



Panorama de las mujeres en América Latina y el Caribe en contextos económicos inestables

APORTE PARA LA XIV CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER

DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DEL

Comité de ONG para la CSW de América Latina y el Caribe



Con el apoyo de



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Panorama de las mujeres en América Latina y el Caribe en contextos económicos inestables

Autora: Gabriela Marzonetto

Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP)
gabrielamarzonetto@gmail.com

Comité de ONGs para CSW de América Latina y el Caribe

Co-Presidentas: Louise Finikin –Sistren Theatre y Huairou Comission y Mabel Bianco – Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM)

Vice-Presidentas: Aidé García –Católicas por El Derecho a Decidir (CDD México) y Delores Robinson –GROOTS Trinidad & Tobago

Miembros: Corina Rodríguez Enríquez –Development Alternative with Women for a New Era (DAWN)

Julia Escalante y Cecilia García Ruiz – Comité de América Latina y el Caribe por la defensa de los derechos de las mujeres (CLADEM)

Mónica Novillo – Coordinadora de la Mujer Bolivia

Paola Yáñez y Dorotea Wilson – Red de Mujeres Afro-latinoamericanas, Afro caribeñas y de la Diáspora

Tarcila Rivera Zea y Raquel García Pinar – Centro de Culturas Indígenas del Perú (CHIRAPAQ)

Sitio web: <https://ngocswlac.org/>

Correo electrónico: ngo.csw.lac@gmail.com

Panorama de las mujeres en América Latina y el Caribe en contextos económicos inestables

SÍNTESIS

OBSTÁCULOS Y RECOMENDACIONES

Autonomía económica de las mujeres y su participación laboral

Obstáculos:

- La participación laboral femenina se ha estancado en los últimos años, y el trabajo doméstico es la excepción en este estancamiento, que emplea al 11,2% de las mujeres de la región.
- La brecha salarial para el promedio regional es de 14,5%. Esto se debe principalmente a la segregación horizontal (sectores de la economía en los que se desempeñan) y a la segregación vertical (limitaciones a acceso a puestos jerárquicos).
- Las mujeres se encuentran sobre-representadas en los empleos de tiempo parcial, y esta situación se ve agravada en mujeres de menor nivel educativo y de ingresos.
- Las mujeres están ocupadas principalmente en el sector de servicios, dentro de estos son mayoritarias en el sector de cuidados, y en segundo lugar en el sector manufacturero.
- Se estima que 2/3 de las trabajadoras se encuentran en la informalidad. Los trabajos donde las mujeres se encuentran ocupadas son de baja productividad, caracterizados por la informalidad de las relaciones laborales y la flexibilidad de la jornada diaria de trabajo.
- Esto implica que no tienen acceso a prestaciones sociales, como pensiones y servicios de salud, por medio del empleo.

- La participación laboral femenina no implicó cambios en la participación de los varones en las responsabilidades domésticas y de cuidado en los hogares.
- Las mujeres destinan mayor cantidad de horas semanales que los varones al trabajo. Si se analiza el uso de tiempo, las mujeres ocupan, en promedio más del doble de tiempo que los varones en el TNR. Brecha que se agrava entre mujeres y varones sin ingresos propios.
- Las estrategias de conciliación entre vida familiar y laboral que toman las mujeres varían entre clases sociales y nivel educativo.

Recomendaciones:

- Si bien muchos países han incorporado legislación para regularizar y formalizar el trabajo doméstico en hogares particulares, es necesario que todos los países de la región adopten legislación similar y que se fomenten programas de registración de empleo doméstico que incentiven su formalización.
- Un factor explicativo importante de la segregación vertical y horizontal de la PLF responde a los regímenes de cuidado actuales. La agenda de los organismos internacionales ha reconocido la importancia y valor del trabajo de cuidado. Es necesario que los Estados adopten políticas corresponsables de cuidado de personas dependientes (adultos mayores, con discapacidad y niños y niñas en la primera infancia) de corte integral y con perspectiva de género. Entre las medidas es necesario contar con:
 - La extensión de servicios de cuidado infantil de carácter universal y acorde a los horarios laborales.
 - La ampliación de la oferta de hogares de día para personas adultas mayores o con discapacidad que genere dependencia severa.
 - Que las licencias por maternidad dejen de ser las políticas sociales más regresivas, para ello es importante universalizar el derecho a licencia por maternidad a todas las mujeres –sobre todo considerando que si sigue siendo una medida anclada a la relación laboral formal, se convierte en un privilegio y no un derecho.
 - Ampliar las licencias por paternidad para incentivar la mayor participación de los varones en el TNR, y para eliminar la barrera de ingreso de las mujeres a la participación laboral asociada a los costos de la maternidad. Al compartir el cuidado, “los costos” asociados a la crianza no serían exclusivos de las mujeres y por lo tanto se eliminaría una de las barreras que estas tienen para ingresar al mercado laboral.
- Incorporar en los sistemas previsionales el reconocimiento de los años de inactividad por nacimiento y crianza de hijos para el cálculo del beneficio jubilatorio de las mujeres.

Mujeres en la era digital

Obstáculos:

- Se estima que las mujeres en la región: son el 49% de las usuarias de internet, tienen 21% menos de probabilidades de tener su propio teléfono móvil, y son menos del 20% de las especialistas en TIC.
- Las brecha tecnológica se ve agravada por la zona de residencia: quienes residen en zonas urbanas tienen el doble de posibilidades de acceder a internet que aquellos de zonas rurales (46,7% y 25,7% respectivamente), y el acceso a computadoras entre quienes viven en zonas rurales es del 30%.
- Las mujeres serán más propensas a perder sus trabajos por los cambios tecnológicos. El sector de cuidados es el más resguardado por estos cambios. Esto indica que se mantendrá la segregación horizontal en el mercado laboral.
- Los trabajos en plataformas mediadas digitalmente reproducen los mismos sesgos de género que se observan en la economía tradicional: mayor participación masculina en el sector, y marcada segmentación horizontal.

Recomendaciones:

- Alcanzar compromisos estatales para incluir en los planes de estudio de la educación obligatoria contenidos de las áreas STEM, a fin de garantizar un piso de conocimiento en la materia desde el sistema educativo a toda la ciudadanía independientemente de la zona de residencia (urbana-rural) y del tipo de acceso a la educación (pública estatal-privada-subsidiada).
- Fomentar programas específicos de incentivo a la participación de niñas y adolescentes en el uso de tecnologías y desarrollo de capacidades en STEM. El Programa SAGA de UNESCO puede ser un buen punto de partida para tomar acciones en esta línea.
- Trabajar sobre programas específicos de fomento de utilización de tecnologías en los procesos agrícolas, acompañando a las mujeres de los sectores rurales para:
 - Procesos de selección de semillas,
 - Administración del ganado,
 - Venta de su producción.
- Los países de la región deben incorporar legislación que regule el tipo de relaciones laborales que se generan a partir de la economía de plataforma, generando elementos para la protección laboral de quienes venden sus servicios, de los usuarios que contratan y de regulación de los límites y responsabilidades de los administradores de las plataformas y de las relaciones contractuales que se generan en torno a estas.

Los derechos de las mujeres frente a las alianzas público-privadas (APP)

Obstáculos:

- Las élites se han adaptado a las transformaciones económicas a partir de diversas estrategias para seguir capturando a los Estados. La forma actual de dominación por parte de las élites es a través de la figura de las alianzas público-privado.
- Las APP permiten a las empresas lograr acuerdos fiscales favorables -afectando la capacidad fiscal de los Estados y con ello sobre la capacidad de tomar medidas distributivas y redistributivas que favorezcan la equidad social-.
- Las APP impactan sobre las condiciones laborales de las mujeres, limitan los ingresos públicos y con ello los servicios y políticas públicas.
- Las APP impactan negativamente sobre la provisión de servicios públicos al utilizar estrategias de mercado contrarios a la noción de universalidad en el acceso a servicios tales como salud y educación, lo que repercute en el afianzamiento de brechas de género (Educativas, de ingresos propios, de autonomía física entre las más notables) y en la vulneración de los derechos humanos de las mujeres.

Recomendaciones:

- Limitar a través de legislación la presencia de APP en la provisión de servicios sociales que afecten de manera directa los derechos humanos, tales como acceso a salud, educación y vivienda.
- Establecer criterios de rendición de cuentas periódicas y de regímenes sancionatorios para las empresas privadas que presten servicios a través de APP que:
 - No cumplan con los plazos de avance propuestos
 - Sub-ejecuten partidas presupuestarias
 - No reinviertan las ganancias en el país de ejecución de la APP.

Mercantilicen servicios públicos atentando contra el criterio de universalidad de los derechos humanos.

Panorama de las mujeres en América Latina y el Caribe en contextos económicos inestables

Documento completo

Introducción

América Latina y el Caribe sigue siendo la región más desigual del planeta y la pobreza sigue siendo un desafío sobre el cual trabajar. Las mujeres, y en consecuencia los niños y las niñas, son la población más vulnerable ante las oscilaciones económicas, y pese a los esfuerzos nacionales, las desigualdades de género son persistentes. Pese a los grandes avances en materia de desarrollo económico y protección de derechos en la región, desde 2015 se observa una desaceleración económica en algunos países (Méjico, Belice, Costa Rica, Honduras, Jamaica, Colombia y Guyana), en otros un estancamiento (Brasil) y algunos otros experimentan un retroceso (Argentina, Guatemala, Venezuela) (CEPAL, 2018; ONU Mujeres, 2017). Con ello, se han registrado regresiones en lo que respecta a pobreza y pobreza extrema.

A continuación realizamos un repaso breve sobre la situación económica de las mujeres latinoamericanas, en primer lugar en relación a su autonomía económica para luego revisar cómo estas características impactan sobre su participación en los mercados de empleo de la región así como los potenciales efectos que tendrán en la participación laboral femenina en la era digital. También se analiza el rol de las asociaciones público y su incidencia sobre las desigualdades de género. Finalmente se presentan los desafíos pendientes para lograr la igualdad de género.

1. Autonomía económica de las mujeres

El observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe de la CEPAL (en adelante OIG CEPAL), adopta un marco de evaluación del progreso de las mujeres en base a tres dimensiones de autonomía: autonomía económica, autonomía en la toma de decisiones y autonomía física. A los fines de conocer en detalle la situación económica de las mujeres de la región, presentamos la información más saliente en materia de autonomía económica.¹

La dimensión sobre autonomía económica aborda la diferencia entre mujeres y varones en la capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado y a las credenciales educativas. La autonomía económica es fundamental ya que permite acceder a los

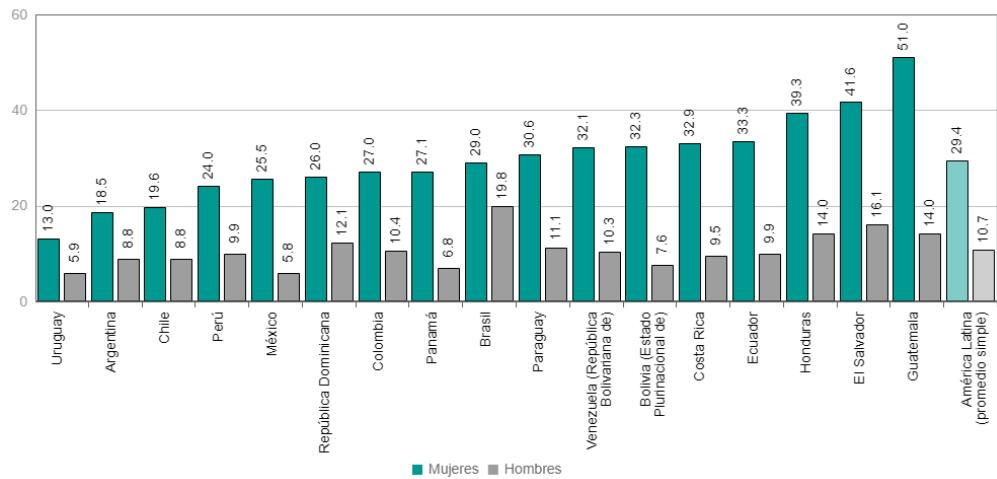
¹ Ver <https://oig.cepal.org/es> (última visita 18/10/19)

bienes y servicios en circulación, lo que a su vez, condiciona la capacidad de tomar decisiones y actuar en las distintas esferas de la vida cotidiana, ya sean privadas o públicas (CEPAL).

