 2012 la tasa promedio de desempleo de las mujeres

<sup>2</sup> El valor fue publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018d).

en América Latina y el Caribe era del 7,9% y la de los hombres se ubicaba en un 5,4%. En 2017 estas tasas habían aumentado al 10,4% y al 7,6%, respectivamente, con lo que la brecha entre ambos se mantiene en torno a 2 puntos porcentuales.

Los cambios demográficos en curso imponen fuertes desafíos al crecimiento económico de los países de la región, que se ha caracterizado por tener una mayor contribución del empleo que de la productividad. El crecimiento del empleo ha explicado el 78% del crecimiento económico de la región en los últimos 15 años (Cadena y otros, 2017). En este contexto, una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral mejoraría la tasa de actividad de los países aumentando además el producto interno de forma significativa. Sin embargo, este aumento en la participación económica de las mujeres no debe ser abordado únicamente con fines instrumentales, ni estar supeditado al objetivo de compensar la reducción del ingreso de los hogares por la pérdida del empleo de los hombres, como en otros períodos en que la región experimentó un menor crecimiento económico, sino que debe ir acompañado de acciones de política que permita garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, en empleos decentes y con salarios dignos.

Como se ha planteado por la CEPAL, igualar no implica sacrificar el valor del dinamismo y crecimiento económico, por el contrario, se trata de aprovechar el papel que tiene la igualdad como impulsora del desarrollo sostenible (CEPAL, 2018a). En este sentido, la igualdad de género lejos de ser un ideal antagónico del crecimiento económico es un requisito para garantizar su eficiencia. En el *Panorama Social de América Latina 2018*, se presenta un estudio con datos de panel con información de 1990 hasta 2016 para 14 países<sup>3</sup> que incluyó variables macroeconómicas y sociales, necesarias para estimar un modelo de crecimiento con capital, trabajo y variables de control, concluyó que en un escenario de cierre de brechas de participación al 2030, se alcanzaría un crecimiento adicional del PIB (por efecto de la mayor participación de las mujeres) de un 7% (CEPAL, 2019).

En un estudio de Mckinsey Global Insitute, (2015), se evalúa el impacto del cierre de brechas en tres ámbitos: (i) participación laboral, (ii) horas trabajadas, y (iii) sectores económicos y estimó que un completo cierre de brechas en estas tres categorías podría incrementar el PIB de América Latina en alrededor de un 34% respecto del que se obtendría de mantenerse la situación actual de aquí al 2025. En el estudio también se presenta un escenario menos ambicioso, en el que se estima el impacto en la región si todos los países cerraran sus brechas al mismo ritmo que el país en la región que está avanzando más rápido en ese sentido, que en el caso de América Latina es Chile. Este segundo escenario resulta en una estimación de un aumento potencial del PIB en 14 puntos porcentuales a 2025 (Mckinsey Global Insitute, 2015)<sup>4</sup>.

En el *Panorama Social de América Latina 2014* se muestra que un cierre de brechas de participación laboral lograría incrementos en los ingresos de los hogares y permitiría reducir de manera relevante la pobreza y la desigualdad en los países de América Latina (CEPAL, 2014a). De acuerdo con este análisis, un incremento de la tasa de participación femenina que se equipare a la de los hombres en edades centrales (entre 14 y 65 años), aumentaría el ingreso medio de los hogares entre un 3% y un 4% en países como la Argentina, el Brasil, Colombia, México y el Uruguay, y en hasta más de un 10% en países como El Salvador, Honduras, Nicaragua y el Perú. De este modo, esto produciría una disminución de la pobreza entre un punto porcentual en la Argentina y el Uruguay, y hasta más de 10 puntos porcentuales en El Salvador y Nicaragua. De acuerdo con este mismo estudio, “la incorporación de las mujeres al mercado laboral ayudaría a reducir la desigualdad, medida según el índice de Gini, en 4 puntos porcentuales en Nicaragua y Panamá, y en 3 puntos porcentuales en el Ecuador, El Salvador, Honduras, el Paraguay y la República Dominicana” (CEPAL, 2014a, pág 203). Para algunos países, la reducción de la desigualdad medida por el índice de Theil sería incluso mayor

<sup>3</sup> La Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile, Colombia, el Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú y el Uruguay.

<sup>4</sup> Este resultado se obtiene de suponer que las mujeres logran la misma tasa de participación, trabajan las mismas horas, y tienen la misma productividad que los hombres.

(entre 6 y 8 puntos porcentuales en Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y el Paraguay) debido a la mayor sensibilidad de este indicador a los cambios en los segmentos inferiores de la distribución del ingreso. Ahí es precisamente donde se producen grandes variaciones de ingreso por la incorporación de las mujeres de menores niveles educativos al mercado laboral.

Por otra parte, si se elimina la brecha de ingresos mensuales entre hombres y mujeres —es decir, si se asume que cuando ambos tienen la misma experiencia y nivel de calificación reciben la misma remuneración— se lograría una reducción muy significativa de la pobreza en países como Bolivia (Estado Plurinacional de), el Perú, Colombia, el Ecuador y Nicaragua<sup>5</sup>. “El índice de Gini se reduciría entre 2 y 8 puntos porcentuales, dependiendo del país, y nuevamente el índice de Theil mostraría variaciones mayores de la desigualdad, al verse más afectado por los cambios que se producen en los hogares de menores ingresos” (CEPAL, 2014a, pág 206).

El logro de la igualdad de género debe ser abordado desde la perspectiva de derechos humanos y examinado como un fin en sí mismo, sin embargo, no se debe desconocer que además abonará al logro de un mayor crecimiento económico. Por esto las políticas públicas no deben enfocarse únicamente en abordar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, sino en garantizar las oportunidades de las mujeres de gozar plenamente de todos sus derechos económicos, sociales y culturales.

## B. Un mercado laboral segmentado

Los mercados laborales latinoamericanos se caracterizan, además, por una marcada segmentación horizontal, consecuencia de los elevados grados de heterogeneidad estructural y de los nudos constitutivos de la desigualdad de género, lo que delimita la inserción laboral de las mujeres concentrándolas en algunos sectores de la economía. Como se observa en el gráfico 2, en promedio el 21,9% de las mujeres trabajan en actividades de comercio, sector que también emplea a un alto porcentaje de hombres (17,7%). Los países de Centroamérica —entre los que se destacan Guatemala (36,1%), El Salvador (30,2%), Nicaragua (29,5%) y Honduras (28,2%)— son los que presentaban mayor concentración de mujeres trabajadoras en el sector de comercio. Por el contrario, la Argentina, el Brasil y el Uruguay son los que registran tasas más bajas de empleo de las mujeres en el sector de comercio con un 16,5%; un 17,5% y un 18% respectivamente. La alta concentración de mujeres en sectores de comercio, servicio doméstico y actividades de alojamiento y servicios de comida se ha asociado con una elevada incidencia de trabajo a tiempo parcial y salarios relativamente bajos (OIT, 2016).

El segundo sector que concentra un elevado número de mujeres a nivel regional es la industria manufacturera, con un 11,5% de las mujeres ocupadas. En la mayoría de los países la participación de los hombres en este sector supera a la de las mujeres, a excepción de Colombia (un 11,7% de las ocupadas), Guatemala (16,3%), Nicaragua (13,5%), El Salvador (16,7) y Honduras (19,4%). En estos últimos cuatro países, la marcada presencia de mujeres empleadas en empresas maquiladoras podría explicar esta característica del empleo (CEPAL, 2010). México, es otro país que se destaca por la presencia de maquiladoras, por la fabricación de productos textiles en general y por la industria metálica (INEGI, 2018). Tanto hombres (16,9%) como mujeres (16%) cuentan con altas tasas de participación en este sector.

Además, se observan algunos sectores “masculinizados”, que tienen una presencia de mujeres casi nula, pero emplean un elevado número de hombres en la región. Este es el caso de la construcción y el transporte que concentran un 13,3% y un 8,1% de la ocupación masculina respectivamente. Al analizar la estructura del mercado laboral por país, se observa que mientras que las mujeres no alcanzan a representar más del 1,6% en ningún país en el sector de la construcción, los hombres superan el 7% en todos. Los países que presentan porcentajes más altos de empleo de hombres en este sector son el Estado Plurinacional de Bolivia y Panamá (ambos con un 15,8%), la Argentina (15,4%), Chile (15,3%) y el Brasil (15,2%).

<sup>5</sup> En el Perú y en el Estado Plurinacional de Bolivia un porcentaje muy elevado de las mujeres están ocupadas, pero no reciben remuneración. Por lo tanto, al asumir que esas mujeres recibirían un ingreso similar al que perciben los hombres con su mismo nivel educativo y experiencia laboral, se logran avances muy significativos.

**Gráfico 2**  
**América Latina (promedio ponderado de 16 países): distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, alrededor de 2016<sup>ab</sup>**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los respectivos países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

<sup>a</sup> Los sectores de actividad económica se han estandarizado de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Rev.4.

<sup>b</sup> Los datos corresponden al año 2016 para la Argentina, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, Honduras, México, Panamá, el Perú, El Salvador y el Uruguay; al año 2015 para el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Chile; y al año 2014 para Guatemala, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

El sector del cuidado<sup>6</sup> (enseñanza, salud, asistencia social y empleo doméstico) es una fuente importante de empleo para las mujeres. Así podemos observar que en la región el porcentaje de mujeres que trabaja en sectores del cuidado alcanza un 27,7%, mientras que es un sector que emplea apenas a un 5,4% de los hombres. Los países con mayor concentración de mujeres en el sector del cuidado remunerado son la Argentina, (42,8%), el Uruguay (38,4%), Chile (34,9%), el Brasil (33,7%), Costa Rica (32,6%) y Venezuela (30,5%). Por su parte, los hombres no se emplean en grandes proporciones en estos sectores, así la tasa más alta la alcanza Chile con un 8,4% del empleo masculino.

Esta sobrerrepresentación de las mujeres en el sector del cuidado es una extensión al mercado laboral del papel que se les asigna como cuidadoras que puede atribuirse a suposiciones sociales sobre la existencia de habilidades innatas en las mujeres para este tipo de labores. Por ejemplo, ciertas ramas de la educación, y en particular la enseñanza de los niños más pequeños, se considera una extensión del rol materno tradicional de las mujeres (OIT, 2016).

Además de emplear a un elevado porcentaje de las mujeres de la región, el sector de la salud y la asistencia social es uno de los que presentan grandes diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, lo que da cuenta de una considerable segregación por género de las ocupaciones dentro de este sector económico. El Uruguay y la Argentina tienen los porcentajes más altos de mujeres que

<sup>6</sup> Se refiere a un sector ampliado del cuidado, que incluye a todas las personas que trabajan en enseñanza, salud y servicios sociales, y servicios en los hogares. Debe considerarse que no todas las ocupaciones en estos sectores necesariamente se vinculan directamente al cuidado de niños y niñas y personas en situación de dependencia.

participan en este sector, con un 14% y un 10,9% del empleo femenino, respectivamente. Por su parte, el Brasil, Chile, Costa Rica, Panamá, Honduras y la República Bolivariana de Venezuela, tienen tasas que van entre el 6,8% y el 9%.

Sin embargo, el grupo de trabajadoras en los sectores de salud o en la enseñanza no es homogéneo en términos de las cualificaciones requeridas, los servicios provistos (y su posible sustitución por servicios provistos por los hogares) y las remuneraciones asociadas a las distintas ocupaciones. Dependiendo de las ocupaciones en las que se ubiquen los y las trabajadoras de este sector, existirán diferencias en cuanto a la calidad del empleo. Ciertos segmentos importantes de este sector se enfrentan a bajos salarios, altas jornadas de trabajo, condiciones laborales precarias, desprotección social y es probable que estén expuestos a prácticas discriminatorias. Por ejemplo, es común que trabajadores de la salud que ofrecen servicios a los hogares, enfrenten salarios más bajos, no cuenten con la capacitación adecuada y trabajen horarios muy largos bajo condiciones extremas (OIT, 2018d).

El sector de los hogares emplea en promedio al 11,2% de las mujeres y se caracteriza por presentar los ingresos más bajos de la economía. Las mujeres en este sector se dedican generalmente al trabajo doméstico y de cuidados remunerados, es decir son las mujeres que trabajan ya sea en el servicio doméstico o como cuidadoras en los hogares de enfermos dependientes, niños y niñas y adultos mayores. La mayor proporción se encuentra en la Argentina (17,8%), Costa Rica (17,7%), el Brasil (14,2 %) y el Uruguay (13,9%). Para tener empleos de cuidado de buena calidad que promuevan la igualdad de género y beneficien a todas las partes involucradas, se requieren políticas públicas transformadoras que garanticen tanto el trabajo decente para las personas que trabajan de forma remunerada en el sector de cuidados, como la necesaria calidad del cuidado a las personas que lo requieran y el reconocimiento de la labor desempeñada por los y las cuidadoras no remuneradas (CEPAL, 2016a; OIT, 2018d; Calderón Magaña, 2013).

En varios países de la región el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca es un gran empleador de hombres y mujeres, sin embargo, presenta marcadas diferencias de género en la calidad del empleo, analizada desde la categoría ocupacional. Así por ejemplo en este sector se emplean el 27,5% de los ocupados bolivianos y el 28,4% de las ocupadas bolivianas; el 27,5% de los ocupados ecuatorianos y el 23% de las ocupadas ecuatorianas; y el 30% de los ocupados peruanos y el 24,7% de las ocupadas peruanas. Si examinamos más a fondo a este grupo de personas, vemos que, en el Estado Plurinacional de Bolivia, en el Ecuador y en el Perú, el trabajo familiar no remunerado es la categoría ocupacional más común para las mujeres empleadas en este sector, con un 64%, 44% y 51% de la distribución del empleo femenino, respectivamente. En el caso de los hombres, en ninguno de los tres países el trabajo familiar no remunerado supera el 20% de la ocupación en este sector, siendo la proporción más baja la del Perú (9%). La distribución del empleo masculino en este sector se concentra, en el caso de Bolivia (Estado Plurinacional de) y del Perú, en el trabajo por cuenta propia (un 66% y un 61% de la distribución, respectivamente), y en el caso del Ecuador, en el trabajo asalariado (48% de la distribución) seguido por el trabajo por cuenta propia (con un 37% de los ocupados en ese sector).

Otra manifestación del orden patriarcal en el mercado laboral es la segregación ocupacional de género que se expresa de dos formas: una alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación, y la remuneración más baja que se otorga a las ocupaciones que concentran una mayor proporción de mujeres. Más de la mitad de las mujeres están empleadas en trabajos poco cualificados: se encuentran altamente concentradas en ocupaciones como vendedoras y otros servicios (29,5%) y trabajadoras no calificadas (26%) (véase el gráfico 3). En el caso de los hombres se observa una mayor dispersión entre las distintas categorías ocupacionales. En particular, los hombres se encuentran sobrerrepresentados en ocupaciones como operadores de instalaciones y máquinas, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y agricultores.

En general para los nueve países incluidos en el análisis sobre ocupaciones, se observa que el mayor crecimiento en el empleo femenino se ha dado en la ocupación de trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios y mercados, donde El Salvador presenta el mayor crecimiento con 16,1% y Chile el menor con un 3,8%. Para las demás ocupaciones las variaciones han sido heterogéneas entre países. Por ejemplo, para la Argentina la segunda ocupación que presenta un mayor crecimiento para el caso de las mujeres (luego de las trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios (3,8%)) es la

de técnicas y profesionales de nivel medio (2,4%) y empleadas de oficina (2,3%). Por su parte el Estado Plurinacional de Bolivia presenta una disminución de las mujeres ocupadas como trabajadoras no calificadas de 9,1%, y como oficiales, operarias y artesanas de 4,3%. Disminuciones que pueden estar siendo compensadas con el aumento de profesionales científicas e intelectuales (4,4%) y trabajadoras de los servicios (5,4%). Los hombres también han experimentado nuevas dinámicas en sus ocupaciones; la proporción de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros disminuyó en un 9,2% mientras que entre los operadores de instalaciones y máquinas aumentó un 5,7%. Estos cambios se han dado entre los años 2002 y 2015.

En Chile, la disminución de la proporción de trabajadoras no calificadas no ha sido tan intensa como en el resto de la región. En este país solo ha disminuido un 2,5% mientras el promedio regional se sitúa en 6,4%. Además, en Costa Rica el mayor aumento en ocupadas se concentra en las trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y servicios, con un 7,4%. De los países incluidos en el estudio, el Ecuador presenta la mayor disminución en la proporción de personas ocupadas como trabajadores no calificados con un 13,3% para el caso de las mujeres y un 14,3%, para el caso de los hombres, bastante lejos de los promedios regionales. Panamá es el único país donde han aumentado las ocupadas como oficiales, operarias y artesanas (1,5%). Además, una de las ocupaciones que ha disminuido fuertemente es el de las empleadas de oficina con un 13% de variación. En el Perú, a diferencia del promedio regional, las y los profesionales científicos e intelectuales han disminuido un 0,5% para las mujeres y un 1% para el caso de los hombres, situación que puede ser anómala en contextos de sostenidos avances en años de escolaridad.

**Gráfico 3**  
**América Latina (promedio ponderado de 9 países): distribución de la población ocupada y brecha salarial entre mujeres y hombres, por tipo de ocupación, según sexo y quintiles de ingreso, alrededor de 2016<sup>a b c</sup>**  
*(En porcentajes)*

A. Variación en la proporción de personas ocupadas, distribución de personas ocupadas según tipo de ocupación, brecha salarial entre mujeres y hombres y variación en las brechas de ingresos salariales entre hombres y mujeres, según sexo, 2016<sup>abc</sup>

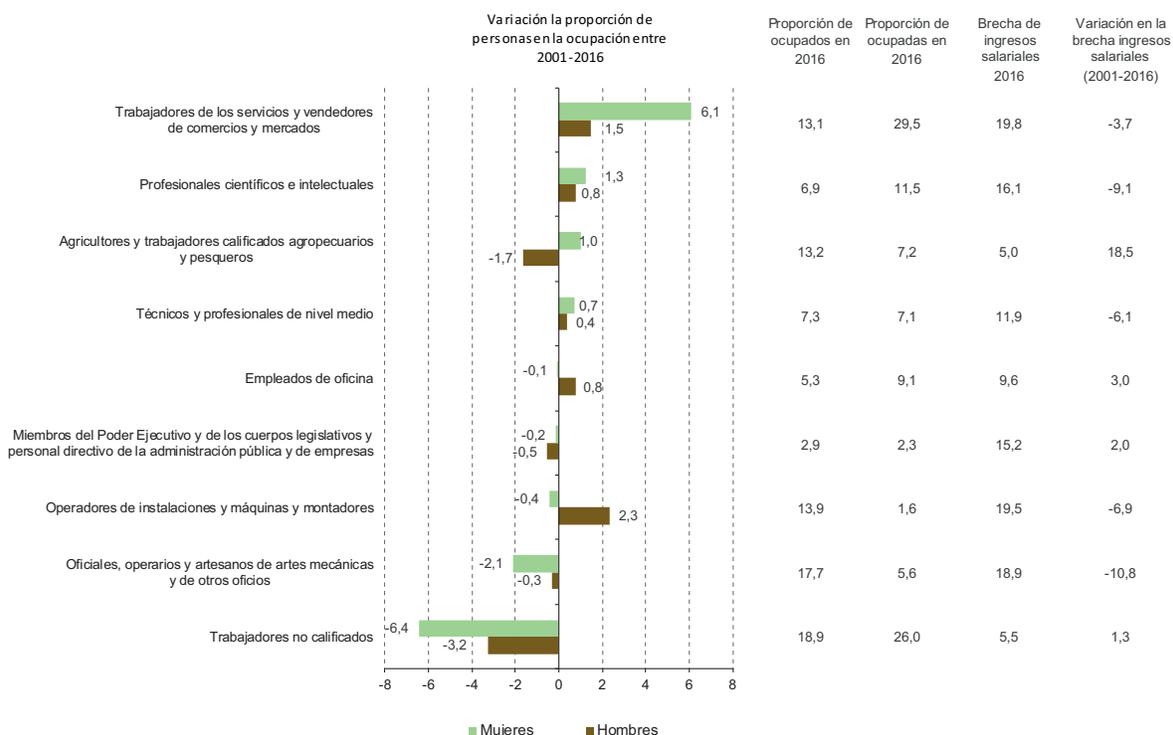
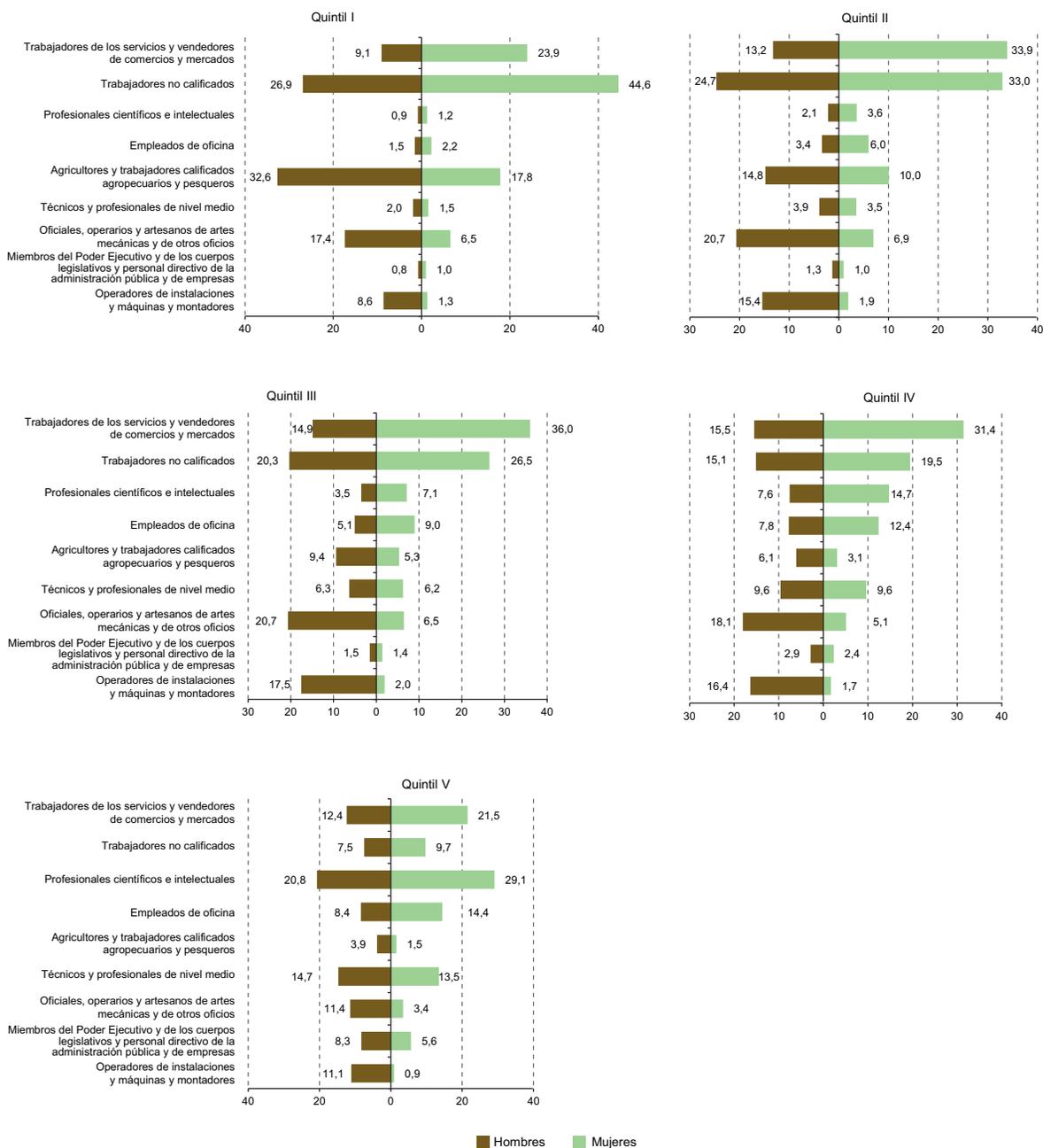


Gráfico 3 (conclusión)

B. Distribución de las personas ocupadas según tipo de ocupación, sexo y quintil de ingresos, 2016<sup>ac</sup>



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los respectivos países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

<sup>a</sup> Se estandarizaron las ocupaciones para los países que tenían información con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupación 88.

