

10077
1994

EL EMPLEO Y LA REMUNERACION DE LA MUJER EN AMERICA LATINA

por
George Psacharopoulos
Zafiris Tzannatos

FILE COPY



Banco Mundial
Región de América Latina y el Caribe
Departamento Técnico

Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized

**EL EMPLEO Y LA REMUNERACION DE LA MUJER EN
AMERICA LATINA**

por

*George Psacharopoulos
Zafiris Tzannatos*

*Banco Mundial
Región de América Latina y el Caribe
Departamento Técnico
1818 H St., N.W.
Washington, D.C. U.S.A.
1994*



PREAMBULO

El rol de la mujer en el desarrollo económico puede ser examinado desde muchas perspectivas diferentes incluyendo la feminista, la antropológica, la sociológica, la económica y la legislativa. Este informe utiliza una perspectiva económica y se enfoca en el comportamiento y el tratamiento de la mujer en la fuerza laboral en los países de la región de América Latina y el Caribe. Este considera específicamente los factores determinantes de la participación de la mujer en la fuerza laboral y los diferenciales de ingresos de hombre a mujer. El entender las razones tras las "bajas" tasas de participación de la mujer en el mercado laboral, o la "elevada" discriminación salarial en contra de la mujer, puede conducir a políticas que mejorarán la eficiencia y la equidad con la que los recursos humanos son utilizados en un país particular.

Este informe es una traducción al español de partes de un estudio de dos volúmenes llevado a cabo por el Departamento Técnico de Latinoamérica y el Caribe del Banco Mundial. La traducción consiste de tres capítulos (capítulos 1, 2 y 6) del primer volumen, cada versión original fue publicada en inglés por el Banco Mundial con el título "El Empleo y la Remuneración de la Mujer en América Latina". El segundo volumen del estudio consiste de veintidós estudios de caso acerca del empleo y la remuneración de la mujer. Los índices de ambos volúmenes se presentan en el Anexo A de este informe. Los lectores interesados en obtener copias del primer volumen completo pueden comunicarse con la Oficina de Publicaciones, Banco Mundial, 1818 H Street, N.W., Washington, D.C., 20433, Estados Unidos. Los lectores interesados en obtener copias del segundo volumen deberán dirigirse a los editores del Banco Mundial, en la misma dirección anterior.

Los resultados, interpretaciones y conclusiones expresados en este documento son las de los autores y no deben atribuirse en modo alguno al Banco Mundial ni a sus afiliadas, ni tampoco al Directorio Ejecutivo o a los países representados en él.

INDICE

I	Introducción y Resumen	1
	1. Objetivos	1
	2. Descripción del Problema	2
	3. El Caso de América Latina	5
	4. Metodología	9
	5. Conclusiones Principales	13
	6. Cuestiones de Política	23
II	Tendencias y Pautas de la Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo, 1950-1985	35
	1. Introducción	35
	2. Tamaño y Crecimiento de la Fuerza de Trabajo	35
	3. Relación Entre la Fuerza de Trabajo Femenina y la Masculina	38
	4. Tasa de Participación en la Fuerza de Trabajo: Tendencias Generales	41
	5. Participación de la Mujer: Pautas y Tendencias	48
	6. Comparaciones con Otras Regiones del Mundo	54
	7. Categoría en el Empleo de las Mujeres que Trabajan	59
	8. Análisis y Conclusiones	64
III	Recapitulación de los Resultados Empíricos y de sus Consecuencias	75
	1. Introducción	75
	2. Participación	76
	3. Diferencias en la Remuneración: Una Vista del Conjunto	80
	4. Evaluación de los Resultados	87
	5. Observaciones Finales	97
	ANEJO A	99

CUADROS

1.1	Tasa de Participación Femenina y Relación entre el Ingreso del Hombre y la Mujer	5
1.2	Estadísticas Agregadas sobre algunos Países Latinoamericanos	8
2.1	Fuerza de Trabajo Total en América Latina (algunos años)	37
2.2	Fuerza de Trabajo Relativa (mujeres/hombres) en América Latina y el Caribe (en porcentajes)	40
2.3	Tasa de Participación de los Grupos en Edad Activa	43
2.4	Tasa de Participación de la Mujer a Principios del Decenio de 1980 por Grupos de Edades e Ingreso per Cápita del País (en porcentajes)	58
2.5	Tasa de Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo a Principios del Decenio de 1980 según la Religión del País (en porcentajes)	58
2.6	Proporción de Asalariadas en la Fuerza de Trabajo Femenina, por Regiones del Mundo	62
A2.1	Tasas de Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo a Principios del Decenio de 1980, según la Edad y por Regiones y Países	68
3.1	Participación de la Mujer según Determinadas Características de la Muestra (en porcentajes)	78
3.2	Descomposición de la Ventaja del Hombre en Materia de Remuneración en la Región de América Latina y el Caribe (en porcentajes)	81
3.3	Contribución (en puntos porcentuales logarítmicos) de Determinadas Variables a la Ventaja del Hombre en Materia de Remuneración en la Región de América Latina y el Caribe	84
3.4	Remuneración de la Mujer (en moneda nacional) y la Relación entre la Remuneración de la Mujer y el Hombre (en porcentajes) en los Sectores Privado y Público en algunos Países	96

GRAFICO

1.1	Tasa de Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo de los Países de la Región de América Latina y el Caribe en los Decenios de 1950 y de 1980	14
1.2	Perfil de la Participación de la Mujer según la Edad en los Países de América Latina y el Caribe en los decenios de 1950 y de 1980 (simplificado)	16
1.3	Tasa de Participación de la Mujer en los Países Industrializados y en los Países de América Latina y el Caribe (simplificado)	17
1.4	Tasa de Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo (porcentajes) según Ciertas Características, Costa Rica, 1989	22
1.5	Descomposición de la Diferencia en los Salarios Pagados a los Hombres y a las Mujeres (simplificada)	23
1.6	Tasa de Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo de los Países de América Latina y el Caribe, en los Decenios de 1950 y de 1980	27
1.7	Ingreso Mensual de la Mujer según el Nivel de Educación, Costa Rica, 1989	28
2.1	Fuerza de Trabajo Masculina y Femenina en los Países de América Latina y el Caribe	41
2.2	Tasa de Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo según la Edad	44
2.3	Tasa de Participación de la Mujer y el Hombre en la Fuerza de Trabajo según la Edad	50
2.4	Tasa de Participación Media de la Mujer en la Fuerza de Trabajo por Edades y por Regiones en el Decenio de 1980	55



I

Introducción y Resumen

1. Objetivos

El presente es un estudio orientado hacia la formulación de políticas en que se recopilan datos respecto de la situación de las mujeres trabajadoras en 15 países de América Latina y el Caribe¹. Los objetivos del estudio son los siguientes:

- i) Determinar las pautas y tendencias de las características de la participación de la mujer en el mercado de trabajo;
- ii) Determinar los factores que influyen en la decisión de una mujer de obtener un empleo remunerado y cuantificar los efectos de esos factores en su participación en el mercado de trabajo;
- iii) Determinar qué parte de la diferencia entre los ingresos laborales de la mujer y el hombre no puede atribuirse a diferencias en sus respectivas características productivas; y
- iv) Sobre la base de estas conclusiones, considerar las opciones de política que podrían mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y contribuir al alivio de la pobreza.

Los datos utilizados en el estudio se han tomado de encuestas de hogares realizadas en distintos países a fines del decenio de 1980 y en datos publicados (principalmente censos de población) que abarcan el período comprendido entre 1950 y 1980.

¹ Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela. En los decenios de 1950 y de 1980, estos países representaron aproximadamente el 90% de la fuerza de trabajo total de la región (véase *Anuario de Estadísticas del Trabajo: edición retrospectiva sobre los censos de población, 1945-89*, Ginebra: OIT, 1990).

Si bien en el estudio se han tenido en cuenta ciertas peculiaridades de algunos países, no se ha intentado analizar exhaustivamente los problemas propios de cada país. Más bien se ha aplicado una metodología comparativa para determinar si existen factores comunes en los mercados de trabajo de la región latinoamericana² que podrían utilizarse para establecer un marco normativo y un programa de investigación. A este respecto, se enuncian directrices generales para la formulación de políticas y la gestión de servicios con vistas a promover cambios en el comportamiento y en la situación económica. Los "cambios de comportamiento" no implican alterar la cultura de un pueblo y las decisiones que se toman en ese contexto; significan más bien la eliminación de las limitaciones impuestas por las deficiencias del mercado, que impiden que la mujer tenga poder de decisión.

El estudio consta de dos partes. En la primera parte se hace una reseña general de las características de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se resumen los resultados obtenidos y se consideran posibles opciones de política. En la segunda parte, que se publica en un segundo volumen en inglés, se examina la situación existente en distintos países.

2. Descripción del Problema

Las investigaciones sobre la participación de la mujer en el desarrollo se han acelerado en los últimos años³. Tres factores han estimulado este interés.

En primer lugar, la actividad económica en los países en desarrollo ha ido evolucionando: de las pautas tradicionales se ha pasado gradualmente a los sistemas adoptados por los países industrializados en los últimos 40 años. Actualmente, ya no puede definirse el papel del hombre en los países en desarrollo como el encargado de ganar el sustento mientras la mujer se dedica a las tareas de atender a sus familias. El bienestar de la mujer depende más que nunca de un mercado de trabajo en el que gana menos que el hombre y en el que hay más mujeres desocupadas que hombres. Este cambio ha hecho que

² En bien de la brevedad, "América Latina" se refiere en este estudio a "América Latina y el Caribe".

³ Véase la serie de monografías publicada en *World Development*, julio de 1989 (edición especial sobre la participación de la mujer en el desarrollo) y las referencias contenidas en ella.

se considere a las mujeres un grupo "vulnerable"⁴. A los efectos prácticos, en muchos países en desarrollo esta vulnerabilidad puede considerarse un sinónimo, cuando no un eufemismo, de la pobreza.

En segundo lugar, la creencia general en la época de la posguerra --caracterizada por altas tasas de crecimiento-- de que el problema de las disparidades regionales se resolvería más o menos automáticamente cuando el lugar de empleo pasara del sector rural tradicional al sector urbano moderno, comenzó a cuestionarse seriamente en el decenio de 1970 y en gran medida se abandonó a raíz de las consecuencias negativas de la evolución económica del decenio de 1980⁵. Es evidente que cuando se excluye a la mitad del capital humano de un país de la estrategia del desarrollo, el resultado es indudablemente la ineficiencia.

En tercer lugar, las consecuencias normativas de la evolución de la situación económica y la estructura social de un país son complejas y merecen examinarse *in situ*. El mero calco de las experiencias de otros países difícilmente será útil. En lo que respecta al mercado de trabajo, en la mayoría de los casos el empleo y la condición económica de la mujer suelen ser inferiores a los del hombre. Esto ocurre más en los países en desarrollo que en los países industrializados⁶. Asimismo, las características económicas y culturales de los países en desarrollo son más variadas que las de las economías adelantadas, y se sabe que el comportamiento de la mujer depende más de esas características que el del hombre⁷. Por lo tanto, las condiciones macroeconómicas influyen enormemente en la situación de la mujer en el mercado de trabajo y en su bienestar. El estudio de las cuestiones relativas a la mujer sería incompleto si se no se tuvieran en cuenta los obstáculos socioeconómicos existentes en cada país.

⁴ Una conclusión a la que se llega sistemáticamente en estudios recientes sobre el desarrollo es que las mujeres y los niños sufren desproporcionadamente las consecuencias del ajuste (Cornia, Jolly y Stewart, 1987; UNICEF, 1987; CEPAL, 1990, 1991).

⁵ Véase *El trabajo en el mundo*, OIT, 1987.

⁶ Anker, Buvinic y Youssef (1982); Buvinic, Lycette y McGreevey (1983); Bardhan (1984); Birsall y Sabot (1991).

⁷ La opinión de que la evolución de las condiciones socioeconómicas afecta más a la mujer (es decir, su reacción es más "elástica") que al hombre es una opinión que comparten todas las corrientes de pensamiento y también se ha corroborado de manera concluyente con datos empíricos. Por ejemplo, en los análisis económicos corrientes, las mujeres se incluyen en la categoría de trabajadoras "secundarias", cuya suerte depende fundamentalmente del nivel de desarrollo económico en general y, en una etapa determinada del desarrollo, de la fluctuación cíclica de la economía. Al otro extremo de la escala, las mujeres se consideran "un ejército de reservistas" cuya utilización depende de las fuerzas productivas y las relaciones productivas que existen en un determinado momento. En todas las teorías se parte del supuesto o se prevé que la mayoría de los hombres están integrados permanentemente en la fuerza de trabajo, aun cuando estén desocupados.

La pobreza, la ineficiencia y el subdesarrollo son cuestiones relacionadas entre sí que dependen en gran medida del funcionamiento del mercado de trabajo. La compraventa de mano de obra en el mercado genera la mayor parte del ingreso nacional y del ingreso individual y familiar. Por consiguiente, la forma en que se determina el precio de la mano de obra y la forma en que se distribuye en el mercado tiene importancia fundamental para el desarrollo económico y el bienestar social. En lo que respecta a la participación de la mujer en el desarrollo, esta observación conduce al siguiente razonamiento:

Si un *mayor* número de mujeres tuvieran un empleo remunerado y si se pagara a las mujeres *más* por su trabajo, el valor de la producción aumentaría y la pobreza disminuiría.

Los datos que figuran en el Cuadro 1.1 parecen indicar que un mayor número de mujeres podría tener un empleo remunerado y que la remuneración de la mujer podría ser mayor que en la actualidad⁸. Esas cifras se refieren a las tasas de participación femenina y a la relación entre el ingreso de la mujer y el hombre. Si bien cabe hacer algunas salvedades (que se examinan en más detalle en los capítulos siguientes), las cifras indican que sólo un tercio de las mujeres se encuentran actualmente en el mercado de trabajo (columna 2) y que el ingreso laboral de la mujer equivale aproximadamente al 70% del ingreso del hombre (columna 4). La primera observación está relacionada con el crecimiento extensivo, es decir, que se puede producir más si un mayor número de personas están empleadas. La segunda está relacionada con el crecimiento intensivo (es decir, la utilización más eficiente de las trabajadoras) y, como consecuencia importante, con la pobreza y, en particular, la feminización de la pobreza⁹.

Por lo tanto, es evidente que la condición de la mujer en el mercado de trabajo es un factor determinante de importancia crítica para el desarrollo económico y el bienestar social. También es una cuestión que ha llegado el momento de encarar en América Latina, donde el funcionamiento de la economía en los últimos años ha sido deficiente.

⁸ Esta proposición no significa necesariamente que un mayor número de mujeres debería trabajar o que se debería pagar más a la mujer. De hecho, es posible que las tasas observadas de participación de la mujer y el bajo nivel de la remuneración de la mujer sean eficientes. Asimismo, es preciso tener en cuenta la demanda de mano de obra. No obstante, también es posible y, dada la experiencia de los países industrializados, más probable que la mano de obra femenina en la región no se utilice eficientemente. Lo que más nos interesa es la eliminación de los obstáculos que crean diferencias injustificadas entre el hombre y la mujer en el mercado de trabajo. Algunos de esos obstáculos se examinan más abajo.

⁹ Tokman (1989).

Cuadro 1.1
Tasa de Participación Femenina y Relación entre el Ingreso
del Hombre y la Mujer

País (grupo de edades)	Año (1)	Tasa de Participación Femenina (porcentaje) (2)	Año (3)	Relación entre el Ingreso del Hombre y la Mujer (porcentaje) (4)
Argentina (20-60)	1980	33,1	1985	64,5
Bolivia (20-64)	1976	23,1	1989	62,3
Brasil (20-60)	1980	33,0	1980	61,2
Chile (20-60)	1982	28,9	1987	65,4
Colombia (25-60)	1985	39,4	1988	84,6
Costa Rica (20-60)	1984	26,4	1989	80,8
Ecuador (20-60)	1982	22,6	1987	63,7
Guatemala (20-60)	1981	14,7	1989	76,8
Honduras (20-60)	1974	18,0	1989	81,3
Jamaica (20-64)	1982	48,2	1989	57,7
México (20-60)	1980	32,7	1984	85,6
Panamá (20-60)	1980	35,7	1989	79,6
Perú (20-60)	1981	29,0	1990	65,7
Uruguay (20-60)	1985	46,0	1989	57,4
Venezuela (20-60)	1981	35,0	1989	70,6
Promedio		31,1		70,5

Nota: Participación de mujeres en edad activa (20 a 60 años de edad).
 Ingresos semanales en Venezuela, México, Colombia, Jamaica, Honduras, Chile y Bolivia; ingresos mensuales en todos los demás países.

Fuente: Participación: cifras basadas en OIT (1990), Cuadro 1.
 Ingreso relativo: cifras basadas en la información proporcionada en la segunda parte del estudio completo.

3. El Caso de América Latina

En América Latina, la cuestión del ingreso laboral de la mujer y su participación en la fuerza de trabajo plantea problemas analíticos, prácticos y estadísticos muy considerables.

Desde un punto de vista analítico, se plantean dificultades debido a que la región es más diversificada y compleja que otras regiones en desarrollo. Sólo los países industrializados superan en nivel de desarrollo al grupo de países latinoamericanos, que están mucho más adelantados que la mayoría de los países africanos y que los países del continente asiático¹⁰. Por consiguiente, la región presenta una gran diversidad en lo que respecta tanto a la composición del producto final (sectores primario, industrial y de servicios) como a la estructura social. En el Cuadro 1.2 se presentan algunos indicadores económicos y sociales que ponen de manifiesto esta diversidad. En la columna 1 se muestra el nivel del ingreso per cápita en 1988 (en US\$) en los 15 países examinados donde vive la mayor parte de la población de la región (casi el 90%). En la columna 2, el ingreso per cápita se ha expresado como porcentaje del ingreso per cápita de los Estados Unidos en ese mismo año. En el extremo inferior de la escala se encuentran Bolivia y Honduras, y en el extremo superior, la Argentina y Venezuela. Los indicadores sociales son igualmente variados; sólo en seis países la esperanza de vida es de más de 70 años. En Bolivia es de 53 años. En Guatemala y el Perú, la cifra correspondiente es de 62 años (columna 3). La diversidad de características familiares de la mujer según el país puede deducirse de la variación de la tasa de fecundidad total (columna 4). En algunos países (como el Uruguay, la Argentina, Chile y Jamaica), la tasa de fecundidad total es de menos de tres hijos por mujer, en tanto que en otros es de más de cinco (Guatemala, Honduras y Bolivia)¹¹. La diversidad entre países en lo que respecta a la condición de la mujer puede apreciarse en las tasas de alfabetización de los hombres y mujeres adultos, que pueden considerarse como una medida del bienestar socioeconómico de la mujer en términos absolutos y relativos (columnas 4 y 5). En la mayoría de los casos, las tasas de alfabetización de la mujer son más altas que las del hombre y en algunos llegan al 35%; en Guatemala son del 53%. Por último, un hecho que se observa comúnmente y que se confirma en este estudio es que las bajas tasas agregadas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo de la región ocultan el hecho de que en las zonas urbanas las tasas son altas. Esto no concuerda con la situación en otras regiones en desarrollo, como Asia sudoriental, donde las tasas son elevadas tanto en las zonas urbanas como en las rurales, y en los países del Oriente Medio, donde la participación de la mujer

¹⁰ Por ejemplo, el promedio ponderado del ingreso per cápita en América Latina es de US\$1.840 (US\$ de 1988), en tanto que en los países de altos ingresos es de US\$3.470, en los países de Asia meridional, US\$320, en el África subsahariana, US\$330, en Asia oriental, US\$540, y en los países de ingresos medianos bajos en conjunto, US\$1.380 (Banco Mundial, 1990: Cuadro 1, pág. 198). Las cifras relativas al ingreso están estrechamente relacionadas con los datos sobre la salud, la nutrición, la educación, las características demográficas y la situación de la mujer (*Ibid.*, Cuadros 27, 28, 29 y 31).

¹¹ La tasa de fecundidad total es el número de hijos que tendría una mujer si viviera hasta el final de la etapa de procreación y si tuviera hijos a cada edad de acuerdo con las tasas de fecundidad prevalecientes para cada una de esas edades.

es baja tanto en las ciudades como en el campo¹². De los datos relativos a Chile, Colombia, Puerto Rico, Costa Rica, El Salvador, el Perú y Venezuela se desprende que la tasa de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en las zonas rurales equivale tan sólo al 50% de la tasa en las zonas urbanas¹³. Estas observaciones indican que quizás no sea posible hacer generalizaciones aplicables a toda la región como en otras partes del mundo en desarrollo.

El estudio de la participación de la mujer latinoamericana en el mercado de trabajo en la actualidad tropieza con otro problema práctico: los datos tal vez reflejen características transitorias de la fuerza de trabajo. Concretamente, la región registró un considerable crecimiento económico y social en los decenios de 1950, 1960 y parte del decenio de 1970. Los motores principales del crecimiento económico fueron, primero, la ampliación del sector de las exportaciones, que depende de los productos básicos, y, segundo, una campaña de industrialización estimulada sobre todo por la demanda interna y el crecimiento sostenido de las inversiones (principalmente del sector público). Sin embargo, en los últimos 10 a 15 años, el crecimiento económico disminuyó considerablemente y hubieron desequilibrios macroeconómicos. Los cambios registrados en el sector público (en lo que respecta a la formación de capital y el empleo, esto último sobre todo desde el punto de vista de la mujer) tal vez haya influido en los datos utilizados. Además, quizás se haya subestimado la importancia de la estructura y el crecimiento del sector privado/estructurado de la economía. La gravedad de la recesión se puede apreciar en la columna 7 del Cuadro 1.2. La variación porcentual anual del PIB per cápita parece indicar que un tercio de los países examinados (Venezuela, Argentina, Perú, Jamaica y Bolivia) tuvieron un crecimiento negativo en los últimos 25 años¹⁴. Tres países (Chile, Guatemala y Honduras) tuvieron tasas de crecimiento de menos de 1% por año. En otros tres (el Uruguay, Panamá y Costa Rica), la tasa de crecimiento varió entre el 1,2 y el 1,6%. En los cuatro países restantes (el Brasil, México, Colombia y el Ecuador), las tasas de crecimiento anual (2,3 al 3,5%) registradas

¹² Standing (1981), pág. 15.

¹³ *Ibid.*, cuadro 1, pág. 17.

¹⁴ La tasa anual de crecimiento del PIB per cápita está basada en las estimaciones hechas por el Banco Mundial a partir de series de precios constantes utilizando el método de los cuadrados mínimos. Véase Banco Mundial, *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1991: La tarea acuciante del desarrollo, 1991* (Notas técnicas).

Cuadro 1.2
Estadísticas Agregadas sobre Algunos Países Latinoamericanos

País	PIB per cápita		Esperanza de Vida (años)	Tasa de Fecundidad Total (hijos por mujer)	Tasa de Alfabetización de Adultos (porcentaje)		Tasa anual de Crecimiento del PIB Per Cápita 1965-89 (porcentaje)
	(US\$ 1988)	% del PIB de EE.UU.			Mujeres	Hombres	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Venezuela	3250	16,4	70	3,7	15	11	-1,0
Argentina	2520	12,7	71	2,9	5	5	-0,1
Uruguay	2470	12,4	72	2,4	4	6	1,2
Brasil	2160	10,9	65	3,4	24	20	3,5
Panamá	2120	10,7	72	3,1	12	12	1,6
México	1760	8,9	69	3,5	12	8	3,0
Costa Rica	1690	8,5	75	3,2	7	5	1,4
Chile	1510	7,6	72	2,7	--	--	0,3
Perú	1300	6,6	62	4,0	22	8	-0,2
Colombia	1180	5,9	68	3,1	13	11	2,3
Ecuador	1120	5,6	66	4,2	20	6	3,0
Jamaica	1070	5,4	73	2,6	--	--	-1,3
Guatemala	900	4,5	62	5,7	53	37	0,9
Honduras	860	4,3	64	5,5	40	40	0,6
Bolivia	570	2,9	53	6,0	35	17	-0,8

Nota: -- No hay datos.