Un indicador clave para entender la autonomía de las mujeres es la posibilidad de acceso a ingresos monetarios individuales, puesto que esto otorga poder de decisión sobre la administración de la economía del hogar y de las necesidades propias. Según la información provista por el OIG CEPAL en base a encuestas nacionales a hogares urbanos, la proporción de mujeres sin ingresos propios en la región es en promedio 18,7 puntos porcentuales mayor que los varones sin ingresos propios en los hogares (29,4% vs. 10,7%). Lo cual es indicativo de la carencia de autonomía femenina en materia de administración económica y de la falta de poder de negociación de las mismas con sus pares varones, lo que repercute también sobre otras esferas de sus vidas como la autonomía física, y a futuro sobre sus posibilidades de bienestar en la vejez.

Se observa que los países del triángulo norte de Centro América (Guatemala, El Salvador y Honduras) presentan el escenario más complejo en relación a la autonomía de ingresos de las mujeres, mientras que en contraposición, los países del Cono Sur son los que presentan un panorama más alentador al respecto, aunque en promedio, la diferencia entre la proporción de varones sin ingresos y de mujeres en esta situación es de 9,2 puntos porcentuales en detrimento de las segundas (si tomamos en su conjunto los valores para Uruguay, Argentina y Chile). Ver gráfico 1.

Gráfico 1. Población sin ingresos propios por sexo. América Latina (17 países) alrededor de 2017 (en porcentajes).

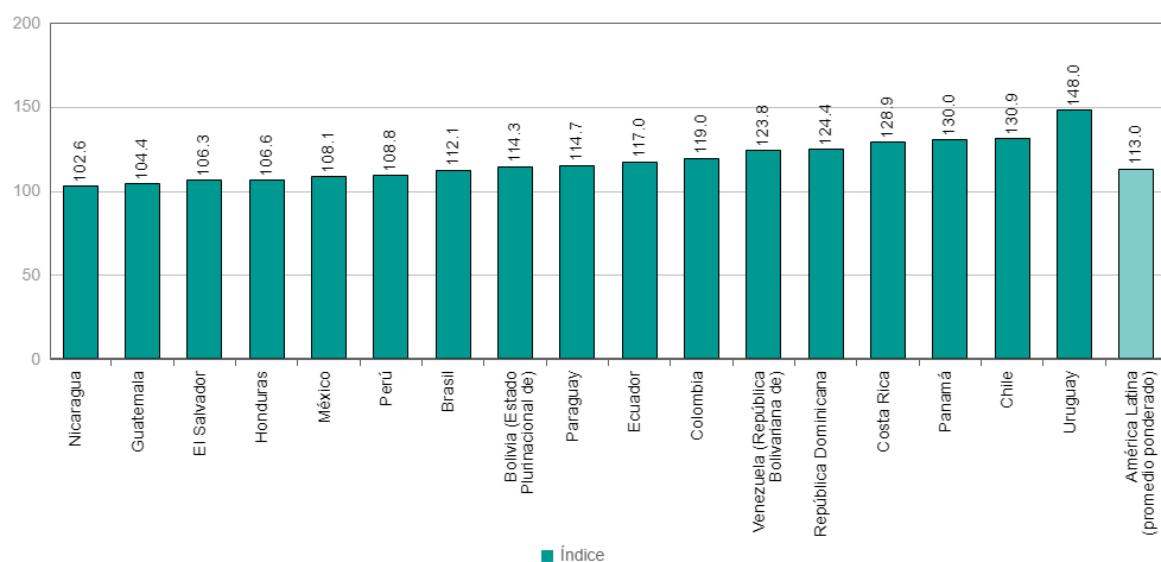


Fuente: Observatorio de Igualdad de Género CEPAL

La falta de ingresos propios de las mujeres, como se verá más adelante, no implica que las mismas no trabajen ni generen valor económico. En general, las mismas se encuentran realizando tareas de índole reproductivas con un importante valor económico pero también social; y en las zonas rurales se encuentran realizando además las tareas de selección de granos, de cosecha y de elaboración de productos manufacturados derivados del trabajo en la unidad productiva familiar. Igualmente, la falta de ingresos propios percibidos, impacta sobre la pobreza de los hogares.

En esta línea, el OIG CEPAL, analiza la incidencia de la pobreza y la indigencia entre varones y mujeres. Para 2017, los resultados de este indicador fueron alarmantes, puesto que mostraron que para el promedio de la región, cada 100 hombres viviendo en hogares en situación de pobreza, había 113 mujeres en esta situación. Cuestión que se agrava con la presencia de niños y niñas pequeñas. El país que muestra la peor situación es Uruguay, donde en promedio cada 100 hombres viviendo en hogares pobres, había 148 mujeres en esta situación (Ver gráfico 2).

Gráfico 2: Índice de feminidad en hogares pobres. América Latina (17 países): Índice de feminidad en hogares pobres, alrededor de 2017 (Índice)



Fuente: OIG-CEPAL

- Trabajo remunerado y trabajo no remunerado (TR Vs. TNR)

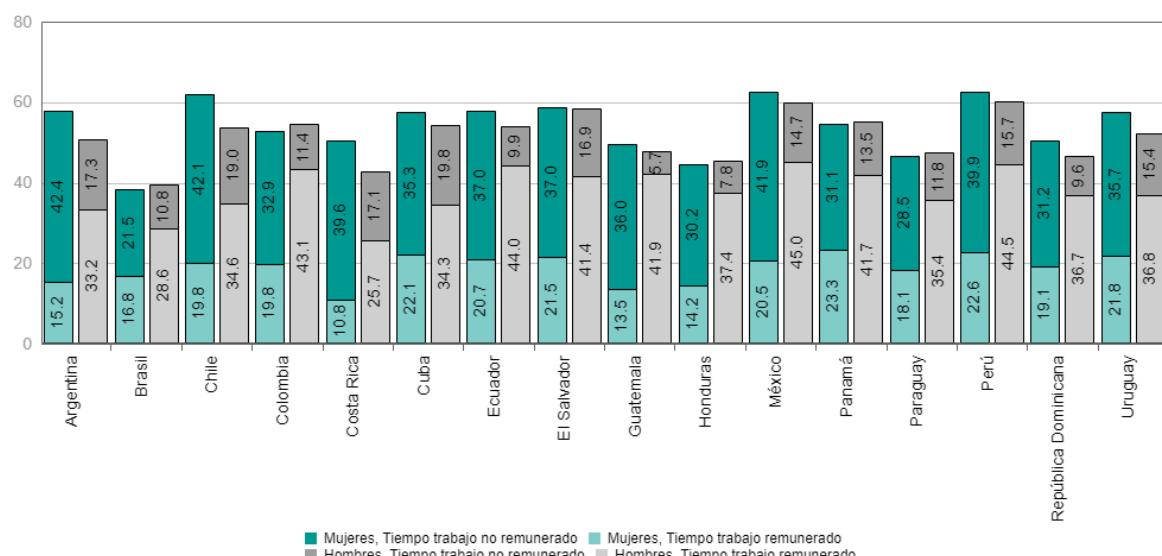
Las mujeres en general dedican un tiempo importante al trabajo no remunerado (TNR). El trabajo no remunerado refiere a todas las actividades domésticas y de cuidado, que permiten la reproducción de la vida, pero también de la fuerza de trabajo y agregan valor a la producción. Entre estas tareas se encuentran las domésticas (referidas a los quehaceres del hogar como realizar las compras, el aseo, preparar comidas) y las tareas de cuidado –tanto directas como indirectas- de otras personas, sobre todo en las etapas o situaciones de la vida donde se requiere de cuidados más intensivos para la sobrevivencia (como en la primera infancia, en caso de discapacidad o enfermedad o ancianidad con dependencia severa), pero también de personas dependientes de cuidados debido a la reproducción de roles de género.²

Las experiencias de realización de cuentas satélites en la región han permitido conocer la magnitud y el valor que tiene el TNR. Asimismo, a través de la aplicación de las encuestas de uso del tiempo

² Por ejemplo, los hombres que sin presentar ningún tipo de condicionamiento físico o cognitivo para su independencia, dadas las construcciones sociales patriarcales, se presentan como dependientes del cuidado de una mujer para las actividades de la vida diaria tales como el aseo y preparación de comidas.

(EUT), se ha podido avanzar en la visibilización del tiempo que ocupan mujeres y varones en el trabajo remunerado (TR) y TNR. Cuestión que es explicativa, como veremos en las secciones siguientes, de las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres. A partir de estas encuestas, se observa que en todos los países de la región las mujeres destinan mayor cantidad de horas al trabajo (TR y TNR) que los varones, y que esta situación se deriva de la cantidad de horas que las mismas dedican a las tareas domésticas y de cuidado al interior de los hogares. Inclusive se observa que en promedio, las mujeres latinoamericanas destinan mayor cantidad de horas al TNR que al remunerado, mientras que los varones destinan en promedio un tercio de las horas que dedican las mujeres a estas tareas, mientras que destinan en promedio el doble de las horas que las mujeres en el TR (Ver gráfico 3).

Gráfico 3. Tiempo total de trabajo América Latina (14 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (Promedio de horas semanales)



Fuente: OIG-CEPAL

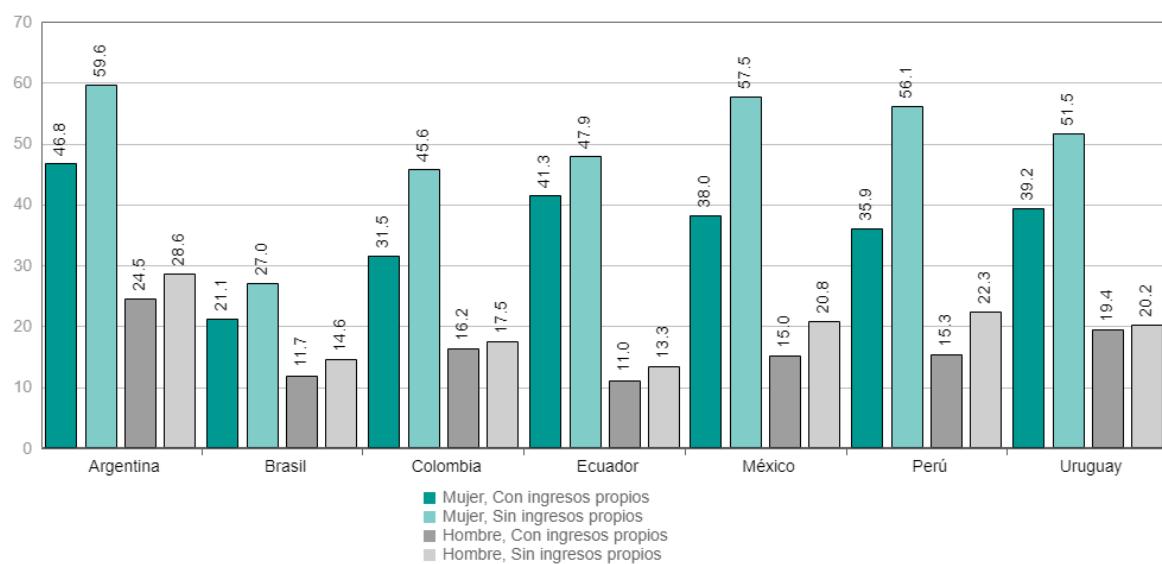
Según información de CEPAL (2018), además de la información que brindan las mediciones sobre el uso del tiempo, las encuestas de hogares de la región muestran que, en promedio, el 43,4% de las mujeres de entre 20 y 59 años identifican razones familiares (embarazo, cuidado de niños y niñas o personas dependientes, trabajo doméstico o la prohibición por parte de miembros del hogar) como motivo principal para no buscar activamente o desempeñar un TR. Esto refuerza la evidencia que sostiene que las diferencias de uso del tiempo para TNR se ven intensificadas para el caso de mujeres de menores ingresos (ver gráfico 4) que por lo general deben compatibilizar actividades de subsistencia familiar con el cuidado de hijos e hijas a cargo.

Sobre este panorama, Rodríguez Enríquez (2015) plantea que:

“El hecho que las mujeres concentren la mayor parte de las responsabilidades de cuidado, atendiéndolas con su propio trabajo no remunerado, dificulta su plena participación económica. Esto resulta más evidente cuanto más débiles son sus recursos para el empleo (nivel de educación,

calificaciones, trayectorias previas), cuanto más importantes son sus demandas de cuidado (por caso, existencia de mayor cantidad de niños o niñas menores en el hogar), y cuanto más escasas las posibilidades de derivar el cuidado (a instancias extra-domésticas públicas o privadas). De esta forma, la desigual distribución de responsabilidades de cuidado y de oportunidades para atenderlas, es un vector claro de reproducción de desigualdades socio-económicas y de género." (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 6)

Gráfico 4. Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo. América Latina (12 países): Tiempo de Trabajo no remunerado de la población de 20 a 59 años de edad según ingresos propios por sexo, último año disponible (Horas semanales)



Fuente: OIG-CEPAL.

