

2 Evaluar los factores de las brechas de género en el mercado de trabajo

Introducción

En el capítulo anterior se puso en evidencia la existencia de importantes brechas de género en varias dimensiones del mercado de trabajo. Las mujeres tienen menos probabilidades de participar, suelen registrar mayores tasas de desempleo y son segregadas en términos de calidad del empleo y acceso a ciertas ocupaciones y sectores. La situación genera consecuencias de largo alcance en las distintas dimensiones del bienestar, debido al desaprovechamiento de las capacidades humanas y del potencial de desarrollo¹². Estas consecuencias rebasan las pérdidas económicas. Las brechas de género existen pese a que muchas mujeres preferirían participar en el mercado de trabajo, lo cual pone de manifiesto que las decisiones de las mujeres enfrentan distintas restricciones. Así pues, para reducir las brechas de género es necesario entender más a fondo los factores subyacentes de las mismas. Tal es el objetivo del presente capítulo.

El presente capítulo se estructura de la manera siguiente: en el apartado 2.1 se discuten los resultados descriptivos del estudio Gallup-OIT de 2017 y se elabora un marco para el análisis de los factores y mecanismos que subyacen a las brechas de género en el mercado de trabajo; en el apartado 2.2 se aplica este marco para obtener un mejor entendimiento de los resultados descriptivos del estudio Gallup-OIT y para cuantificar los factores de la baja tasa de actividad de las mujeres; en el apartado 2.3 se evalúan las brechas de género en el lugar de trabajo (a saber, para las mujeres que sí participan en la fuerza de trabajo); por último, el apartado 2.4 incluye un resumen de los resultados de este análisis.

2.1 Entender las brechas de género: datos descriptivos y marco analítico

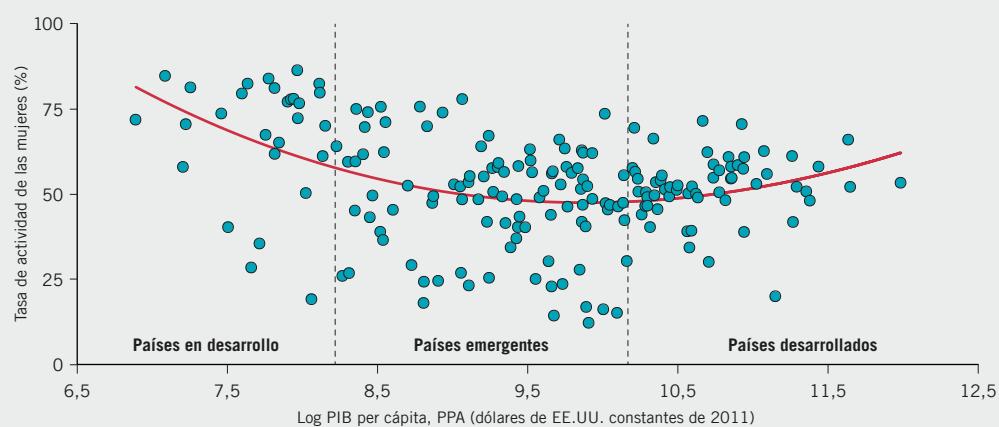
Los factores que subyacen a las brechas de género en el mercado de trabajo

Como se detalla en el capítulo 1, la brecha de género entre las tasas de actividad en el mercado de trabajo está vinculada al nivel de desarrollo económico. En efecto, las mayores tasas globales de actividad se observan generalmente en los grupos de países en desarrollo, seguidos por los países emergentes y los países desarrollados. Sin embargo, un análisis más minucioso en el ámbito nacional revela que las tasas de actividad de las mujeres son más elevadas en los países en desarrollo y desarrollados que en los países emergentes. Se trata de un fenómeno conocido como «feminization U» (véanse el gráfico 4 y Goldin, 1995; Mammen y Paxson, 2000; Tansel, 2001; Attanasio, Low y Sánchez-Marcos, 2005; Bhalotra y Umaña-Aponte, 2012). Es probable que se observen mayores tasas de actividad de las mujeres en los

12. La «multidimensionalidad» del bienestar implica que existen varias condiciones además del ingreso y la salud básica como las capacidades esenciales relacionadas con la longevidad, el conocimiento y la educación, las relaciones sociales, el acceso a la representación y los sentimientos humanos, entre otros, que son esenciales para la dignidad de las vidas humanas (Nussbaum, 2011).

Gráfico 4

Tasas promedio de actividad de las mujeres e ingreso per cápita, 2016



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de ILOSTAT y el Banco Mundial.

Cuadro 5

Preferencias de las mujeres y restricciones a su participación en el mercado de trabajo, 2016 (porcentaje de participantes)

| | Prefiere trabajar | Obstáculos señalados en el mercado de trabajo | | | | | | Remuneración desigual |
|---|-------------------|---|--------------------------------------|--|----------------------------|-----------------------------------|------|-----------------------|
| | | Equilibrio entre el trabajo y la familia | Carece de cuidado de niños asequible | Desaprobación de parte de los familiares | Abuso/Acoso/Discriminación | Ausencia de trabajos bien pagados | | |
| Mundo | 79,2 | 24,6 | 9,6 | 4,3 | 10,3 | 9,5 | 6,5 | |
| África del Norte | 69,9 | 30,5 | 6,5 | 5,6 | 24,5 | 7,9 | 3,1 | |
| África subsahariana | 85,4 | 19,2 | 11,9 | 5,8 | 14,9 | 7,9 | 3,4 | |
| América Latina y el Caribe | 74,9 | 22,5 | 14,2 | 3,6 | 9,6 | 7,7 | 6,1 | |
| América del Norte | 79,1 | 23,0 | 7,5 | 0,8 | 10,0 | 2,6 | 31,8 | |
| Estados Árabes | 70,5 | 29,4 | 4,5 | 7,5 | 9,8 | 9,1 | 3,8 | |
| Asia Oriental | 79,8 | 21,7 | 22,4 | 1,2 | 6,7 | 7,4 | 3,6 | |
| Asia Sudoriental y el Pacífico | 81,2 | 26,6 | 7,3 | 1,2 | 8,8 | 6,6 | 5,8 | |
| Asia del Sur | 55,1 | 20,0 | 8,3 | 11,3 | 11,3 | 4,5 | 2,3 | |
| Europa Septentrional, Meridional y Occidental | 84,8 | 33,9 | 5,1 | 1,4 | 8,0 | 6,5 | 14,0 | |
| Europa Oriental | 75,4 | 25,0 | 4,4 | 0,7 | 6,1 | 23,8 | 7,0 | |
| Asia Central y Occidental | 79,8 | 23,2 | 8,7 | 8,6 | 6,9 | 16,7 | 3,5 | |