Fuente: *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1990*, Cuadros 1, 2, 17, 19 y 32;
e *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1991*, Cuadro 1.

en el período 1965-1989 no permiten apreciar el hecho de que en los últimos tiempos el crecimiento ha sido más lento que al principio; por ejemplo, en el caso de México, fue de 0,7% por año en el decenio de 1980¹⁵. En consecuencia, si bien la región ya ha empezado a recuperarse económicamente, es posible que los resultados de las investigaciones hechas a fines del decenio de 1980 (como los que se utilizan en el presente estudio) estén muy influidos por la recesión y el proceso de ajuste que comenzó hace algún tiempo. La tarea de distinguir las variaciones cíclicas de las tendencias a más largo plazo es por lo tanto complicada.

¹⁵ Banco Mundial, *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1990*, Cuadro 1.

Por último, la escasa disponibilidad de datos históricos sobre el empleo y la remuneración de la mujer en la región plantea otra dificultad. Los datos publicados incluyen unas cuantas cifras agregadas generales sobre el empleo, pero no establecen una distinción entre la mujer y el hombre en forma más detallada y significativa. El caso de la remuneración es ciertamente revelador: ni siquiera en la publicación más autorizada de estadísticas mundiales sobre la fuerza de trabajo es posible encontrar información sustantiva sobre los salarios de la mujer en América Latina¹⁶.

La diversidad de características y las diferencias en las tendencias fundamentales de las economías latinoamericanas hacen que el estudio del funcionamiento de la economía en general y del mercado de trabajo y la pobreza en particular, sea una tarea sumamente difícil para quienes hacen investigaciones aplicadas en la región. Estas consideraciones analíticas, prácticas y estadísticas han influido en el presente estudio. Se hizo un gran esfuerzo por localizar, cotejar y analizar los datos disponibles en el momento de prepararse los estudios de países que le sirven de base, y esos datos se utilizaron para determinar las características del trabajo y la remuneración de la mujer en la región, así como sus tendencias, y determinar también si las mujeres reciben un trato diferente al de los hombres en el mercado de trabajo.

4. Metodología

En este estudio no hemos pretendido profundizar nuestro conocimiento teórico de las cuestiones relativas a la distribución del tiempo de la mujer entre el hogar y el mercado de trabajo, la diferenciación de las funciones del hombre y la mujer dentro de la familia, la formación y disolución de la familia u otras cuestiones no relacionadas directamente con el empleo y la remuneración de la mujer. Hemos utilizado, en cambio (con las salvedades del caso), los métodos analíticos existentes para examinar la situación de la mujer en el mercado de trabajo latinoamericano de dos maneras concretas.

En primer lugar, no sabemos (y tal vez nunca sepamos) cuál es la oferta "apropiada" de mano de obra femenina ni la cuantía "apropiada" de la remuneración de la mujer. Sí

¹⁶Véase Oficina Internacional del Trabajo, *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, cualquier edición reciente o de años atrás. En el caso de muchos países, los salarios están desglosados según el sexo a nivel de toda la economía y en el sector de las manufacturas (datos agregados y datos sobre unas 20 industrias), la agricultura, los transportes, la industria del almacenamiento y el sector de las comunicaciones. Sin embargo, en América Latina esa información sólo existe con respecto a un solo país (El Salvador), y se dispone de algunas estimaciones agregadas esporádicas de los salarios de la mujer y el hombre con respecto a las Antillas Neerlandesas y Chile.

sabemos que tanto participación de la mujer en la fuerza de trabajo como su remuneración son más bajas que las del hombre. Sabemos también (o podemos suponer) que no existen diferencias apreciables innatas entre los sexos que necesariamente justifiquen las diferencias observadas en el contexto de la producción moderna, que se caracteriza progresivamente por la aplicación de técnicas que requieren cada vez más densidad de capital. Por consiguiente, la mayor parte de los análisis hechos en este estudio se basan en comparaciones entre los trabajadores del sexo femenino y del sexo masculino.

En segundo lugar, en los estudios de países se han utilizado métodos análogos y especificaciones comparables a fin de facilitar la comparación de los resultados. Es evidente que el objetivo inmediato no era hacer una serie de estudios pormenorizados de varios países, sino determinar si existían pautas y factores comunes a toda la región latinoamericana.

Antes de examinar los resultados, vale la pena analizar algunos aspectos de la metodología utilizada en ese estudio, así como sus consecuencias para la especificación empírica de los modelos utilizados. Básicamente, se ha utilizado un modelo del capital humano, es decir, se ha partido del supuesto de que la educación y la experiencia adquirida en el mercado de trabajo son algunos de los factores más importantes que determinan el nivel de ingreso de una persona. Las ventajas y las limitaciones del método del capital humano son bien conocidas¹⁷. El Capítulo 5 del estudio en su versión completa contiene una exposición detallada de los problemas metodológicos y prácticos que se plantean en el estudio de la discriminación y más abajo se destacan dos aspectos de ese análisis en el que se hace referencia, además, a otra cuestión importante en el caso de la mujer, a saber, la selectividad del mercado de trabajo.

Tipo de educación. Ninguna de las series de datos utilizados contenía información sobre el tipo de capital humano que poseen la mujer y el hombre. Los datos sobre la educación (concretamente, la educación formal) sólo se expresa en número de años (o el grado más alto de instrucción) sin hacer referencia al tipo de educación que ha adquirido cada persona. Esta falta de información obliga a basarse en el incómodo supuesto de que no hay diferencias en el tipo de educación que reciben las mujeres y los hombres. De ser así, es posible que los resultados del estudio exageren el grado de discriminación sexual existente en el mercado de trabajo. Sin embargo, cabe señalar que éste tal vez no sea un

¹⁷ Véanse algunas evaluaciones recientes de la definición del capital humano en el estudio de los ingresos laborales en Siebert (1985), Willis (1986) y Dougherty y Jiménez (1991).

problema tan grave en América Latina como en los países industrializados. Esto se debe a que son relativamente pocas las mujeres que han recibido instrucción más allá del nivel secundario. Muchas trabajadoras no han completado siquiera el ciclo básico de la enseñanza secundaria, y es precisamente al final de este ciclo cuando comienza la especialización en los estudios. Es más, incluso en 1980, alrededor del 11% de todas las mujeres de la región de 15 a 24 años de edad eran analfabetas, como lo eran el 17% de las mujeres de 25 a 34 años de edad y hasta el 23% de las mujeres de 35 a 44 años¹⁸. En conclusión, la imposibilidad de estandarizar los datos para tener en cuenta el tipo de educación de la mujer y el hombre ha afectado sólo a algunas observaciones hechas en las muestras utilizadas en el estudio.

Experiencia real y potencial. Las series de datos no contenían ninguna información sobre la experiencia *real* en el mercado de trabajo. Este defecto estadístico no suele plantear problemas en el caso del hombre. Por lo general, los hombres forman parte de la fuerza de trabajo durante la mayor parte de sus vidas. Por lo tanto, la experiencia potencial (es decir, la diferencia entre la edad y los años de instrucción y la edad corriente de ingreso a la escuela) debería dar una idea bastante aproximada de su experiencia real. En cambio, la carrera laboral de muchas mujeres tiene interrupciones. Por lo tanto, la experiencia potencial suele ser una sobreestimación de la experiencia real de las mujeres en el mercado de trabajo. En este contexto, la utilización de datos sobre la experiencia incorrectamente medida subestima la importancia de esta variable para la capacidad de ingreso de las mujeres y exagera el grado de discriminación. No hay forma de obviar esta dificultad mientras no se disponga de datos más detallados¹⁹. Entretanto, cabe señalar que los estudios en los que se tuvo acceso a series de datos más completos revelan que una parte considerable de la diferencia en la remuneración pagada al hombre y a la mujer sigue sin explicación aun cuando se utilicen datos sobre la experiencia real de la mujer²⁰. Esta conclusión sigue siendo válida cuando se utiliza la experiencia "atribuida" (es decir, la estimada a partir de las características familiares) a fin de reducir el sesgo resultante de la utilización de la

¹⁸ UNESCO, 1990.

¹⁹ Naturalmente, en la medida en que la discriminación influye en primer lugar en la decisión de una mujer de ingresar a la fuerza de trabajo, ni siquiera la utilización de datos sobre la experiencia real en las funciones del ingreso dejará de producir resultados viciados. Esta cuestión se explica en detalle en el Capítulo 5 del estudio completo.

²⁰ Wright y Ermisch (1991) señalan que, en el caso del Reino Unido, la parte no explicada de la diferencia de remuneración entre la mujer y el hombre se reduce en un tercio si se utilizan datos sobre la experiencia real y no la experiencia potencial. La reducción de la parte de la diferencia en la remuneración pagada a la mujer y al hombre que se atribuye a la discriminación es prácticamente igual ya sea que se utilicen funciones del ingreso ajustadas o no ajustadas para tener en cuenta la selectividad.

experiencia potencial de la mujer²¹. Sin embargo, se podría añadir que, como en el caso de la educación mencionado en el párrafo anterior, la utilización de la experiencia potencial tal vez no tenga consecuencias tan negativas en los países latinoamericanos como en los países industrializados. Esto se debe a que la edad media típica de las trabajadoras incluidas en las muestras era de alrededor de 35 años, e incluso de 31 ó 32 años en Bolivia, México y el Perú. Así pues, la edad media de las mujeres de la región es menor que en los países industrializados, y el error de medición entre la experiencia real y la potencial debería ser, en consecuencia, menor. Además, el perfil típico de participación de la mujer en la fuerza de trabajo de la región parece indicar que por lo general las mujeres no reingresan al mercado de trabajo después de una interrupción del empleo. En consecuencia, es posible que muchas de las trabajadoras incluidas en las muestras del estudio hayan estado en el mercado de trabajo en forma continua desde el momento en que empezaron a trabajar. Esta hipótesis tal vez sea válida por otra razón. En general, el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar son más comunes en los países en desarrollo que en los industrializados. Estos dos tipos de trabajo son más compatibles con las tareas del hogar que el trabajo en relación de dependencia y no obligan a las mujeres a interrumpirlos cuando empiezan a tener hijos. Por lo tanto, es posible que el porcentaje de mujeres que hayan tenido una experiencia continua desde que comenzaron a trabajar sea mayor en la región que en los países industrializados. Por último, es posible incluso que un gran número de mujeres de la región que trabajan en el sector estructurado de la economía hayan tenido un historial ininterrumpido de empleo, por cuanto muchas trabajan en el sector público y pueden acogerse a las disposiciones institucionales sobre la licencia de maternidad que resguardan su derecho a volver a trabajar si así lo desean. Por consiguiente, es posible que la formación de la familia no tenga graves consecuencias negativas para las mujeres de la región en lo que respecta a la acumulación de experiencia de trabajo y que el sesgo resultante de la experiencia potencial no sea significativo.

Sesgo debido a la selectividad. El problema de la selectividad se plantea cuando se trata de determinar si los trabajadores son una muestra aleatoria o "seleccionada" de la población. En el primer caso, las hipótesis estadísticas que se hacen con respecto a *todas* las mujeres sobre la base de *las mujeres que trabajan* deberían ser válidas (dentro de un

²¹ Miller (1987), Wright y Ermisch (1991). Es más, según este último estudio, el "éxito de la experiencia atribuida" se debe a la gran capacidad predictiva de las pautas de fecundidad cuando se trata de determinar la experiencia real de trabajo de la mujer (*Ibid.*, pág. 519). De igual modo, en un estudio anterior de mujeres británicas se llegaba a la conclusión de que si se utilizaba la experiencia real en lugar de la potencial, el porcentaje de la diferencia de remuneración basada en el sexo que se atribuía a diferencias en el capital humano sólo aumentaba entre 5 y 10 puntos porcentuales, con lo cual quedaba una parte muy considerable (hasta dos tercios) de la diferencia de remuneración sujeta a varias interpretaciones posibles (Zabalza y Tzannatos, 1985, Capítulo 1).

margen predeterminado de error). En cambio, si las mujeres que trabajan no constituyen una muestra representativa de todas las mujeres, habrá un sesgo en las estimaciones. El sesgo resultante de la selectividad no se considera significativo en el caso de los hombres, ya que la mayoría forman parte de la fuerza de trabajo durante casi toda su vida. En cambio, el número de mujeres que se encuentra en la fuerza de trabajo en un momento determinado es relativamente reducido. ¿Trabajan acaso esas mujeres porque pueden ganar un buen sueldo en el mercado o porque tienen una productividad baja en el hogar? Si es correcta cualquiera de estas hipótesis, las mujeres que trabajan no son representativas de todas las mujeres en la economía. En ese caso, se debería hacer un ajuste para tener en cuenta el sesgo debido a la selectividad. No obstante, se podría aducir también que la mayoría de las mujeres trabajan en algún momento de su vida y el hecho de que no estén trabajando en el momento en que se hacen las observaciones se debe al azar, es decir, depende del año en que se haga el estudio. En ese caso, se puede considerar que las características de la muestra de mujeres que trabajan reflejan las de todas las mujeres. No se puede saber de antemano cuál de estas hipótesis es la que corresponde utilizar con respecto a una muestra dada de mujeres que trabajan. Por lo tanto, en este estudio se ha tratado de determinar la selectividad y corregir las funciones del ingreso estimado para tenerla en cuenta. Esta corrección consiste en calcular los *salarios ofrecidos* a todas las mujeres de la muestra, sea que trabajen o no (que se puede considerar que representan a todas las mujeres en la economía) y no en tomar los *salarios reales* de las trabajadoras incluidas en la muestra. Las estimaciones empíricas corregidas para tener en cuenta el sesgo debido a la selectividad son más útiles para las políticas del Estado: desde el punto de vista del desarrollo, lo que más interesa no es sólo saber en qué situación se encuentran en la actualidad las mujeres que trabajan, y si, en comparación con los hombres, son tratadas en forma eficiente (es decir, no discriminatoria). Más importante es la cuestión de si las mujeres en general son o pueden llegar a ser tan productivas como los hombres en el mercado de trabajo. Este es otro aspecto importante de los estudios recientes sobre la discriminación, y en todos los estudios de países en que nos hemos basado se han rectificado los resultados para tener en cuenta la selectividad.

5. Conclusiones Principales

A. Comparaciones entre países

En esta parte del estudio se determinan claramente las características y las tendencias de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en distintos países, tarea que debía

haberse hecho hace mucho tiempo²². La fuerza de trabajo femenina se examina desde el punto de vista del tamaño, la distribución por edad, la composición industrial y ocupacional y la categoría en el empleo (empleadas, trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras familiares). Luego esas características se yuxtaponen a los datos relativos a los hombres a fin de tener en cuenta posibles diferencias entre los países en cuanto al tratamiento estadístico de la mano de obra a nivel nacional y también el hecho de que los países se encuentran en distintas etapas de desarrollo. De este modo, las características del empleo de la mujer se examinan en un contexto apropiado y luego se utilizan para determinar algunas pautas generales, en la medida en que lo permite la diversidad de la región.

Tendencias de la participación de la mujer. Considerando a la región en conjunto, en el decenio de 1950 la mujer tuvo una tasa de participación baja en la fuerza de trabajo; término medio, fue sólo del 24%. Sin embargo, para el decenio de 1980 la tasa de participación había aumentado al

33%, lo cual representa un aumento general de más de un 33%, o alrededor del 1% por año (gráfico 1.1)²³. El aumento llegó a ser de 20 puntos porcentuales en Colombia y de 10 a 15 puntos porcentuales en el Brasil, Panamá y México. En los demás países examinados, el aumento varió entre cinco y nueve puntos porcentuales, salvo en Venezuela (tres puntos porcentuales) y Chile (un punto porcentual). El único país en que la tasa de participación femenina disminuyó con el tiempo fue

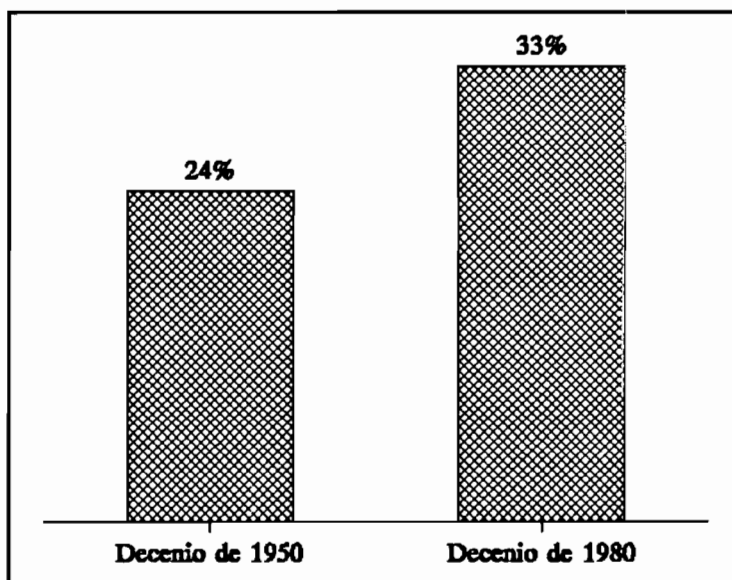


Gráfico 1.1 - Tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo de los países de la región de América Latina y el Caribe en los decenios de 1950 y de 1980

²² Schultz (1989a; 1990) pasa revista al empleo de la mujer a nivel mundial, pero proporciona pocos datos que se refieran concretamente a la participación de la mujer en los mercados de trabajo de América Latina.

²³ Promedio no ponderado de la tasa de participación de las mujeres en edad activa (20 a 60 años) calculado para 13 de los países examinados. Se excluyó a Bolivia porque los datos sobre el decenio de 1950 no son dignos de confianza: la información disponible parecía indicar que la tasa de participación de la mujer fue prácticamente la más alta de la región en 1950 (75%) y una de las más bajas en el decenio de 1980 (apenas 29%). Quizá este cambio drástico y contrario a la intuición es el resultado de un cambio en la definición nacional de lo que se entiende por trabajo. No obstante, no se pueden sacar conclusiones sin contar con datos más concretos. También se excluyó a Honduras porque la tasa de participación en la fuerza de trabajo en los primeros años se refiere a todas las mujeres y es artificialmente baja, por cuanto incluye a los niños y a las personas de 55 años de edad o más. Las cifras concretas y las fuentes de información figuran en el Cuadro 2.3.

Jamaica, donde descendió del 53% al 48%. Sin embargo, Jamaica sigue teniendo la tasa de participación más alta de toda la región.

Es difícil atribuir el aumento de la participación femenina en la región a algún factor en particular. Por ejemplo, dadas las condiciones macroeconómicas de los últimos 10 a 20 años --caracterizadas por el estancamiento y, a veces, por tasas de crecimiento negativo-- se podría sacar la conclusión de que esos cambios ocurrieron no *debido al crecimiento* sino a la eliminación de algunas de las ineficiencias existentes en la forma en que se trataba a las mujeres como factor de producción en los decenios de 1950 y 1960. Si éste fuera el caso, la crisis económica ha conducido entonces a una utilización más eficiente de la mano de obra femenina en la región, que tradicionalmente se ha subutilizado. Sin embargo, ésta tal vez no sea la única explicación. Es posible que el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo se haya debido principalmente a las mayores oportunidades de empleo para la mujer en el sector público. Se ha demostrado de manera concluyente que el sector público es un empleador de la mano de obra femenina que aumenta en importancia durante el proceso de desarrollo²⁴. A su vez, la ampliación del sector público puede haber causado parte del estancamiento macroeconómico de esos países. Si esto es cierto, los efectos distributivos del aumento cuantitativo y cualitativo del empleo de la mujer son dudosos, porque las mujeres pobres o las más pobres son las que tienen menos probabilidades de conseguir empleo en ese sector. Los datos disponibles no nos permiten determinar si el aumento de la participación femenina se ha debido al aumento de la eficiencia durante la recesión o a la mayor importancia del sector público. Tal vez pueda atribuirse en parte al papel del sector "competitivo" y en parte al papel del "sector público", pero es más difícil determinar si uno ha tenido más influencia que el otro. Un factor que complica la situación es que las tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo en la región de América Latina (predominantemente católica) eran al comienzo las más bajas del mundo, si no se cuenta a los países del Oriente Medio²⁵. Por lo tanto, todo cambio que fuera a ocurrir en América Latina necesariamente traería aparejada una mayor representación de la mujer en la fuerza de trabajo. Es más, este estudio indica que a lo largo del tiempo se ha observado una considerable "regresión hacia la media" en las tasas de participación de la mujer: los países que en el decenio de 1950 tenían las tasas más bajas han registrado aumentos mayores que los países donde esas tasas eran inicialmente altas.

²⁴ Cabe señalar que los datos disponibles no nos permitieron determinar la importancia relativa de los sectores público y privado para el aumento del empleo de la mujer. Sin embargo, el sector de servicios, en el que están incluidas la mayor parte de las actividades estatales, representan en la actualidad más del 50% del PIB total de la región (*Informe sobre el Desarrollo Mundial 1990*, Banco Mundial, Cuadro 3).

²⁵ La subutilización de la mano de obra femenina en América Latina podría ser aun mayor que la que da a entender una comparación con la región del Oriente Medio, ya es posible que en esta última región la "renuencia cultural" a reconocer que una mujer trabaja, aun cuando efectivamente lo haga, haya tenido una influencia significativa en las bajas tasas oficiales de participación de la mujer en la fuerza de trabajo (Boserup, 1970; Standing, 1981; Kozel y Alderman, 1983).

Perfil de la participación de la mujer según la edad. El aumento de la participación femenina se debe al incremento de las tasas de participación de las mujeres de 20 a 50 años de edad. El gráfico 1.2 muestra un perfil simplificado de la participación de la mujer en América Latina según la edad en los decenios de 1950 y 1980 (en el Capítulo 2 figuran perfiles detallados por países). Lógicamente, las mujeres más jóvenes o las de más edad tienen tasas de participación más bajas que las mujeres en edad activa.

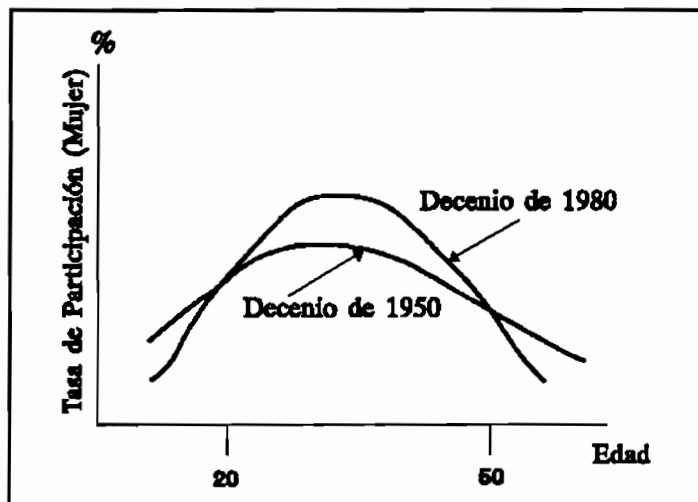


Gráfico 1.2 - Perfil de la participación de la mujer según la edad en los países de América Latina y el Caribe en los decenios de 1950 y de 1980 (simplificado)

Esta es una pauta común a muchos países y tiene una explicación sencilla (por ejemplo, la matrícula escolar en el caso de los grupos de edades más bajas y la disponibilidad de ahorros y de pensiones en el de los grupos de más edad). Sin embargo, al comienzo (decenio de 1950) la tasa de participación femenina era relativamente pareja en todos los grupos de edades. En el decenio de 1980, los dos extremos de la distribución por edades habían descendido, pero la tasa de participación de las mujeres en edad activa había aumentado.

