

Octubre de 2019
Número 21

CEPAL / OIT

Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe

Evolución y perspectivas de
la participación laboral femenina
en América Latina



Octubre de 2019
Número 21

CEPAL / OIT

Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe

Evolución y perspectivas de
la participación laboral femenina
en América Latina



El informe *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* es una publicación semestral elaborada en forma conjunta por la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dirigida por Daniel Titelman y Fabio Bertranou, respectivamente. La coordinación del documento estuvo a cargo de Gerhard Reinecke, Especialista Principal en Políticas de Empleo de la OIT, y Jürgen Weller, Jefe de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL.

La primera parte de este informe fue preparada por Juan Jacobo Velasco y la segunda por Sonia Gontero, quien contó con la colaboración de Sonia Albornoz y Emanuel Menéndez. En la preparación de la información estadística se contó con la colaboración del Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC), bajo la coordinación de Bolívar Pino.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2019/66
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas / © OIT, octubre de 2019
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.19-00833

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019.

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

Índice

Prólogo	5
I. La coyuntura laboral en el primer semestre de 2019	7
Introducción	7
A. La tendencia de la tasa de desocupación regional comienza a cambiar como resultado del desempeño económico más moderado	7
B. Se sigue creando empleo asalariado, aunque el empleo por cuenta propia crece más	11
C. La creación de empleo en la región se concentra en los sectores terciarios	13
D. El salario real aumenta en forma moderada en la mayoría de los países	14
E. Perspectivas	16
Bibliografía	16
II. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina	17
Introducción	17
A. Tendencias de la tasa de participación laboral femenina en las últimas décadas en América Latina	18
B. Factores que determinan la oferta laboral de las mujeres: avances y aspectos pendientes	28
C. El impacto de las nuevas tecnologías en la participación laboral de las mujeres	38
D. Comentarios finales	42
Bibliografía	43
Anexo A1	47

Prólogo

El logro de la igualdad de género constituye uno de los elementos relevantes de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que guían el trabajo del conjunto de las instituciones del sistema de las Naciones Unidas. Tal como se establece en el ODS 5 (lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas), la igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para alcanzar un mundo pacífico, próspero y sostenible. En particular, como se plantea en la vigesimoprimer edición del informe conjunto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel del mercado laboral, la igualdad de acceso entre los hombres y las mujeres no necesariamente significa que deba haber iguales niveles de tasas de participación, sino que, de haber tasas más bajas de participación laboral femenina, estas sean el resultado de preferencias genuinas y no de condicionamientos culturales, expresiones de poder desigual entre los miembros de los hogares, restricciones del mercado u otros factores limitantes.

El acceso al mercado laboral remunerado está relacionado con la autonomía de las mujeres en el sentido más amplio. La autonomía económica es un pilar fundamental para el desarrollo personal de las mujeres y, por definición, implica que estas perciban ingresos que les permitan superar la pobreza y disponer de su tiempo libremente para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse profesional y personalmente, participar activamente en la sociedad y dedicarse a sus seres queridos, sin que esta dedicación se transforme en una barrera para alcanzar sus aspiraciones de desarrollo personal. En consecuencia, el aumento en el acceso de las mujeres a actividades remuneradas y la reducción de las brechas que existen en el mercado laboral es crucial para impulsar el crecimiento, lograr la igualdad y reducir la pobreza en la región, a la vez que es esencial para avanzar hacia la consecución de otros ODS como el de poner fin a la pobreza (ODS 1), poner fin al hambre (ODS 2), garantizar una vida sana y promover el bienestar (ODS 3), garantizar la educación (ODS 4), promover el trabajo decente (ODS 8) y reducir la desigualdad (ODS 10).

Como se plantea en la segunda parte de este informe, una de las tendencias más importantes del mercado laboral en América Latina ha sido el gran aumento en la participación de las mujeres en actividades remuneradas. En los últimos 30 años, la tasa de participación promedio de América Latina para las mujeres de 15 años de edad y más aumentó 11 puntos porcentuales, un ritmo superior al de otras regiones del mundo. Sin embargo, aún se observan grandes diferencias entre los países de la región, tanto en el ritmo de crecimiento como en los niveles de participación laboral femenina alcanzados, y un retraso significativo con respecto a los países desarrollados. Asimismo, y a pesar de haber experimentado una disminución recientemente, en 2018 la brecha de la tasa de participación con respecto a los hombres alcanzó en promedio 25,9 puntos porcentuales.

Para comprender la evolución de la tasa de participación laboral femenina en América Latina y analizar las expectativas a futuro, resulta crucial reflexionar sobre la incidencia de varios factores. La decisión de participar en actividades remuneradas está influida por una diversidad de circunstancias y, a su vez, repercute en otras decisiones, principalmente en las de invertir en educación y en las relacionadas con la familia. En este sentido, la región ha avanzado en propiciar muchos de los factores que inciden positivamente en la decisión de participar en el mercado laboral, como la igualdad en el acceso a la educación, la disminución de la tasa de fecundidad y los mayores niveles de ingreso promedio y de acceso a las tecnologías que reducen el tiempo necesario para realizar actividades domésticas y mejoran los servicios de salud reproductiva. También se ha avanzado en términos de derechos políticos y normas sociales. Sin embargo, aún se observan rezagos en algunas áreas que podrían limitar el crecimiento de la participación laboral, entre ellos, las brechas de género en cuanto a rendimientos económicos esperados de la educación y aspectos culturales que favorecen el rol reproductivo y de cuidado de las mujeres.

Por otra parte, la incorporación de nuevas tecnologías podría generar un aumento en la participación de las mujeres en actividades remuneradas. El trabajo a través de plataformas digitales podría favorecer a aquellas personas que buscan compatibilizar el trabajo con la familia, o el trabajo con los estudios, al otorgar mayor flexibilidad en cuanto a la forma, la modalidad y el lugar de trabajo. No obstante, mayor participación no necesariamente significa mayor calidad de empleo ni de vida. Es necesario incorporar algunas políticas para evitar una mayor precarización laboral y sobrecarga de trabajo, de modo que no se incrementen las brechas actuales. El desafío es grande, ya que supone avanzar en diversas áreas, como aumentar el acceso a las nuevas tecnologías y el uso de estas por parte de las mujeres, reducir los estereotipos en los campos de estudio, incorporar regulaciones que aseguren que una mayor flexibilidad no suponga una menor calidad del empleo y adaptar los sistemas de seguridad social a las nuevas formas de empleo.

En la primera parte de este informe se incluye un análisis coyuntural del desempeño del mercado laboral durante la primera mitad de 2019. A nivel urbano, la tasa de desocupación regional se mantuvo estable respecto al mismo período de 2018 —fue del 10,1% en promedio en 15 países de América Latina—, mientras que el promedio ponderado de las tasas de desocupación nacional aumentó ligeramente —alcanzó el 8,9%—. El bajo crecimiento económico que se registró durante el primer semestre afectó tanto la generación de empleos como las condiciones laborales. Por una parte, en este semestre, los empleos por cuenta propia (en general, de menor calidad) siguieron aumentando más que los empleos asalariados. Por otra parte, se mantuvo la tendencia de concentración en los sectores de servicios, y el aumento en los empleos que se venía observando desde 2017 en el sector industrial exhibió un desgaste y una desaceleración. Por último, también se aprecia un menor crecimiento del empleo registrado. En síntesis, en 2019, los sectores y las categorías que tienden a generar empleos de mejor calidad están perdiendo terreno frente a los sectores donde predomina la creación de empleos con condiciones laborales más informales.

A su vez, durante el primer semestre del año el salario medio real del empleo registrado y los salarios mínimos reales crecieron, aunque lo hicieron a una tasa menor que en años anteriores.

Dadas las moderadas expectativas de crecimiento económico tanto a nivel mundial como regional para 2019, se prevé que el año finalice con un ligero aumento en las tasas de desocupación regional que se ubicarían en alrededor del 8,1% a nivel nacional y del 9,4% en las zonas urbanas.

Alicia Bárcena

Secretaría Ejecutiva
Comisión Económica para América Latina
y el Caribe (CEPAL)

Juan Hunt

Director Regional a. i.
Oficina Regional para América Latina y el Caribe
de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

I. La coyuntura laboral en el primer semestre de 2019

Introducción

En el primer semestre de 2019 se observó que, en el marco de un proceso de desaceleración económica, las condiciones generales del mercado laboral están reflejando los efectos del menor crecimiento económico. Desde fines de 2017 hasta el tercer trimestre de 2018, en América Latina hubo una recuperación del crecimiento económico que atenuó el desempeño negativo que los mercados laborales de la región habían tenido hasta 2016. Desde la segunda mitad de 2017 la tasa de ocupación regional exhibió una recuperación que permitió frenar el aumento de la tasa de desocupación urbana en 2018. En el primer semestre de 2019 se observan cambios en esta tendencia. En particular, se aprecia un crecimiento moderado de la tasa de desocupación que estaría reflejando los patrones de desaceleración económica que se observan en la región desde fines de 2018. En este informe se presentan datos tanto de la desocupación urbana como de la desocupación nacional. Estas se diferencian porque la primera en general es más alta, dado que en la segunda se incorpora la desocupación rural, que es menor.

En esta sección del informe se analiza la evolución de los principales indicadores laborales de América Latina y el Caribe durante el primer semestre de 2019. Si bien en la región se sigue generando empleo, el empleo por cuenta propia sigue creciendo más que el asalariado. A su vez, se mantuvo la tendencia de una concentración de nuevos empleos en el sector de los servicios, mientras que, en el de la industria, el crecimiento que se había observado en la creación de empleo desde 2017 muestra desgaste y desaceleración. En ese sentido, se observa que los sectores y las categorías que tienden a generar empleo de mejor calidad pierden terreno frente a los sectores en donde predomina la creación de empleo en condiciones laborales más informales.

A. La tendencia de la tasa de desocupación regional comienza a cambiar como resultado del desempeño económico más moderado¹

En el primer semestre de 2019 la tasa regional aumentó ligeramente en términos nacionales. Este cambio en el desempeño laboral refleja la desaceleración de las economías de la región, que a su vez está vinculada con un entorno económico internacional en que se observa ralentización y mayor incertidumbre (CEPAL, 2019). En efecto, tal como se observa en el gráfico I.1, la tasa de desocupación regional empezó a disminuir desde el cuarto trimestre de 2017 y continuó así durante cuatro trimestres consecutivos. Esto fue positivo considerando la caída constante de la demanda de empleo, vinculada con la desaceleración económica regional, que incidió en el aumento de

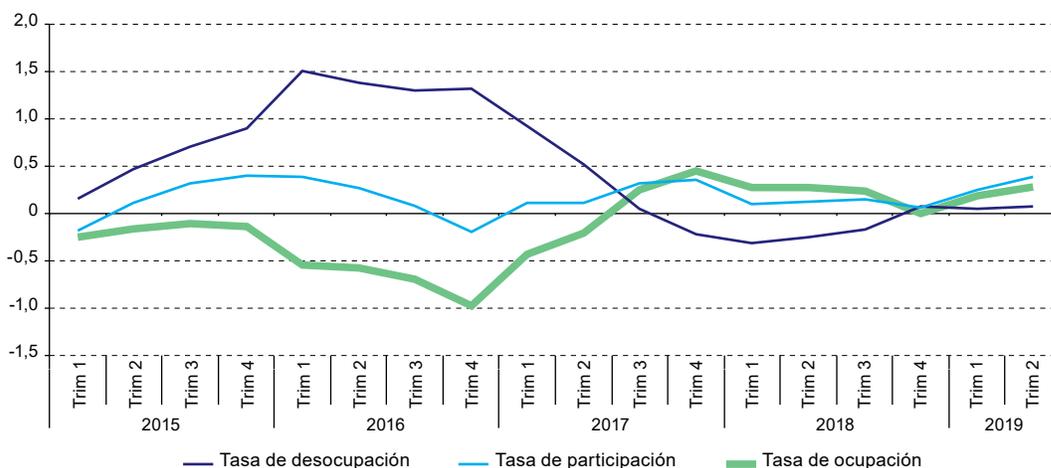
¹ Los datos presentados en esta sección representan un conjunto de países que generan y publican información laboral trimestralmente. El nivel de las tasas de este conjunto de países difiere de los números anuales publicados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en otro contexto, ya que estos incorporan un grupo adicional de países.

la desocupación entre el primer trimestre de 2015 y el tercero de 2017. El mejor desempeño del mercado laboral que se observó desde fines de 2017 y continuó en 2018 estuvo marcado por la leve caída de la tasa de desocupación y el mayor crecimiento de la tasa de ocupación respecto de la de participación. La variación porcentual de la primera en ese período adopta la forma de una U, lo que indica que la disminución se empezó a revertir hasta convertirse en un ligero incremento desde el último trimestre de 2018. Ello se dio en el marco de un crecimiento de la tasa de participación superior al de la tasa de ocupación. En ese sentido, sobre la base de los datos disponibles hasta el momento, que aún son incompletos, hay indicios de que la caída de la tasa de desocupación que se observó desde finales de 2017 está cercana a su fin.

Gráfico I.1

América Latina y el Caribe (13 países)^a: variación interanual de las tasas de ocupación, participación y desocupación, 2015-2019

(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

^a Los países seleccionados son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Por otra parte, la tasa de participación regional ha mostrado un aumento desde el segundo semestre de 2017, que se mantuvo parejo (con una variación de 0,3 puntos porcentuales en promedio) durante la primera mitad de 2019. Por lo tanto, la oferta laboral de la región ha exhibido un comportamiento expansivo durante ocho trimestres consecutivos. Por su lado, la tasa de ocupación se expandió más que la de participación entre el cuarto trimestre de 2017 y el tercero de 2018. Desde entonces, pese a que la primera sigue creciendo, lo hace de manera más moderada que la segunda.

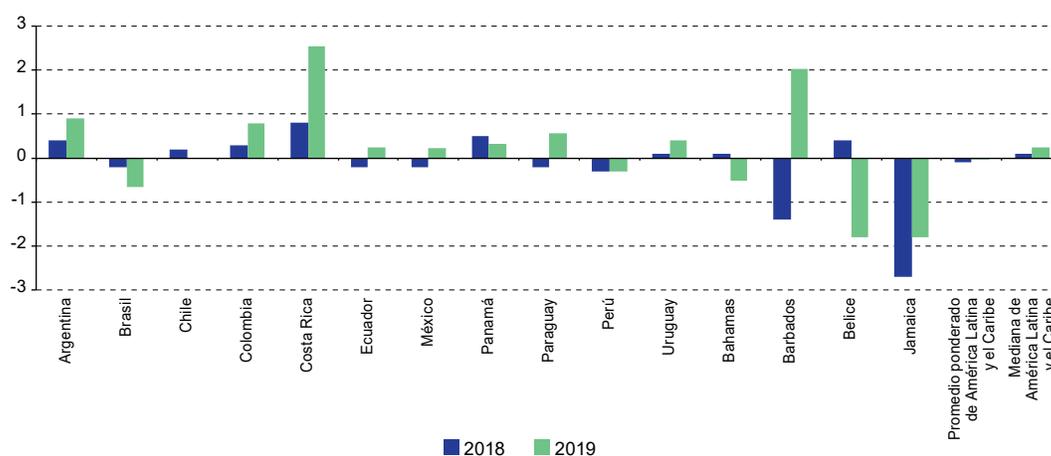
Como resultado de una oferta laboral que sigue aumentando de manera sostenida y una tasa de ocupación que sigue creciendo, aunque de forma más atenuada, la tasa de desocupación regional de América Latina y el Caribe, sobre la base de datos nacionales, se incrementó de un 8,8% a un 8,9% entre el primer semestre de 2018 y el primer semestre de 2019. Por otra parte, el comportamiento de la tasa de desocupación es ligeramente distinto cuando se analiza el indicador

a nivel urbano. En efecto, este indicador se mantuvo en un 10,1% en el mismo período de análisis en los países respecto de los cuales se cuenta con información.

Como se indica en el gráfico I.2, el promedio ponderado de la tasa de desocupación urbana regional se mantiene relativamente estable, pero en un contexto que se diferencia por la composición regional y el número de países en que el indicador aumenta. En efecto, mientras que en el período transcurrido entre los primeros semestres de 2018 y 2017 la tasa de desocupación urbana se redujo en siete países, entre los primeros semestres de 2019 y 2018 el indicador disminuyó en cinco. A su vez, mientras que en el primer semestre de 2018 el indicador se redujo en México, cuatro países sudamericanos y dos caribeños, en 2019 la reducción se dio en dos países sudamericanos y tres caribeños. En particular, en el primer semestre de 2019 destaca el desempeño del Brasil que, por su peso en el promedio regional y la magnitud en que se redujo la tasa de desocupación (0,7 puntos porcentuales), compensó el aumento generalizado y, en muchos casos, creciente, observado en la tasa de desocupación de nueve países de la región. En cambio, cuando se analiza la evolución de la mediana de la tasa de desocupación urbana, se aprecia una tendencia más generalizada hacia el aumento del indicador.

Gráfico I.2

América Latina y el Caribe (15 países): variación interanual de la tasa de desocupación urbana regional y por país, 2018 y 2019^a
(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

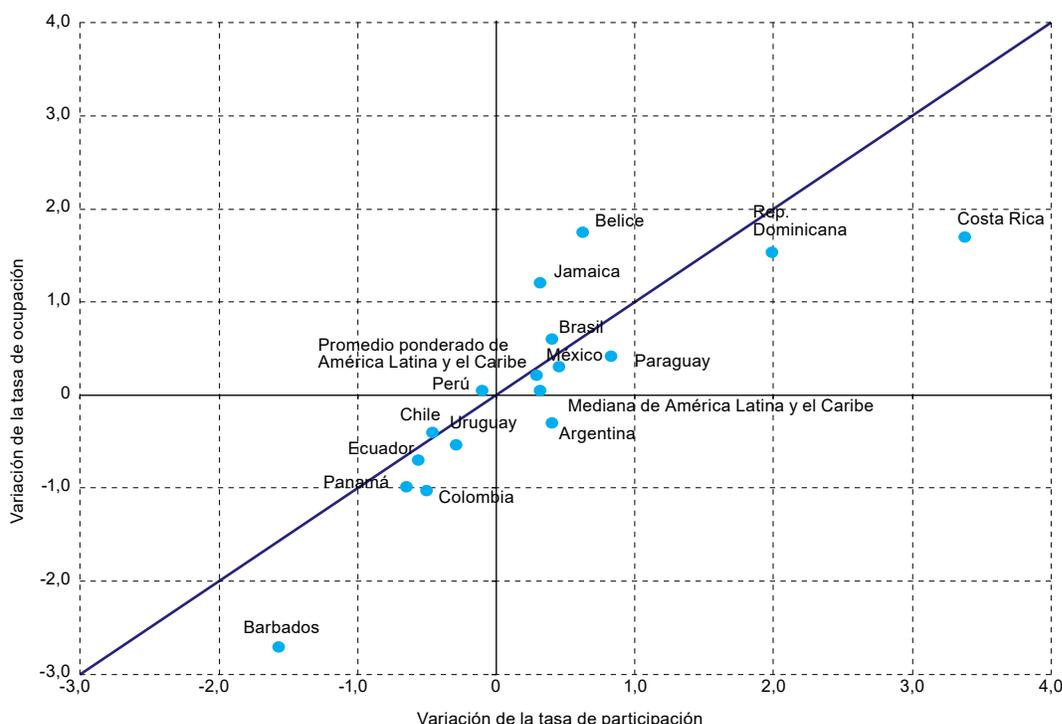
^a Se toma como referencia el primer semestre de cada año.

Si bien se observan ciertos patrones en la variación de las tasas de desocupación, estos se dan en contextos de oferta y demanda laboral distintos en cada país. Como se aprecia en el gráfico I.3, en siete países de la región las tasas de ocupación y participación aumentaron entre el primer semestre de 2018 y el primer semestre de 2019, mientras que en seis países estos indicadores se redujeron. En la Argentina, por su parte, la tasa de ocupación disminuyó y la de participación aumentó, mientras que en el Perú ocurrió lo opuesto. Por otro lado, la intensidad de estos comportamientos también difiere. Si se considera que la línea de 45 grados indica que el cambio de las tasas de

participación y ocupación es de igual magnitud, en los diez países que se ubican debajo de la línea la tasa de participación tuvo un mejor desempeño que la de ocupación, es decir, aumentó más que esta última o, cuando se redujo, lo hizo de forma menos acentuada. Lo opuesto ocurre en los cinco países situados por encima de la línea: la tasa de ocupación aumentó más que la de participación o su reducción fue menos acentuada.

Gráfico I.3

América Latina y el Caribe (15 países): variación interanual de las tasas de participación y ocupación regionales y por país, 2018-2019^a
(En puntos porcentuales)



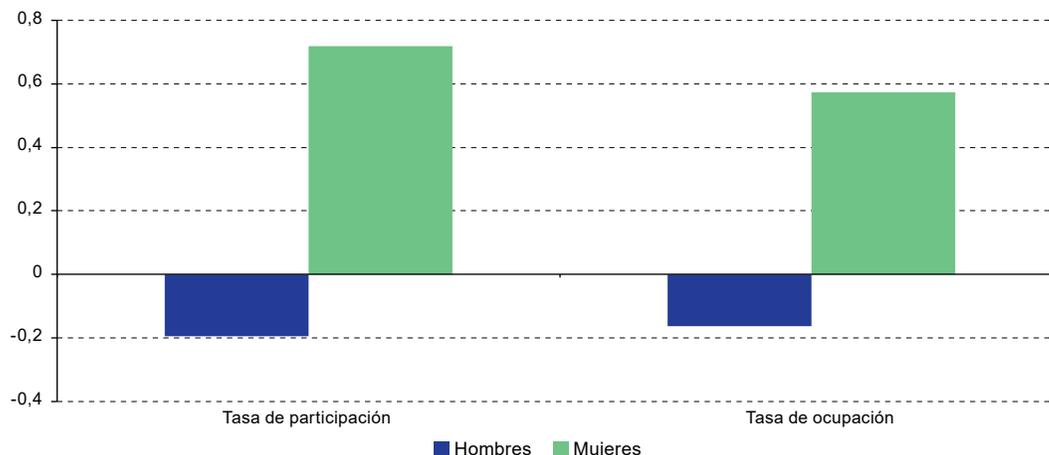
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

^a Se toma como referencia el primer semestre de cada año.