En concordancia con lo planteado, ONU Mujeres estableció en su informe sobre "El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017" tres categorías analíticas para entender el empoderamiento económico de las mujeres y sus escenarios desiguales. Para ello, se basó en las nociones de *Techo de Cristal* y *Piso Pegajoso* que permiten explicar los procesos de segregación vertical de las mujeres en el mercado de empleo (esto se observará en la sección siguiente), pero incorporando también la categoría de "*Escaleras Rotas*". Esta categorización permite agrupar a las mujeres latinoamericanas dependiendo de su participación económica y su pertenencia a los diferentes estratos, con el fin de graficar la intersección de las desigualdades de clase y de género en la región.

A partir de esto, se entiende que las mujeres que sufren el techo de cristal son aquellas con altos niveles de empoderamiento económico e inserción laboral pero que se enfrentan con discriminación, segregación ocupacional y brechas salariales de género; aquellas que estarían entre las escaleras rotas, son las que presentan niveles de empoderamiento económico intermedios, pero con ganancias inestables y vulnerables a los cambios, caracterizadas por participación laboral volátil

y creciente dificultad para conciliar empleo y trabajo doméstico y de cuidado; mientras que aquellas ancladas al fenómeno de los pisos pegajosos son las que presentan un menor grado de empoderamiento económico y obstáculos estructurales en el acceso al empleo por lo que de insertarse en el empleo lo hacen en trabajos precarios (de baja productividad e informales), y presentan alta tasa de fecundidad y de carga de trabajo no remunerado (Staab et al., 2017). Con esto, se observó que las mujeres en situación de piso pegajoso son las que se encuentran peor insertas en el mercado laboral, presentan mayores índices de vulnerabilidad y ocupan mayor parte de su tiempo en TNR, lo que indica una mayor pobreza de tiempo que sus pares de las siguientes categorías (ver tabla 1).

Tabla 1. Escenarios de empoderamiento económico de las mujeres de América Latina.

	Techo de cristal	Escaleras rotas	Pisos pegajosos
Participación laboral femenina	72%	58%	40%
Carece de ingresos propios	19%	31%	43%
Dedicación exclusiva a tareas del hogar	16%	29%	41%
Tiempo semanal de TNR (horas)	33hs.	41hs.	46hs.
Madres solteras (de entre 25y 29 años)	8%	15%	17%
Maternidad temprana (19 años)	6%	30%	59%

Fuente: elaboración en base a Staab et al. (2017)

A partir de este sucinto análisis sobre el panorama regional en materia de autonomía económica de las mujeres, a continuación se presentan las características de la participación laboral femenina (PLF). La información analizada es contundente para mostrar la persistencia de patrones patriarcales que siguen designando roles y funciones diferenciales de género y sus efectos en el tipo y calidad de participación de las mujeres en los mercados de empleo de América Latina. Las diferencias en el uso del tiempo (TR vs. TNR) producto de las responsabilidades de cuidado, se presentan como el núcleo central de las desigualdades en el empleo entre varones y mujeres.

2. Participación laboral femenina: Características y desigualdades persistentes

Desde la década de 1990 y 2013, la región latinoamericana experimentó un alto crecimiento económico, sobre todo de la mano de la expansión de la economía de servicios en un primer momento y por el *boom* de los *commodities*, de la mano del crecimiento de consumo de los países orientales y de la competitividad derivada de los términos de intercambio, en un segundo momento. Durante todo ese periodo, América Latina y el Caribe fue la región del mundo que experimentó la mayor reducción de la brecha de género en participación laboral: 9,5 puntos porcentuales, y se concentró en su mayoría entre 1997 y 2007 (7 puntos porcentuales en este periodo) (Trigo Vaca, 2019).

La expansión del sector de servicios generó una alta demanda de empleos “femeninos” sobre todo en comercio, comunicaciones, finanzas, turismo, hotelería y gastronomía. Esta expansión impactó positivamente sobre el crecimiento de la PLF, que durante la última década del siglo XX -sumada a

la ampliación de la participación universitaria de las mujeres llegando a sobrepasar la participación de los varones- alcanzó un aumento de 14,3 puntos porcentuales a nivel regional (OIT 2016). Durante este periodo se avanzó en legislación laboral que propició la incorporación de mujeres en las filas del empleo, entre las más relevantes la remoción de la prohibición de: trabajo nocturno para mujeres, sobre tipos de trabajo que conllevan la manipulación de un peso determinado, el empleo en ciertas industrias e incluso la prohibición de realizar horas extraordinarias, la eliminación de las barreras a la autonomía económica y patrimonial de las mujeres casadas así como las regulaciones patrimoniales y las restricciones de acceso a créditos (ONU Mujeres & Secretaría General Iberoamericana, 2018).

Pese a este salto cuantitativo en la PLF, las décadas subsiguientes mostraron por un lado un afianzamiento, y a su vez un estancamiento en su nivel de participación: durante el periodo 2000-2013 sólo creció 5,2 puntos porcentuales, quedando así 25 puntos porcentuales por debajo de la masculina (53% y 78% respectivamente) (Gasparini & Marchionni, 2015; OIT, 2016).

Todo esto indicaría por un lado, que la remoción de barreras legales a la PLF es una condición necesaria pero no suficiente para alcanzar la equidad en el mercado de trabajo entre varones y mujeres (Filgueira & Martínez Franzoni, 2019); y por otro lado, que la etapa de expansión económica derivada del *boom* de los *commodities* no se tradujo en mayores oportunidades laborales para las mujeres. De hecho, en paralelo a esta expansión económica, se observó durante todo el periodo una marcada segregación en el mercado laboral, con fuertes implicancias sobre las mujeres de menores ingresos: una parte importante de las mujeres que salieron a las filas del empleo, lo hicieron por la retracción de los salarios y la necesidad de un segundo salario para la subsistencia familiar (salario auxiliar), por lo que esto sobre todo para la mujeres de los sectores económicos más bajos y de menor nivel educativo implicó ingresar a empleos de estrato de baja productividad (Alonso, 2019).

En resumen, el avance de la PLF durante todo este periodo respondió a tres fenómenos concretos: (i) la reducción de la brecha educacional entre varones y mujeres, donde las mujeres llegaron incluso a superar la participación de los varones en la matrícula universitaria (Pavez, 2015), (ii) la expansión del sector de servicios que por el tipo de perfil de ocupaciones que requería era factible de ser feminizado, y (iii) los nuevos términos de las relaciones laborales, marcadas por la flexibilización y precariedad laboral luego del Consenso de Washington, que erosionaron la figura del proveedor fuerte (Filgueira & Martínez Franzoni, 2017a) y con ello generaron nuevas formas de vinculación de los miembros de los hogares con el mercado laboral.

La PLF también generó otras tendencias estructurales, entre los cuales se encuentra la disminución de la tasa de fecundidad y la generación de nuevos arreglos familiares con cada vez mayor preponderancia de las familias monoparentales con jefatura femenina de hogar. Estos cambios (tales los resultantes de las condiciones laborales derivadas del Consenso de Washington como los referidos a los nuevos arreglos familiares y tendencias demográficas) traccionaron reformas en materia legislativa y nuevas demandas de política social, tales como ampliación de licencias por

nacimiento de hijos e hijas, la creación de políticas para el balance familia-trabajo, protección a las trabajadoras domésticas, entre otros(ONU Mujeres & Secretaría General Iberoamericana, 2018).

La autonomía económica que fueron ganando las mujeres impactó sobre los derechos de familia (como la patria potestad compartida, divorcio vincular, derecho a pensión alimentaria). No obstante esto, los nuevos términos de participación laboral y de arreglos familiares no modificaron el contrato de género en los hogares, manteniéndose casi intacta la idea de que las mujeres son las principales responsables por las tareas de cuidado y domésticas (Filgueira & Martínez Franzoni, 2017b). Por lo tanto, la participación económica de las mujeres como resultado de su mayor presencia en el mercado laboral, también puso en descubierto una fuente de desigualdades de género que a partir de ese momento se convertiría en un problema social: la injusta organización social del cuidado (Rodríguez Enríquez, Marzonetto y Alonso 2019).

Durante el periodo actual, una vez afianzada y estancada la participación laboral femenina, la tendencia muestra que los cambios sociales aparejados a la presencia de las mujeres en el mercado de empleo se mantuvieron: gran representación femenina en el ámbito educativo, disminución de los índices de fertilidad, tendencia a posponer la maternidad, aumento de las tasas de divorcio y disminución de las tasas de matrimonio demuestran que las nociones tradicionales de género se han ido erosionando en pos de visiones más modernas sobre las relaciones y vínculos sociales (Filgueira & Martínez Franzoni, 2019). De todos modos, es importante advertir que estas nuevas tendencias se observan mayoritariamente entre los sectores de ingresos medios y altos y con mayor nivel educativo, mientras que entre las familias de ingresos bajos y de menor nivel educativo varias de estas tendencias (sobre todo la edad de maternidad y la cantidad de hijos) no han sufrido significativas modificaciones. Cuestión que también indica la interseccionalidad de las desigualdades que van más allá de las económicas entre los distintos sectores de la sociedad (como se mostró en la tabla 1, pág.6).

Pese a los grandes cambios generados, la participación laboral femenina se mantiene estancada y mostrando que aún queda un largo trecho para cerrar la brecha de género en el mercado laboral. El panorama se vuelve aún menos nítido y alentador cuando observamos que la desigual participación de mujeres y varones en el mercado de empleo se deriva de la segmentación y segregación en el mercado laboral y de la intersección entre la perpetuación de desigualdades socioeconómicas. A continuación se analizan brevemente estos factores.

- Segmentación y segregación por género en el mercado laboral

La heterogeneidad estructural es un rasgo que atraviesa los diferentes modos de desarrollo que coexisten en América Latina (Nohlen y Sturm 1982, CEPAL 2010, 2012,2019). A partir de esta característica de tipo estructural que tiene su correlato en la configuración y funcionamiento segmentado de los mercados laborales de la región, se observa una marcada segregación horizontal en detrimento de la igualdad de género, puesto que las mujeres muestran mayor nivel de concentración en algunos sectores y segmentos de la economía, que casualmente son los de menor

nivel de productividad (Alonso, 2019; Trigo Vaca, 2019). Un hecho estilizado de la participación laboral femenina en el panorama regional es que, dada la citada heterogeneidad estructural y la segregación laboral, 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 (OIT, 2016; Trigo Vaca, 2019). Esta situación, que pone en evidencia los grandes desafíos de los modelos productivos regionales, es indicativa de las grandes vulneraciones a los derechos de las mujeres y de las brechas persistentes hacia la igualdad de género.

Trigo Vaca, en un estudio para CEPAL (2019) realiza una caracterización de la participación laboral femenina por sector ocupacional para 18 países de la región entre 2014 y 2016 en base a información del banco de encuestas de hogares (BADEHOG). En este estudio, la investigadora observa que: en promedio el 21,9% de las mujeres trabajan en actividades de comercio (este sector emplea un 17,7% de hombres).

“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” (Trigo Vaca, 2019, p. 16).

En esta línea, se puede enfatizar sobre la alta presencia femenina en los sectores de servicio en general, sobre todo en actividades que presentan dos características que los convierten en puestos “atractivos” para las mujeres: por un lado, en general son trabajos de contratación a tiempo parcial –cuestión que permite conciliar las responsabilidades de cuidado- y como consecuencia son sectores de salarios relativamente bajos (OIT, 2016).

Retomando el estudio de Trigo Vaca (2019, 16-18) el segundo sector que concentra un elevado número de mujeres es la industria manufacturera (11,5% de mujeres). De acuerdo con la autora, este sector en la mayoría de los países se encuentra masculinizado, con excepción de los países donde operan grandes maquiladoras, como en México (16,9% de las trabajadoras y 16% de los trabajadores del país están empleados en esta industria), Colombia (los hombres representan un 11,7% de las ocupadas), Guatemala (hombres representan un 16,3% de las ocupadas), Nicaragua (13,5%), El Salvador (16,7%) y Honduras (19,4%). Asimismo, se observa que sectores de baja productividad como construcción son altamente masculinizados, donde las mujeres alcanzan a representar el 1,6% del empleo en el sector para el agregado regional. Cuestión que señala también cómo se perpetúan roles de género y en función de ellos qué trabajos son más “apropiados” para mujeres y para varones.