<sup>b</sup> Brecha salarial de las mujeres asalariadas entre 20 y 49 años que trabajan 35 o más horas en zonas urbanas, con respecto a hombres de iguales características.

<sup>c</sup> Los datos corresponden al año 2016 para la Argentina, Costa Rica, el Ecuador, El Salvador, Panamá, el Perú y el Uruguay; y al año 2015 para el Estado Plurinacional de Bolivia y Chile.

En cuanto a los ingresos que se generan por los distintos tipos de ocupación, se observa que en todo el ingreso laboral promedio por hora de los hombres es mayor que el de las mujeres. La diferencia más grande se encuentra entre los trabajadores de los servicios, donde el ingreso laboral por hora de las mujeres es un 19,8% menor que el ingreso de los hombres, situación que se presenta precisamente en la ocupación que concentra la mayor proporción de mujeres en el mercado laboral.

Los promedios esconden algunas diferencias entre las ocupaciones a las que acceden las personas según el nivel de ingresos. Las brechas de género se entrecruzan con las brechas de ingresos, y así las mujeres de hogares de menores ingresos se ocupan mayoritariamente como trabajadoras no calificadas (44,6% de las mujeres del primer quintil), mientras que aquellas en hogares de ingresos más altos se emplean en mayor proporción como profesionales científicas e intelectuales (29,1% de las mujeres ocupadas del quinto quintil). Esto se explica por un lado por la correlación que existe en la región entre el nivel educativo y el nivel de ingresos y por otro por la baja valoración económica que tienen las ocupaciones que por patrones culturales se han asociado como femeninas.

## C. Calidad del empleo femenino

Más allá de los sectores económicos o las categorías ocupacionales donde se desempeñan las mujeres que acceden a un trabajo remunerado, en general trabajan en peores condiciones que los hombres, en empleos más vulnerables, sin contratos y sin acceso a prestaciones sociales (Weller y Roethlisberger, 2011; CEPAL, 2014b, CEPAL, 2016a; OIT, 2018a).

Para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral se requiere el esfuerzo conjunto de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como los representantes de organizaciones colectivas, para avanzar en la formalización de los empleos, la reducción de las brechas salariales, la contratación y promoción de mujeres y el fomento de los emprendimientos femeninos.

### 1. Mujeres sobrerrepresentadas en empleos informales

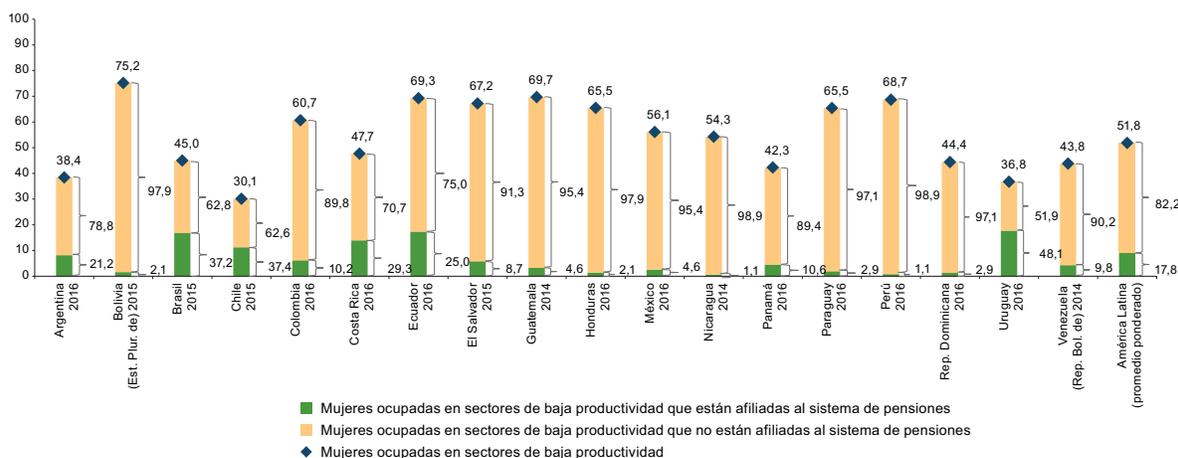
Las condiciones laborales más desfavorables se deben en parte a que las mujeres tienden a trabajar en sectores de baja productividad, por cuanto existe una relación significativa entre el grado de formalidad de los trabajos y los niveles de productividad. Una aproximación empírica que permite visibilizar esta situación se muestra en el gráfico 4 en que se superponen el abordaje de la informalidad a través de la baja productividad<sup>7</sup> con el abordaje que se fundamenta en la falta del cumplimiento de la normativa legal (a través de la variable sobre realización de aportes a la seguridad social) (CEPAL, 2018a). En la región en promedio el 51,8% de las mujeres están ocupadas en sectores que se clasifican como de baja productividad y de estas el 82,2% no están afiliadas o cotizando en un sistema de pensiones (véase el gráfico 4).

La mayor tendencia de las mujeres a buscar jornadas reducidas o a interrumpir sus trayectorias laborales para conciliar el trabajo para el mercado con las responsabilidades de cuidado, en la ausencia de sistemas de cuidado adecuados o de una mayor distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres en los hogares, provoca disparidades en la protección social entre hombres y mujeres. Así mismo, la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo informal y vulnerable incide en su capacidad de consolidar derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones, lo que a su vez amenaza su autonomía económica en la vejez (CEPAL, 2018d). Esto no es homogéneo entre los países de la región y varía dependiendo de la estructura del mercado de trabajo (por ejemplo, grado de formalización y asalarización, por ejemplo) y de la institucionalidad laboral (legislación vigente, extensión y dinámica de la negociación colectiva y la fiscalización del trabajo, entre otros factores). En el Uruguay, por ejemplo, el 51,9% de las mujeres ocupadas en sectores de baja

<sup>7</sup> La formulación tradicional de la OIT considera como trabajadores informales a los del servicio doméstico, los familiares no remunerados, los trabajadores privados en establecimientos con menos de cinco empleados y los trabajadores por cuenta propia con y sin local, excluyendo a administrativos, profesionales y técnicos

productividad no realiza aportes a la seguridad social, mientras que en los casos de Nicaragua y el Perú este porcentaje alcanza el 99%. Por su parte, el 88,8% de los trabajadores de América Latina que aportan a la seguridad social se clasifican como de productividad media y alta (CEPAL, 2018a).

**Gráfico 4**  
**América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres de entre 15 y 64 años ocupadas en sectores de baja productividad, respecto del total de ocupadas, y afiliadas o cotizantes al sistema de pensiones, alrededor de 2016<sup>a,b</sup>**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los respectivos países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

<sup>a</sup> Las encuestas de hogares de cada país entregan información sobre afiliación o cotización a un sistema de pensiones. Los países que presentan datos sobre afiliación son: Bolivia (Estado Plurinacional de), el Ecuador, Guatemala y la República Dominicana.

<sup>b</sup> Los datos corresponden a 2016, excepto en los casos de: Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Venezuela (Rep. Bol. de). Los datos corresponden al total nacional, excepto en el caso de la Argentina, en que corresponden a 31 aglomerados urbanos.

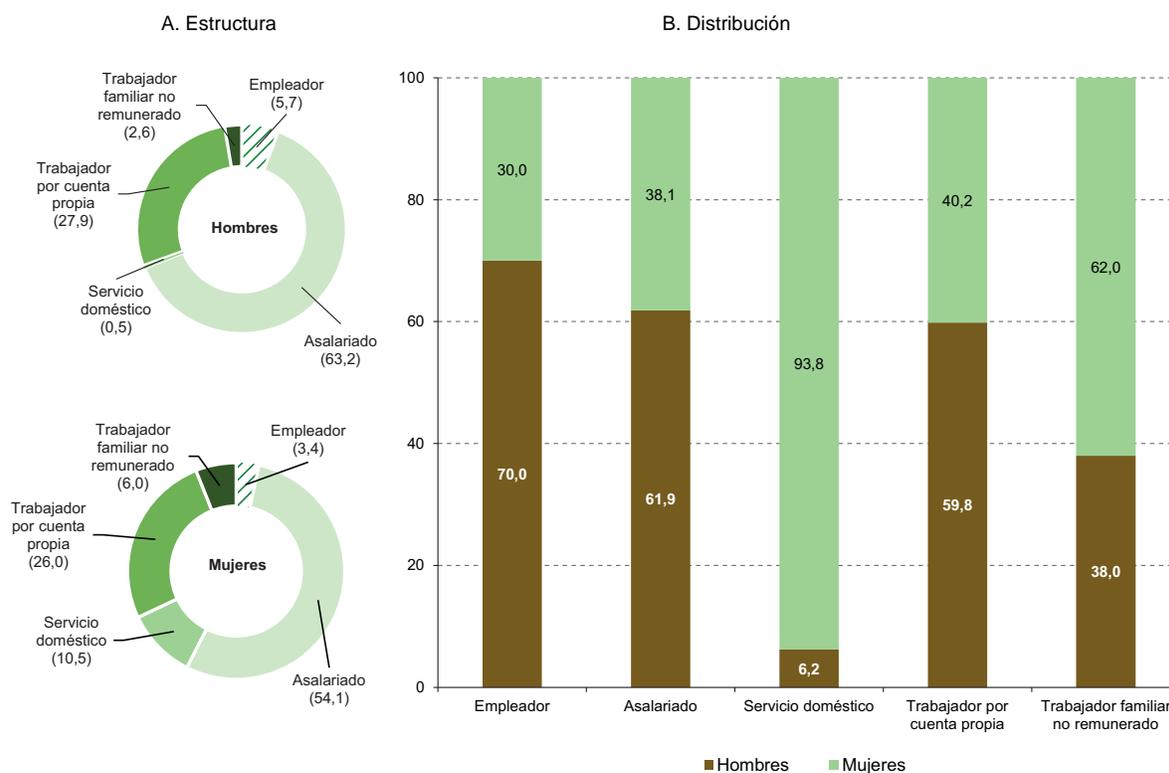
## 2. Menor participación de las mujeres en el empleo asalariado y dificultades para sus emprendimientos

Otra forma de analizar las desigualdades de género en el mercado laboral es a través de las categorías ocupacionales en la que se desempeñan las personas ocupadas (véase el gráfico 5). Si bien el empleo asalariado —asociado con una mayor calidad en términos de derechos— es la mayor fuente de empleo para hombres y mujeres en la región (63,2% de los ocupados y 54,1% de las ocupadas), las mujeres representan únicamente el 38% en este tipo de trabajo.

El empleo por cuenta propia, en el servicio doméstico o como trabajadores familiares auxiliares no remunerados son categorías de empleo con remuneraciones más bajas y más vulnerables (en comparación con el empleo asalariado), en tanto que conllevan a un mayor riesgo de un acceso limitado a la gama de derechos de empleo y protección social conferidos a los trabajadores que tienen un contrato laboral formal. Además, en muchas ocasiones estas categorías son parte de la economía informal ya que estos trabajadores no están registrados como personas jurídicas ni tienen contratos de trabajo escritos y, por lo tanto, generalmente quedan fuera del alcance de la legislación laboral, las regulaciones de seguridad social y los convenios colectivos relevantes.

Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en el servicio doméstico que emplea al 10,5% de las mujeres en la región, y entre los trabajadores familiares auxiliares no remunerados (las mujeres representan el 62% de este tipo de trabajo). En el caso de los trabajos familiares auxiliares, estos muchas veces están asociados al medio rural y a las poblaciones indígenas, denotando como se entrecruzan y acentúan las desigualdades de género con las desigualdades étnicas y territoriales (CEPAL, 2014a).

**Gráfico 5**  
**América Latina (promedio ponderado de 18 países): estructura y distribución**  
**de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional, 2016<sup>a</sup>**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares de los países.  
<sup>a</sup> Los datos corresponden a años del 2016 para la Argentina, Colombia, Costa Rica, la República Dominicana, Honduras, México, Panamá, el Perú, el Paraguay, El Salvador y el Uruguay; para 2015 Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile y el Ecuador; y para 2014, Guatemala, Nicaragua y Venezuela (República Bolivariana de).

Ante la necesidad de generación de ingresos de los hogares, la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral en muchas ocasiones está sujeta a ser una medida de compensación del ingreso de los hombres y no como un avance real hacía una mayor autonomía económica. Esto repercute en la discriminación existente en los mercados laborales que resulta en una inserción precaria, inestable y de baja calidad para las mujeres. Un porcentaje importante de mujeres y hombres, ante la falta de oportunidades de insertarse en el trabajo asalariado, se ven en la necesidad de la autogeneración de empleo a través del trabajo por cuenta propia que representa el 26% de las ocupadas y el 27,9% de los ocupados en la región. Las mujeres que se desempeñan por cuenta propia en ocasiones lo han hecho a través de microempresas sobre todo por las escasas oportunidades de trabajo asalariado y por la urgencia de generar sus ingresos. Además, influyen en esto desigualdades de género en relación con la acumulación de activos y capacidades, y la mayor responsabilidad que se les asigna en el cuidado de los hijos y otros familiares (CEPAL, 2014a).

El trabajo por cuenta propia para las mujeres no parece ser un medio para mejorar las oportunidades del mercado laboral, ya que la probabilidad de que las mujeres que trabajan por cuenta propia amplíen sus actividades y se conviertan en empleadoras parece ser baja (OIT, 2018c). En la región, las mujeres empleadoras representan únicamente el 3,4% del empleo total de las mujeres en comparación con los hombres que tienen un 5,7% de los ocupados dentro de esta categoría.

Incluso para aquellas mujeres que logran vincularse al mundo empresarial, lo hacen a menudo operando microempresas en la economía informal. A pesar del rol que tiene el emprendimiento como motor de la inclusión social, la brecha de género es persistente. Las mujeres empresarias no se han

beneficiado plenamente de las oportunidades creadas por la globalización y la digitalización: las empresas operadas por mujeres tienen menos probabilidades de exportar y menos probabilidades de participar en transacciones internacionales de empresa a empresa. En términos de emprendimientos, las empresas emergentes con al menos una fundadora mujer encuentran muchos obstáculos para la financiación del capital (a nivel global las empresarias representan menos de un tercio de todos los startups) y dificultades a lo largo de la vida de la empresa para ser adquiridas o fusionarse (OCDE, 2018a).

Las dificultades de financiamiento de capital que encuentran las mujeres para iniciar o expandir sus empresas da cuenta de los sesgos de género presentes también en el sector financiero. Los sistemas financieros de la región siguen excluyendo a varios sectores de la población, al no ofrecer cobertura a personas de menores ingresos y a empresas de menor tamaño. Este es el caso de muchas mujeres, donde la falta de acceso al crédito y el desconocimiento sobre materias de inversión y de uso de las tecnologías no les ha permitido el crecimiento de sus negocios y el desarrollo de su autonomía económica (CEPAL, 2016a).

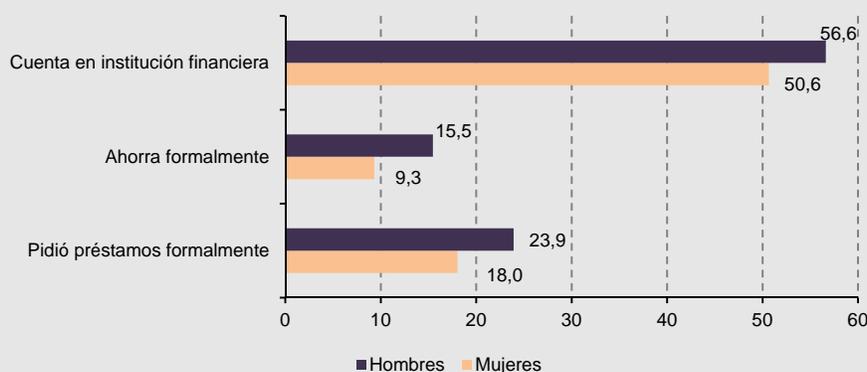
En Chile, donde se ha podido visibilizar estadísticamente esta realidad, las mujeres con créditos productivos corresponden al 39% del total de deudores, y poseen sólo un 25% del stock de colocaciones. En el segmento micro, las mujeres tienen una participación 13 y 18 puntos porcentuales menor que la de los hombres en términos de número de deudores y de monto de deuda, respectivamente. Las brechas son incluso mayores en el segmento de pequeños deudores, donde las mujeres poseen una participación 43 puntos porcentuales menor que la de los hombres en términos de monto de deuda (SBIF, 2016).

#### Recuadro 1 La inclusión financiera: ¿una oportunidad de la revolución tecnológica?

El objetivo de lograr la inclusión financiera de las mujeres ha sido una preocupación en todos los consensos de la Agenda Regional de Género. Así mismo, la Agenda 2030 reconoce que para alcanzar el desarrollo sostenible se debe garantizar el acceso a servicios financieros de hombres y mujeres (ODS 1, 5, 8 y 9). Sin embargo, pese a que las mujeres tienen un rol importante en la administración y en la contribución de los recursos del hogar, así como en las transacciones monetarias, el envío de remesas y la recepción de las transferencias estatales, están subrepresentadas en el acceso a servicios financieros (OCDE, 2018a).

Como lo señala el Global Findex 2017 del Banco Mundial, en América Latina y el Caribe, únicamente un 50,6% de las mujeres posee una cuenta en una institución financiera formal en contraste con el 56,6% de los hombres (véase el gráfico 1). Además, solo el 9,3% de las mujeres ha ahorrado en una institución financiera formal y un 18% ha pedido préstamos formalmente, cifras que para el caso de los hombres alcanzan un 15,5% y 23,9%, respectivamente.

Gráfico 1  
América Latina y el Caribe (promedio ponderado de 18 países): participación en actividades financieras formales, según sexo, 2017<sup>a</sup>  
(En porcentajes)



Fuente: Global Findex 2017.

<sup>a</sup> El promedio regional incluye a la Argentina, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de).

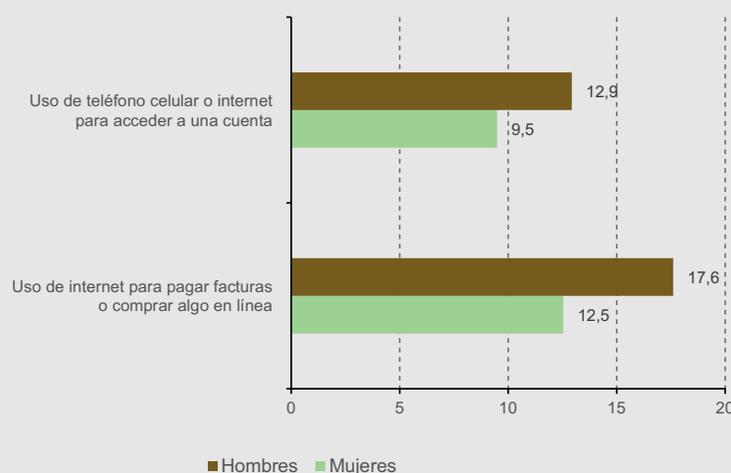
## Recuadro 1 (conclusión)

La revolución digital abre una ventana de oportunidad para garantizar a las mujeres un acceso más equitativo a los mercados financieros y mejorar su autonomía económica a través de herramientas digitales innovadoras de financiamiento (Sorgner, Bode y Krieger-Boden, 2017). Además, las tecnologías digitales han permitido reducir los costos de transacción y superar barreras geográficas para incluir financieramente a comunidades marginalizadas (CEPAL, 2018b; Hernandez y Roberts, 2018). Así también, los pagos electrónicos pueden ser una herramienta poderosa para integrar financieramente a muchas mujeres.

Sin embargo, los datos sobre el uso de tecnologías digitales, tales como internet o teléfonos móviles, para realizar actividades financieras muestran que estas oportunidades no están llegando ampliamente a las mujeres. En la región, como lo muestra el gráfico 2, solo el 9,5% de las mujeres usan el teléfono celular o internet para acceder a una cuenta, mientras que para los hombres este número llega a un 12,9%.

Lo mismo sucede con el uso de internet para pagar facturas o realizar compras en línea, donde solo un 12,5% de las mujeres lo ha hecho (en el año anterior al encuestado) en comparación con un 17,6% para los hombres.

**Gráfico 2**  
**América Latina y el Caribe (promedio ponderado de 18 países): uso de tecnologías digitales para realizar actividades financieras, según sexo, 2017<sup>a</sup>**  
 (En porcentajes)



Fuente: Global Findex 2017.

<sup>a</sup> El promedio regional incluye a la Argentina, Belice, el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana y la República Bolivariana de Venezuela.

Entre las consecuencias de las brechas de financiamiento, se encuentra la dificultad que tienen las mujeres para emprender o ampliar sus negocios. Según un estudio realizado en base a pequeñas y medianas empresas (PYMES) activas en Facebook, en la región las mujeres dueñas de PYMES tienen un 27% menos de probabilidades de recibir un préstamo de un banco para fundar su negocio que un hombre. Particularmente, América Latina es la región donde una mayor cantidad de mujeres microempresarias fundan sus negocios en base a capitales iniciales entregados por su cónyuge (17% de las mujeres microempresarias). En este contexto, se genera un círculo vicioso donde las mujeres no pueden obtener o no buscan el financiamiento que necesitan para sus negocios porque sus empresas son juzgadas como de bajo crecimiento, precisamente porque carecen de fondos (McGorman y otros, 2018).

Una mayor inclusión financiera en la era de la revolución digital, requiere el cierre de las brechas digitales de género. Para esto será necesario implementar políticas que aseguren el acceso y uso de herramientas digitales, combinadas con políticas encaminadas a mejorar la alfabetización digital, políticas que fomenten el cambio cultural derribando mitos y estereotipos que limitan el acceso de las mujeres a medios digitales y garantizando la ciberseguridad (OCDE, 2018a).

Fuente: OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) (2018), *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*; Facebook, OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) y Banco Mundial (2018), "Financing and Women-Owned Small Businesses: The Role of Size, Age and Industry"; y Sorgner, Alina y Christiane Krieger-Boden (2017), "Empowering Women in the Digital Age", G20 Insights, julio.

Las dinámicas del sistema financiero actual excluyen a aquellos que no considera solventes, rentables o con garantías suficientes y como hemos visto, como consecuencia de las desigualdades de género en el mercado laboral, las mujeres están sobre representadas entre la población con más bajos ingresos. Otra realidad es que las redes de capital de riesgo privadas aún siguen estando dominadas por hombres y a menudo prefieren financiar negocios dirigidos por hombres (OCDE, 2018a). Es preciso avanzar hacia sistemas financieros inclusivos, que integren múltiples servicios de ahorro y de crédito de calidad, en condiciones de igualdad y sin barreras discriminatorias, incorporando las facilidades que la nueva era digital entrega.

### 3. Segregación vertical

Las desigualdades de género en el mercado laboral también se manifiestan en la segregación vertical, es decir, en las dificultades que experimentan las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente, y acceder a puestos con mayor poder de decisión y mejores remuneraciones. Por un lado, existe una fuerza, conocida como “piso pegajoso”, que impide a las mujeres en los extremos más bajos de las jerarquías salariales, con empleos informales o de baja calidad progresar o moverse a posiciones laborales con mejores beneficios (CEPAL, 2010). Una de las principales barreras para “despegarse” está asociada con la sobrecarga de trabajo no remunerado en especial las responsabilidades de cuidado. Los datos sobre el uso del tiempo para la región demuestran que las mujeres de los hogares pertenecientes a quintiles más pobres trabajan de forma no remunerada en promedio 14 horas semanales más que aquellas que pertenecen al quintil más rico. Esto da cuenta del círculo vicioso que existe entre los ingresos más bajos y las mayores dificultades de conciliar el tiempo de trabajo no remunerado con el tiempo dedicado a otras actividades, en particular aquellas que permiten la generación de ingresos, la participación en la economía formal, las capacitaciones y la posibilidad de desarrollo de carreras (CEPAL, 2017c).