La tendencia general de las principales variables laborales muestra un comportamiento disímil cuando se analiza por sexo. En el gráfico I.4 se representa la variación interanual de las tasas de participación y ocupación de los hombres y las mujeres. Siguiendo la tendencia de largo plazo, en el grupo de 15 países respecto de los cuales se dispone de información, la participación se redujo en el caso de los hombres y se incrementó en el de las mujeres. Por su lado, la tasa de ocupación también exhibió un aumento robusto entre las mujeres, pero se redujo entre los hombres. El resultado, entonces, es que entre los hombres se observan indicadores de participación y ocupación de ajuste contractivo moderado, mientras que entre las mujeres se aprecia un contexto de crecimiento y mayor dinamismo.

Gráfico I.4

América Latina y el Caribe (15 países)^a: promedio ponderado de la variación interanual de las tasas de participación y ocupación de los hombres y las mujeres, 2018-2019^b
(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

^a Los países seleccionados son: Argentina, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

^b Se toma como referencia el primer semestre de cada año.

B. Se sigue creando empleo asalariado, aunque el empleo por cuenta propia crece más

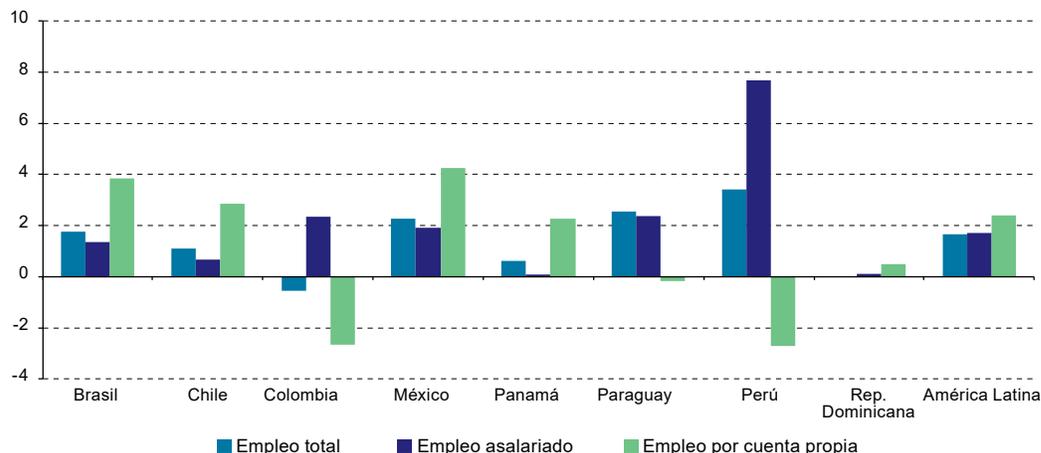
Pese a que el entorno económico regional es menos dinámico, se observa que en América Latina y el Caribe se sigue creando empleo. Tal como se muestra en el gráfico I.5, en los ocho países sobre los que se cuenta con información actualizada el empleo total aumentó un 1,7% en promedio en el primer semestre de 2019 respecto del mismo período de 2018. Si bien este comportamiento fue generalizado, se destaca en particular el aumento de la ocupación en el Perú (3,4%); por otra parte, la ocupación no varió en la República Dominicana y se redujo en el caso de Colombia (0,6%). A su vez, el crecimiento del empleo asalariado en el mismo período fue similar al del empleo total (1,7% en promedio). En particular, se observa que en todos los países se produjo un aumento del empleo en esta categoría ocupacional, aunque con matices: se aprecia un aumento importante en el Perú (7,7%), uno muy modesto en Panamá y la República Dominicana (0,1%), y uno más cercano a la media regional en el resto de los países.

Por su lado, si bien el crecimiento del trabajo por cuenta propia a nivel regional (2,4%) fue mayor que el del empleo asalariado, a escala de los países la variación del empleo en esta categoría ocupacional fue mucho más heterogénea. En particular, se destaca el importante aumento del empleo por cuenta propia en México (4,2%) y el Brasil (3,8%), mientras que se observan reducciones en Colombia y el Perú (2,7% en cada uno). Pese al mayor crecimiento del empleo por cuenta propia, el aumento del empleo asalariado sigue siendo positivo en la primera mitad de 2019.

Gráfico I.5

América Latina y el Caribe (8 países): variación interanual del empleo total, asalariado y por cuenta propia, 2018-2019^a

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

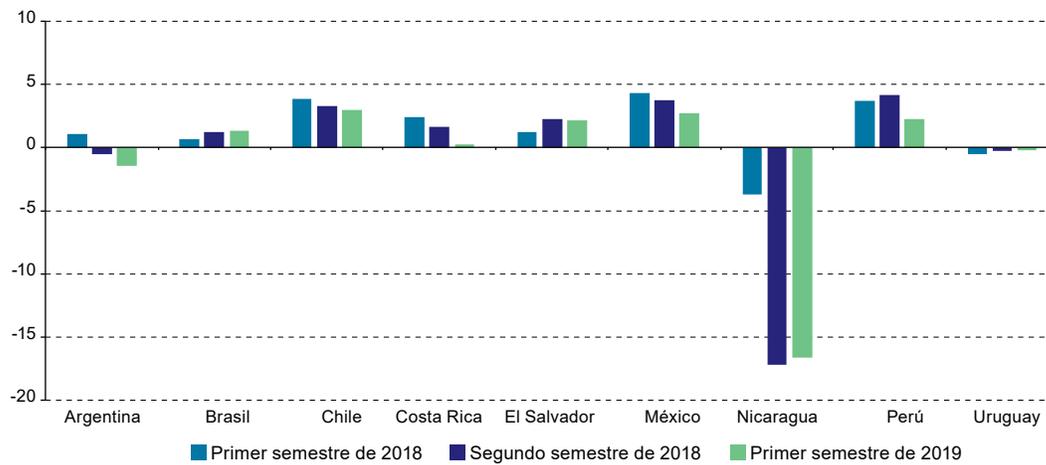
^a Se toma como referencia el primer semestre de cada año.

Por otra parte, en el mercado laboral regional también se aprecian cambios en la dinámica del empleo registrado. Si bien el empleo registrado, tanto en términos de su creación o destrucción como de su composición, está relacionado con el modo en que evoluciona el empleo general, también responde a la dinámica de la formalización del empleo informal o de la informalización del empleo formal en cada país. Por ende, el empleo registrado es un buen indicador de los cambios en la composición y la calidad de la demanda laboral.

Como se presenta en el gráfico I.6, en el primer semestre de 2019 el empleo registrado siguió exhibiendo la tendencia heterogénea que se observa desde 2018. A nivel de las subregiones, se aprecia que se continúa creando empleo registrado en México y en varios países de América del Sur (Chile, Perú y Brasil) y de Centroamérica (Costa Rica y El Salvador). No obstante, en cinco de estos países la creación de empleo registrado se desaceleró en el primer semestre de 2019. Por otra parte, se sigue observando una importante contracción del empleo registrado en Nicaragua, que desde el segundo semestre de 2018 se reduce a tasas cercanas al 17%. También se aprecian contracciones, aunque más moderadas, en la Argentina y el Uruguay.

Gráfico I.6

América Latina y el Caribe (9 países): variación interanual del empleo asalariado registrado, 2018 y 2019
(En porcentajes)



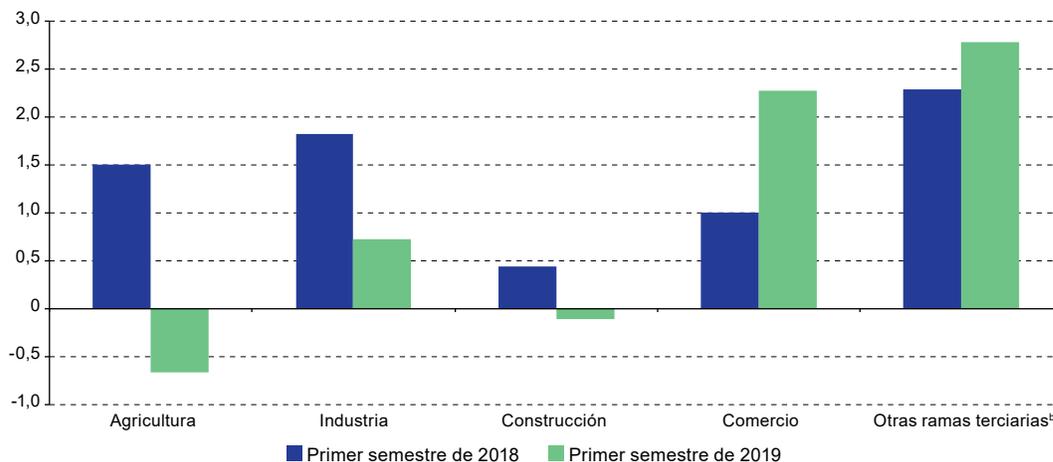
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

C. La creación de empleo en la región se concentra en los sectores terciarios

Cuando se analizan los cambios en la composición del empleo por rama de actividad en los 11 países respecto de los cuales se dispone de información (véase el gráfico I.7), se observa que durante el primer semestre de 2019 continuó la expansión del empleo en el sector terciario (el comercio y otros sectores de servicios). El sector del comercio concentra cerca del 20% del empleo total. El promedio de la variación en este sector fue de un 2,3% entre el primer semestre de 2018 y el primer semestre de 2019. Esta variación fue superior a la observada entre los mismos períodos de 2017 y 2018 (1,0%). En particular, se aprecia un crecimiento robusto del empleo en este sector en el Paraguay, México y la República Dominicana. Por su parte, el promedio de la variación interanual del conjunto de otras ramas terciarias (transporte, servicios financieros y servicios comunales, sociales y personales) fue de un 2,8%. Estas ramas de servicio concentran casi la mitad del empleo total y se caracterizan por una considerable presencia de empleo informal y femenino. El empleo en estos sectores creció de manera importante en Costa Rica, el Paraguay y Panamá.

Gráfico I.7

América Latina y el Caribe (11 países)^a: promedio simple de la variación interanual del empleo, por rama de actividad, 2018 y 2019
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

^a Los países seleccionados son: Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

^b Transporte, servicios financieros y servicios comunales, sociales y personales.

Si bien en el período de análisis el empleo también creció en la industria manufacturera (0,7%), se constata una desaceleración respecto al primer semestre de 2018 (1,8%) y, en general, respecto a la dinámica de creación robusta de empleo en el sector que se venía observando desde 2017. La variación interanual de la industria en el primer semestre de 2019 estuvo impulsada por el incremento observado en la República Dominicana, Costa Rica y México, aunque se aprecia una reducción del empleo en el sector en el Ecuador, el Uruguay y el Paraguay. Por otra parte, también destaca la contracción que ha habido en la agricultura. En efecto, el promedio de la variación del empleo en este sector en el primer semestre de 2019 respecto del mismo período de 2018 fue de un -0,7%, lo que evidencia un ajuste importante en el empleo del sector que, en el mismo período del año pasado, había crecido un 1,5%. Sobresale especialmente la caída del empleo en la agricultura en Panamá, el Paraguay y Colombia. También se aprecia una contracción del empleo en la construcción (0,1%), aunque a nivel de los países se ven comportamientos bastante heterogéneos: el empleo se contrae en siete países, entre los que se destacan el Ecuador y el Paraguay, y crece en cuatro, liderados por Colombia.

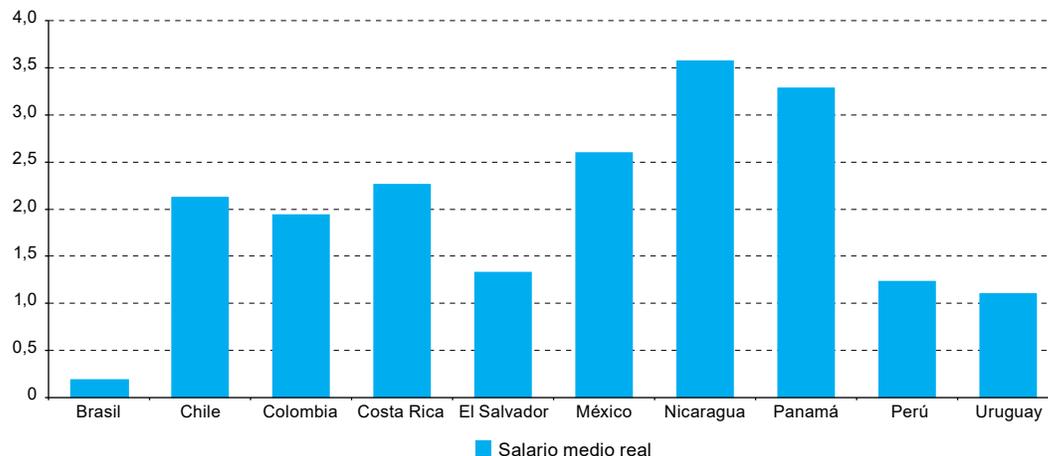
D. El salario real aumenta en forma moderada en la mayoría de los países

Entre el primer semestre de 2018 y el primero de 2019 el salario real del sector formal subió en los diez países respecto de los cuales se dispone de información coyuntural (véase el gráfico I.8). El mayor incremento del salario se observa en Nicaragua (3,6%), Panamá (3,3%) y México (2,6%), lo que contrasta con el aumento moderado del Brasil (0,2%).

Gráfico I.8

América Latina y el Caribe (10 países): variación interanual del salario medio real del empleo registrado, 2018-2019^a

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

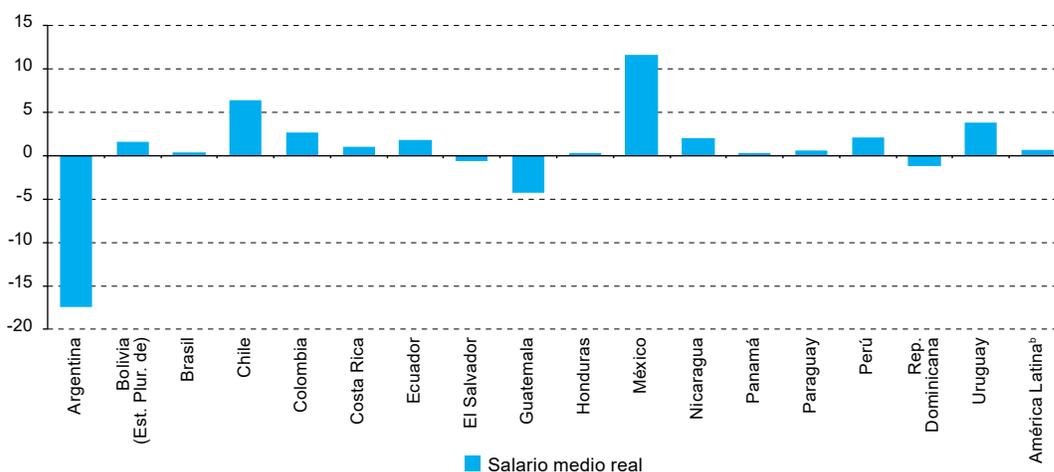
^a Se toma como referencia el primer semestre de cada año.

El promedio simple de la variación en los diez países de los que hay información disponible aumentó el 2,0% entre el primer semestre de 2018 y el primero de 2019, lo que destaca en un contexto de desaceleración del crecimiento económico (CEPAL, 2019). Sin embargo, es importante considerar que en estos datos solo se capta la variación del salario en las empresas formales de la economía. No obstante, como se comentó, el mayor aumento del empleo se dio en la categoría del empleo por cuenta propia, cuyos ingresos pueden haber evolucionado de manera distinta.

Un desempeño más heterogéneo se observa en el salario mínimo real de la región. Tal como se muestra en el gráfico I.9, se observó una caída de este salario en cuatro países, entre los que se destaca la Argentina, donde hubo una reducción del 17,4% debido a la inflación. Asimismo, hubo un ajuste positivo marginal en otros cuatro países, un aumento moderado y positivo en seis, y un incremento robusto por encima del 4% en tres países liderados por México (11,6%). No obstante, el promedio simple del salario mínimo real de la región aumentó un 0,7%, lo que muestra una dinámica más moderada respecto a la que se había observado en años anteriores.

Gráfico I.9

América Latina y el Caribe (17 países): variación interanual del salario mínimo real, 2018-2019^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

^a Se toma como referencia el primer semestre de cada año.

^b Promedio simple.

E. Perspectivas

Según el patrón de comportamiento observado durante la primera mitad de 2019, es muy probable que la desaceleración económica se exprese en un aumento de la tasa de desocupación. La tendencia regional estará marcada en gran medida por la evolución del mercado laboral del Brasil, para cuya economía se proyecta un leve crecimiento (0,8%). Este último es apenas superior al que se proyecta para América Latina y el Caribe, que es de alrededor del 0,5% (CEPAL, 2019), ocho décimas menos de lo que se había proyectado en el informe de la CEPAL y la OIT de mayo de 2019 (CEPAL/OIT, 2019). Este contexto de desaceleración económica tendrá un impacto en la creación de empleo, pero con algún nivel de rezago.

A pesar de que los indicadores de generación de empleo proporcionaron algunas buenas noticias, es probable que en la demanda laboral se comiencen a observar los efectos de la fase de desaceleración del ciclo económico. Ello se reflejaría en el cambio de la tendencia de la tasa de ocupación observada en lo que va del año. Por otra parte, no se prevé que cambien las principales tendencias de la composición del empleo. En particular, el trabajo por cuenta propia seguirá siendo predominante en el nuevo empleo que se creará a nivel regional. Asimismo, se prevé que la tasa de participación laboral seguirá aumentando de forma moderada, por cuanto este indicador está relacionado con la persistencia de la fase de desaceleración del ciclo económico y la tendencia al alza de la participación laboral femenina. Se estima que la tasa de desocupación abierta urbana correspondiente a todo 2019 aumentará alrededor de 0,1 puntos porcentuales respecto de 2018 y llegará al 9,4%; la tasa de desocupación nacional aumentaría en la misma magnitud.

Bibliografía

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2019), *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2019 (LC/PUB.2019/12-P)*, Santiago.

CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (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*, N° 20 (LC/TS.2019/31), Santiago, mayo.

II. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina

Introducción

Una de las primeras brechas que hay entre hombres y mujeres en el mercado laboral está en la oportunidad de participar en él y en la decisión de hacerlo o, en general, de trabajar en el hogar. Esta decisión está influenciada por otras circunstancias, principalmente las relacionadas con la decisión de conformar una familia y la de invertir en educación. Asimismo, hay aspectos del contexto económico, social, institucional y tecnológico, así como preferencias y valores personales y sociales, que afectan estas decisiones. La interrelación entre todos estos aspectos marcará el camino de vida y la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y, por ende, en la sociedad en la que viven. Cuantificar el impacto de estos factores es importante para evaluar alternativas de políticas públicas que permitan disminuir las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres, brechas que tienen importantes repercusiones en otras áreas. En este sentido, la búsqueda de mayor participación laboral de las mujeres se da por razones de equidad de género, ya que fortalece su autonomía económica, pero también por motivos sociales y económicos.

Tal como se establece en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. La igualdad de acceso al mercado laboral no necesariamente implica que la tasa de participación sea igual, sino que las tasas bajas de participación laboral femenina sean el resultado de preferencias genuinas y no el reflejo de condicionamientos culturales, expresiones de poder desigual entre los miembros de los hogares, restricciones del mercado u otros factores limitantes (Marchioni Gasparini y Edo, 2018).

En relación con los aspectos sociales, la participación de las mujeres en actividades remuneradas afecta sustancialmente la dinámica familiar y produce importantes cambios en la comunidad en la que esto sucede. El acceso al mercado laboral implica menos tiempo para realizar otras actividades dentro de la comunidad, como voluntariados y participación en actividades vecinales, entre otras. Asimismo, implica el acceso a recursos económicos, lo que influye en el empoderamiento y la autonomía de las mujeres y les otorga muchas veces la posibilidad de decidir sobre otros aspectos, como la fecundidad y la crianza de los hijos, y la exposición a factores de riesgo como la violencia y la dependencia en la vejez. La mayor participación laboral de las mujeres produce cambios sociales importantes y a su vez los requiere. Por ejemplo, exige que se modifique el paradigma prevaleciente de distribución de las actividades no remuneradas en el hogar, sin lo cual un mayor ingreso al mercado laboral puede llevar a que se duplique la carga real de trabajo de las mujeres.

En el sentido económico, la mayor participación laboral de las mujeres se relaciona con más crecimiento, reducción en la desigualdad de los ingresos y aumento de la resiliencia económica. Evaluar el impacto macroeconómico de esa mayor participación es complejo porque es difícil identificar causalidades. En algunos ejercicios a nivel mundial, se estima que, en un escenario de “máximo potencial”, en el que las mujeres tuviesen una participación laboral idéntica a la de los hombres, el producto interno bruto (PIB) anual del mundo se incrementaría en 28 billones de dólares hacia 2025; es decir, la economía mundial crecería un 26% en comparación con un escenario en el que todo siguiera igual (McKinsey, 2015). Recientemente, en un estudio de Novta y Cheng Wong (2017) se estimó que el PIB de los países de América Latina podría aumentar en promedio entre el 4% y el 14% si en ellos se pudiera alcanzar la tasa de participación laboral femenina (TPLF) de los

países nórdicos o la paridad de género (igual participación laboral de los hombres y las mujeres). Asimismo, se ha mencionado la necesidad de aumentar dicha tasa por motivos demográficos: debido al menor crecimiento poblacional y al aumento de la expectativa de vida, es necesario que la población activa de las sociedades aumente para mantener el nivel de vida de los adultos mayores. Esto es crítico sobre todo en los países desarrollados (Grigoli, Koczan y Topalaova, 2018; Fernández y Martínez, 2018), aunque podría comenzar a ser un factor importante en la región (Balgrave y Santoro, 2017), sobre todo por la reducción del bono demográfico (Martínez, Miller y Saad, 2013).

En esta sección se destacan las principales tendencias de la tasa de participación laboral femenina en las últimas décadas en América Latina. Luego se propone un esquema para analizar los factores determinantes de este indicador y la evidencia recogida en la región sobre estos aspectos. Por último, se presentan algunas reflexiones sobre el impacto que la digitalización, particularmente el trabajo en plataforma, podría tener en la participación laboral de las mujeres en la región.

A. Tendencias de la tasa de participación laboral femenina en las últimas décadas en América Latina

1. En los últimos años hubo una importante incorporación de mujeres al mercado laboral

Desde principios de los noventa hasta la actualidad, en la mayoría de los países de América Latina ha habido un aumento significativo en la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En efecto, la tasa de participación de las mujeres de 15 años o más en 18 países de la región aumentó 11 puntos porcentuales y pasó del 41% a principios de los noventa a cerca del 52% en promedio en 2018 (véase el gráfico II.1)¹. En comparación, la tasa promedio de participación de las mujeres de este grupo de edad en 28 países desarrollados aumentó 5 puntos porcentuales en el mismo período, si bien se partió de niveles claramente superiores². En América Latina, este ritmo de crecimiento ha sido incluso superior al que se había registrado en años anteriores³.