En referencia a la perpetuación de roles de género en los sectores de ocupación, el estudio de Trigo Vaca (2019) también muestra que el “sector de cuidado” (es decir, si agrupamos todas las actividades en las que hay vinculación con niños y niñas pequeñas y con personas con situación de dependencia) se encuentra altamente feminizado. En su conjunto, tomando enseñanza, salud, asistencia social y empleo doméstico, el 27,7% de las mujeres ocupadas de la región se encuentran en este sector, mientras que la participación de los hombres es del 5,4% (Trigo Vaca 2019, 17). Sumado a la perpetuación de roles, otra explicación a la tendencia de las mujeres a encontrarse

sobre-representadas en este tipo de actividad se encuentra (como en el caso de servicios, señalado anteriormente) en la posibilidad de arreglos de trabajo de jornada parcial y al hecho de que son trabajos peor remunerados que pueden hacer las veces de salario auxiliar familiar.³

Por su parte, y en correspondencia con la heterogeneidad estructural de los modelos productivos de la región, pero también como elemento que nos permitiría esclarecer el porqué del estancamiento de la participación laboral de las mujeres en la etapa de expansión económica derivada del *boom* de los *commodities*, encontramos que en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca se encuentran grandes diferencias tanto de acceso como de calidad de empleo para varones y mujeres, en detrimento de las segundas. Trigo Vaca (2019) advierte que si bien en el total de los ocupados en este sector hay relativa paridad entre varones y mujeres, la diferencia se encuentra en relación a quienes trabajan de manera remunerada y quiénes no. De hecho, en este sector, las mujeres por lo general trabajan de manera no remunerada dentro de la unidad productiva familiar. La autora sostiene:

“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)” (Trigo Vaca 2019, 17).

Esta situación pone en evidencia que un importante porcentaje de las mujeres en la región aporta con su trabajo tanto en la esfera productiva como reproductiva sin que esto les garantice acceso a ingresos propios. Por lo tanto, son mujeres carentes de autonomía económica, pobres de tiempo (puesto que se dedican al trabajo intensivo del sector agrícola y ganadero y al trabajo no remunerado en sus hogares), y desafiliadas de los sistemas de protección social que en la región se encuentran anclados a la relación laboral (Mesa-Lago, 2004).

Este fenómeno se explica por la invisibilización a partir de los registros censales del trabajo productivo que llevan a delante las mujeres de unidades familiares productivas. Por lo general, la registración censal es restringida a actividades de cultivo de tierra y cuida de ganado; mientras que las actividades de selección de granos, cosecha, y transformación de productos agrícolas donde las mujeres se ven fuertemente involucradas, se registran como actividades del hogar. Para revertir esta tendencia, en Colombia y Costa Rica se incluyó en los últimos censos, preguntas específicas

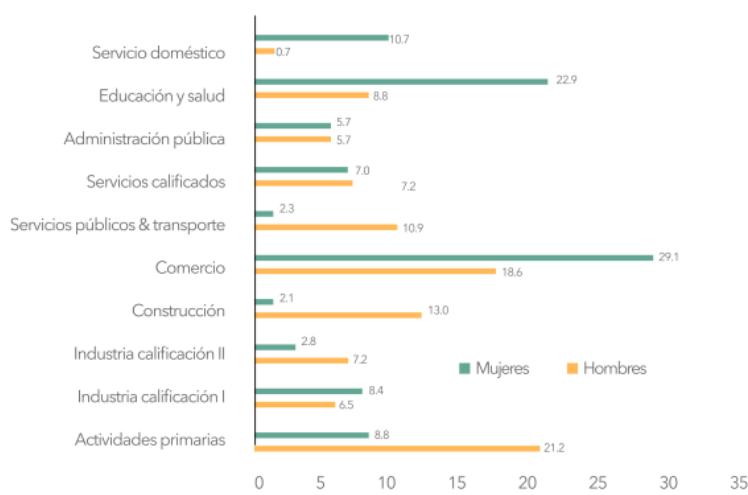
³ Como un ejemplo al respecto, en un estudio realizado por Rodríguez Enríquez y Marzonetto (2015), se observó cómo afectaba en trabajadoras del sector de cuidados de Argentina (específicamente en docentes de nivel inicial) ser principal sostén económico de hogar o ser aportante de salario auxiliar familiar. En el caso de aquellas que eran principal sostén económico se encontraban en promedio representadas en el tercer quintil de ingresos, mientras que las que aportaban un segundo salario al hogar se encontraban, en promedio, más representadas en el cuarto quintil de ingresos.

para las mujeres que se declaraban inactivas, cuestión que permitió arrojar luz sobre este fenómeno. Así, la tasa de participación femenina en el sector rural para Colombia se elevó de 29% a 47% entre censos, y para el caso costarricense, de 8% a 25% (Espino, 2012, p. 201).

En correspondencia con lo planteado por Vaca Trigo (2019), la investigación llevada a cabo por Marchionni, Gasparini y Edo (2018), para América Latina muestra que la estructura de participación por sector de empleo y género ubica en mayor proporción a las mujeres en el sector de servicios, que a su vez, es un sector más proclive a la informalidad. En breve:

“la mayoría de las mujeres latinoamericanas siguen empleadas en el comercio (29%), la educación/salud (23%) y los servicios domésticos (10%). La proporción de estos sectores representa más del 60% del empleo femenino total, proporción que no ha cambiado sustancialmente, al menos en los últimos 25 años.”(Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018, p. 232)

Gráfico 5. Estructura por sector de empleo y género en América Latina, 2015 (en porcentajes)



Fuente: Marchionni, Gasparini y Edo (2018, 221).

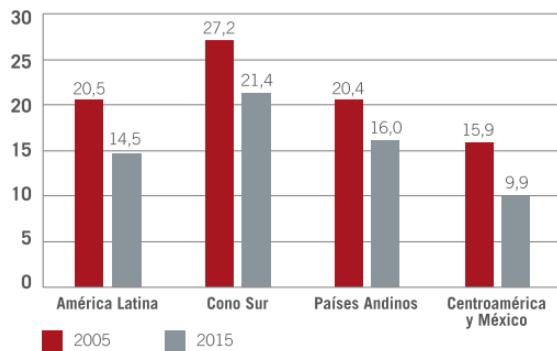
- Brechas salarial según sector ocupacional en detrimento de los sectores feminizados.

A nivel global, la brecha salarial ha mostrado una reducción aunque moderada. No obstante esto, la brecha salarial en el mundo es de 23%, y si no se emprenden acciones específicas para resolver esta situación, según estimaciones de OIT, recién alcanzaremos la igualdad salarial para 2086 (OIT 2016). Cabe resaltar que la reducción de las brechas de género está presente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El ODS 8 establece que: “de aquí a 2030, lograr [...] la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” y propone como indicador la comparación entre el ingreso medio por hora de empleadas y empleados (indicador 8.5.1).⁴

⁴ Para más información ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf (última visita 18/10/19)

En la región la brecha es de 14,5% presentando una positiva reducción de 6 puntos porcentuales en el periodo 2005-2015, siendo a nivel sub-regional más alta en los países del Cono Sur (21,4% en 2015), seguida por la de los Países Andinos (16%) y siendo la más baja la de Centroamérica y México (9,9%) (Lexarta Artza, Chaves Groh, Carcedo Cabañas, & Sánchez, 2019). Ver gráfico 6.

Gráfico 6. América Latina: Brecha salarial de género en salarios mensuales según subregión.2005-2015. Porcentajes



Fuente: Lexarta Artza et al. (2019, 29) En base a OIT, 2017.

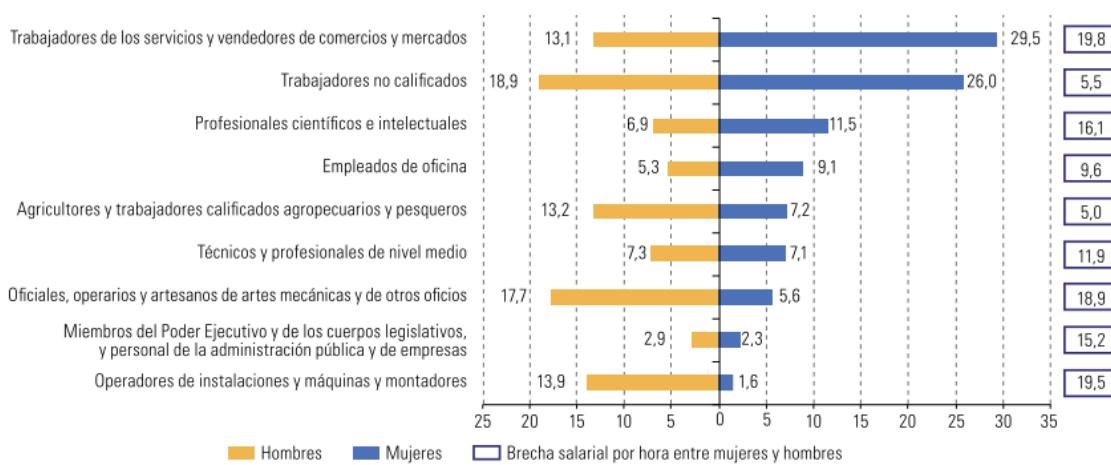
El cálculo sobre la brecha salarial presenta una limitación al establecerse en base a información sobre ingresos que perciben los y las asalariadas formales y que se encuentran trabajando a tiempo completo. En relación a este punto, y tal como se advertía anteriormente, las mujeres de la región se encuentran ocupadas mayoritariamente en el sector de servicios que permite la ocupación a tiempo parcial y que además presenta elevadas tasas de informalidad. Por este motivo en lo que respecta a la información regional, la misma debe ser tomada con reparos, puesto que se estima que alrededor del 53% de los trabajadores en América Latina, lo hacen en el mercado laboral informal.⁵

Las diferencias salariales resultan de la interacción de diversos factores. Entre ellos se puede mencionar: la discriminación contra las mujeres, la segregación vertical y horizontal, la dificultad de acceder a instancias de capacitación y formación profesional, la mayor participación en trabajos de tiempo parcial que experimentan las mujeres. Pero, también están aquellos vinculados a las responsabilidades de cuidado de mujeres con hijos a cargo (Alonso, 2019; Lexarta Artza et al., 2019). Como se advierte en el informe de OIT *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*: "hay una 'sanción o penalización salarial de las madres que trabajan', y por el contrario, los padres que trabajan suelen ganar más que los hombres sin hijos, diferencia que se conoce como 'el incentivo o la prima salarial de paternidad'" (OIT, 2016, p. 30). Con esto, queda claro que desde el mercado de empleo se siguen perpetuando roles de género tradicionales que posicionan a las mujeres como responsables del ámbito privado mientras que posicionan a los hombres como principales proveedores del hogar. Asimismo, este fenómeno permite entrelazar la desvalorización en términos

⁵ Según datos de OIT para la región en 2018 https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_645596/lang--es/index.htm (última visita 18/10/19)

económicos y simbólicos de las tareas de cuidado, por parte de los mercados, puesto que si se analiza el sector de cuidados, estos son sectores ocupacionales con menores rangos de remuneración (ver gráfico 7).

Gráfico 7. 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, alrededor de 2016 (En porcentajes)



Fuente: CEPAL (2018, p. 32)

A pesar de todos estos obstáculos, se observa positivamente la tendencia a nivel regional a reducir la brecha salarial. Inclusive, todos los países de la región ratificaron el Convenio nº100 de OIT (del año 1959) sobre igualdad de remuneración, en el cuál se establece que: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”⁶

Resulta positivo que todos los países de la región hayan adoptado este convenio para limitar uno de los factores de la brecha salarial. No obstante esto, la segregación horizontal es el principal factor explicativo de las desigualdades salariales persistentes. En dirección a dar respuestas más equitativas, en Chile, Colombia y Perú se avanzó con legislación específica al respecto.

Chile fue el pionero en la materia, al sancionar en 2009 la Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, modificando el Código de Trabajo (incorporación de art. 62 bis). En base a esta normativa, a la igualdad salarial por igual tarea se le suma la obligación de las empresas de disponer de procedimientos internos para atender reclamos de injusticia salarial y las empresas de 200 empleados o más están obligadas a describir cargos y funciones de la empresa según características técnicas para evitar la presencia de desigualdades injustificadas (Lexarta Artza et al., 2019, p. 20). Colombia por su parte, en 2011 promulgó la Ley 1946 para la igualdad salarial entre hombres y mujeres, “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 (última visita 18/10/19).

entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones” (*ibid* 2019, p. 21). La novedad de la ley colombiana radica en que incorpora la discriminación directa e indirecta. Entendiendo por esta última: *al trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo [...] (Art. 3)*. Finalmente, en 2017 en Perú se sancionó Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. La ley peruana va en una dirección similar a la chilena, puesto que lo que busca es establecer mediante categorías de cargos y funciones, las tareas que deben desempeñar los trabajadores, de modo de no generar condiciones de desigualdad entre varones y mujeres.