En el gráfico 1.3 se comparan, también mediante una presentación simplificada, los perfiles de participación de la mujer según la edad en los países industrializados y en los países latinoamericanos. En primer lugar, la participación de la mujer en los primeros es mayor que en América Latina. Además, el perfil de la participación femenina en los países industrializados se caracteriza por un pico doble: el primero ocurre justo antes del comienzo de la etapa de procreación y el segundo, después de que el último hijo ingresa a la escuela. En cambio, no hay signos visibles, por lo menos en los países incluidos en este estudio, de que las mujeres vuelven a ingresar al mercado de trabajo después de una interrupción del empleo²⁶.

²⁶ El actual perfil de edades de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina es análogo al observado en los países adelantados hace tiempo, cuando la participación de la mujer "reflejaba una pauta muy sencilla: la mujer buscaba empleo (si lo hacía) antes de casarse. Luego dejaba de trabajar". (Levy, 1987, pág. 142 (la participación de la mujer a comienzos de la posguerra en los Estados Unidos)).

Comparación de las tasas de participación de la mujer y el hombre.

Cuando se tienen en cuenta las variaciones de la tasa de participación del hombre a lo largo del tiempo, la evolución de las tasas de la mujer llaman aún más la atención. En todos los países examinados, la tasa de participación del hombre en la fuerza de trabajo fue más baja en el decenio de 1980 que en el de 1950. Por ejemplo, en términos relativos, la participación de la mujer aumentó incluso en Jamaica, donde la relación entre la participación de la mujer y el hombre era del 55% en 1962 y del 62% en 1982. En algunos países el aumento fue extraordinario. En Colombia, el Brasil y México, la tasa de participación de la mujer, en relación con la del hombre, prácticamente se duplicó. Cabe señalar que el aumento de la participación de la mujer, en comparación con el del hombre, ha sido universal en todos los países y en todos los grupos de edades²⁷.

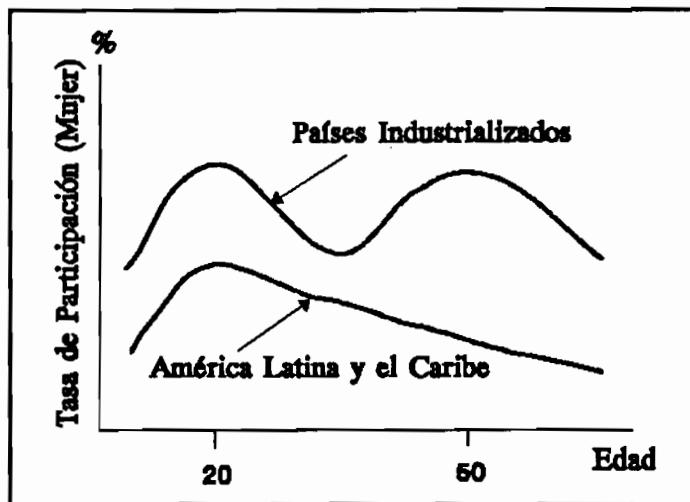


Gráfico 1.3 - Tasa de participación de la mujer en los países industrializados y en los países de América Latina y el Caribe (simplificado)

¿Es el aumento de la participación de la mujer temporal o permanente? El aumento de la participación femenina en la región ocurrió en cierta medida contrariamente a lo previsto y a las teorías del momento. En particular, las tasas de aumento de la producción, bajas e incluso negativas en algunos países, no impidieron que la representación de la mujer aumentara en la fuerza de trabajo. A este respecto, América Latina no ha seguido la pauta de los países industrializados, donde el empleo remunerado aparentemente ha "atraído" a las mujeres en épocas de crecimiento económico sostenido y de escasez de mano de obra²⁸. ¿Son las tasas elevadas de participación de la mujer registradas en América Latina en el período más reciente el resultado del efecto del "trabajador adicional" o del "trabajador sin incentivo"? Según el primero de esos efectos, un mayor número de mujeres ingresan al mercado de trabajo en épocas de recesión económica a fin de mantener el ingreso y el nivel de consumo familiar. De acuerdo con el segundo, las mujeres se retiran de la fuerza de trabajo en épocas de recesión porque los resultados previstos de la búsqueda de empleo no

²⁷ Véase el Capítulo 2.

²⁸ Véase Mincer (1962), Cain (1966), Oppenheimer (1974) para el caso de los Estados Unidos; Nakamura, Nakamura y Cullen (1979a) para el caso del Canadá; Joshi, Layard y Owen (1985) para el caso del Reino Unido. Véase en Killingsworth y Heckman (1986) un análisis de la experiencia de los países industrializados.

valen la pena: los salarios son bajos y las probabilidades de encontrar empleo, limitadas. No creemos que ninguno de estos efectos haya tenido mucho que ver con el aumento de la participación de la mujer en la región; en el mejor de los casos, el primero debe haber tenido mucha menos influencia que el segundo. Esta convicción se basa en tres razones. En primer lugar, ambos efectos, el del trabajador adicional y el del trabajador sin incentivo, son marginales y están relacionados con variaciones cíclicas y no a largo plazo. El período abarcado (decenio de 1950 a decenio de 1980) es suficientemente prolongado para la tarea que nos hemos propuesto, de modo que ningún efecto cíclico bastaría para distorsionar el panorama general. En segundo lugar, los estudios empíricos han demostrado sistemáticamente que, en *el caso de la mujer*, el efecto del trabajador sin incentivo es el dominante. Esto se debe, entre otras cosas, a que en las épocas de recesión económica las mujeres dejan de trabajar y pasan a ser económicamente inactivas, a diferencia de los hombres, que pasan del empleo a la desocupación²⁹. En tercer y último lugar, el hecho de que las tasas de participación de las mujeres más jóvenes haya disminuido indica que el efecto del trabajador adicional no puede haber sido el dominante. Por lo tanto, hemos llegado a la conclusión de que el aumento de la participación de la mujer, que según los datos utilizados ocurrió entre el decenio de 1950 y el de 1980, se debe a una tendencia más profunda y no puede atribuirse a la recesión que afectó tan intensamente a la región en los años ochenta.

Desemejanza en el empleo de la mujer y el hombre. Otro aspecto de la fuerza de trabajo es la distribución de los trabajadores según el empleo. Hemos examinado los datos por industria y ocupación. Los problemas que plantea el examen de las características cualitativas del empleo son bien conocidos³⁰. Pese a estas limitaciones, los datos disponibles confirman la opinión de que la distribución del empleo de la mujer por ocupación e industria es muy diferente de la del hombre. No obstante, hay indicios de que esta falta de semejanza ocupacional e industrial en la región ha ido disminuyendo con el tiempo. La falta de semejanza entre *todos los trabajadores* disminuyó en siete de los países considerados en esta parte del estudio y aumentó en seis³¹. Además, el aumento de la desemejanza en los primeros fue mayor (en términos absolutos) que en los segundos. Cabe señalar que al examinar estas variaciones en los grupos de trabajadores por cuenta propia, los empleados

²⁹ Por ejemplo, Joshi (1981) no encontró ninguna prueba de que las variaciones cíclicas del empleo de la mujer en el Reino Unido fueran diferentes a las del hombre, a pesar de que ciertos grupos de mujeres y de hombres (como los más jóvenes y los jubilados) tienen distintas tendencias de inestabilidad cíclica.

³⁰ Estos problemas se examinan en detalle en el Capítulo 3 del estudio en completo.

³¹ No se dispuso de suficiente información con respecto a dos países (Bolivia y Brasil).

y los trabajadores familiares por separado, se observó que la desemejanza había disminuido más y de manera más uniforme entre los empleados en primer lugar, y en segundo lugar, entre los trabajadores por cuenta propia. Por lo tanto, las personas que tenían un empleo remunerado (a diferencia de los trabajadores familiares) parecen haber sido los principales beneficiarios del aumento del empleo de la mujer registrado en los últimos 30 años. Sin embargo, no se debe sacar apresuradamente la conclusión de que la desemejanza tiene menos importancia hoy día que en el decenio de 1950. A pesar de que la desemejanza en el empleo de la mujer y el hombre ha disminuido con el tiempo, actualmente un porcentaje más alto de la fuerza de trabajo tiene empleos estereotipados debido a que el número de mujeres en la fuerza de trabajo total es mayor que nunca. Esta conclusión es importante porque demuestra que los planes de desarrollo de un país no dependen únicamente de la evolución del mercado de trabajo sino también del comportamiento de las personas que no trabajan (esta observación es de índole análoga a la de las observaciones hechas anteriormente con respecto al sesgo debido a la selectividad). Cabe señalar otros dos aspectos en relación con la disminución de la desemejanza a lo largo del tiempo. En primer lugar, esa disminución se ha debido en parte a la contracción del sector de la agricultura y a la consiguiente disminución de la prevalencia del trabajo familiar no remunerado. Evidentemente, éste es un proceso que se estabilizará rápidamente; de hecho, ya ha ocurrido en algunos de los países más adelantados de la región³². En segundo lugar, la disminución de la desemejanza fue mayor entre los empleados que entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares. Es posible que la "explicación" del sector público sea pertinente en este caso, ya que muchas veces se considera que el Estado es un empleador que contribuye a promover la igualdad de oportunidades de empleo³³.

Empleo en el sector estructurado y no estructurado. Se comprobó que el sector estructurado y, en particular, el trabajo en relación de dependencia (los empleados) era más importante para las mujeres que para los hombres: el porcentaje de mujeres que trabajaban en estos sectores era mayor que el de hombres. Además, el porcentaje de la fuerza de

³² La contribución de la agricultura al PIB disminuyó casi en un 40% en los países de América Latina y el Caribe entre 1965 y 1988 y en la actualidad representa tan sólo el 10%, aproximadamente, del producto total. En otras regiones en desarrollo, como Asia oriental y el África subsahariana, la reducción fue menor (entre un 20 y un 30%), pese a que en ambas regiones la agricultura representó al principio un porcentaje mucho mayor del PIB (alrededor del 45%) (Banco Mundial, 1990: Cuadro 3).

³³ Por ejemplo, en los países industrializados, la legislación para combatir la discriminación basada en el sexo se introdujo por primera vez en el sector público y sólo más tarde se hizo extensiva al sector privado (Gregory y Duncan, 1981; Tzannatos y Zabalza, 1984; Gunderson, 1989; Killingsworth, 1990). Es más, en algunos estudios empíricos hechos en los países en desarrollo se ha demostrado que prácticamente no existen diferencias en los ingresos de los empleados públicos que no puedan explicarse (véase en Birdsall y Fox, 1985, el caso de la remuneración de los maestros en el Brasil).

trabajo femenina total que estaba constituida por empleadas aumentó a lo largo del tiempo en todos los países de la región menos en seis³⁴. Estos resultados fueron algo inesperados: por lo general se considera que las mujeres trabajan en el sector no estructurado de la economía, en la mayoría de los casos en un contexto familiar, y las condiciones económicas adversas suelen afectar más al trabajo en relación de dependencia que al trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar. También en este caso, es posible que el aumento del porcentaje de la fuerza de trabajo femenina constituido por empleadas y la mayor disminución de la desemejanza entre los trabajadores del sector estructurado se deban al aumento del empleo en el sector público. Estas conclusiones tal vez obliguen a reconsiderar la importancia del sector no estructurado para el empleo de la mujer en los países en desarrollo. La experiencia de los países industrializados confirma aún más la importancia del sector estructurado a largo plazo: históricamente, el porcentaje de la fuerza de trabajo con empleos en relación de dependencia ha aumentado en esos países.

Posibles beneficios de la igualdad del hombre y la mujer en el mercado de trabajo.

En esta parte de este estudio se examina en último término la observación de que, si se parte del supuesto de que las diferencias de empleo y remuneración entre la mujer y el hombre reflejan algún tipo de ineficiencia del mercado de trabajo (la discriminación es sólo una de ellas), la eliminación de esa ineficiencia debería aumentar la competitividad del mercado. Por un lado, se reducirían las diferencias en el mercado de trabajo basadas en el sexo y, por otro, aumentarían la producción y los salarios reales. En este contexto, hemos tratado de encontrar una respuesta a esta pregunta hipotética: si se eliminaran las diferencias de remuneración y de empleo, suponiendo que las mujeres y los hombres sean factores de producción idénticos, ¿qué efecto tendría ello en la producción y el nivel de remuneración en la región?³⁵. Es difícil responder con precisión a esta pregunta. Sin embargo, ya se ha hecho este tipo de análisis en los países adelantados, y lo hemos repetido en el caso de América Latina teniendo en cuenta que los resultados son tan sólo estimaciones de la "banda superior". Con sujeción a una serie de salvedades, las simulaciones que hemos hecho indican que el aumento de la producción y de la remuneración de la mujer podría ser muy

³⁴ El hecho de que el porcentaje de empleadas en la fuerza de trabajo haya aumentado en el tiempo en todos los países de la región menos seis corrobora la opinión de que el aumento de la participación femenina no es cíclico.

³⁵ Para responder a esta pregunta, se partió del supuesto de que las mujeres cambian de ocupación *dentro* de las industrias en las que trabajan hasta que se eliminan las diferencias de remuneración según la ocupación. En esta simulación se parte del supuesto de que las mujeres y los hombres son totalmente intercambiables como factores de producción (desde el punto de vista de la demanda de mano de obra) y que las mujeres están dispuestas a aceptar todos los tipos de trabajo que los hombres hacen en la actualidad, y viceversa (desde el punto de vista de la oferta de mano de obra). A este respecto, se sobrestiman los beneficios que pueden obtenerse, pero hay otros factores que pueden atenuar este sesgo. Estas cuestiones se analizan en más detalle en el Capítulo 4 del estudio en su versión completa.

considerable: la producción podría aumentar en un 5% y la remuneración de la mujer en un 50%. Naturalmente, es posible que no sea fácil lograr esos aumentos, ni siquiera en el período abarcado por toda una generación de trabajadores, o que no sea posible lograr la igualdad absoluta entre la mujer y el hombre en el mercado de trabajo (por ejemplo, debido a las diferencias físicas entre la mujer y el hombre) ni deseable (tal vez mucha gente esté conforme con la actual división del trabajo en el mercado y en el hogar). No obstante, la magnitud de los resultados obtenidos en las simulaciones parecen indicar que, aun cuando las diferencias existentes entre la mujer y el hombre en el mercado de trabajo se deban sólo en pequeña medida a algún tipo de discriminación, la eliminación de esa discriminación es una cuestión de política que vale la pena estudiar con más detenimiento.

B. Estudios de países

En la segunda parte del estudio en su versión completa se examina la situación de la mujer en el mercado de trabajo de cada uno de los países considerados. En particular, hay dos cuestiones que es muy importante analizar a nivel de los países: primero, la decisión de participar en el mercado de trabajo, requisito *sine qua non* del trabajo remunerado, y segundo, los "precios" del trabajo de la mujer (salarios), que son el principal indicador de la eficiencia económica y un factor importante del bienestar material de una persona. Se han estimado las funciones de la participación representativa y las funciones del ingreso y se ha procurado determinar si se retribuye a la mujer por sus características productivas en el mercado de trabajo de la misma manera que al hombre. De no ser así, tal vez sea posible aumentar la eficiencia y aliviar la pobreza adoptando medidas para que el mercado de trabajo sea más competitivo (es decir, que no haya diferencias basadas en el sexo).

Factores que determinan de la participación de la mujer. La mayoría de los estudios confirman que la probabilidad de que una mujer decida buscar un empleo remunerado e ingresar al mercado de trabajo es mayor 1) al llegar a la edad adulta y hasta la edad de 40 a 45 años (después de tener en cuenta la fecundidad); 2) si reside en una zona urbana³⁶; 3) cuanto más alto sea su nivel de educación; 4) cuanto más general haya sido su

³⁶ Una excepción es Kingston (Jamaica) donde las mujeres tienen *ceteris paribus* menos propensión a participar en la fuerza de trabajo que las de otras partes del país.

educación (en lugar de formación profesional o técnica)³⁷; 5) cuanto menores sean sus responsabilidades familiares (es decir, dependiendo del número de niños pequeños en la familia y de si vive en un hogar encabezado por un hombre o una mujer), y 6) cuanto menor sea el ingreso y el patrimonio familiar (es decir, dependiendo del ingreso del marido y de si la familia es propietaria de su casa). En el gráfico 1.4 se muestran las pautas típicas de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en Costa Rica, desglosadas según algunos factores clave. Ninguno de estos resultados es

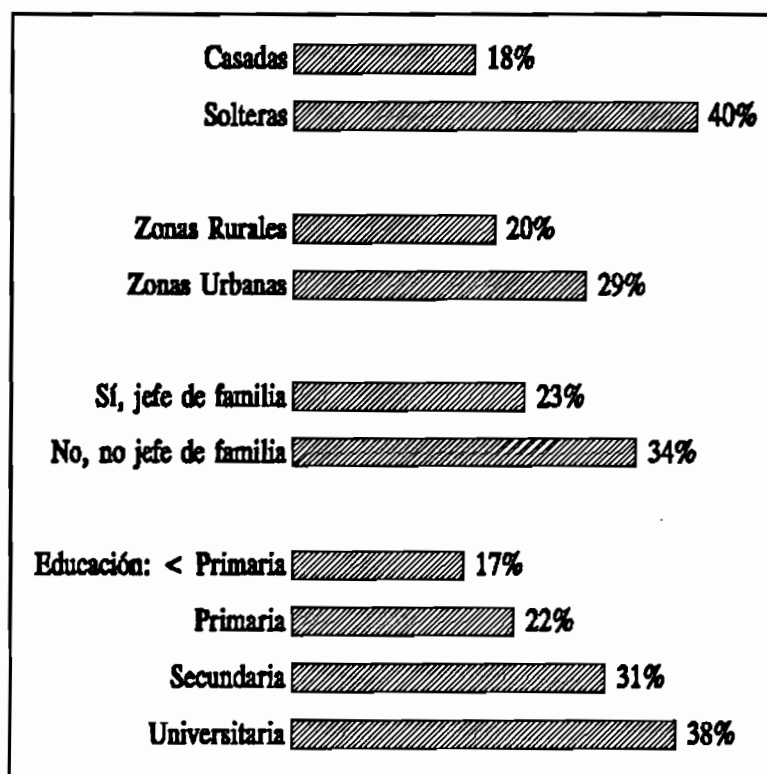


Gráfico 1.4 - Tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo (porcentajes) según ciertas características, Costa Rica, 1989

inesperado, pero vale la pena señalar el efecto de la educación en la participación, ya que la educación puede llegar a ser una variable importante en la formulación de política.

Diferencias en los salarios. Con respecto a los factores a los que puede atribuirse la diferencia en los salarios pagados a la mujer y al hombre, la mayoría de los estudios de países parecen indicar que las diferencias en cuanto al capital humano entre la mujer y el hombre explican sólo una pequeña proporción de esa diferencia. La forma en que el

³⁷ Esta conclusión se basa en el reducido número de estudios en que fue posible analizar esta distinción. Sin embargo, en el Argentina, el hecho de haber cursado estudios secundarios comerciales o técnicos parece tener más influencia en la decisión de participar en el mercado de trabajo. Al respecto, corresponde hacer dos salvedades. En primer lugar, la Argentina es uno de los países más desarrollados de América Latina; por consiguiente, es posible que la demanda de conocimientos especializados sea mayor. En segundo lugar, la muestra se tomó sólo de Buenos Aires, la zona más desarrollada, y es poco probable que refleje fielmente las características de todo el país (por ejemplo, casi el 30% de las mujeres que trabajan en Buenos Aires están empleadas en el sector público, en tanto que más de una de cada tres mujeres trabajan a jornada parcial y casi una de cada diez de las mujeres que trabajan han nacido en el extranjero; es improbable que esas características se repitan fuera de la capital). En todo caso, en otras investigaciones sobre la cuestión se ha comprobado que el rendimiento de la formación profesional no es tan alto como el de la educación general (Grasso y Shea, 1979; Meyer y Wise, 1982; Psacharopoulos, 1987).

mercado retribuye a los trabajadores por sus características productivas parece depender de si la persona que posee esas características es un hombre o una mujer. En los estudios de países que se presentan más adelante se dan estimaciones detalladas pero, en síntesis se puede decir que, término medio, sólo el 20% (o cinco puntos porcentuales) de la diferencia en el ingreso basada en el sexo puede atribuirse a diferencias en el capital humano que han adquirido las mujeres y los hombres. Puede considerarse que el resto representa la banda superior de discriminación en lo que respecta a los salarios *reales*. Sin embargo, una vez efectuados los ajustes para tener en cuenta la autoselección de la mujer en el mercado de trabajo, las estimaciones parecen indicar que un 20% adicional (otros cinco puntos porcentuales) de la diferencia no explicada que anteriormente se atribuía a la discriminación se debe a la capacidad de ingreso de la mujer (salarios *ofrecidos*) que es menor que la del hombre. Así pues, la parte no explicada de la discrepancia en los salarios basada en el sexo se reduce a un 60% (o 20 puntos porcentuales)

(o 20 puntos porcentuales) (gráfico 1.5). Cabe señalar aquí que el valor de nuestras estimaciones depende del hecho de que en los estudios de otros países (en su mayoría países adelantados) se han calculado "bandas superiores" más bajas que las que se indican en este estudio. No sabemos de ningún estudio o serie de estudios en los que se

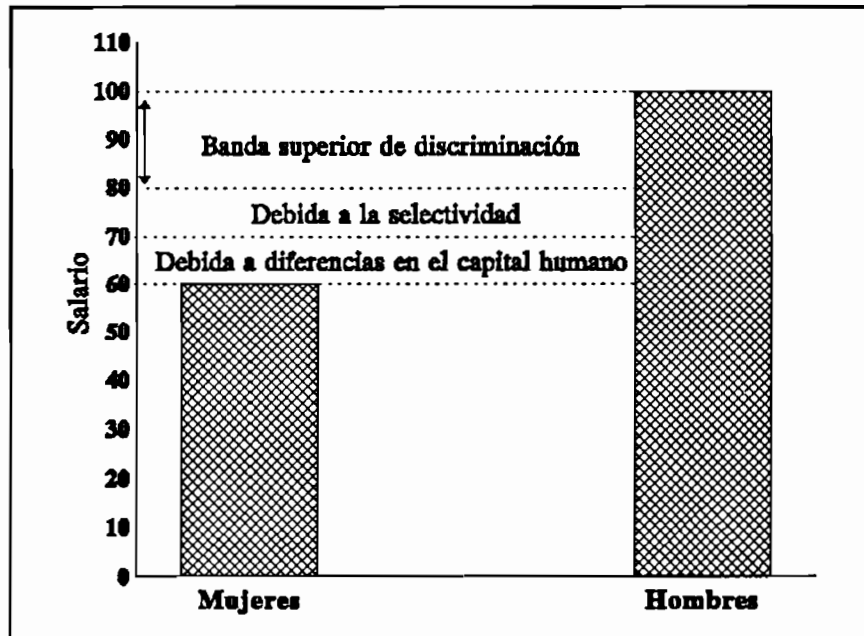


Gráfico 1.5 - Descomposición de la diferencia en los salarios pagados a los hombres y a las mujeres (simplificada)

haya encarado la cuestión desde el punto de vista de una región (y no de un país).