Esta mayor tasa de participación laboral de las mujeres, junto con la leve tendencia decreciente de este indicador en el caso de los hombres sobre todo a partir de comienzos de la década de 2000, dio como resultado una disminución de la brecha de la participación laboral por sexo. En efecto, la brecha pasó de casi 40 puntos porcentuales a principios de los noventa a 26 puntos porcentuales a fines de la década de 2010, lo que implica una importante mejora en el acceso de las mujeres a las actividades remuneradas. Este hecho ha tenido un impacto crucial en los países de la región, ha cambiado para siempre la dinámica de los mercados laborales y ha incidido en varios indicadores de bienestar. La amplia incorporación de las mujeres a la fuerza laboral tiene efectos sociales y culturales de gran relevancia, ya que transforma la vida diaria de las familias, los modelos y las aspiraciones de las nuevas generaciones,

¹ Los datos que se utilizaron corresponden a los recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la tasa de participación laboral se define como la suma de las personas ocupadas y desocupadas de 15 años o más como proporción del total de personas de ese grupo. Se sugiere cautela en el análisis temporal de este indicador, debido a aspectos operativos (cobertura) y conceptuales (es posible que haya habido diferencias relacionadas con la forma de medir la participación laboral).

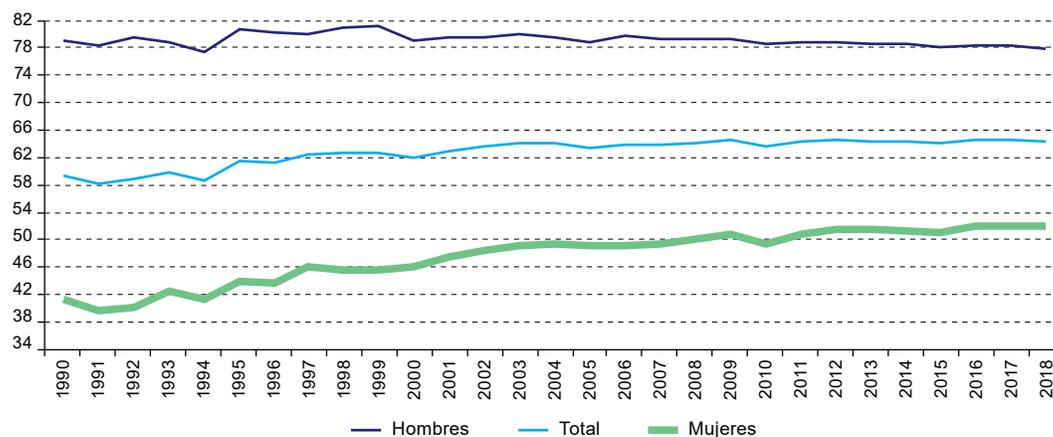
² Véase también OIT (2019b). Los 28 países considerados son los 23 europeos y los 5 nórdicos mencionados en el gráfico II.7.

³ La información estadística en la región permite analizar tendencias de participación laboral desde comienzos de los noventa. Solo a título de referencia, en el estudio de Psacharopoulos y Taznatos (1992) (citado en Duryea y otros, 2002), que fue uno de los primeros en que se recopilaban datos sobre la participación laboral por género en la región, se analizan datos correspondientes a 15 países y se encuentra que la participación femenina en la fuerza de trabajo aumentó del 24% en promedio en la década de 1950 a aproximadamente el 33% en la de 1980.

y la forma en que los hombres y las mujeres interactúan. Los cambios que produce esta tendencia son tan relevantes que se los ha asimilado a una “revolución silenciosa” (Goldin, 2006)⁴.

Gráfico II.1

América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo, 1990-2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

^a Promedio simple de los 18 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bolivariana de). Se incluyen datos del Perú hasta 2017 y de la República Bolivariana de Venezuela hasta 2016.

Este incremento de la tasa de participación laboral femenina es el resultado de un mayor aumento de la oferta laboral de las mujeres en todos los países de la región (véase el gráfico II.2). Los países en que se han observado cambios más drásticos son Bolivia (Estado Plurinacional de), Nicaragua y el Perú, donde ha habido aumentos superiores a los 20 puntos porcentuales. En países como la Argentina, Chile, Costa Rica, Honduras, Panamá, la República Dominicana, el Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) este indicador aumentó más de diez puntos porcentuales. Los únicos países en que la tasa de participación tuvo un incremento más moderado fueron el Brasil, el Ecuador, México y el Paraguay. Si bien en algunos casos se encuentran tendencias de aumento constante a lo largo de los años, en algunos países el ritmo de crecimiento de la oferta laboral femenina ha sido muy elevado (superior a 11 puntos porcentuales en Chile, Costa Rica y el Perú).

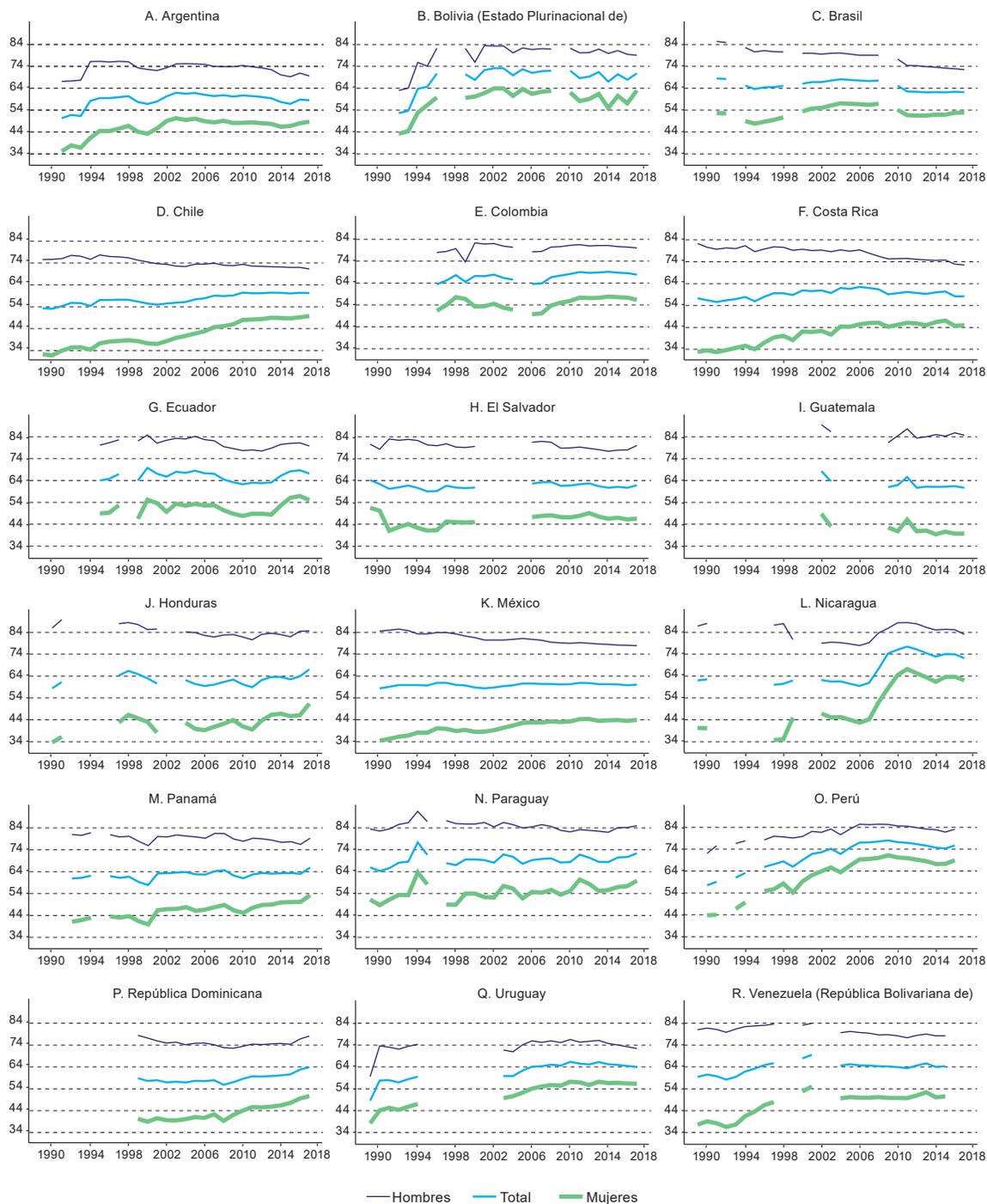
Es importante considerar que los datos presentados corresponden a los promedios nacionales y que el promedio urbano en la región siempre es más elevado que el rural, sobre todo por la invisibilización del trabajo de las mujeres rurales en las estadísticas oficiales⁵. Esto se debe a que en las encuestas no se indaga sobre el trabajo de las mujeres que participan en fincas familiares como trabajadoras sin remuneración o productoras para el autoconsumo, debido a la complejidad de captar esa actividad económica y distinguirla de las tareas del hogar. Sin embargo, la evidencia muestra también que las actividades remuneradas de las mujeres rurales aumentaron entre 2005 y 2014 en 2 puntos porcentuales en promedio para 16 países con información disponible. Los países en los que más aumentó la tasa de participación laboral femenina en el ámbito rural fueron Nicaragua (13,4 puntos porcentuales), El Salvador (10 puntos porcentuales), Honduras (5,6 puntos porcentuales) y la República Dominicana (4,9 puntos porcentuales); con disminuciones en el Brasil (-7,8 puntos porcentuales), Ecuador, el Paraguay, Guatemala y el Perú (CEPAL/OIT, 2016: cuadro II.2).

⁴ En su estudio, Goldin (2006) analiza la tendencia de la tasa de participación laboral femenina en los Estados Unidos durante el siglo XX y la evolución de otros indicadores relacionados con la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres.

⁵ Solo en la Argentina los valores corresponden a datos urbanos.

Gráfico II.2

América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo y país, 1990-2018
(En porcentajes)

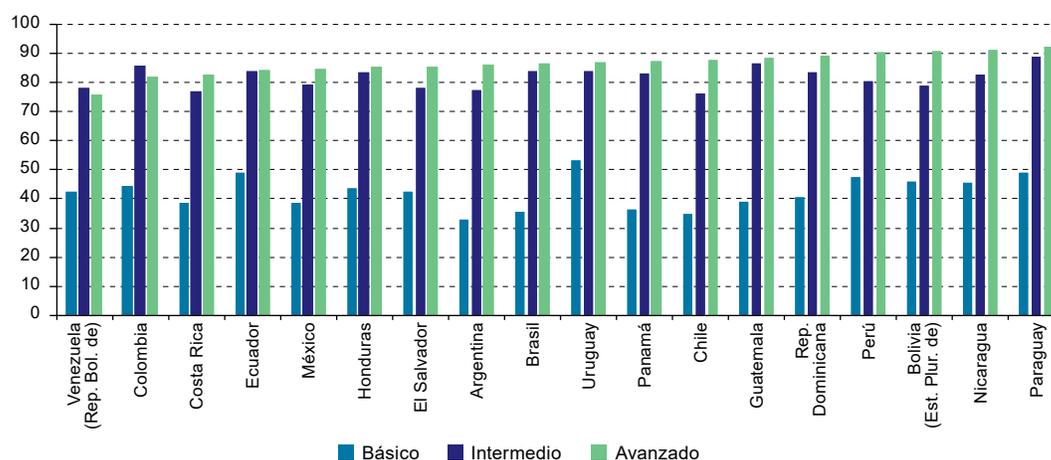


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

El mayor nivel educativo de las mujeres ha sido uno de los principales factores determinantes de este aumento de la inserción laboral, ya que la tasa de participación femenina se correlaciona positivamente con los años de estudio (Gasparini y otros, 2015). En todos los países (con excepción de la República Bolivariana de Venezuela), la tasa de participación de las mujeres con nivel educativo avanzado ha superado el 80%, e incluso el 90% en el Perú, el Estado Plurinacional de Bolivia, Nicaragua y el Paraguay (véase el gráfico II.3). Sin embargo, la diferencia con respecto a la tasa de participación de las mujeres con bajo nivel educativo es sustancial y supera los 50 puntos porcentuales en la Argentina, el Brasil, Panamá y Chile. En la mayoría de los países, la tasa de participación de las mujeres de este grupo es inferior al 45%.

Gráfico II.3

América Latina (18 países): tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años y más, por nivel educativo, 2017
(En porcentajes)



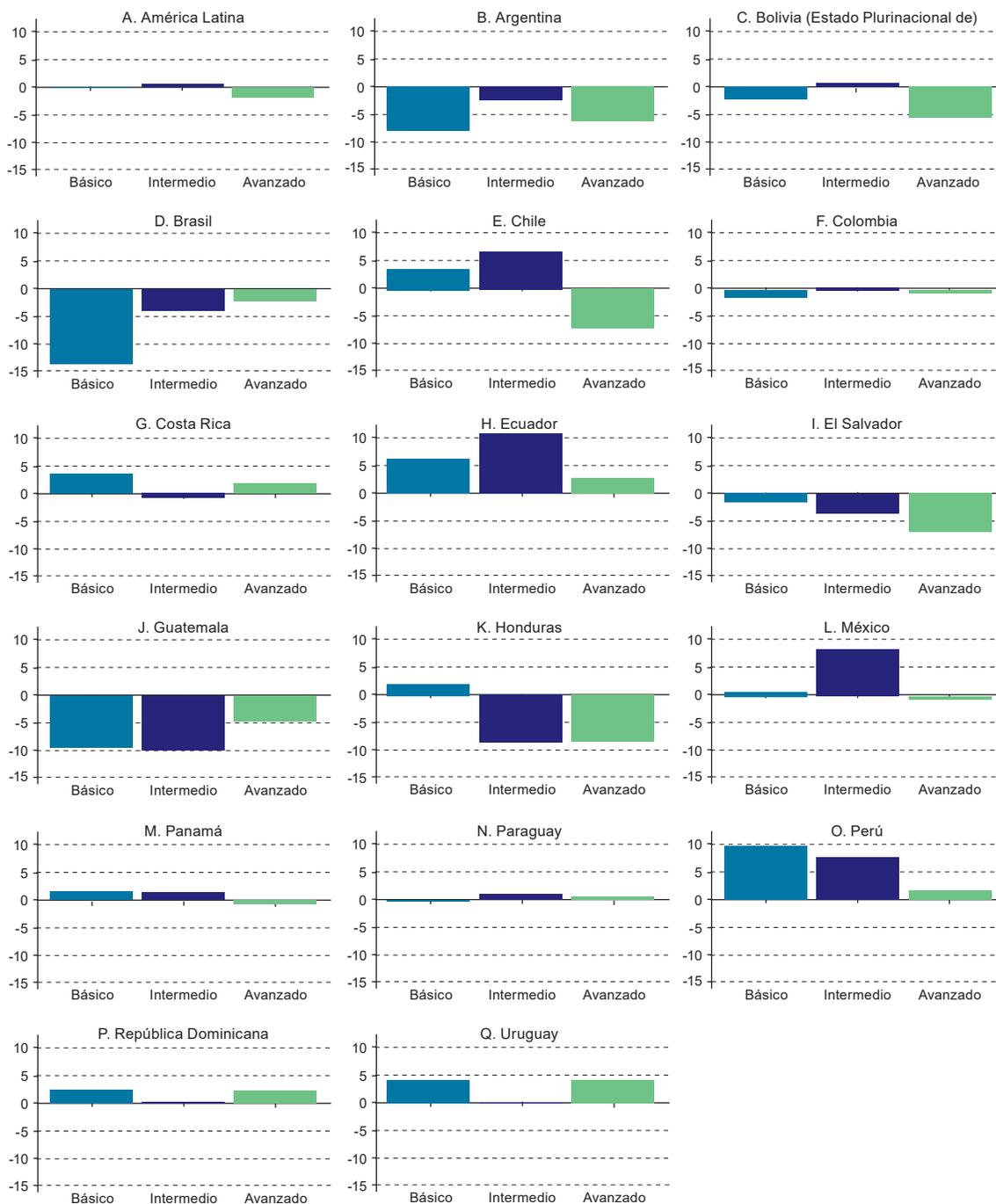
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

Nota: Nivel educativo básico significa educación primaria completa y secundaria incompleta; intermedio significa secundaria completa y terciaria incompleta, y alto significa terciaria completa.

Debido a limitaciones en los datos, solo es posible realizar el análisis de las tendencias en la tasa de participación laboral por nivel educativo desde principios de la década de 2000 hasta la actualidad. En el agregado de la región solo se observa una variación positiva de la tasa de participación de las mujeres con nivel educativo intermedio. Este es el caso en el Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, el Ecuador, México, Panamá, el Paraguay y el Perú (véase el gráfico II.4). Por el contrario, la tasa de participación de las mujeres con nivel educativo avanzado muestra una leve variación negativa en este período, resultado de lo que se observó en la Argentina, Bolivia (Est. Plur. de), el Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá. En cuanto a la tasa de participación de las mujeres con nivel educativo bajo, si bien esta se mantuvo relativamente estable en el promedio regional, se observan importantes caídas en la Argentina, Bolivia (Est. Plur. de), el Brasil, Colombia, Guatemala y el Paraguay, y aumentos en Chile, Costa Rica, la República Dominicana, Panamá, el Perú y el Uruguay.

Gráfico II.4

América Latina (16 países): variación de la tasa de participación de las mujeres de 15 años y más, por nivel educativo, 2000-2017
(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

Nota: Nivel educativo básico significa educación primaria completa y secundaria incompleta; intermedio significa secundaria completa y terciaria incompleta, y alto significa terciaria completa.

La caída de la participación laboral de las mujeres con bajo nivel educativo en algunos países podría estar relacionada con la pobreza monetaria y la falta de tiempo, que en algunos hogares de bajos ingresos conforman un círculo vicioso que resulta muy difícil de superar. Los hogares de los primeros deciles son los que en general tienen un mayor número de miembros que dependen del cuidado de terceros (niños y niñas, y personas con discapacidad o enfermedades crónicas). Las mujeres de estas familias suelen estar sujetas a una mayor demanda de tiempo de trabajo doméstico y cuidados que las limita en su búsqueda de empleo y restringe sus posibilidades de insertarse y permanecer en el mercado de trabajo, o las conduce a aceptar trabajos de mala calidad porque se encuentran cerca de sus hogares o tienen horarios más flexibles. En definitiva, la carga del trabajo no remunerado entorpece las posibilidades de acceso al mercado laboral justamente en los hogares que necesitan aumentar sus ingresos por encontrarse en situación de pobreza (CEPAL, 2016b). Asimismo, las mujeres pertenecientes a estos hogares pueden tener mayor probabilidad de estar expuestas a otros factores de riesgo, como situaciones de violencia, o a una división más tradicional del trabajo familiar.

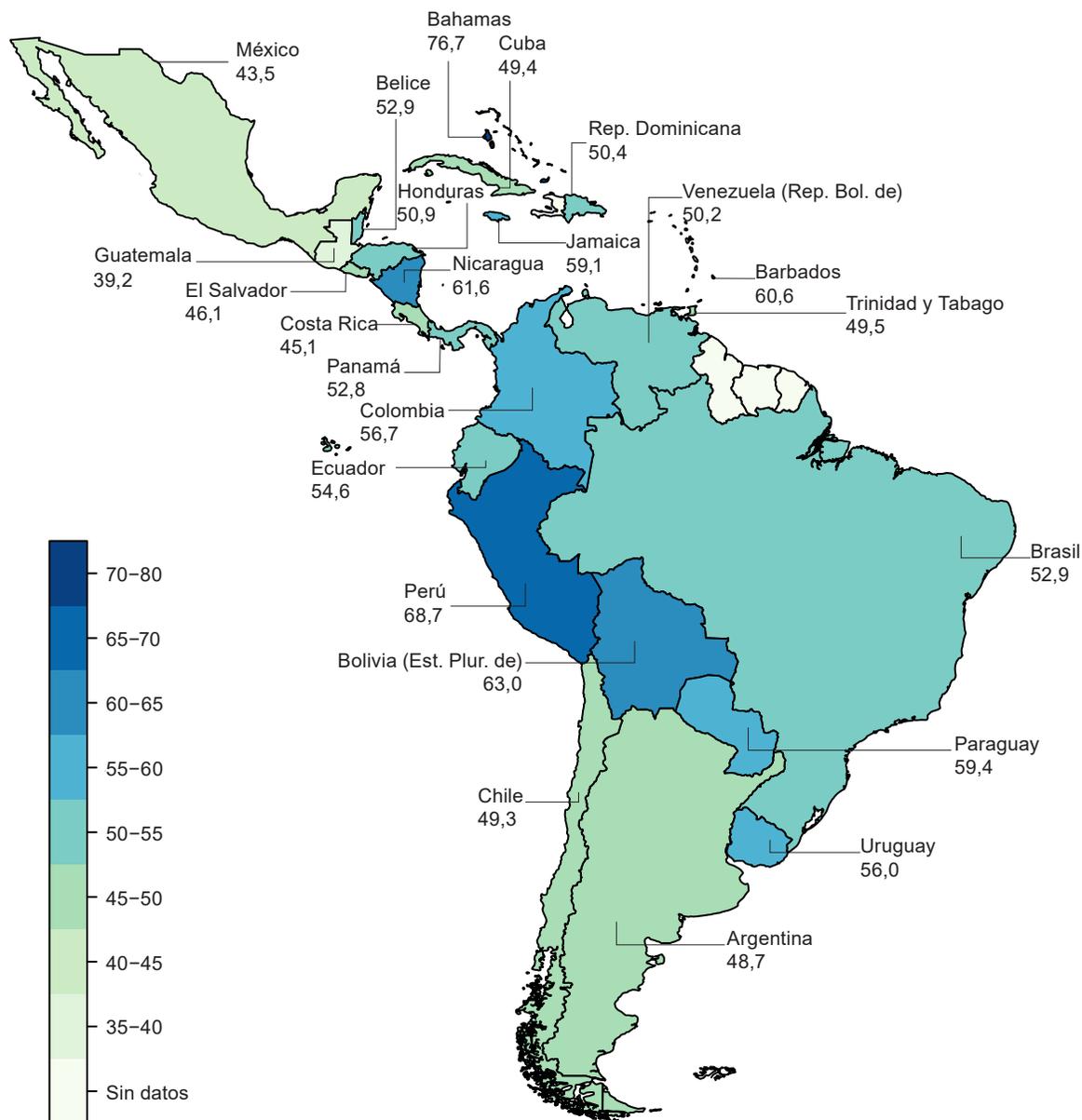
2. Persisten grandes diferencias entre los países en la proporción de mujeres que están insertas en el mercado laboral

En 2018, la tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más en 18 países de América Latina fue del 52,7% en promedio. A pesar del importante crecimiento de este indicador en las últimas décadas en todos los países de la región, aún persisten grandes brechas entre ellos (véase el mapa II.1). Los países donde la tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más es mayor son el Perú (68,7 %), el Estado Plurinacional de Bolivia (63%), Nicaragua (61,4%) y el Paraguay (59,4%); aquellos donde dicha tasa es menor son Guatemala (39,2%), México (43,5%) y Costa Rica (45,1%).