- Las mujeres en el podio de la informalidad laboral

En América Latina conviven mercados con segmentos de empleo asalariado con segmentos informales. Tal como establece la literatura sobre mercado laboral, se pueden considerar la informalidad de dos maneras no excluyentes entre sí: 1. por ser sectores de baja productividad (por ejemplo CEPAL toma esta categoría para mostrar la incidencia de la informalidad en la región), y 2. Tomando los empleos que se encuentran al margen de regulaciones laborales y por lo tanto exentos del acceso a prestaciones de la seguridad social ancladas al mundo laboral (tales como derecho a licencias, cotizaciones a la seguridad social, a prestaciones de salud y a asignaciones familiares). Asimismo, en las filas de la informalidad también se encuentran los segmentos de trabajo autónomo y por cuenta propia (con y sin inversiones) (Espino 2012, p. 231).

Dada la falta de regulaciones y derechos laborales⁷, estos empleos se caracterizan por tener menos protecciones ante arbitrariedades que se den en el ámbito laboral (CEPAL & OIT, 2019; Espino, 2012), al tiempo que afectan las posibilidades de quienes se desempeñan en este tipo de empleo a acceder a la financiarización (el acceso a créditos se ve limitado por la ausencia de una garantía formal de salario mensual, y con ello se ven afectadas sus posibilidades de acceder a tarjetas de crédito, créditos hipotecarios entre otros aspectos).

Como advertíamos, las mujeres se encuentran en los sectores de ocupación que presentan características de informalidad: las mismas están mayoritariamente representadas en el sector de servicios, entre los que se encuentran sectores de baja productividad (i.e. empleo doméstico, cuidado de personas, comercio, tareas de confección textil). Es decir, las mujeres en la región son más propensas a trabajar remunerativamente en el sector informal, y por lo tanto en empleos de menor calidad y con menores beneficios de seguridad social (lo que repercute también en la calidad de vida en la vejez). Según estimaciones de Marchionni, Gasparini y Edo (2018), para el promedio de América Latina, el porcentaje de trabajadores informales es 49% entre las mujeres y 41% entre los hombres, y cerca de 2/3 de las trabajadoras (prácticamente todas las cuentapropistas y trabajadoras familiares y la mitad de las asalariadas) no tienen acceso a prestaciones sociales, como

⁷ Esto resulta en la inestabilidad en los puestos de trabajo, caracterizados por: ocupaciones temporarias, períodos de prueba, menores costos (o nulos) de despido, reestructuración de plantas de personal (Espino 2012).

pensiones y servicios de salud, por medio del empleo (Marchionni et al., 2018, p. 219). Estas alarmantes cifras muestran que la informalidad es una característica estructural del empleo femenino (*ibid.* 2018, p. 219).

Existe consenso en que la educación es un factor que permite el acceso a puestos de trabajo en el mercado formal (CEPAL & OIT, 2019; Espino, 2012; Gasparini & Marchionni, 2015), pero también se observa que “las mujeres de la región necesitan de un número bastante superior de años de estudio que los hombres para lograr insertarse en empleos formales” (Espino 2012, 234). Si bien el nivel educativo es un factor que contribuye a explicar la alta representación femenina en la informalidad, no es suficiente para explicar el fenómeno en general. Por ello, la autora atribuye la concentración femenina en este segmento precarizado a:

“la mayor facilidad para el acceso debido a las pocas barreras existentes en cuanto a requerimientos, también a que su organización, por ser más flexible (muchas veces las actividades se realizan en el hogar), les permite compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades y tareas reproductivas que siguen estando a su cargo. Asimismo, su predominio en este segmento se explica por el efecto “techo de cristal” o el llamado “suelo pegajoso” y por las motivaciones que las llevan a establecer el emprendimiento, asociada principalmente a la falta de empleo e ingresos y como forma de subsistencia” (Espino 2012, 234-235).

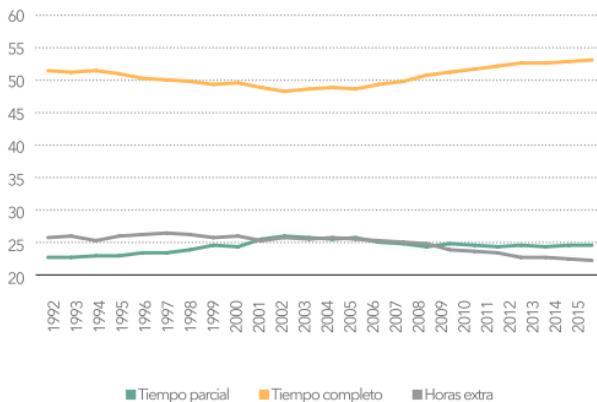
Con todo, las tareas de cuidado son una pieza fundamental presente en la explicación sobre las estrategias de subsistencia y participación económica de las mujeres. Por ello, entre las actividades que estas realizan en el sector de empleo informal aparecen con mayor preponderancia las que perpetúan roles de género: de confección de prendas, emprendimientos gastronómicos, cuidado de personas, que siguen ubicando a las mujeres en la esfera privada, y con ello las mismas corren el riesgo de una mayor carga de trabajo –sobre todo si pensamos que se tornan difusos los límites del trabajo remunerado y no remunerado-, aislamiento en el hogar y la posibilidad de organizarse sindicalmente (Espino 2012, 235). En general, este fenómeno viene aparejado a la idea del salario femenino como salario auxiliar familiar y de que las mujeres son las responsables de conciliar vida familiar y laboral, por lo que además de encontrarse más representadas en sectores de baja productividad y en situaciones de informalidad, están más presentes en empleos a tiempo parcial, siendo en promedio más representadas en el subempleo que los hombres (para el promedio regional, 25% de las mujeres tiene empleo part-time en contraste con el 9% de los hombres)⁸. Ver gráfico 8.

Cuando el análisis de la distribución de trabajadoras mujeres por horas trabajadas se realiza por nivel educativo, se observa que las mujeres de nivel educativo más bajo (indicador de participación en el empleo informal) están más representadas en el empleo a tiempo parcial que las que presentan mayores niveles educativos (ver gráficos 9 y 10). Cuestión que, como se analiza en el siguiente apartado, da indicios de que las mujeres de mayor nivel educativo que participan en el mercado de empleo a tiempo completo, solucionan la conciliación familia-trabajo mediante la

⁸ Según estimaciones de Marchionni et al. 2018.

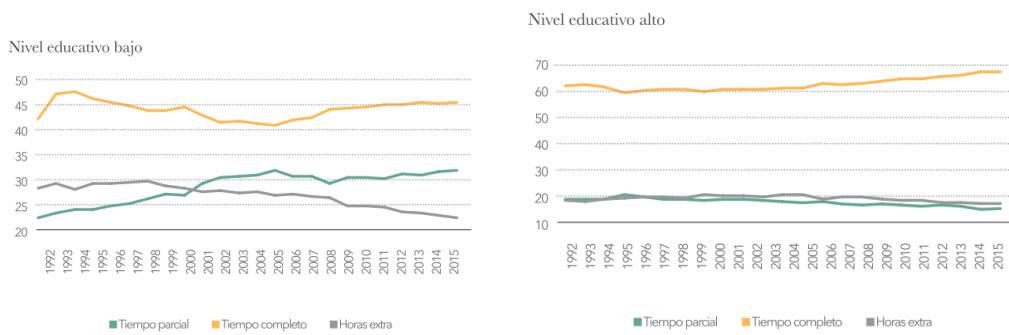
contratación de empleo doméstico(Espino, 2012; Filgueira & Martínez Franzoni, 2019; Lexarta Artza et al., 2019; Marchionni et al., 2018; Trigo Vaca, 2019).

Gráfico 8. Distribución de trabajadoras mujeres por horas trabajadas, promedio América Latina



Fuente: Marchionni et al 2018.

Gráficos 9 y 10. Distribución de trabajadoras mujeres por horas trabajadas por nivel educativo



Fuente: (Marchionni et al., 2018, p. 237)

Sumado a las formas tradicionales de empleos de tiempo parcial y de baja productividad mencionados, con los avances en tecnologías de comunicación e información así como de la robótica y la automatización, se han incorporado nuevas modalidades de trabajo aunque manteniendo vigentes los esquemas de flexibilidad laboral e informalidad (Gurumurthy, Chami, & Billorou, 2018). Entre estas nuevas formas de trabajo, donde las mujeres siguen estando mayormente representadas se encuentran las actividades relacionadas a servicios tecnológicos (ventas telefónicas, consultorías, servicios de internet como diseño web) y maquilas de bajo porte. Quizás la única diferencia entre estas actividades y las más tradicionales mencionadas, se encuentra en las exigencias de requerimientos educativos y formativos de las mujeres que trabajan en ellas (Marchionni et al., 2018).

- El empleo doméstico en la región

Como se observa, las mujeres encuentran sus trayectorias laborales atravesadas tanto por la segregación horizontal como vertical: sobre-representadas en los sectores económicos de menor productividad y sub-representadas en las jerarquías ocupacionales. Cuestión que se debe, en gran parte, a que la PLF y el achicamiento de la brecha educativa entre géneros, no modificó los arreglos familiares de cuidado ni los patrones culturales que imponen una división social de roles de género y por consiguiente de tareas.

En el caso de las mujeres que han logrado acceder a puestos de trabajo en sectores de alta y mediana productividad, a tiempo completo y dentro del mundo asalariado formal -producto del acceso a credenciales educativas y a una posición económica más privilegiada-, lo han hecho por medio de la delegación de las actividades de cuidado y domésticas tanto en otros miembros de la familia (madres, abuelas, hermanas, tíos principalmente) o por medio de la contratación de empleo doméstico. Es decir, al crecimiento profesional de muchas mujeres en la región no se ha correspondido una mayor participación masculina en las tareas no remuneradas dentro de los hogares (ver sección sobre TNR y TR). Por el contrario, se ha visto correspondido con una mayor explotación de la cooperación de otras mujeres de sectores más vulnerables.

El sector de empleo doméstico emplea al 11,2% de las trabajadoras de la región (CEPAL, 2018). Las trabajadoras domésticas presentan los menores niveles de educación, las condiciones de trabajo más extenuantes y precarias y las peores remuneraciones del mercado. Sumado a esto, dados los flujos migratorios, el empleo doméstico se convierte en una de las principales fuentes de subsistencia de las mujeres migrantes, lo que refuerza también la intersección de una serie de vulnerabilidades: de género, de clase, de raza/etnia (Filgueira & Martínez Franzoni, 2017; Gherard, Pautassi, & Zibecchi, 2013; Sanchís, 2007). Esta situación coadyuva a la perpetuación de las condiciones de precariedad laboral, puesto que se conjugan la necesidad de subsistencia, la falta de credenciales educativas y en el caso de las migrantes, en muchos casos también la falta de documentación para trabajar en los países de destino, y la individuación y atomización del tipo de trabajo (al desarrollarse en la esfera doméstica de los hogares). Todas estas condiciones, sumado a las lábiles regulaciones sobre este sector específico⁹, limitan el poder de negociación por mejores condiciones laborales de estas mujeres.

Un aspecto llamativo cuando se analiza la prevalencia de empleo doméstico en la región, es que la mayor concentración de mujeres en el sector se encuentra en los países de ingresos medios: Argentina (17,8%), Costa Rica (17,7%), Brasil (14,2%) y Uruguay (13,9%)(CEPAL, 2018, p. 201). Probablemente esto sea indicativo del bajo costo de contratación que suponen estas actividades y a la presencia de flujos migratorios en estos países. Las tareas que llevan adelante las mujeres del empleo doméstico van desde la limpieza y mantenimiento del hogar, hasta el cuidado de niños y niñas pequeñas, el cuidado de adultos y personas con discapacidad, y en una multiplicidad de arreglos de contratación que van desde la tarea por hora en determinados días de la semana, hasta

⁹ En la última década se han incorporado regulaciones legales y políticas públicas en dirección a mejorar la situación de las trabajadoras de casas particulares, acompañadas por recomendaciones de ONU Mujeres y OIT.

el trabajo diario de jornada completa e incluso el trabajo cama adentro, para una sola empleadora¹⁰ o para varias yendo de casa en casa.