Por otro lado, existe un “techo de cristal” conformado por una serie de limitaciones para que las mujeres alcancen posiciones de mayor jerarquía en puestos de toma de decisiones, que son invisibles, como, por ejemplo, estereotipos de género y prejuicios, políticas de empresas desfavorables, falta de experiencia para acceder a puestos gerenciales, entre otros (CEPAL, 2013). Las mujeres, pese a poseer las calificaciones y competencias que las empresas necesitan, encuentran dificultades para ascender a niveles más altos de la estructura jerárquica y por el contrario tienden a concentrarse en los puestos de menor nivel salarial o de menor categoría y responsabilidad. De este modo, según la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual calcula la proporción de mujeres en cargos directivos, incluyendo nivel superior y medio, el valor para América Latina es de un 38%<sup>8</sup>.

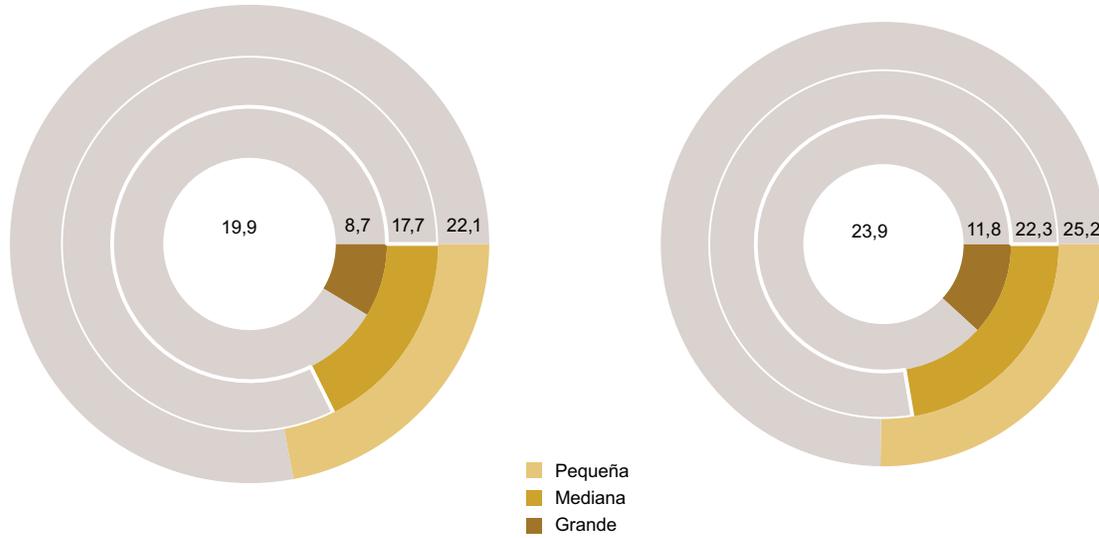
Los datos de la encuesta de empresas del Banco Mundial<sup>9</sup> permiten una mirada sobre la situación de las firmas de los países de América Latina y el Caribe según el tamaño de la empresa (véase el gráfico 6). En promedio el porcentaje de firmas que cuentan con gerentes generales mujeres en la región no supera el 19,9% y 23,9% para América Latina y el Caribe, respectivamente. Además, esta proporción disminuye y se profundiza considerablemente mientras mayor es el tamaño de la empresa. Esta tendencia es similar tanto para el promedio de América Latina como para El Caribe, sin embargo, este último presenta una mayor proporción de firmas con mujeres como gerentas generales para cada tamaño de empresa en comparación con la primera subregión (véase el gráfico 6A).

<sup>8</sup> El dato se obtiene como el promedio para los países de América Latina a partir de la base de datos ILOSTAT de la OIT y corresponde al indicador de seguimiento de los ODS 5.5.2 “Proporción de mujeres en cargos directivos”, el cual se refiere a la proporción de mujeres en el número total de personas empleadas en puestos directivos. Se recomienda utilizar dos medidas diferentes conjuntamente para este indicador: la proporción de mujeres en la gestión (total) y la proporción de mujeres en la administración superior y media (excluyendo así a la administración secundaria). El cálculo conjunto de estas dos medidas proporciona información sobre si las mujeres están más representadas en la administración subalterna que en la administración sénior y media, lo que indica un posible límite máximo para que las mujeres accedan a puestos directivos de nivel superior. En estos casos, calcular solo la proporción de mujeres en la gestión (total) resulta engañoso, ya que sugeriría que las mujeres ocupan puestos con más poder y responsabilidades en la toma de decisiones de lo que realmente hacen (Naciones Unidas, 2018).

<sup>9</sup> La encuesta periódica del Banco Mundial cubrió 14.412 empresas de América Latina y el Caribe en 31 países y los datos se encuentran disponibles en [www.enterprisesurveys.org](http://www.enterprisesurveys.org).

**Gráfico 6**  
**América Latina y el Caribe (31 países): firmas que cuentan con gerente general mujer,**  
**según tamaño de empresas, último año disponible<sup>ab</sup>**  
*(En porcentajes)*

A. América Latina (promedio simple de 18 países) y el Caribe (promedio simple de 13 países)



B. América Latina (18 países)

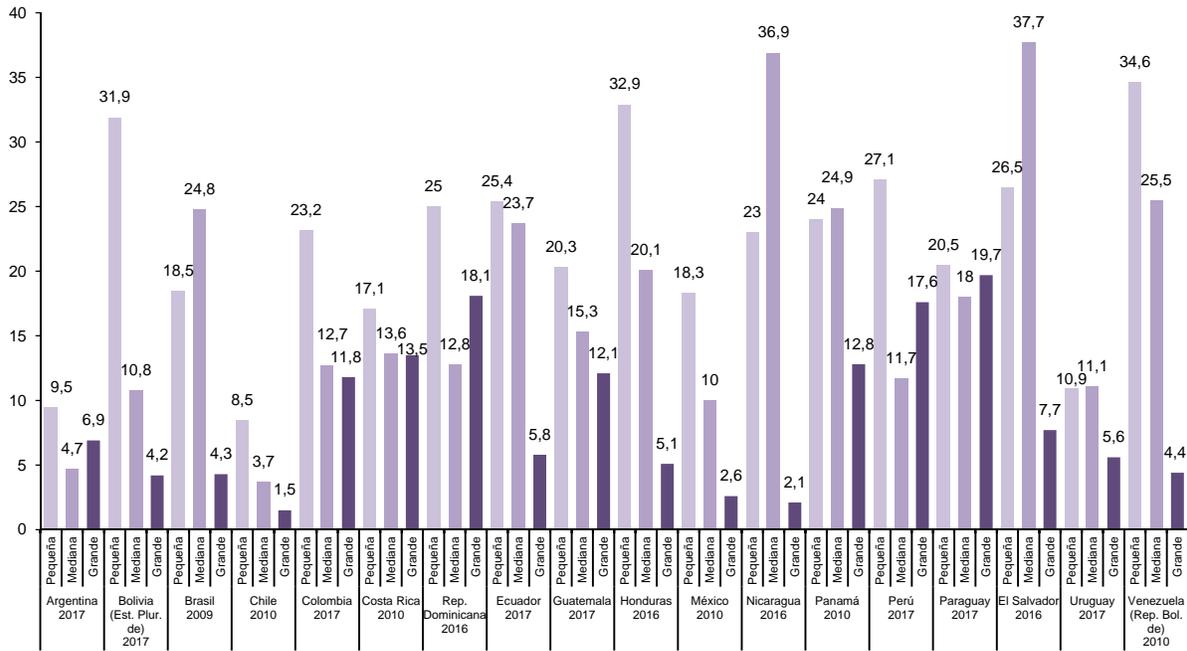
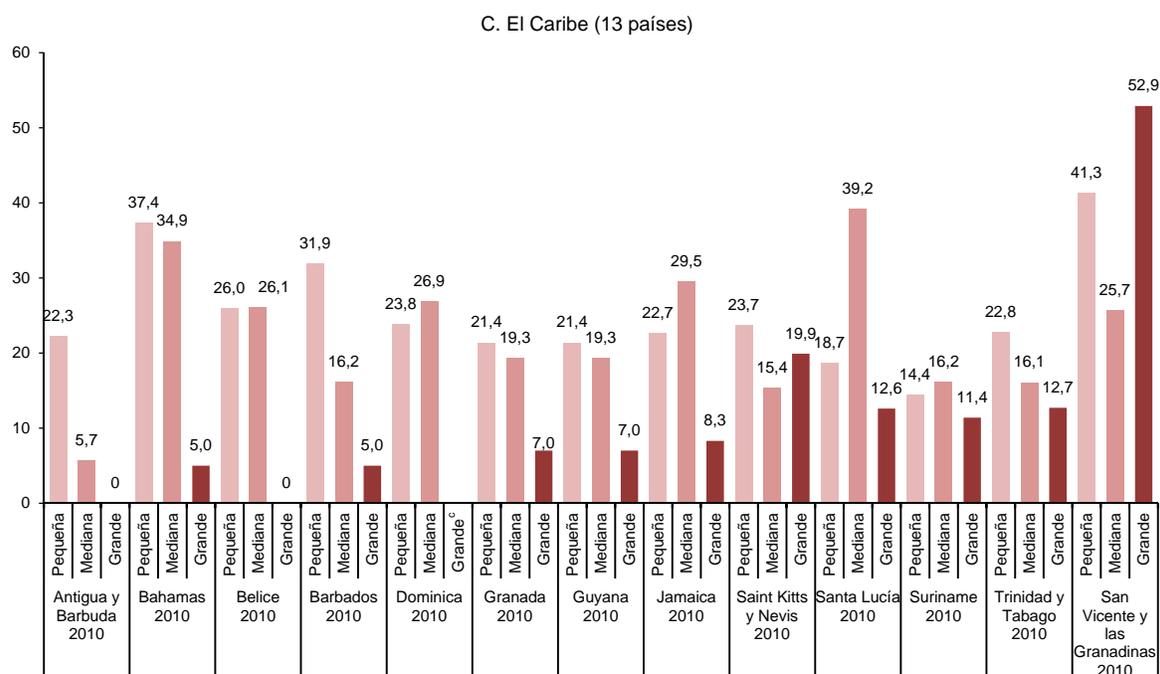


Gráfico 6 (conclusión)



Fuente: Datos de Encuestas de empresas, Banco Mundial. Disponible en [www.enterprisesurveys.org](http://www.enterprisesurveys.org).

<sup>a</sup> La muestra corresponde a empresas del sector de manufacturas.

<sup>b</sup> Según la categorización del Banco Mundial, las empresas pequeñas tienen entre 5 y 19 miembros, las medianas entre 20 y 99, y las grandes más de 100 personas empleadas.

<sup>c</sup> No presenta datos.

Los gráficos 6B y 6C muestran la heterogeneidad que existe en la región de América Latina y el Caribe; en términos generales los países muestran una marcada correlación negativa entre el tamaño de empresas y la proporción de mujeres en el alto cargo. Para los casos de Costa Rica y el Paraguay no se presentan brechas tan grandes por tamaño de empresa, aunque la proporción de mujeres en estos puestos se sitúa por debajo del 21%. El caso de Chile es particularmente alarmante, ya que es el país con menor participación de mujeres para todo tamaño de empresa, situándose por debajo del 8,5%.

Entre las empresas pequeñas, la República Bolivariana de Venezuela y San Vicente tienen las tasas más altas de participación de mujeres en las gerencias con un 34,6% y 41,3%, respectivamente. Entre las empresas de tamaño mediano, Santa Lucía, El Salvador y Nicaragua presentan los mayores porcentajes del indicador, con un 39,2%, 37,7% y 36,9%, respectivamente. En la subregión de América Latina las mayores concentraciones de firmas con mujeres en la alta gerencia de empresas grandes la tienen el Paraguay (19,7%) y la República Dominicana (18,1%). El único caso que presenta una concentración de mayoría de firmas con mujeres gerentas generales se da en la subregión de el Caribe en las empresas grandes de San Vicente (52,9%).

Otra situación que expone la escasa participación femenina en el ámbito empresarial se observa al analizar la participación de mujeres en la propiedad de las firmas (véase el gráfico 7). Menos de la mitad de las empresas de la región cuentan con al menos una mujer entre los propietarios. Solo un 45,3% de las empresas en América Latina tienen al menos una mujer como propietaria, y un 44,4% en el Caribe.

**Gráfico 7**  
**América Latina y el Caribe (31 países): empresas con participación femenina en su propiedad, último año disponible<sup>a</sup>**  
*(En porcentajes)*

A. América Latina (promedio simple de 18 países)

B. El Caribe (promedio simple de 13 países)



Fuente: Datos de Encuestas de empresas, Banco Mundial. Disponible en [www.enterprisesurveys.org](http://www.enterprisesurveys.org).

<sup>a</sup> La muestra corresponde a empresas del sector de manufacturas.

De esta manera gran parte de las mujeres quedan fuera de los espacios de toma de decisiones e influencia en materias económicas, lo que constituye una traba importante para avanzar hacia la igualdad de género y para un mayor impulso hacia el desarrollo sostenible (CEPAL, 2016a).

La segregación de género también se manifiesta en las trayectorias profesionales diferenciadas que transitan hombres y mujeres conocidas como “paredes de cristal”. Este fenómeno hace alusión a la limitada exposición que tienen las mujeres, incluso al alcanzar cargos directivos, a las distintas operaciones empresariales, reduciendo sus posibilidades de desarrollar experiencia en distintas áreas funcionales al ubicarlas generalmente en funciones de apoyo (recursos humanos, relaciones públicas, administración, finanzas) que no les permite llegar a niveles más altos de dirección (OIT, 2017a).

Desde un punto de vista económico, el crecimiento económico y empresarial requiere superar los desafíos que enfrenta el liderazgo femenino en la región. Algunos estudios han demostrado que desaprovechar el talento de las mujeres en la gestión empresarial impacta negativamente los beneficios para las empresas y el crecimiento del Producto interno Bruto (PIB). Se ha encontrado por ejemplo una correlación entre la mayor cantidad de mujeres que ocupan cargos directivos y en juntas directivas y el aumento de los beneficios para las empresas en términos de la diversidad de talentos con las que cuentan, la reputación de la que gozan, la toma de decisiones e innovación, la penetración de mercados, la rentabilidad del capital, la productividad, el crecimiento de las ventas y el compromiso de los empleados (OIT, 2017a; Dawson, Kersley y Natella, 2016; Lee y otros, 2015; Cuberes y Teignier, 2017; McKinsey&Company, 2018).

Para erradicar estas situaciones que limitan la autonomía económica de las mujeres y atentan contra la igualdad de género en el mercado laboral, se requiere una agenda de políticas públicas que, entre otras cosas, fomente un cambio cultural empresarial con medidas tales como seguimiento al desarrollo de carreras, horarios de trabajo flexibles, gestión de desempeño por resultados, teletrabajo y servicios de cuidado (CEPAL, 2016a; OIT 2017a). En varios países europeos se han establecido cupos o cuotas para la participación femenina en puestos jerárquicos en las empresas (Matsa y Miller, 2013). En la región este tipo de políticas se han desarrollado más bien en el ámbito de puestos legislativos y de representación para cargos públicos y es aún un tema en discusión la obligatoriedad de contar con un determinado porcentaje de mujeres en puestos directivos en el sector privado.

## 4. Brecha salarial

La brecha salarial de género refiere a la diferencia en los salarios promedio entre mujeres y hombres que se encuentran en una misma ocupación. Es un indicador que se ha utilizado ampliamente para medir la desigualdad de género en el mundo del trabajo. De hecho, ha sido seleccionado como uno de los indicadores de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para monitorear la meta de alcanzar “la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Meta 8.5) (CEPAL, 2018d).

La menor participación de las mujeres en el empleo, su concentración en sectores de menor productividad y el acceso a empleos informales o de menor calidad, son factores que tienen un impacto significativo en su posibilidad de generar ingresos propios, limitando su autonomía económica. Además, las diferencias en los tipos de trabajo que realizan hombres y mujeres, los sectores productivos donde se desempeñan mayoritariamente los dos grupos y el tiempo que unos y otras pueden destinar al trabajo remunerado, incide directamente en las brechas de ingresos entre ambos.

Pero las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres no solo se explican por los distintos sectores económicos donde trabajan. A igual nivel de educación y experiencia, las mujeres tienden a obtener salarios menores que los hombres, lo que da cuenta de persistentes fenómenos de discriminación. Por ejemplo, en el caso de asalariados urbanos de 20 a 49 años que trabajan en forma remunerada 35 horas o más por semana, el ingreso promedio de las mujeres es solo el 83,9% de lo que reciben los hombres (CEPAL, 2016b). La mayor brecha se da en el sector con más alto nivel de educación lo que preocupa sobre todo porque deja a la vista que una mayor inversión en educar a las mujeres no necesariamente les da las mismas oportunidades que a los hombres en la obtención de mejores ingresos (CEPAL, 2016a).

### Recuadro 2

#### Datos de registros administrativos: brechas salariales de género en las empresas ecuatorianas

Utilizando la información de registros administrativos del Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) del Ecuador, se analizaron las brechas de género en el mercado laboral formal<sup>9</sup> del sector privado ecuatoriano. Este ejercicio permitió desmitificar la idea que la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres se explica porque las mujeres trabajan menos horas o cuentan con una menor experiencia laboral que los hombres.

Entre los hallazgos más relevantes está que las mujeres poseen una participación importante en el primer y último quintil de salarios (forma de U en la participación según quintiles). Sin embargo, al comparar solamente a las personas trabajadoras que se encuentran en ocupaciones similares, la participación de las mujeres en los quintiles de salarios comienza a caer a medida que los quintiles crecen, independientemente del tamaño de empresa.

La brecha en el salario promedio de hombres y mujeres es de US\$ 13,5 o 1,9% en favor de los hombres, aunque cuando se comparan a hombres y mujeres con características específicas, el panorama se vuelve heterogéneo. Las brechas salariales a favor de los hombres más amplias se dan entre aquellos que: poseen educación superior (34,1%), tienen más de 45 años (8,2% y más), están casados (6,5%), y que trabajan en ocupaciones *white collar* (29,3%). Se observó, además, que existe una importante segregación ocupacional que concentra muchos trabajadores hombres en cargos *blue collar*, lo cual permite explicar la brecha inicial favorable para las mujeres en la parte alta de la distribución.

Un análisis más detallado, a través del cálculo de las brechas a lo largo de la distribución, mostró que las brechas muestran patrones no lineales a lo largo de la distribución, destacando el limitado alcance del análisis de la brecha salarial promedio. Este estudio permitió demostrar que tanto en las ocupaciones *white collar* como en las ocupaciones medias, la brecha salarial en favor de los hombres se intensifica a medida que se compara a hombres y mujeres que más ganan.

Para determinar si las brechas de género se justifican en el hecho de que los hombres poseen mejores características que las mujeres o simplemente se dan por efectos discriminatorios se llevó a cabo un análisis no condicionado y condicionado. Inicialmente, la brecha salarial promedio se sitúa en 1,9%, sin embargo, al añadir el resto de los controles por edad, nivel educativo, estado civil, tipo de ocupación, tamaño y sector económico, esta se amplía a 8,2%.

Recuadro 2 (continuación)

<b>Cuadro 1</b>							
<b>Ecuador (2016): sueldo promedio y total de empleo, según sexo, nivel de instrucción, edad, estado civil, tamaño de la empresa<sup>a</sup> y tipo de ocupación<sup>b</sup></b>							
	Sueldo promedio			Personas			
	Hombres (en dólares)	Mujeres (en dólares)	Brecha entre hombres y mujeres (en porcentajes)	Hombres (en número de personas)	Mujeres (en número de personas)	Hombres (en porcentajes)	Mujeres (en porcentajes)
Todos	722,9	709,4	1,9%	678 861	371 265	64,6	35,4
Sin educación superior	604,4	566,7	6,7%	563 270	239 719	70,1	29,9
Con educación superior	1 300,5	969,5	34,1%	115 591	131 546	46,8	53,2
15-24 años	489,1	489,4	-0,1%	103 884	54 940	65,4	34,6
25-34 años	679,0	699,0	-2,9%	263 222	154 808	63,0	37,0
35-44 años	831,4	809,1	2,8%	175 425	94 886	64,9	35,1
45-54 años	850,4	786,0	8,2%	90 914	45 013	66,9	33,1
55 años y más	838,4	746,2	12,3%	45 416	21 618	67,8	32,2
Soltero	581,7	622,4	-6,5%	320 747	174 162	64,8	35,2
Casado	852,2	783,0	8,8%	315 150	156 746	66,8	33,2
Divorciado	848,8	823,9	3,0%	35 872	33 720	51,5	48,5
Viudo	686,8	657,2	4,5%	2 857	4 693	37,8	62,2
Unión libre	762,9	712,3	7,1%	4 235	1 944	68,5	31,5
Pequeñas	557,1	538,8	3,4%	194 433	134 504	59,1	40,9
Medianas	666,5	689,3	-3,3%	151 394	80 301	65,3	34,7
Grandes	845,4	866,5	-2,4%	333 034	156 460	68,0	32,0
<i>White collar</i>	1 354,4	1 047,6	29,3%	85 670	76 256	52,9	47,1
Ocupación media	741,4	668,2	10,9%	176 317	161 849	52,1	47,9
<i>Blue collar</i>	585,4	565,9	3,4%	416 874	133 160	75,8	24,2
Pequeñas + <i>White collar</i>	843,1	705,5	19,5%	37 212	33 205	52,8	47,2
Pequeñas + Ocupación media	535,1	508,8	5,2%	41 901	53 884	43,7	56,3
Pequeñas + <i>Blue collar</i>	472,8	456,1	3,7%	115 320	47 415	70,9	29,1
Medianas + <i>White collar</i>	1 387,7	1 042,4	33,1%	17 964	17 801	50,2	49,8
Medianas + Ocupación media	659,0	626,2	5,2%	38 237	37 352	50,6	49,4
Medianas + <i>Blue collar</i>	533,5	532,9	0,1%	95 193	25 148	79,1	20,9
Grandes + <i>White collar</i>	1 958,7	1 501,1	30,5%	30 494	25 250	54,7	45,3
Grandes + Ocupación media	864,0	812,1	6,4%	96 179	70 613	57,7	42,3
Grandes + <i>Blue collar</i>	672,2	665,4	1,0%	206 361	60 597	77,3	22,7

**Fuente:** Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC.

<sup>a</sup> Las empresas se clasificaron por tamaño en base al volumen de ventas anual y el número de personas ocupadas de la siguiente manera: pequeñas si su volumen de ventas anual es menor a USD 1'000.000 y ocupa hasta 49 personas; medianas si su volumen de ventas anual es superior a USD 1'000.000 pero inferior a USD 5'000.000 y ocupa un número de personas entre 50 y 199; y grandes si su volumen de ventas anual es mayor a USD 5'000.000 y ocupa 200 personas o más.

<sup>b</sup> Las tres categorías de ocupación fueron construidas de la siguiente forma: dentro de *white collar* están directores y gerentes, y profesionales científicos e intelectuales; en *ocupación media* están técnicos y profesionales del nivel medio y personal de apoyo administrativo, y; en *blue collar* están trabajadores de los servicios y vendedores; agricultores, forestales y pesqueros; oficiales y operarios; operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; y ocupaciones elementales.

## Recuadro 2 (conclusión)

El análisis de descomposición salarial encontró que las mujeres presentan características que son mejor remuneradas que los hombres, destacándose principalmente el mayor acceso a la educación superior, sin embargo, los hombres son mejor remunerados que las mujeres cuando se comparan grupos de características similares, lo que revela una discriminación salarial importante dentro del mercado laboral formal ecuatoriano. Otro resultado que surge de este análisis se relaciona con las dinámicas salariales al interior de los cargos ocupacionales. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores *white collar*, se mostró que los hombres que ocupan cargos *white collar* tienden a estar casados y poseen más edad (y con esto posiblemente mayor experiencia laboral), mientras que las mujeres que acceden a este tipo de trabajos son solteras y más jóvenes. Valdría la pena indagar si estas brechas se relacionan también con los llamados techos de cristal y si las tareas reproductivas y la falta de políticas efectivas de reinserción laboral no juegan un factor clave en las trayectorias truncadas de las mujeres que podrían estar afectando la posibilidad de obtener mayores remuneraciones.

Generalmente los estudios sobre brechas salariales de género se han hecho a partir de encuestas de hogares o encuestas de establecimientos (estas muchas veces no identifican la variable sexo limitando el análisis de género). La experiencia ecuatoriana utilizó datos de los registros administrativos del registro civil, seguridad social, impuestos y establecimientos comerciales relevando la importancia de los registros administrativos como fuentes de información y de la necesidad de contar con sistemas que habiliten el análisis integrado de diversas fuentes de información.