6. Cuestiones de Política

No es posible exagerar la importancia de los efectos directos e indirectos del empleo de la mujer. La relación entre su participación en la fuerza de trabajo, la fecundidad, el bienestar económico general, la condición social de la mujer y el crecimiento está

ampliamente documentada en las obras sobre la materia. Lo que no se ha determinado a ciencia cierta son las causas de las diferencias observadas entre la mujer y el hombre en materia de empleo y remuneración. Se trata de una cuestión compleja, pero los resultados de este estudio parecen indicar que las políticas que realcen las características productivas de la mujer (oferta de mano de obra), eliminen las diferencias basadas en el sexo (demanda de mano de obra) en el trato dado a los trabajadores y en general mejoren el funcionamiento competitivo del mercado de trabajo (marco institucional) no sólo pueden estimular el crecimiento sino también autofinanciarse. Además, los efectos distributivos de esas políticas serán positivos, ya que las mujeres realizan predominantemente actividades mal remuneradas y de baja categoría.

Más adelante se destacan algunas esferas clave en las que 1) la política social puede rendir importantes beneficios; 2) se deberían hacer más trabajos analíticos para comprender mejor el funcionamiento del mercado de trabajo, y 3) se necesitan mejores datos estadísticos.

La mujer, la procreación y la decisión de obtener un empleo remunerado. Una conclusión a la que se llega sistemáticamente en todos los estudios mencionados en esta parte del estudio es que, después de tener en cuenta otros factores, la mujer muestra una gran propensión a buscar un empleo remunerado incluso en la etapa de la procreación. A este respecto, el comportamiento de la mujer parece ser *ex ante* análogo al del hombre. Sin embargo, la curva *real* de participación de la mujer según la edad desciende a la edad de procrear y todos los estudios de países confirman que los hijos tienen un efecto negativo en la decisión de una mujer de buscar trabajo. El conflicto entre la decisión de trabajar y la decisión de tener hijos es evidente. Es más, esta asimetría, en parte biológica y en parte determinada por las normas de la sociedad, es lo que define en gran medida las características observadas del empleo y la remuneración de la mujer en el mercado de trabajo.

Se pueden tomar varias medidas para aliviar en parte la carga de la formación de la familia que pesa sobre la mujer y aumentar su contribución a la producción y a su propio bienestar. Una de esas medidas consiste en enseñar a las mujeres, sobre todo en las zonas rurales o relativamente pobres, cómo evitar los embarazos no deseados. Cabe señalar que la educación aumenta la eficiencia del uso de los métodos de control de la natalidad y reduce el gasto en anticonceptivos necesario para limitar el riesgo del embarazo a un nivel dado³⁸.

* Michael (1974); Rosenweig y Wolpin (1982).

También se podría lograr un aumento adicional del trabajo productivo de la mujer alentando a ésta a reingresar al mercado de trabajo después de una interrupción del empleo. Para ello se podrían proporcionar servicios eficaces y económicos de enseñanza preescolar y cuidado de los niños. Cabe recordar que, según las pautas típicas de la región, las mujeres se retiran del mercado de trabajo después de tener hijos y tienden a no reincorporarse. En la mayoría de los casos, el Estado proporciona servicios para el cuidado de los niños en forma gratuita o con subsidios importantes o no proporciona ningún tipo de servicio. En los casos en que esos servicios existen, están concentrados en su mayor parte en las zonas urbanas pero ofrecen relativamente pocas plazas. En consecuencia, rara vez los subsidios han beneficiado a los grupos más necesitados. La prestación de servicios para el cuidado de los niños en edad preescolar, aunada a la adopción de medidas selectivas para la recuperación de costos basadas en una evaluación de los costos y beneficios sociales, permitiría que un mayor número de mujeres ingresara al mercado de trabajo y, en consecuencia, mejoraran sus posibilidades de obtener un ingreso. También facilitaría el acceso de los niños de los sectores desfavorecidos de la población a la enseñanza preescolar organizada y mejoraría su socialización³⁹. Además, facilitaría la inclusión de esos niños en programas de inmunización, nutrición y de otra índole.

La estructura familiar observada en los países industrializados no es la estructura más común en la región de América Latina. La migración interna y externa ("las mujeres como empleadas domésticas y los hombres como trabajadores industriales en el extranjero") es muy considerable, en tanto que en algunas zonas, especialmente en el Caribe, las relaciones basadas en las visitas son una forma bastante corriente de estructura familiar. Además, dada la mayor esperanza de vida de la mujer y el hecho de que en la mayoría de los matrimonios las mujeres son más jóvenes que sus maridos, la viudez, incluso entre las mujeres en edad activa, es bastante corriente⁴⁰. Además, es posible que las normas sociales no alienten a las mujeres a volver a contraer matrimonio⁴¹. Por último, y en términos más generales, el aumento del número de madres divorciadas y separadas es una de las razones fundamentales del continuo incremento de familias encabezadas por un solo progenitor⁴².

³⁹ "Las nuevas investigaciones indican que nuestros temores acerca de los programas de término medio para el cuidado de los niños son infundados: ni los mejores programas ni los de tipo corriente parecen tener efectos negativos" (Nakamura, Nakamura y Cullen, 1979a, pág. 135).

⁴⁰ Mohan (1986).

⁴¹ Rosenhouse (1988).

⁴² Ermisch y Wright (1990).

Estos complejos efectos sociodemográficos atrapan a las mujeres en un círculo vicioso en que la imposibilidad de trabajar las condena a vivir en la pobreza. En los países examinados en este estudio, los hogares encabezados por mujeres constituían entre el 15 y el 20% de la muestra en la Argentina y Venezuela, y hasta un 33% en Jamaica (y alrededor del 50% tan sólo en la zona de Kingston). En consecuencia, las políticas que, ya sea directamente (mediante la eliminación de disposiciones del derecho de la familia y las reglamentaciones tributarias que crean una asimetría en el trato de la mujer en lo que respecta a la formación de la familia y el empleo)⁴³ o indirectamente (al reducir la carga del cuidado de los hijos), aumenten las oportunidades de empleo de la mujer durante el período crítico de la formación de la familia por fuerza tendrán efectos beneficiosos tanto desde el punto de la eficiencia como de la distribución. Los beneficios en lo que respecta a la eficiencia son evidentes. En cuanto a la distribución, las teorías económicas predicen⁴⁴ y los datos empíricos parecen indicar⁴⁵ que existe una relación inversa entre el ingreso y la clase social por un lado y, por el otro, la inestabilidad matrimonial. Naturalmente, la adopción de esas políticas dependerá de su costo. Este es un campo en que las investigaciones podrían ser muy provechosas.

La educación, el empleo y la remuneración de la mujer. Otra conclusión a la que se llega sistemáticamente en los estudios contenidos en la segunda parte del estudio en su versión completa se refiere al efecto de la educación en el empleo y la remuneración de la mujer. Las funciones de participación muestran que, después de tener en cuenta otros factores, las probabilidades de que la mujer participe en el mercado de trabajo es mayor cuanto más alto sea su nivel de educación. Asimismo, el ingreso de la mujer sube a medida que aumenta su educación formal. Si bien en este estudio no se ha examinado expresamente la cuestión de la elección de una ocupación, el efecto de la educación en la propensión de una mujer a trabajar y en su nivel de remuneración es suficientemente clara como para orientar la formulación de la política estatal.

Si se ampliaran las oportunidades de educación de la mujer, aumentaría la eficiencia y se aliviaría la pobreza⁴⁶. Si la mujer permanece más años en el sistema de educación, se reduce su tasa natural (máxima) de fecundidad. Además, se ha demostrado que hay una

⁴³ El Banco Mundial ya ha emprendido un estudio de las disposiciones jurídicas que establecen diferencias entre la mujer y el hombre en la familia y en el mercado de trabajo.

⁴⁴ Becker, Landes y Michael (1977); Becker (1981).

⁴⁵ Goode (1956, 1962); Bishop (1980); Kiernan (1986); Peters (1986).

⁴⁶ Blau, Behrman y Wolfe (1988); Psacharopoulos y Tzannatos (1989).

clara correlación negativa entre la educación de la mujer y el tamaño de la familia (debido al efecto de sustitución de los precios), el conocimiento de los métodos de control de la natalidad y la eficiencia del uso de anticonceptivos⁴⁷. Por último, las mujeres se ven expuestas a influencias que, en la mayoría de los casos, hacen que disminuya su preferencia por el modelo familiar tradicional y que tengan menos hijos⁴⁸. Estos efectos están reflejados implícitamente en el gráfico 1.6, que muestra la relación entre la educación y la fecundidad entre las niñas adolescentes en cuatro países de la región. Además de reducir la fecundidad, la educación aumenta la propensión de la mujer a trabajar debido a que el costo de sustitución de no hacerlo (ingreso al que se renuncia) también aumenta⁴⁹. La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo puede, posteriormente, aumentar el ingreso de la familia (en un contexto familiar corriente) y ayudar a reducir la incidencia de

la pobreza entre las familias que pueden llegar a estar encabezadas por mujeres⁵⁰. El aumento del capital humano de la mujer también garantiza una utilización más eficiente de la mitad de la fuerza de trabajo del país e induce a los hombres a trabajar en un medio más competitivo. Por último, la educación aumenta la producción familiar, definida en términos amplios. Se ha comprobado que hay una gran correlación entre el bienestar y el rendimiento

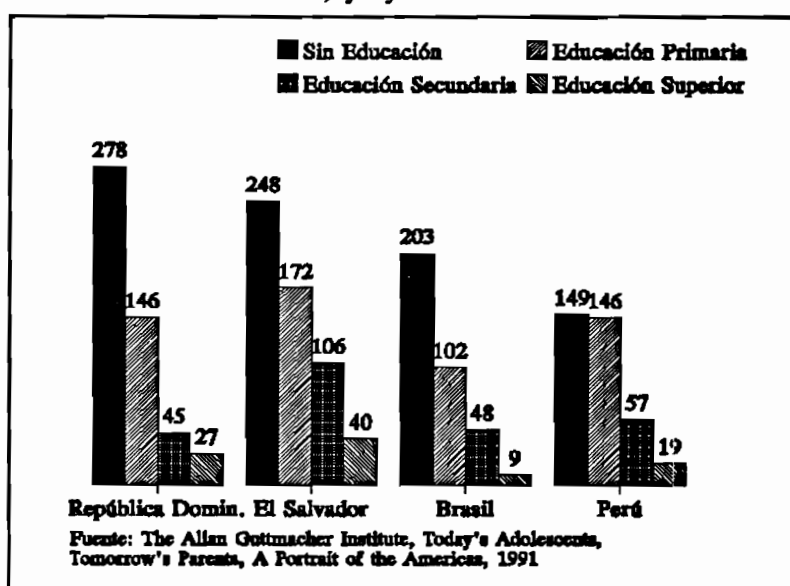


Gráfico 1.6 - Relación entre la educación y la fecundidad entre las niñas adolescentes - número anual de hijos nacidos vivos por 1000 mujeres de 15 a 19 años de edad

académico de los hijos, por un lado, y la educación de la madre, por el otro. Además, las

⁴⁷ Heer y Turner (1965); Westoff (1967); Harman (1969); Da Vanzo (1971); De Tray (1972, 1973); Cochrane (1979); Kelly y Da Silva (1980); Da Silva (1982); Mueller (1982).

⁴⁸ Easterlin (1969); Tzannatos y Symons (1989).

⁴⁹ Khandker (1987, 1988); Psacharopoulos y Tzannatos (1991).

⁵⁰ Schultz (1969b).

mujeres instruidas están en condiciones de utilizar métodos más higiénicos en la preparación de comidas y de atender mejor a los miembros de la familia cuando están enfermos⁵¹.

El ingreso de la mujer también aumenta con el nivel de instrucción y más rápidamente que el del hombre. Los efectos distributivos de un mayor número de años de instrucción y de una mejor educación para la mujer son deseables y positivos desde el punto de vista de los costos y beneficios sociales; la misma inversión marginal (un año adicional de educación) suele tener un mayor rendimiento en el caso de la mujer que en el del hombre. El gráfico 1.7 muestra otro perfil típico de la región con respecto a la educación y el ingreso.

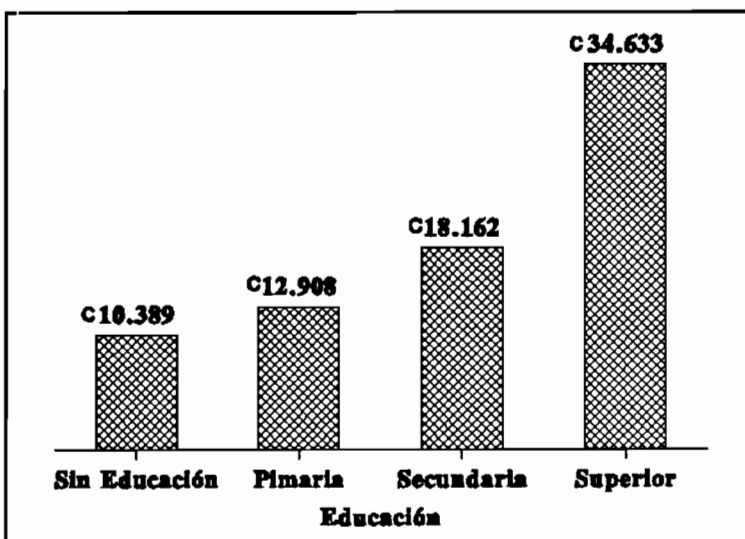


Gráfico 1.7 - Ingreso mensual de la mujer según el nivel de educación, Costa Rica, 1989. Nota: En colones corrientes

¿Es deseable la política de prolongar la educación de la mujer cuando la duración media de la educación entre las mujeres que trabajan es ya mayor que la de los hombres? La respuesta es afirmativa, porque lo que tiene pertinencia no es la composición (desde el punto de vista de la educación) de la fuerza de trabajo femenina sino la de la población femenina en conjunto. La situación, incluso en los países más adelantados que se examinan en este estudio, es ciertamente reveladora. En Venezuela, las mujeres que trabajan tienen, término medio, 7,9 años de instrucción, en tanto que las que no trabajan, sólo 5,5 años, muchos menos que el promedio de 7,0 años correspondiente a los hombres. En la Argentina, las mujeres que trabajan tienen 9,4 años de instrucción; los hombres, en cambio, tienen 8,8 años, y las mujeres que no trabajan, sólo 7,8 (y la muestra se ha tomado únicamente de la capital del país). La disparidad es aún mayor en los países menos adelantados de la región y entre las zonas urbanas y las rurales.

El fomento de la educación de la mujer parece ser una política sensata. En simples términos aritméticos, la educación media de la mujer aumentará más y en forma más

⁵¹ Chiswick (1974); Leibowitz (1974); Haveman y Wolfe (1984); Michael (1984).

eficiente y económica si un mayor número de mujeres analfabetas asisten a la escuela primaria que si un pequeño número de egresadas de la escuela secundaria cursan cuatro años de estudios universitarios. A este respecto, es preciso hacer ciertas aclaraciones acerca de las altas tasas de rendimiento de la educación universitaria de la mujer que se consignan en este estudio⁵². En primer lugar, los trabajadores más calificados, sobre todo las mujeres, obtienen empleo en el sector público, y es posible que las estimaciones simplemente reflejen esa situación. En segundo lugar, y más importante aún, las funciones del ingreso calculadas de acuerdo con el método econométrico corriente se basan en la hipótesis explícita de que el único costo de la educación es el ingreso al que se renuncia durante el período de estudio, lo que equivale a decir que la educación es un bien gratuito. Es evidente que esta suposición no es realista y que la diferencia de rendimiento entre la enseñanza primaria y la universitaria no es necesariamente tan grande como para justificar que el Estado amplíe la enseñanza terciaria a expensas de los niveles más bajos de educación⁵³. En tercer y último lugar, se han documentado ampliamente los efectos distributivos en favor de los grupos de ingresos más altos que tiene la política de dar más importancia a la enseñanza terciaria que a la enseñanza básica en los países en desarrollo⁵⁴.

La disparidad de ingresos. El objetivo final de este estudio era determinar qué parte de la diferencia en el ingreso de la mujer y el hombre se debía a las características particulares y al esfuerzo personal de los trabajadores. Se consideró que las variables apropiadas eran la educación, la experiencia y el número de horas de trabajo por semana. En todos los estudios incluidos en este informe se comprobó que sólo alrededor de un tercio de la diferencia observada en materia de ingresos podía atribuirse a estas tres variables. El resto se debía a una de las grandes "incógnitas" de la economía del trabajo. Cabe señalar que, habida cuenta de que el fundamento teórico de las funciones del ingreso es la existencia de un mercado competitivo compensador, este enfoque del estudio de la discriminación no permite que las diferencias entre los sexos en materia de oferta y de mano de obra figuren por separado en la descomposición final de las diferencias de remuneración. Por otro lado, es posible que la diferencia no explicada se deba, al menos en parte, a verdaderas deficiencias del mercado, o a la legislación del país o a las convenciones sociales. En estos

⁵² Esta situación es muy común en los países en desarrollo (Haque, 1984; Khan e Irfan, 1985).

⁵³ Véanse las estimaciones de la eficiencia en función del costo de las inversiones en distintos niveles y tipos de educación en Adelman (1975); Colclough (1982); Mingat y Tan (1988); Psacharopoulos (1977, 1985); Lockheed y Hanushek (1988).

⁵⁴ Ribich (1968); Selowsky (1979); Stromquist (1986), y Lockheed y Hanushek (1991), entre otros, han confirmado los efectos distributivos no intencionales del gasto público en educación.

casos se ha seguido el criterio de decidir que las diferencias en el ingreso que no se pueden atribuir a las características del capital humano representan el "grado de nuestra ignorancia" y considerar que esas diferencias representan la "banda superior de discriminación". Aunque tal vez esto sea correcto desde un punto de vista semántico, tiene muy poca utilidad práctica. Los debates que ha suscitado esta diferencia inexplicada en los países industrializados adelantados da una idea de la complejidad de la cuestión⁵⁵.

Pese a estas limitaciones, el estudio contiene algunas observaciones útiles. La diferencia estimada no explicada que se ha observado en los países examinados en el estudio es mayor que la observada en los países adelantados, donde hasta dos tercios de ella se ha atribuido a diferencias en las características productivas de los trabajadores de distinto sexo⁵⁶. A este respecto, en América Latina parece haber más diferencias en la forma en que se trata a la mujer que en los países industrializados. Esta diferencia puede deberse en parte al hecho de que los mercados de los países en desarrollo no han madurado lo suficiente para reemplazar a las costumbres como mecanismo de asignación. Las poderosas normas de reclusión de la mujer, que tal vez siguen teniendo vigencia, impiden que la mujer llegue a tener una condición comparable a la del hombre fuera de la familia⁵⁷. Asimismo, es probable que en algunos países el acceso de la mujer a ciertos tipos de empleo y a ciertos horarios de trabajo esté todavía limitado por ley y que la remuneración de la mujer se determine (implícita o explícitamente) en relación a la que recibe el hombre en los puestos que ocupan. Incluso en los países adelantados (como Australia, Nueva Zelandia, el Reino Unido y otros países europeos) estas restricciones explícitas continuaron en vigor hasta que fueron revocadas mediante las leyes sobre la igualdad de remuneración y de oportunidades de empleo promulgadas en su mayoría en el decenio de 1970⁵⁸. A pesar de que en los países estudiados no se examinaron los factores institucionales que rigen la determinación colectiva de la remuneración y el empleo, se obtuvieron algunos datos que confirman la opinión de que en América Latina existen disposiciones discriminatorias de este tipo⁵⁹. Las restricciones en materia de empleo o remuneración no pueden tener ninguna justificación

⁵⁵ El tema de la detección de la discriminación y la aplicabilidad de políticas destinadas a eliminarla se trata en Zabalza y Tzannatos (1985); Dex y Sloane (1988); Gunderson (1989); Siebert (1990).

⁵⁶ Cain (1986); Killingsworth (1990).

⁵⁷ Cain, Khanam y Nahar (1979).

⁵⁸ Véanse, entre otros, Gregory y Duncan (1981); Tzannatos y Zabalza (1984); Tzannatos (1984, 1987b).

⁵⁹ Véanse los capítulos sobre Bolivia y Venezuela.

económica y, en la medida en que tales prácticas existan, deberían eliminarse en pro de la eficiencia general de la economía (de asignación y de distribución)⁶⁰.

La condición de la mujer y el desarrollo económico. Es prácticamente imposible hacer mediciones en este campo con los medios con que cuentan los economistas. La mayor parte de las investigaciones sobre esta cuestión se ha hecho en el contexto de otras disciplinas, en particular la sociología. Sin embargo, es evidente que si se ponen en práctica las directrices generales de política que se sugieren en este estudio y se amplían las funciones económicas de la mujer, su condición social mejorará y esto tendrá efectos beneficiosos en la macroeconomía⁶¹. Por ejemplo, se ha opinado que el hecho de tener un empleo remunerado fuera de la familia permite a la mujer controlar el rendimiento de su propio trabajo, y se ha comprobado que el ejercicio de ese control aumenta la capacidad relativa de la mujer de decidir cómo se distribuirán los recursos de la familia⁶². A su vez, se puede establecer una relación entre el mejoramiento de la condición económica de la mujer (en comparación con la del hombre) y determinadas pautas de consumo, las inversiones en la salud y la nutrición de las mujeres y los niños, la disminución de la mortalidad infantil y, en última instancia, la disminución de la fecundidad. Este argumento se deriva de la observación de que la función y la capacidad reproductiva de la mujer disminuyen en importancia a medida que adquieren otras bases firmes de poder (en su mayoría económicas)⁶³.

Investigaciones futuras. Estas investigaciones han aclarado algunas cuestiones relativas a la condición de la mujer en los mercados de trabajo de América Latina, pero quedan varios temas pendientes. Entre las cuestiones que podrían examinarse en el futuro figuran las siguientes:

⁶⁰ Un aspecto en el que quizá se debería hacer hincapié aquí es que, aun cuando la productividad y los salarios de la mujer y el hombre aumentaran al mismo ritmo (es decir, aun si persistiera la disparidad en los ingresos basada en el sexo), esto podría bastar para que aumentara la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se atrasara la edad a la que se contrae matrimonio y se redujera la fecundidad total (Layard y Mincer, 1985). Sin embargo, no se trata de determinar si en última instancia la economía llegará a tener una tasa de crecimiento apropiada a largo plazo (como consecuencia del efecto de los salarios reales (y no relativos) en la oferta de mano de obra femenina), sino de aclarar si el funcionamiento más competitivo del mercado puede facilitar ese proceso.

⁶¹ Deere y otros (1982) señalan que existe una compleja relación recíproca entre los distintos aspectos y niveles del desarrollo (en el plano internacional, nacional, regional, la clase social y la familia) que crea una relación dinámica entre la condición de la mujer y la macroeconomía.

⁶² Boserup (1970).

⁶³ Safilios-Rothschild (1982). Véase también Schultz (1969a).