Notas: El cuadro presenta una muestra de 70 561 observaciones de la encuesta con respuestas de mujeres de 127 países. Se ha ponderado debidamente la población para lograr una representación equitativa de los países. Es posible que los resultados varíen ligeramente respecto de los resultados publicados en el estudio Gallup-OIT de 2017 debido a los países abarcados. Un sombreado más oscuro indica las restricciones más frecuentes en la región. Véase el apéndice C para más información sobre los métodos de ponderación.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de la Gallup World Poll de 2016.

países en desarrollo debido a la necesidad económica de trabajar. Sin embargo, no todos los países desarrollados registran tasas de actividad de las mujeres más elevadas que las de los países emergentes. Por el contrario, la fluctuación respecto de las tasas de actividad de las mujeres que se observa entre todos los grupos de países sugiere que existen factores laborales ajenos al crecimiento económico.

La Gallup World Poll de 2016, que abarca 152 países, revela que las restricciones que enfrentan las mujeres son el resultado de diversos factores que van más allá del desarrollo económico (véase el cuadro 5). Si bien aún queda mucho por hacer con vistas al reconocimiento del valor del trabajo fuera del mercado de trabajo (véase el recuadro 6), de los resultados de la encuesta se desprende que en todo el mundo poco más de 79 por ciento de las mujeres de la muestra de este estudio (70 por ciento

Recuadro 6

El valor del trabajo invisible

Tanto los esfuerzos por reducir las brechas de género en el mercado de trabajo como los beneficios individuales y económicos que podrían resultar de los mismos deben ser considerados a la luz de un contexto más amplio. En particular, estos esfuerzos no deben socavar ni olvidar reconocer los valiosos aportes que se hacen a la sociedad fuera del mercado de trabajo. De estos esfuerzos se desprende que las mujeres contribuyen de manera desproporcionada a la sociedad y a los hogares desempeñando un trabajo casi totalmente invisible y con frecuencia subvalorado. El cuidado de niños y ancianos, la limpieza, la cocina, y el transporte de agua y madera para fuego, entre otras, constituyen actividades necesarias para la supervivencia del hogar. Si bien no se suele tomar en cuenta, este tipo de

trabajo también es necesario para alcanzar el bienestar multidimensional de las sociedades y mejorar las capacidades de todas las vidas humanas.

Es por ello por lo que es esencial reconocer y valorar el trabajo invisible de cara al futuro del bienestar social y del desarrollo humano. Tanto el reconocimiento como la valoración deben desempeñar un papel fundamental y complementario en los esfuerzos por liberar el potencial y el valor del trabajo de las mujeres. La clasificación revisada del empleo y el trabajo elaborada durante la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013 tiene el potencial de ayudar a reflejar mejor algunos de los numerosos componentes del trabajo invisible.

Fuente: Por ejemplo, véase England y Folbre, 1999.

en la muestra total) preferirían tener empleos remunerados (véase el cuadro 5). El hecho de que aproximadamente más de la mitad de las mujeres en todo el mundo no participan en la fuerza de trabajo implica que enfrentan importantes desafíos que restringen su capacidad y libertad de participar¹³. En el ámbito mundial, las mujeres han señalado que la restricción que enfrentan con mayor frecuencia es la necesidad de equilibrar el trabajo con la vida familiar, seguida del abuso, el acoso y la discriminación. La misma tendencia se observa en todas las regiones, aunque con importantes variaciones de una región a otra. Por ejemplo, en América del Norte, las participantes señalaron que la restricción más importante con vistas a entrar en el mercado de trabajo es la igualdad de remuneración. En Asia Oriental, se trata del acceso a un cuidado de niños asequible, mientras que en algunas partes de Europa y Asia Central se identificó la ausencia de empleos bien pagados como aspecto importante. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de investigar la naturaleza y el alcance de los factores que generan las brechas de género entre las tasas de actividad, pues muchos de ellos están interrelacionados. Por ejemplo, la expectativa según la cual la mujer es la principal prestadora de cuidados puede explicar parcialmente la percepción de las mujeres respecto del equilibrio entre trabajo y vida familiar.