Fuente: Brechas salariales por género en las MIPYMES ecuatorianas y su contribución a la desigualdad salarial global, David Puebla, junio 2018.

<sup>a</sup> Según datos del INEC, el empleo afiliado a la seguridad social (proxy de la formalidad) representa solamente el 30,6% del empleo total.

Las trayectorias laborales interrumpidas para atender responsabilidades domésticas y de cuidado, los prejuicios y estereotipos de género y las culturas empresariales discriminatorias reducen las oportunidades de las mujeres de acceder al mercado laboral y en él acumular experiencia, lo que es un determinante clave de sus perspectivas ocupacionales y salariales a mediano plazo (CEPAL, 2013). Esto es relevante además porque podría incidir negativamente en su capacidad de adaptarse a los nuevos desafíos que los cambios tecnológicos plantean para el empleo.



## **II. Riesgos y desafíos para la inserción laboral de las mujeres en el contexto de los cambios tecnológicos**

---

Los cambios tecnológicos se están desarrollando a una velocidad exponencial, y sus efectos se han expandido transversalmente en la economía y la sociedad transformando sistemas completos de producción, gestión y gobernanza (CEPAL, 2018a). El desarrollo de tecnologías digitales ha tenido un rol central en la modificación de estructuras económicas de las formas de producción y consumo al permitir la creación de bienes y servicios digitales, al agregar valor digital a productos que no lo eran, o a través del uso de plataformas (CEPAL, 2016c). La desigualdad en la región está muy condicionada a su estructura productiva y en este sentido el cambio de paradigma productivo marcado por la cuarta revolución industrial abre oportunidades y riesgos para el cierre o la creación de nuevas brechas en la región.

Los cambios tecnológicos presentan una serie de desafíos, en particular para la región de América Latina y el Caribe, que aún mantiene barreras para la absorción de estas innovaciones lo que hace que las nuevas plataformas tecnológicas lleguen más lentamente que a otras regiones. La región tiene un déficit de capacidades y habilidades necesarias y este desbalance entre la demanda de la revolución tecnológica y la oferta de capacidades supone un freno a la adopción de nuevas tecnologías. Por otro lado, la prevalencia de empresas de menor tamaño, así como las relaciones entre el costo de las tecnologías y los bajos salarios que aún persisten en algunas ocupaciones en la región agregan restricciones a la innovación. Además, los gobiernos de la región enfrentan dificultades técnicas y financieras para llevar a cabo transformaciones digitales sumado al déficit claro de infraestructura (Bosch, Pagés y Ripani, 2018).

Existen dos tendencias muy marcadas que se derivan de la difusión y el uso de nuevas tecnologías en empresas y en los sistemas de producción, que tendrán impactos en el mercado laboral:

- i) La economía colaborativa<sup>10</sup>, que surge de la consolidación de los modelos de negocios de las plataformas digitales, generando una nueva modalidad de intercambio de bienes y servicios.
- ii) La aceleración de los procesos de automatización, en el marco de la transformación digital, a través de la adopción de tecnologías de la Industria 4.0<sup>11</sup> en busca de mejoras en la productividad (ganancias de eficiencia y ahorro de costos).

Los efectos del cambio tecnológico son aún inciertos para la región, y es esperable que los resultados sean heterogéneos (CEPAL, 2017a). La región se encuentra ante el momento preciso para que los países puedan planificar adecuadamente su futuro económico productivo y social y así tomar la mayor ventaja de esta revolución en marcha. Como lo expresa CEPAL en el documento *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo* los efectos que estos cambios puedan tener en el mercado laboral dependerán de “las dinámicas macroeconómicas y las formas de organización del trabajo, así como de una serie de factores políticos e institucionales que incluyen la acción del Estado y de las instituciones públicas, la regulación laboral existente, la organización sindical y la capacidad de crear espacios de negociación colectiva y diálogo social entre los actores del mundo del trabajo (los Gobiernos, el sector privado y las organizaciones sindicales)” (CEPAL, 2017a, pág 122).

Por lo tanto, se vuelve ineludible superar las brechas existentes en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones por el potencial que estas tienen de contribuir de manera crucial a una mayor autonomía económica de las mujeres. El cambio estructural progresivo exige la participación de hombres y mujeres que aprovechen de la mejor manera sus capacidades y habilidades (CEPAL, 2016a).

La dinámica de los cambios tecnológicos genera inquietudes e incertidumbre sobre los efectos en el empleo y las relaciones laborales (CEPAL, 2018a). Si no se abordan desde una perspectiva que apunte a la eliminación de los nudos estructurales de la desigualdad, estos cambios tendrán efectos de género diferenciados y se verá amenazada la posibilidad de que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades que ofrecen las tecnologías. Sin políticas públicas adecuadas las mujeres podrían enfrentar nuevos desafíos y riesgos para su inserción en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente y quedar excluidas de los beneficios de los empleos del futuro.

## A. Economía colaborativa

La revolución tecnológica digital ha generado distintas disrupciones en el mundo laboral, han surgido nuevos modelos de negocios basados en plataformas digitales, donde las nuevas tecnologías permiten modelos de trabajo más flexibles, pero que, a la vez, pueden generar condiciones laborales más precarias, que por las características del mercado laboral podrían afectar de forma significativa a las mujeres.

Si bien el auge de las empresas plataforma ha sido rápido, no existen estudios para la región sobre la proporción que representa en el empleo total ni sobre los beneficios e impactos que tienen en la calidad del empleo estos nuevos modelos de trabajo. Posiblemente este tipo de empresas aún emplean a una proporción muy pequeña de personas, sin embargo, presentan un gran potencial de aumentar el empleo femenino ofreciendo varias oportunidades (OCDE, 2018b; Castillo y Giglio, 2018):

---

<sup>10</sup> La economía colaborativa se refiere al uso de plataformas basadas en Internet para ofrecer servicios a clientes a través de tareas específicas. Estas plataformas se caracterizan por su capacidad para aprovechar grandes cantidades de datos en tiempo real para conectar de forma eficiente a un gran número de proveedores y consumidores de estos servicios. El trabajo de la plataforma digital generalmente implica tareas autocontenidas que pueden realizarse con una supervisión relativamente menor, requieren un compromiso de tiempo mínimo por parte del trabajador y se realizan con mayor eficiencia de costos por parte de los seres humanos que por las máquinas. Hay dos formas de trabajo en las plataformas digitales: *crowdwork*, que funciona como un mercado de servicios en línea donde los proveedores no tienen que estar físicamente presentes, y el trabajo a pedido a través de aplicaciones, donde el proveedor de servicios debe estar físicamente presente (Castillo y Giglio, 2018).

<sup>11</sup> El término Industria 4.0 se refiere a la habilidad del Internet de controlar elementos en el mundo físico sincronizando equipos, procesos y personas en un ambiente industrial y a los cambios en los modelos tradicionales de manufactura que se derivan en el contexto de la cuarta revolución industrial (Schwab, 2016; Castillo, 2017).

- Flexibilidad en algunos aspectos como asignación de cargas horarias que permite combinar una carrera con la maternidad (aspecto que podría incrementar las tasas de fertilidad en países donde el envejecimiento de la población es muy avanzado) y con tareas de cuidado.
- Reducción de ciertas barreras a la participación en el mercado laboral y generación de ingresos.
- Mayores oportunidades de trabajar para diferentes clientes o proyectos sin necesidad de grandes inversiones.
- Facilidad de búsquedas más eficientes de empleo al conectar a las habilidades de las mujeres con empleos y posibles clientes.
- Aumento de participación en mercados globales.
- Posibilidad de inserción en la economía formal.
- Mayores oportunidades de incrementar habilidades, los flujos de conocimiento, la creación de redes y el acceso a información.

Además, la vinculación de plataformas con otras tecnologías digitales permite conectar a los solicitantes de empleo con ofertas de trabajo, de forma eficiente y efectiva o permitir a pequeñas y medianas empresas expandir su capacidad comercial. Todo esto gracias a la enorme cantidad de datos y el desarrollo de la inteligencia artificial que permiten, optimizar procesos mediante el uso de algoritmos. Sin embargo, esta también es un área que requiere de monitoreo y eventual regulación, para evitar situaciones de precarización del trabajo y la reproducción de las desigualdades de género al utilizar algoritmos que no operen de manera neutral (o con medidas para revertir las brechas) sino que por el contrario acarren los sesgos característicos de los mercados laborales en su lógica operativa.

La oportunidad de acceder a empleos con una mayor flexibilidad de horarios puede resultar muy atractiva para conciliar la generación de ingresos con otras actividades como la formación profesional, la participación política y las responsabilidades de cuidados, en especial para las mujeres, que, como se ha visto a lo largo del documento, encuentran serias barreras para su participación en el mercado laboral por la sobrecarga de trabajo no remunerado (Bosch, Pagés y Ripani, 2018). En este sentido lo que en apariencia es una oportunidad para una mayor participación de las mujeres en el empleo, de no transformarse las formas culturales y de asignación de las tareas domésticas y de cuidados, puede diluir la línea que separa el trabajo para el mercado de la vida personal sobrecargando más a las mujeres y produciéndoles mayor estrés y menos tiempo para dedicarse a otras actividades (OCDE, 2017).

Las nuevas tecnologías han ido acompañadas del surgimiento de tipos y formas de trabajo que han modificado las relaciones laborales al establecer esquemas más flexibles, pero a la vez con vínculos más tenues entre empleador y trabajador (muchas veces sin acceso a los mecanismos tradicionales de protección social) y una serie de formas de trabajo atípicas, que incluyen nuevas determinaciones de los espacios y las jornadas de trabajo (incluidas las modalidades de trabajo intermitente y cero horas) (Novick, 2018). Los trabajos en la economía colaborativa generarán desafíos a las instituciones laborales, ya que algunos de ellos no están protegidos por el derecho a la organización sindical, el derecho a huelga o el derecho a la negociación colectiva ni ofrecen a los trabajadores derecho a vacaciones, licencias por enfermedad, seguros de salud, protección a la maternidad ni seguro de desempleo. Además, por su naturaleza, este tipo de empleos tampoco asegura un ingreso fijo periódico, ni las posibilidades de capacitación o promociones de carrera. Esto puede acrecentar las desigualdades, en particular las de género ya que las mujeres tienden a estar representadas en las formas de trabajo no estándar.

La alta rotación de los trabajadores y en especial las trabajadoras de las empresas plataformas podría estar asociada a una menor calidad del empleo o al uso inescrupuloso de formas atípicas de empleo. Posiblemente por esto, estas formas de trabajo están siendo consideradas como una alternativa provisional en lo que las personas logran obtener trabajos con mejores condiciones y mayor estabilidad (OCDE, 2017). Esto a su vez genera movimientos más frecuentes según la categoría ocupacional, en los que las personas transitan entre contratistas independientes a trabajadores por cuenta propia o empleados, e incluso donde existen períodos sin vinculación formal con la ocupación.

Lo anteriormente expuesto presenta grandes desafíos a los actuales sistemas de protección social vinculados generalmente al trabajo continuo, asalariado, con contrato formal y a tiempo completo, generando fisuras que dejan desprotegidos a los trabajadores de la economía colaborativa. Por esto, como se desarrollará más adelante, las regulaciones en materia de protección social tienen que adecuarse a estas formas de empleo basadas en plataformas digitales.

Estudios para otras regiones sugieren que los trabajos en plataformas mediadas digitalmente reproducen los mismos sesgos de género que se observan en la economía tradicional. Un estudio en Estados Unidos determinó que las mujeres que trabajan para Uber lo hacen para poder equilibrar responsabilidades familiares porque este esquema de trabajo le permite generar ingresos sin ajustarse a horarios fijos o de tiempo completo (Katz y Krueger, 2016). Además, se presenta una mayor participación de los hombres en empleos de empresas plataforma y una marcada segmentación de la participación de hombres y mujeres en distintos tipos de empresas, por ejemplo, las mujeres presentan una mayor participación en Etsy (empresa dedicada a la venta de artículos de fabricación propia) y Airbnb (OCDE, 2017).

Para aprovechar el potencial de mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres que brindan las plataformas digitales es preciso garantizar que estas formas de trabajo generen una mayor autonomía económica para las mujeres, es decir, les permita disponer de ingresos suficientes y administrar libremente su tiempo además de que garanticen los mismos derechos laborales que los trabajos tradicionales de la economía y el acceso a la seguridad social.

No se puede desconocer que las empresas plataformas abren la oportunidad de tener una mayor interacción global y de conectar a mujeres que de otro modo no podrían incursionar en emprendimientos ni obtener un empleo brindándoles nuevas opciones de generación de ingresos. Sin embargo, estas oportunidades que brindan las tecnologías para facilitar los emprendimientos por cuanto demanda de menores recursos, no se materializarán para las mujeres si los sistemas financieros de la región las siguen excluyendo. Además, hay que asegurarse que las diferencias entre quienes lideran estas plataformas (generalmente los empleadores se encuentran en países de ingresos altos) y quienes se emplean en ellas (mayoritariamente las personas que prestan los servicios se localizan en países de ingresos bajos) no generen nuevas formas de explotación laboral (OCDE, 2017).

El análisis de los efectos de esos cambios sobre las oportunidades de inserción laboral y las condiciones de trabajo en general, y de las mujeres en particular, es una tarea urgente y en gran medida pendiente en los países de América Latina y el Caribe. Por una parte, se argumenta que, en alguna dimensión, las nuevas formas de trabajo podrían ser beneficiosas para las mujeres, al permitir conciliar tiempo de trabajo y de cuidado, debido a esa mayor flexibilidad de las jornadas y espacios de trabajo. Sin embargo, esas nuevas formas de organización del trabajo pueden introducir nuevos y severos elementos de incertidumbre en la distribución de los tiempos de trabajo y no redundarán en una mejora del bienestar de las mujeres si se mantienen las formas culturales y de asignación de las tareas domésticas y de cuidados. Por otra parte, esos esquemas más flexibles son frecuentemente más precarios, peor remunerados y sin acceso a los mecanismos tradicionales de protección social, lo que también puede afectar a las mujeres en una mayor proporción.

## **B. Aceleración de los procesos de automatización**

La Industria 4.0, caracterizada por la convergencia del internet de las cosas y las tecnologías de automatización industrial permitiendo el avance de las capacidades cognitivas de robots y máquinas derivados, por ejemplo, del desarrollo de las tecnologías de inteligencia artificial, impactará significativamente en el mercado laboral (Castillo, 2017).

Aún es complejo analizar los posibles impactos en el empleo a mediano y largo plazo. Lo que está fuera de duda es que las transformaciones tecnológicas dejarán obsoleto el funcionamiento actual del mercado laboral en muchas dimensiones ya que podrían tener un profundo impacto en la dinámica de la eliminación y surgimiento de puestos de trabajo, en las características de los futuros empleos, las competencias requeridas para los mismos, y en las formas como se organizará el trabajo (Weller, 2017).

Además, existe consenso en que las nuevas tecnologías desplazarán muchos trabajos rutinarios de baja calificación y se requerirán recursos humanos con nuevas y diferentes habilidades para manejarlos y administrarlos. Esto abre no solo la oportunidad de impulsar la productividad, pero también del surgimiento de empleos nuevos que se caractericen por tener mayor calificación y basarse en tareas menos rutinarias y repetitivas. El desafío para la región es aprovechar estas oportunidades para mejorar la calidad de los empleos en los que se insertan las mujeres.

La nueva revolución tecnológica no solo incrementa la automatización de tareas rutinarias, sino que también genera disrupciones profundas en otro tipo de actividades debido a las crecientes capacidades cognitivas de robots y máquinas (véase el recuadro 3) (CEPAL, 2018a). Por lo mismo, las nuevas tecnologías no amenazan solo los trabajos en los sectores manufactureros, sino también en actividades de servicios, entre los que destacan una serie de labores donde la presencia de mujeres es relevante. Es altamente probable que se pierdan muchos empleos donde las mujeres tienen una alta participación. Además, es probable que tengan que enfrentar más dificultades en acceder a los nuevos empleos que se crearán a partir de las nuevas tecnologías debido a que hoy están subrepresentadas en los sectores potencialmente en expansión.

### Recuadro 3

#### ¿Riesgo de automatización en sectores de mayor concentración de mujeres?

Existen numerosos estudios en los que se estiman los efectos de los avances de la automatización en el empleo. Entre ellos se destacan los de Frey y Osborne (2013), Cadena y otros (2017), OCDE (2016), OCDE (2017) y Banco Mundial (2016). Aunque sus resultados cuantitativos difieren, en todos se muestra que existiría un impacto significativo que alteraría las condiciones del mercado laboral en múltiples sectores o actividades.

De acuerdo con un estudio realizado por el Banco Mundial (2016) para un grupo de países de América Latina y tomando en cuenta el rezago en la adaptación de nuevas tecnologías, se encontró que cerca del 50% de los empleos serían susceptibles a la automatización. A continuación, se examina la situación en algunos sectores y ocupaciones con mayor participación de mujeres.

#### Cuidados

Este es el sector que concentra la mayor proporción de mujeres ocupadas (27,6%) y agrupa: i) atención de salud y asistencia social, ii) enseñanza, y iii) actividades de hogares como empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.

En el sector de la salud, las mujeres se concentran en ocupaciones como profesionales, científicas, o técnicas de nivel medio, donde la mayoría se desempeña como enfermera o asistente de la salud. Este tipo de ocupaciones tienen una baja probabilidad de automatización, pues requieren altas habilidades de inteligencia social, tales como apoyo emocional y empatía (Frey y Osborne, 2013; Cadena y otros, 2017; OCDE, 2017). Según estimaciones del McKinsey Global Institute (MGI), la probabilidad de automatización de puestos de trabajo en este sector alcanzaría un 39,9% (Cadena y otros, 2017). Debido a la gran proporción de mujeres que concentra este sector, el número absoluto de trabajadoras en riesgo de ser desplazadas sigue siendo alto (OCDE, 2017).

En el sector de la enseñanza, la dinámica en América Latina es similar a lo señalado para el sector de la salud; por lo que la probabilidad de automatizar las labores docentes o parvularias es muy baja (39,2% según estimaciones de MGI), siempre y cuando la enseñanza se entienda como un proceso de formación social e integral (intelectual, moral e afectiva).

En el sector de actividades de hogares, las mujeres trabajadoras no calificadas corresponden a más del 75% de las ocupadas. En particular este sector da empleo a las trabajadoras domésticas que en la región constituyen un grupo con salarios más bajos y grandes déficits de protección social.

La naturaleza relacional de algunas de las tareas vinculadas al trabajo de cuidado limita la posible sustitución del trabajo humano por robots u otras tecnologías. El 72,9% del empleo en el sector de los cuidados en la región corresponde a trabajo realizado por mujeres. Como se advirtió anteriormente los cambios demográficos en curso requerirán a su vez cambios en la demanda de bienes y servicios modificando también el tipo de ocupaciones más requeridas. En este sentido, esto abriría una ventana de oportunidad para que más mujeres participen del mercado laboral. Pero es necesario que esta situación no se convierta en una amenaza a la igualdad de género al reforzar los roles tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo, o al crear estructuras ocupacionales que den una menor valoración social y económica a este tipo de tareas y que utilicen deliberadamente la mano de obra femenina a un menor precio de mercado para fomentar el crecimiento económico.

## Recuadro 3 (conclusión)

El trabajo de cuidado, remunerado y no remunerado, es crucial para el futuro del trabajo. Por esto el abordaje debe ser integral reconociendo que un tercio de las mujeres de la región realizan trabajos de cuidado de forma remunerada, pero que además estos se complementan con los cuidados que se realizan de forma no remunerada al interior de los hogares, y que en su mayoría están realizados por mujeres (aproximadamente el 77% de los trabajos que requieren los hogares para su subsistencia están a cargo de las mujeres)<sup>a</sup>.

**Comercio al por mayor y menor**

Este sector concentra una gran cantidad de mujeres en América Latina (21,9% en promedio) y la mayoría se desempeña en ocupaciones clasificadas como trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y mercados (un 71,4% de las mujeres del sector de comercio). La concentración de mujeres en estas ocupaciones supera al promedio regional en países como la Argentina (74,5%), Bolivia (Estado Plurinacional de) (91,1%), el Ecuador (83%), El Salvador (85%) y el Uruguay (72,7%).

Algunos estudios han concluido que el sector de ventas y servicios posee ocupaciones de alto riesgo de automatización (Frey y Osborne, 2013; OCDE, 2017; Cadena y otros, 2017). Frey y Osborne (2013) encuentran que gran parte del sector de comercio, se compone de ocupaciones que poseen un mayor riesgo de automatización (47% de los empleos), en ellos se incluiría sobre todo ocupaciones como cajeras, televentas y servicios de telefonía.

**Industria manufacturera**

En las estimaciones conjuntas de la OCDE, CAF y CEPAL (2016), se proyecta una pérdida neta de 3,38 millones de puestos de trabajo hasta 2030 y sostiene que estas bajas se concentrarán justamente en la industria manufacturera. En promedio, este sector concentra el 11,6% de las mujeres ocupadas, la mayoría de las cuales (53%) se encuentra empleada en ocupaciones clasificadas como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Esta ocupación posee altas concentraciones de tareas rutinarias que requieren bajo nivel cognitivo, por lo que el riesgo y la rapidez de automatización es grande. Países como Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras y México, que emplean a una gran proporción de mujeres en este sector, tienen además altas tasas de mujeres trabajando como oficiales, operarias o artesanas de artes mecánicas y de otros oficios, con tasas de un 63,4%; un 53,4%; un 55,1%; un 81,8% y un 63,7% respectivamente<sup>b</sup>.

En los estudios mencionados se destaca la correlación negativa entre el nivel educacional y la probabilidad de que una ocupación se automatice. La gran concentración de mujeres en ocupaciones que requieren niveles de competencias asociados a menores niveles de educación alerta sobre su vulnerabilidad ante procesos de automatización. En Frey y Osborne (2013), también se señala que existe una correlación negativa entre la probabilidad de automatización y el nivel de los salarios, lo que es particularmente riesgoso para las mujeres debido a su sobrerrepresentación en la población ocupada con ingresos laborales más bajos. Sin embargo, niveles bajos de salarios pueden reducir los incentivos económicos (rentabilidad) de invertir en procesos de automatización técnicamente factibles, los que pueden ser muy intensivos en capital. Por ello, en todos los casos, es importante distinguir entre la factibilidad técnica, la rentabilidad económica y la aceptación política y social de cada proceso específico de automatización.

Esta información da cuenta de un alto riesgo de automatización en sectores que emplean a un gran número de mujeres y de la necesidad de acompañar los cambios tecnológicos y las estrategias productivas, de políticas públicas e iniciativas empresariales y sindicales (incluyendo la educación técnica y la capacitación profesional, la negociación colectiva y procesos de diálogo social) que eviten una salida masiva de mujeres del mercado laboral o que las obligue a insertarse en sectores más precarios de la economía y, por otro lado, que amplíen sus posibilidades de acceder a las nuevas oportunidades de empleo abiertas por la revolución tecnológica, en especial las más calificadas y de mayor calidad.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG); G. Bensusán, W. Eichhorst y J. M. Rodríguez, "Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2017/111), Santiago, CEPAL y J. Weller, "Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 190 (LC/TS.2017/76), Santiago, CEPAL.

<sup>a</sup> Cálculos hechos sobre la base de procesamientos especiales realizados por la CEPAL de las encuestas de uso del tiempo de la región.

<sup>b</sup> Porcentaje de mujeres que se desempeñan en ocupaciones de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios sobre el total de mujeres ocupadas en la industria manufacturera.

Para América Latina, el riesgo de precarización de los empleos derivado de los cambios tecnológicos es grande debido a las desigualdades estructurales que caracterizan los mercados laborales y las altas tasas de informalidad, que incluso podrían incrementarse como consecuencia de las pérdidas de empleo por causa de la automatización (Weller, 2017; CEPAL, 2017a).