Una explicación de esta diferencia en la participación laboral femenina se relaciona con el nivel de desarrollo económico de los países. En algunos estudios se encontró una relación con forma de U invertida entre la tasa de participación y el nivel de ingreso de los países (Klasen y otros, 2019, Goldin, 1994). La explicación que se ha presentado se relaciona con tres etapas del desarrollo. En la primera, cuando la agricultura es un sector importante de la economía, las mujeres tienden a combinar el trabajo familiar no remunerado con el trabajo fuera del hogar. En el caso de los países con niveles bajos de desarrollo, el ingreso de las mujeres juega un papel importante en los gastos del hogar, por lo que estas suelen participar activamente en tareas remuneradas. En la segunda etapa, a medida que la urbanización avanza y se reduce el peso de la economía campesina, la participación laboral de las mujeres cae por el mayor ingreso de los hombres y porque el bajo nivel educativo de las primeras y las barreras sociales limitan las posibilidades de inserción laboral. Mientras el potencial del ingreso femenino es bajo, la participación de las mujeres también lo es. En la tercera etapa, la relación entre desarrollo y participación laboral femenina vuelve a ser positiva a medida que en los países se alcanzan niveles elevados de ingreso, aumenta el nivel educativo de las mujeres, se genera trabajo en sectores que fomentan el empleo de estas y hay mayores posibilidades de acceder a servicios de cuidado (Marchioni, Gasparini y Edo, 2018, Novta y Chen Wong, 2017). Sin embargo, los datos no demuestran este comportamiento de forma concluyente y en algunos casos se encuentra una relación muy débil entre la participación laboral femenina y el PIB per cápita, lo que sugiere la importancia de los aspectos idiosincráticos más que de los económicos (Klasen y otros, 2019).

Mapa II.1

América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más, por país, alrededor de 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

Nota: Los datos del Perú corresponden a 2017, y los de Cuba, Trinidad y Tabago, y la República Bolivariana de Venezuela corresponden a 2016. Los límites y los nombres que figuran en este mapa no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

En América Latina, la relación entre la tasa de participación laboral femenina y el PIB per cápita no parece ser muy significativa (Marchioni, Gasparini y Edo, 2018)⁶. De hecho, se observa que hay países con ingresos bastante elevados que tienen tasas de participación laboral femenina muy diferentes, como por ejemplo Chile y el Uruguay, cuyas tasas en el grupo de 25 a 54 años son del 67% y el 80,5%, respectivamente, es decir, una diferencia de 13 puntos porcentuales. Asimismo, hay países que tienen un ingreso per cápita bajo y similar, pero una tasa de participación laboral femenina muy distinta. Este es el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y de Guatemala, donde dicha tasa entre las mujeres de 15 a 54 años es del 68% y el 50%, respectivamente, es decir, una diferencia de 18 puntos porcentuales.

Las grandes disparidades entre los países en cuanto a la participación laboral femenina se analizaron recientemente en Marchionni y otros (2019). Los autores analizan el caso del Perú y México por tratarse de países que son similares en varias dimensiones (proporción de población rural, tamaño de los hogares, años de educación de las mujeres adultas, nivel de pobreza y desigualdad de los ingresos), pero cuyas tasas de participación laboral en el grupo de mujeres de entre 25 y 54 años son muy diferentes: el 58,5% en México y el 79,6% en el Perú en 2014. Los resultados muestran que las mayores diferencias entre los dos países se asocian al comportamiento laboral de las mujeres con bajo nivel educativo, casadas, con hijos pequeños y con cónyuges que tienen ingresos bajos. Los autores atribuyen parte de la diferencia a las estructuras educativas, productivas y de empleo, que son distintas en ambos países. Luego de controlar simultáneamente por un conjunto de variables (educación, edad, etnia, situación conyugal, hijos, ingresos laborales y no laborales del hogar, y acceso a tecnologías), encuentran que el diferencial en la participación entre los dos países se explica fundamentalmente porque el comportamiento de las mujeres es distinto (factores no observables) y no porque sus características sean diferentes. Esto se da sobre todo en las áreas rurales: solo el 11% del diferencial urbano y menos del 3% del diferencial rural en las tasas de participación puede atribuirse a que las características de las mujeres de los dos países sean distintas. Los autores también analizan el efecto de los otros ingresos del hogar y hallan un posible desincentivo del trabajo femenino en los hogares mexicanos del ámbito rural, debido al mayor ingreso laboral de los hombres y al mayor volumen de transferencias monetarias provenientes de programas sociales y remesas del exterior.

En síntesis, la evidencia demuestra que el nivel de desarrollo (medido según el PIB) no explica por sí solo las grandes diferencias entre los países en cuanto a la participación laboral de las mujeres.

3. Disminuye el ritmo de crecimiento promedio de la incorporación de la mujer al mercado laboral

Si bien la oferta laboral femenina continúa aumentando en la región, el ritmo al cual crece parece desacelerarse. En promedio, la tasa de participación aumentó 3,6 puntos porcentuales entre 1990 y 2000, 3,2 en los diez años siguientes y 2,5 entre 2010 y 2018 (véase el cuadro II.1). Aunque esta desaceleración se ha verificado en la mayoría de los países, en algunos la tasa de crecimiento de este indicador continuó siendo relativamente elevada en la última década. Este es el caso del Ecuador, Honduras, Panamá, el Paraguay y la República Dominicana.

⁶ En Novta y Chen Wong (2017) se muestra esta relación en países de todo el mundo a lo largo de las últimas décadas y se constata que el aumento de la tasa de participación femenina en los países de América Latina ha sido superior al de la mayoría de los países de otras regiones que tienen un nivel de producto similar.

Cuadro I.1

América Latina (17 países): crecimiento de la tasa de participación laboral, por país, 1990-2018
(En puntos porcentuales)

	1990-2000	2000-2010	2010-2018
Argentina	8,9	4,0	0,6
Bolivia (Estado Plurinacional de)	16,4	3,2	0,2
Brasil	0,8	3,5	-1,2
Chile	4,4	7,7	3,8
Colombia	0,7	-1,7	1,3
Costa Rica	4,6	6,1	0,7
Ecuador	-2,4	2,3	6,3
El Salvador	2,1	2,5	-1,1
Honduras	9,5	-0,8	7,5
México	3,1	3,6	1,0
Nicaragua	10,8	13,6	3,6
Panamá	0,3	4,9	7,0
Paraguay	0,6	-0,5	6,4
Perú	12,5	7,9	-2,3
República Dominicana		1,7	8,7
Uruguay	5,3	5,8	0,9
Venezuela (República Bolivariana de)	16,3	-3,0	0,7
América Latina (mujeres)	3,6	3,2	2,5
América Latina (hombres)	0,2	-0,4	-0,8

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

Una posible explicación de esta tendencia es que la tasa de participación laboral femenina ha alcanzado su techo en la región y que, en el futuro, la incorporación de la mujer al mercado laboral será más moderada a menos que haya cambios culturales muy grandes o fuertes políticas que la incentiven (Gasparini y Gluzmann, 2015). En el caso de los hombres, el crecimiento de la tasa de participación ha sido levemente positiva en los noventa, y negativa en las décadas siguientes, lo que podría indicar que ya se habría alcanzado el techo en este indicador (véase el cuadro II.1).

4. La brecha es elevada respecto de la participación laboral de los hombres de la región y de las mujeres de los países desarrollados

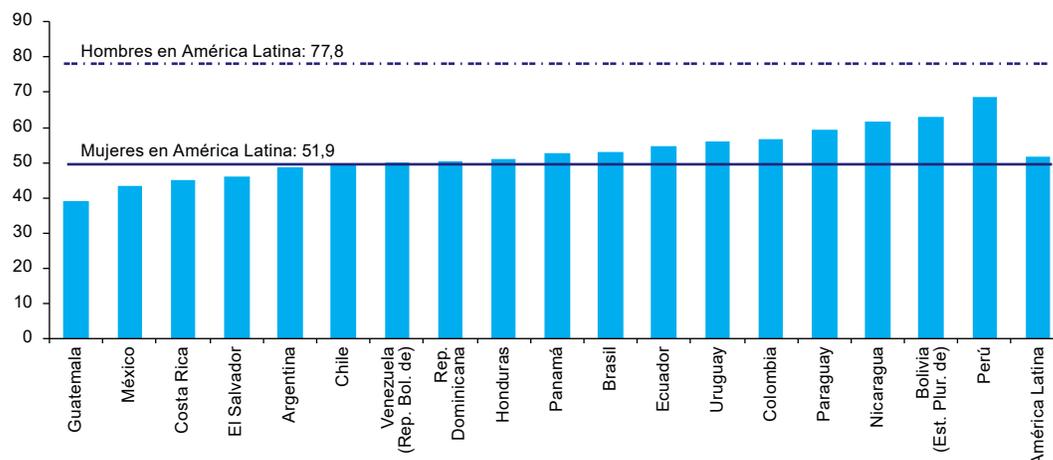
A pesar del importante incremento de la participación laboral de las mujeres en la región, la brecha con respecto a la tasa de participación laboral de los hombres es aún considerable. En 2018, mientras que la tasa de participación laboral promedio de las mujeres de 15 años y más era del 51,9%, la de los hombres alcanzó el 77,8%, es decir, una diferencia de 25,9 puntos porcentuales (véase el gráfico II.5). Esta brecha en la tasa de participación es mucho más elevada que el promedio en Guatemala (45 puntos porcentuales), México (34 puntos porcentuales), Honduras (33,3 puntos porcentuales) y El Salvador (33 puntos porcentuales), así como en Costa Rica, la República Dominicana y la República Bolivariana de Venezuela (en torno a los 27 puntos porcentuales) (véase el gráfico II.7).

Asimismo, la tasa de participación laboral de las mujeres en los países desarrollados se encuentra por encima de los valores observados en la región. En 2018, la diferencia entre la tasa de participación promedio en América Latina y en 23 países desarrollados fue de 3,4 puntos porcentuales en el caso de las mujeres de 15 años y más, y de 14,1 puntos porcentuales en el caso

de las de 15 a 64 años (véase el gráfico II.6). La comparación con países nórdicos arroja mayores diferencias aun, alcanzando 13,1 puntos porcentuales para mujeres de 15 y más años y 22,3 puntos porcentuales para el grupo de 15 a 64 años.

Gráfico II.5

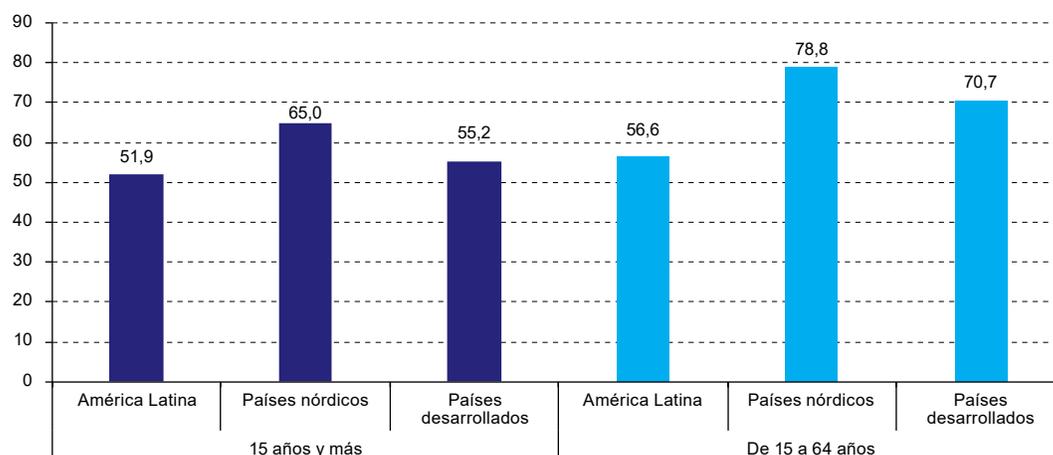
América Latina (18 países): tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más, 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

Gráfico II.6

América Latina, países nórdicos y 23 países desarrollados^a: tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años y más, y de 15 a 64 años, 2018
(En porcentajes)



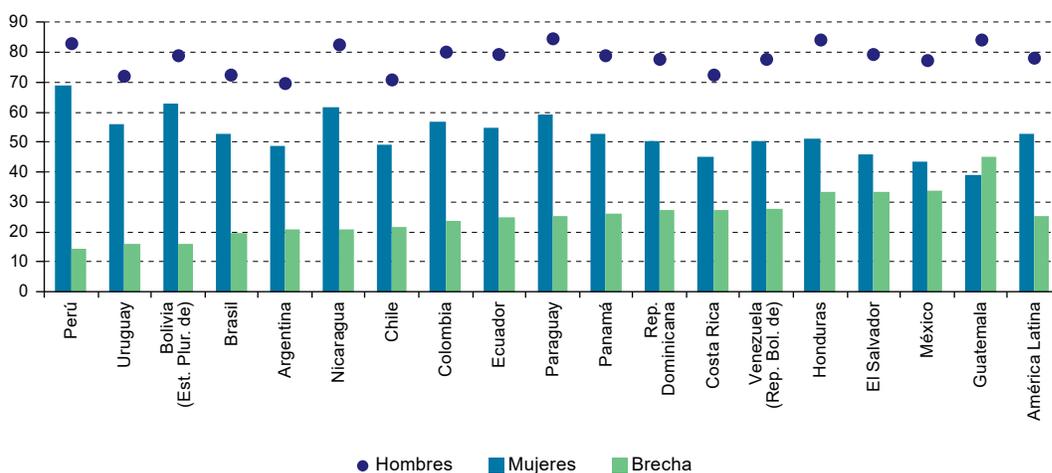
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

^a Los países nórdicos son Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia. Los 23 países desarrollados son Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Letonia, Luxemburgo, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suiza.

En algunos países donde la brecha de participación es muy elevada se observa la combinación de una baja tasa de participación laboral femenina y una tasa relativamente elevada de participación masculina. Tal es el caso de Guatemala y Honduras, donde esta última fue del 84,2% (véase el gráfico II.7).

Gráfico II.7

América Latina (18 países): tasa de participación laboral de las mujeres y los hombres de 15 años o más, y brecha entre ellos, por país, alrededor de 2018
(En porcentajes)



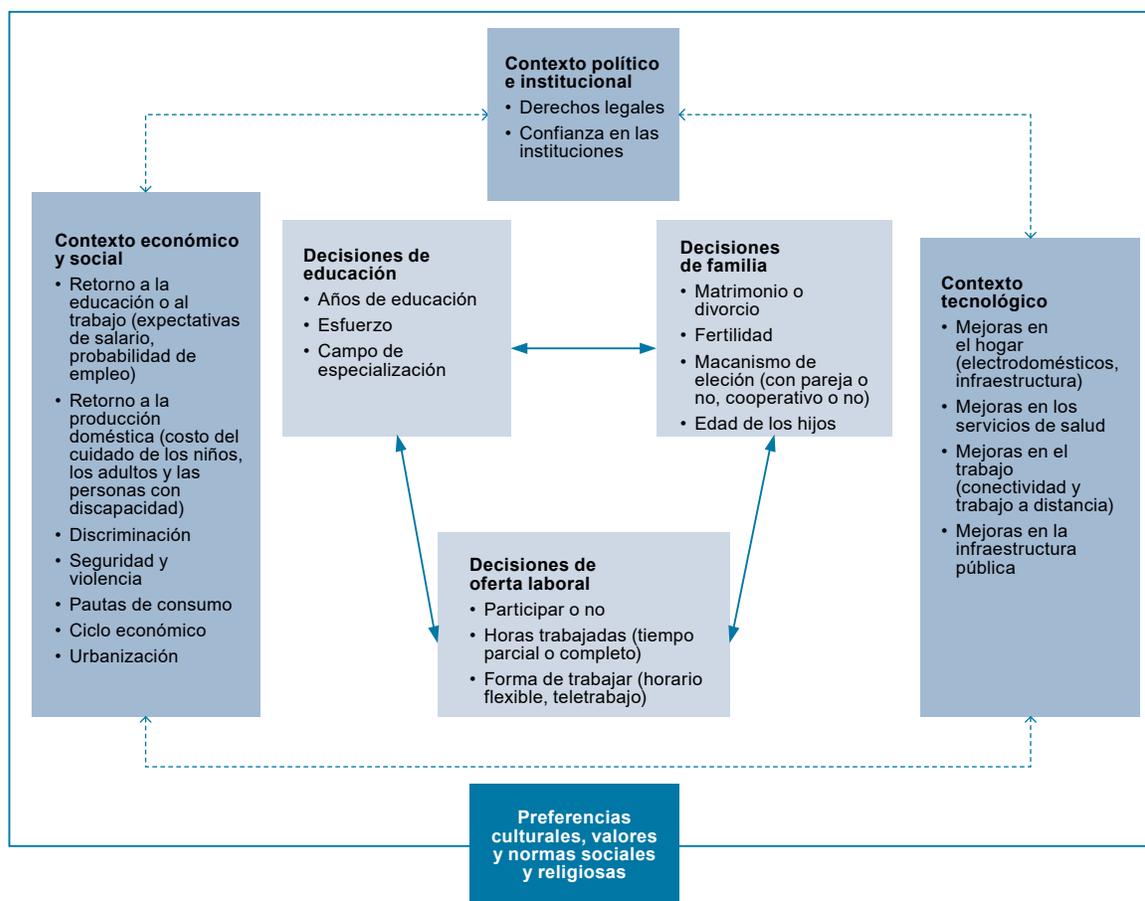
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de ILOSTAT [base de datos en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

B. Factores que determinan la oferta laboral de las mujeres: avances y aspectos pendientes

Para comprender el importante aumento de la tasa de participación laboral femenina en América Latina y analizar las expectativas a futuro, resulta crucial reflexionar sobre los factores que la determinan. Esta no es una tarea sencilla, ya que la decisión de participar en el mercado laboral, como todas las decisiones personales y en este caso también familiares, está influenciada por múltiples factores cuyas causalidades no siempre es posible identificar. Con el fin de simplificar el análisis, puede plantearse que en la decisión de participar en actividades remuneradas inciden otras decisiones, principalmente la de invertir en educación y las de familia, en un proceso recíproco. A su vez, estas decisiones estarán afectadas por el contexto social, económico, político y tecnológico en el cual se tomen. Además, hay que considerar que, aun en contextos similares, las decisiones de vida pueden ser distintas y estar afectadas por preferencias, valores y costumbres personales y sociales. Estos factores están interrelacionados y ninguno explicaría por sí solo la oferta laboral femenina (véase el diagrama II.1).

Diagrama II.1

Factores determinantes de la participación laboral femenina



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de M. Busso y D. Romero, "Determinants of female labor force participation", *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*, L. Gasparini y M. Marchionni (eds.), La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), 2015.

1. Decisiones a lo largo de la vida: formación, familia y trabajo

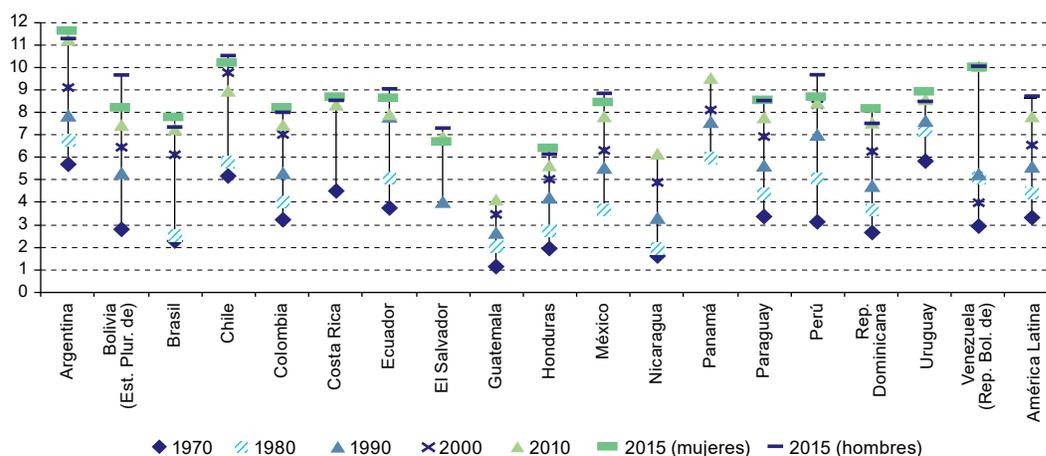
En el centro de la decisión de participar en actividades remuneradas, tanto la que se toma en forma personal como la que surge de acuerdos familiares, se encuentran otras decisiones de vida, como la de invertir en educación y la de formar una familia. La relación entre educación y participación laboral ha sido ampliamente estudiada. En América Latina, en los estudios que se han centrado en analizar la participación laboral de las mujeres en las últimas décadas se ha encontrado evidencia de que hay una correspondencia positiva entre dicha participación y el aumento del nivel educativo y otros aspectos demográficos, como la disminución de la tasa de fertilidad (Marchionni, Gasparini y Edo, 2018; Busso y Romero, 2015; Gasparini y otros, 2015)⁷. Estos aspectos explican el importante aumento de la tasa de participación que se refleja en el gráfico II.1.

⁷ En la mayoría de estos estudios se enfrentan limitaciones relacionadas con la disponibilidad de los datos que se recogen en las encuestas de hogares.

En efecto, la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la educación es un derecho que está muy expandido en la región. En las últimas décadas, algunos indicadores de educación muestran una disminución sustancial de la brecha de género. Por ejemplo, entre 1970 y 2015, el número promedio de años de educación de las mujeres y los hombres se incrementó de 3,7 a 8,6, y de 4,37 a 8,71, respectivamente, y dicho número es incluso superior en las mujeres que en los hombres de la Argentina, el Brasil, Colombia, Costa Rica, Honduras, la República Dominicana y el Uruguay (véase el gráfico II.8). Recientemente se ha constatado, incluso, una reversión del signo de la disparidad de género dado que en algunos casos las mujeres tienen mayores tasas de acceso, permanencia y finalización de la educación (Marchioni, Gasparini y Edo, 2018). Por consiguiente, es de esperar que el mayor nivel educativo de las mujeres genere expectativas de obtener salarios más elevados y aumente el costo de oportunidad de realizar tareas no remuneradas y las probabilidades de insertarse en el mercado laboral (Busso y Romero, 2015)⁸.