Si bien advertíamos que la participación laboral femenina se ha visto en gran medida estancada en los últimos años en la región, el empleo doméstico ha mostrado una tendencia a crecer. Según Filgueira y Martínez Franzoni (2019) para 1995 el empleo doméstico representaba el 5,7% de los empleos de las mujeres en la región, mientras que para 2015 este representaba 7,6%. Si retomamos el análisis de CEPAL para 2018, este representa el 11,2%, lo que deja en evidencia: en primer lugar, la falta de oferta de servicios de cuidado que lleva a que la contratación de trabajadoras particulares en el hogar sea una estrategia familiar de cuidado por la que optan las trabajadoras ocupadas a tiempo completo y de mayores ingresos. En segundo lugar, que aun con la existencia de avances sobre la regulación de este tipo de empleo, sigue siendo las formas de contratación y la estrategia de cuidado mercantilizada más barata (por el costo asociado a la contratación de una empleada de casa particular se puede acceder a servicio de limpieza del hogar y de cuidado de los niños). En tercer lugar, que dadas las condiciones económicas inestables de la región, las mujeres de sectores vulnerables (de menores ingresos y menor nivel educativo) aceptan este tipo de empleos de subsistencia.

2. Mujeres en la era digital: nuevo escenario en las relaciones de producción con la introducción de TICs y la automatización

Con el avance de las tecnologías de comunicación e información (TICs) y el afianzamiento de la economía de plataforma y la automatización, las formas de empleo se encuentran mutando. Se estima que para 2030 el 20% de los trabajadores y trabajadoras del mundo serán desplazados por la automatización. Entre los trabajos que desaparecerán se encuentran muchos de los de baja productividad y de servicios. Lo que implica que se está generando un desplazamiento hacia nuevas formas de empleo.

Como advertíamos en la sección anterior, las mujeres se encuentran más ocupadas en el sector de servicios que son los que en su conjunto serán más desfavorecidos por los cambios tecnológicos: los trabajos en la administración, el comercio, de telefonista, de gestión de turismo y gastronomía serán los más afectados por el impulso de las nuevas tecnologías¹¹ (OIT, 2019). No obstante esto, las mujeres están representadas en las actividades del sector de servicios de cuidado, que debido a su componente de interacción social alto serán menos afectadas por las tecnologías. Todo esto implicaría entonces que: 1. Las mujeres serán más propensas a perder sus trabajos por los cambios

¹⁰ Hablamos de empleadoras, porque en general, dada la división sexual de responsabilidades impuestas socialmente, la relación se da entre una empleadora mujer (encargada de la gestión del cuidado) y una trabajadora mujer.

¹¹ Se estima que el 73% de las actividades del sector hotelero y gastronómico, que emplea a un gran porcentaje de mujeres, será susceptible de automatización (OIT 2019).

tecnológicos; y 2. Que al ser el sector de cuidados el más resguardado por estos cambios, se mantendrá la segregación horizontal en el mercado laboral.

En miras a este proceso de transformación de las dinámicas laborales, la capacitación y formación para el empleo está virando hacia nuevos enfoques y estrategias orientados a la economía digital y de plataformas. No obstante esto, cuando observamos los datos referidos a capacitación y participación de las mujeres en disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática –STEM por sus siglas en inglés- (las requeridas para poder participar en el nuevo mercado laboral), encontramos que la brecha entre varones y mujeres es significativa en detrimento de las segundas. Por ello, dadas las dos características mencionadas y la brecha en STEM, las mujeres tienen mucho que perder en materia de autonomía económica y participación laboral en la era digital. A continuación se analiza de manera breve la participación de las mujeres en STEM y la brecha tecnológica y las características de los nuevos empleos y de los mercados de trabajo a nivel regional.

- Brecha digital, participación de las mujeres en disciplinas STEM

De acuerdo con un estudio de Arredondo, Vázquez y Velázquez (2019), en América Latina las mujeres son significativamente menos propensas a seguir una carrera universitaria o estudios de especialización enfocados en campos de STEM. Cuestión que impacta no solo en su inserción laboral (y tipo de inserción) sino también a nivel salarial, puesto que en la región hay 2.5 ofertas de trabajo para alguien del área STEM, por cada oferta de trabajo de otras áreas, y los salarios relacionados a disciplinas STEM son en promedio 26% superiores a los de los demás campos. Es decir, el futuro del empleo viene por el conocimiento en ciencias, tecnología, informática y matemáticas.

En nuestra región la actualización y *catch up* en el área, sigue presentándose más retazado que en otras regiones del mundo, como el Sudeste Asiático y los países del Norte Global. De hecho, se observa en base a información de CEPAL para 2017 que el 43,1% de los hogares de América Latina tienen acceso a internet, y el porcentaje de personas que utilizan internet es de 62,1%. Sumado a este factor de acceso a TICs, en materia de educación, de acuerdo a los resultados de la Prueba Pisa 2016 (realizada por la OCDE), la región presenta resultados similares a la de países africanos en las competencias de ciencias y matemáticas (Arredondo et al. 2019, 142). A nivel latinoamericano el país mejor evaluado en formación en ciencias es Chile (puesto 44), seguido por Uruguay, Costa Rica, México, Brasil y Perú (*ibid.* 2019, p. 142).

Esta situación nos posiciona en la economía global, nuevamente, en un lugar periférico. De este modo las funciones que trabajadores y trabajadoras de la región serán las de menor productividad dentro de las escalas de producción de los servicios tecnológicos en la era digital. Sumado a esta situación que pone en alerta la necesidad de inversión en la alfabetización tecnológica desde el sistema educativo, se observa una brecha de género en estas aptitudes. De no modificarse esta situación, implicará la perpetuación de las desigualdades de género y socio-económicas de las mujeres a nivel global. La brecha de género a partir de ahora y durante la era digital que estamos iniciando, comienza con la falta de inclusión de las niñas en el uso y manejo de tecnologías de la información (Arredondo et al. 2019; Lexarta Artza et al. 2019; OIT 2018; Trigo Vaca 2019).

Se estima que a nivel global, 1.3 billones de mujeres acceden a internet y que 1.5 billones de hombres cuentan con el mismo acceso. Esto implica que el 46% de las usuarias de internet son mujeres y el 54% hombres (Grazzi & Guillard, 2018). En América Latina se estima que las usuarias de internet alcanzarían alrededor del 49% (Pavez, 2015). Y, según datos de SITEAL, las mujeres tienen 21% menos de probabilidades de tener su propio teléfono móvil, y menos del 20% de las especialistas en TIC son mujeres (2015, p. ibid.).

Pavez (2015) sostiene que:

“A nivel global la literatura ha evidenciado que el inicio de la brecha digital entre hombres y mujeres se basa en que las tecnologías no son ajenas a las construcciones sociales. Esto implica que desde su diseño las TIC tienen inscritas relaciones de poder e inequidad producto de las diferencias de género”(Pavez, 2015, p. 7)

Podemos observar que las diferencias en el uso de tecnología comienzan en la niñez, donde las tecnologías, iniciando con los juguetes, son cosas de niños, perpetuando construcciones sociales patriarcales, que luego, con el transcurso de los años se traduce en un menor acceso y uso de tecnologías por parte de mujeres. Cuestión que genera un círculo vicioso de: menor uso, mayor desconocimiento y mayor desconfianza en las capacidades de uso, menor capacidad de insertarse plenamente en el mundo digital, y como consecuencia menor adecuación a los requerimientos del mercado.

Esta situación, se convierte en un patrón cultural que luego se traduce en una menor confianza de las mujeres en su desempeño en matemáticas y ciencias, y por consiguiente una menor predisposición a elegir carreras universitarias en áreas STEM (Arredondo et al. 2019; Pavez 2015). No está demás advertir, que esto se potencia por la escasez de cursos en los campos de STEM en los planes de educación de los países de la región. El Foro Económico Mundial, advirtiendo esta situación, estimó para 2016 en su Reporte de Brecha de Género “que las mujeres pueden ganar solamente un trabajo en áreas de STEM por cada cuatro hombres, lo que ocasiona que las mujeres reciban menores sueldos y oportunidades”(Arredondo et al. 2019, 144).

Tanto la OCDE como UNESCO consideran que la mayor dificultad de ingreso de las mujeres jóvenes a disciplinas STEM se debe a pautas culturales, que van moldeando las preferencias y roles desde la infancia, puesto que el acceso de las mujeres a las universidades en la región es alto, llegando incluso superar al de los hombres, pero cuando se observa la elección de las carreras se encuentra que las mujeres están más representadas en ciencias sociales, educación y ciencias médicas (que se corresponden con las actividades económicas del sector de cuidado), mientras que los hombres predominan en las ingenierías. Esta situación se presenta en todos los países de la región con excepción de Uruguay y Venezuela, que presentan paridad en la matrícula de las ingenierías(Arredondo et al. 2019)

Por este motivo, es imperativo fomentar la participación de las mujeres en disciplinas tecnológicas y científicas y redoblar esfuerzos para reducir los estereotipos de género, que van en detrimento de la igualdad de género. Como advierte Paola Villareal, desarrolladora de *Data for Justice* y considerada una de las 100 mujeres más influyentes del planeta en 2019 por la BBC:

“Todavía hay tiempo de usar los datos y la tecnología para redistribuir el poder entre los que han sido históricamente olvidados. Si no lo hacemos así, los datos y la tecnología solo automatizarán el *status quo* y todos los prejuicios e inequidades que existen hoy día”.¹²

En esta dirección UNESCO en 2015 lanzó el proyecto SAGA (STEM y promoción de género), que tiene por objetivo contribuir a reducir las brechas de género en esta materia brindando herramientas a los gobiernos para que puedan diseñar políticas e indicadores que permitan ir reduciendo dichas brechas a la vez que realiza talleres de capacitación en estos temas en diferentes países. Un aspecto fundamental de este proyecto global es que entre sus objetivos también se encuentra la creación de una base de datos para conocer el avance de los países en la reducción de esta fuente de desigualdades.¹³

Otro aspecto a señalar sobre la participación económica de las mujeres en la era digital tiene que ver con las persistentes dificultades de inclusión digital de las mujeres de los sectores rurales (CEPAL, 2018). En materia de TICs, la brecha entre las personas que viven en el sector urbano y el sector rural es muy amplia, y si a esta situación se le suman los condicionantes de las mujeres al acceso a tecnologías, en base a estereotipos de género, encontramos que las mujeres rurales son las que más rezagadas se encuentran y por lo tanto son las que menos oportunidades de lograr autonomía económica en la era digital.

Según datos de CEPAL, quienes residen en zonas urbanas tienen el doble de posibilidades de acceder a internet que aquellos de zonas rurales (46,7% y 25,7% respectivamente), y el acceso a computadoras entre quienes viven en zonas rurales es del 30% (Trigo Vaca, 2019, p. 54). Todo esto es indicativo de la desventaja comparativa en materia de uso y acceso a TICs, lo que potencia otras brechas (sobre todo la educativa pero también económica) y disminuye las posibilidades de lograr la plena autonomía de las mujeres de los sectores rurales.

- Nuevas características de los mercados de trabajo en la era digital

Las tecnologías han afectado a formas convencionales de trabajo, pero también han permitido la creación de otras ocupaciones. Con estas transformaciones también se han modificado el tipo de vínculo con el empleo, y la relación entre empleadores y empleados/as (CEPAL & OIT, 2019). Así, por un lado ha sido más fácil lograr la flexibilidad horaria y el teletrabajo, pero también se ha propendido a relaciones laborales que debilitan los mecanismos de protección social. La individuación y atomización a la que se propende en los empleos de plataforma han permitido, por un lado, reducir los costos de empleadores al tiempo que maximizan sus ganancias (en muchos casos al fomentar el tele trabajo se han reducido los costes de oficina), y por otro lado, diluir los lazos de acción colectiva de los trabajadores y las trabajadoras, lo que repercute en su poder de negociación por mejores condiciones laborales (Gurumurthy et al., 2018).

¹²<https://cnnespanol.cnn.com/2019/10/16/hay-10-latinoamericanas-en-la-lista-de-bbc-de-las-100-mujeres-mas-inspiradoras-e-influyentes-en-2019/> (última visita 18/10/19)

¹³ Ver: <https://en.unesco.org/saga> (última visita 18/10/19)

Sumado a esto, y en correspondencia con lo planteado a lo largo de este documento, se encuentra que los trabajos en plataformas mediadas digitalmente reproducen los mismos sesgos de género que se observan en la economía tradicional: mayor participación masculina en el sector, y marcada segmentación horizontal(Trigo Vaca, 2019). Por ejemplo, las mujeres venden sus productos y servicios en plataformas específicas como *Etsy* (productos manufacturados artesanalmente) y *AirBnB* (hospedaje) a nivel global, o en *Zolvers* (empleo doméstico) a nivel regional, mientras que los varones predominan en *Uber*, *Cabify* (ambos de transporte de pasajeros), *Pedidos Ya* (delivery y mensajería) y *plataformas similares*.