- 1) La existencia de leyes de protección o de otra índole en relación con los tipos de empleo a los que podría tener acceso la mujer. Si esas disposiciones en la práctica impiden que la mujer se dedique a ciertas actividades, perpetúan los estereotipos sexuales y limitan la competencia, se deberían evaluar y rectificar sus efectos.
- 2) El sistema de determinación de la remuneración y el empleo, en particular las políticas del sector público y los arreglos laborales colectivos en el sector privado. Es probable que los salarios se determinen sin tener en cuenta la productividad y las condiciones generales del mercado de trabajo, y que reflejen los intereses particulares de ciertos grupos o normas sociales que han dejado de ser beneficiosas para la producción moderna.
- 3) Las imperfecciones del mercado resultantes de las diferencias en el tratamiento del trabajo de jornada completa por un lado y, por el otro, del trabajo de jornada parcial, estacional y temporario. Las mujeres se dedican principalmente a estos últimos tipos de trabajo, pero es posible que los empleadores se muestren reacios a ofrecer oportunidades en ese sentido si no pueden reducir proporcionalmente las prestaciones accesorias que tienen la obligación de pagar.
- 4) La distribución regional del rendimiento de la educación y el acceso a la educación, especialmente entre la zona metropolitana, otras zonas urbanas y las zonas rurales. El Estado debería conceder subsidios a los sectores donde el rendimiento fuera mayor.
- 5) La importancia del sector público en su calidad de empleador y como principal proveedor de educación. Es bastante frecuente que la política estatal esté determinada por consideraciones políticas a corto plazo y no por el crecimiento a largo plazo (eficiencia dinámica).
- 6) Las disposiciones incluidas en la política estatal y sus efectos distributivos y de asignación, en particular en lo que respecta a las políticas sociales relacionadas con el mercado de trabajo (prestaciones por desempleo, pagos complementarios del ingreso y pensiones).

- 7) La distinción entre el sector estructurado y el no estructurado, su pertinencia y sus consecuencias para el empleo y la estrategia general de desarrollo adoptada por el Estado.
- 8) La existencia de leyes que prevean un trato diferente para el hombre y la mujer dentro de la familia (como el derecho de la familia y la tributación).

Necesidad de mejorar los datos estadísticos. Cabe subrayar que la calidad y la cobertura de los datos obtenidos de las encuestas de hogares de la región han limitado el alcance de los análisis hechos en este estudio. En particular, en algunos países (y a veces en todos ellos):

- 1) Las encuestas no siempre proporcionan información sobre el sector industrial en que trabaja una persona y el sector ocupacional o el número de horas trabajadas por semana.
- 2) Ninguna de las bases de datos contenía información sobre una de las variables más importantes para el análisis de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, a saber, la experiencia *real* de trabajo.
- 3) No se obtuvo información útil sobre la relación entre los integrantes de una misma familia: las estimaciones de la oferta de mano de obra femenina habrían sido mucho más precisas si los investigadores hubieran sabido que, en la encuesta de hogares, el adulto "adicional" era la suegra, una hermana o un hermano de uno de los cónyuges, un visitante o una empleada doméstica.
- 4) Otro dato útil que en muchos casos faltaba en las bases de datos utilizadas en este estudio era el número de días o semanas que una persona se había ausentado de su trabajo y las razones de esa ausencia (por ejemplo, enfermedad, asuntos de familia, etc.).
- 5) En lo que respecta al ingreso, algunas encuestas se realizaron por etapas durante un largo período, lo cual afectó la exactitud de las estimaciones del ingreso en los países con altas tasas de inflación. Las demoras en la recolección de datos también puede afectar a las estimaciones del empleo en los casos en que éste es estacional o cíclico.

- 6) La información sobre las necesidades de capacitación debe ser más precisa. Es necesario incluir en el cuestionario el tipo de educación (por ejemplo, enseñanza académica general, técnica o profesional) como también la calidad de la educación, que puede deducirse estableciendo una distinción entre las escuelas públicas y privadas o la ubicación del establecimiento escolar en una zona rural o rural. También se deberían obtener estos datos sobre la capacitación.

- 7) Por último, es necesario mejorar la calidad y la estratificación de las encuestas. Por ejemplo, en algunas bases de datos se hacía una distinción entre la enseñanza general y la técnica, pero dado que son pocas las mujeres que reciben este tipo de educación, los datos que resultaron útiles consistieron apenas en unas pocas observaciones incluso a nivel de los países. Los esfuerzos por obtener información más desagregada (por ejemplo, por región) resultaron ser muy poco provechosos, por cuanto en algunos casos no se pudieron hacer más de dos o tres observaciones al respecto.

Hasta que no mejore la calidad y el alcance de los datos, no será posible obtener de los análisis más que algunos datos agregados cuantitativos. Dada la diversidad regional que existe en los países en desarrollo en lo que respecta a la situación económica y social, la necesidad de disponer de información más amplia y más precisa es mucho mayor que en los países industrializados.

II

Tendencias y Pautas de la Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo 1950-1985

1. Introducción

En este capítulo se examinan las pautas y tendencias generales de la oferta de mano de obra femenina en los últimos 20 ó 30 años. Se examina primero el tamaño de la fuerza de trabajo femenina y luego la tasa de participación de la mujer¹. Además, se comparan estos dos indicadores de la disponibilidad de mano de obra femenina con las cifras correspondientes a los hombres. De este modo, se han tenido en cuenta las posibles diferencias en el tratamiento estadístico de la mano de obra a nivel nacional, así como el hecho de que los países se encuentran en distintas etapas de desarrollo. También se examina la tasa de participación de la mujer con respecto a la distribución por edad y por categoría en el empleo (trabajo en relación de dependencia, trabajo por cuenta propia y trabajo familiar). Las principales conclusiones son, en primer lugar, que las tasas de participación de la mujer han aumentado en sí y también en comparación con las del hombre. En segundo lugar, el aumento se ha debido a la participación de mujeres en edad activa. Las tasas de participación de las mujeres más jóvenes y de más edad han disminuido a lo largo del tiempo. En tercer lugar, en todos los países de la región menos seis, el lugar de empleo de la mujer ha pasado del sector no estructurado al sector estructurado de la economía.

2. Tamaño y Crecimiento de la Fuerza de Trabajo

En el Cuadro 2.1 se indica el tamaño de la fuerza de trabajo total desglosada según el sexo en 35 países latinoamericanos, en algún momento de los decenios de 1950 y de 1980. Las cifras se refieren a todas las personas dedicadas a alguna actividad

¹ La tasa de participación en la fuerza de trabajo es la relación entre la población económicamente activa ("fuerza de trabajo") y la población en su totalidad ("población expuesta a riesgo"). Véase un análisis de los defectos teóricos y estadísticos de la fuerza de trabajo y la tasa de participación en Bowers (1975); Standing (1981) y Psacharopoulos y Tzannatos (1989).

económica, definida en términos amplios, es decir, incluyen a las personas que trabajan por cuenta propia y a los empleadores, a los empleados asalariados y a los trabajadores familiares, así como también a los clasificados como desocupados; se refieren también a todos los grupos de edades. Los datos se han tomado de los censos nacionales de población.

Con sujeción a las muchas advertencias que cabe hacer con respecto a la clasificación teórica de una actividad como actividad económica y a las diferencias en el tratamiento estadístico del trabajo y el desempleo que existen entre los distintos países, se pueden hacer dos observaciones, incluso a este nivel de agregación². En primer lugar, a fines del decenio de 1950 la fuerza de trabajo masculina era en total de 54 millones de personas, en tanto que la femenina era sólo de 14 millones. Eso significa que había una sola mujer trabajadora por cada cuatro hombres. Por lo tanto, la representación inicial de la mujer en la fuerza de trabajo era baja desde todo punto de vista. El Oriente Medio era (y sigue siendo) la única región en la que había menos mujeres en la fuerza de trabajo que en América Latina³.

En segundo lugar, a principios del decenio de 1980 la fuerza de trabajo masculina había aumentado en 33 millones. El aumento correspondiente de la fuerza de trabajo femenina fue de 20 millones. En ese decenio, por lo tanto, había 87 millones de hombres y 33 millones de mujeres en la fuerza de trabajo. Esto significa que, en los últimos 25 años, la mayoría de los nuevos puestos de trabajo han sido ocupados por hombres. Sin embargo, dado el menor tamaño inicial de la fuerza de trabajo femenina, la tasa de aumento del empleo de la mujer, de 140%, ha sido extraordinaria, en tanto que la correspondiente al hombre ha equivalido a menos de la mitad (60%). En consecuencia, el número de trabajadoras por cada cinco hombres que trabajan ha aumentado a casi dos. Esta relación entre la fuerza de trabajo masculina y la femenina se asemeja más a la que se observa en el resto del mundo, que es aproximadamente de 5:3⁴.

² Se ha comprobado que incluso en un mismo país adelantado, la medición a largo plazo de la disponibilidad de mano de obra femenina puede variar mucho debido a diferencias en la definición censal del trabajo (véase Joshi y Owen, 1984, sobre "cuán elástica puede ser la oferta de mano de obra") o en el año y la etapa del ciclo económico a los que se aplican las observaciones del censo (véase Joshi y Owen, 1985, sobre la "contracción de la elasticidad"). Parte del problema se debe a la fluctuación, real o estadística, de la mujer entre el empleo y la inactividad y no entre el empleo y la desocupación (Lundberg, 1985).

³ Una de las causas de las bajas tasas de participación de la mujer en el Oriente Medio (que, empero, se aplica menos a América Latina) es el medio cultural que no alienta a la mujer a buscar empleo en el mercado de trabajo (Boserup, 1970; Kozel y Alderman, 1988).

⁴ Sivard (1985).

Cuadro 2.1
Fuerza de Trabajo Total en América Latina
(algunos años)

País	Primer Período			Segundo Período		
	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
Bahamas	1953	31862	20086	1980	48275	38777
Barbados	1960	54478	36591	1980	57834	45199
Belice	1960	22123	4883	1980	36585	10742
Bermudas	1960	12700	6744	1980	17232	14204
Cuba	1953	1706477	353182	1981	2434069	1106623
Dominica	1960	13328	10081	1981	16698	8635
El Salvador	1961	663273	143819	1971	914324	252155
Granada	1960	16392	10922	1970	17482	11200
Guadalupe	1961	70029	44238	1982	71220	52668
Guyana	1960	134828	39902	1980	180084	59247
Guyane Francesa	1961	8309	3672	1982	20786	11589
Haití	1950	890756	856431	1982	1257416	872245
Islas Caimán	1960	2229	930	1979	4711	3408
Martinica	1961	56952	35392	1982	72207	58293
Nicaragua	1963	379305	95655	1971	395003	110442
Paraguay	1962	453520	132895	1982	834308	204950
Puerto Rico	1960	449840	144260	1970	471369	212421
Rep. Dominicana	1960	732220	88490	1981	1361109	554279
Suriname	1964	61196	19003	1980	58091	22730
Trinidad y Tabago	1960	203732	74415	1980	266592	108121
Total		5963549	2121591		8535395	3757928
Países examinados en la primera parte del estudio:						
Argentina	1960	5879054	1645415	1980	7278034	2755764
Bolivia	1950	779691	581536	1976	1164619	336772
Brasil	1960	18597163	4054100	1980	31392986	11842726
Colombia	1951	3054420	701189	1985	6419607	3138261
Costa Rica	1963	330879	64394	1984	626633	177560
Chile	1952	1616152	539141	1982	2720822	959455
Ecuador	1962	1207235	235356	1982	1861652	484411
Guatemala	1964	1196745	166924	1981	1449058	247406
Honduras	1961	494717	73271	1974	643056	119739
Jamaica	1960	401191	253391	1982	433312	275130
México	1960	9296723	2035293	1980	15924806	6141278
Panamá	1950	212248	52371	1980	394012	152840
Perú	1961	2445427	679152	1981	3978410	1335481
Uruguay	1963	759987	262280	1985	785944	390864
Venezuela	1961	1929421	421870	1981	3387892	1305876
Total		48201053	11765683		78460843	29663563
Total general		54164602	13887274		86996238	33421491

Fuente: Censos nacionales de población. Véase OIT (1990), Cuadro 1.

En conclusión, en el decenio de 1980 la fuerza de trabajo femenina fue dos veces y media mayor que en el de 1950. En ese período, la tasa de crecimiento anualizada de la fuerza de trabajo femenina (2,97%) equivalió prácticamente al doble de la tasa correspondiente a los hombres (1,59%). La oferta de mano de obra femenina, por lo tanto, parece haber aumentado considerablemente en términos tanto absolutos como relativos (con respecto a los hombres) en poco tiempo.

3. Relación Entre la Fuerza de Trabajo Femenina y la Masculina

El examen de la relación entre la fuerza de trabajo femenina y la masculina permite uniformar parcialmente los datos de varias maneras para tener en cuenta las diferencias entre países en lo que respecta al tratamiento estadístico de la mano de obra. También se pueden tener en cuenta las diferencias en cuanto a las definiciones del empleo. Por ejemplo, en un país donde la fuerza de trabajo femenina parezca reducida, tal vez la masculina sea igualmente pequeña si ciertas actividades no se consideran actividades económicas⁵. Además, si la fuerza de trabajo femenina se expresa como proporción de la fuerza masculina, se deberían eliminar algunas de las disparidades resultantes de las distintas características socioeconómicas y demográficas de los países. Esas disparidades pueden deberse a diferencias entre países en lo que respecta a la matrícula escolar (que afecta a la disponibilidad de mano de obra de las cohortes más jóvenes); la existencia de planes de jubilación y el pago de pensiones y otros aspectos de la política social (que afectan a los grupos de más edad); y los distintos perfiles demográficos de los países (como la distribución de la población en las zonas rurales y urbanas y la esperanza media de vida). Estos factores son importantes porque, en la mayoría de los casos, el comportamiento con respecto al empleo varía según el lugar y la edad.

En el Cuadro 2.2, en el que los países están ordenados de mayor a menor, según la relación entre la fuerza de trabajo femenina y la masculina en el decenio de 1950 y a comienzos del decenio de 1960, se examina la variación de esa relación a lo largo del

⁵ La hipótesis implícita es que en la población total de un país hay aproximadamente tantos hombres como mujeres y que la distribución de ambos sexos según la edad es análoga.

tiempo⁶. Algunos países disponen de datos desde 1950 hasta los últimos años del decenio de 1980, en tanto que otros sólo cuentan con datos sobre el período comprendido entre 1960 y alrededor de 1980. Por lo tanto, es mejor concentrarse en las tasas porcentuales de crecimiento *anual* y no en las variaciones propiamente dichas⁷. Hay claros indicios de una regresión hacia la media: los aumentos fueron mayores en los países en que la relación entre una y otra fuerza de trabajo era baja al principio. De los cuatro países donde hubo una disminución, tres tenían las relaciones más altas en el primer período (Haití, Dominica y Granada) y sólo Paraguay se encontraba aproximadamente por la mitad. La mayoría de los países donde las tasas anuales de aumento fueron altas figuran al final de la lista, entre los que tenían al principio una relación baja entre la fuerza de trabajo femenina y la masculina.

En el gráfico 2.1 se presentan en forma resumida los efectos de las diferencias de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina en el perfil regional de la composición de la fuerza de trabajo según el sexo. Los países figuran en orden descendente, según la relación entre la fuerza de trabajo femenina y la masculina hacia fines del decenio de 1950 y a comienzos del decenio de 1960 (tal como figuran en la primera columna del Cuadro 2.2)⁸.

En el decenio de 1950, la tasa de participación de la mujer era de menos del 25% en casi 13 países, en tanto que en la actualidad, sólo dos tienen tasas inferiores al 20% (Honduras y Guatemala - 19% y 17%, respectivamente). En todos los demás, la proporción entre una y otra fuerza de trabajo en la actualidad es del 25% o más. En casi un tercio de los países la proporción varía entre el 35 y el 50%. En otro tercio es de más del 50%. En conclusión, el aumento de la fuerza de trabajo femenina parece haber sido significativo y ocurrió en el plazo de sólo 20 a 30 años. La composición de la fuerza de trabajo según el sexo se ha hecho más homogénea en toda la región.

⁶ Bolivia no se incluyó en el cuadro 2.2 porque su relación entre la fuerza de trabajo femenina y la masculina en el decenio de 1950 era una de las más altas (75%) y en el decenio de 1980, una de las más bajas (29%). Esta disminución refleja una tasa anual de variación de -3,6%. Esta drástica disminución y el elevado valor inicial de la relación entre la fuerza de trabajo femenina y la masculina parecen indicar ciertas irregularidades en las estadísticas para las que no se ha encontrado explicación.

⁷ Para los fines del presente estudio, la tasa anual de crecimiento es la enésima raíz de la relación entre la última cifra y la primera menos 1, en la que n es el número de años transcurridos entre la primera y la última observación. Este método es más apropiado que el consistente en tomar la diferencia entre la última cifra y la primera y sencillamente dividir el resultado por la diferencia en el número de años, lo cual equivale a una simple pauta lineal de crecimiento.

⁸ Se han utilizado los promedios móviles de tres países a fin de suavizar la variación.

Cuadro 2.2
Fuerza de trabajo relativa (mujeres/hombres) en América Latina y el Caribe
(en porcentajes)

Variación anual País ^A (porcentaje)	Primer período (decenio de 1950/ comienzos del decenio de 1960)	Segundo período (decenio de 1980)
Haití	96,15	69,37-1,0
Dominica	75,64	51,71-1,8
Barbados	67,17	78,158,0
Granada	66,63	64,07-4,0
Guadalupe	63,17	73,950,8
Jamaica	63,16	63,490,0
Bahamas	63,04	66,660,2
Martinica	62,14	80,731,3
Bermudas	53,10	82,432,2
Guayana Francesa	44,19	55,751,1
Islas Caimán	41,72	72,342,9
Trinidad y Tabago	36,53	40,560,5
Uruguay	34,51	49,731,7
Chile	33,36	35,260,2
Puerto Rico	32,07	45,063,5
Suriname	31,05	39,131,5
Guyana	29,59	32,900,5
Paraguay	29,30	24,57-0,9
Argentina	27,99	37,861,5
Perú	27,77	33,571,0
Nicaragua	25,22	27,961,3
Panamá	24,67	38,791,5
Colombia	22,96	48,892,3
Belice	22,07	29,361,4
México	21,89	38,562,9
Venezuela	21,87	38,552,9
Brasil	21,80	37,722,8
El Salvador	21,68	27,582,4
Cuba	20,70	45,462,9
Ecuador	19,50	26,021,5
Costa Rica	19,46	28,341,8
Honduras	14,81	18,621,9
Guatemala	13,95	17,071,2
República Dominicana	12,09	40,726,0

A - Los países figuran en orden descendente, según la fuerza de trabajo relativa (mujeres/hombres) en el primer período considerado.

Fuente: Cuadro 2.1.

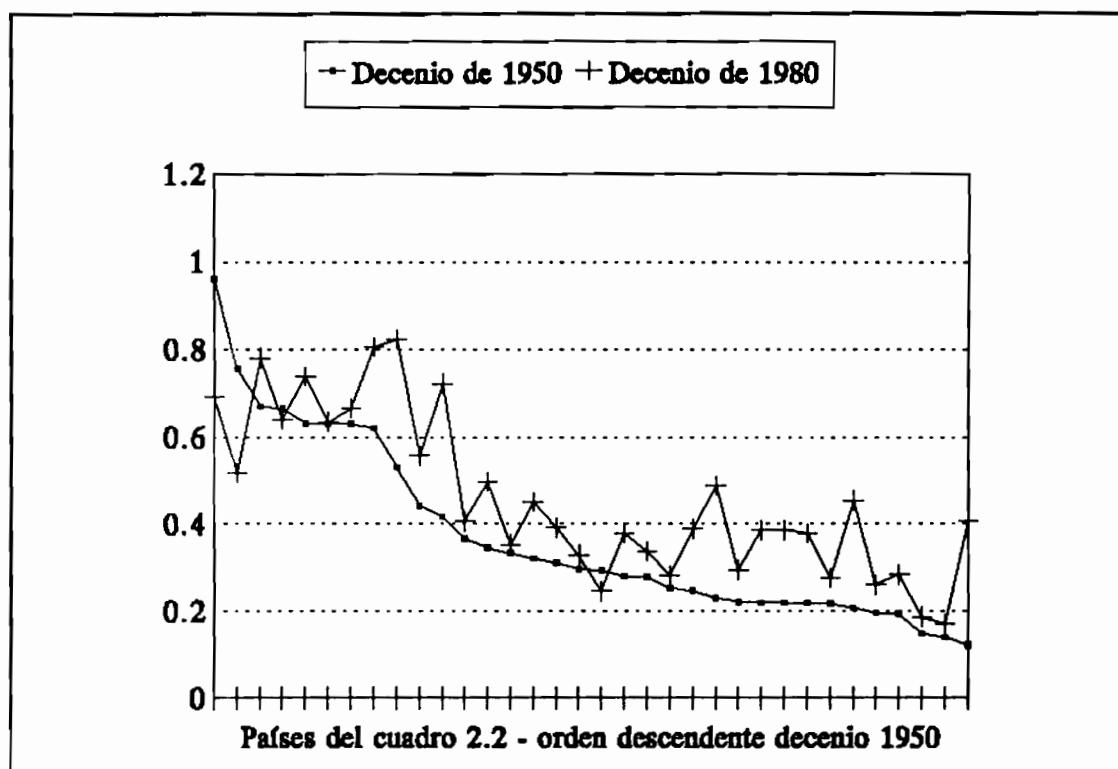


Gráfico 2.1 - Fuerza de trabajo masculina y femenina en los países de América Latina y el Caribe. Fuente: Cuadro 2.2

4. Tasa de Participación en la Fuerza de Trabajo: Tendencias Generales

Habiendo examinado la evolución de la fuerza de trabajo femenina en términos absolutos y relativos, pasamos ahora a la tasa de participación (la relación entre la fuerza de trabajo y la población total). Los países examinados en esta primera parte del estudio representan alrededor del 90% de la fuerza de trabajo total de la región. El Cuadro 2.3 muestra las tasas de participación de los trabajadores en edad activa (20 a 60 años de edad) según el sexo (columnas 1 y 2) y luego en términos relativos (proporción de hombres y mujeres (columna 3). En la columna 4 figura la tasa anualizada de crecimiento de la tasa de participación relativa de la mujer. Los datos indican que en el primer período, la tasa de participación de la mujer era de más del 30% sólo en dos países (32% en el Uruguay y 53% en Jamaica). En otros cinco países variaba entre el

20 y el 30%, en tanto que en los demás era inferior al 20%. En cambio, para el decenio de 1980, sólo en un país la tasa de participación de la mujer era inferior al 25% (15% en Guatemala)⁹. En ese decenio, la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo era del 26% en Costa Rica, el 29% en el Perú y el 30% en Chile. En la mayoría de los demás países, esa tasa había aumentado y variaba entre el 30 y el 35%. En cambio, en Colombia, el Uruguay y Jamaica era del 39%, el 46% y el 48%, respectivamente. Así pues, las cifras más recientes indican que la proporción de trabajadoras en la población femenina aumentó significativamente. El promedio no ponderado de las tasas de participación de la mujer en los países estudiados fue del 24% en el decenio de 1950 y a comienzos del decenio de 1960 y del 33% en el decenio de 1980¹⁰.

El aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo es aún más concluyente cuando se lo compara con la participación del hombre. La tasa de participación masculina disminuyó en todos los países sin excepción entre los dos períodos considerados, en tanto que la tasa femenina aumentó¹¹. Esa disminución no se puede atribuir a la hipótesis de que los hombres permanecen en el sistema de educación por más tiempo que las mujeres, ya que en esta comparación no se incluyeron las cohortes más jóvenes¹². Tampoco se puede atribuir a factores relacionados con la jubilación, por cuanto sólo se ha tenido en cuenta a los grupos de trabajadores de menos de 60 años. Por lo tanto, el aumento de las tasas de participación de la mujer puede deberse a factores que no son los que determinan el crecimiento de la fuerza de trabajo propiamente dicha durante el proceso de desarrollo económico. En la sección siguiente se examina más a fondo (y se confirma) el aumento de la participación de la mujer en relación con las tasas de participación de ambos sexos según la edad.

⁹ No se ha incluido a Honduras, donde los datos se refieren a todas las edades (y no sólo a la edad económicamente activa); por lo tanto, las tasas de participación de ambos sexos son bajas y no son comparables a las de los demás países.