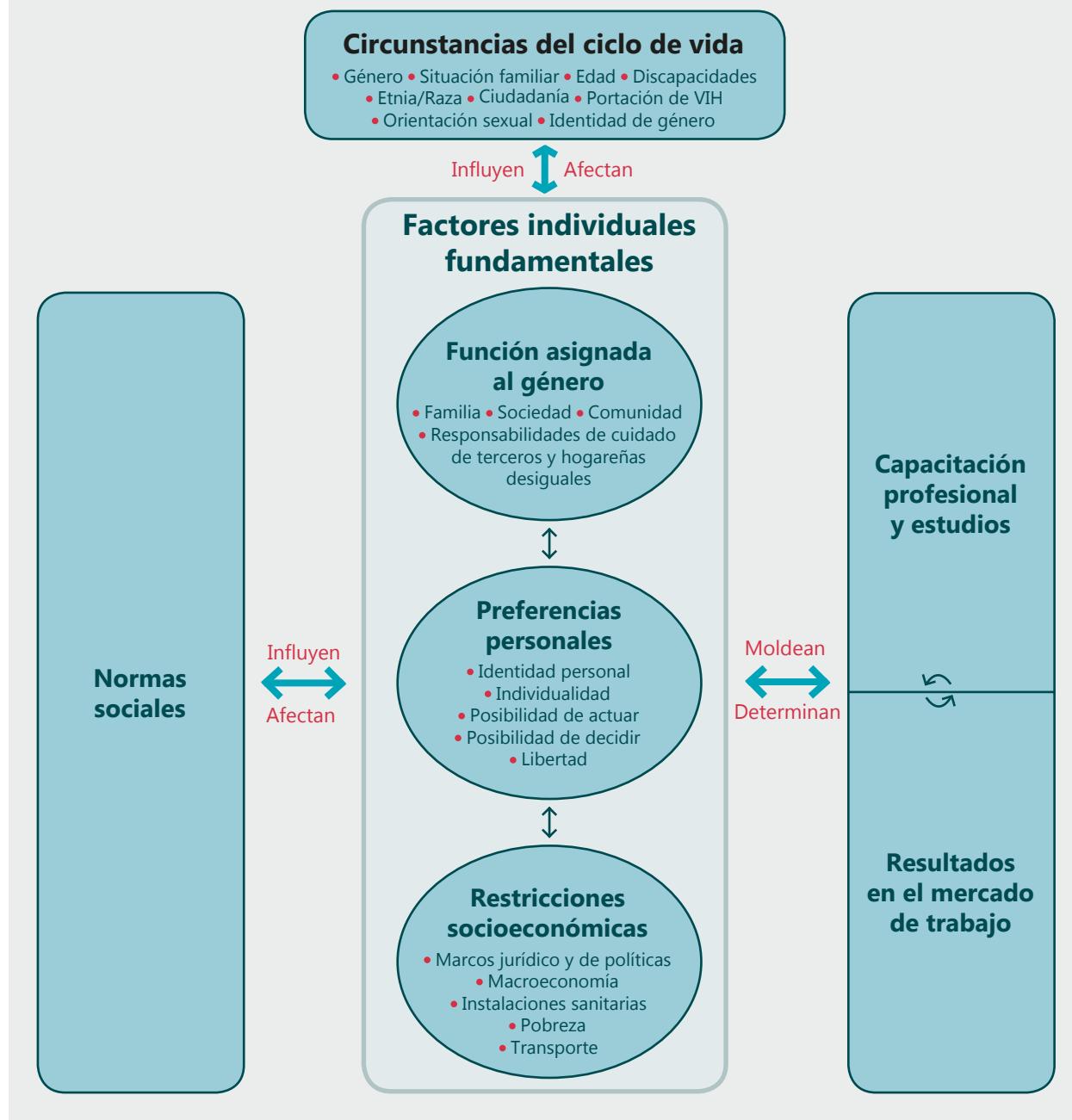
Como se desprende del cuadro 5, la decisión de una mujer de participar o no en el mercado de trabajo se basa en un conjunto complejo de factores fundamentales y en circunstancias ligadas al ciclo de vida, que se pueden agrupar en las siguientes categorías: i) preferencias personales; ii) restricciones socioeconómicas; y iii) conformidad con la función asignada al género (véase el gráfico 5). Estos tres factores fundamentales están determinados por las normas sociales predominantes de la sociedad a la que pertenece una mujer.

Las *preferencias personales* son un factor importante de los resultados individuales en el mercado de trabajo, enmarcadas por restricciones dispuestas por las normas sociales predominantes y los factores socioeconómicos (conjugados con las circunstancias ligadas al ciclo de vida; véase el gráfico 5). En efecto, el que una mujer prefiera trabajar constituye una expresión de lo que se considera legítimo habida cuenta de sus circunstancias personales y su identidad social (Sen, 1990). De hecho, muchas de las mujeres que prefieren trabajar pueden hacerlo y, por lo tanto, obtienen placer y bienestar socioeconómico de oportunidades de trabajo decente. Algunas mujeres prefieren quedarse en casa porque: no hay empleos «socialmente aceptables» para las mujeres; los costos del cuidado de niños superan sus ingresos potenciales; o se considera que el papel que desempeñan en el hogar es más valioso (desde los puntos de vista económico y social).

13. En el presente informe, se entiende «capacidades» según los enfoques de Sen (1990) y Nussbaum (2011), los cuales reconocen que, para ser plenamente empoderadas, las mujeres requieren capacidades y agencia para concretizar sus objetivos en todos los ámbitos de sus vidas (financiero, económico, político, social, cultural) y fuera del hogar.

Gráfico 5

Marco analítico de los resultados del mercado de trabajo



Las *restricciones socioeconómicas* son las restricciones institucionales, económicas y físicas que enfrentan hombres y mujeres. Como ya se ha mencionado, las condiciones económicas pueden determinar la cantidad y calidad de empleos disponibles dentro y entre países. Por ejemplo, una recesión en un ciclo económico puede provocar una necesidad económica temporal en un hogar, en cuyo caso las mujeres suelen hacer la transición al empleo remunerado, de tal manera que su suministro de empleo actúa como mecanismo de seguridad (Attanasio, Low y Sánchez-Marcos, 2005; Bhalotra y Umaña-Aponte, 2010). Los marcos jurídicos y de políticas de los sistemas fiscales, una de las restricciones institucionales, suelen aplicar elevadas tasas de imposición marginal a los generadores secundarios de

ingresos y, habida cuenta de que las mujeres tienen más probabilidades de situarse en esa categoría, esto desincentiva su participación en la fuerza de trabajo (Stotsky, 1996; Jaumotte, 2003; CE, 2015). Si bien la falta de instituciones de cuidado de terceros supone un problema para todo el hogar, tiene un efecto desproporcionado en las mujeres debido a que se les suele asignar la función de cuidadoras de terceros por su género (Badgett y Folbre, 1999). Además, la discriminación genera directamente brechas de género debido al tratamiento desfavorable a las mujeres en términos de salario, contratación y promoción. Por último, habida cuenta de la influencia de las normas sociales en las políticas, dichas políticas tienen el potencial de determinar las restricciones socioeconómicas y de reforzar las normas sociales predominantes (Sjöberg, 2004).