Trigo Vaca (2019), en su análisis para la región, encuentra argumentos sobre los beneficios para las mujeres de este tipo de trabajo, puesto que la flexibilidad que otorgan permite conciliar tiempo de trabajo y de cuidado. No obstante esto, la autora, en base a la evidencia de la región advierte que:

“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.”(Trigo Vaca, 2019, p. 36)

En consonancia con lo anterior, Gurumurthy, Chami, y Billorou (2018) plantean que el fomento del trabajo desde casa de las mujeres que trabajan en la economía digital puede socavar las conquistas logradas en materia de participación laboral igualitaria, empujándolas nuevamente a retroceder a una esfera sumamente individualizada y con rígidas divisiones de roles basadas en el género.

La estrategia de los servicios de plataforma digital de orientación a la satisfacción y comodidad de los usuarios, en muchas ocasiones repercute sobre los lazos cooperativos y la denuncia colectiva de situaciones de explotación laboral. Por ejemplo, estas grandes plataformas no son empleadoras, sino conectoras de prestadores de servicios con clientes, por la que se cobran comisiones a ambas partes de la relación. Obteniendo de este modo, los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios las mismas ganancias que hubieran obtenido en una relación contractual tradicional, pero ahora con menor protección laboral y entregando sus datos (personales, de usos, consumos, recorridos) a una plataforma que luego las utilizará para maximizar sus ganancias a través del mercado dirigido (Gurumurthy et al., 2018).

Si bien el auge de la economía y las formas de empleo a partir de las plataformas digitales aun constituyen una novedad, los Estados en la región han mostrado una débil capacidad para frenar y regular los avances de estas nuevas modalidades de producción, sobre todo en materia de protección laboral.¹⁴ En este sentido, hasta el momento, la experiencia más notable en materia de regulación de servicios de plataforma es uruguaya. En el país oriental se logró la formalización de todos los choferes que trabajan con las aplicaciones *Uber* y *Cabify*, pero se definió que, en este caso, no se trata de trabajadores dependientes, sino de entidades empresariales independientes,

¹⁴Los estados en la región también se han mostrado débiles en la creación de regulaciones de protección de información ciudadana.

registradas a efectos del pago de impuestos y la afiliación al sistema de seguridad social. Esto se consiguió gracias a la coordinación interinstitucional entre los diversos actores implicados: el Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Intendencia de Montevideo y las distintas empresas privadas (CEPAL, 2018; CEPAL & OIT, 2019).

Pese a estos avances incipientes, es importante plantearnos la discusión sobre los efectos que la llamada “uberización” de la economía a raíz de las plataformas digitales tanto sobre la estructura de los mercados laborales, como sobre los vínculos comunitarios que este tipo de mercado erosionan.

3. Asociaciones público-privado: entre la captura del Estado y la RSE al servicio del “empoderamiento femenino”

El Banco Mundial define una asociación público-privada (APP) como un acuerdo entre el sector público y el sector privado en el que parte de los servicios o labores que son responsabilidad del sector público es suministrada por el sector privado bajo un claro acuerdo de objetivos compartidos para el abastecimiento del servicio público o de la infraestructura pública.¹⁵ A través de este tipo de alianzas, los Estados delegan y tercerizan parte de las funciones que deben realizar (sobre todo las referidas a obras públicas y provisión de servicios sociales y de infraestructura). A su vez las empresas logran beneficios tales como exenciones fiscales (entre los objetivos más visibles) e influencia sobre los procesos de decisión de políticas públicas en los países. De este modo, si a partir del *lobby* empresarial se definen el tipo de política pública y el resultado que se espera de estas, estamos hablando de un fenómeno de *democracia capturada* y de *Estados capturados* (OXFAM, CLACSO). En otras palabras, si los objetivos que priman en las decisiones de política son los de un sector económico en detrimento de las necesidades y derechos del conjunto de la ciudadanía, esto implica que el Estado está dominado por las élites y la democracia no es más que un mecanismo procedural.

En América Latina, que continua siendo la región más desigual del planeta –sobre todo en materia de distribución de la tierra¹⁶–, la captura del Estado por parte de las élites responde a un legado complejo, puesto que la creación de los Estados Nacionales y el tipo de modelo productivo que adoptaron los países devino de una combinación de instituciones heredadas de la época de colonización, de las características y factores climáticos y del tipo de élites económicas y políticas que tuvieron (Acemoglu, Johnson, & Robinson, 2009; Bull, 2014; Moran, 2011).

La captura del Estado por parte de las élites se ha adaptado a las transformaciones económicas (del modelo de explotación de tierras, a la adaptación industrial y de allí al capitalismo financiero). Para

¹⁵ <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/es/asociaciones-publico-privadas/definicion> (última visita 18/10/19)

¹⁶ La región tiene la distribución de tierras más desigual de todo el planeta: el coeficiente de Gini aplicado a la distribución de la tierra en la región como un todo alcanza 0,79. En Sudamérica la desigualdad es aún mayor que el promedio regional (alcanzando un coeficiente Gini de 0,85), mientras que en Centroamérica es levemente inferior al promedio, con un coeficiente de 0,75. <http://www.fao.org/americas/noticias/ver/es/c/879000/> (última visita 18/10/19)

ello, estas han adoptado diversas estrategias, algunas de las cuales orientadas a perpetuarse (el matrimonio entre miembros de las élites es una institución fundamental para sostener las diferencias de jerarquías estamentales y a través de estas “alianzas” se reproducen)¹⁷, también se han generado nuevas estrategias para ingresar a este selecto grupo a través de redes de inversión que permiten la entrada a grupos transnacionales. De este modo se constituyen redes de inversión y parentesco que permiten dominar la economía y los Estados.¹⁸ La forma en la cual estas élites dominan a los Estados actualmente es a través de la figura de las mencionadas alianzas público-privado.

Como advertíamos, este tipo de alianzas que permite a las empresas lograr acuerdos fiscales favorables -afectando la capacidad fiscal de los Estados y con ello sobre la capacidad de tomar medidas distributivas y redistributivas que favorezcan la equidad social-, socava la calidad de la democracia y con ello vulnera derechos de la ciudadanía. Lo que diferencia a las APP de la contratación pública es que una empresa privada es responsable de asumir los costos iniciales de la inversión, que luego paga el contribuyente (directamente o a través del Estado) en el transcurso del contrato por el cual la compañía construye, mantiene y opera (o alguna variante acordada) el servicio. Si las élites políticas y económicas son un mismo grupo de interés, los contratantes y contratados pertenecen a un mismo conglomerado, quienes pagan son los ciudadanos. En un contexto de alta desigualdad socio-económica y de brechas persistentes en materia de igualdad de género, esta situación constituye un factor más en detrimento de los derechos de las mujeres.

Como advierte Rodríguez Enríquez (2019) el poder corporativo en la región se presenta como una amenaza a la garantía de los derechos humanos de las mujeres. Los ODS reconocen la importancia del sector privado como agente de desarrollo, pero no abordan los efectos del poder corporativo sobre la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

La investigadora identifica cinco dimensiones claves para entender la amenaza del poder corporativo sobre los derechos de las mujeres:

- *El impacto negativo del impulso hacia la competitividad y la productividad creciente sobre las condiciones laborales de las mujeres.* Puesto que se siguen generando puestos de trabajo en condiciones precarias y de informalidad en los cuales se encuentran mayormente insertas las mujeres. A partir de las alianzas público-privados, el sector empresarial tiene la posibilidad de generar presiones para mantener esquemas de regulación y de protección laboral laxos que les permitan maximizar sus ganancias a costas de la precariedad de las condiciones de sus trabajadores/as.
- *El impacto del cabildeo corporativo y la evasión de impuestos, que limitan los ingresos públicos y el margen de acción en materia de políticas.* El poder corporativo también se

¹⁷ Ver el trabajo de (Casaús, 1994) al respecto, y <http://revistaanfibio.com/ensayo/las-reinas-del-hogar/>(última visita 18/10/19)

¹⁸El caso más ilustrador es el de Guatemala. Todas las redes de élites guatemaltecas se encuentran organizadas bajo el CACIF (Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras), a través de la cual las élites tradicionales mantienen a las élites transnacionales bajo su control. El CACIF ocupa un rol esencial para lograr acuerdos y negociaciones entre sectores, y entre grupos locales y transnacionales (Schneider, 2014)

expresa mediante la influencia de las empresas y las organizaciones corporativas, a escala nacional y mundial, al momento de establecer la agenda de desarrollo y de dar prioridad a determinadas estrategias de desarrollo(Rodríguez Enríquez, 2019, p. 2). Asimismo, con las lógicas del sector privado en la provisión de servicios público tienden a mercantilizar los mismos, lo que implica convertir derechos universales en privilegios para quienes puedan pagarlos.

- *La difusión de la creencia de que las empresas son (o pueden ser) sensibles a la problemática de género, y la repetición del discurso sobre la responsabilidad social empresarial (RSE).* Por medio de la RSE las empresas han difundido una serie de medidas orientadas al empoderamiento de las mujeres, que intentan “soliviar” las condiciones de desigualdad que propician. Con programas de emprendedorismo se fomenta la creación de micro-créditos para mujeres (fomentando la inversión en maquilas de baja escala, infraestructura para emprendimientos textiles o gastronómicos en el hogar) y propiciando la financiarización de las mismas en concordancia con procesos de paulatina mercantilización de prestaciones sociales.

Un ejemplo de APP en América Latina para la prestación de servicios públicos, ha sido en la provisión de cobertura universal de salud (CUS) respondiendo al ODS 3 (meta 3.8).¹⁹ Latindad (2019) realizó un análisis de las APP en la provisión de servicios públicos, advirtiendo los límites que tiene este tipo de alianza en materia de garantía a servicios de salud. En su estudio, esta organización plantea que las APP en salud están presentes desde la década de los 90 en la región, y clasifican estas asociaciones en tres tipos (Latindad. Red Latinoamericana por Justicia Económica y Social, 2019, p. 2):

1. *Iniciativas multipartitas basadas en el agrupamiento de diferentes recursos y habilidades de los distintos actores involucrados.* Un ejemplo es la Alianza Mundial para Vacunas e Inmunización que se ha comprometido a aumentar el acceso a la inmunización en los países pobres.
2. *Acuerdos contractuales formales y a largo plazo en los que el sector privado participa en el financiamiento y suministro de activos y servicios de infraestructura,* por ejemplo, hospitalarios y sanitarios.
3. *Políticas sanitarias de oferta y demanda,* tales como los regímenes de vales y franquicias, diseñados para estimular la demanda de un servicio de salud específico o para organizar a los profesionales de la salud con fines de lucro para proporcionar servicios socialmente beneficiosos.

En la región, con los acuerdos de ajustes derivado del Consenso de Washington, los sistemas de salud dejaron de ser universales para organizarse bajo tres subsistemas: un sistema privado, un sistema anclado en el empleo (a partir de la gestión de los sindicatos y de contribuciones mixtas de empleadores y trabajadores/as) y un sistema público para quienes estuvieran excluidos de los

¹⁹ <https://www.who.int/topics/sustainable-development-goals/targets/es/> (última visita 18/10/19)

primeros. Estos subsistemas se presentan estratificados impactando sobre la calidad y tipo de cobertura de salud que las personas tienen en base a su tipo de participación laboral y al nivel de ingresos. De este modo, la falta de universalidad ha tenido un alto costo social y en el plano individual de las personas de menores recursos ha generado un proceso mayor de empobrecimiento (derivado de la necesidad de comprar en el mercado prestaciones que el sector público no garantiza) y de vulneración de derechos, puesto que el acceso a servicios de salud de calidad depende del nivel económico de las personas. De hecho, según la OPS, las personas de menores recursos, ante la mercantilización de los servicios sociales (Salud y Educación), en situaciones de enfermedad de miembros de la familia, derivan gastos destinados a la educación a las prestaciones de salud, lo que refuerza el espiral de pobreza (Latindad. Red Latinoamericana por Justicia Económica y Social, 2019).