¹⁰ Sin contar a Honduras en ambos casos, debido a que en ese país la tasa de participación de la mujer se refiere a todas las edades y no a las trabajadoras en edad activa.

¹¹ Bolivia es la única excepción. Los datos de la OIT parecen indicar que la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo en 1950 era del 62%, es decir, la más alta de la región, incluida Jamaica. Para 1976, los mismos datos indican que había disminuido al 23%, o la más baja de la región con la excepción de Honduras (donde la tasa de participación de las mujeres de 20 a 60 años era del 18%). La cuantía y la magnitud de la variación de esas tasas en Bolivia parecen indicar ciertas irregularidades en los datos.

¹² En todo caso, la tasa de escolaridad de los varones de 18 a 22 años de edad es baja y la matrícula universitaria representa una pequeñísima fracción de la matrícula total.

Cuadro 2.3
Tasa de Participación de los Grupos en Edad Activa

País (grupo de edades)	Año	Tasa de participación (%)			Variación porcentual anual de la relación entre las tasas de participación de mujeres y hombres (4)
		Hombres (1)	Mujeres (2)	Mujeres/ hombres (3)	
Argentina (20 a 60 años)	1960	92,8	24,4	26,3	1,6
	1980	90,8	33,1	36,5	
Bolivia (20 a 64 años)	1976	94,1	23,1	24,6	--
Brasil (20 a 60 años)	1960	95,0	18,2	19,1	3,2
	1980	92,4	33,0	35,7	
Chile (20 a 60 años)	1952	94,5	28,6	30,6	0,3
	1982	87,2	28,9	33,8	
Colombia (25 a 60 años)	1951	97,4	19,0	19,5	2,6
	1985	85,4	39,4	46,1	
Costa Rica (20 a 60 años)	1963	97,0	18,6	19,1	2,1
	1984	89,7	26,4	29,4	
Ecuador (20 a 60 años)	1962	97,8	17,7	18,0	1,7
	1982	87,7	22,6	25,3	
Jamaica (20 a 64 años)	1962	95,9	52,7	55,0	0,6
	1982	78,4	48,2	61,5	
Guatemala (20 a 60 años)	1964	96,2	13,1	13,5	1,2
	1981	91,3	14,7	16,5	
Honduras (todas las edades)	1961	52,7	7,7	14,7	1,7
	1974	48,8	8,9	18,3	
México (20 a 60 años)	1960	96,5	19,1	19,8	2,9
	1980	92,4	32,7	35,4	
Panamá (20 a 60 años)	1950	97,0	24,9	25,2	1,6
	1980	87,3	35,7	40,9	
Perú (20 a 60 años)	1961	96,8	22,7	23,3	1,5
	1981	91,3	29,0	31,3	
Uruguay (20 a 60 años)	1963	93,0	32,0	34,4	1,7
	1985	92,4	46,0	49,8	
Venezuela (20 a 60 años)	1961	96,4	22,1	23,0	2,7
	1981	89,0	35,0	39,3	

-- No hay datos.

Fuente: Cálculos basados en OIT (1990), Cuadro 1.

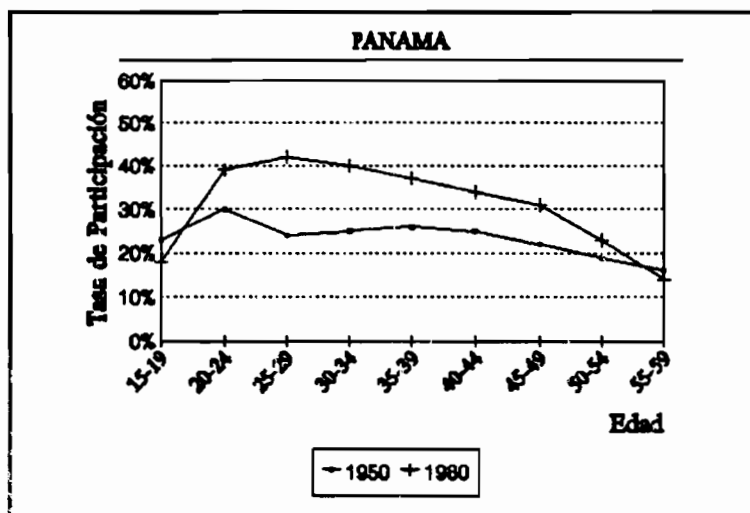
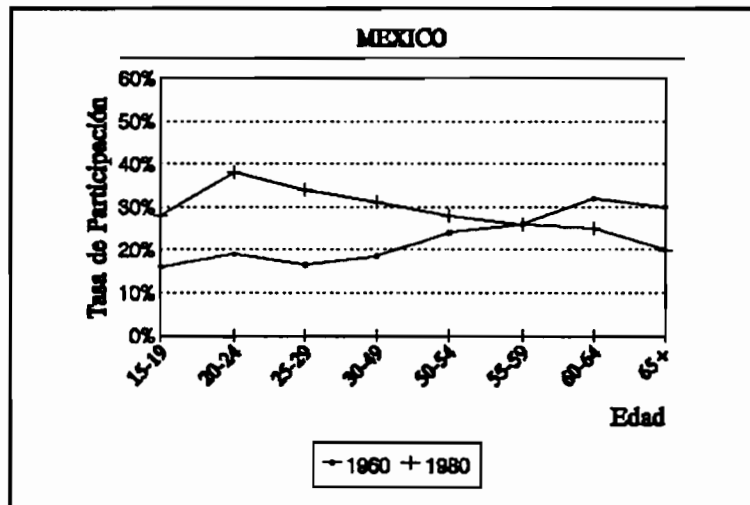
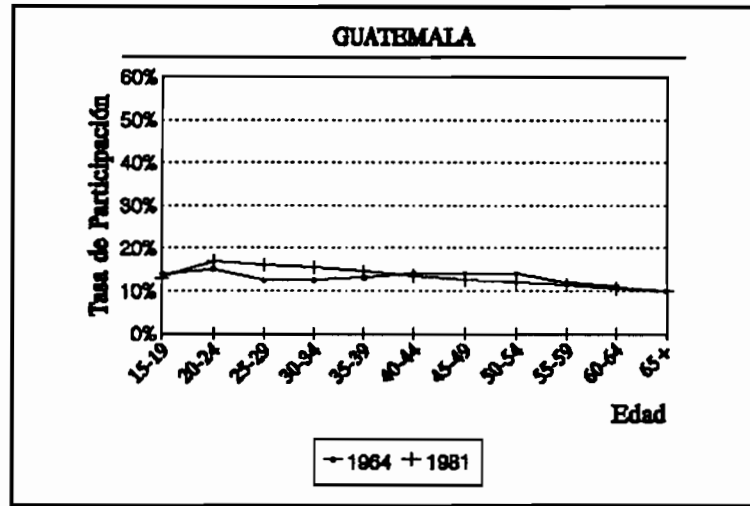


Gráfico 2.2 (cont.) - Tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo según la edad. Fuente: OIT (1990), Cuadro 1

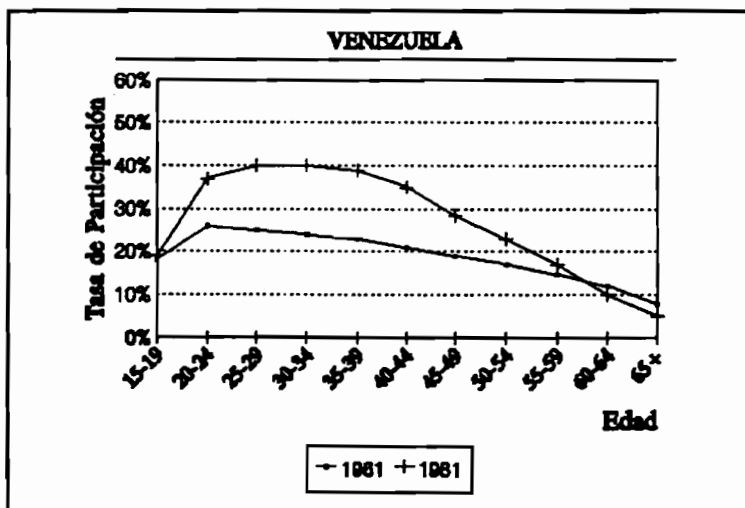
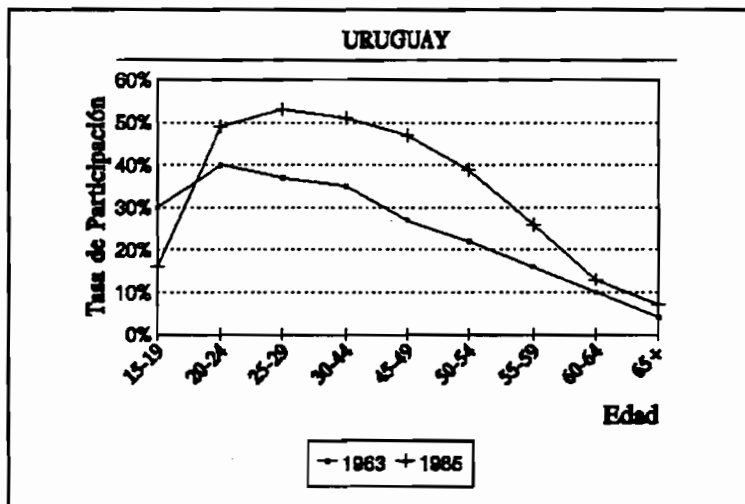
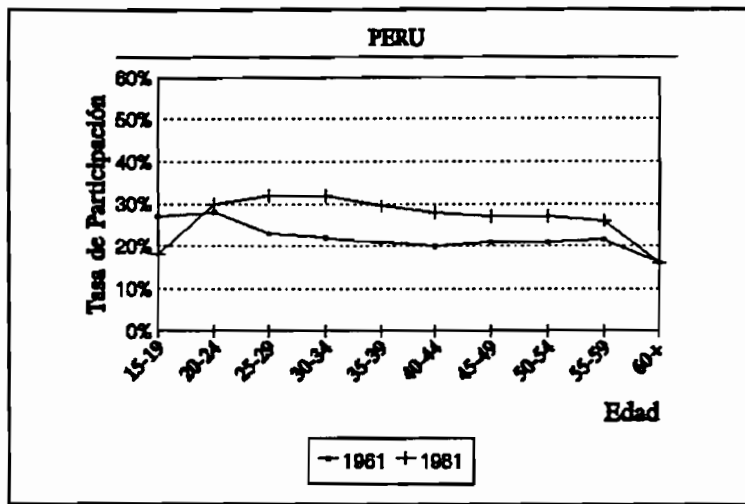


Gráfico 2.2 (cont.) - Tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo según la edad. Fuente: OIT (1990), Cuadro 1

5. Participación de la Mujer Según la Edad

En el gráfico 2.2 se indican las tasas de participación de la mujer por grupos de edades y por país en los decenios de 1950 y de 1980 (en orden alfabético). Para facilitar las comparaciones, el eje de la participación (el eje vertical) se ha normalizado y va de 0 a 60%. En cambio, los grupos de edades indicados en el eje horizontal se han adaptado según el caso a fin de poder hacer comparaciones entre el primer y el segundo períodos *dentro* de cada país. En consecuencia, es posible que algunas de las variaciones de los perfiles de edad *entre* países no reflejen necesariamente diferenciales reales.

Las tasas de participación según la edad de las mujeres en edad activa en el segundo período son claramente más altas que las del primero. Sin embargo, en la mayoría de los países, las tasas de participación de las mujeres más jóvenes (de menos de 20 años) son más bajas en el segundo período. Las excepciones son el Brasil, Colombia y México. Esa disminución tal vez refleja el aumento de la matrícula escolar de las niñas. Las tasas correspondientes a las mujeres mayores (de 55 a 60 años) en el segundo período también disminuyen en todos los países, menos Colombia y el Uruguay. Esa disminución tal vez se deba a la existencia de planes de jubilación y a otros efectos del crecimiento económico en el ingreso¹³.

Una segunda observación basada en las tasas de participación de la mujer según la edad es que un porcentaje creciente de mujeres trabajan hasta la edad de 25 ó 29 años pero luego se retiran de la fuerza de trabajo (una excepción es México, pero sólo en el primer período). Esta pauta puede atribuirse al hecho de que las mujeres tienen hijos cuando son relativamente jóvenes. Los datos son transversales y no longitudinales, y los datos longitudinales de los países industrializados parecen indicar que los perfiles de las cohortes no descienden tan bruscamente como los perfiles basados en datos transversales. La razón por la cual el cuadro es distinto según se utilicen datos transversales o longitudinales es que las mujeres más jóvenes tienen más interés en buscar empleo que las mujeres de más edad. No obstante, aún así se podría decir que la variación transversal del perfil de la participación de la mujer según la edad indica que en la mayoría de los casos la mujer latinoamericana no vuelve a incorporarse a la fuerza de trabajo una vez constituida la familia. En ninguno de los países de la muestra se observó un "pico doble" en el perfil de participación según la edad. Estas observaciones

¹³ Este argumento concuerda con la experiencia de los países industrializados (véase Mincer, 1962; Cain, 1966; Hornstein y otros, 1982).

se aplican tanto al primer período examinado como al segundo. Cabe mencionar también que el descenso del perfil después de los 25 ó los 30 años parece ser más brusco en el segundo período que en el primero. Este descenso no se limita a los grupos de más edad (como los de más de 50 años), en los que puede haber influido la creciente disponibilidad de servicios de bienestar social o de prestaciones de jubilación en el período más reciente.

La disminución de las tasas de participación en la etapa de formación de la familia tiene consecuencias importantes para el bienestar social: las trabajadoras han adquirido un capital humano que se desaprovecha si no se reincorporan al mercado de trabajo. Los efectos son aun mayores si se tiene en cuenta el hecho de que el número de mujeres en el mercado de trabajo aumenta con el transcurso del tiempo (por lo tanto, el porcentaje de la fuerza de trabajo *total* que puede llegar a subutilizarse o a desaprovecharse es mayor). Por último, no hay que olvidar que los datos empíricos disponibles demuestran de manera concluyente que la movilidad ocupacional de las mujeres que vuelven a ingresar al mercado de trabajo después de haberse ausentado para tener hijos disminuye apreciablemente¹⁴.

Los progresos logrados por la mujer en los últimos años en lo que se refiere a su participación en la fuerza de trabajo se ponen de relieve al comparar la tasa de participación de la mujer según la edad con la del hombre. El gráfico 2.3 revela que, prácticamente en todos los países, los perfiles de la participación relativa de la mujer son más altos que los registrados en épocas anteriores. Esto parece indicar que el aumento de la participación femenina, en relación con la masculina, se ha producido en todos los grupos de edades.

¹⁴ Martin y Roberts (1984). Naturalmente, parte de la disminución de la movilidad ocupacional tal vez se deba a factores relacionados con la oferta, como la inclinación de la mujer a combinar sus responsabilidades familiares con "algún tipo" de trabajo. Esta complicación se examina en más detalle en el capítulo 5. La opinión prevaleciente es que, por lo general, las mujeres están más calificadas que los hombres para realizar el mismo trabajo (Frank, 1978) y que la discriminación en materia de salarios suele asumir la forma de segregación ocupacional (Loyd y Niemi, 1979; Reskin, 1984).

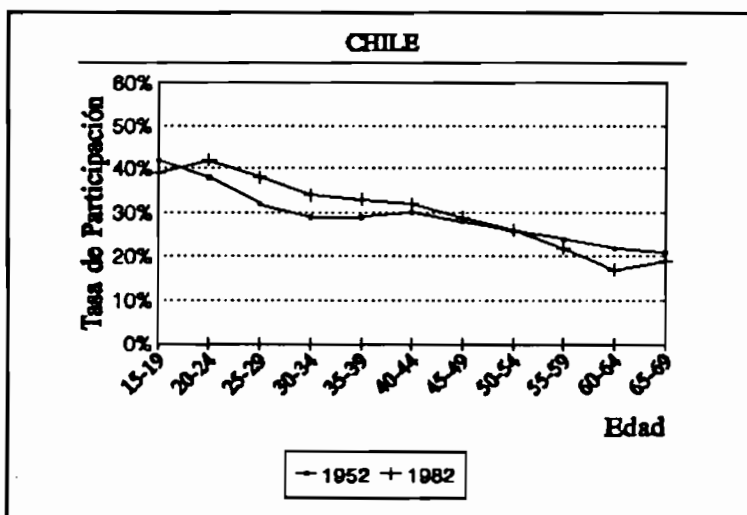
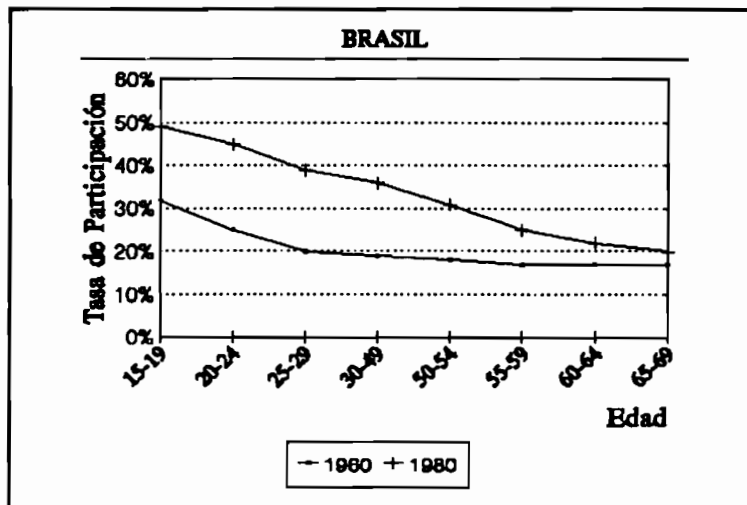
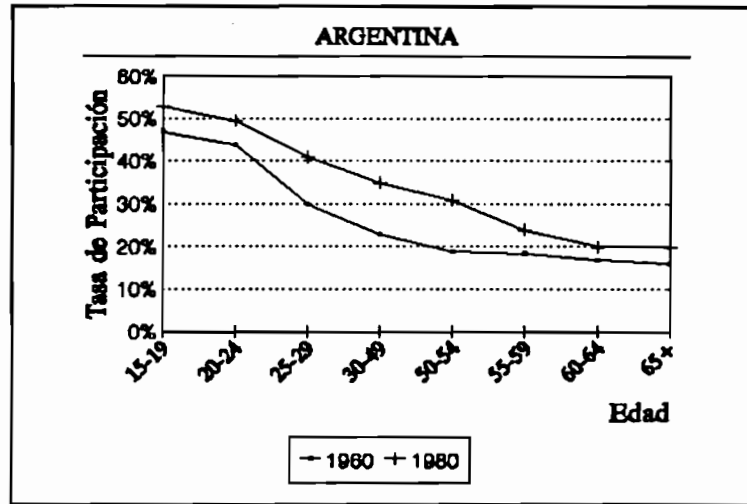


Gráfico 2.3 - Tasa de participación de la mujer y el hombre en la fuerza de trabajo según la edad. Fuente: OIT (1990), Cuadro 1

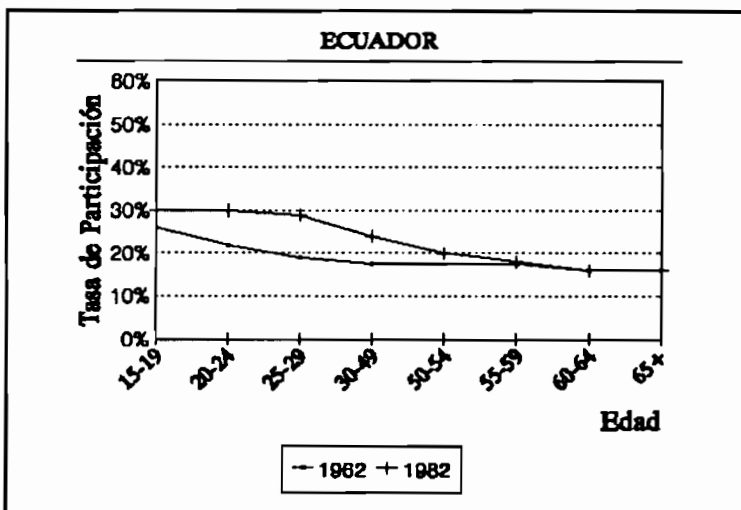
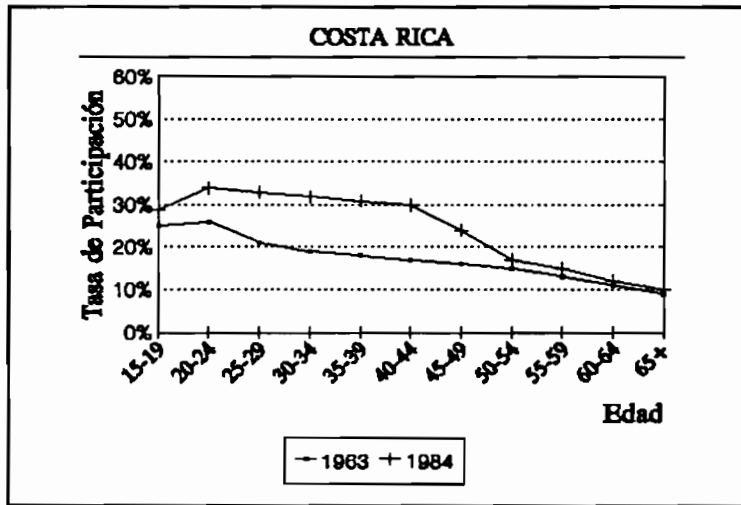
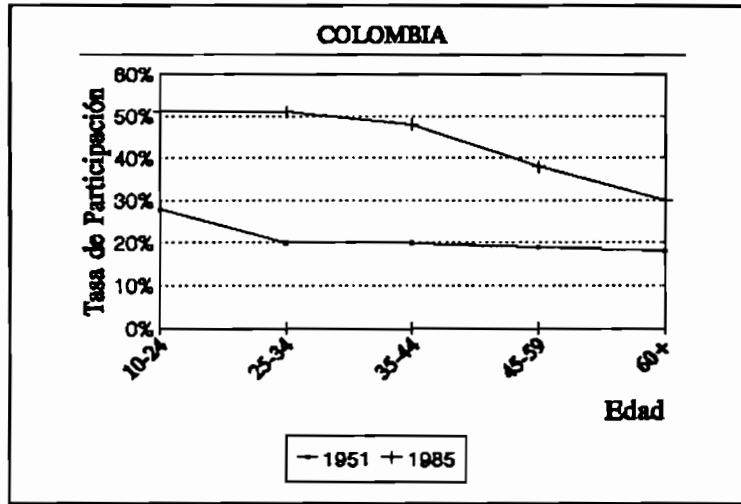


Gráfico 2.3 (cont.) - Tasa de participación de la mujer y el hombre en la fuerza de trabajo según la edad.
Fuente: OIT (1990), Cuadro 1