El análisis de los impactos de los cambios tecnológicos en las oportunidades de inserción laboral y las condiciones de trabajo en general, y en particular, de las mujeres, es una tarea urgente y en larga medida pendiente en los países de América Latina y el Caribe. Por un lado, la mayor flexibilidad en las jornadas y los espacios de trabajo podría ser beneficiosa para las mujeres al permitirles conciliar tiempo de trabajo y de cuidado. Por otro, la robótica, al reducir los requerimientos de fuerza física, puede abrir espacio de trabajo conjunto (*cobots*) para mujeres, en actividades en las que tienen muy baja participación, como la construcción.



### **III. El sistema educativo y de formación técnico profesional**

---

Uno de los desafíos al que hoy se enfrenta América Latina y el Caribe consiste en relacionar los conocimientos, las capacidades y, sobre todo, la perspectiva de género con el empleo, la productividad y el desarrollo. Para ello es necesario coordinar el trabajo de las instituciones y sus políticas con las personas que participan en el mundo de la educación y del trabajo, así como con los sindicatos, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil. También se requiere un sistema de formación continuo, pertinente, fiable y adecuado (Novick, 2018).

Es por tanto fundamental que se produzca un cambio en la oferta educativa y de capacitación profesional, lo cual requerirá la asociación entre las instituciones educativas y las empresas, en una lógica productiva, en la que la capacitación esté integrada a la cadena de valor (Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017). Además, se requiere de una estrategia de inversión en programas de capacitación ajustados a las demandas existentes en el mercado, así como un esquema de financiamiento que combine inversión pública y privada.

Dado el ritmo constante y acelerado del cambio en el mercado laboral, el modelo de formación de habilidades a través del entrenamiento inicial para una calificación única de por vida ya no será suficiente ni efectivo. Los sistemas de capacitación deberán ser flexibles y garantizar la renovación continua de las habilidades de la fuerza de trabajo durante el ciclo de vida. Este enfoque requiere un compromiso más sistémico de los gobiernos, los trabajadores y las empresas para tomar decisiones sobre cuándo y cómo readaptarse y volver a capacitarse (OIT, 2018e).

Las empresas tienen un rol muy importante en la identificación de las habilidades requeridas y como tal no puede limitarse a ser simplemente consumidoras de talentos, sino que deben tener una participación efectiva en la formación de capacidades que permitan ir acortando las brechas existentes. Para esto deben articularse con el sistema educativo y de capacitación, participar de alianzas público-privadas y proveer de espacios para la formación en el lugar de trabajo (Bosch, Pagés y Ripani, 2018).

Invertir en las habilidades de empleados y empleadas genera un círculo virtuoso en que se benefician tanto las empresas como los trabajadores y las trabajadoras. El personal altamente calificado

genera la capacidad de transformar industrias tradicionales y obtener una mayor productividad para las empresas, las que, a su vez, están en posición de ofrecer mejores salarios ayudando a cerrar brechas de desigualdad en los ingresos. De esta manera, promover la participación de las mujeres en una capacitación profesional que las habilite a una mejor utilización de las tecnologías digitales permitirá también avanzar hacia el cierre de brechas de género en los ingresos, consecuencia de la segmentación del mercado laboral.

Además, es importante que las estrategias para satisfacer la demanda de habilidades que requiere la empresa reconozcan los factores que operan como barrera para que las mujeres desarrollen su pleno potencial innovador y participen activamente de la revolución digital.

Las asociaciones y cámaras empresariales tienen un rol muy importante en la deconstrucción de los roles tradicionales de género en las empresas, fomentando una mayor participación femenina en programas educativos y de capacitación en áreas en las que tradicionalmente se encuentran subrepresentadas. Para esto pueden hacer uso de campañas de información relativas a las demandas del mercado y las ventajas económicas, en las que se haga difusión de información relevante en materia de empleabilidad y de salarios asociados a los trabajos con mayores demandas de habilidades tecnológicas (CEPAL, 2015b).

## **A. La readecuación de la educación al nuevo contexto tecnológico**

Con los rápidos cambios tecnológicos, hoy más que nunca se pone de manifiesto la importancia de fortalecer los sistemas educativos, en particular los sistemas nacionales de formación profesional y capacitación. Estos sistemas deben ser inclusivos y adecuados a la demanda de las empresas, para las necesidades de las personas y para la estrategia de desarrollo (Weller y Gontero, 2016, citado en Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017); además, deben avanzar hacia la superación de la segmentación del actual mercado laboral.

Para esto, los sistemas educativos y de formación profesional y capacitación tendrán que estar estrechamente alineados con el mercado laboral a fin de pronosticar las demandas de habilidades futuras, incluidas las requeridas por las ocupaciones emergentes, y hacerlas coincidir con el desarrollo de las habilidades actuales, las oportunidades de capacitación, así como facilitar la recapitación para el trabajo (OIT, 2018e). En particular, se requiere de una adecuada coordinación institucional que posibilite que los sistemas de formación y capacitación profesional tengan impacto en una mayor inserción de hombres y mujeres en empleos de calidad, que mejoren sus perspectivas salariales y que eliminen la segmentación de género en el mercado laboral.

A pesar de que la escolaridad se ha incrementado en toda América Latina y el Caribe<sup>12</sup>, hay problemas a la hora de vincular la educación secundaria y posterior a la secundaria con los requerimientos del mercado laboral, cuestión que redundará en menores oportunidades de empleo para las y los jóvenes y la insatisfacción de los empleadores al momento de buscar perfiles necesarios para el desarrollo de sus actividades productivas (CEPAL, 2017d).

El documento de posición del trigésimo séptimo período de sesiones de la CEPAL, titulado Ineficiencia de la desigualdad señala que los nuevos desafíos plantean la necesidad de priorizar en: “i) la formación regular en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (disciplinas CTIM) desde el sistema escolar; ii) el desarrollo de habilidades sociales y conductuales, así como las capacidades de liderazgo y gestión, pues las capacidades con menor posibilidad de ser automatizadas son la percepción, la manipulación de problemas complejos, la inteligencia creativa y la inteligencia social; iii) el desarrollo

---

<sup>12</sup> Véase más detalles sobre el aumento de la escolaridad en América Latina y el Caribe en el análisis desarrollado en el capítulo IV del Panorama Social 2018.

del pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, para lo que se requieren capacidades como curiosidad, imaginación y capacidad crítica; iv) las habilidades para operar en un mundo digitalizado; v) el aumento de las horas de formación y experiencia en empresas y lugares de trabajo, y vi) capacidades para el aprendizaje activo a lo largo de la vida” (CEPAL, 2018a, pág 245). Además, será fundamental la capacidad de aprendizaje continuo, que permite renovarse y adaptarse a los nuevos requerimientos de un mundo en constante transformación.

#### Recuadro 4

##### Fuentes innovadoras de datos: las ocupaciones y habilidades de los empleos del futuro

Un estudio realizado por el Banco Interamericano del Desarrollo (BID) en conjunto con la plataforma laboral LinkedIn pretende caracterizar los cambios que se introducirán en el mercado laboral producto de la cuarta revolución industrial.

Los datos utilizados fueron recogidos de LinkedIn, que cuenta con grandes cantidades de datos desagregados por sexo, área geográfica, ocupación, nivel de habilidad, fechas de contratación de los usuarios, entre otras. Sin embargo, los datos utilizados en el estudio tienen algunas limitaciones ya que se trata de información auto reportada por los usuarios lo que puede generar sesgos y además no se trata de una muestra aleatoria de la población total, sino que personas cercanas al uso de o relacionadas con las tecnologías, por lo que los trabajos precarizados, informales y de baja calificación podrían estar subrepresentados en esta plataforma. A pesar de las limitaciones, este estudio es un ejemplo de cómo fuentes de datos no tradicionales pueden complementar aquellas usadas habitualmente, como los censos, las encuestas de hogares y las de empleo, para dar luces de temas emergentes.

Para poder caracterizar este nuevo escenario que experimentará el mercado laboral, el estudio identifica las ocupaciones con labores que serán automatizadas por lo que la demanda por ellas irá en declive, junto con las nuevas ocupaciones que emergerán y se volverán más solicitadas con esta revolución tecnológica. Así también, calcula el grado de transferencia que existirá entre ocupaciones que irán desapareciendo con aquellas que se crearán.

Los países estudiados de América Latina; la Argentina, el Brasil, Chile y México siguen la mayoría tendencias mundiales, donde el desarrollo de softwares aparece como la ocupación emergente más importante, la cual engloba desarrolladores digitales, ingenieros de softwares y programadores. Otra ocupación emergente importante son los especialistas en redes sociales, que sean capaces de planificar y ejecutar estrategias en redes sociales en sus respectivos trabajos. Estas ocupaciones emergentes identificadas muestran que la creciente digitalización de la economía mundial demandará cada vez más ocupaciones intensivas en el uso y la relación con la tecnología.

Así también los países latinoamericanos siguen la tendencia mundial con un crecimiento en las ocupaciones centradas en las personas. Las actividades relacionadas a la creatividad y las habilidades sociales son menos susceptibles a ser automatizadas, reflejándose en las ocupaciones que están siendo demandadas en el mercado laboral como diseñador creativo o especialista en marketing.

La demanda por ocupaciones relacionadas a los servicios y a los cuidados también está creciendo en los países de la región, como profesores de escuela en el Brasil, asistentes médicos en México, profesionales de salud mental en Chile y el Brasil o profesional de servicio de comidas en la Argentina.

Sin embargo, la región también exhibe tendencias que disciernen del resto del mundo, con ocupaciones emergentes relativas al emprendimiento y al auto empleo, como es ser dueño o fundador de una compañía u organización. Este fenómeno podría ser reflejo de condiciones de los mercados laborales latinoamericanos como la falta de oportunidades de empleo, incluso para la población representada en la muestra de LinkedIn, principalmente compuesta por profesionales de niveles de educación altos.

Respecto a las ocupaciones en declive, América Latina sigue la tendencia mundial con ocupaciones en los primeros puestos que sí tienen relación con las tecnologías, como consultor o especialista de soporte en tecnologías de la información, fenómeno que se debe principalmente a que estas actividades también son automatizables. La ocupación que lidera la lista es de empleado administrativo, que incluye las labores de administrador de oficinas, recepcionistas, asistente ejecutivo, secretarios, entre otros, labores que han sido reemplazadas por aplicaciones que desarrollan las tareas que antes eran realizadas por humanos.

Una tendencia particular de América Latina es la caída de la demanda por labores técnicas y de soporte, donde ocupaciones como especialista logístico y técnico están decayendo en los países de la región estudiados.

Recuadro 4 (continuación)

**Gráfico 1**  
**América Latina (4 países): ranking de ocupaciones emergentes**  
**y ocupaciones en declive**  
*(en escala del 1 al 10)*

Ocupaciones emergentes	Argentina	Brasil	Chile	México	Ocupaciones en declive	Argentina	Brasil	Chile	México
	Desarrollador de Softwares	1	4	1		1	Empleado Administrativo	1	10
Dueño/Fundador	4	1	2	6	Consultor en Tecnologías de la Información	5	8	2	1
Especialista en redes sociales	3		3	3	Especialista de Soporte en Tecnologías de la Información	2	7		3
Consultor	7	3	5	8	Contador	4		3	6
Profesional de Salud Mental		9	4		Especialista Logístico		5	8	2
Profesional de Administración Legal	2				Técnico		9	1	8
Abogado		2			Especialista en Servicio al Consumidor	3			5
Asistente Médico				2	Oficial Militar	6	2		
Estratega de Negocios	9	8		7	Ingeniero		4	5	
Diseñador Creativo	5		9		Analista de Negocios		1	9	
Especialista en Recursos Humanos				4	Diseño Asistido por Computadora		3		
Especialista en Marketing		7		9	Jefe de Productos			4	
Profesor de Escuela		5			Profesional Mecánico y de Mantenimiento		6		
Reclutador				5	Administrador de Sistemas de Tecnologías de la Información	7			
Periodista	6				Jefe de Proyectos			7	
Vendedor		6			Jefe de Operaciones Manufactureras				7
Enfermero			6		Vendedor del Retail	8			
Nutricionista			7		Especialista en Finanzas Corporativas	10		10	
Profesional de Servicio de Comidas	8				Investigador Analista	9			
Terapeuta Físico			8		Profesor de Escuela				9
Arquitecto	10				Administrador de Proyectos				10
Administrador de Páginas Web		10							
Especialista en Bienes Raíces Comerciales			10						
Publicista				10					

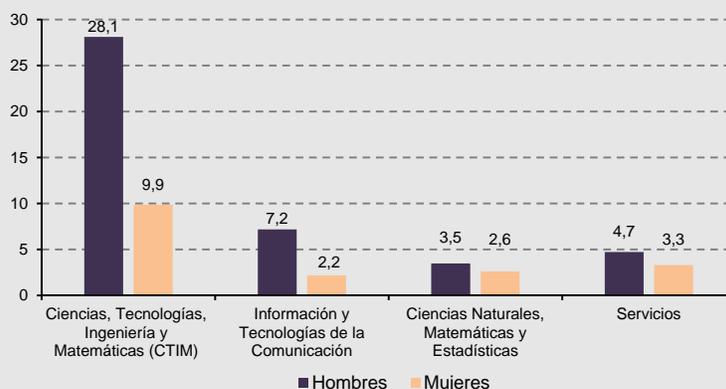
Fuente: Amaral, Nicole y otros (2018), *How Far Can Your Skills Take You?*, BID (Banco Interamericano del Desarrollo).

El análisis de las ocupaciones que serán más o menos demandadas en esta nueva era digital, abre la pregunta de cómo los cambios en la demanda por ocupaciones generarán cambios en las habilidades necesarias y que tan preparadas se encuentran las mujeres para encarar los trabajos del futuro. En la Argentina, Chile y México, al igual que el resto de los países estudiados —exceptuando al Brasil—, identifican habilidades digitales avanzadas como las de mayor crecimiento como resultado de las ocupaciones tecnológico-intensivas que están emergiendo, tales como desarrollo web y habilidades de programación. También habilidades en tecnologías para el almacenamiento de datos, desarrollo de softwares, administración de redes sociales, interacción humano-computador y desarrollo de aplicaciones móviles, están creciendo en al menos uno de los cuatro países latinoamericanos analizados.

Sobre las habilidades que estarían decreciendo en función de las ocupaciones en declive, la alfabetización digital presenta una de las caídas más fuertes en los países de América Latina, habilidad que incluye el manejo de herramientas como Microsoft Office, administración de mails, entre otras. Esto se podría ver explicado por un cambio de demanda de habilidades digitales básicas hacia habilidades más avanzadas en esta materia o por ocupaciones que implicaban el conocimiento de estas habilidades básicas que hoy están siendo automatizadas.

Recuadro 4 (conclusión)

**Gráfico 2**  
**América Latina (promedio simple 16 países): graduados de educación terciaria,**  
**por campo de estudio y sexo, alrededor de 2017<sup>ab</sup>**  
 (En porcentajes)



Fuente: UIS Data, UNESCO.

<sup>a</sup> Los campos de estudios referidos a la categoría Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas están agrupados en 3 de los 11 grandes grupos definidos en la ISCED-F 2013: Ciencias Naturales y Matemáticas (05), Información y Tecnologías de la Comunicación (06) e Ingeniería, Manufacturas y Construcción (07) (UNESCO, 2017a).

<sup>b</sup> Los datos corresponden al 2015 para Belice, Guatemala, Honduras, Panamá y Puerto Rico; para el 2016 para la Argentina, el Brasil, Chile, Cuba, el Ecuador, El Salvador, México y el Perú; y para el 2017 para Colombia, Costa Rica y la República Dominicana.

En este contexto, la preparación con la que hombres y mujeres enfrenten los cambios en el mercado laboral será fundamental para ajustarse a ellos. La proporción de graduados en educación terciaria por campo de estudio y sexo, indica que las mujeres se encuentran subrepresentadas en carreras que podrían tener una relevancia importante en las ocupaciones del futuro, como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) con un 9,9% de las mujeres graduadas de educación terciaria, cifra que llega a un 28,1% en hombres.

Está estimado que para el 2020 un 98% de los trabajos relacionados con CTIM necesitarán de habilidades relacionadas a la Información y Tecnologías de la Comunicación, donde las mujeres graduadas solo ocupan un 2,2% en carreras de este campo, bajo el promedio global femenino que alcanza un 3% (UNESCO, 2017b).

La reducción de brechas que se logre en materia de acceso a carreras relacionadas a las habilidades del futuro será fundamental para que hombres y mujeres puedan aprovechar las oportunidades de los mercados laborales del futuro en igualdad de condiciones.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base de Amaral, Nicole y otros (2018), *How Far Can Your Skills Take You?*; BID (Banco Interamericano del Desarrollo); Bughin, Jacques y otros (2018), *Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce*; UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2017), *Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Francia; y UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2017a), *Measuring Gender Equality in Science and Engineering: the SAGA Toolkit*, noviembre.

Una combinación adecuada de habilidades técnicas, vocacionales y de competencias proporcionará a los trabajadores y las trabajadoras buenas perspectivas de empleo en el futuro, ya que podrá facilitar su movimiento entre empleos, ocupaciones y sectores (OIT, 2018e). En este sentido es relevante tener una perspectiva de género al diseñar las estrategias de desarrollo de habilidades y reformar los sistemas educativos, de manera que se pueda dotar a las mujeres de herramientas de formación que les permitan adaptarse a los cambios y transitar a empleos con mejores condiciones laborales, ya que de lo contrario se exacerbarán las desventajas a las que actualmente se enfrentan por estar sobrerrepresentadas en los trabajos con menores calificaciones.

Si bien la capacidad de adaptación de las personas es limitada y requiere tiempo para lograr ajustarse a los cambios acelerados de las nuevas demandas del mercado, es importante que las personas desarrollen la habilidad de adaptación, de aprender a aprender y de actualizar continuamente los conocimientos, para que el tsunami tecnológico no las deje excluidas de las oportunidades en el mercado

laboral. Además, la mayor expectativa de vida de la población traerá consigo también la extensión de los años de trabajo para el mercado y por lo tanto el aprendizaje continuo se vuelve una herramienta indispensable para los trabajos del futuro (Bosch, Pagés y Ripani, 2018). Esta necesidad debe ser abordada desde una perspectiva de género ya que las demandas de cuidados y trabajo doméstico no remunerado limitan las posibilidades de formación continua de las mujeres, siendo estas las que además tienen mayor esperanza de vida en la región.

La transición demográfica, por otro lado, amenaza la productividad agregada de los países al reducir la población disponible en edad de trabajar. En este sentido un aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral mejoraría la productividad, pero si logran revertirse las brechas de género existentes en especial en relación con los sectores productivos en las que estas se emplean. Para revertir la caída de la productividad agregada se requiere incrementar además el nivel educativo de las personas (CEPAL, 2018a).

Frente a la rápida transformación de la estructura de la demanda de competencias, la educación en general en todos sus niveles requerirá de cambios que faciliten la retención y la calidad, al igual que la oportunidad, adecuación y conveniencia de las competencias (OIT, 2017b). En un sentido práctico, esta visión demandará la articulación y el alineamiento entre el mundo de la educación, de la formación profesional y el mundo de las políticas de desarrollo productivo. Además, la estrategia se debería basar en el desarrollo de un círculo virtuoso en que “las competencias favorezcan la innovación, el incremento de la productividad y el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la inversión, la diversificación de la economía y la competitividad, que son elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores empleos” (OIT, 2017b, pág 15).

## B. La segmentación de género en la educación

El proceso de desarrollo de habilidades se inicia en el hogar<sup>13</sup> bajo la tutela de familiares, continúa en la infancia y la adolescencia en el sistema educativo, con la orientación de docentes, y se prolonga incluso en la adultez, cuando las personas emprenden otros estudios o mediante el aprendizaje en sus puestos de trabajo (Busso y otros, 2017). Durante todo este proceso, estereotipos de género se transmiten ya sea debido a las expectativas de los miembros del entorno familiar cercano que afecta la autoconfianza de las niñas, así como en su elección de estudios superiores o a través de sesgos en el currículo y en las prácticas docentes (Stevenson y Baker, 1987; Eccles, Jacobs y Harold, 1990; Tiedemann, 2000).

En términos generales, las habilidades en matemáticas y ciencias de la región son bajas en todas las etapas de la vida en comparación con países de similar nivel de desarrollo. Los datos indican que solo el 30% de los alumnos de cuarto grado de la región alcanza un estándar mínimo de habilidades matemáticas básicas, más del 60%<sup>14</sup> de los alumnos de 15 años de América Latina son incapaces de operaciones matemáticas sencillas y en el Caribe solo el 34%<sup>15</sup> de los alumnos termina la secundaria con habilidades que son requeridas para emprender estudios superiores. Las deficiencias en la acumulación de habilidades, se refleja luego en productividad en el trabajo (Busso y otros, 2017).

Según datos de la UNESCO<sup>16</sup> para América Latina, mientras que en tercer grado no existen diferencias significativas en el desempeño entre niñas y niños en matemáticas, en sexto grado esas diferencias se manifiestan de forma muy marcada en favor de los varones. Los ejercicios empíricos indican que las ventajas de los varones en matemáticas no pueden explicarse con variables observables, lo que podría indicar que estas diferencias estarían provocadas por prácticas culturales que permean las aulas escolares transmitiendo mensajes sistemáticos, implícitos y casi imperceptibles lo que a su vez moldea las oportunidades y expectativas acerca del potencial de las niñas y los niños

<sup>13</sup> Es importante, recalcar el apoyo de los hogares en el proceso de formación de habilidades en los primeros años de vida de las personas. En este sentido se debe reconocer el rol que se delega a las mujeres de soporte del proceso de formación de capacidades a través de su trabajo no remunerado.

<sup>14</sup> Según los resultados del Programa Internacional para la Evaluación de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés).

<sup>15</sup> Según los resultados del Certificado de Educación Secundaria del Caribe (CSEC, por sus siglas en inglés).

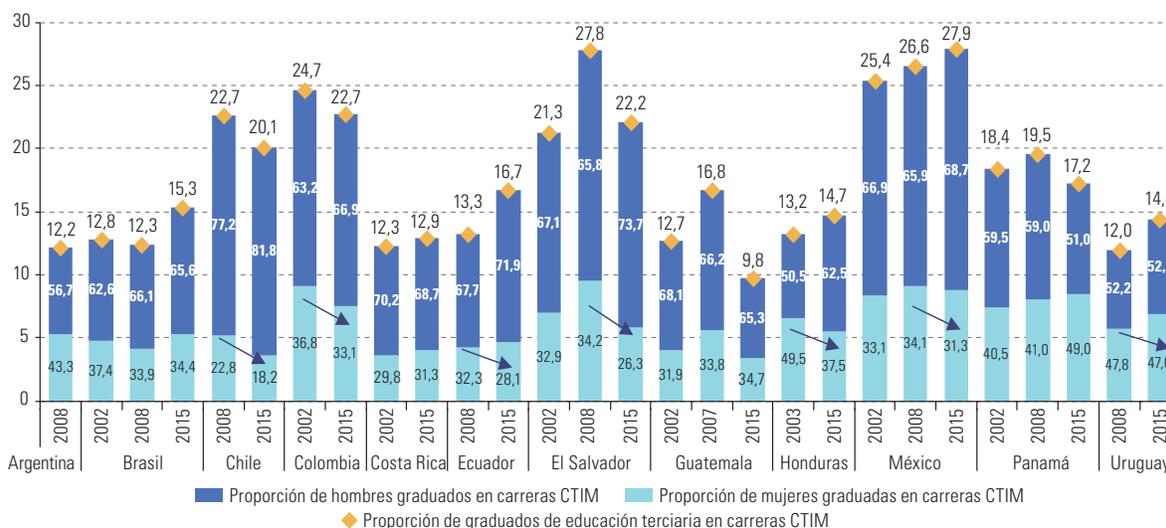
<sup>16</sup> Tercer Estudio Regional Comparativo Educativo (TERCE) implementado durante el 2013 en América Latina.

en distintas disciplinas (UNESCO, 2016, pág 96). Esto a su vez afecta la posibilidad de que las mujeres opten por cursar carreras profesionales en áreas de ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas (CTIM).