Conformidad con la función asignada al género. Tanto la clase como el patriarcado y la jerarquía social suelen estar determinados por la casta, la localidad, la etnia y la religión e interactúan entre ellas para moldear las normas sociales respecto de la función asignada al género (Bardhan, 1984; Klases y Pieters, 2012). Es por ello por lo que con frecuencia se presiona a las mujeres para que se conformen a la función asignada al género que su familia, comunidad o sociedad considere aceptable con miras a evitar la exclusión social, la inseguridad u otros conflictos. Las actitudes respecto de la función asignada al género construyen una jerarquía social que no solo define los papeles de las mujeres en el mercado de trabajo, sino que también incrementa la carga desproporcionada de responsabilidades hogareñas que deben asumir (Badgett y Folbre, 1999).

Las brechas de género en el mercado de trabajo pueden reforzarse entre ellas e, incluso, influir en la decisión de participar

Los tres factores fundamentales descritos en el apartado anterior tienen influencia en los distintos resultados en el mercado de trabajo mencionados en el [capítulo 1](#) y, en particular, en: i) la participación en el mercado de trabajo; ii) la ocupación o sector en el que se trabaja; iii) el tipo de relación laboral; y iv) el ingreso.

Sin embargo, se trata de una relación recursiva, pues los resultados del mercado de trabajo también pueden influir en la decisión inicial de participar o no en el mercado de trabajo. En otras palabras, los resultados desiguales en el mercado de trabajo (por ejemplo, el hecho de que la remuneración de las mujeres sea menor o que sus oportunidades ocupacionales sean limitadas) pueden influir en la decisión de participar.

Además, estos resultados del mercado de trabajo son interdependientes. Por ejemplo, cuando, debido a las normas sociales, las mujeres solo encuentran empleo en determinados tipos de ocupaciones que se caracterizan por relaciones laborales a tiempo parcial, esta situación puede generar penalidades salariales. En este supuesto, la ocupación, el tipo de empleo y el ingreso se refuerzan mutuamente.

La educación también desempeña un papel importante. Las normas sociales influyen tanto en las oportunidades educativas como en el acceso a las mismas y su calidad. En efecto, en los países más desarrollados las diferencias de género se manifiestan en ocasiones en los estudios escogidos, mientras que en los países en desarrollo y emergentes toman la forma del nivel de estudios al que se puede aspirar (CE, 2009). La educación y, en particular, la capacitación profesional, constituyen algunos de los principales determinantes de los resultados del mercado de trabajo. Además, el nivel y el campo de estudios no solo influyen en la entrada al mercado de trabajo, sino también en las trayectorias de las carreras, lo que, a su vez, afecta a otros aspectos del mercado de trabajo como la ocupación seleccionada y los ingresos.

Todo ello pone de manifiesto las considerables interconectividad e interdependencia que existe entre los factores de los resultados del mercado de trabajo y los resultados en sí mismos. Así pues, en el apartado siguiente se identifica y aísla, en la medida de lo posible, el efecto de cada uno de estos factores en las tasas de actividad de las mujeres. Por consiguiente, el enfoque está vinculado al «enfoque de capacidades» mencionado previamente (véase el [apartado 1.6](#)), pues refleja las opiniones de las mujeres que señalan los desafíos que enfrentan en el mercado de trabajo, sus preferencias respecto del trabajo, la percepción que tienen de su propio futuro y las restricciones normativas a su capacidad de decidir sobre el trabajo, tanto en el ámbito hogareño como en el mercado de trabajo.

2.2 Preferencias, conformidad con la función asignada al género y restricciones socioeconómicas: una evaluación empírica

A partir de microdatos de la Gallup World Poll, en el presente apartado se examina más en detalle las relaciones entre los factores fundamentales de las tasas de actividad de las mujeres y se intenta cuantificar su efecto, entre otros, evaluando el papel de la educación. Este aspecto ha sido evaluado por separado según el nivel de desarrollo económico, pues se trata de un indicador que puede capturar importantes diferencias respecto de la interacción e influencia de los factores con las tasas de actividad. Las regiones de los Estados Árabes y África del Norte han sido estudiadas por separado, pues, como se menciona en el [capítulo 1](#), se trata de las regiones con las tasas más bajas de actividad de las mujeres.

Preferencias personales

Según las estimaciones, el hecho de que una mujer prefiera trabajar afecta positivamente a sus probabilidades de participar en el mercado de trabajo, cuando el resto de los factores tienen el mismo peso. En promedio, el efecto marginal de la preferencia por trabajar en las tasas de actividad es relativamente uniforme entre los distintos grupos de países por ingresos (véase el [cuadro 6](#)) y va desde los 12 puntos porcentuales en los países en desarrollo hasta los 18 puntos porcentuales en los países desarrollados, pasando por los casi 15 puntos porcentuales en los países emergentes. Cabe resaltar que el efecto más considerable se observa en la región de los Estados Árabes y África del Norte (poco más de 23 puntos porcentuales). Estos resultados ponen de manifiesto que la preferencia de una mujer por trabajar tiene un importante efecto positivo en su participación. Sin embargo, como se ha mencionado previamente, la preferencia depende de distintos factores como las circunstancias del ciclo de vida de las mujeres, sus condiciones socioeconómicas, las funciones asignadas al género y las condiciones del mercado de trabajo local.

Restricciones socioeconómicas

La condición de las mujeres como suministro de mano de obra tiene consecuencias económicas inevitables. El hecho de no participar genera pérdidas de ingresos, y la participación puede generar costos por concepto de pérdida de producción en el hogar (incluso, respecto de la prestación de cuidados), transportes y otros factores. De hecho, la pobreza extrema (a saber, la ausencia de dinero para alimentos y vivienda) es un factor que influye considerablemente en la participación en la fuerza de trabajo, independientemente de las preferencias y de la función asignada al género. Del [cuadro 6](#) se desprende que para las mujeres que viven en situación de pobreza extrema en los países en desarrollo y emergentes, la probabilidad de participar en el mercado de trabajo aumenta en 7,8 y 6,4 puntos porcentuales, respectivamente. En el caso de los Estados Árabes y África del Norte, el efecto de la pobreza extrema en la probabilidad de participar en la fuerza de trabajo es casi dos veces superior, lo cual pone en evidencia el peso de la necesidad económica como factor de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo de estas regiones, independientemente de las normas sociales¹⁴. La pobreza moderada genera resultados similares, pero inferiores.