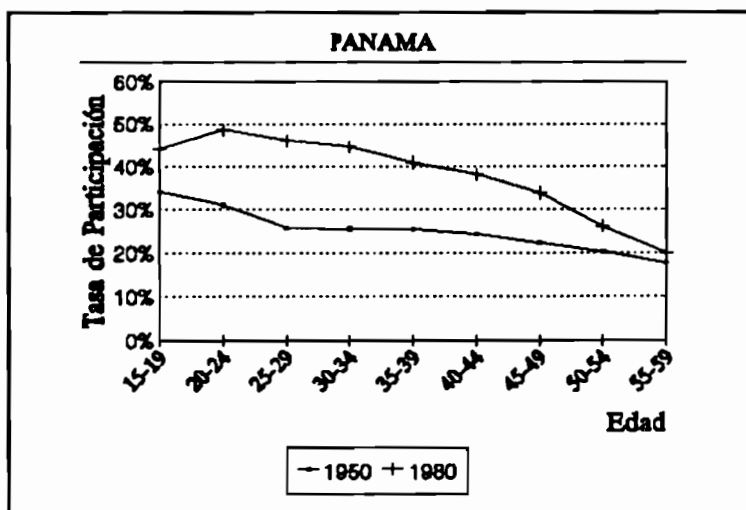
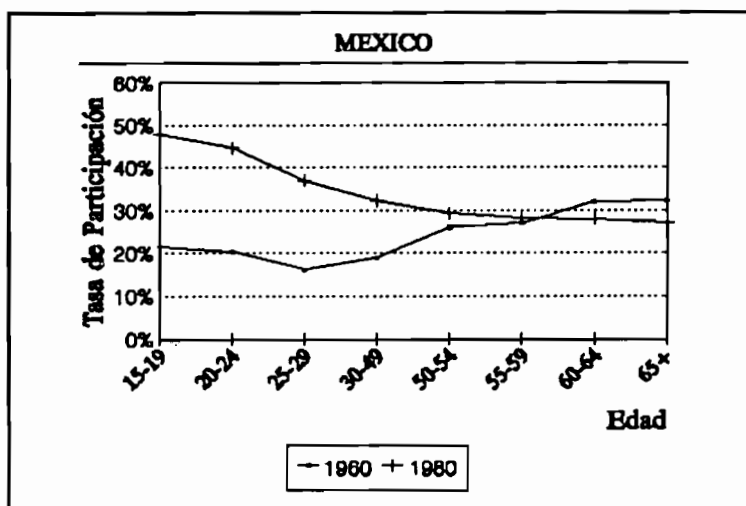
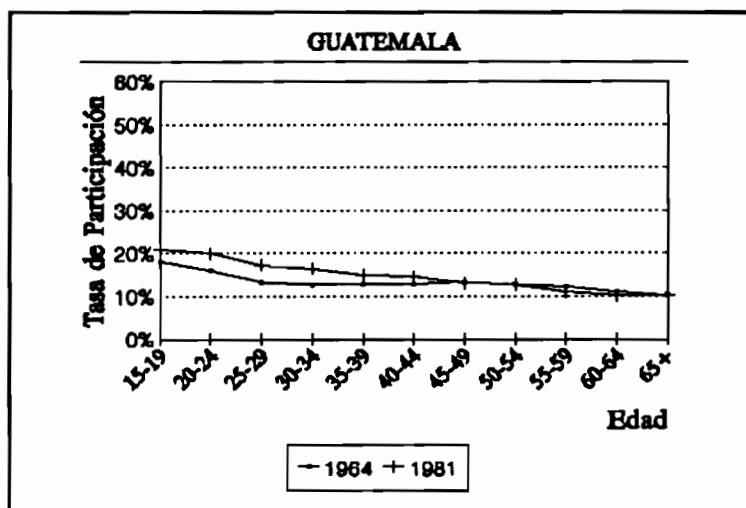


Gráfico 2.3 (cont.) - Tasa de participación de la mujer y el hombre en la fuerza de trabajo según la edad. Fuente: OIT (1995), Cuadro 7

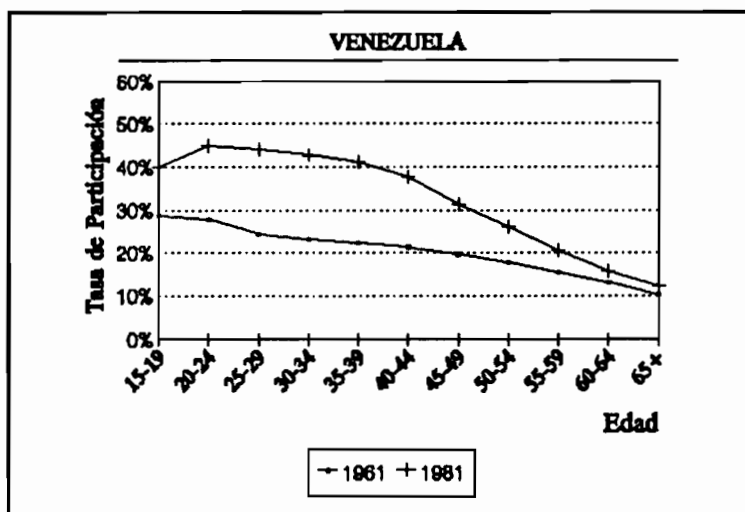
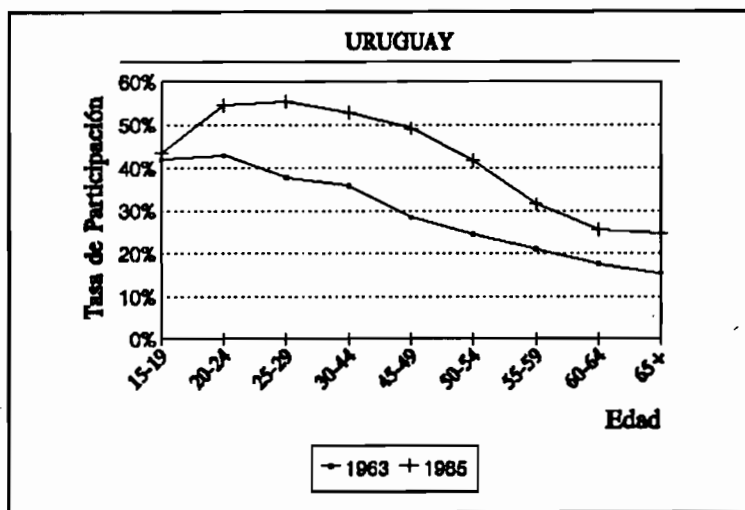
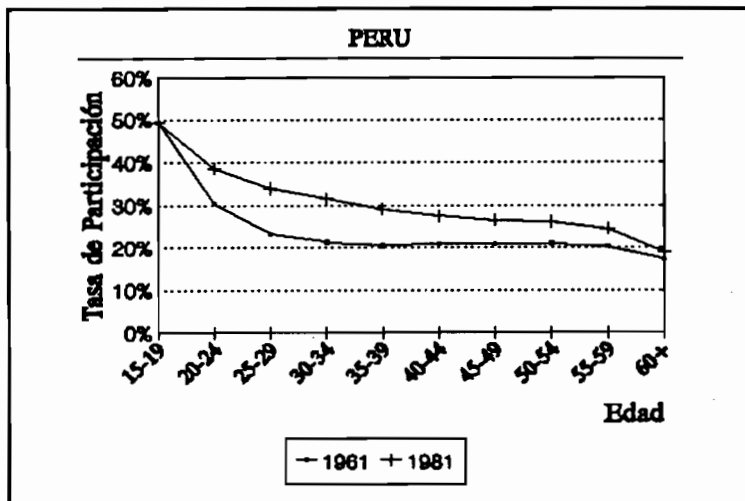


Gráfico 2.3 (cont.) - Tasa de participación de la mujer y el hombre en la fuerza de trabajo según la edad. Fuente: OIT (1990), Cuadro 1

6. Comparaciones con Otras Regiones del Mundo

En esta sección se examinan las diferencias entre América Latina y otras regiones del mundo en la magnitud y la distribución por edades de la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Estas diferencias se pueden evaluar mediante una comparación con los datos del gráfico 2.4. Los datos se refieren al comienzo del decenio de 1980¹⁵.

La tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina ocupa el penúltimo lugar entre las más bajas del mundo. La más baja corresponde a la región del Oriente Medio. Las regiones con las tasas más altas son (en orden descendente) los países industriales con economía de mercado, seguidos de los países de Europa meridional y los del África subsahariana¹⁶.

El perfil de la participación de la mujer según la edad parece indicar que, en general, en la mayoría de las regiones del mundo la tasa de participación disminuye después de la edad de 20 a 25 años¹⁷, pero no de manera uniforme en todas las regiones una vez que ha comenzado el ciclo de constitución de la familia. En los países industrializados con economía de mercado y en los países de la región de Asia y el Pacífico, la participación de la mujer sólo disminuye ligeramente entre las mujeres de más edad. En las tres regiones restantes (Europa Meridional, América Latina y el Oriente Medio), disminuye de manera apreciable en ese grupo de edades. En el caso de América Latina, la disminución de la participación de la mujer a medida que aumenta la edad es bastante drástica: la tasa se reduce de aproximadamente un 50% a los 20 años a aproximadamente un 30% a la edad de 55 a 60 años.

¹⁵ Véase una descripción más detallada de los datos en Psacharopoulos y Tzannatos (1991).

¹⁶ Véase la clasificación regional de países en Banco Mundial (1983) *World Tables, Volume II, Social Data*, tercera edición, Johns Hopkins University Press, Baltimore, págs. xix y xx.

¹⁷ La región del África subsahariana es una excepción; allí la tasa de participación de la mujer es relativamente constante en la mayor parte de los grupos de edades.

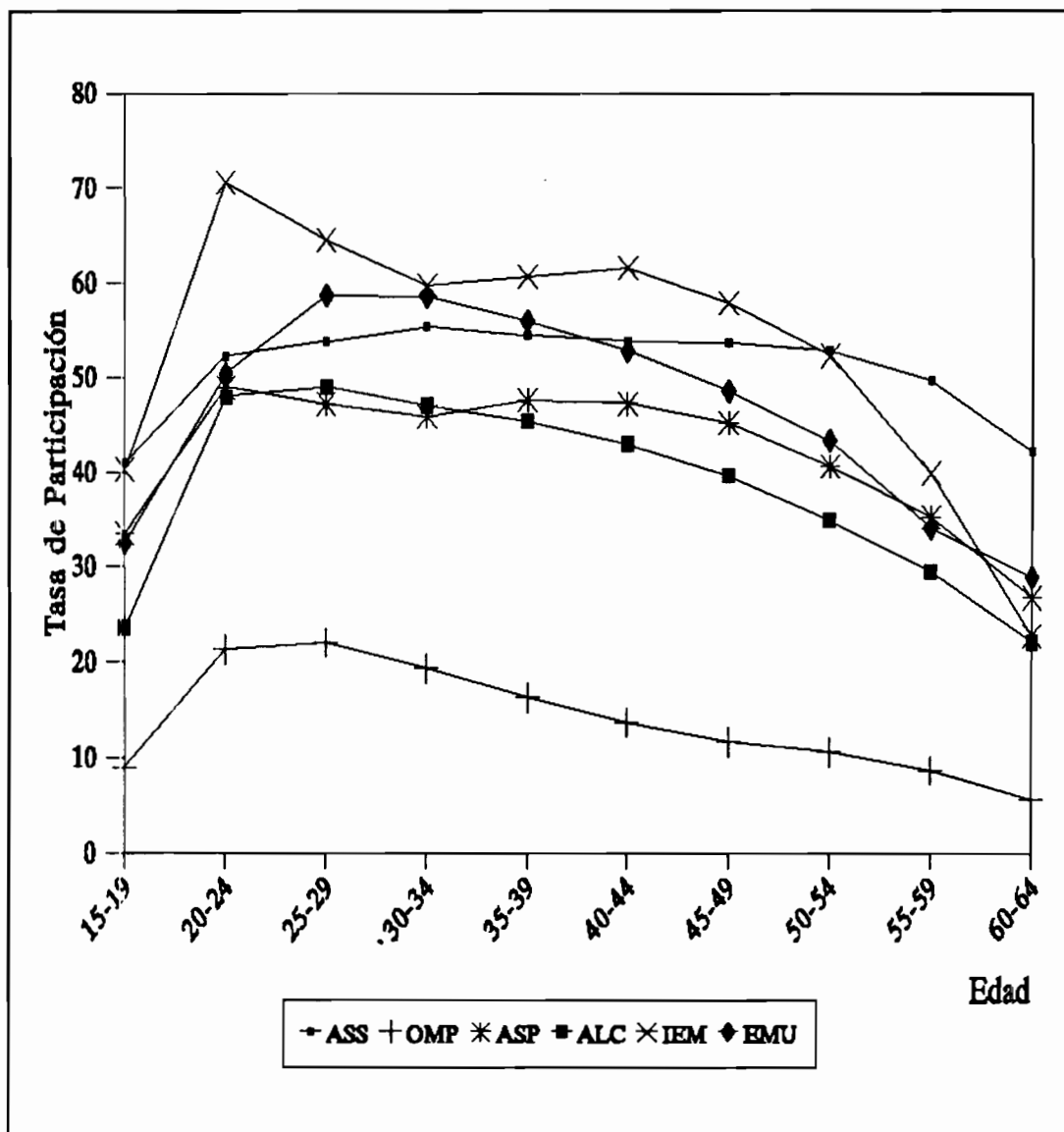


Gráfico 2.4 - Tasa de participación media de la mujer en la fuerza de trabajo por edades y por regiones en el decenio de 1980. Fuente: Apéndice, Cuadro A.2.1

CLAVE:

ASS: Africa subsahariana

OMP: Oriente Medio, Africa del Norte y países exportadores de petróleo

ASP: Asia y el Pacífico

ALC: América Latina y el Caribe

IEM: Países industrializados con economía de mercado

EMU: Europa meridional

Las razones por las cuales hay diferencias regionales en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo son múltiples y complejas. No obstante, cabe mencionar dos. Una se refiere a la evolución de las pautas sectoriales de la producción y el empleo durante el desarrollo económico. Más concretamente, en una economía de subsistencia, la mano de obra femenina se utiliza intensamente, ya que las actividades agrícolas y afines están en su mayor parte relacionadas con la actividad doméstica. En la etapa de desarrollo económico, el sector primario pierde importancia y la estructura de la producción pasa primero a la etapa de las manufacturas y luego a la de servicios. Una vez que está en marcha el proceso de industrialización, suele ocurrir que el empleo en el sector de las manufacturas no aumenta con suficiente rapidez para absorber a los trabajadores que abandonan el sector agrícola. Como consecuencia de la contracción relativamente rápida de la agricultura y la lenta expansión del sector industrial y el de servicios, se reducen las oportunidades de empleo de la mujer. Además, la situación de una mujer típica en la fuerza de trabajo es la de "empleada" o "inactiva" a diferencia del hombre, a quien en la mayoría de los casos se clasifica como "empleado" o "desocupado". Esta hipótesis económica/estadística (denominada hipótesis U sobre las pautas de participación de la mujer durante el desarrollo económico) concuerda con los datos presentados en el Cuadro 2.4. Las tasas de participación de la mujer en el grupo de países de ingresos medianos son más bajas que en los grupos de ingresos bajos y altos, y esto se aplica a todos los grupos de edades. Dado que a la mayoría de los países latinoamericanos se los puede clasificar como países de ingresos medianos, esta hipótesis puede tener cierta pertinencia con respecto a las pautas de la participación de la mujer que se observan en la región.

En segundo lugar, la participación de la mujer depende más de factores no económicos que la del hombre. Las tasas de participación masculina son bastante uniformes en todos los países y a lo largo del tiempo. En América Latina, la tasa es de alrededor del 90% (Cuadro 2.3). En otras regiones y países del mundo, las tasas son muy parecidas¹⁸. Así pues, se podría aducir que la participación del hombre es relativamente independiente de los factores demográficos, sociales, culturales y de otra índole. En cambio, la de la mujer parece tener una relación bastante clara con algunos factores no económicos. Ya se han mencionado las bajas tasas de participación de la mujer en el Oriente Medio, donde el medio cultural no la alienta a buscar empleo en el mercado de trabajo. En el Cuadro 2.5 se utiliza la religión como variable, en el sentido de que muchas normas sociales emanan directamente de la religión predominante en el

¹⁸ Standing (1981).

país de que se trate. Los datos parecen indicar que el vínculo entre las costumbres y el trabajo de la mujer posiblemente sea más real que aparente. Los países musulmanes y católicos tienen las tasas más bajas de participación, en tanto que los países donde no predomina ninguna religión (países socialistas en su mayoría, en el momento en que se recogieron los datos) tienen las tasas más altas. Si bien existen minorías religiosas en algunos países latinoamericanos, se puede decir que la región es predominantemente católica. Esta puede ser otra de las razones por las que las tasas de participación de la mujer que se han observado en la región son bajas.

Cuadro 2.4
Tasa de Participación de la Mujer a Principios del Decenio de 1980
por Grupos de Edades e Ingreso per Cápita del País
(en porcentajes)

Categoría de Ingresos	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Ingresos Bajos	40	48	50	50	51	50	49	47	44	38
Ingresos Medianos	24	42	42	41	40	38	36	33	27	21
Ingresos Altos	39	70	65	61	63	64	60	55	41	24

Fuente: Cálculos basados en OIT, *Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1985*, Ginebra, y Banco Mundial, *World Tables: Volume II, Social Data, 1983*, Johns Hopkins University Press, Baltimore.

Cuadro 2.5
Tasa de Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo a
Principios del Decenio de 1980 según la Religión del País
(en porcentajes)

Religión Predominante en el País	Participación Media de la Mujer
Islamismo	23
Catolicismo	33
Hinduismo	42
Budismo	48
Confucianismo	48
Cristianismo (excluido el catolicismo)	49
Ninguna Religión Importante	58

Nota: Se considera que un país tiene una religión determinada si el 30% o más de la población practica esa religión.

Fuente: Cálculos basados en Psacharopoulos y Tzannatos, 1987, Cuadro A-2.

En conclusión, parecería que ciertos factores comunes, económicos y no económicos, son pertinentes para explicar las tasas observadas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo en América Latina.

7. Categoría en el Empleo de las Mujeres que Trabajan

En esta sección se examinan por último los cambios en la categoría en el empleo de la mujer (trabajo en relación de dependencia, trabajo por cuenta propia y trabajo familiar) y se compara la situación con la de otras regiones del mundo. Se hace una distinción principalmente entre el trabajo en relación de dependencia (es decir, trabajadoras asalariadas), el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar. Esta distinción es más importante para la mujer que para el hombre por tres razones. En primer lugar, como se demuestra más adelante, el porcentaje de trabajadoras asalariadas en la fuerza laboral es mayor que el de hombres (se entiende por el término "trabajadora asalariada" una mujer que hace un trabajo en relación de dependencia por el cual recibe un salario). En segundo lugar, el trabajo asalariado adquiere cada vez más importancia para la mujer durante el proceso de desarrollo económico. En tercer lugar, la política estatal influye más directamente en el trabajo en relación de dependencia que en el trabajo por cuenta propia y el trabajo en un contexto familiar.

Prácticamente en todas las regiones del mundo, el porcentaje de asalariadas en la fuerza de trabajo es mayor que el de hombres (pero esta afirmación no es necesariamente correcta en el caso de todos los países si se los considera individualmente). El promedio no ponderado del porcentaje de hombres con empleo asalariado en América Latina y el Caribe en el decenio de 1980 era del 57,9% y el de las mujeres, 68,5% (la cifra 68.5% implica que de una muestra de 100 mujeres en la fuerza de trabajo 68.5 son trabajadoras asalariadas y 31.5 trabajan por cuenta propia, trabajan para la familia o están desempleadas). El porcentaje de hombres sobrepasa al de mujeres sólo en tres países (El Salvador, Guyana y el Perú) de los 21 sobre los cuales se dispone de datos.

Una cuestión interesante es si el número de asalariadas aumentó como porcentaje de la fuerza de trabajo femenina en América Latina. Es posible que el gran aumento de las tasas de participación de la mujer registrado en los últimos 30 años se deba al mayor número de las mujeres que trabajan por cuenta propia o las trabajadoras familiares, ya que la importancia del sector no estructurado de la economía puede haber incrementado debido a la recesión. Además, es posible que en América Latina las reglamentaciones

laborales hayan limitado el crecimiento del empleo de la mujer en el sector estructurado más que en otras regiones en desarrollo (como África o Asia sudoriental). Por ejemplo, se ha observado que si bien en promedio el porcentaje de trabajadores asalariados aumentó en todo el mundo desde el decenio de 1950, disminuyó en varios países "muchos de los cuales se encuentran América Latina" posiblemente debido a "la prevalencia de leyes sobre el salario mínimo y de reglamentaciones generales del mercado de trabajo"¹⁹. Esta es una observación importante en lo que respecta a la formulación de las políticas estatales y puede evaluarse a la luz de los datos disponibles. En el Cuadro 2.6 se indica el porcentaje de asalariadas en la fuerza de trabajo de 77 países (agrupados en seis regiones) en dos épocas distintas (en la mayoría de los casos, en algún momento a fines del decenio de 1950 y a comienzos del decenio de 1980).

De todos los grupos regionales examinados, sólo en los países de Europa oriental y Asia oriental la proporción de asalariadas en la fuerza de trabajo femenina aumentó en forma constante. En los países industrializados y los países africanos, esa proporción disminuyó sólo en uno o dos casos. En cambio, tanto en la región de América Latina como en la de Asia sudoccidental, hay seis países con crecimiento negativo. Los seis países latinoamericanos en los que esa proporción disminuyó son El Salvador, México, Chile, Ecuador, el Paraguay y el Perú. Sin embargo, cabe hacer varias salvedades. En primer lugar, la región de América Latina está representada por 21 países y la de Asia sudoccidental, sólo por 13. Aun así, este último grupo es artificialmente grande, pues incluye a Chipre e Israel²⁰. Como el grupo de países latinoamericanos es más numeroso que el de Asia sudoccidental, el número de países en los que la proporción de asalariadas en la fuerza de trabajo femenina tuvo un crecimiento negativo tal vez no sea tan importante como parecía al principio. En todo caso, en más de la mitad de los 14 países de América Latina y el Caribe en los que esa proporción subió con el tiempo, el aumento fue de más de cinco puntos porcentuales (Brasil, Bolivia, Panamá, Nicaragua, Guatemala, Costa Rica, Puerto Rico y Haití). En consecuencia, el porcentaje de asalariadas en la fuerza de trabajo femenina aumentó del 66,5% a fines del decenio de 1950 y principios del de 1960 al 68,5% en el decenio de 1980.

¹⁹ Sin bastardilla en el original; Schultz (1990).

²⁰ Israel es un país que tiene más en común con el grupo de países occidentales que con Nepal o Sri Lanka y debería incluirse en ese grupo. Asimismo, si Grecia se incluyera en el grupo de países industrializados, también habría que incluir a Chipre. No obstante, se ha conservado la agrupación inicial de países para poder comparar este análisis con el de Schultz (1990).

En segundo lugar, lo que cuenta no es sólo el número de países en los que la proporción de trabajadoras asalariadas en la fuerza de trabajo femenina disminuyó, sino la magnitud de esa disminución. La tasa porcentual anualizada de disminución fue de menos del 1% en dos de seis países latinoamericanos (Ecuador y Chile). En los otros cuatro países (El Salvador, México, el Paraguay y el Perú) no sobrepasó el 1,4% por año. En cambio, en los países de otras regiones la disminución fue mucho mayor. Por ejemplo, en Asia meridional y occidental, fue de más del 1% por año en prácticamente todos los casos y en algunos llegó al 3,5% por año.