Frente a esta situación aún vigente (porque sólo Cuba, Uruguay, Venezuela, Bolivia, Ecuador, Nicaragua presentan sistemas de salud con características universales), las APP han surgido como una alternativa para el cumplimiento del ODS 3. De este modo se buscaría generar iniciativas en las que las corporaciones realicen la inversión inicial en infraestructura de salud (luego pagada por los contribuyentes), y que para garantizar la eficiencia de los servicios, sean estas empresas las que gestionen la salud pública con criterios de mercado. Esta situación, como se ha advertido a partir de la experiencia de Lesoto²⁰, no garantiza un mejor acceso a salud de la población ni la eficiencia del manejo de los recursos públicos. Por ello, relegar la salud de los países a las grandes corporaciones, bajo la idea de que invertir en salud es un buen negocio, implica una vulneración directa a la universalidad de los derechos humanos. En el caso de los sectores más vulnerables, como los grupos indígenas, los adultos mayores, los niños y las mujeres, la mercantilización de servicios básicos, avalada desde los Estados (bajo el pretexto de su falta de capacidad estatal) implica una pérdida directa de derechos.

Con todo, las APP se presentan como la cara positiva de las alianzas entre mercado y Estados, cuando en realidad tienen una capacidad limitada de fomentar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la RSE. Por el contrario, presentan formas de acumulación y de crecimiento económico que reproducen y refuerzan las desigualdades socio-económicas y de género al tiempo que debilitan la autonomía de los Estados y con ello de las instituciones democráticas.

Por ese motivo, a pesar de que la mayoría de los países de la región cuentan con leyes específicas para regular las APP orientadas a los procesos de licitación y contratación para obras públicas de infraestructura, estas normativas se muestran insuficientes para frenar los intereses de las élites a través de este tipo de mecanismos. Ante esto, es importante revisar los límites de intervención en la provisión de servicios públicos desde este tipo de asociaciones, así como promover la creación de regulaciones y limitaciones de alcance de las mismas, puesto que si los Estados se encuentran capturados, difícilmente las iniciativas de regulación provengan de estos.

²⁰ Ver documento de Latindad (2019) y de Rodríguez Enríquez (2019) al respecto.

Conclusiones

A partir de este breve análisis sobre los desafíos que enfrentan las mujeres de América Latina en relación a los cambios sociales, económicos y tecnológicos en contextos económicos inestables, podemos mencionar los aspectos más salientes sobre los cuales es imperativo actuar para reducir las desigualdades de género.

Obstáculos en relación a la autonomía económica de las mujeres y su participación laboral:

- La participación laboral femenina se ha estancado en los últimos años, y el trabajo doméstico es la excepción en este estancamiento, que emplea al 11,2% de las mujeres de la región.
- La brecha salarial para el promedio regional es de 14,5%. Esto se debe principalmente a la segregación horizontal (sectores de la economía en los que se desempeñan) y a la segregación vertical (limitaciones a acceso a puestos jerárquicos).
- Las mujeres se encuentran sobre-representadas en los empleos de tiempo parcial, y esta situación se ve agravada en mujeres de menor nivel educativo y de ingresos.
- Las mujeres están ocupadas principalmente en el sector de servicios, dentro de estos son mayoritarias en el sector de cuidados, y en segundo lugar en el sector manufacturero.
- Se estima que 2/3 de las trabajadoras se encuentran en la informalidad. Los trabajos donde las mujeres se encuentran ocupadas son de baja productividad, caracterizados por la informalidad de las relaciones laborales y la flexibilidad de la jornada diaria de trabajo.
- Esto implica que no tienen acceso a prestaciones sociales, como pensiones y servicios de salud, por medio del empleo.
- La participación laboral femenina no implicó cambios en la participación de los varones en las responsabilidades domésticas y de cuidado en los hogares.
- Las mujeres destinan mayor cantidad de horas semanales que los varones al trabajo. Si se analiza el uso de tiempo, las mujeres ocupan, en promedio más del doble de tiempo que los varones en el TNR. Brecha que se agrava entre mujeres y varones sin ingresos propios.
- Las estrategias de conciliación entre vida familiar y laboral que toman las mujeres varían entre clases sociales y nivel educativo.

Obstáculos de las mujeres en la era digital:

- Se estima que las mujeres en la región: son el 49% de las usuarias de internet, tienen 21% menos de probabilidades de tener su propio teléfono móvil, y son menos del 20% de las especialistas en TIC.
- Las brecha tecnológica se ve agravada por la zona de residencia: quienes residen en zonas urbanas tienen el doble de posibilidades de acceder a internet que aquellos de zonas rurales (46,7% y 25,7% respectivamente), y el acceso a computadoras entre quienes viven en zonas rurales es del 30%.

- Las mujeres serán más propensas a perder sus trabajos por los cambios tecnológicos. El sector de cuidados es el más resguardado por estos cambios. Esto indica que se mantendrá la segregación horizontal en el mercado laboral.
- Los trabajos en plataformas mediadas digitalmente reproducen los mismos sesgos de género que se observan en la economía tradicional: mayor participación masculina en el sector, y marcada segmentación horizontal.

Obstáculos de las mujeres frente a las APP:

- Las élites se han adaptado a las transformaciones económicas a partir de diversas estrategias para seguir capturando a los Estados. La forma actual de dominación por parte de las élites es a través de la figura de las alianzas público-privado.
- Las APP permiten a las empresas lograr acuerdos fiscales favorables -afectando la capacidad fiscal de los Estados y con ello sobre la capacidad de tomar medidas distributivas y redistributivas que favorezcan la equidad social-.
- Las APP impactan sobre las condiciones laborales de las mujeres, limitan los ingresos públicos y con ello los servicios y políticas públicas.
- Las APP impactan negativamente sobre la provisión de servicios públicos al utilizar estrategias de mercado contrarios a la noción de universalidad en el acceso a servicios tales como salud y educación, lo que repercute en el afianzamiento de brechas de género (Educativas, de ingresos propios, de autonomía física entre las más notables) y en la vulneración de los derechos humanos de las mujeres.

Con todo, se evidencia la necesidad de actuar en, al menos tres direcciones conectadas entre sí. En primer lugar, debemos replantearnos la actual organización social del cuidado y cómo esta refuerza la segregación vertical y horizontal en la participación laboral de las mujeres. Es imperante contar con soluciones de cuidado colectivas y universales, que propendan a la democratización de las responsabilidades de cuidado entre familias y Estado, y entre mujeres y varones, a la vez que generen condiciones para que las mujeres puedan optar con un alto grado de libertad su tipo de participación en las esferas públicas de la sociedad (tanto en el ámbito de toma de decisiones, en el ámbito comunitario, en el mercado de empleo, y en qué tipo de empleo).

En segundo lugar, es importante entender el carácter interseccional de la desigualdad. Es decir, los efectos diferenciales por nivel económico, educativo, racial y de etnia que tienen los modelos de reproducción y producción económica. Cuestión que agrava la situación de las mujeres más vulnerables: las migrantes, las mujeres campesinas, las mujeres indígenas, que después de una trayectoria de vida basada en la intensidad del trabajo reproductivo, llegan a la vejez sin elementos de protección social que les permita vivir de manera digna. Cuestiones que se recrudecen ante el avance de la monopolización de las tierras por parte de las élites económicas y con la mercantilización de los servicios sociales producto de las APP. Por este motivo es necesario abogar por la efectiva universalización de los servicios públicos como requisito indispensable para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres.

En tercer lugar, es importante romper con la dependencia de trayectoria en los modelos de desarrollo económico de los países de la región. El legado de modelos de desarrollo periférico, se sigue reproduciendo en la era digital: el tipo de tareas dentro de la industria de software y de relaciones laborales que se desarrollan a partir de la economía de plataforma, representa los servicios de menor productividad dentro de este sector de la economía. Asimismo, dentro de estos esquemas, se sigue perpetuando la segregación horizontal de las mujeres. De este modo, el fomento del trabajo desde casa de las mujeres que trabajan en la economía digital puede socavar las conquistas logradas en materia de participación laboral igualitaria, empujándolas nuevamente a retroceder a una esfera sumamente individualizada y con rígidas divisiones de roles basadas en el género. Por este motivo se requiere por un lado de mayor inversión en programas de educación y de ciencia y tecnología, con especial énfasis en la reducción de la brecha de género en STEM, y por otro lado, de mayores regulaciones estatales de protección al empleo ante un mercado laboral más flexible e inequitativo.

Referencias

- Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. A. (2009). The Colonial Origins of Comparative Development : An Empirical Investigation, 91(5), 1369-1401.
- Alonso, V. (2019). La configuración de la segregación laboral de género bajo el contexto de heterogeneidad estructural persistente en Argentina (2003-2013). En *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual. Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis*.
- Arredondo, F., Vázquez, J., & Velázquez, L. (2019). STEM y brecha de género en Latinoamérica. *Revista de El Colegio de San Luis*, IX(18), 137-158.
- Bull, B. (2014). Towards a Political Economy of Weak Institutions and Strong Elites in Central America. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, (97), 117-128.
- Casaús, M. E. (1994). La pervivencia de las redes familiares en la configuración de la élite de poder centroamericana. El caso de la familia Díaz Durán. *Anuario de Estudios Centroamericanos. Universidad de Costa Rica*, 20(2), 41-69.
- CEPAL. (2018). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile.
- CEPAL, & OIT. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral* (Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe No. 20). Santiago de Chile.
- Espino, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. En V. Esquivel (Ed.), *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (pp. 190-246). Santo Domingo.
- Filgueira, F., & Martínez Franzoni, J. (2017a). The Divergence in Women's Economic Empowerment: Class and Gender under the Pink Tide. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 24(4), 370-398.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxx014>
- Filgueira, F., & Martínez Franzoni, J. (2017b). The Divergence in Women's Economic Empowerment: Class and Gender under the Pink Tide1. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 24(4), 370-398.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxx014>
- Filgueira, F., & Martínez Franzoni, J. (2019). Growth to Limits of Female Labor Participation in Latin America ' s. *Social Politics*, 26(2), 245-275. <https://doi.org/10.1093/sp/jxz015>
- Gasparini, L., & Marchionni, M. (2015). *Bridging gender gaps ? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata, Argentina: CEDLAS.
- Gherard, N., Pautassi, L., & Zibecchi, C. (2013). Presentación. En *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura* (pp. 9-24). Buenos Aires: Biblos.
- Graffi, M., & Guillard, C. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe.
- Gurumurthy, A., Chami, N., & Billorou, C. A. (2018). *Igualdad de género en la economía digital TemaCuestiones emergentes*.
- Latindad. Red Latinoamericana por Justicia Económica y Social. (2019). *Asociaciones público-privadas y asistencia de salud universal en América Latina: ¿a qué costo?*
- Lexarta Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Buenos Aires: CAF, Banco de Desarrollo de América Latina.
- Mesa-Lago, C. (2004). La reforma de pensiones en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños, y lecciones. En K. Hujo, C. Mesa-Lago, & M. Nitsch (Eds.), *¿Públicos o privados? Los sistemas de pensiones en América Latina después de dos décadas de reformas* (pp. 21-56). Caracas: Nueva Sociedad.
- Moran, T. (2011). Colonialism and Postcolonial Development : Spanish America in Comparative Perspective by James Mahoney. *American Journal of Sociology*, 116(5), 1709-1711.
- Nohlen, D., & Sturm, R. (1982). La heterogeneidad estructural como concepto básico en la teoría de desarrollo. *Revista Estudios Políticos*, 28, 45-74.
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra.

- OIT. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2018.
- OIT. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.
- ONU Mujeres, & Secretaría General Iberoamericana. (2018). *Análisis de legislación discriminatoria en América Latina y Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres*.
- Pavez, I. (2015). *Niñas y mujeres de América Latina en el mapa tecnológico: Una mirada de género en el marco de políticas públicas de inclusión digital* (Cuadern SITEAL).
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina : un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado* (Políticas Públicas y derecho al cuidado No. 2). Buenos Aires, Argentina.
- Rodríguez Enríquez, C. (2019). *Poder corporativo: una amenaza para los derechos humanos de las mujeres*.
- Rodríguez Enríquez, C., & Marzonetto, G. (2015). *El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares* (Políticas públicas y derecho al cuidado No. 4). Buenos Aires.
- Sanchís, N. (2007). *Actividades del cuidado en Argentina : cambios en las responsabilidades del estado, el sector privado, los hogares y por género, a partir de las reformas de los 90*. Montevideo, Uruguay.
- Schneider, A. (2014). *Construcción del Estado y Regímenes fiscales en Centroamérica*. Guatemala: F&G Editores e Icifi.
- Staab, S., Filgueira, F., & Martínez Franzoni, J. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*.
- Trigo Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL, SERIE ASUNTOS DE GÉNERO.