Tener un cónyuge o vivir en pareja reduce en entre 2,6 y 6,5 puntos porcentuales la probabilidad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo en los países emergentes y desarrollados y en los Estados Árabes y África del Norte (en comparación con las mujeres solteras). Sin embargo, en los países en desarrollo el efecto es inverso, pues la presencia de cónyuges o compañeros incrementa la probabilidad de participar en 3,3 puntos porcentuales.

14. Esto no quiere decir que las mujeres enfrentan menos restricciones por causa de las normas sociales en los países en desarrollo, sino que se manifiestan en otras dimensiones del mercado de trabajo, como la calidad del empleo, como se menciona en el capítulo 1.

Cuadro 6

Efecto marginal de los factores en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo

| | Países en desarrollo | Países emergentes | Países desarrollados | Estados Árabes y África del Norte |
|---|----------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Preferencia personal | | | | |
| Prefiere un trabajo remunerado | 12,0 | 14,4 | 18,4 | 23,7 |
| Restricciones socioeconómicas | | | | |
| Pobreza moderada | 5,0 | 4,1 | 0,4 | 6,7 |
| Pobreza extrema | 7,8 | 6,4 | 1,3 | 12,9 |
| Casada/Con pareja | 3,1 | -2,2 | -3,6 | -6,6 |
| Niños | 0,7 | -1,1 | -0,9 | -0,3 |
| Obstáculo: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar | -2,6 | -3,8 | -0,3 | -2,8 |
| Obstáculo: Carece de cuidado de niños asequible | -4,8 | -2,1 | -4,0 | -6,2 |
| Obstáculo: Abuso/Acoso/Discriminación | -4,2 | -2,0 | -1,9 | -2,6 |
| Obstáculo: Ausencia de transporte | -16,5 | -5,7 | 4,3 | -1,5 |
| Conformidad con la función asignada al género | | | | |
| Urbano | 0,1 | -2,9 | 1,3 | 1,2 |
| Aceptabilidad | 2,7 | 3,2 | 7,1 | 3,3 |
| Obstáculo: Desaprobación familiar | -5,1 | -7,3 | -2,9 | -1,2 |
| Religión | -10,9 | -2,3 | 0,3 | No disponible |
| Estudios | | | | |
| Educación secundaria | -5,2 | 3,1 | 7,6 | 6,8 |
| Educación superior | 10,5 | 15,3 | 15,1 | 27,8 |

Notas: El cuadro incluye el efecto marginal incondicional de factores fundamentales en la probabilidad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo. El efecto marginal incondicional corresponde al efecto de un cambio marginal únicamente en un indicador, sin modificar los valores de las demás características. Las estimaciones se basan en el modelo de probabilidades de las tasas individuales de actividad de las mujeres. Para más información, véase el apéndice C. Las cifras indicadas para cada obstáculo corresponden al efecto marginal cuando dicho obstáculo es el obstáculo principal y no la falta de horas flexibles. Las cifras indicadas para «Religión» corresponden al efecto marginal de la religión comparado con la ausencia de religión. En el caso de la región de los Estados Árabes y África del Norte, la muestra de mujeres no religiosas es demasiado pequeña como para estimar el efecto de la religión. Las cifras indicadas para «Niños» corresponden al efecto marginal del primer hijo. Los colores verde y rojo corresponden a estimaciones positivas y negativas, respectivamente. Las cifras marcadas en negrita indican que la significación estadística se sitúa en los 10 puntos porcentuales.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de la Gallup World Poll.

En general, el hecho de que las mujeres con pareja registren menos probabilidades de participar tiene origen en dos razones principales. Por un lado, el ingreso de una pareja genera estabilidad económica y refuerza el prejuicio del «jefe de familia». En efecto, el hecho de que el hombre provea el ingreso del hogar reduce el imperativo económico de que la mujer participe en el mercado de trabajo, aunque en los países en desarrollo, la necesidad económica hace contrapeso a este efecto. Por otro lado, la estabilidad económica permite que las normas sociales restrinjan a las mujeres a funciones más tradicionales en el hogar, lo cual las obliga a asumir una carga desproporcionada de responsabilidades hogareñas y limita su poder de decisión y disponibilidad para un empleo remunerado. Esta razón está relacionada con la primera.

La presencia de niños por sí misma no influye de manera significativa en la probabilidad de una mujer de participar en el mercado de trabajo. Aunque positivo, el efecto en los países en desarrollo es bajo (0,7 puntos porcentuales). Por el contrario, en los países emergentes y desarrollados la presencia de niños reduce marginalmente las probabilidades de participación. Estos datos sugieren que son factores como las restricciones socioeconómicas relacionadas con el cuidado de niños y no la presencia de niños por sí misma los que reducen las tasas de actividad de las mujeres. En efecto, del cuadro 6 se desprende que las mujeres que enfrentan el obstáculo de carecer de cuidado asequible para niños o familiares tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo. En este caso, el efecto es ligeramente más marcado en los países en desarrollo, aunque el obstáculo también supone una importante restricción en los países desarrollados, donde las mujeres tienen una probabilidad cuatro puntos porcentuales menor de participar. De manera más general, el hecho de que la presencia

de niños tenga un efecto relativamente reducido en las tasas de actividad de las mujeres revela que muchas mujeres terminan asumiendo la doble carga del trabajo remunerado y no remunerado. De hecho, en los países emergentes lograr un «Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o el hogar/no tener tiempo para pasar con la familia» tiene un efecto negativo de 3,8 puntos porcentuales en la probabilidad de participar.

En los países en desarrollo, se estima que el acceso limitado al transporte y la falta de transporte seguro suponen el mayor obstáculo a la participación de las mujeres, pues reducen sus probabilidades de participar en 16,5 puntos porcentuales. Este mismo obstáculo tiene un efecto negativo considerable en los países emergentes. El tratamiento desfavorable en el trabajo debido al «Abuso, acoso o discriminación» reduce la participación en 4,2 puntos porcentuales en los países en desarrollo, lo cual revela el peso desigual de las normas sociales predominantes en estos países, pese a que las mujeres registran tasas de actividad comparativamente elevadas.