Gráfico II.8

América Latina (18 países): evolución del tiempo promedio de educación por sexo y por país, 1970-2015
(En número de años)



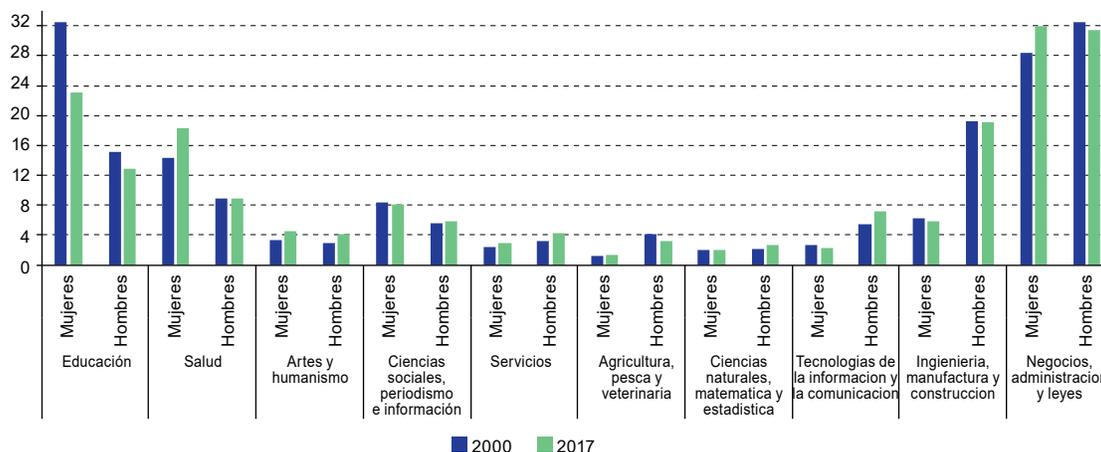
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), UIS.Stat [base de datos en línea] <http://data.uis.unesco.org/> y Barro Lee [en línea] <http://www.barrolee.com/>.

Si bien el nivel educativo promedio de las mujeres ha aumentado significativamente en América Latina, aún existen ciertos sesgos que podrían estar frenando el ritmo de crecimiento de la tasa de rentabilidad de la educación y, por lo tanto, el crecimiento de la participación femenina en las actividades remuneradas. Por ejemplo, existe un marcado sesgo en la elección de carreras: las mujeres predominan en las áreas relacionadas con la educación, la salud y los servicios, y los hombres en las relacionadas con las matemáticas, las ciencias naturales, la estadística y la informática (véase el gráfico II.9). Esta tendencia no parece haberse modificado significativamente en los últimos años y podría estar incidiendo en las expectativas de remuneración de las mujeres y, por lo tanto, en sus decisiones de participar en el mercado laboral.

⁸ De hecho, la causalidad puede ser en los dos sentidos: las mujeres pueden tener mayor probabilidad de trabajar porque son más educadas, o pueden tener una mayor tendencia a educarse porque aspiran a trabajar en posiciones mejores y por salarios mayores.

Gráfico II.9

América Latina (14 países)^a: proporción de graduados de ambos sexos según campo de estudio, 2000 y 2017
(En porcentajes)



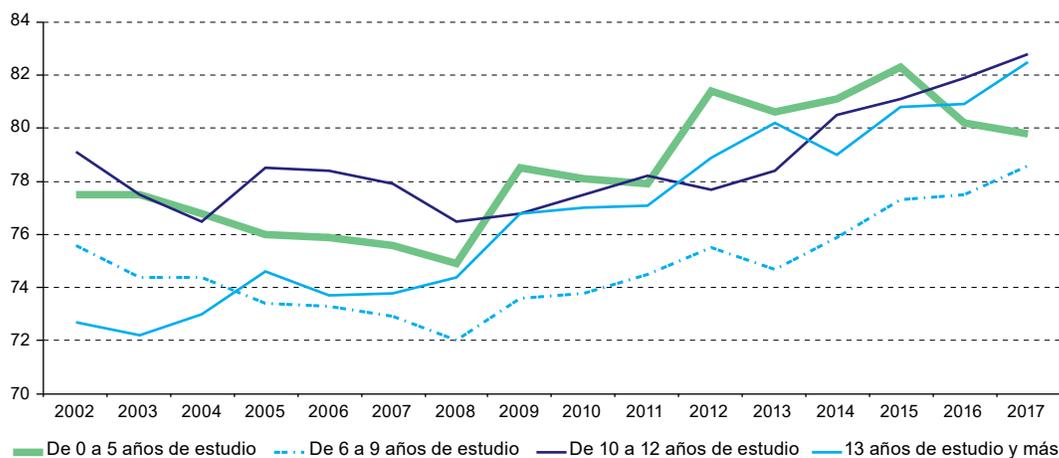
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), UIS.Stat [base de datos en línea] <http://data.uis.unesco.org/>.

^a Los países considerados son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay. En el caso de República Dominicana y Perú, solo se consideran los datos de 2017.

Si bien la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido en la región, aún se observa que el salario promedio de estas últimas es menor, sobre todo en los niveles educativos más bajos (véase el gráfico II.10). Según estimaciones recientes, por cada hora trabajada las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17% inferiores a los de los hombres que tienen la misma edad, educación, presencia de niños en el hogar, presencia de otros generadores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo (OIT, 2019a).

Gráfico II.10

América Latina (18 países): relación entre el salario medio urbano de los sexos, según el número de años de estudio aprobados, 2002-2017
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Base de datos CEPALSTAT [en línea] <http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/Portada.html>.

Nota: Se refiere a la proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas, de 20 a 49 años de edad que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características.

Asimismo, el acceso a cargos gerenciales de mayor remuneración también es limitado. En una encuesta reciente de la OIT se observa que, si bien ha habido progresos a nivel mundial, la representación de las mujeres en cargos gerenciales principalmente de mayor jerarquía es aún muy bajo (OIT 2019b, pág. 43). En América Latina, en promedio la proporción de mujeres en cargos directivos, incluidos el nivel superior y el medio, fue del 38% en 2017. Por su parte, en las Encuestas de Empresas del Banco Mundial se halló que, en promedio, el 19,9% de las firmas de la región cuentan con una gerente general mujer, y que esta proporción disminuye con el tamaño de la empresa hasta situarse en el 8,7% entre las empresas grandes. Asimismo, solo el 45,3% de las empresas cuentan con al menos una mujer entre los propietarios (Vaca Trigo, 2019, pág. 27).

Por otra parte, los factores relacionados con las decisiones de formación de familia, como el estado civil y el número de hijos, también han evolucionado de modo que podrían explicar la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas. En general, se espera que las mujeres casadas participen menos en las actividades remuneradas, ya que consideran el ingreso de la pareja en su decisión⁹. Y si además tienen hijos, también toman en cuenta el costo de las actividades de cuidados. Por lo tanto, es de esperar que cuanto menor sea la proporción de mujeres casadas o menor el número de hijos, mayor sea la oferta laboral femenina.

En las últimas décadas, la proporción de mujeres de 15 a 49 años casadas o en unión civil no ha disminuido significativamente en el promedio de la región, pasando del 58% al 54%. Sin embargo, existen países en los que se ha observado una caída de más de diez puntos porcentuales (Brasil, Chile y Costa Rica)¹⁰. Asimismo, si bien la evidencia sugiere una relación positiva y fuerte entre la participación laboral de las mujeres y la legalización del divorcio (Bargain y otros, 2010), la factibilidad del divorcio legal es relativamente reciente en la región, ya sea porque las leyes son bastante nuevas (Colombia, 1992, y Chile, 2004) o porque hay un rezago en su implementación real¹¹. Además, los procesos en general son largos y las leyes no suelen estar diseñadas con perspectiva de género.

El cambio más drástico parece haberse verificado en relación con el número de hijos por hogar. En efecto, la tasa de fecundidad ha disminuido significativamente en América Latina y ha alcanzado niveles similares a los de los países desarrollados. Según datos del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), entre mediados de la década de 1950 y mediados de la de 1980, el número de hijos por mujer en la región se redujo de 6 a 3,4, y ha llegado a 2 en promedio en los últimos cinco años (véase el gráfico II.11). Hay países en los que se observan grandes reducciones, como en Honduras, donde se ha pasado de 5,4 a 2,1 hijos por mujer, en Nicaragua, donde se ha pasado de 5 a 2,1, y en Guatemala, donde se ha pasado 5,6 a 2,6¹². Esta tendencia seguramente ha explicado gran parte del aumento de la tasa de participación laboral femenina durante este período. En Tortarolo (2014) se usan datos censales de América Latina y se encuentra evidencia de la relación negativa entre la tasa de fecundidad y la participación laboral femenina.

⁹ En este texto, casadas se refiere a personas en convivencia con otra persona.

¹⁰ Véase División de Población de las Naciones Unidas, "Estimates and Projections of Women of Reproductive Age Who Are Married or in a Union: 2018 Revision" [en línea] https://www.un.org/en/development/desa/population/theme/marriage-unions/marriage_estimates.asp.

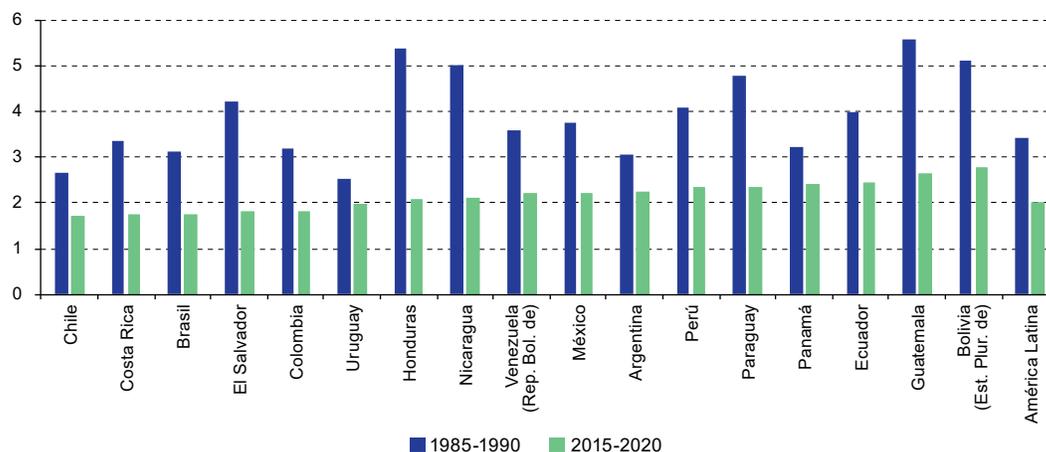
¹¹ Véase Cabella (1999), en lo que respecta al Uruguay, o Tamez y Riberiro (2016), en el caso de México.

¹² La tendencia a que haya un menor número de hijos en el hogar tiene un efecto directo sobre la participación laboral, pero también un efecto indirecto, ya que es un factor determinante de la reducción de la desigualdad y la pobreza en la región (Badaracco, Gasparini y Marchionni, 2017).

Gráfico II.11

América Latina (17 países): tasa global de fecundidad, 1985-1990 y 2015-2020

(En número de hijos por mujer)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Base de datos CEPALSTAT [en línea] <http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/Portada.html>.

Se estima que en los próximos años el número de hijos por mujer se mantendrá en torno a dos, por lo tanto, es posible que el impacto de este factor demográfico como explicación de la mayor participación laboral femenina sea menor. Además, la disminución de la fecundidad no se ha visto acompañada de un aumento significativo de la edad en que se contrae matrimonio o en que nace el primer hijo, como sí ha ocurrido en otras regiones del mundo. Según datos de las Naciones Unidas, la edad en que se contrae el primer matrimonio aumentó solo de 21,5 a 23 años entre 1970 y 2015 en América Latina, y de 22 a 29,6 en los países desarrollados. Asimismo, también es preocupante la persistencia de altos niveles de maternidad adolescente, sobre todo en países como Nicaragua, la República Dominicana, Honduras y el Ecuador, donde entre el 17% y el 20% de las jóvenes de 15 a 19 años son madres. También hay tasas elevadas de este indicador en Colombia, la República Bolivariana de Venezuela, El Salvador y Panamá¹³. Contraer matrimonio y conformar una familia a temprana edad podría tener un impacto negativo en la participación laboral de la mujer, porque en general esto se asocia con el abandono escolar y porque la posibilidad de generar ingresos que compensen el costo del cuidado es menor¹⁴. En un estudio reciente, Berniel y otros (2019) evaluaron el efecto del nacimiento del primer hijo en el mercado laboral de Chile. Sobre la base de datos longitudinales de la Encuesta de Protección Social, se utilizó la metodología de estudios de eventos para estimar el impacto causal de la maternidad y la paternidad en los resultados laborales de las mujeres y los varones que tuvieron su primer hijo entre 2002 y 2016. Los resultados indican que hay un impacto fuerte, negativo y persistente en las madres, pero no en los padres. Un año después de la llegada del primer hijo, las madres chilenas participan un 17% menos que antes del embarazo

¹³ Véase el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, "Maternidad en adolescentes" [en línea] <https://oig.cepal.org/es/indicadores/maternidad-adolescentes>.

¹⁴ Existen políticas directas que se han propuesto con el fin de reducir el embarazo adolescente en la región. Estas van desde apoyar programas multisectoriales de prevención dirigidos a los grupos en situación de mayor vulnerabilidad, hasta un mayor acceso a métodos anticonceptivos y educación sexual, entre otros (OPS/UNFPA/UNICEF, 2018). Sin embargo, hay otras políticas que también influyen indirectamente, como las destinadas a favorecer la permanencia en la escuela. Por ejemplo, Velázquez (2015) halló que el aumento de 7 a 10 años de la escolaridad obligatoria que se aprobó en la Argentina en 1993 contribuyó a reducir la fecundidad adolescente.

en el mercado laboral, su probabilidad de estar empleadas cae un 20%, las horas trabajadas se reducen un 5%, el trabajo a tiempo parcial aumenta un 40% y el salario horario se contrae entre un 10% y un 15%, efectos que permanecen relativamente estables diez años después. También se ha estimado que tener más de dos hijos tiene un efecto negativo significativo en la oferta laboral de las mujeres en la Argentina y México (Cruces y Galiani, 2007, citado en Busso y Romero, 2015). En este sentido, es importante mencionar que en América Latina las licencias por nacimiento de hijos se concentran principalmente en la mujer y son casi inexistentes en el caso de los padres (Marchionni, Gasparini y Edo, 2018).

Por último, habría que considerar también la forma en que se toman las decisiones dentro de la familia. En este sentido, la decisión de participar en el mercado laboral puede ser tomada por el hogar como una unidad o por ambos esposos en forma independiente, y puede tomarse en forma cooperativa o no. Por ejemplo, es posible que la mujer decida si ha de participar, así como el tipo de trabajo que hará y el tiempo que dedicará, después de que el marido haya tomado su decisión, o puede que las decisiones no supongan ningún tipo de negociación (Busso y Romero, 2015). Los distintos tipos de acuerdos dentro de la familia incidirán en el comportamiento de las mujeres en lo que respecta a su participación laboral. En este sentido, podría mencionarse que la proporción de mujeres consideradas trabajadoras secundarias ha disminuido en la región y el aumento de la jefatura femenina ha tenido un incremento sin precedentes, ya que ha aumentado la cantidad de mujeres identificadas como jefas aunque no lideren el hogar desde el punto de vista económico (Marchionni, Gasparini y Edo, 2018). Sin embargo, el efecto de estos cambios sobre la configuración de los roles y la asignación de tareas en el hogar no ha sido estudiado con suficiencia en la región, probablemente debido a la relativa escasez de datos.

2. Contexto económico, social, institucional y tecnológico

Como ya se mencionó, las decisiones sobre participación laboral, educación y familia se toman en contextos económicos, sociales, institucionales y tecnológicos diversos que afectan las expectativas. Estos factores resultan cruciales en el sentido de que abren espacio para incorporar o reforzar políticas públicas que promuevan la participación laboral femenina.

Entre los aspectos del contexto económico y social en que se toman las decisiones pueden considerarse las expectativas sobre el retorno a la educación (que son mayores cuanto menores son la tasa de desempleo y las brechas salariales), los costos asociados al cuidado de menores, adultos o personas con discapacidad, y los aspectos relacionados con la discriminación y la seguridad. Los siguientes son algunos factores de ese contexto que influyen positivamente en la oferta laboral femenina: i) el cambio en las pautas de consumo, que lleva a que las personas necesiten más bienes materiales y sea preciso generar más ingresos en el hogar; ii) el bajo crecimiento económico, que aumenta la participación de los trabajadores considerados secundarios; iii) el aumento de la seguridad en la sociedad, que facilita el traslado al lugar de trabajo, o iv) los procesos de urbanización. Adsera y Menéndez (2009), por ejemplo, evalúan la relación entre fecundidad y ciclo económico en América Latina y encuentran evidencia de que los períodos en que la tasa de desempleo es relativamente alta se asocian con menores tasas de fecundidad y con la postergación de la maternidad, sobre todo entre las mujeres más jóvenes y educadas de las zonas urbanas. Por su parte, Novta y Cheng Wong (2017) analizan el efecto de la caída del PIB y comprueban un importante efecto contracíclico de la participación laboral femenina. Es decir, en períodos de crisis económica, la mujer actúa como trabajador adicional a fin de compensar o incrementar el ingreso familiar.

Entre los aspectos del contexto político e institucional que pueden afectar la participación laboral femenina podrían mencionarse el empoderamiento legal de la mujer y la confianza en las instituciones del país. Con respecto al primer punto, Novta y Cheng Wong (2017) utilizan 11 variables tomadas del informe *Mujer, empresa y el derecho* del Banco Mundial en relación con los países de América Latina y encuentran evidencia de una relación positiva entre los derechos legales de las mujeres y su oferta laboral¹⁵. En el estudio también se evalúa el efecto de las variables de contexto, como la calidad de las carreteras, las deducciones impositivas por hijos y los regímenes de licencia por maternidad, y se concluye que todas estas variables tienen efectos positivos (aunque no significativos).

Por último, el acceso o no a determinadas tecnologías puede afectar la decisión de participar en el mercado laboral. Por ejemplo, los electrodomésticos que facilitan las actividades de mantenimiento del hogar, el acceso a nuevos medios de salud reproductiva, el acceso a medios de transporte (automóviles), la conectividad y la infraestructura pública de transporte, entre otros, son factores que pueden favorecer la participación laboral femenina.

En las últimas décadas, la mayoría de los países de la región han estado expuestos a contextos que deberían facilitar la participación laboral. Sin embargo, en los últimos años el crecimiento del PIB regional ha sido inferior al 2%, lo que ha limitado las posibilidades de que se cree empleo (CEPAL, 2019). Entre principios de la década de 2000 y 2014, las tasas de pobreza y pobreza extrema de la región se redujeron considerablemente, pero desde entonces ha habido estancamiento (CEPAL, 2018). Aún hay muchos aspectos para mejorar, entre ellos, la situación de violencia e inseguridad, y la existencia de comportamientos discriminatorios. En la región, los comportamientos discriminatorios no han sido eliminados de los lugares de trabajo. En este sentido, uno de los logros de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en junio de 2019 fue la aprobación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)¹⁶. Tampoco se ha observado una mejora en los indicadores de cohesión social. Por ejemplo, la proporción de la población que tiene desconfianza en las instituciones alcanzó el 70% en 2017 en el promedio de los países de la región¹⁷.

3. Preferencias y valores personales y sociales

Existen múltiples aspectos culturales y preferencias personales y sociales que influyen en la decisión de participar en actividades remuneradas, educarse y conformar una familia. Estos aspectos son más difíciles de medir e incorporar en los modelos económicos. Por ejemplo, Fernández y Fogli (2007) analizaron los efectos de la cultura sobre la participación laboral de las mujeres casadas en los Estados Unidos, utilizando la tasa de participación y de fertilidad de las mujeres en el país de origen de los ancestros para captar el aspecto cultural. Los resultados mostraron que, aun controlando por posibles efectos indirectos (educación y características del esposo), hay una relación positiva y significativa entre la variable que representa el aspecto cultural y la participación laboral que se amplifica en el caso de los grupos étnicos que tienden a vivir en el mismo vecindario.

¹⁵ Entre los indicadores que se consideran, se encuentran los siguientes: los derechos de propiedad de las mujeres no casadas y de las casadas; la posibilidad de iniciar procesos legales sin consentimiento de los maridos; la posibilidad de que las mujeres casadas firmen contratos, abran cuentas bancarias, obtengan empleo (tengan una profesión) y sean jefas de hogar o de familia; los derechos a heredar la propiedad del esposo; la igualdad en materia de derechos de herencia entre los hijos y las hijas, y la igualdad de género garantizada por la constitución.

¹⁶ En este convenio internacional se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir un incumplimiento de los derechos humanos y ponen en riesgo la igualdad de oportunidades. Además, se establece que la violencia y el acoso representan comportamientos, acciones o amenazas cuyo objetivo es provocar daños de índole física, psicológica, sexual o económica, y se busca proteger a los trabajadores y empleadores, independientemente de la situación contractual.

¹⁷ Datos de CEPALSTAT [en línea] https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/web_cepalstat/estadisticasIndicadores.asp.

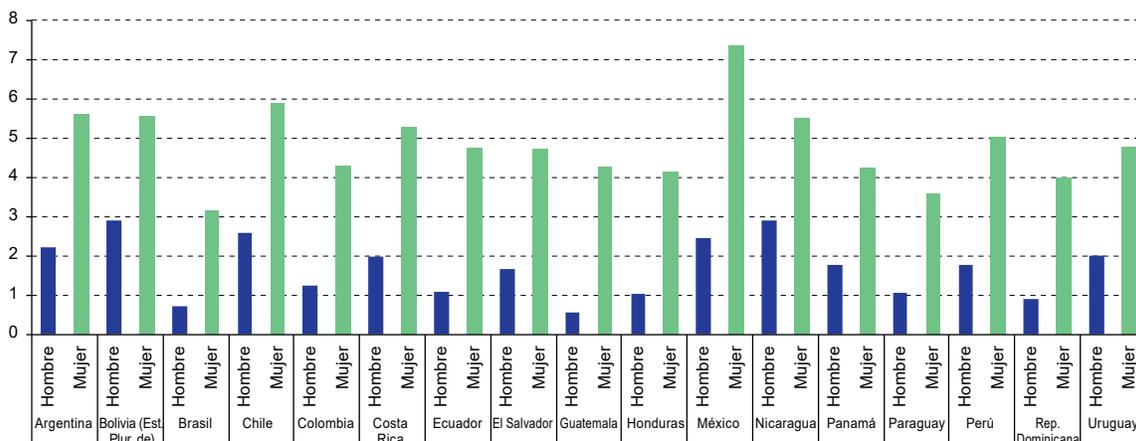
Aunque en América Latina la existencia de datos es más limitada, hay algunos indicadores que permiten dimensionar el estado de situación en cuanto a las preferencias y los valores con respecto a este tema. En relación con los aspectos que podrían haber incidido positivamente en la oferta laboral femenina cabe mencionar una tendencia al empoderamiento de la mujer en cuanto a sus expectativas personales y sociales. Esto podría ser el resultado de la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral. La evidencia sugiere que las jóvenes criadas en hogares con madres que trabajan fuera del hogar tienen mayor probabilidad de trabajar (Sieverding, Roushdy y Gadallah, 2017, Cunnigam y otros, 2005). En este sentido también podría mencionarse que el mayor acceso a cargos gerenciales y a la participación política podría tener un efecto positivo en la visión de las mujeres, no solo como trabajadoras, sino también como líderes, buscadoras activas de desarrollo profesional y tomadoras de decisiones.