A pesar del exponencial aumento en el acceso a la educación superior que ha experimentado América Latina y el Caribe (entre 1996 y 2014, la cobertura aumentó del 18% al 44%), para lograr cambios en la estructura productiva de los países de la región se requiere incrementar las capacidades tecnológicas y promover la formación de profesionales en carreras CTIM. Son precisamente estas disciplinas las que tendrán perfiles que se pronostican como de mayor empleabilidad. Sin embargo, pese a que las mujeres superan a los hombres en las tasas de matrícula en educación terciaria, aun hoy ellas tienen menos probabilidades de seguir estudios en campos de CTIM. En la región, las mujeres representan solo el 34,6%<sup>17</sup> de los graduados en estas áreas.

En particular llama la atención que en algunos países de la región el porcentaje de mujeres entre los graduados en áreas de CTIM en los últimos años está a la baja (véase el gráfico 8). Esto lejos de mostrar una preparación equitativa para que hombres y mujeres accedan a los empleos que demanda el nuevo contexto tecnológico, aleja a las mujeres de participar de estas oportunidades.

**Gráfico 8**  
**América Latina (12 países): graduados en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), por sexo, y graduados de educación terciaria en carreras CTIM, ambos sexos, entre 2002 y 2015<sup>ab</sup>**  
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), "Data for Sustainable Development" [en línea] <https://sdg.uis.unesco.org/>.

<sup>a</sup> El número de graduados en carreras CTIM corresponde a la proporción de mujeres y hombres en carreras CTIM calculada como la proporción de mujeres y hombres del total de graduados en carreras CTIM cada año.

<sup>b</sup> El número de graduados de educación terciaria en carreras CTIM se expresa como el porcentaje del total de graduados en educación terciaria.

En este contexto, es básico tomar en cuenta que las elecciones de las y los jóvenes, sobre las áreas de formación no son frutos de la casualidad. En ellas influyen lo que piensan sobre sus propias competencias, las expectativas de éxito y los estereotipos de género con los que se les ha formado desde la primera infancia. Como consecuencia, la educación conduce a distintos campos laborales y a una persistente segregación de acuerdo con el sexo (Rico y Trucco, 2014; CEPAL, 2016a).

<sup>17</sup> Promedio simple para 12 países de la región, para 2015, a excepción de la Argentina que su último dato disponible es 2010, sobre la base de los datos *Data for Sustainable Development Goals* de la UNESCO.

Si el énfasis del mundo laboral estará en las ciencias, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas, es un momento crucial para que las mujeres incursionen masivamente en estas áreas, desplegando en equilibrio sus habilidades intelectuales y sus habilidades de inteligencia socioemocional.

### Recuadro 5

#### Algunos proyectos para incorporar más mujeres a CTIM

##### **Acercando a las nuevas generaciones a la tecnología: El Plan Ceibal en el Uruguay**

Creada en 2007, esta iniciativa del Gobierno uruguayo se implementó como un plan de inclusión e igualdad de oportunidades con el objetivo de apoyar con tecnología las políticas educativas uruguayas. Desde sus inicios, cada niño y niña que ingresa al sistema educativo público en todo el país accede a una computadora portátil con conexión a Internet gratuita. Además, el Plan Ceibal provee un conjunto de programas, recursos educativos y capacitación docente que transforma las maneras de enseñar y aprender para enfrentar con soltura los desafíos que se avecinan (Fundación Ceibal, 2017).

En este marco, el Plan otorga a las nuevas generaciones una base común de acceso, capacitación y uso de las tecnologías, promoviendo que tanto niños como niñas tengan las mismas oportunidades en esta materia.

En particular, los documentos que son parte del plan de formación de Ceibal cuentan con una mirada transversal de género, que pone de relieve la importancia de la equidad y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, en especial en el sector de las tecnologías e innovación donde tradicionalmente se han visto subrepresentadas (ejemplo de materiales en la web de Fundación Ceibal, (2018)).

Además, el Plan cuenta con el programa: “Jóvenes a programar”, que tiene como objetivo contribuir a través de la educación al desarrollo del sector de las TIC, brindando formación en *testing* y en los lenguajes de programación más utilizados del mercado. Apunta a ampliar las posibilidades de inserción laboral en un rubro con alta demanda de recursos humanos capacitados y a vincular a empresarios y estudiantes en estas materias. Está dirigido a jóvenes entre 17 y 26 años, es gratuito, y brinda todos los materiales necesarios para el aprendizaje. Este programa es desarrollado por el Plan Ceibal, con el apoyo de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI), el Fondo Multilateral de Inversiones del Grupo BID, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y las principales empresas tecnológicas que tienen sede en el país. El programa integra objetivos de género, aspirando a que la mitad de los jóvenes capacitados sean mujeres. Con este fin, se implementó un plan de seguimiento de la participación y deserción por género, para poder identificar las principales causas que provocan la no participación o la deserción de las mujeres, y poder crear un plan de acción en las siguientes instancias de capacitación previstas en el proyecto (2018 y 2019) que mitiguen esta brecha (Fundación Ceibal, 2017)

##### **Incorporación de las niñas y mujeres a las TIC: Proyecto Código X en México**

En 2016, México comenzó a implementar el proyecto Código X, en el marco del Día Internacional de las Niñas en las TIC. El objetivo es promover la inclusión de un mayor número de niñas y mujeres en el área de las TIC, reuniendo a diversos sectores nacionales e internacionales. Esta iniciativa está dirigida por la Coordinación de Estrategia Digital Nacional de la Oficina de la Presidencia de la República de México para consolidar esfuerzos a nivel nacional e internacional de la industria, sociedad civil, academia y gobierno.

Código X se basa en la metodología de Talentum- Universidad, del CIDE (Programa Interdisciplinario sobre Política y Prácticas Educativas del Centro de Investigación y Docencia Económicas). Este apunta a experimentar y aprender cómo es la labor de los líderes masculinos y femeninos en tecnología y ciencia. Este programa, a través de diversas actividades como cursos, talleres y conferencias ayuda a la formación de 800 mujeres de diversas edades.

En 2017 comenzó además a realizarse la iniciativa Niñas STEM pueden, una red de mentoras OCDE - México con la finalidad de Promover el Espíritu CTIM en la niñez y la juventud femenina de México. En esta se estimula el aprendizaje de la Ingeniería, Matemáticas, Tecnología y Ciencia entre las mujeres estudiantes. Esta iniciativa se realiza con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Secretaría de Educación Pública y a mediados de este año surgió el portal “NIÑASTEM Pueden” y algunas Prácticas de inclusión en CTIM.

La Red Nacional de Puntos México Conectado con 32 Centros de Inclusión Digital, es otra actividad vigente desde 2015. Allí se estimula la innovación, el emprendimiento y las nuevas tecnologías. Cuenta con cursos muy diversos y actuales como: programación, habilidades digitales, mecánica y robótica. De sus 250.000 socios inscritos en la red, 56% son mujeres.

## Recuadro 5 (conclusión)

**Girls in Tech en Latinoamérica**

Girls in Tech es una organización global sin fines de lucro centrada en el compromiso, educación, y empoderamiento de las mujeres en la tecnología. Tiene presencia en más de 52 ciudades del mundo. En América Latina está en la Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, el Ecuador, México, el Uruguay y la República Dominicana.

Esta organización ha creado diversos programas para aumentar el número de las mujeres que trabajan en tecnología, incluyendo Aula Global, una plataforma de aprendizaje online que proporciona acceso a recursos y cursos online para mejorar el conocimiento en campos relacionados con las áreas CTIM. Otros programas incluyen la presentación de ideas de negocio, mentoreo, y ofertas de trabajo de la tecnología, entre otros.

En el caso de Chile, están trabajando a partir de la obtención de un fondo estatal de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), desarrollado para promover los emprendimientos de las mujeres en tecnologías. Las áreas principales que se abordan son las actividades de formación, encuentros con expertos para reflexionar sobre estos temas y recolección de información.

Otro ejemplo, se da en el Ecuador que a través de una alianza con Microsoft Ecuador y Barrios de Paz (fundación que da apoyo integral a niños, jóvenes y adultos de Nigeria), están trabajando en un barrio vulnerable de Guayaquil en actividades dirigidas a “niñas y tecnología”. También, Girls in Tech promovió el programa “Silicon Valley Internship Programme”, para mujeres que estudiaron o estaban en sus últimos años de las carreras de informática y ciencias computacionales. Este programa les permitiría ir a Silicon Valley por un año y además trabajar en una empresa del rubro.

Fuente: Plan Ceibal. “Qué es Plan Ceibal” [en línea] Montevideo, Uruguay <https://www.ceibal.edu.uy/es/> [13 de agosto de 2018]; Plan Ceibal. “Jóvenes a programar” [en línea] Montevideo, Uruguay <https://jovenesaprogramar.edu.uy/> [13 de agosto de 2018]; Código X (2018) [en línea] <http://www.gob.mx/codigox> [fecha de consulta: 11 de diciembre de 2018]; Niñastem (2018) [en línea] [http://ninastem.aprende.sep.gob.mx/en/demo/home\\_](http://ninastem.aprende.sep.gob.mx/en/demo/home_) [fecha de consulta: 11 de diciembre de 2018]; Punto México Conectado (2018) [en línea] <https://www.pmc.gob.mx> [fecha de consulta: 11 de diciembre de 2018]; Girl in Tech Chile. Sobre nosotr@s [en línea] Chile, <http://www.girlsintechchile.com/sobre-git/> [13 de agosto de 2018]; Girl in Tech Ecuador. [en línea] Ecuador, <https://ecuador.girlsintech.org/2017/06/14/girls-in-tech-ecuador-en-barrios-de-paz/> [13 de agosto de 2018] y Diario Expreso. [en línea] Guayaquil, Ecuador, [13 de agosto de 2018] [https://www.expreso.ec/ciencia-y-tecnologia/el-movimiento-global-de-mujeres-en-tecnologia-NUGR\\_8479144](https://www.expreso.ec/ciencia-y-tecnologia/el-movimiento-global-de-mujeres-en-tecnologia-NUGR_8479144).

La reducción de las brechas de género en esta materia debe ser un esfuerzo colectivo tanto del Estado, como de profesionales en estas áreas, docentes y el sector privado, y de forma particular, será un reto importante para las universidades, las que deberán crear redes de conocimiento entre países para la formación de ecosistemas de innovación, orientado al desarrollo específico de habilidades de las mujeres, de cara a las tecnologías disruptivas.

## C. Sesgos en la educación técnico-profesional

En la educación técnico profesional también se puede observar un desacople entre la educación y el empleo femenino. A veces, estas instancias se convierten en una forma de reproducir el modelo de desarrollo actual y los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres por la sociedad (CEPAL, 2016a).

En la actualidad, la oferta educativa para hombres y mujeres opera como un mecanismo que refuerza un modelo de segmentación por género y lo reproduce en el sistema productivo y en las oportunidades de inserción laboral. Para reducir las brechas de género de participación en el mercado laboral, producir una mayor autonomía para las mujeres e impulsar el desarrollo económico de los países es necesario eliminar las segmentaciones de género existentes en la educación y formación técnica y profesional (EFTP) y avanzar en su articulación con el sector productivo (Sepúlveda, 2017).

De este modo, aunque en la región no se observan mayores diferencias en la matrícula de EFTP entre hombres y mujeres, las desigualdades que contribuyen a la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo se constatan al observar las distintas áreas en las que se inscriben.

Por ejemplo, en relación con las especialidades de la formación profesional escogidas en Centroamérica y la República Dominicana, es posible observar una clara división entre aquellas con mayor presencia femenina de las que tienen mayor presencia masculina. Es así como entre las especialidades preferidas por los hombres están la mecánica, la electricidad, la electrónica y la

carpintería, en tanto que entre las preferidas por las mujeres se encuentran las artesanías, la belleza y la estética, las manualidades y la decoración (CEPAL, 2016a).

Existen diversos factores que inciden en las selecciones vocacionales de las mujeres hacia cierto tipo de carreras y programas. Por una parte, los patrones culturales que asocian a las mujeres con ciertos roles hacen que tanto el entorno educativo como el familiar empuje a las jóvenes hacia la elección de determinadas profesiones y empleos.

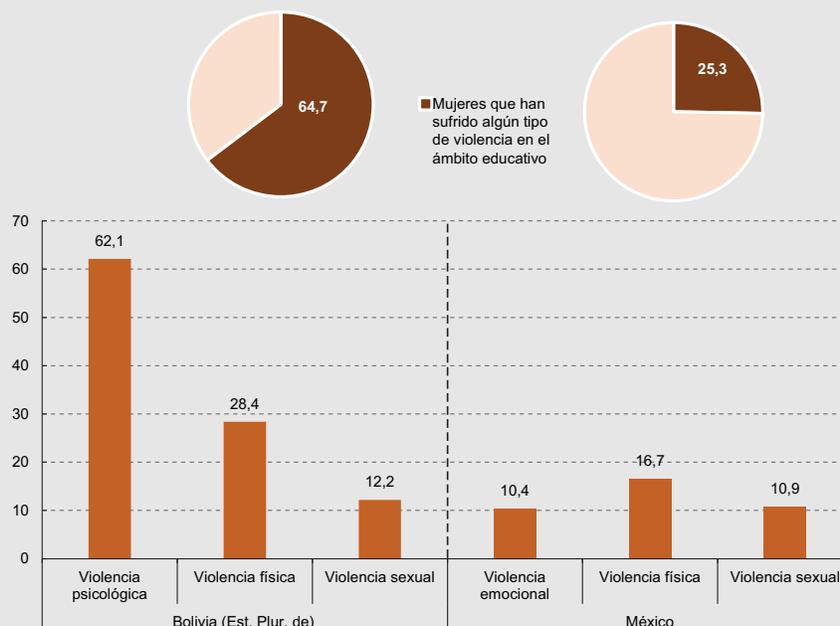
Por otra parte, la prevalencia de la violencia de género en la sociedad en general que no elude los centros de educación y capacitación, limita la participación de algunas jóvenes en grupos formativos con mayoría de hombres en las aulas. Además, en el caso de algunas mujeres en sectores más vulnerables, la urgencia de la generación de ingresos las obliga a optar por carreras cortas que le permitan insertarse rápidamente en el mundo laboral.

**Recuadro 6**  
**Violencia de género en el ámbito educativo**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece en su ODS 4, metas orientadas a asegurar el acceso igualitario a una educación inclusiva y equitativa de calidad y ofrecer entornos seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos. De igual modo el ODS 5, en su meta 5.2 se plantea la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados.

La violencia de género relacionada con el ámbito educativo debilita los esfuerzos por garantizar el acceso igualitario y la calidad de la educación, así como el empoderamiento y la capacidad de transformación que esta tiene asociada. Este fenómeno afecta la asistencia, el aprendizaje y la finalización de estudios, con impactos negativos que se extienden a las familias y las comunidades (UNESCO y UNGEI, 2015).

**Bolivia (Est. Plur. de) y México (2016): mujeres de 15 años y más que han sufrido violencia en el ámbito educativo a lo largo de su vida, según tipo de violencia<sup>ab</sup>**  
(en porcentajes)



Fuente: INE, Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres 2016 (EPCVcM). INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH).

<sup>a</sup> Las encuestas no son comparables.

<sup>b</sup> Los valores no suman el total dado a que las mujeres pueden haber sufrido más de un tipo de violencia en el ámbito educativo.

## Recuadro 6 (conclusión)

Las encuestas de violencia contra las mujeres permiten obtener estadísticas exactas y fiables sobre la prevalencia y la magnitud de la violencia contra las mujeres y las niñas identificando los ámbitos, dimensiones y otros temas relacionados. Por ejemplo, según la Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres, levantada por el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, el 64,7% de las mujeres mayores de 15 años han sufrido incidentes de violencia en el ámbito educativo. Además, la encuesta revela que un 62,1% de las mujeres declara haber sufrido violencia psicológica en este contexto, un 28,4% violencia física y un 12,2% violencia sexual. Según los datos del Estado Plurinacional de Bolivia, el 72,9% de los perpetradores de esta violencia son los compañeros de escuela, seguido por directores, maestros y administrativos, que representan el 40,3%. Así mismo, una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México, indica que un 25,3% de las mujeres de 15 años y más han sufrido violencia en el ámbito educativo a lo largo de su vida. Según las estimaciones puntuales, un 10,4% de ellas ha sufrido violencia emocional, un 16,7% violencia física y un 10,9% violencia sexual, en este último tipo de violencia un 46,2% de los perpetradores son los compañeros, seguido por personas desconocidas a la escuela y los maestros, con un 18,7% y un 16,5%; respectivamente.

En los espacios donde los hombres superan a las mujeres en número o el liderazgo es dominado por hombres, es más frecuente encontrar casos de acoso sexual hacia las mujeres. Muchas facultades, programas y departamentos relacionadas al estudio de carreras de ciencias, ingenierías y medicina son espacios dominados por hombres, donde ellos ocupan mayoritariamente los cargos de autoridad. Es en estos contextos donde los incidentes de violencia de género son más frecuentemente minimizados, cuentan con respuestas limitadas y no se abordan seriamente (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018).

Los esfuerzos por mejorar la diversidad de estudiantes que ingresan a carreras relacionadas a las ciencias, las ingenierías y la medicina pueden tener mejoras en las oportunidades de empleo y las expectativas de carrera de las mujeres, sin embargo, sin medidas integrales para prevenir la violencia de género en el ámbito educativo, estas ganancias también tienen riesgos. En la medida que las mujeres ingresan en estos campos de estudio se enfrentan a sesgos y barreras que les impiden participar y avanzar en sus carreras en igualdad de condiciones y, así como en otros campos dominados por hombres, el acoso y la violencia sexual es una de las barreras más fuertes (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018).

Crear espacios en donde niñas, niños y jóvenes se sientan bienvenidos a aprender en ambientes seguros es responsabilidad de todos los actores de la educación. Los gobiernos, colegios, comunidades académicas, profesores y estudiantes tienen un papel fundamental en garantizar escuelas y universidades libres de violencia y discriminación, que impartan educación de buena calidad y con perspectiva de género. Para esto, los gobiernos pueden generar medidas de no discriminación, facilitar la formación docente en estos temas y asegurarse de que las instalaciones sean las adecuadas para prevenir la violencia de género. Las escuelas y las universidades son responsables de abordar la violencia en los ámbitos educativos, los maestros de seguir las normas y prácticas disciplinarias apropiadas junto con entregar una educación imparcial, y los y las estudiantes deben ser educados para comportarse de formas inclusivas libres de violencia (UNESCO y UNGEI, 2018).

Fuente: National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018), "Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine", National Academies Press; UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y UNGEI (United Nations Girls Education Initiative) (2018), "Global Education Monitoring Report. Global Education Monitoring Report Gender Review: Meeting our commitments to gender equality in education"; UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y UNGEI (United Nations Girls Education Initiative) (2015), «La violencia de género relacionada con la escuela impide el logro de la educación de calidad para todos», Documento de Política, vol. 17, marzo; INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH); e INE, Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres 2016 (EPCVM).

Existen también otras condiciones relacionadas con la reproducción de roles de género en las estructuras de los centros de educación y de formación técnico profesional en las que se observa una clara concentración de hombres en roles protagónicos y cargos directivos de estos centros y una baja participación de mujeres como formadoras y docentes en áreas relacionadas con carreras consideradas tradicionalmente masculinas (Bloj, 2017; Buquet y Moreno, 2017).

De acuerdo con la información existente, se produce una retroalimentación de efectos entre el sistema educacional y el mercado laboral técnico profesional. Ellas eligen las especialidades que normalmente reciben los sueldos más bajos y, al mismo tiempo, el mercado paga menos a las que prefieren especializarse en las áreas en que los hombres tienen mejores remuneraciones (CEPAL, 2016a).

Desde el lado del mercado laboral, también presentan situaciones que inciden en la concentración de mujeres en ciertas especializaciones. Por ejemplo, cuando algunas mujeres que optan por ingresar a carreras tradicionalmente masculinas, intentan insertarse en el mercado laboral, tienen dificultades para encontrar empleos en estas áreas, y si finalmente consiguen un puesto, muchas veces son excluidas de las tareas propias de las disciplinas que estudiaron, y quedan relegadas a funciones administrativas (“de oficina”), de limpieza o mantenimiento, que son de menor calificación (Buquet y Moreno, 2017).

En algunas ramas consideradas tradicionalmente masculinas, la incorporación de mujeres en un entorno de hombres es vista como distorsionadora del orden, por lo que, los empleadores prefieren evitar aceptarlas (Buquet y Moreno, 2017). En el estudio de Buquet y Moreno (2017), realizado en México se recogen diversas entrevistas a empleadores de varias instituciones que señalan que es poco conveniente contratar mujeres en áreas donde podrían sufrir lesiones. De esa manera se fortalece la idea de un hombre protector y una mujer débil que no puede desempeñar todos los trabajos aceptados.

Estas discriminaciones no solo son comunes en el ámbito educativo y laboral, sino que también en instancias intermedias, como es el caso de las prácticas profesionales. Allí se ha constatado que las diferencias de género juegan un rol central. Un relevamiento realizado por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) de la Argentina, a egresados de la EFTP, muestra que sólo el 12,3% de las mujeres dijo haber conseguido trabajo afín a sus estudios, frente a un 27,6% de los hombres. En otra medición realizada en la Argentina, (Adecco, 2016), el 60% de las mujeres afirma que en el imaginario de los empleadores hay cargos destinados para hombres y cargos destinados para mujeres (CEPAL, 2018e).

Además, las mujeres tienen menos probabilidades de beneficiarse del aprendizaje permanente y la adaptación a las necesidades cambiantes del mercado laboral, así como menores oportunidades de formación en el trabajo, debido a sus diversas responsabilidades de cuidado de hijos o hijas o de adultos mayores que tengan bajo su resguardo (OIT y otros, 2013).

Resulta indispensable en esto, cambiar la lógica en varios aspectos: currículo, formación docente, infraestructura y, también, en materias culturales, con el fin de terminar con los prejuicios relacionados con especialidades y roles asignados a lo femenino. Por otra parte, en el caso de la educación técnico profesional, dejar de considerarla de menor calidad o prestigio y permitir que, al finalizar estas carreras, sea posible continuar, si se desea, una formación que conduzca a un título en la Universidad (CEPAL, 2018e).

### Recuadro 7

#### Experiencias para el desarrollo de competencias técnico-profesionales en la Argentina

Las experiencias educativas y laborales de las mujeres que transitan por la educación técnico-profesional (ETP) y por el ámbito de la Ciencia y la Tecnología, están impregnadas de sesgos de género que influyen sobre sus expectativas y oportunidades profesionales, poniendo en juego su autonomía. Teniendo en cuenta que se trata de formaciones con potencial para la inserción laboral y que contribuyen al crecimiento productivo y a la innovación, incorporar el enfoque de género en la discusión y diseño de políticas públicas resulta crucial para eliminar la reproducción de la discriminación y promover la igualdad.

A continuación, se detalla la experiencia de 3 proyectos en la Argentina que tienen por objetivo el desarrollo de competencias técnico profesionales en mujeres jóvenes en ese país.

##### Proyecto Che Pibes Conectados

Esta iniciativa tiene como objetivo implementar un programa de inclusión digital destinado a mejorar las capacidades de aprendizaje, expresión y comunicación de niños, niñas y adolescentes que asisten a la Fundación Che Pibes, para su empoderamiento en el mundo actual. Debido a la alta deserción que se experimentaba entre las mujeres, el proyecto comenzó a implementar políticas dedicadas sobre todo a las adolescentes en los talleres y actividades de la organización.

##### Chicas en tecnología (CET)

Esta es una organización sin fines de lucro que busca inspirar, motivar, formar e incrementar el conocimiento y entusiasmo de las jóvenes por la tecnología. El programa está destinado a mujeres, estudiantes secundarias, entre 13 y 16 años, que deben conformar equipos de tres “chicas” por escuela, quienes participarán en las diversas instancias de formación.

Los pilares del programa son: educación, tecnología, emprendedurismo y género, en torno a los que se desarrollan diversas actividades de formación, intercambio y generación de conocimientos.

Hasta 2017 más de 300 equipos de “chicas” aplicaron para participar en los programas del CET, ya cuentan con más de 105 egresadas, 50 Apps desarrolladas, y más de 200 participantes en los eventos de la organización. Además, en el marco de este programa se llevó a cabo una investigación para conocer más detalles de la relación entre las mujeres y la tecnología. Las encuestas utilizadas para la elaboración de ese informe revelaron que las mujeres no optan por carreras ligadas a la tecnología, en gran parte, porque no conocen a nadie directamente, entre su familia y amistades, que se dedique a este rubro. Sin embargo, reconocen que, tras la formación, ven esta área como una alternativa laboral al darse cuenta de que “sí pueden ser buenas en eso”.