Conformidad con la función asignada al género

En el apartado anterior se demostró que la participación de las mujeres depende, entre otras cosas, considerablemente de su capacidad de equilibrar su papel de prestadora de cuidados en el hogar con las exigencias del lugar de trabajo. El papel de la mujer en el hogar y, por lo tanto, su preferencia y decisión (e, incluso, su libertad de decidir) de participar en el mercado de trabajo están determinadas por las normas sociales. Las funciones asignadas al género que emanan de las normas sociales no solo varían de una región a otra, sino también en función de los valores tradicionales de cada localidad (urbana o rural), las religiones e, incluso, los hogares en sí mismos.

Del cuadro 6 se desprende que, en la mayoría de los casos, vivir en un entorno urbano tiene un efecto limitado en la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado de trabajo. No obstante, esta circunstancia reduce en 2,9 puntos porcentuales las probabilidades de que las mujeres de los países emergentes participen en el mercado de trabajo. Las mujeres que viven en hogares cuyos miembros aceptan que las mujeres tengan empleos remunerados tienen más probabilidades de participar en el mercado de trabajo en todos los grupos de países. En el caso de los países desarrollados, las probabilidades de las mujeres aumentan en 7,1 puntos porcentuales.

Las religiones constituyen un complejo sistema de valores que abarcan las funciones asignadas al género. Así pues, en el cuadro 6 se incluyen los resultados promedios para la categoría «Religión» en cada grupo de países. Por ejemplo, en los países en desarrollo la religión reduce considerablemente las probabilidades de participar en la fuerza de trabajo (aunque no siempre de manera significativa). En los países desarrollados y emergentes se observan resultados positivos y negativos, según el caso (Pastore y Tenaglia, 2013).

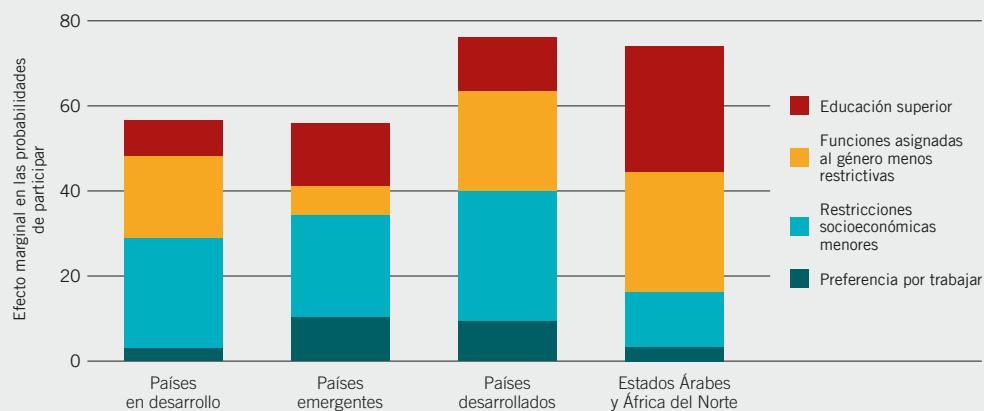
Educación

El efecto de la educación en las probabilidades de participar en el mercado de trabajo depende del peso que se dé a los efectos de ingreso y sustitución. El efecto de sustitución refleja el costo de permanecer en el hogar en función del ingreso potencial, el cual aumenta según el nivel de estudios, con lo cual se fomenta la participación. Por el contrario, el efecto ingreso tiene lugar cuando las necesidades económicas de una familia pueden ser satisfechas con una baja tasa de actividad, con lo cual las mujeres pueden dedicar más tiempo a cumplir funciones asignadas al género.

En general, alcanzar un nivel de estudios elevado y, sobre todo, completar la educación superior incrementan la probabilidad de participar en el mercado de trabajo (dominancia del efecto de sustitución). Completar los estudios secundarios tiene un efecto similar, aunque menos marcado en todas las regiones, a excepción de los países en desarrollo, donde la educación secundaria reduce la participación en 5,2 puntos porcentuales (el efecto ingreso domina únicamente en este grupo).

Gráfico 6

Estimar los efectos acumulados de los factores fundamentales



Notas: El gráfico detalla el cambio marginal acumulado en las probabilidades hipotéticas de las mujeres de participar en el mercado de trabajo provocado por la variación de los factores fundamentales identificados en un rango de «más restrictivo» a «menos restrictivo». En la base de cada columna se ilustra el efecto marginal de que una mujer no pobre prefiera trabajar a permanecer en el hogar, considerando los demás factores como restrictivos. En el siguiente nivel se ilustra el efecto marginal al relajar las restricciones socioeconómicas. En el tercer nivel se ilustra el efecto marginal al relajar las restricciones ligadas a la función asignada al género. En el último nivel se ilustra el efecto marginal considerando que la mujer haya concluido sus estudios superiores, en lugar de primarios.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de la Gallup World Poll.

El efecto de la educación en la participación revela más que el equilibrio entre los efectos ingreso y de sustitución. En efecto, el nivel de estudios que una mujer puede alcanzar depende, hasta cierto punto, de otros factores. Un mayor nivel de estudios podría indicar que tanto la función asignada al género como las condiciones socioeconómicas de una mujer son más favorables a la participación. En ese caso, es probable que se sobreestime el efecto directo de un mayor nivel de estudios. Esto quiere decir que las políticas centradas en incrementar los niveles de estudios de las mujeres también deben ocuparse de la función asignada al género y las restricciones socioeconómicas.

Habida cuenta de la interacción que tiene lugar entre ellos, los factores socioeconómicos y la función asignada al género tienen más peso que el deseo de participar

El análisis de los efectos marginales incondicionales de los factores fundamentales pone en evidencia cómo impactan estos efectos en las probabilidades de las mujeres de participar en el mercado de trabajo y con qué magnitud, y la variación de estos efectos según el nivel de desarrollo económico. Sin embargo, el marco presentado previamente (véase la gráfico 5) pone de manifiesto que los factores están interrelacionados y son interdependientes. Considerando lo anterior, en el presente subapartado se analiza el cambio marginal en las probabilidades de una mujer¹⁵ de participar en el mercado de trabajo, relajando una por una las restricciones de cada uno de los factores fundamentales (véase la gráfico 6).