Asimismo, podría esperarse que cuanto menor es el apego a las normas religiosas tradicionales, mayor es el efecto positivo en la participación laboral femenina, lo que podría haber tenido cierta influencia en la región. A modo de ejemplo, los datos de la encuesta del Latinobarómetro muestran que, en el promedio de 18 países de América Latina, la proporción de ciudadanos que declaran tener mucha confianza en la iglesia cayó de casi el 52% en 1995 al 30,6% en 2018.

Sin embargo, también hay aspectos culturales que podrían estar frenando el crecimiento de la participación laboral femenina. En la región, las encuestas de uso del tiempo muestran que, en comparación con los hombres y aunque trabajen fuera del hogar, las mujeres dedican una proporción de tiempo muy superior a las tareas domésticas y de cuidado, y las brechas son más pronunciadas cuando hay niños (véase el gráfico II.12). Es notable también que estos patrones no difieren demasiado por nivel socioeconómico, a pesar de que los bienes y servicios que alivian la carga de las tareas domésticas (la tecnología en el hogar y los servicios de cuidado remunerado) son más accesibles para los hogares de mayores ingresos. Esta distribución asimétrica del tiempo que se dedica al cuidado y a los quehaceres domésticos se deriva de normas culturales que en la región parecen haber cambiado poco en las últimas décadas (Marchioni, Gasparini y Edo, 2018).

Gráfico II.12

América Latina (17 países): tiempo dedicado a los quehaceres domésticos y a los cuidados no remunerados, por sexo, 2017
(En horas diarias)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de datos de las encuestas sobre uso del tiempo.

Un aspecto que se ha planteado en Fernández (2013) es la actitud social hacia las mujeres que trabajan. A modo de ejemplo, la autora consideró cómo ha evolucionado en los Estados Unidos la respuesta a la siguiente pregunta: ¿aprueba usted que las mujeres casadas ganen dinero si tienen un marido capaz de mantenerlas? La autora señala que, mientras que en 1945 solo el 20% de las personas respondía afirmativamente, en 1998 más del 80% estaba de acuerdo con esta afirmación. En la región, los datos de la encuesta de Latinobarómetro muestran que, en el promedio de 18 países de América Latina, el 43% de los encuestados concuerdan con la siguiente afirmación: “Cuando una madre trabaja, los niños sufren”. Esta proporción asciende al 62% de los encuestados en el Brasil, al 60% en el Ecuador y al 44% en México¹⁸. Sin embargo, los datos de la misma encuesta muestran que una proporción elevada de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación: “Tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente”. Más del 70% de los encuestados está de acuerdo en el Brasil, Colombia, Chile y el Uruguay, y más del 60% lo está en la Argentina, México y el Perú.

Como contraparte también podría mencionarse la actitud hacia las tareas de cuidado de los hombres y la valoración social de estas. La mayoría de las licencias posnatales que se otorgan a los hombres en la región solo son por algunos días, pero no existe evidencia de que aumentarlas necesariamente implicaría un rol más activo del hombre en este sentido. En Chile, desde 2011 existe la posibilidad de traspasar días de licencia de la madre al padre, pero en la actualidad son muy pocos los padres que efectivamente han hecho uso de este beneficio. Desde la fecha de implementación, el porcentaje de licencias traspasadas al padre ha experimentado una disminución a través del tiempo y ha llegado al 0,18% del total de las licencias otorgadas en 2016 (BCN, 2018). En este sentido, se destaca la importante relación entre el rol cultural de la maternidad, la paternidad y la crianza, y los valores y las costumbres asociados al trabajador ideal que marcan las sociedades latinoamericanas, así como la necesidad de considerar estos aspectos al diseñar políticas públicas tendientes a favorecer la oferta laboral femenina (Tribin y Vargas, 2015).

Por último, resulta importante mencionar el tema de la violencia de la que son víctimas las mujeres tanto en espacios privados como públicos. En el primer caso, por ejemplo, la información oficial relativa a 19 países indica que en 2017 hubo un total de 2.559 mujeres víctimas de feminicidio (homicidios cometidos a manos de la pareja o la expareja de la víctima) (CEPAL 2016a, 2015a y b)¹⁹. En el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación expresada en formas de abuso y acoso laboral que afecta a las mujeres asalariadas ha llevado a que en los países se legisle al respecto. Por ejemplo, en el Ecuador, Haití y Santa Lucía, el acoso sexual en el ambiente laboral se ha incorporado en el código penal (CEPAL, 2016b). Sin embargo, tanto la discriminación como el abuso son una realidad en muchos países de la región y probablemente afectan la posibilidad de que las mujeres se incorporen al mercado laboral.

¹⁸ A efectos comparativos, la proporción de encuestados que está de acuerdo con esta afirmación es del 75% en Oriente Medio, del 76% en Asia Meridional, del 42% en África Subsahariana, del 38% en Asia y el Pacífico, y del 25% en América del Norte (Marchioni, Gasparini y Edo, 2018 cuadro 4.1.16).

¹⁹ Véase Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, “Feminicidio” [en línea] <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>.

C. El impacto de las nuevas tecnologías en la participación laboral de las mujeres

Como ya se mencionó, los avances tecnológicos que se han producido en los últimos años en diversas áreas han impactado en el contexto en el cual se toman las decisiones de participación laboral, ya sea porque han reducido el tiempo necesario para llevar a cabo las tareas del hogar, porque han mejorado la conectividad y el transporte, o porque han incrementado el acceso a los servicios de salud reproductiva. Todo eso aumenta el tiempo que se puede dedicar a actividades remuneradas fuera del hogar.

Uno de los aspectos particulares del avance tecnológico que ha generado expectativas en los últimos años es el efecto que la digitalización o la consolidación de modelos de negocio basados en el trabajo a través de plataformas digitales podrían tener en la participación laboral de las mujeres. La posibilidad de llevar un negocio propio o de trabajar a distancia para empleadores locales o de otros países a través de plataformas ha dado lugar a nuevas formas de empleo que ofrecen la ventaja de brindar mayor flexibilidad en cuanto al horario y al lugar de trabajo, y permiten combinar el estudio o las responsabilidades del hogar con el trabajo.

La evidencia sugiere que, en general, las mujeres estarían dispuestas a participar más en el mercado laboral si las condiciones les permitieran mayor flexibilidad (Duchini y Van Effenterre, 2018), e incluso que estarían dispuestas a pagar una penalidad por ello en términos de menor salario. Por ejemplo, Salas (2019) realizó un experimento para estudiar las preferencias de las mujeres no profesionales en la ciudad de Bogotá cuando se les ofrecían contratos laborales con distintos tipos de flexibilidad en cuanto al horario y al número de horas trabajadas. Los resultados mostraron que las mujeres estaban dispuestas a sacrificar una parte importante de su salario por obtener la posibilidad de arreglar sus horarios. Los autores intentaron medir la productividad de estas trabajadoras y encontraron que quienes tenían horarios flexibles se ausentaban menos, pedían menos permisos y trabajaban más horas. Las personas contratadas a tiempo completo, pero en un horario flexible, trabajaban más horas al día, producían más y tenían menos errores.

Sin embargo, esta mayor flexibilidad de horario y lugar de trabajo también puede implicar peores condiciones laborales cuando esto se traduce en mayores horas efectivas trabajadas y en problemas para separar la vida privada de la laboral, lo que genera mayor carga emocional y menos tiempo libre. Es importante tener presente que estas nuevas formas de empleo no deben estar asociadas con mayor precarización laboral. El resultado dependerá de los siguientes factores: i) si se trata de una decisión voluntaria o no; ii) si se asocia con mayor o menor autonomía, y iii) si está acompañada de una mayor o menor seguridad laboral (OCDE, 2017).

Los datos no indican que haya una tendencia clara de mayor presencia femenina en los empleos de plataforma, sino que esto depende sobre todo del tipo de servicio que en ella se ofrece. Por ejemplo, en una encuesta realizada por la OIT en 75 países a personas que trabajaban en cinco plataformas anglófonas dedicadas a la asignación de microtareas, se encontró que solo uno de cada tres trabajadores era una mujer, y que esta cifra era inferior en los países en desarrollo, donde apenas uno de cada cinco trabajadores era de sexo femenino (Berg, 2018)²⁰. Asimismo, una

²⁰ Encuesta sobre condiciones laborales realizada por la OIT a 3.500 trabajadores que residían en 75 países de todo el mundo.

encuesta que se llevó a cabo en 14 países europeos muestra que la participación de las mujeres decrece progresivamente a medida que la intensidad del trabajo en la plataforma aumenta²¹. En particular, las mujeres representan en promedio el 47,5% del empleo fuera de las plataformas, el 40,2% del trabajo en plataforma no significativo en términos de ingresos, el 31,2% del trabajo en plataforma significativo, pero no principal, y solo el 26,3% del trabajo en plataforma principal y muy significativo (Pesole y otros, 2018). En América Latina se hizo una encuesta dirigida a los trabajadores de plataforma de la Argentina y se encontró que la amplia mayoría (el 73,7%) de las personas encuestadas se identificó como de sexo masculino, aunque hubo diferencias sustantivas entre las distintas plataformas y los servicios que brindaba cada una. Las plataformas donde la proporción masculina es mayor son IguanaFix (100%), Cabify (97%), Rappi (97%), Glovo (95,5%) y Uber (94%). En el extremo contrario, Zolvers es la única plataforma donde el 100% de los encuestados se identifica como de sexo femenino (Madariaga y otros, 2019)²².

Sin embargo, la evidencia parece indicar que la mayoría de los trabajadores de la economía de plataforma, principalmente las mujeres, trabajan para suministrar ingresos suplementarios al hogar o para compatibilizar la vida personal y la laboral (OCDE, 2017). En una encuesta realizada en los Estados Unidos, Katz y Krueger (2016) muestran el significativo aumento de la participación laboral de las mujeres en los trabajos que ofrecen acuerdos especiales. En la encuesta de la OIT mencionada anteriormente, los motivos más recurrentes que llevaban a las personas a trabajar en plataforma eran “complementar la remuneración recibida por otros trabajos” (32%) y “preferencia por trabajar en casa” (22%). Se observó una importante diferencia de género entre los que respondieron que únicamente podían trabajar desde su casa debido a la obligación de cuidar de terceros: la proporción fue del 13% en el caso de las mujeres y del 5% en el de los hombres. Asimismo, en la encuesta realizada en la Argentina se halló que la principal motivación que llevaba a los encuestados a comenzar a trabajar en las plataformas era la posibilidad de acceder a un ingreso extra (30,2%), seguido de la facilidad y la flexibilidad que ofrecen las plataformas para manejar los horarios (29,1%) y, en tercer orden de predilección, la dificultad para encontrar otros trabajos (17,3%).

En definitiva, la existencia de más opciones de empleo gracias a la digitalización y al trabajo en plataforma no parece por sí misma ser un gran potenciador de la participación laboral femenina. Para que esta herramienta alcance su máximo potencial y no profundice las brechas ya existentes es necesario que esté acompañada de otras políticas (CEPAL/OIT 2013, 2017a y b, OIT 2019a).

²¹ En la encuesta realizada por la Comisión Europea llamada Collaborative Economy and Employment Survey se encontró que la proporción de la población adulta que alguna vez había sido proveedora de servicios por medio de una plataforma oscilaba entre cerca del 16% en Portugal y el 7% en Finlandia. Los países participantes eran Alemania, Croacia, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Lituania, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia.

²² IguanaFix es una plataforma en la que se ofrecen servicios de asistencia, mantenimiento y reparación del hogar, servicio técnico y reparación de automotores, limpieza, albañilería, plomería, electricidad y gas, entre otros, mientras que en Zolvers se ofrecen servicios de limpieza y mantenimiento para el hogar y la oficina.

Recuadro II.1

El impacto de la automatización en el futuro del trabajo para las mujeres

Uno de los temas en los que se ha centrado el debate sobre las nuevas tecnologías es la destrucción y la creación de empleo. ¿Cómo afectarán los procesos de digitalización y automatización el mercado laboral de las mujeres y los hombres? Para responder esta pregunta se han realizado ejercicios a nivel de ramas de actividad y ocupaciones, y se han analizado las tareas que ambos sexos llevan a cabo con más frecuencia.

En general, se plantea que el efecto de la automatización sobre el empleo por sexo dependerá de la distribución ocupacional de los hombres y las mujeres y de los sectores de actividad económica. La evidencia en los países desarrollados muestra que, si bien los procesos de automatización en el marco de la industria 4.0 se han concentrado inicialmente en la industria manufacturera y han afectado sobre todo a los hombres, algunas de las transformaciones previsibles en el sector de los servicios (p. ej., el trabajo administrativo o las ventas) afectarían en mayor proporción a las mujeres. Por otra parte, algunos rubros del sector terciario en los que se vería menos sustitución de trabajo, como la educación y la salud, se caracterizan por una elevada proporción de trabajo femenino (Brussevich y otros, 2018; Mc Kinsey, 2019 y 2018; Foro Económico Mundial, 2018a).

En el caso de América Latina, la evidencia indica que la proporción del empleo que corre riesgo de ser sustituido es relativamente elevada (superior al 60%) y similar tanto en el caso de los hombres como de las mujeres (Banco Mundial, 2016). En un estudio regional, Weller, Gontero y Campbell (2019) propusieron ajustar el método original de automatización de Frey y Osborne con el fin de considerar la dualidad de los mercados laborales de la región, donde un sector dinámico de grandes empresas y un sector público coexisten con un sector de baja productividad que actúa lejos de la frontera tecnológica. Por medio de la metodología corregida estimaron que, en el promedio de 12 países de la región, un 17,5% de los hombres y un 14,1% de las mujeres que se encuentran ocupados lo estarían en ocupaciones que corren un alto riesgo de ser sustituidas. Esta menor proporción de mujeres ocupadas en sectores que tienen un alto riesgo de automatización surge del hecho de que ellas están sobrerrepresentadas en los segmentos de baja productividad. Esto indica que el hecho de que haya menor probabilidad de automatización no garantiza una mejor calidad de trabajo.

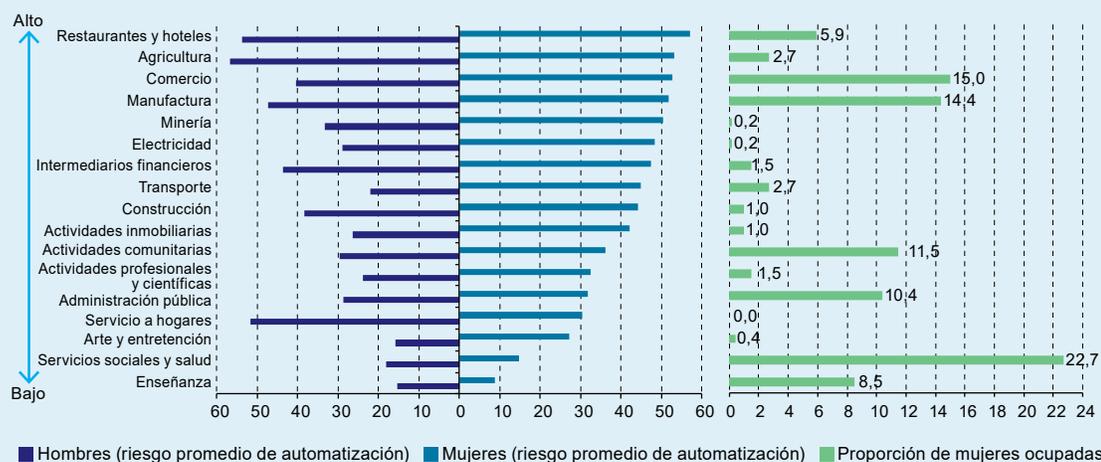
Se comprueba también que hay importantes diferencias a nivel de las ramas de actividad y que, comparado con los hombres, en el caso de las mujeres hay un mayor número de actividades que tienen un riesgo de sustitución más elevado (véase el gráfico). Por ejemplo, la proporción de ocupaciones que tienen un alto riesgo de sustitución tecnológica es más alta para las mujeres en la minería, el suministro de electricidad, gas y agua, el comercio, el transporte, las actividades inmobiliarias, los servicios comunales, y el arte, el entretenimiento y las actividades recreativas. Sin embargo, se observa que, en sectores como la administración pública, la educación y la salud, donde las mujeres tienen una alta participación, la probabilidad de sustitución es relativamente baja. Este factor, sumado al hecho de que en general se trata de sectores en los que la calidad del empleo es mayor y donde está previsto un aumento de la demanda de trabajadores, podría implicar una oportunidad para el desarrollo profesional de las mujeres^a.

Además de los sectores, el debate también se ha centrado en el tipo de tareas susceptibles de automatización y en la proporción de mujeres y hombres que se dedican a ellas. Muchos trabajos que involucran tareas de cualificación baja o media están siendo automatizados en la actualidad y seguramente continuarán siéndolo en el futuro. En este sentido, para obtener evidencia se ha utilizado información a nivel individual obtenida a través de encuestas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, Brussevich y otros (2018) utilizaron datos del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC) sobre 20 países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y hallaron que, en promedio, las mujeres llevan a cabo más tareas rutinarias o codificables que serían más susceptibles de ser automatizadas. Asimismo, las mujeres son menos propensas a hacer tareas que requieren pensamiento abstracto o analítico, donde el cambio tecnológico es en general complementario del trabajo humano e incluso puede constituir un factor para aumentar la productividad. Los resultados muestran que el 11% de las mujeres y el 9% de los hombres en 30 países de la OCDE tienen alto riesgo de ser sustituidos en los próximos 20 años.

Recuadro II.1 (conclusión)

América Latina (12 países): proporción de ocupaciones con alto riesgo de sustitución por rama de actividad y sexo (promedio simple), y proporción de mujeres empleadas en estos segmentos (promedio ponderado), 2019

(En porcentajes)



Fuente: J. Weller, S. Gontero y S. Campbell, "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana: riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

En el caso de América Latina, solo es posible aproximarse a este análisis examinando las ocupaciones, y los datos parecen indicar que, desde que comenzó el nuevo siglo, las ocupaciones rutinarias han disminuido en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, la contracción en estas ocupaciones se compensó con un incremento del empleo en ocupaciones relacionadas con los servicios y el comercio de baja calificación y, en menor medida, en ocupaciones abstractas (OIT, 2019a, pág. 122).

Aunque los datos sobre el efecto de la automatización por género sean inciertos, un factor clave para evitar el riesgo de que la desigualdad aumente es crear condiciones para que tanto los hombres como las mujeres tengan acceso a educación de calidad, igual acceso a nuevas tecnologías, y posibilidades de aprender a lo largo de la vida a fin de desarrollar las habilidades sociales, emocionales y digitales que les permitan enfrentar los desafíos del cambio tecnológico.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de M. Brussevich, y otros, "Gender, Technology and the future of work", *IMF Staff Discussion Note*, N° 18/07, Fiscal Affairs and Human Resources Departments, 2018; Foro Económico Mundial, "Artificial intelligence could hardwire sexism into our future. Unless we stop it", 2018 [en línea] <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/sexist-bias-hardwired-by-artificial-intelligence/>; Banco Mundial, *World Development Report 2016: Digital Dividends*, Washington, D.C., 2016; J. Weller, S. Gontero y S. Campbell, "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana: riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019 y Organización Internacional de Trabajo (OIT), *Panorama Laboral Temático 5: mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

^a La mayor calidad del empleo en estos sectores se deriva de la menor brecha salarial y la mayor probabilidad de que el empleo sea formal. En BID (2019) se estima que, en promedio, un 89% de los maestros, un 84% de los médicos y un 86% de los enfermeros en América Latina y el Caribe cotizan a la seguridad social (una proporción sustancialmente mayor a la observada entre los profesionales de otras ocupaciones), y que la brecha entre los ingresos laborales de las mujeres y los hombres —la "penalización" salarial de las mujeres— es sustancialmente menor en la educación y la salud que en otras ocupaciones.

D. Comentarios finales

Entre las tendencias más importantes que se han observado en el mercado laboral de América Latina se encuentra el gran aumento de la participación de las mujeres en las actividades remuneradas. En los últimos 30 años, la tasa de participación laboral promedio de las mujeres de 15 años y más aumentó 11 puntos porcentuales en la región y creció a un ritmo superior al de otras regiones del mundo. Sin embargo, aún se observan grandes diferencias entre los países, tanto en el ritmo de crecimiento de la participación laboral femenina como en el nivel alcanzado. Asimismo, la brecha entre la tasa de participación de las mujeres y la de los hombres alcanzó en promedio 25,4 puntos porcentuales en 2018.

Aumentar la participación de las mujeres en las actividades remuneradas se ha convertido en un objetivo de política tanto por motivos de equidad como por motivos sociales y económicos. El acceso al mercado laboral remunerado está relacionado con la autonomía de las mujeres en el sentido más amplio, lo que tiene un impacto directo sobre múltiples aspectos sociales. La autonomía económica es un pilar fundamental para el desarrollo personal de las mujeres y, por definición, requiere que estas perciban ingresos que les permitan superar la pobreza y disponer de su tiempo libremente para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse profesional y personalmente, participar de manera activa en la vida social y política, y dedicarse a sus seres queridos sin que ello se transforme en una barrera para el logro de sus propias aspiraciones (CEPAL, 2016b). En este sentido, mejorar el acceso de las mujeres a las actividades remuneradas y reducir las brechas existentes dentro del mercado laboral es crucial para el crecimiento, la igualdad y la reducción de la pobreza en la región y, por lo tanto, para el logro de gran parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), no solo el que se relaciona con la igualdad de género (ODS 5), sino también los que se refieren a la reducción de la pobreza (ODS 1) y del hambre (ODS 2), las mejoras en la salud y el bienestar (ODS 3) y en la calidad de la educación (ODS4), el trabajo decente (ODS 8) y la reducción de las desigualdades (ODS 10).