##### Ingeniería sin fronteras

Se trata de una asociación civil interdisciplinaria que trabaja por el desarrollo local de comunidades en situación de vulnerabilidad a través de proyectos de ingeniería. Ofrecen programas de formación y capacitación, promueven el trabajo voluntario, la participación y la formación de alianzas colaborativas con instituciones y organizaciones del sector público y privado de la Argentina y otros países.

En este marco, desarrollaron un programa de voluntariado con mujeres, para promover la inclusión, el trabajo en equipo y la igualdad de género en el sector de la ingeniería y construcción, que tradicionalmente han presentado una baja presencia de mujeres. Además de los beneficios directos que recibe la comunidad gracias a este voluntariado, las participantes de esta experiencia declaran haber adquirido conocimientos técnicos de construcción, trabajo en equipo y sobre valores y modalidad de trabajo. También manifiestan que la experiencia les ayudó a romper con estereotipos de género, teniendo más conciencia de ellos tanto en su vida laboral como familiar.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [en línea] Chile, <https://www.CEPAL.org/es/eventos/reunion-especialistas-educacion-tecnico-profesional-ciencia-tecnologia-claves-la-autonomia> [13 de agosto de 2018].



## **IV. Políticas públicas intersectoriales para eliminar las brechas de género**

---

Para romper los nudos estructurales y lograr avances sustantivos para alcanzar la igualdad de género, se requiere un reconocimiento efectivo del aporte que realizan las mujeres a las economías nacionales a través de su trabajo no remunerado, además se requieren políticas transformadoras que permitan la reducción y una redistribución más equitativa de este trabajo entre mujeres y hombres, así como entre los hogares, la sociedad y el Estado. Es fundamental considerar estos elementos en un contexto de cambios en el mundo del trabajo que, como se vio anteriormente, pueden repercutir de manera diversa en hombres y mujeres, de modo de diseñar políticas pertinentes y eficaces que logren saldar las deudas de igualdad de género en el mercado de trabajo y anticipar riesgos y barreras diferenciales para el acceso a las nuevas oportunidades derivadas de las transformaciones en curso.

Aunque el escenario es aún incierto, los resultados dependerán de las acciones de políticas que los Estados asuman para hacer frente a los desafíos del futuro. Además de promover activamente una política industrial y tecnológica que fomente una mayor productividad, es necesario abordar materias clave como la promoción de una regulación laboral adecuada, espacios de diálogo y de construcción de pactos en torno a los procesos de cambio en el mundo del trabajo, que eviten la precarización de los empleos y aumente la participación de las mujeres en sectores de mayor productividad. Para esto se requiere ir fortaleciendo instrumentos como las negociaciones colectivas y el salario mínimo, y protegiendo la libertad de organización sindical (CEPAL, 2017a). Además, es necesario políticas que interpelen las brechas existentes entre las habilidades requeridas para los empleos del futuro y las competencias que poseen en la actualidad las mujeres de la región. Por esto, es clave abordar a través de políticas educativas y de formación técnico profesional, los sesgos de género en la formación de habilidades para el trabajo remunerado avanzando hacia la promoción de las mujeres en áreas CTIM y facilitando la formación continua.

Para evitar el riesgo de que los nuevos escenarios profundicen aún más las brechas existentes en el mercado laboral, es fundamental que se fortalezcan y modernicen los sistemas de protección social, que sean universales y de calidad y que protejan a la población en general independientemente de su vínculo con el mercado laboral (CEPAL, 2017a).

Además, el fortalecimiento de los sistemas de información que permitan dar cuenta de los avances y retrocesos en materia de igualdad de género es relevante, ya que sin información no se pueden formular políticas públicas atingentes. En este sentido, monitorear el avance en áreas como el acceso de mujeres al financiamiento, a través de fuentes tradicionales, pero también utilizando las tecnologías como un medio para acceder a más y mejores datos, es una acción que la región deberá asumir.

## **A. Políticas de mercado laboral para la reducción de brechas de género**

Para hacer frente a los cambios en el mercado laboral, también se requieren políticas con un enfoque transversal de igualdad de género y de derechos que permitan reducir la brecha de participación y de la calidad del empleo entre hombres y mujeres, aprovechando las sinergias entre igualdad y crecimiento (CEPAL, 2018a). Las políticas deberán promover nuevas oportunidades para las mujeres, las que se traducen, por ejemplo, en materia de participación laboral, salarios y protección social.

El ámbito de las políticas e instituciones laborales son relevantes para el ejercicio igualitario de los derechos. Las políticas laborales deben articularse con legislaciones y programas que faciliten e incentiven el equilibrio entre las demandas laborales y familiares de las trabajadoras y los trabajadores (CEPAL, 2014a) de tal forma de tener un repercusión positiva tanto en los ingresos como en la distribución del tiempo de las mujeres. En este sentido la legislación laboral sobre protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares es una herramienta fundamental para promover la corresponsabilidad del cuidado entre las mujeres y los hombres, desde el mundo del trabajo (CEPAL, 2015a). Aunque contar con una legislación adecuada es condición necesaria para alcanzar la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, resulta insuficiente sin servicios efectivos de inspección laboral (CEPAL, 2015a) que, entre otras cosas, velen por la no discriminación en el trabajo remunerado a través de mecanismos de vigilancia para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres; la ampliación de oportunidades de contratación y promoción de mujeres; y el cumplimiento de la normativa laboral. Por otro lado, para avanzar hacia la reducción de las desigualdades en el mercado laboral, se requieren políticas públicas que promuevan la formalización del trabajo y de la economía informal. Además, los países de la región tienen el desafío de emprender reformas que eviten continuar con políticas que utilizan deliberadamente la mano de obra de las mujeres a un menor valor de mercado para impulsar la economía y obtener ventajas competitivas.

Es importante que las instituciones del mercado laboral y las políticas salariales tengan un enfoque de género y de interseccionalidad para evitar desfavorecer a ciertos grupos de la población, por ejemplo, al establecer salarios mínimos más bajos para aquellas ocupaciones donde las mujeres están sobrerrepresentadas como lo es el trabajo doméstico remunerado, o excluir a grupos poblacionales como las trabajadoras migrantes (OIT, 2017b). Así mismo, se requiere fortalecer las políticas de intermediación laboral y fomentar la inclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, a la vez que se desarrollen mecanismos que acaben con la segregación horizontal, para que existan distribuciones más equitativas en profesiones, ocupaciones y oficios.

Además de impulsar nuevas acciones en estas materias, es necesario asegurar la sostenibilidad de los esfuerzos realizados en las últimas décadas en materia de reducción de las brechas, y estar alertas para evitar retrocesos. Las sucesivas crisis económicas, el cambio demográfico y la irrupción de las nuevas tecnologías son solo algunos de los factores a los que se ven enfrentadas las sociedades actuales y el efecto desestabilizador que estas producen puede poner en riesgo los avances conseguidos con gran esfuerzo en materia de equidad entre hombres y mujeres. Una estrategia integral y sostenida de iniciativas podrá tener un impacto concreto en la igualdad de género, para continuar avanzando en el cierre de las brechas, pero también para sostener aquellos logros ya conquistados a lo largo de los años, a la vez de aprovechar las nuevas oportunidades que puedan gestarse.

Si bien todas estas medidas son necesarias, las políticas laborales por sí solas no son suficientes. Como se ha observado a lo largo del estudio, también se requieren políticas en ámbitos conexos que fortalezcan la autonomía de las mujeres e impliquen que la sociedad en su conjunto se haga cargo de las necesidades de cuidado de la población.

## **B. Políticas de corresponsabilidad social de los cuidados**

A lo largo del presente documento se evidenció la necesidad de implementar políticas públicas que respondan a las demandas de cuidado de la población y que consideren los derechos de las cuidadoras, sean estas remuneradas o no. La situación se vuelve más compleja ante los patrones de cambios demográficos estimados para las próximas décadas, que pronostican un aumento de las demandas de cuidados. Ante los procesos previstos de envejecimiento de la población de la región, habrá un incremento de las personas dependientes, ya sea de adultos mayores, o personas con enfermedades crónicas y discapacidad.

Resulta clave que los programas que se diseñen para dar respuesta a esta necesidad tengan en cuenta que la organización social del cuidado es una responsabilidad que debe ser compartida entre hombres y mujeres y redistribuida de acuerdo con los distintos tipos de familia, organizaciones sociales, las empresas y el Estado (CEPAL, 2016b). Es por esto que el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas debe hacerse considerando las relaciones entre las dos esferas del trabajo: el remunerado y el no remunerado. Las sobrecargas de trabajo no remunerado de las mujeres en muchas ocasiones definen sus modalidades de ocupación y su trayectoria en el mercado laboral. Además, actúan como barreras para la inserción en el mercado de trabajo, como se revisó a lo largo del documento.

Esta situación ha hecho que en años recientes las políticas de cuidados ocupen un lugar destacado en los debates sobre políticas públicas, pues se reconoce su importante contribución a la igualdad de género y, por tanto, al bienestar de las sociedades. También, crean oportunidades de empleo y pueden potenciar la incorporación de los distintos grupos sociales al mercado del trabajo. En este sentido, un ámbito importante de acción es la construcción o el fortalecimiento de un sistema de cuidados que, además de aliviar la carga del trabajo no remunerado, permita hacer frente a la pobreza de tiempo de las mujeres y mejorar su participación en la fuerza de trabajo (CEPAL, 2018a).

Para que estos sistemas sean efectivos, es clave que contemplen las necesidades de las personas que demandan cuidados a lo largo de todo el ciclo, como niños y niñas, personas mayores y enfermos en situación de dependencia, y que consideren la situación de las personas que proveen estos cuidados. Existen algunas experiencias de este tipo de sistemas en la región: el Sistema Nacional Integrado de Cuidados en el Uruguay, y en el caso de la infancia, la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil en Costa Rica. Además, en Chile, el Ecuador, El Salvador y la República Dominicana también se está avanzando en la discusión de este tipo de sistemas.

Por ejemplo, los programas de cuidado para la primera infancia deberían incorporar un horario de jornada laboral completa para facilitar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado. Los servicios de cuidado que operan en horario parcial no permiten que las mujeres puedan compatibilizar el trabajo remunerado a tiempo completo con una serie de labores que asumen como madres. De esta manera los servicios de cuidado no logran producir aumentos significativos en la participación laboral femenina lo que si ocurre con los programas de extensión del horario escolar. En el caso del Uruguay, por ejemplo, los estudios muestran que la ampliación de la oferta de escuelas de tiempo completo ha tenido un efecto positivo en la participación laboral de las madres de niños de menos de 6 años (CEPAL, 2018a).

También es necesario que la construcción de estos sistemas rompa con las estructuras existentes que perpetúan las desigualdades de género. Como se vio en este documento, el trabajo de prestación de cuidados cuando se inserta en el mercado es altamente feminizado. Al mismo tiempo, este sector se caracteriza por las bajas remuneraciones y pésimas condiciones de empleo, que afectan la calidad de los cuidados y, en consecuencia, el bienestar de los beneficiarios (OIT, 2018b).

Al mismo tiempo, los países deberían fortalecer los marcos legales y ampliar la inversión del Estado para incluir las disposiciones de protección de la maternidad y licencia de paternidad, parentales y otras medidas de protección que atiendan la reproducción social y las distintas etapas del ciclo de vida, sin que esto recaiga exclusivamente en el tiempo de las mujeres.

Estas medidas alientan a las mujeres a volver al trabajo, a reducir las interrupciones de carrera y a alcanzar un equilibrio más armonizado entre el trabajo y la vida familiar. Por ejemplo, la experiencia de aplicar la licencia parental tanto a hombres como a mujeres, durante poco más de un año, complementada con el reconocimiento del derecho de los niños y las niñas a recibir cuidado y contar con la protección necesaria para desarrollarse en su primer año de vida, ha logrado una alta participación femenina en el mundo laboral en países como Suecia y Noruega (OIT, 2018b).

Para avanzar hacia una mayor igualdad de género será entonces fundamental promover un sistema diverso de políticas que fomenten una división más equitativa entre hombres y mujeres para el desarrollo de los trabajos no remunerados y las tareas de cuidado, alentando un cambio de actitud y de comportamiento frente a estas labores. La respuesta no solo está en la creación de sistemas de cuidados, si no en que estos deben considerar desde su génesis la transversalización de la perspectiva de género para no reproducir los roles tradicionales y ser de esta forma una herramienta clave para una mayor autonomía económica de las mujeres.

### **C. Políticas educativas y de formación de capacidades**

Para que las mujeres puedan mejorar su situación actual en el mercado laboral y aprovechar las nuevas oportunidades que surgirán en el marco de la revolución tecnológica, se requerirán políticas públicas que faciliten las transiciones entre los distintos niveles en la escuela, entre esta y el mercado laboral, y entre los diferentes empleos, que rompan los estereotipos de género y fomenten una mayor participación femenina en las áreas CTIM. También se vuelve urgente el diseño de programas de formación de recursos humanos e innovación tecnológica que anticipen las demandas del mercado laboral, reviertan el desequilibrio existente y mejoren sus habilidades y su empleabilidad.

A fin de avanzar en esta dirección, en primer lugar, se deben adoptar políticas que aborden los sesgos de género en la educación formal y técnico profesional. En este sentido, será primordial que las políticas relacionadas con el sistema educativo, la formación profesional y el empleo estén coordinados, para que puedan incorporar la perspectiva de género de forma transversal. Hombres y mujeres podrán, de este modo, optar por sectores de alta productividad en igualdad de condiciones y así ejercer plenamente sus derechos (CEPAL, 2016a).

Esto implicará, entre otras cosas, realizar un cambio de lógica en la educación, para superar prejuicios sobre las especialidades y los roles considerados femeninos. Para ello, será indispensable identificar y reconocer representaciones y prácticas discriminatorias en el proceso educativo e incluir a la comunidad en actividades de sensibilización y capacitación de género.

Las políticas que fomentan una mayor participación de las mujeres en las áreas CTIM, de especialización productiva e innovación tecnológica son muy relevantes y para implementarlas se requieren cambios en todo el proceso educativo. Desde las primeras etapas es importante colocar a la innovación como un elemento central para que los niños y niñas puedan contar con las herramientas necesarias para integrarse en la sociedad del futuro (OCDE, CAF y CEPAL, 2016; CEPAL, 2018a). El desarrollo de habilidades digitales es un desafío que los países de la región tendrán que atender para garantizar la plena participación de hombres y mujeres en esta nueva era.

En el ámbito de la transición de la educación al trabajo, es importante acompañar las trayectorias educativas con servicios integrales de orientación vocacional y generación del proyecto profesional/laboral. Además, es necesario promover políticas de reinserción y reorientación laboral que permitan a las mujeres poder regresar al mercado laboral o bien cambiar de empleo o rubro en las distintas etapas de su vida, sin que esto implique un alto grado de riesgo dentro de su trayectoria.

Para que todos estos esfuerzos den frutos y se mantengan en el tiempo, será relevante promover diálogos intersectoriales público-privados para crear estrategias educativas y de inserción laboral con perspectiva de género (CEPAL, 2018e).

Luego, en la transición del mundo educativo al laboral, se requerirá un doble ajuste de los sistemas de capacitación y formación para el trabajo. En primer lugar, estos sistemas deberán proporcionar las habilidades fundamentales que serán necesarias en el nuevo escenario, y, además, deberán facilitar el aprendizaje dinámico y flexible a lo largo de todo el ciclo de vida para garantizar que hombres y mujeres se mantengan a la par de los avances (Bertranou, 2018).

La formación no estará solo ligada al ingreso al mundo del trabajo, sino que se requerirán sistemas de formación permanentes, ágiles y flexibles que estén estrechamente vinculados al mercado de trabajo, para poder prever las demandas de nuevas cualificaciones, pero sobre todo, para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a los beneficios que pudieran traer las transformaciones que vendrán de la mano del futuro del trabajo (OIT, 2017b).

## **D. Políticas integrales de protección social**

En América Latina, el acceso a los sistemas de pensiones y a la seguridad social están enfocados a aquellas personas que se incorporan al mundo laboral en especial en empleos asalariados y es más probable que los pagos dependan de la cuantía total de las contribuciones realizadas durante la trayectoria laboral de las personas. Estos regímenes de protección social dan lugar a la exclusión y erosionan el principio de derechos humanos basados en la solidaridad aplicado a la protección social. Además, marginan a las mujeres, que como se ha planteado a lo largo del documento tienen una menor participación laboral, y entre las que se insertan al mercado laboral, sus trayectorias se ven interrumpidas y un gran número participa en empleos informales y precarios. Esto, sumado a las discriminaciones de género, incide en que no solo tengan menores salarios, sino que tengan más dificultad de acceder a la protección social contributiva (Lumina, 2012).

Para enfrentar estos desafíos, y evitar que los empleos precarios amplíen las brechas de desigualdad, se deben promover políticas de acceso universal a la protección social independientes del tipo de inserción laboral de las personas. Esto implica avanzar tanto en la protección social contributiva, a la que acceden personas con empleo formal, como en la protección social no contributiva (CEPAL, 2018a, CEPAL, 2018c). Además, es prioritario, disminuir los altos niveles de informalidad que caracterizan a los mercados laborales de la región.

La región tiene por tanto el desafío de mejorar los actuales sistemas de seguridad social ampliando su cobertura, garantizando la suficiencia de las pensiones y su sostenibilidad financiera y social (Bosch, Pagés y Ripani, 2018). Para superar este desafío el Estado debe adoptar un rol central y los servicios deben basarse en derechos y no depender de los mercados.

Asimismo, se requiere contar con mecanismos de protección frente al desempleo, que tal como se vio en las secciones anteriores, afecta sobre todo a las mujeres. También es relevante tener dispositivos que permitan una ofrecer una cobertura de protección social a aquellas mujeres que ven interrumpida su participación en la fuerza de trabajo por atender demandas reproductivas, junto con el ya aludido fortalecimiento de los sistemas de cuidado como pilar transversal de la protección social.

Por otra parte, para promover y velar por la sostenibilidad de las fuentes de ingreso de todos los miembros del hogar para superar la pobreza, entre otras, debe considerarse la factibilidad de establecer como nuevo derecho el acceso a un ingreso básico garantizado. Una política de salario mínimo combinada con el acceso a un ingreso mínimo garantizado, permitiría avanzar en la autonomía económica de las mujeres y, al mismo tiempo, contribuir a mejorarla distribución del ingreso en los países de la región (CEPAL, 2016a).

Avanzar hacia un ingreso básico garantizado puede ser sobre todo relevante en el contexto de la revolución tecnológica. Esta revolución ampliará las posibilidades productivas y permitirá la producción de más bienes y servicios a menores costos. Sin embargo, plantea serios desafíos en materia distributiva.

Existe el claro riesgo de que el ritmo de creación de nuevos trabajos, al amparo de las nuevas tecnologías, no sea lo suficientemente veloz como para compensar las pérdidas de empleos que se producirán. Así, se requerirán nuevos mecanismos para redistribuir la riqueza entre quienes se ven directamente favorecidos por los cambios tecnológicos y aquellos que se ven desplazados. El ingreso básico universal ha comenzado a discutirse con seriedad en el contexto de este debate. En el marco de la región, se ha planteado que su aplicación dependerá de las particularidades y condiciones de cada uno de los países y que, en caso de implementarse, se debería hacer de manera gradual en un horizonte de largo plazo (CEPAL, 2018a).

La portabilidad de los derechos de seguridad social debe promoverse para evitar la pérdida de los derechos de beneficios cuando las y los trabajadores se mueven entre los puestos de trabajo. Y es posible que los gobiernos también deban ampliar el papel de los esquemas no contributivos para que nadie quede sin protección social como resultado de su estado de contrato. Esto es especialmente cierto para las mujeres, dada la mayor probabilidad de desempleo o de períodos fuera del trabajo que enfrentan debido a sus obligaciones familiares o la maternidad (OCDE, 2018b).

## **E. Políticas que promuevan los emprendimientos de las mujeres**

El emprendimiento permite desplegar la creatividad y capacidades de las personas, y constituye una forma de producir ingresos en contextos más flexibles que los empleos dependientes tradicionales. Por lo mismo, puede pasar a constituir una forma relevante de inserción laboral para las mujeres. Por otra parte, el desarrollo de empresas e iniciativas productivas orientadas al comercio internacional tiene el potencial de aportar de manera significativa al crecimiento económico de los países de América Latina y el Caribe.

Para todo esto, sin embargo, es necesario eliminar las trabas que dificultan que las mujeres puedan desarrollar sus emprendimientos y establecer estrategias que promuevan los mismos a través de la inserción comercial internacional.

Cómo se observó en el documento, dentro de las barreras para el emprendimiento, destacan las dificultades para conseguir financiamiento. Actualmente, muchas mujeres -sobre todo las de menores ingresos- y empresas pequeñas no tienen acceso al financiamiento para sus proyectos, o bien este resulta extremadamente costoso, con tasas de interés elevadas y condiciones de acceso desfavorables. En tal sentido, resultan críticas aquellas políticas que permitan ofrecer a las mujeres un mayor acceso a servicios financieros, de ahorro y crédito, y a un costo razonable.

Las políticas de inclusión financiera son variadas, y pasan, entre otros, por una mejor regulación de la industria financiera, la constitución de fondos públicos al que puedan acceder las mujeres emprendedoras, capacitación en el ámbito financiero y reformas legales que les permitan a las mujeres disponer de sus bienes. Las tecnologías ofrecen oportunidades para la utilización de métodos innovadores de evaluaciones de riesgo, que fundamenten sus criterios en variables que vayan más allá del ingreso. Además, las plataformas digitales pueden también ser un medio para llegar a más inversionistas y empresarias y ofrecer programas de capacitación en términos financieros.

Algunos programas gubernamentales existentes, como los programas de protección social, pueden ser rediseñados para abordar la inclusión digital y económica de las mujeres, además de cumplir con sus objetivos principales. El uso de las tecnologías digitales para el pago, gestión y monitoreo de estos programas pueden mejorar la inclusión digital de las mujeres además de reducir los costos de implementación de los mismos (OCDE, 2018a).

Por otro lado, es necesario tener claridad sobre la situación real de las mujeres en cuanto a la cobertura de productos financieros y las barreras que encuentran para acceder a ellos, para lo cual la construcción de estadísticas en esta temática es relevante. Un primer paso es asegurar la disponibilidad y

acceso a datos financieros desagregados por sexo. El caso de Chile es un ejemplo emblemático en la desagregación de datos por sexo en estas materias. Esto se corrobora, en un estudio de caso<sup>18</sup> que se realizó en 2016, en que se señala que Chile es el único país a nivel mundial que ha estado desarrollando y publicando permanentemente datos desagregados por sexo en su sistema (SBIF, 2016). Asimismo, en la región Guatemala y Costa Rica están avanzando en esta dirección.

En el contexto de la revolución industrial 4.0, el desarrollo de plataformas digitales abre grandes oportunidades en estas áreas. Crecientemente han surgido plataformas de financiamiento colaborativo que permiten acceder a recursos que no son cubiertos a través de la industria tradicional. Además, estas plataformas facilitan la asociatividad, al reducir los costos de transacción entre las partes, y permiten un contacto fácil y expedito con personas en el extranjero. De esta manera, reducen una serie de trabas y costos asociados tanto al emprendimiento como a la integración comercial con el resto del mundo. En este sentido, cobran relevancia las políticas orientadas a la disminución de las brechas de las mujeres en el acceso y uso de las tecnologías para, de esta manera, poder ampliar sus posibilidades de acceso a financiamiento.

Es relevante que los países fomenten el aumento y la diversificación de la oferta de financiamiento para el emprendimiento. Para esto, se requiere establecer un marco regulatorio adecuado que facilite el desarrollo del financiamiento colectivo, la atracción y creación de fondos de capital de riesgo y el fomento de la actividad de ángeles inversionistas (CEPAL, 2018b).