El resultado más importante es que el cambio de la preferencia de la mujer tiene un efecto comparativamente reducido (de entre 3 y 10 puntos porcentuales, aproximadamente) en su probabilidad de participar, considerando los factores socioeconómicos y la conformidad con la función asignada al género. Esto quiere decir que, aunque las preferencias personales son necesarias, no constituyen una condición suficiente para que la tasa de actividad de las mujeres aumente. De hecho, la relajación

15. Para ello, se sustituye cada uno de los factores (a excepción de la edad, la pobreza, la cantidad de miembros del hogar y el estado civil) por su opuesto (por ejemplo, preferir no trabajar por preferir trabajar) para obtener la diferencia en la previsión de la probabilidad de participar.

consecutiva de algunas restricciones socioeconómicas¹⁶ genera un efecto más importante (hasta 30 puntos porcentuales) en las probabilidades de las mujeres de participar en la fuerza de trabajo en los países desarrollados, emergentes y en desarrollo. No obstante, en los Estados Árabes y África del Norte, el efecto es considerablemente menor (13,1 puntos porcentuales).

Ocuparse de la conformidad con la función asignada al género también tiene un efecto considerable en todas las regiones, aunque menor en los países emergentes. Fomentar funciones asignadas al género más favorables¹⁷ generaría el mayor aumento en las probabilidades de las mujeres de los Estados Árabes y África del Norte (28 puntos porcentuales) y también tendría un efecto considerable en los países en desarrollo y desarrollados (un incremento de cerca de 20 puntos porcentuales; véase la [gráfica 6](#)). Por último, el efecto de la educación superior en cada región sin las restricciones socioeconómicas ni la función asignada al género es bastante similar al efecto marginal incondicional de la educación detallado en el [cuadro 6](#). En resumen, si bien la preferencia personal de obtener un empleo remunerado constituye un factor importante para la tasa de actividad de las mujeres, a menos que sea complementado con otras mejoras de las condiciones socioeconómicas y una relajación de la conformidad con la función asignada al género, su efecto será limitado.

2.3 Descomposición de las brechas de género en el lugar de trabajo

Hasta ahora, el análisis del presente capítulo se ha centrado en los factores que subyacen a la participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, en el [capítulo 1](#) también se identificaron brechas de género en el tipo de relación laboral, lo que puso de manifiesto, entre otros, que más mujeres que hombres son trabajadoras familiares no remuneradas.

Un informe del Grupo de Expertos de la Comisión Europea sobre Género y Empleo (CE, 2009) incluye una lista de factores esenciales identificados en otros estudios como causas de la segregación de género en el lugar de trabajo. Se trata, entre otros, de: las ventajas biológicas comparativas; las diferencias en la inversión en capital humano; los papeles diferenciados en el hogar; las preferencias y los prejuicios; la socialización y los estereotipos; los obstáculos a la entrada al mercado de trabajo; y las prácticas de organización. La OIT (2016a) ha insistido en el hecho de que estos factores se autorrefuerzan. Las mujeres y los hombres tienen más probabilidades de emprender carreras en sectores y ocupaciones identificadas como «femeninas» o «masculinas», respectivamente, y se les disuade de hacer lo contrario.

Es importante saber más sobre las razones subyacentes a las brechas de género en el lugar de trabajo para formular políticas. Por ejemplo, sabiendo que las mujeres participan con más frecuencia en tipos específicos de relaciones laborales (por ejemplo, a tiempo parcial) debido a que tienen más probabilidades de trabajar en ciertas ocupaciones (por ejemplo, la sanidad), los encargados de la formulación de políticas podrían centrarse en determinar las razones por las cuales, por un lado, las mujeres trabajan en esas ocupaciones y, por el otro, predominan esos tipos de relaciones laborales en dichas ocupaciones. De manera similar, como se desprende del [apartado 1.6](#), reducir las brechas de género en el lugar de trabajo podría generar importantes beneficios económicos. Es por ello por lo que en el presente apartado se descomponen las brechas de género en el lugar de trabajo en tres componentes específicos: la segregación por sectores, la segregación ocupacional y los factores residuales. La última categoría incluye todos los factores restantes como la educación, la experiencia y la discriminación.

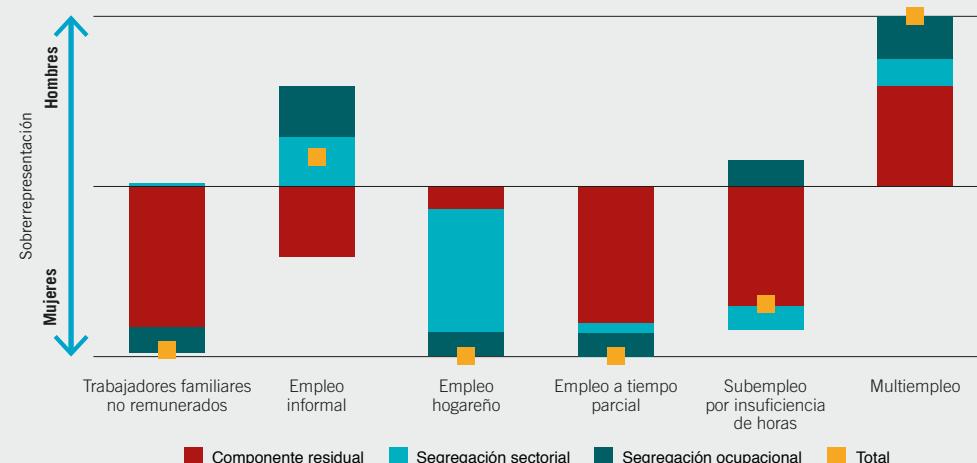
16. Por ejemplo: el que las mujeres tengan acceso al teléfono y a internet; una actitud optimista en vez de pesimista respecto de su futuro en general; creer que tienen buenas probabilidades en el mercado de trabajo en comparación con los hombres; creer que tener hijos no les supondrá una restricción; y asumir que únicamente enfrentan el obstáculo menos restrictivo, en lugar del más restrictivo.

17. Es decir: que una mujer viva en un entorno urbano en vez de rural; que su familia acepte que una mujer pueda buscar un empleo remunerado; que la mujer crea que la sociedad respeta a las mujeres; y que la mujer sea atea.