Para comprender este importante aumento de la tasa de participación laboral femenina en América Latina y analizar las expectativas a futuro, resulta crucial reflexionar sobre los factores que inciden en la decisión de participar en actividades remuneradas. Esta no es una tarea sencilla, ya que, como toda decisión personal y familiar, está influenciada por múltiples factores cuyas causalidades no siempre es posible identificar. Con el fin de simplificar el análisis, se ha planteado que la decisión de participar en el mercado laboral está influenciada por otras decisiones, principalmente la de invertir en educación y la de formar una familia, y a su vez tiene un impacto en ellas. Estas decisiones estarán afectadas por el contexto social, económico, político y tecnológico en el cual se tomen, así como por las preferencias, los valores y las costumbres personales y sociales, y las relaciones de poder imperantes. Estos factores están interrelacionados y ninguno explicaría por sí solo la oferta laboral femenina.

Se ha presentado evidencia de que en la región se ha avanzado en muchos de los factores que inciden positivamente en la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral, como la igualdad en el acceso a la educación y la disminución de la tasa de fecundidad, el mayor nivel de ingreso promedio y el mayor acceso a tecnologías que reducen el tiempo necesario para realizar las actividades domésticas y mejoran los servicios de salud reproductiva. También se han logrado avances en términos de derechos políticos y normas sociales. Sin embargo, aún se observan rezagos en algunas áreas que podrían limitar el crecimiento de la participación laboral femenina. Entre ellos

se pueden mencionar las brechas de género en cuanto al rendimiento esperado de la educación, y los aspectos culturales que favorecen el rol reproductivo y de cuidado de las mujeres.

En los próximos años, la incorporación de nuevas tecnologías podría tener un impacto positivo en la participación de las mujeres en actividades remuneradas. El trabajo a través de plataformas, por ejemplo, podría favorecer a las personas que buscan compatibilizar el trabajo con la familia o el estudio, al otorgar mayor flexibilidad en cuanto a la forma, la modalidad y el lugar de trabajo. Sin embargo, mayor participación no necesariamente implica mayor calidad del empleo ni de vida. Resulta necesario incorporar algunas políticas para evitar que aumente la precarización laboral y se provoque una sobrecarga de trabajo, de modo que no se generen brechas mayores de las que ya existen. El desafío es grande, ya que implica actuar en diversas áreas, por ejemplo, mejorar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y aumentar el uso que hacen de estas, reducir los estereotipos en los campos de estudio, incorporar regulaciones que aseguren que una mayor flexibilidad no implique menor calidad, y adaptar los sistemas de seguridad social a las nuevas formas de empleo.

Bibliografía

- Adsera, A. y A. Menendez (2009), "Fertility changes in Latin America in the context of economic uncertainty", *IZA Discussion Paper*, N° 4019, febrero.
- Badaracco, N., L. Gasparini y M. Marchionni (2017), "Distributive implications of fertility changes in Latin America", *Documento de Trabajo*, N° 206, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), enero.
- Banco Mundial (2016), *World Development Report 2016: Digital Dividends*, Washington, D.C.
- Bargain, O. y otros (2010), "Female labor supply and divorce: new evidence from Ireland", *IZA Discussion Paper*, N° 4959, mayo.
- BCN (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (2018), "El rol del hombre en el cuidado del recién nacido: ¿Cómo está Chile en la región?", Programa Américas [en línea] <https://www.bcn.cl/observatorio/americas/noticias/el-rol-del-hombre-en-el-cuidado-del-recien-nacido-como-esta-chile-en-la-region>.
- Berg, J. (2019), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. ¿Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital?*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Berniell, I. y otros (2019), "Gender gaps in labor informality: the motherhood effect", *Documento de Trabajo*, N° 247, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), junio.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2019), "Educación y salud: ¿los sectores del futuro?", *El Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe*.
- Blagrove, P. y M. Santoro (2017), "Labor force participation in Chile: recent trends, drivers, and prospects" *IMF Working Paper*, febrero.
- Busso, M. y D. Romero (2015), "Determinants of female labor force participation", *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*, L. Gasparini y M. Marchionni (eds.), La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Brussevich, M. y otros (2018), "Gender, Technology and the future of work", *IMF Staff Discussion Note*, N° 18/07, Fiscal Affairs and Human Resources Departments.
- Cabella, W. (1999), "La evolución del divorcio en Uruguay (1950-1995)" [en línea] <http://cienciassociales.edu.uy/unidadmultidisciplinaria/wp-content/uploads/sites/6/2014/06/La-evoluci%C3%B3n-del-divorcio-en-Uruguay.pdf>.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2019a), *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2019* (LC/PUB.2019/12-P), Santiago.
- _____(2019b), *Panorama Social de América Latina, 2018* (LC/PUB.2019/3-P), Santiago.
- _____(2016b), *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible* (LC/G.2686/Rev.1), Santiago, diciembre.

- (2016a), “Infografía sobre femicidio en América Latina y el Caribe” [en línea] <http://www.cepal.org/es/infografias/femicidio>.
- (2015a), *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG). Informe Anual 2013-2014. El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe* (LC/G.2626/Rev.1), Santiago.
- (2015b), “Acoso sexual en el espacio público: la ciudad en deuda con los derechos de las mujeres”, *Nota de Igualdad*, Santiago [en línea] <http://www.cepal.org/es/notas/acoso-sexual-espacio-publico-la-ciudad-deuda-derechos-mujeres>.
- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2017a), “La inmigración laboral en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 16 (LC/TS.2017/30), Santiago, mayo.
- (2017b), “La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 17 (LC/TS.2017/86), Santiago, octubre.
- (2016), “Mejoras recientes y brechas persistentes en el empleo rural”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 14 (LC/L.4141), Santiago, mayo.
- (2013), “Avances y desafíos en la medición del trabajo decente”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 8 (LC/L.3630), Santiago, mayo.
- Cunningham, M. y otros (2005), “Reciprocal relationships between attitudes about gender and social contexts during young adulthood”, *Social Science Research*, vol. 34, N° 4.
- Duchini, E. y C. Van Effenterre (2018), “Do women want to work more or more regularly? Evidence from a natural experiment” [en línea] https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/vaneffenterre-clementine/jmp_vaneffenterre.pdf.
- Duryea, S., A. Edwards Cox y M. Ureta (2002), *Las mujeres en el mercado laboral de América Latina y el Caribe en los años 90: una década extraordinaria*, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Fernández, R. y A. Fogli (2007), *Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility*, New York University.
- Fernández, R. (2013), “Cultural change as learning: the evolution of female labor force participation over a Century”, *American Economic Review*, vol. 103, N° 1.
- Fernández, C. y D. Martínez Turégano (2018), “Labour market participation rate in the Euro area: performance and outlook, a long-term view”, *Economic Bulletin*, 1/2018, Banco de España, enero.
- Foro Económico Mundial (2018a), “Artificial intelligence could hardwire sexism into our future. Unless we stop it” [en línea] <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/sexist-bias-hardwired-by-artificial-intelligence/>.
- (2018b), *The Global Gender Gap Report 2017* [en línea] <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.
- Gasparini, L. y otros (2015), “Characterizing female participation changes”, *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*, L. Gasparini y M. Marchionni (eds.), La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Gasparini, L. y P. Gluzman (2015), “Female participation and the economic cycle”, *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*, L. Gasparini y M. Marchionni (eds.), La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Grigoli, F., Z. Koczan y P. Topalova (2018), “Drivers of labor force participation in advanced economies: macro and micro evidence”, *International Monetary Fund Working Paper*, N° 18/150.
- Goldin, C. (2006), “The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family”, *NBER Working Paper*, N° 11953, enero.
- (1994), “The U-shaped female labor force function in economic development and economic history”, *NBER Working Paper*, N° 4707, abril.
- Katz, L. y A. B. Krueger (2016), “The rise and nature of alternative work arrangement in the United States, 1995-2015”, *Working Paper*, N° 22667, septiembre.
- Klasen S. y otros (2019), “What drives female labor force participation? Comparable micro-level evidence from eight developing and emerging economies”, *IZA Discussion Paper Series*, N° 12067, enero.
- Madariaga, J. y C. Ernst (2019), “Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?”, Buenos Aires, Centro de Implementación de Políticas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)/Banco Interamericano de Desarrollo (BID)/Organización Internacional de Trabajo (OIT).

- Marchionni, M. y otros (2019), *Participación laboral femenina. ¿Que explica las diferencias entre países?* Banco Interamericano de Desarrollo (BID)/Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Marchionni, M., L. Gasparini y M. Edo (2018), *Brechas de género en América Latina: un estado de situación*, Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).
- McKinsey (2019), "The present and future of women at work in Canada", julio.
- _____(2018), "Women and the future of work: a window of opportunity in Western Europe?", noviembre.
- _____(2015), "The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth", septiembre.
- Martínez, C., T. Miller y P. Saad (2013), "Participación laboral femenina y bono de género en América Latina", *Documentos de Proyectos (LC/W.570)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Novta, N. y J. Cheng Wong (2017), "Women at work in Latin America and the Caribbean", *IMF Working Paper*, febrero.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) (2017), "Going digital: the future of work for women", *Policy Brief on The Future of Work*, París. OECD Publishing.
- OIT (Organización Internacional de Trabajo) (2019a), *Panorama Laboral Temático 5: mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- _____(2019b), *Women in business and management: the business case for change*, Ginebra.
- OPS/UNFPA/UNICEF (Organización Panamericana de la Salud/Fondo de Población de las Naciones Unidas/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) (2018), *Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe. Informe de consulta técnica: 28 y 30 de agosto de 2016*, Washington, D.C.
- Pesole, A. y otros (2018), "Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey", *JRC Science for Policy Report*, Comisión Europea.
- Ramírez, N., A.M. Tribin y C. Vargas (2015), "Maternity and labor markets: impact of legislation in Colombia", *Borradores de Economía*, vol. 870, Banco de la República de Colombia.
- Salas, L. M. (2019), "¿Cómo ajustar el mercado laboral al auge de alternativas de trabajo no tradicional?" Foco Económico [en línea] <https://focoeconomico.org/2019/05/21/como-ajustar-el-mercado-laboral-al-auge-de-alternativas-de-trabajo-no-tradicional/>.
- Sieverding, M. R. Roushdy y M. Gadallah (2017), "The effects of mother's employment on youth gender role attitudes: evidence from Egypt", *Working Paper*, N° 1125 [en línea] <http://erf.org.eg/publications/the-effect-of-mothers-employment-on-youth-gender-role-attitudes-evidence-from-egypt/>.
- Tamez, B. y M. Ribeiro (2016), "El divorcio, indicador de transformación social y familiar con impacto diferencial entre los sexos: estudio realizado en Nuevo León Universidad Autónoma de Nuevo León, México", *Papeles de Población*, vol.22, N° 90, Toluca, octubre-diciembre.
- Tortarolo, D. (2014), "Female labor supply and fertility: causal evidence for Latin America", *Documento de Trabajo*, N° 166, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), agosto.
- Vaca Trigo, I. (2019), "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", *serie Asuntos de Género*, N° 154, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Velázquez, C. (2015), "El Impacto de la Ley Federal de Educación Argentina sobre la Fecundidad Adolescente", *Documento de Trabajo*, N° 179, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), febrero.
- Weller, J., S. Gontero y S. Campbell (2019), "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana: riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Anexo A1

Cuadro A1.1

América Latina y el Caribe: tasas anuales medias de desocupación urbana por sexo, 2009 a primer semestre de 2019

(En porcentajes)

País	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^b	Primer semestre	
											2018 ^a	2019 ^a
América Latina												
Argentina ^b	8,7	7,7	7,2	7,2	7,1	7,3	6,5	8,5	8,4	9,2	9,2	10,1
Hombre	7,8	6,7	6,3	6,1	6,1	6,5	5,7	7,8	7,5	8,2	8,0	9,2
Mujer	9,9	9,2	8,5	8,8	8,5	8,4	7,6	9,4	9,5	10,5	10,6	11,2
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^c	6,8	...	3,8	3,2	4,0	3,5	4,4	4,7	5,1	4,9
Hombre	3,1	2,2	3,2	2,5	3,5	4,1	4,6	4,8
Mujer	4,7	4,4	5,1	4,9	5,6	5,4	5,7	5,1
Brasil ^d	8,1	6,7	6,0	8,2	8,0	7,8	9,3	13,0	14,5	14,2	14,7	14,0
Hombre	6,5	5,2	4,7	6,8	6,6	6,7	8,1	11,6	13,0	12,5	13,0	12,1
Mujer	9,9	8,5	7,5	9,9	9,7	9,1	10,7	14,7	16,2	16,1	16,6	16,2
Chile ^e	10,2	8,5	7,4	6,7	6,2	6,7	6,4	6,8	6,9	7,3	7,3	7,3
Hombre	9,7	7,6	6,5	5,7	5,5	6,4	6,1	6,6	6,7	6,8
Mujer	10,9	9,8	8,7	8,0	7,0	7,0	6,9	7,1	7,2	7,8
Colombia ^f	13,2	12,7	11,8	11,4	10,7	10,0	9,8	10,3	10,5	10,9	11,3	12,1
Hombre	11,1	10,6	9,6	9,2	8,7	8,1	7,9	8,4	8,6	8,9	9,3	10,0
Mujer	15,7	15,3	14,4	14,0	12,9	12,2	11,9	12,4	12,7	13,2	13,7	14,6
Costa Rica ^g	8,5	7,1	7,7	9,8	9,1	9,5	9,7	9,6	9,0	10,3	9,4	11,9
Hombre	6,5	6,0	6,3	8,9	8,3	8,3	8,3	8,3	7,7	8,7	7,6	10,2
Mujer	9,2	8,8	9,7	11,5	10,5	11,3	11,7	11,5	10,9	12,6	12,0	14,3
Cuba ^h	1,7	2,5	3,2	3,5	3,3	2,7	2,5	2,0	1,7	1,7
Hombre	1,5	2,4	3,0	3,4	3,1	2,4	2,4	1,9	1,7	1,8
Mujer	2,0	2,7	3,5	3,6	3,5	3,1	2,6	2,2	1,6	1,6
Ecuador ⁱ	8,5	7,6	6,0	4,9	4,7	5,1	5,4	6,8	5,7	5,2	5,4	5,7
Hombre	7,1	6,3	5,1	4,5	4,2	4,5	4,4	5,6	4,5	4,3	4,4	4,7
Mujer	10,5	9,4	7,2	5,5	5,4	6,0	6,7	8,5	7,1	6,4	6,9	7,1
El Salvador	7,1	6,8	6,6	6,2	5,6	6,7	6,5	6,9	6,8	5,9
Hombre	9,0	8,3	8,7	8,0	6,8	8,5	8,1	8,2	8,3	7,2
Mujer	4,9	5,1	4,1	4,2	4,2	4,6	4,6	5,2	5,1	4,7
Guatemala ^j		4,8	3,1	4,0	3,8	4,0	3,2	3,4	3,2	3,4
Hombre		4,4	2,8	3,7	3,9	3,9	2,9	3,1	2,8	3,3
Mujer		5,2	3,7	4,5	3,7	4,2	3,6	3,8	3,8	3,7
Honduras	4,9	6,4	6,8	5,6	6,0	7,5	8,8	9,0	8,2	8,0
Hombre	4,6	5,9	6,2	5,3	5,7	6,9	7,0	7,0	6,8	7,6
Mujer	5,2	7,1	7,6	6,1	6,3	8,3	10,9	11,3	9,8	8,4
México	5,9	5,9	5,6	5,4	5,4	5,3	4,7	4,3	3,8	3,6	3,5	3,8
Hombre	6,0	6,1	5,8	5,5	5,4	5,4	4,7	4,3	3,7	3,6	3,6	3,8
Mujer	5,7	5,5	5,5	5,3	5,3	5,2	4,7	4,2	3,8	3,6	3,4	3,7
Nicaragua	10,5	10,5	8,1	8,7	7,7	8,5	7,7	6,3	5,2	7,5
Hombre	...	11,0	8,4	8,7	8,1	8,6	7,8	6,5	5,5	8,6
Mujer	...	10,0	7,7	8,6	7,2	8,5	7,5	6,1	5,0	6,7
Panamá ^k	7,9	7,7	5,4	4,8	4,7	5,4	5,8	6,4	6,9	7,1	6,9	7,2
Hombre	6,3	6,5	5,3	4,2	3,9	4,7	5,1	5,7	5,8	6,0	5,4	5,9
Mujer	9,9	9,3	5,4	5,5	5,7	6,4	6,7	7,5	8,4	8,4	8,8	8,9
Paraguay ^l	8,2	7,4	6,9	7,9	7,7	7,8	6,5	7,7	6,9	7,1	7,3	7,9
Hombre	7,9	6,7	6,1	6,5	6,1	6,3	5,5	6,3	6,0	6,5	6,8	7,4
Mujer	8,7	8,2	7,8	9,6	9,4	9,6	7,6	9,3	7,9	7,8	8,1	8,6
Perú ^m	5,9	5,3	5,1	4,7	4,8	4,5	4,4	5,2	5,0	4,8	6,5	6,2
Hombre	5,6	4,6	4,8	4,0	4,1	4,2	4,2	4,9	4,8	4,3	5,5	5,5
Mujer	6,2	6,0	5,5	5,5	5,6	5,0	4,5	5,6	5,4	5,4	7,8	7,2
República Dominicana ⁿ	5,8	5,7	6,7	7,2	7,9	7,2	7,9	7,9	6,1	6,1
Hombre	4,5	4,8	5,4	5,8	5,9	5,4	5,8	5,6	4,4	3,9
Mujer	7,8	7,1	8,5	9,3	10,7	9,8	10,9	11,0	8,3	9,1
Uruguay	8,2	7,5	6,6	6,7	6,7	6,9	7,8	8,2	8,3	8,6	8,7	9,2
Hombre	6,1	5,7	5,3	5,3	5,4	5,5	6,8	6,9	7,0	7,4	7,6	7,6
Mujer	10,5	9,5	8,1	8,3	8,3	8,5	9,0	9,6	9,7	10,1	10,1	10,9
Venezuela (República Bolivariana de) ^o	7,8	8,6	8,3	8,1	7,8	7,2	7,0	7,3	7,2
Hombre	7,4	8,2	7,7	7,4	7,1	6,7	6,6	7,1	6,3
Mujer	8,5	9,2	9,3	9,0	8,8	8,0	7,7	7,8	8,4

Cuadro A1.1 (conclusión)

País	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^a	Primer semestre	
											2018 ^a	2019 ^a
El Caribe												
Bahamas ^b	14,2	...	15,9	14,4	15,8	14,8	13,4	12,2	10,0	10,4	10,0	9,5
Hombre	14,0	15,0	15,6	13,5	11,8	10,3	8,6	10,1	10,1	9,2
Mujer	14,4	13,7	16,0	15,8	15,0	14,2	11,0	10,7	10,0	9,9
Barbados ^c	10,0	10,8	11,2	11,6	11,6	12,3	11,3	9,7	10,0	10,1	9,0	11,0
Hombre	10,1	10,9	9,8	10,9	11,7	11,8	12,3	9,0	9,8	9,9	8,5	12,6
Mujer	9,8	10,6	12,6	12,3	11,6	12,8	10,3	10,1	10,1	10,3	9,4	9,3
Belice ^d	13,1	12,5	...	15,3	13,2	11,6	10,1	9,5	9,3	9,4	9,4	7,6
Hombre	10,5	10,6	6,3	6,8	5,6	5,9	5,6	5,6	5,3
Mujer	22,3	20,0	19,9	15,4	15,6	14,6	14,9	14,9	11,0
Jamaica ^e	11,4	12,4	12,6	13,9	15,2	13,7	13,5	13,2	11,7	9,1	9,7	7,9
Hombre	8,5	9,2	9,6	10,5	11,2	10,1	9,9	9,6	8,5	6,7	7,3	5,8
Mujer	14,8	16,2	16,8	18,1	20,1	18,1	17,9	17,4	15,4	11,9	12,4	10,4
Trinidad y Tabago ^f	5,3	5,9	5,1	5,0	3,7	3,3	3,4	4,0	4,8
Hombre	2,8	2,9	3,9	4,2
Mujer	4,0	4,2	4,0	5,6
América Latina y el Caribe^g	8,8	8,2	7,4	7,2	7,1	6,9	7,3	8,9	9,3	9,3	10,1	10,1
Hombre	6,1	6,1	6,4	7,9	8,2	8,3	9,0	8,9
Mujer	8,3	7,9	8,4	10,1	10,6	10,9	12,0	12,0

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

^a Cifras preliminares.

^b Treinta aglomerados urbanos. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de la Argentina no reconoce los datos correspondientes al período 2007-2015 y los está sometiendo a un proceso de revisión. Por lo tanto, dichos datos tienen carácter preliminar y serán reemplazados cuando se publiquen los nuevos datos oficiales. El dato de 2015 corresponde al promedio de los tres primeros trimestres, y el de 2016, al promedio de los tres últimos trimestres. Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden al primer trimestre.

^c A partir de 2016, datos de la Encuesta Continua de Empleo del Estado Plurinacional de Bolivia; datos no comparables con los de años anteriores.

^d Hasta 2011, seis regiones metropolitanas. A partir de 2012, 20 regiones metropolitanas; datos no comparables con los de años anteriores.

^e Nueva medición a partir de 2010; datos no comparables con los de años anteriores.

^f Cabeceras municipales. Incluye la desocupación oculta.

^g Nuevas mediciones a partir de 2012; datos no comparables con los de años anteriores.

^h Total nacional.

ⁱ Incluye la desocupación oculta.

^j Nueva medición a partir de 2011; datos no comparables con los de años anteriores.

^k Incluye la desocupación oculta. Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden a marzo.

^l Entre 2010 y 2016 los datos corresponden a Asunción y a zonas urbanas del Departamento Central.

^m Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden al primer trimestre.

ⁿ Nueva medición a partir de 2015; datos no comparables con los de años anteriores.

^o Total nacional. Incluye la desocupación oculta.

^p Total nacional. Incluye la desocupación oculta. Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden a mayo.

^q Total nacional. Incluye la desocupación oculta. Los datos de 2018 y del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden a abril.

^r Promedio ponderado con ajustes por falta de información y diferencias y cambios metodológicos. Incluye un ajuste de datos por la exclusión de la desocupación oculta en Colombia, el Ecuador, Jamaica y Panamá.