## **F. Construcción y difusión de estadísticas laborales oficiales con perspectiva de género**

Las acciones de política requieren sistemas de información que permitan identificar prioridades, definir y monitorear líneas de acción clave. Un ámbito crucial, teniendo en cuenta los profundos cambios que trae consigo el futuro del trabajo, es el de la construcción y difusión de estadísticas laborales oficiales con perspectiva de género.

En primer lugar, para avanzar en esta dirección es necesario que el mayor número posible de estadísticas estén desagregadas por sexo para visibilizar los diversos fenómenos que afectan hoy tanto a hombres como mujeres y así poder adoptar medidas pertinentes y oportunas en esta materia.

Para derribar mitos y supuestos que justifican la discriminación de género, se requiere fomentar la realización de estudios sobre las causas de las brechas salariales, que a través de datos que evidencien que, a iguales características, las mujeres reciben menores remuneraciones que los hombres en todas las ocupaciones (como en el estudio del caso ecuatoriano mostrado en el recuadro 2). Por otro lado, es importante también promover estudios que permitan identificar y cuantificar la subutilización del talento femenino por patrones culturales que le ponen barreras al ascenso en las carreras de las mujeres. Para esto se requiere abordar el desafío de contar con estadísticas oficiales sobre el sector privado que permitan dar seguimiento a los avances y retrocesos en materia de promoción de la mujer en la gestión empresarial (OIT, 2017a).

Los debates sobre la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres requieren del reconocimiento de que la reproducción social no es una responsabilidad exclusiva de las mujeres y sin embargo son ellas quienes históricamente han absorbido esta carga de trabajo y que, a pesar del gran aporte que representa para la sostenibilidad de la vida y las economías, no reciben ninguna remuneración a cambio. Para esto es relevante seguir avanzando en la incorporación de nuevas mediciones que permitan cuantificar dimensiones que han estado fuera de los debates tradicionales. Por ejemplo, las encuestas de uso del tiempo, que permiten identificar el tiempo del que disponen los miembros de un hogar para realizar

<sup>18</sup> El estudio titulado “Promoviendo Sistemas Financieros Inclusivos: La Integración de un Enfoque de Género en Chile” fue elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Alianza Global de Bancos para la Mujer y Data 2X.

distintas actividades y que han evidenciado la persistencia de la división sexual del trabajo (CEPAL, 2016a). Además, son necesarias fuentes de datos que permitan estimar los costos relacionados a la reproducción social a través de información sobre licencias parentales, ausentismo relacionado al cuidado de un miembro del hogar, licencias médicas, recontractación de personal para cubrir ausencias, entre otros, para poder implementar mejores políticas públicas que garanticen un modelo en que el Estado es también corresponsable de los cuidados. Todo esto sin desconocer el costo que han absorbido los hogares a través del trabajo no remunerado de las mujeres y para esto los ejercicios de valorización económica del trabajo no remunerado y la realización de las cuentas satélite del trabajo no remunerado de los hogares, son insumos fundamentales.

Aún se conoce muy poco de los impactos que realmente tendrán los cambios tecnológicos sobre el empleo, ya que, a pesar de contar con algunos estudios, generalmente enfocados en otras regiones, la falta de evidencia empírica con perspectiva de género es notable. Por esto, es importante fortalecer los instrumentos de medición existentes y los registros administrativos para que puedan dar cuenta de los fenómenos emergentes en el mercado del trabajo, que no han sido abordados hasta el momento. Se requiere poder contar con información que permita anticipar, cuáles serán los sectores más afectados por la automatización, qué empleos se destruirán y cuáles se crearán, qué nuevas formas de empleos y de relaciones laborales surgirán y cómo se verán afectadas las mujeres ante estos nuevos escenarios del mercado laboral. Ante la falta de datos de calidad que permitan una mirada desde una perspectiva de género, las políticas públicas podrían estar acrecentando los sesgos de género a partir de información o de proyecciones que no se ajustan a la realidad.

Por otro lado, se deben hacer estudios prospectivos que permitan anticipar las tareas, oficios y sectores que serán más afectados por los cambios del mercado del trabajo, para así poder responder oportunamente con políticas dirigidas específicamente a las necesidades que vayan surgiendo en cada ámbito.

Además, es importante comenzar a hacer un mejor uso de fuentes no tradicionales de datos, como los datos masivos (*big data*), para complementar o profundizar la información que ofrecen las encuestas, censos y registros administrativos. Por ejemplo, los datos que capturan las plataformas de intermediación laboral, aunque con las limitaciones que estas puedan tener, permiten tener información oportuna, a gran escala, con altos niveles de desagregación y a bajos costos sobre los empleos que se están generando, las habilidades más demandadas y los perfiles de las personas en búsquedas de empleo (Amaral y otros, 2018). Esta información también podría ser útil para abordar las discriminaciones de género en la contratación de personas, a partir de datos que permitan identificar si ante las mismas calificaciones, hombres y mujeres reciben las mismas ofertas de empleo y remuneraciones.

## **G. Políticas públicas intersectoriales y la cuarta revolución industrial**

Aun cuando en los países en desarrollo existe un gran potencial de crecimiento económico, persisten las dificultades para aprovechar las oportunidades que trae consigo la cuarta revolución industrial. En este sentido cabe formularse varias preguntas: ¿qué políticas serán fundamentales para evitar que se incremente la polarización del mercado laboral y la desigualdad de género?; ¿qué políticas deben promoverse para que los países puedan cosechar todos los beneficios de la actual ola de cambio tecnológico sin que ello vaya en detrimento de la autonomía económica de las mujeres?; ¿cómo se puede aprovechar la revolución tecnológica en curso para mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y fortalecer la inclusión tanto de mujeres como de hombres? y ¿qué medidas deben tomarse para mitigar las consecuencias de la destrucción de algunos empleos y la reconversión de otros?

A nivel macroeconómico, será necesario la formulación de políticas activas que permitan la inserción de los países de la región en la economía digital global, además de desarrollar marcos regulatorios efectivos y de incentivar la cooperación multilateral para evitar la expansión de monopolios

digitales. Dentro de las políticas de desarrollo de los países, se requiere la ampliación de las capacidades digitales e infraestructura digital locales (Inter Press Service, 2018).

En materia laboral, la cuarta revolución industrial amplía el espacio a una mayor variedad de relaciones laborales, lo que desafiará el diseño y gobernanza de las instituciones del mundo del trabajo diseñadas para una época industrial y predigital. Del mismo modo, el sistema normativo y la institucionalidad laboral deberán velar por que no se sacrifiquen derechos laborales y la calidad del empleo en pos del potencial productivo que puedan tener estas nuevas formas de trabajo. Esto exigirá adaptar las legislaciones nacionales para garantizar el trabajo decente y que, al mismo tiempo, estas respondan a la flexibilidad que necesitan los empleos del futuro (Novick, 2018).

Muchos de los empleos generados a partir de la cuarta revolución industrial no poseen un marco regulatorio que asegure de manera efectiva derechos laborales básicos. Esto conlleva el riesgo de una creciente precarización laboral, que incida en la calidad de los trabajos y en las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, en especial de las mujeres que, como hemos visto, ocupan empleos más precarios. Para enfrentar esta situación se requiere adecuar las políticas existentes de manera de extender los derechos laborales al conjunto de trabajadores, fortalecer las instancias de diálogo social y negociación colectiva y hacer frente de forma directa a las desigualdades de género. Además, ante los procesos de automatización en curso y los cambios exponenciales en las descripciones de los puestos de trabajo, se deberán implementar y fortalecer medidas de protección del empleo (CEPAL, 2017a).

El desarrollo de la regulación necesaria para abordar los nuevos desafíos debe ser un proceso participativo en que se involucren tanto sindicatos, como trabajadores y empresas (Weller, 2017). A pesar de la mayor presencia de las mujeres en el mundo laboral, la toma de decisiones en los sindicatos sigue siendo sobre todo liderada por hombres, incluso en sectores donde la participación femenina es mayoritaria, como el profesorado y el sector de la salud, invisibilizando sus problemáticas (CEPAL, 2016a). Por lo mismo, ante estos nuevos escenarios, un aspecto importante para avanzar hacia una mayor igualdad consiste en crear espacios con más participación de mujeres en las dirigencias sindicales, y que los procesos de negociación colectiva se hagan cargo de sus demandas específicas.

Entre otras cosas, se requiere establecer horas mínimas de trabajo protegido, ya que la limitación de la variabilidad de los horarios de trabajo puede proveer salvaguardas para los trabajadores a tiempo parcial, a demanda y los casuales. La legislación también necesita ocuparse de las clasificaciones o asignaciones erróneas (o fraudulentas) de los empleos, restringiendo algunos usos de los trabajos no estandarizados para prevenir abusos y asignar obligaciones y responsabilidades de sistemas y modos de empleo conjugando múltiples perspectivas.

Por otro lado, se requiere fortalecer los sistemas de protección social de los países de la región, que además de una perspectiva de género tengan un enfoque de ciclo de vida y que brinden alternativas a quienes no logren adaptarse o que no consigan una reorientación, en el marco de los cambios que se puedan producir en el empleo a partir de la industria 4.0. Este es el caso de aquellas personas que puedan encontrarse en ocupaciones muy diferentes a las que desarrollaron durante su trayectoria laboral. En especial para aquellas mujeres que participan mayoritariamente en sectores de baja productividad como el de servicio, que podrían verse afectadas por la automatización y que por la etapa de vida en la que se encuentran u otras razones es difícil que se puedan reorientar profesionalmente.

Si bien hay ciertas tendencias claras respecto de la revolución tecnológica en curso y su impacto en el mercado laboral, todavía se sabe poco respecto de sus posibles efectos en los países emergentes y en desarrollo. Por otra parte, el cambio tecnológico puede evolucionar a direcciones imprevisibles hoy. Por lo mismo, es importante mantener las investigaciones sobre las consecuencias de la digitalización en el empleo de las mujeres, sobre todo en países emergentes y en desarrollo, y monitorear continuamente la evolución del empleo de las mujeres (Sorgner, Bode y Krieger-Boden, 2017). Por otra parte, las tecnologías digitales no solo cambiarán las características de los puestos de trabajo, sino también pueden facilitar el acceso a las oportunidades de formación y perfeccionamiento de las capacidades profesionales. Por esto es importante avanzar en la reducción de las brechas de uso de las tecnologías

para que las mujeres no queden excluidas de estos aprendizajes. En este sentido, los programas gubernamentales para fomentar la inclusión económica y digital de las mujeres abren un espacio importante para utilizar de manera más extensiva las tecnologías digitales y ampliar la inclusión digital de las mujeres (Sorgner, Bode y Krieger-Boden, 2017). Por otro lado, el uso de algoritmos cada vez más poderosos redefine no solo al mundo digital, sino que exige políticas que evalúen la neutralidad de estos para evitar reproducir los sesgos de género en los trabajos del futuro.

Sin políticas públicas adecuadas que aborden las materias revisadas en este documento, las mujeres no solo corren el riesgo de quedar excluidas de los beneficios y las oportunidades de los empleos del futuro, sino que además se exponen a perpetuar las brechas existentes. Para evitar estas consecuencias, es necesario crear una agenda de políticas relevantes, adaptadas al contexto regional, que tome en cuenta la estructura productiva, las estrategias de desarrollo y la inserción en la economía global. Igualmente, que cuente con un enfoque transversal de género, y que esté respaldada por estudios prospectivos, para ofrecer propuestas oportunas para anticiparse y llegar a tiempo a los cambios.

## Bibliografía

---

- Adecco (2016), “Perfil Laboral de la Mujer Actual”, [en línea] <<http://www.o-maternidad.org.ar/LinkClick.aspx?fileticket=tMo5n7mLrBs%3d&tabid=150&mid=796>> [fecha de consulta: 8 de octubre de 2018].
- Amaral, Nicole y otros (2018), *How Far Can Your Skills Take You?*, Inter-American Development Bank.
- Banco Mundial (2016), *World Development Report 2016: Digital Dividends*, Washington, D.C.
- Bensusán, Graciela, Werner Eichhorst y Juan Manuel Rodríguez (2017), “Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones”.
- Bertranou, Fabio (2018), “El futuro del trabajo y el centenario de la OIT”, documento preparado para el Sexto Encuentro Nacional del Comercio, Santiago, 21 de junio.
- Bloj, Cristina (2017), “Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina”, *serie Asuntos de Género*, N° 145 (LC/TS.2017/25), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bohoslavsky, Juan Pablo (2018), “El impacto de las reformas económicas y las medidas de austeridad sobre los derechos de las mujeres”, N° 73/179, Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Bosch, Mariano, Carmen Pagés y Laura Ripani (2018), *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región?*, Banco Interamericano de Desarrollo, octubre.
- Buquet, Ana Gabriela y Hortensia Moreno (2017), “Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en México”, *serie Asuntos de Género*, N° 146 (LC/TS.2017/35), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Busso, Matías y otros (eds.) (2017), *Aprender mejor. Políticas públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cadena, Andrés y otros (2017), “Where will Latin America’s growth come from?”, Discussion Paper, McKinsey Global Institute, abril.
- Calderón Magaña, Coral (coord.) (2013), “Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas”, *Cuadernos de la CEPAL*, N° 101 (LC/G.2568-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), septiembre.
- Castillo, Mario (2017), “El estado de la manufactura avanzada: competencia entre las plataformas de la Internet industrial”.
- Castillo, Mario y Nicolo Giglio (2018), “Disruptive technology changes and the emergence of new business models and production strategies will impact employment” (February 20-22, 2018), *Background paper prepared for the G-20 Meeting*, Buenos Aires, Argentina, inédito.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2018a), *La ineficiencia de la desigualdad* (LC/SES.37/3-P), Santiago, mayo.

- \_\_\_\_\_ (2018b), *Datos, algoritmos y políticas: la redefinición del mundo digital* (LC/CMSI.6/4), Santiago, abril.
- \_\_\_\_\_ (2018c), *Panorama Social de América Latina, 2017* (LC/PUB.2018/1-P), Santiago, febrero.
- \_\_\_\_\_ (2018d), *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681/Rev.2), Santiago.
- \_\_\_\_\_ (2018e), “Educación técnico-profesional en inserción laboral de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe”, G. Mahia (ed.), Santiago, inédito.
- \_\_\_\_\_ (2017a), *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo* (LC/CDS.2/3), Santiago, octubre.
- \_\_\_\_\_ (2017b), *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago, marzo.
- \_\_\_\_\_ (2017c), *Panorama Social de América Latina 2016* (LC/PUB.2017/12-P), Santiago.
- \_\_\_\_\_ (2017d), “Políticas industriales y tecnológicas en América Latina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2017/91), Santiago, noviembre.
- \_\_\_\_\_ (2016a), *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible* (LC/G.2686/Rev.1 - LC/G.2686(CRM.13/3)), Santiago.
- \_\_\_\_\_ (2016b), “XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe”, *XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Montevideo, 25 a 28 de octubre de 2016*, [en línea] <<https://conferenciamujer.cepal.org/13/es.html>> [fecha de consulta: 14 de septiembre de 2018].
- \_\_\_\_\_ (2016c), *La nueva revolución digital: de la Internet del consumo a la Internet de la producción* (LC/L.4029(CMSI.5/4)), Santiago.
- \_\_\_\_\_ (2016d), *Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe* (LC/L.4056(CDS.1/3)), Santiago, enero.
- \_\_\_\_\_ (2015a), *Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*, Asuntos de Género, N° 125 (LC/L.3977), Santiago, de marzo.
- \_\_\_\_\_ (2015b), “Agenda digital para América Latina y el Caribe (eLAC2018)”, Ciudad de México.
- \_\_\_\_\_ (2014a), *Panorama Social de América Latina, 2014* (LC/G.2635-P), Santiago, diciembre.
- \_\_\_\_\_ (2014b), *Pactos para la igualdad: Hacia un futuro sostenible* (LC/G.2586(SES.35/3), Santiago, abril.
- \_\_\_\_\_ (2013), *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad* (LC/L.3666(CRM.12/3)), Santiago, octubre.
- \_\_\_\_\_ (2010), *¿Qué Estado para qué igualdad?* (LC/G.2450(CRM.11/3) - LC/G.2450/Rev.1), Santiago.
- Cuberes, David y Marc Teignier (2017), “Gender Gaps in Entrepreneurship and their Macroeconomic Effects in Latin America”, Inter-American Development Bank.
- Dawson, Julia, Richard Kersley y Stefano Natella (2016), “The CS Gender 3000: The Reward for Change”, Credit Suisse.
- Eccles, Jacquelynne S., Janis E. Jacobs y Rena D. Harold (1990), “Gender role stereotypes, expectancy effects, and parents’ socialization of gender differences”, *Journal of Social Issues*, vol. 46, N° 2.
- Frey, Carl Benedikt y Michael A. Osborne (2013), “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114.
- Fundación Ceibal (2017), “10 años Plan Ceibal 2007-2017”, Montevideo, Uruguay, Plan Ceibal, p. 132.
- \_\_\_\_\_ (2018), “Género | Plan Ceibal – Formación”, [en línea] <<http://blogs.ceibal.edu.uy/formacion/genero-2/>> [fecha de consulta: 24 de septiembre de 2018].
- Hernandez, Kevin y Tony Roberts (2018), “Leaving No One Behind in a Digital World. K4D Emerging Issues Report”, Brighton, UK: Institute of Development Studies.
- INEGI ((Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2018), “Censos Económicos 2009” [en línea] <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/>.
- Inter Press Service (2018), “Developing Countries Losing Out To Digital Giants”, [en línea] <<http://www.ipsnews.net/2018/10/developing-countries-losing-digital-giants/>> [fecha de consulta: 12 de diciembre de 2018].
- Katz, Lawrence F. y Alan Krueger (2016), “The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015”.
- Lee, Linda-Eling y otros (2015), “Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards”, Morgan Stanley Capital International (MSCI).
- Lumina, Cephas (2012), “Consecuencias de la deuda externa y de otras obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales” (A/67/304), Nueva York, Naciones Unidas, agosto.
- Matsa, David A. y Amalia R. Miller (2013), “A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas”, *applied economics*, vol. 5, N° 3.

- McKinsey Global Institute (2015), “The Power of Parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth” [en línea] <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
- McKinsey&Company (2018), “Closing the Gap. Leadership perspectives on promoting women in financial services”.
- Naciones Unidas (2018), “Metadata de los Indicadores ODS”, [en línea] <<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>> [fecha de consulta: 12 de diciembre de 2018].
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018), *Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*, National Academies Press.
- Novick, Marta (2018), “El mundo del trabajo: cambios y desafíos en materia de inclusión”, serie Políticas Sociales, N° 228 (LC/TS.2018/2), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) (2018a), “Empowering Women in the Digital Age. Where we stand?” (High-Level Event), Estados Unidos, OECD, p. 36, marzo.
- \_\_\_\_\_ (2018b), *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*.
- \_\_\_\_\_ (2017), “Going digital: The future of work for women”, *Policy Brief on the Future of Work*, París.
- OCDE/CEPAL/CAF (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos/Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Banco de Desarrollo de América Latina) (2016), *Perspectivas económicas de América Latina, 2017: juventud, competencias y emprendimiento* (LC/G.2689), París, octubre.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2018a), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, Ginebra, marzo.
- \_\_\_\_\_ (2018b), “Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género”, *Nota Informativa*, N° 3, Ginebra, febrero.
- \_\_\_\_\_ (2018c), “World Employment and Social Outlook: Trends 2018”, Genova, enero.
- \_\_\_\_\_ (2018d), *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, Ginebra.
- \_\_\_\_\_ (2018e), “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”, Ginebra [en línea] [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_569909/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang-es/index.htm).
- \_\_\_\_\_ (2017a), “La Mujer en la Gestión Empresarial: Cobrando Impulso en América Latina y el Caribe”, mayo.
- \_\_\_\_\_ (2017b), *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*, Montevideo, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe/Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR).
- \_\_\_\_\_ (2016), *Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016*, Ginebra, enero.
- \_\_\_\_\_ (2013), *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT.
- Rico, María Nieves y Daniela Trucco (2014), “Adolescentes: derecho a la educación y al bienestar futuro”, serie Políticas Sociales, N°190 (LC/L.3791), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- SBIF (Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras de Chile) (2016), “Género en el sistema financiero”.
- Schwab, Klaus (2016), “The Fourth Industrial Revolution”, World Economic Forum.
- Sepúlveda, Leandro (2017), “La educación técnico-profesional en América Latina: retos y oportunidades para la igualdad de género”, *serie Asuntos de Género*, N° 144 (LC/TS.2017/13), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Sorgner, Alina, Eckhardt Bode y Christiane Krieger-Boden (2017), “The Effects of Digitalization on the Gender Equality in the G20 economies”, Kiel Institute for the World Economy, mayo.
- Stevenson, David. L. y David P. Baker (1987), “The family-school relation and the child’s school performance”, *Child Development*, vol. 58, N° 5.
- Tiedemann, Joachim (2000), “Parents’ gender stereotypes and teachers’ beliefs as predictors of children’s concept of their mathematical ability in elementary school”, *Journal of Educational Psychology*, vol. 92, N° 1.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2017a), *Measuring Gender Equality in Science and Engineering: the SAGA Toolkit*, UNESCO Publishing, noviembre.
- \_\_\_\_\_ (2017b), *Cracking the code: girls’ and women’s education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Francia.
- \_\_\_\_\_ (2016), *Inequidad de género en los logros de aprendizaje en educación primaria ¿Qué nos puede decir TERCE?*, Santiago.

- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y UNGEI (United Nations Girls Education Initiative) (2018), *Global Education Monitoring Report. Global Education Monitoring Report Gender Review: Meeting our commitments to gender equality in education*.
- \_\_\_\_\_ (2015), “La violencia de género relacionada con la escuela impide el logro de la educación de calidad para todos”, Documento de Política, vol. 17, marzo.
- Weller, Jürgen (2017), “Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales”, *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 190 (LC/TS.2017/76), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Weller, Jürgen y Claudia Roethlisberger (2011), “La calidad del empleo en América Latina”, *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 110 (LC/L.3320-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).



NACIONES UNIDAS

**Serie****CEPAL****Asuntos de Género****Números publicados**

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

[www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)

154. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo, Iliana Vaca Trigo (LC/TS.2019/3), 2019.
153. Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso del Uruguay, Alma Espino (LC/TS.2018/104), 2018.
152. ¿Quién cuida en la ciudad? Recursos públicos y necesidades de cuidado en Ciudad de México, Lucía Pérez Fragosó (LC/TS.2018/13), 2018.
151. ¿Quién cuida en la ciudad? Tiempos de espera en los servicios de salud pediátrica públicos y privados en Montevideo, Cecilia Rossel (LC/TS.2018/12), 2018.
150. ¿Quién cuida en la ciudad? Oportunidades y propuestas en los municipios de Boyeros y Guanabacoa (La Habana), Ana Violeta Castañeda Marrero (LC/TS.2018/10), 2018.
149. Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: el caso de Chile, Carolina Muñoz Rojas (LC/TS.2017/118), 2017.
148. ¿Quién cuida en la ciudad? Oportunidades y propuestas en Bogotá (Colombia), Marisol Dalmazzo Peillard (LC/TS.2017/106), 2017.
147. ¿Quién cuida en la ciudad? Oportunidades y propuestas en San Salvador, Morena Herrera (LC/TS.2017/99), 2017.
146. Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en México, Ana Gabriela Buquet Corleto y Hortensia Moreno (LC/TS.2017/35), 2017.
145. Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina, Cristina Bloj (LC/TS.2017/25), 2017.
144. La educación técnico-profesional en América Latina: retos y oportunidades para la igualdad de género, Leandro Sepúlveda (LC/TS.2017/13), 2017.
143. The 2030 Agenda and the Regional Gender Agenda. Synergies for equality in Latin America and the Caribbean, Nicole Bidegain Ponte (LC/TS.2017/7), 2017.
142. El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género: ¿qué dice la experiencia europea?, Camila Arza (LC/L.4298), 2017.
141. Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar, Natalia Gherardi (LC/L.4262), 2016.
140. Políticas de cuidado en América Latina: forjando la igualdad, María Nieves Rico, Claudia Robles (LC/L.4226), 2016.
139. La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina, Flavia Marco Navarro (LC/L.4225), 2016.

# ASUNTOS DE GÉNERO

# ASUNTOS DE GÉNERO

## ASUNTOS DE GÉNERO



COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE  
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN  
[www.cepal.org](http://www.cepal.org)