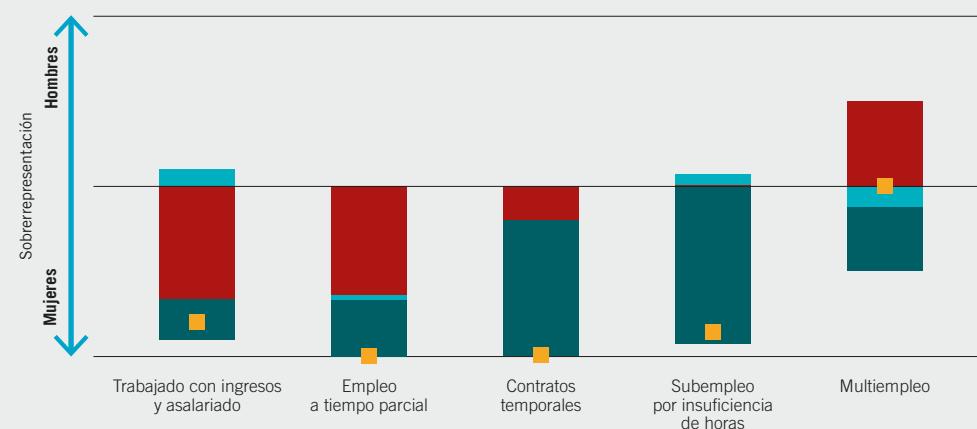
Gráfico 7

Descomposición de las brechas de género por tipo de relación laboral

Panel A. Países emergentes y en desarrollo



Panel B. Países europeos



Notas: El gráfico muestra la descomposición de la brecha de género por tipo de relación de empleo en tres componentes y se basa en datos de encuestas sobre la fuerza de trabajo realizadas en 29 países emergentes y en desarrollo, a saber: Argentina, Armenia, Bangladesh, Brasil, Brunei Darussalam, Camboya, Chile, Ecuador, Estado Plurinacional de Bolivia, Gambia, Guatemala, India, Indonesia, Liberia, Madagascar, Malawi, México, Myanmar, Namibia, Nepal, Perú, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Unida de Tanzania, Samoa, Sudáfrica, Tailandia, Uganda y Viet Nam. Los años de disponibilidad varían por país, entre 2002 y 2015. También se han retomado los datos de las encuestas sobre la fuerza de trabajo de Eurostat para los países de la UE-28, a excepción de Bulgaria y Alemania, pero incluyendo a Islandia, Noruega y Suiza para los años 2009-2013. La metodología está detallada en el apéndice D.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de ILOSTAT y Eurostat.

La segregación explica solo parcialmente las brechas de género

La gráfico 7 incluye la descomposición de brechas de género escogidas en estos tres componentes. Cada componente contribuye, de manera positiva o negativa, a la sobrerepresentación de los hombres o las mujeres en algún tipo de relación laboral (por ejemplo, trabajo familiar no remunerado, empleo informal, trabajo hogareño). La suma de estos tres componentes determina la brecha de género global en las proporciones de empleo por tipo de empleo (véase el apéndice D para más información sobre la metodología utilizada para la descomposición). Los resultados varían considerablemente de un grupo de países a otro.

En los países emergentes y en desarrollo, los factores residuales desempeñan un papel importante en todos los tipos de empleo en los que las mujeres están sobrerepresentadas (a saber, el trabajo familiar no remunerado, el trabajo hogareño, el empleo a tiempo parcial y el subempleo por insuficiencia de horas), a excepción del trabajo hogareño, en cuyo caso la segregación por sectores impulsa la sobrerepresentación de las mujeres. No obstante, en este tipo de relación el componente residual también impulsa la sobrerepresentación de las mujeres.

En el caso de un conjunto de países europeos escogidos con datos disponibles en los que las mujeres están sobrerepresentadas (en todos los casos, a excepción de los trabajadores con múltiples empleos), el factor residual también aparece como un factor importante respecto del empleo remunerado y asalariado, y del empleo a tiempo parcial. Sin embargo, en el caso del empleo temporal y del subempleo por insuficiencia de horas, es la segregación ocupacional la que impulsa la brecha entre hombres y mujeres.

El análisis pone en evidencia el hecho de que el componente residual es el factor principal en el caso de la mayoría de las brechas de género analizadas. Esto quiere decir que las normas sociales, un componente esencial de los factores residuales, pueden tener un efecto directo significativo en las diferencias de empleo observadas en los tipos de relaciones laborales. Asimismo, la segregación ocupacional influye considerablemente en las brechas de género en los países europeos¹⁸. Por último, cabe resaltar que la segregación tiene un impacto indirecto considerable que se suele subestimar debido a que no se cuenta con suficiente información detallada. Por lo tanto, valdría la pena ampliar la investigación al respecto.

2.4 Conclusiones

Los hallazgos presentados en el presente capítulo ponen de manifiesto los factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, por lo tanto, los obstáculos más importantes que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo actual. Cabe resaltar que la preferencia de participar es necesaria pero insuficiente, y que, para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, será también necesario emprender medidas y esfuerzos para resolver las restricciones socioeconómicas y aquellas ligadas a la función asignada al género, con miras a garantizarles la libertad de participar y superar las brechas de género en sus trayectorias laborales.

Con vistas al futuro, la formulación de políticas debe centrarse en ampliar las oportunidades legítimas para las mujeres en el mercado de trabajo en términos de cantidad y calidad, lo cual les otorgaría un acceso amplio a los tipos de ocupación y empleo que deseen, sin las restricciones provocadas por los estereotipos de género. En el siguiente capítulo se detalla cómo se pueden orientar específicamente estas medidas y cómo se pueden lograr estos objetivos gracias a recomendaciones destinadas a iniciativas de políticas.

18. Las cifras contenidas en las encuestas europeas sobre la fuerza de trabajo no superan un dígito. No obstante, las cifras sobre ocupaciones son de dos dígitos, lo cual, en principio, permite explicar más detalladamente el vínculo de la segregación ocupacional con la brecha de género que el de la segregación por sectores.