Cuadro A1.2

América Latina y el Caribe: tasas anuales medias de participación nacional por sexo, 2009 a primer semestre de 2019
(En porcentajes)

País	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^a	Primer semestre	
											2018 ^a	2019 ^a
América Latina												
Argentina ^b	59,3	58,9	59,5	59,3	58,9	58,3	57,7	57,5	57,8	58,5	58,5	58,9
Hombre	72,1	72,3	72,9	72,2	72,0	70,9	70,1	69,4	69,7	69,6	69,8	69,8
Mujer	48,0	47,0	47,4	47,6	47,1	46,9	46,4	46,9	47,6	48,7	48,5	49,0
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^c	65,1	...	65,9	61,1	63,4	65,8	61,0	66,0	67,4	70,9
Hombre	73,3	...	74,7	70,4	72,6	75,0	72,1	76,4	76,8	79,1
Mujer	57,4	...	57,5	52,6	54,8	57,1	50,4	56,1	58,3	63,0
Brasil ^d	62,1	...	60,0	61,4	61,3	61,0	61,3	61,4	61,7	61,6	61,5	61,9
Hombre	72,3	...	70,8	73,1	72,9	72,5	72,4	72,3	72,0	71,7	71,7	71,6
Mujer	52,7	...	50,1	50,8	50,7	50,6	51,2	51,4	52,3	52,5	52,3	53,1
Chile ^e	55,9	58,5	59,8	59,5	59,6	59,8	59,7	59,5	59,7	59,7	59,9	59,4
Hombre	71,0	72,1	72,7	71,9	71,8	71,6	71,5	71,3	71,2	70,6	71,0	70,0
Mujer	41,3	45,3	47,3	47,6	47,7	48,4	48,2	48,0	48,5	49,1	49,2	49,2
Colombia ^f	61,3	62,7	63,7	64,5	64,2	64,2	64,7	64,5	64,4	64,0	63,7	63,2
Hombre	73,4	74,2	75,1	75,4	74,9	74,9	75,2	74,9	74,8	74,6	74,4	73,8
Mujer	49,8	51,8	52,8	54,1	53,9	54,0	54,8	54,5	54,5	53,8	53,5	53,1
Costa Rica ^g	60,4	59,1	58,4	62,5	62,2	62,6	61,2	58,4	58,8	60,7	59,3	62,7
Hombre	71,5	75,4	73,6	76,2	75,5	75,9	74,3	72,4	73,0	74,3	73,7	74,8
Mujer	42,1	45,9	44,2	48,4	48,6	49,2	48,1	44,3	44,5	46,9	44,8	50,5
Cuba	75,4	74,9	76,1	74,2	72,9	71,9	67,1	65,2	63,4	63,8
Hombre	88,4	87,7	90,0	89,5	87,1	86,2	80,4	78,2	76,2	76,9
Mujer	61,0	60,5	60,5	57,4	57,3	56,3	52,6	50,9	49,4	49,5
Ecuador ^f	65,3	63,7	62,5	63,0	62,9	63,2	66,2	68,2	68,8	67,0	67,2	66,7
Hombre	80,2	78,9	77,9	78,1	77,6	78,8	80,5	81,0	81,0	79,7	80,1	78,9
Mujer	51,3	49,4	48,1	48,8	48,9	48,5	52,7	56,2	56,9	55,0	55,0	55,0
El Salvador	62,8	62,5	62,7	63,2	63,6	62,8	62,1	62,2	61,9	61,3
Hombre	81,0	80,9	81,2	81,4	80,7	80,7	80,2	80,1	80,6	79,5
Mujer	47,6	47,3	47,0	47,9	49,3	47,8	46,7	47,3	46,3	46,1
Guatemala ^h	...	62,5	61,8	65,4	60,6	60,9	60,7	60,8	61,0	60,6
Hombre	...	84,7	84,6	87,6	83,4	83,8	84,7	84,0	85,3	85,0
Mujer	...	42,9	40,4	45,7	40,6	40,6	38,9	40,1	39,2	39,1
Honduras	53,1	53,6	51,9	50,8	53,7	56,0	58,3	57,5	59,0	60,4
Hombre	72,3	71,0	70,4	69,2	72,1	73,6	74,0	74,0	76,0	76,3
Mujer	35,9	37,4	34,9	33,8	37,2	40,5	43,9	43,0	43,8	46,0
México	59,9	59,7	59,8	60,4	60,3	59,8	59,8	59,7	59,3	59,6	59,4	59,8
Hombre	79,0	78,7	78,5	78,8	78,5	78,3	78,0	77,7	77,6	77,4	77,3	77,0
Mujer	42,8	42,5	42,8	43,9	43,9	43,1	43,4	43,4	43,0	43,5	43,2	44,3
Nicaragua	66,6	71,2	75,6	76,8	75,8	74,0	72,4	73,6	73,5	71,7
Hombre	83,2	85,4	87,9	87,7	87,2	85,8	84,6	84,9	84,7	82,6
Mujer	51,5	58,1	64,0	66,6	65,1	63,0	60,9	63,1	63,3	61,6
Panamá ⁱ	64,1	63,5	61,9	63,4	64,1	64,0	64,2	64,4	64,0	65,4	66,6	65,9
Hombre	80,9	80,4	79,2	80,1	79,7	79,4	78,4	78,6	77,6	78,8	79,6	78,4
Mujer	48,3	47,5	45,8	48,2	49,4	49,8	50,8	51,1	51,2	52,8	54,2	54,3
Paraguay ^j	63,1	60,8	61,1	64,4	63,3	62,3	62,1	62,6	71,0	71,9	71,6	72,4
Hombre	76,4	73,9	73,2	75,1	74,0	74,6	74,1	74,5	84,4	84,6	84,7	85,0
Mujer	49,6	47,4	49,0	53,7	52,7	50,1	50,2	50,8	57,8	59,4	58,7	60,1
Perú ^k	74,0	74,1	73,9	73,6	73,2	72,3	71,6	72,2	72,4	72,3	73,0	72,9
Hombre	83,1	82,7	82,7	82,4	82,0	81,4	81,0	81,2	81,0	80,7	82,0	81,5
Mujer	65,0	65,7	65,2	64,8	64,5	63,3	62,3	63,3	64,0	64,0	64,1	64,4

Cuadro A1.2 (conclusión)

País	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^a	Primer semestre	
											2018 ^a	2019 ^a
República Dominicana ^l	55,2	56,5	57,8	59,0	58,7	59,1	61,8	62,3	62,2	63,6	62,9	64,9
Hombre	72,5	72,1	73,1	74,4	74,1	74,6	76,3	76,6	76,1	77,8	76,7	78,8
Mujer	39,0	41,7	43,7	44,0	43,7	44,0	48,1	48,9	49,0	50,4	49,9	52,0
Uruguay	63,4	62,9	64,8	64,0	63,6	64,7	63,8	63,4	62,9	62,4	62,3	62,0
Hombre	74,1	73,1	74,7	73,5	73,9	74,3	73,0	72,2	71,6	70,7	70,8	70,1
Mujer	54,3	54,0	55,8	55,6	54,4	55,9	55,4	55,4	55,0	54,9	54,6	54,6
Venezuela (República Bolivariana de) ^l	65,0	64,6	64,4	64,0	64,3	65,1	63,7	64,0	66,3
Hombre	79,4	79,0	78,6	77,8	78,1	79,1	77,9	77,9	80,0
Mujer	50,9	50,1	50,3	50,1	50,6	51,3	49,8	50,2	52,7
El Caribe												
Bahamas ^f	73,4	...	72,1	72,5	73,2	73,7	74,3	77,1	80,5	82,8
Hombre	75,8	76,9	77,8	79,5	81,7	83,6	85,5
Mujer	69,5	70,1	70,1	71,7	73,1	75,1	76,7
Barbados ^f	67,0	66,6	67,6	66,2	66,7	63,9	65,1	66,5	65,3	64,8	64,2	62,6
Hombre	72,3	71,8	72,7	71,9	72,0	67,7	68,7	70,4	69,6	69,4	69,4	66,9
Mujer	62,2	62,0	63,0	61,0	62,0	60,4	61,7	62,8	61,4	60,6	59,5	59,0
Belice ^m	65,8	64,2	63,6	63,2	64,0	64,1	65,5	65,5	66,2
Hombre	79,2	78,4	78,2	77,8	78,0	78,2	78,3	78,3	79,6
Mujer	52,6	50,1	49,2	48,8	50,2	50,2	52,9	52,9	52,9
Jamaica ^l	63,5	62,4	62,1	61,9	63,0	62,8	63,1	64,8	65,1	64,1	64,1	64,5
Hombre	71,8	70,4	70,1	69,2	70,0	70,0	70,3	71,2	71,3	70,4	70,4	70,7
Mujer	55,7	54,8	55,0	54,9	56,3	55,9	56,3	58,6	59,1	57,9	58,1	58,4
Trinidad y Tabago ^l	62,7	62,1	60,8	61,9	61,4	61,9	60,6	59,7	59,2
Hombre	...	73,5	72,3	72,1	71,6	72,2	71,2	69,5
Mujer	...	50,9	49,4	51,7	51,1	51,8	50,0	50,0
América Latina y el Caribeⁿ	62,5	62,3	62,2	62,2	62,1	61,9	61,9	62,0	62,3	62,2	61,9	62,2
Hombre	75,6	77,4	75,1	75,9	75,6	75,5	75,1	75,0	75,1	74,7	74,2	74,0
Mujer	49,6	48,0	49,1	49,8	49,7	49,5	49,6	49,9	50,4	50,7	50,6	51,3

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

^a Cifras preliminares.

^b Treinta aglomerados urbanos. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de la Argentina no reconoce los datos correspondientes al período 2007-2015 y los está sometiendo a un proceso de revisión. Por lo tanto, dichos datos tienen carácter preliminar y serán reemplazados cuando se publiquen los nuevos datos oficiales. El dato de 2015 corresponde al promedio de los tres primeros trimestres, y el de 2016, al promedio de los tres últimos trimestres. Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden al primer trimestre.

^c A partir de 2016, datos de la Encuesta Continua de Empleo del Estado Plurinacional de Bolivia; datos no comparables con los de años anteriores.

^d Nueva medición a partir de 2012; datos no comparables con los de años anteriores.

^e Nueva medición a partir de 2010; datos no comparables con los de años anteriores.

^f Incluye la desocupación oculta.

^g Nuevas mediciones a partir de 2012; datos no comparables con los de años anteriores.

^h Nueva medición a partir de 2011; datos no comparables con los de años anteriores.

ⁱ Incluye la desocupación oculta. Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden a marzo.

^j Nueva medición a partir de 2017; datos no comparables con los de años anteriores.

^k Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden al primer trimestre.

^l Nueva medición a partir de 2015; datos no comparables con los de años anteriores.

^m Total nacional. Incluye la desocupación oculta. Los datos de 2018 y del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden a abril.

ⁿ Promedio ponderado con ajustes por falta de información y diferencias y cambios metodológicos. Incluye un ajuste de datos por la exclusión de la desocupación oculta en Colombia, el Ecuador, Jamaica y Panamá.

Cuadro A1.3

América Latina y el Caribe: tasas anuales medias de ocupación nacional por sexo, 2009 a primer semestre de 2019

(En porcentajes)

País	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^a	Primer semestre	
											2018 ^a	2019 ^a
América Latina												
Argentina ^b	54,2	54,4	55,2	55,0	54,7	54,0	53,9	52,6	52,9	53,1	53,2	52,9
Hombre	66,5	67,5	68,3	67,9	67,6	66,3	66,1	64,0	64,4	63,9	64,1	63,4
Mujer	43,3	42,7	43,4	43,4	43,1	42,9	42,9	42,5	42,7	43,6	43,4	43,5
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^c	63,0	...	64,2	59,7	61,5	64,3	58,9	63,8	64,9	68,4
Hombre	71,4	...	73,1	69,2	71,0	73,7	70,0	74,0	74,3	76,4
Mujer	54,9	...	55,7	50,9	52,8	55,3	48,2	53,9	56,0	60,8
Brasil ^d	56,9	...	56,0	56,9	56,9	56,8	56,1	54,3	53,8	54,1	53,7	54,3
Hombre	67,8	...	67,3	68,7	68,7	68,3	67,1	65,0	63,9	64,0	63,6	64,0
Mujer	46,8	...	45,5	46,1	46,2	46,4	46,0	44,6	44,7	45,1	44,6	45,4
Chile ^e	50,5	53,7	55,5	55,7	56,0	56,0	56,0	55,6	55,7	55,5	55,7	55,3
Hombre	64,5	66,9	68,3	68,0	68,0	67,3	67,4	66,9	66,7	66,0	66,4	65,5
Mujer	36,9	41,0	43,2	43,8	44,4	45,1	44,9	44,7	45,0	45,3	45,3	45,4
Colombia	53,9	55,4	56,8	57,9	58,0	58,4	59,0	58,5	58,4	57,8	57,3	56,3
Hombre	66,5	67,6	69,0	69,5	69,4	69,7	70,1	69,6	69,4	69,1	68,6	67,5
Mujer	41,9	43,7	45,2	46,7	47,1	47,6	48,3	48,0	47,8	47,0	46,5	45,6
Costa Rica ^f	55,4	54,8	52,5	56,2	56,4	56,6	55,4	52,8	53,5	54,4	53,7	55,4
Hombre	66,8	69,6	67,2	69,2	68,9	69,7	68,3	66,6	67,5	68,0	68,1	67,6
Mujer	38,0	40,8	38,5	43,5	43,8	43,2	42,2	38,9	39,4	40,7	39,2	43,1
Cuba	74,2	73,0	73,6	71,6	70,5	70,0	65,4	63,8	62,4	62,7
Hombre	87,1	85,6	87,3	86,4	84,4	84,2	78,5	76,7	75,0	75,7
Mujer	59,8	58,9	58,4	55,3	55,3	54,6	51,2	49,8	48,6	48,6
Ecuador	61,1	60,1	59,6	60,4	60,3	60,4	63,3	64,6	65,5	64,3	64,4	63,7
Hombre	76,0	75,3	75,0	75,3	74,9	75,9	77,6	77,5	78,2	77,0	77,4	75,9
Mujer	47,0	45,9	45,3	46,5	46,6	46,0	49,8	52,4	53,6	52,2	52,0	51,9
El Salvador	58,2	58,1	58,6	59,4	59,9	58,4	57,8	57,9	57,6	57,4
Hombre	73,7	74,1	74,6	75,4	75,1	73,7	73,5	73,6	73,9	73,6
Mujer	45,2	44,8	45,0	45,8	47,0	45,5	44,4	44,7	43,9	43,8
Guatemala ^g	...	60,2	59,2	63,5	58,7	59,1	59,2	59,2	59,4	59,1
Hombre	...	81,7	82,2	85,5	81,1	81,6	83,0	82,2	83,6	83,2
Mujer	...	41,1	37,7	44,1	39,1	39,2	37,5	38,7	37,8	38,0
Honduras	51,5	51,5	49,7	48,9	51,6	53,1	54,0	53,2	55,1	57,0
Hombre	70,4	68,7	68,1	67,2	69,7	70,3	70,8	70,2	73,0	72,8
Mujer	34,4	35,4	32,8	32,2	35,3	37,8	38,8	38,4	39,1	42,6
México	56,7	56,5	56,7	57,5	57,3	56,9	57,2	57,4	57,3	57,6	57,4	57,8
Hombre	74,8	74,5	74,4	74,9	74,6	74,4	74,7	74,7	75,0	74,9	74,8	74,4
Mujer	40,5	40,3	40,6	41,7	41,7	41,0	41,4	41,7	41,4	42,0	41,8	42,7
Nicaragua	61,3	65,6	71,2	72,3	71,5	69,1	68,1	70,2	70,8	67,8
Hombre	77,5	79,2	83,1	83,0	82,3	80,5	79,9	81,3	81,7	78,1
Mujer	46,9	53,0	59,8	62,2	61,2	58,5	57,1	60,1	60,8	58,2
Panamá ^h	59,9	59,4	59,1	60,8	61,5	60,9	60,9	60,8	60,1	61,5	62,7	61,7
Hombre	76,8	76,1	75,8	77,4	77,1	76,2	75,0	74,9	73,7	75,0	76,1	74,5
Mujer	44,0	43,5	43,5	45,8	46,8	46,8	47,6	47,7	47,2	48,8	49,9	49,8
Paraguay ⁱ	59,1	57,3	57,7	61,5	60,1	58,6	58,7	58,9	66,7	67,4	66,8	67,2
Hombre	72,3	70,6	70,0	72,4	70,7	71,1	70,5	70,8	80,1	80,0	79,8	79,6
Mujer	45,7	43,9	45,4	50,6	49,7	46,0	47,2	47,0	53,4	55,0	54,1	55,0
Perú ^j	70,7	71,1	70,9	70,8	70,3	69,6	69,1	69,2	69,5	69,4	69,2	69,3
Hombre	79,5	79,7	79,6	79,8	79,2	78,5	78,2	78,1	77,8	77,6	78,3	77,8
Mujer	61,9	62,6	62,4	61,9	61,5	60,7	60,1	60,4	61,1	61,1	60,1	60,7

Cuadro A1.3 (conclusión)

País	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^a	Primer semestre	
											2018 ^a	2019 ^a
República Dominicana ^k	52,3	53,6	54,5	55,2	54,6	55,4	57,3	57,9	58,7	60,0	59,5	61,1
Hombre	69,5	69,2	69,7	70,3	69,9	70,6	72,3	72,9	73,1	75,1	74,2	75,9
Mujer	35,9	38,8	40,1	41,1	40,4	41,0	43,1	43,8	45,2	45,9	45,8	47,3
Uruguay	58,5	58,4	60,7	59,9	59,5	60,4	59,0	58,4	57,9	57,2	57,1	56,6
Hombre	70,0	69,3	71,0	69,8	70,2	70,5	68,4	67,5	66,9	65,8	65,8	65,0
Mujer	48,7	48,9	51,3	51,1	50,0	51,3	50,5	50,1	49,8	49,4	49,1	48,8
Venezuela (República Bolivariana de)	60,0	58,9	59,0	58,7	59,3	60,4	59,2	59,3	61,5
Hombre	73,5	72,3	72,6	72,1	72,6	73,8	72,7	72,4	74,9
Mujer	46,6	45,6	45,6	45,6	46,1	47,1	46,0	46,3	48,3
El Caribe												
Bahamas	63,0	...	60,6	62,1	61,6	62,8	64,4	67,7	72,5	74,2
Hombre	64,4	64,9	67,2	70,1	73,3	76,0	76,9
Mujer	59,9	58,8	59,0	61,0	62,7	66,8	68,5
Barbados	60,3	59,5	60,0	58,5	58,9	56,0	57,7	60,0	58,8	58,3	58,5	55,8
Hombre	65,0	64,0	65,6	64,1	63,6	59,7	60,2	63,9	62,8	62,5	63,5	58,5
Mujer	56,1	55,4	55,1	53,5	54,8	52,6	55,3	56,5	55,2	54,4	53,9	53,5
Belice ^l	55,7	55,7	56,3	56,8	57,9	58,1	59,0	59,4	61,2
Hombre	70,9	72,3	73,3	72,5	73,6	73,6	73,9	73,9	75,4
Mujer	40,9	39,6	39,4	41,2	42,4	42,9	45,1	45,1	47,0
Jamaica	56,3	54,7	54,4	53,3	53,4	54,2	54,6	56,2	57,5	58,2	58,1	59,3
Hombre	65,7	63,9	63,6	61,9	62,1	62,9	63,3	64,3	65,2	65,6	65,6	66,6
Mujer	47,4	45,9	45,8	45,0	45,0	45,8	46,2	48,4	50,0	51,0	50,9	52,3
Trinidad y Tabago	59,4	58,4	58,2	58,8	59,1	59,9	58,5	57,4	56,3
Hombre	...	69,7	69,5	69,2	69,5	70,1	69,2	66,8
Mujer	...	47,3	46,3	48,5	48,8	49,7	47,9	48,0
América Latina y el Caribe^m	57,7	57,7	57,9	58,2	58,1	58,1	57,8	57,2	57,3	57,3	56,5	56,8
Hombre	71,0	71,0	71,2	71,8	71,6	71,4	70,9	70,0	69,9	69,6	68,6	68,5
Mujer	45,2	45,2	45,2	46,0	45,9	45,9	45,7	45,4	45,7	45,9	45,4	45,9

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

^a Cifras preliminares.

^b Treinta aglomerados urbanos. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de la Argentina no reconoce los datos correspondientes al período 2007-2015 y los está sometiendo a un proceso de revisión. Por lo tanto, dichos datos tienen carácter preliminar y serán reemplazados cuando se publiquen los nuevos datos oficiales. El dato de 2015 corresponde al promedio de los tres primeros trimestres, y el de 2016, al promedio de los tres últimos trimestres. Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden al primer trimestre.

^c A partir de 2016, datos de la Encuesta Continua de Empleo del Estado Plurinacional de Bolivia; datos no comparables con los de años anteriores.

^d Nueva medición a partir de 2012; datos no comparables con los de años anteriores.

^e Nueva medición a partir de 2010; datos no comparables con los de años anteriores.

^f Nuevas mediciones a partir de 2012; datos no comparables con los de años anteriores.

^g Nueva medición a partir de 2011; datos no comparables con los de años anteriores.

^h Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden a marzo.

ⁱ Nueva medición a partir de 2017; datos no comparables con los de años anteriores.

^j Los datos del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden al primer trimestre.

^k Nueva medición a partir de 2015; datos no comparables con los de años anteriores.

^l Los datos de 2018 y del primer semestre de 2018 y 2019 corresponden a abril.

^m Promedio ponderado con ajustes por falta de información y diferencias y cambios metodológicos.

La evolución del mercado laboral regional durante el primer semestre de 2019 reflejó un nuevo enfriamiento de la actividad económica. Si bien con diferencias entre los países, la escasa dinámica de la economía regional se evidenció, entre otras cosas, en la debilidad de la generación de empleo asalariado —específicamente, de empleo registrado— y en el leve aumento interanual de la tasa de desocupación en el promedio ponderado de las tasas a nivel nacional. Para el año en su conjunto, no se proyectan mejoras al respecto y se esperan un leve incremento de la tasa de desocupación y nuevos deterioros en la calidad media del empleo.

Una de las tendencias más importantes observadas en las últimas décadas en el mercado laboral de América Latina y el Caribe es el gran aumento en la participación de las mujeres en actividades remuneradas, lo que ha cambiado sustancialmente las dinámicas tanto laborales como familiares. En la segunda parte de este informe, se analizan las tendencias de la participación laboral femenina en los países de la región y los factores clave que la definirán en el futuro.