Cuadro 2.6
Proporción de Asalariadas en la Fuerza de Trabajo Femenina,
por Regiones del Mundo

Región/país	Año	Proporción	Año	Proporción
Europa Oriental				
Bulgaria	1965	0,98	1975	1,00
Checoslovaquia	1961	0,94	1970	0,99
Hungría	1963	0,81	1980	0,94
Polonia	1960	0,41	1970	0,56
Occidente				
Japón	1955	0,33	1980	0,64
Australia	1954	0,89	1981	0,88
Nueva Zelandia	1951	0,91	1981	0,92
Canadá	1951	0,92	1981	0,96
Estados Unidos	1960	0,92	1980	0,96
Dinamarca	1960	0,86	1981	0,91
Finlandia	1960	0,65	1980	0,87
Islandia	1950	0,73	1960	0,85
Irlanda	1951	0,71	1981	0,92
Noruega	1960	0,91	1980	0,92
Suecia	1960	0,91	1980	0,95
Reino Unido	1966	0,94	1971	0,96
Grecia	1951	0,49	1981	0,56
Italia	1961	0,69	1981	0,80
Malta	1957	0,60	1981	0,88
Portugal	1960	0,87	1981	0,79
España	1966	0,56	1970	0,79
Austria	1951	0,54	1981	0,85
Bélgica	1961	0,71	1980	0,83
Francia	1954	0,59	1975	0,83
Alemania occidental	1959	0,70	1980	0,85
Luxemburgo	1966	0,65	1970	0,79
Países Bajos	1960	0,84	1981	0,88
Suiza	1950	0,87	1980	0,96
Africa				
Mauricio	1962	0,91	1972	0,89
Reunión	1961	0,82	1982	0,93
Camerún	1976	0,03	1982	0,03
Argelia	1966	0,74	1977	0,96
Egipto	1960	0,59	1976	0,83
Libia	1960	0,36	1973	0,58
Túnez	1956	0,06	1975	0,43
Botswana	1964	0,04	1981	0,35

continúa

Cuadro 2.6 (cont.)
Proporción de Asalariadas en la Fuerza de Trabajo Femenina,
por Regiones del Mundo

Región/país	Año	Proporción	Año	Proporción
América Latina				
Cuba	1953	0,88	1970	0,99
República Dominicana	1960	0,72	1981	0,76
Haití	1950	0,10	1982	0,20
Martinica	1961	0,82	1967	0,84
Puerto Rico	1961	0,83	1980	0,93
Costa Rica	1963	0,88	1973	0,93
El Salvador	1961	0,72	1980	0,55
Guatemala	1973	0,67	1981	0,72
Honduras	1974	0,64	1977	0,65
México	1960	0,80	1977	0,66
Nicaragua	1963	0,61	1971	0,69
Panamá	1960	0,78	1980	0,89
Chile	1960	0,78	1982	0,66
Uruguay	1963	0,77	1975	0,78
Bolivia	1950	0,16	1976	0,41
Brasil	1960	0,51	1980	0,76
Ecuador	1950	0,85	1982	0,64
Guyana	1946	0,66	1965	0,67
Paraguay	1972	0,52	1982	0,46
Perú	1961	0,51	1981	0,41
Venezuela	1961	0,75	1981	0,78
Asia Oriental				
Hong Kong	1958	0,62	1981	0,93
Corea del Sur	1960	0,16	1980	0,37
Indonesia	1965	0,29	1978	0,36
Filipinas	1960	0,35	1978	0,41
Singapur	1957	0,74	1980	0,90
Tailandia	1954	0,02	1980	0,17
Asia Meridional y Occidental				
Bangladesh	1961	0,30	1974	0,19
India	1961	0,26	1971	0,53
Irán	1956	0,58	1976	0,47
Nepal	1961	0,10	1976	0,07
Pakistán	1951	0,15	1981	0,38
Sri Lanka	1963	0,84	1981	0,79
Bahrein	1971	0,96	1981	0,99
Kuwait	1965	0,97	1980	1,00
República Árabe Siria	1960	0,53	1970	0,40
Emiratos Árabes Unidos	1975	0,97	1980	0,99
Chipre	1976	0,59	1982	0,61
Israel	1972	0,84	1976	0,81
Turquía	1975	0,09	1980	0,14

Fuente: Schultz (1990).

En tercer lugar, los países latinoamericanos partieron de una base "más alta" que otros países en los que la proporción de trabajadoras asalariadas en la fuerza laboral era baja al comienzo. En los países predominantemente musulmanes y en Corea del Sur, esa proporción era de alrededor del 16% a principios del decenio de 1950, en tanto que en Tailandia llegó a ser del 2%. Expresada como promedio no ponderado, la cifra correspondiente a América Latina en esa época fue de casi del 67%, en tanto que en las otras regiones en desarrollo, fue del 55% o menos (llegó a ser del 38% en Asia meridional y occidental).

La disminución observada en algunos países latinoamericanos ha sido relativamente insignificante en términos cuantitativos y bien podría deberse a variaciones cíclicas. Los datos que se examinan en el próximo capítulo confirman aún más la importancia que sigue teniendo el trabajo asalariado para la mujer en la región de América Latina y el Caribe. Además, algunas investigaciones recientes no corroboran la opinión de que los mercados de trabajo latinoamericanos son más inflexibles que los de otras regiones. Por ejemplo, algunos investigadores opinan que el horario de trabajo y los salarios son más flexibles en los mercados de trabajo de América Latina que en muchos otros países en desarrollo²¹.

En conclusión, desde el punto de vista del empleo de la mujer, la importancia del sector asalariado en la región no parece haber disminuido en los últimos 30 años. Es preciso confirmar con más datos el argumento de que las reglamentaciones laborales han sido la causa de la disminución relativa (o del lento crecimiento) de la proporción de trabajadoras asalariadas en la fuerza de trabajo femenina.

8. Análisis y Conclusiones

El aumento de la oferta de mano de obra femenina se ha documentado ampliamente en este capítulo utilizando varios indicadores (tamaño de la fuerza de trabajo femenina y su relación con la masculina, y tasa de participación de la mujer en comparación con la del hombre). Las estadísticas oficiales de América Latina parecen indicar que, en términos generales, la contribución de la mujer al empleo fue baja en otras épocas: hace 30 años, sólo una de cada cuatro mujeres en edad activa formaba parte de la fuerza de trabajo. Sin embargo, los últimos censos indican que la situación

²¹ Behrman y Wolfe (1984, pág. 264).

ha cambiado. En el decenio de 1980, casi una de cada tres mujeres en edad activa se encontraba en la fuerza de trabajo. Los países que en el decenio de 1950 tenían las tasas más bajas de participación femenina han registrado tasas más altas de crecimiento y la composición de la fuerza de trabajo según el sexo se ha hecho más homogénea en toda la región.

El aumento de la participación de la mujer es aún más concluyente cuando se lo compara con el de la participación del hombre. La tasa de participación relativa de la mujer (en relación con la del hombre) ha aumentado aproximadamente a razón de 1 ó 2% por año, salvo en Jamaica, que tenía al principio la tasa de participación más alta, y Bolivia, donde se piensa que ha habido irregularidades estadísticas. El tamaño relativo del empleo de la mujer aumentó extraordinariamente, teniendo en cuenta que la mayoría de los países latinoamericanos experimentaron dificultades económicas en el período examinado. Es más, en algunos de esos países, el ingreso per cápita ha ido disminuyendo en los últimos 25 años. El aumento de la participación de la mujer parece ser, en la actualidad, una tendencia general determinada más por la etapa de desarrollo de cada país que por las características cíclicas y transitorias propias de ese país.

Igualmente notable es el hecho de que el porcentaje de trabajadores asalariados como grupo ha aumentado en la fuerza total de trabajo de la región, a pesar de que esta alza no ha sido universal ni uniforme en todos los países. La importancia del sector estructurado para el empleo de la mujer es un tanto sorprendente, dados el alto nivel de intervención estatal (real o aparente) en los mercados de trabajo de esos países y las condiciones económicas desfavorables que han prevalecido en la región desde mediados del decenio de 1970. Asimismo, se podría aducir que la mayor importancia del trabajo con relación de dependencia para la mujer ha sido resultado de las políticas expansionistas del Estado. Las mujeres suelen ser más numerosas en el sector público que en el privado, aunque sólo sea en los sectores de la educación, la salud y los servicios sociales, donde trabajan predominantemente como maestras, enfermeras y trabajadoras no manuales de baja categoría. Si fuera cierto que el aumento del empleo de la mujer en términos absolutos y relativos fuera el resultado del libre juego de las fuerzas del mercado y no el resultado de un aumento potencialmente distorsionante del empleo en el sector público y de las reglamentaciones laborales, estos cambios, desde el punto de vista de la eficiencia, serían positivos. Sin embargo, la situación observada bien podría ser el resultado *neto* de políticas expansionistas del Estado que hubieran causado la contracción del sector privado. Los datos históricos utilizados en este estudio no permiten determinar si el aumento de la participación de la mujer se ha debido al sector público. Tampoco hay que olvidar que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo a fines del decenio de 1950 y a principios del de 1960 en América Latina era

baja. Por lo tanto, es posible que en el futuro sea más difícil que la participación de la mujer aumente al mismo ritmo que en los últimos 20 ó 30 años. Es preciso hacer más investigaciones a nivel de los países para examinar, por un lado, el mecanismo institucional con el cual se asigna la mano de obra y se determina su precio y, por el otro, los efectos del aumento del empleo en el sector público. Los resultados de esos estudios sin duda serían muy útiles para orientar las políticas del gobierno.

Dada la información de que se dispone actualmente, en la esfera normativa se podrían seguir dos caminos en el futuro: en primer lugar, se podría tratar de crear un clima que diera lugar a nuevos aumentos de la participación de la mujer, si es que las actuales tasas de participación reflejan algún tipo de deficiencia (por ejemplo, la discriminación contra la mujer en materia de empleo y de remuneración). Cabe recordar que, pese a los aumentos registrados últimamente, la participación de la mujer sigue siendo baja. De ese aumento se obtendrían dos clases de beneficios. En primer lugar, como la pobreza afecta desproporcionadamente a las mujeres (y a los niños), el aumento del empleo femenino representaría un mayor ingreso monetario para ciertos tipos de hogares y, para la mujer, un historial de empleo menos interrumpido y una mayor experiencia en el mercado de trabajo. Esto, a su vez, podría hacer aumentar el ingreso de la mujer en el futuro. Desde el punto de vista de la eficiencia, el trabajo de la mujer, como factor de producción, se aprovecharía mejor que en la actualidad. En consecuencia, se podría acelerar el crecimiento económico.

En segundo lugar, habida cuenta de que las tasas de participación de la mujer en la edad de procrear disminuyen considerablemente y que las mujeres no se reincorporan al mercado de trabajo después de esa interrupción, se podrían reevaluar las políticas que han tenido por resultado el actual perfil de participación según la edad. Las políticas que deberían eliminarse son las que colocan a la mujer en una situación distinta a la del hombre, ya sea en el contexto familiar o en el mercado. Se trata de las disposiciones explícitas o implícitas que rigen la determinación de la remuneración de la mujer y que se basan en la suposición de que las mujeres son trabajadores "suplementarios" en el contexto familiar corriente (cuando, en realidad, las familias encabezadas por una mujer son muy comunes en América Latina), y de disposiciones por las cuales se excluye injustificadamente a la mujer de ciertos tipos de empleo en ciertos sectores o en determinadas épocas o se restringe injustificadamente su participación. Las leyes laborales de protección, si se justifican, no deberían convertirse en normas de prohibición. Tampoco debería la legislación crear una asimetría en el trato de los integrantes de la familia, sobre todo en lo que respecta a las prestaciones y la tributación.

Apéndice estadístico del Capítulo 2

En los cuadros contenidos en este apéndice figuran las tasas de participación en la fuerza de trabajo "según la edad" y "para todas las edades". Las primeras están expresadas como relación entre la fuerza de trabajo y la población en un mismo grupo de edades. Las segundas están expresadas como relación entre la fuerza de trabajo total y la población total.

Cuadro A2.1 del apéndice
Tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo a principios del decenio de 1980,
según la edad y por regiones y países

	Año	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Todas las edades
Africa subsahariana												
Botswana	85	42,0	74,7	76,9	76,9	73,5	73,5	69,5	69,5	60,5	60,5	36,0
Chad	80	22,0	28,1	28,0	28,0	28,0	28,0	25,2	25,6	25,6	13,1	16,4
Comoras	80	21,8	26,2	28,2	29,4	30,3	31,5	30,7	31,2	28,9	27,2	15,6
Etiopía	84	57,9	61,0	63,7	65,5	62,9	60,8	56,8	50,1	41,2	33,8	34,3
Gambia	83	61,9	68,3	71,1	73,9	74,6	77,2	75,3	76,2	72,4	71,5	43,6
Guinea-Bissau	79	2,2	4,0	3,2	2,7	2,3	2,3	2,3	1,8	2,2	1,7	2,6
Madagascar	75	58,2	69,3	78,1	78,4	79,0	79,4	82,5	82,9	76,7	76,7	44,8
Malawi	83	78,0	85,6	90,1	88,3	91,6	90,0	90,5	89,4	89,8	84,3	51,7
Mauricio	84	24,3	38,7	32,3	32,3	32,9	32,9	29,7	29,7	16,1	16,1	19,4
Mozambique	80	68,9	87,6	91,4	91,4	91,4	92,7	92,7	92,7	92,7	82,0	-
Níger	77	6,3	6,5	6,5	7,1	8,0	9,1	10,2	10,1	10,4	8,0	4,4
Nigeria	83	13,6	24,6	37,2	40,3	47,8	49,3	55,4	57,1	78,3	43,6	20,6
Reunión	82	25,9	56,7	50,3	46,9	43,7	40,4	37,0	32,4	25,9	11,9	23,6
Rwanda	78	88,2	96,1	97,1	97,4	98,0	98,0	97,2	95,3	90,9	81,7	55,6
Santo Tomé y Príncipe	81	23,2	46,4	48,9	48,9	48,6	48,7	44,0	42,7	30,8	24,1	20,4
Senegal	85	54,0	54,9	61,4	98,1	67,7	56,7	73,5	72,3	68,0	58,8	39,1
Seychelles	85	60,0	84,2	82,9	69,6	70,0	62,2	46,2	37,2	26,9	7,0	35,9
Sudán	73	16,1	18,5	20,3	21,4	24,1	27,0	28,1	28,8	27,4	26,4	11,9
Tanzania	78	53,4	86,0	90,3	93,1	94,2	94,9	94,9	93,0	90,8	84,0	45,2
Zambia	84	44,9	29,8	24,0	24,1	24,1	24,1	34,4	42,3	37,6	37,6	17,4
Zimbabue	82	46,8	50,9	48,5	50,2	51,3	52,6	52,4	50,6	50,7	31,7	25,4
Media		41,4	52,3	53,8	55,4	54,5	53,9	53,7	52,9	49,7	42,0	26,9
Variación		559,9	757,6	823,6	885,7	797,8	774,4	777,4	767,1	831,5	801,1	250,7
Desviación estándar		23,7	27,5	28,7	29,8	28,2	27,8	27,9	27,7	28,8	28,3	15,8

- No hay datos.

continúa

Cuadro A2.1 del apéndice (cont.)
Tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo a principios del decenio de 1980,
según la edad y por regiones y países

	Año	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Todas las edades
Oriente Medio y Norte de Africa												
Argelia	82	1,4	9,7	9,7	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	1,8	2,9
Bahrein	85	7,3	35,0	30,0	27,0	16,0	8,0	5,0	4,0	3,0	2,0	10,0
Brunei	81	17,0	47,1	43,4	36,7	32,9	28,6	22,7	20,5	14,5	10,4	18,7
Egipto	83	12,6	21,9	20,6	19,9	19,9	13,7	13,7	13,7	13,7	5,9	12,5
Irán	82	8,8	19,6	18,8	14,8	10,9	7,5	4,9	4,0	3,5	3,0	7,2
Iraq	77	10,9	15,5	19,0	20,8	19,2	19,3	18,6	18,3	16,5	13,0	9,4
Jordania	79	3,4	15,7	13,5	8,7	5,2	3,3	2,4	2,0	1,8	1,1	3,3
Kuwait	80	5,0	21,4	29,9	27,4	23,9	24,1	21,8	18,9	13,2	7,6	10,9
Marruecos	82	19,0	20,4	20,9	17,7	16,2	14,7	14,1	14,6	14,6	11,2	11,6
Siria	83	9,5	13,5	13,9	10,4	11,3	9,0	7,7	6,9	4,5	2,6	5,6
Emiratos Arabes Unidos	80	4,5	14,6	21,9	24,7	19,4	18,3	13,2	9,5	5,9	3,4	8,8
Media		9,0	21,3	22,0	19,3	16,3	13,7	11,7	10,6	8,7	5,6	9,2
Variancia		28,1	105,7	81,4	80,9	61,7	60,7	47,9	42,2	29,5	16,5	18,4
Desviación estándar		5,3	10,3	9,0	9,0	7,9	7,8	6,9	6,5	5,4	4,1	4,3

continúa

Cuadro A2.1 del apéndice (cont.)
 Tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo a principios del decenio de 1980,
 según la edad y por regiones y países

Asia y el Pacífico	Año	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Todas las edades
Samoa Americana	80	8,6	40,1	46,0	48,8	50,0	50,0	40,4	40,4	23,7	20,2	21,0
Bangladesh	84	7,0	8,7	7,7	8,6	9,4	8,1	8,4	8,7	7,1	4,4	5,4
China	82	77,8	90,3	88,8	88,8	88,5	83,3	70,6	50,9	32,9	16,9	46,4
Fiji	82	22,8	22,8	22,9	22,9	22,9	22,9	17,0	17,0	17,0	17,0	13,3
Hong Kong	85	35,3	83,2	68,8	52,7	52,2	54,2	51,8	41,6	30,8	24,8	37,4
India	81	26,5	29,2	32,1	34,7	36,4	36,0	36,0	29,8	29,8	14,0	19,8
Indonesia	80	31,1	33,2	36,1	38,5	42,3	45,1	46,2	44,7	40,1	32,0	23,2
Corea, República de	85	18,6	49,1	35,9	43,2	55,8	60,0	61,8	55,9	50,7	38,0	29,3
Malasia	80	33,9	52,6	43,9	40,7	43,0	44,1	42,2	37,6	32,5	26,7	25,3
Maldivas	77	52,2	62,1	64,7	64,8	70,7	71,9	73,3	68,1	61,5	52,3	-
Nepal	81	51,3	47,6	44,9	43,3	44,1	44,7	44,9	44,7	43,3	39,9	-
Pakistán	85	10,9	11,6	13,2	12,3	12,5	14,0	12,3	10,4	9,2	7,2	7,2
Filipinas	85	31,4	47,6	53,4	53,4	60,0	60,0	58,9	58,9	49,1	49,1	-
Singapur	85	33,8	78,9	66,5	48,8	44,7	39,6	36,3	25,9	18,4	11,9	34,3
Sri Lanka	81	19,0	36,8	36,5	33,9	32,1	28,7	25,6	19,8	13,3	7,6	-
Tailandia	82	72,4	81,7	87,2	88,7	90,1	88,9	88,9	79,0	79,0	31,7	50,6
Vanuatu	79	64,9	80,1	79,8	81,3	84,3	83,3	85,7	85,8	86,1	82,4	42,5
Samoa Occidental	81	6,0	26,1	21,7	20,8	18,2	16,2	13,8	11,5	9,3	4,0	8,3
Media		33,5	49,0	47,2	45,9	47,6	47,3	45,2	40,6	35,2	26,7	20,2
Variancia		462,6	616,5	563,6	524,8	567,2	559,3	571,7	505,1	508,2	388,3	273,9
Desviación estándar		21,5	24,8	23,7	22,9	23,8	23,7	23,9	22,5	22,5	19,7	16,6

- No hay datos.

continúa

Cuadro A2.1 del apéndice (cont.)
 Tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo a principios del decenio de 1980,
 según la edad y por regiones y países

América Latina y el Caribe	Año	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Todas las edades
Argentina	85	24,6	46,7	41,3	37,9	35,7	34,1	30,9	26,1	18,0	9,9	19,9
Bahamas	80	34,5	72,3	75,0	72,3	72,4	68,2	63,5	59,5	49,4	37,8	36,0
Barbados	83	34,7	79,5	83,0	77,5	76,5	72,2	73,1	58,2	45,1	29,2	39,7
Beice	80	42,1	34,4	28,7	26,9	22,9	23,1	20,6	17,3	17,5	15,7	15,0
Bermudas	80	32,7	85,2	83,9	79,8	76,3	79,4	66,5	66,5	66,5	66,5	51,3
Bolivia	85	21,5	26,8	27,7	26,3	24,7	24,3	23,3	21,3	19,0	16,8	14,4
Brasil	80	31,2	39,1	35,9	34,2	34,2	30,0	30,0	21,4	21,4	10,3	-
Chile	83	11,6	42,0	44,3	43,7	41,5	37,1	34,7	28,1	19,5	13,6	19,9
Costa Rica	84	20,8	33,7	33,7	35,4	35,4	27,2	27,2	16,3	16,3	8,7	17,5
Cuba	81	12,9	43,2	50,9	52,4	51,8	48,7	40,7	30,9	18,1	7,8	23,0
Dominica	81	33,2	54,9	52,6	48,5	45,2	45,3	41,4	35,9	33,5	25,0	23,3
Rep. Dominicana	81	20,4	33,3	38,3	37,1	32,4	33,3	32,3	28,9	28,1	26,9	19,7
Ecuador	82	14,6	22,7	26,2	24,2	22,1	20,4	18,9	17,4	15,6	13,1	12,0
Guyana Francesa	82	15,0	63,4	67,3	65,1	66,7	63,8	62,1	58,5	54,0	32,9	33,5
Guadalupe	82	19,1	66,7	69,7	66,9	64,8	61,5	57,1	51,5	46,7	25,3	31,6
Guatemala	81	13,0	16,9	15,9	15,3	14,0	13,6	12,2	11,7	10,0	8,8	8,1
Guyana	80	21,3	36,3	33,2	30,2	27,4	27,0	26,9	25,4	21,8	15,1	15,5
Haití	82	35,1	53,5	56,7	55,5	58,4	57,5	60,2	57,8	54,2	46,6	33,5
Honduras	84	16,1	23,5	22,5	21,0	19,5	17,1	15,7	14,3	13,2	10,9	-
Jamaica	82	38,9	83,3	88,1	88,1	86,9	86,9	82,7	82,7	67,8	67,8	43,2
Martinica	82	17,6	70,0	77,0	74,2	71,9	66,7	60,8	52,1	44,8	25,3	34,6
México	80	26,8	37,3	34,9	32,5	31,3	30,2	29,1	27,5	25,8	24,1	18,2
Antillas Neerlandesas	83	22,5	73,4	70,4	61,3	53,9	44,7	37,7	29,7	22,0	12,7	32,1
Panamá	80	16,8	38,3	41,6	40,2	38,1	35,3	30,8	22,6	15,0	7,2	18,2

-- No hay datos.

continúa

Cuadro A2.1 del apéndice (cont.)
Tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo a principios del decenio de 1980,
según la edad y por regiones y países

América Latina y el Caribe (cont.)	Año	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Todas las edades
Paraguay	82	20,0	27,5	27,4	26,4	24,8	23,2	20,7	18,2	15,9	12,7	13,6
Perú	81	18,3	29,2	31,2	31,0	29,4	27,9	26,7	25,8	23,4	22,9	15,7
Puerto Rico	85	9,1	31,6	43,5	43,5	46,9	46,9	34,1	34,1	14,1	14,1	—
St. Kitts y Nevis	80	43,2	76,5	71,9	66,7	61,9	54,1	49,9	44,5	39,1	29,0	31,3
Trinidad y Tabago	80	18,0	45,5	42,8	40,5	38,7	36,7	34,1	30,9	28,4	18,2	20,8
Uruguay	84	26,1	65,6	64,9	65,2	61,4	61,3	54,3	43,6	31,1	17,3	32,0
Venezuela	81	18,5	35,8	39,5	39,9	39,0	35,7	28,9	23,4	16,6	10,7	17,9
Media		23,6	48,0	49,0	47,1	45,4	43,0	39,6	34,9	29,4	22,0	22,3
Variancia		84,1	389,5	408,6	376,6	377,4	368,1	326,3	308,2	257,7	227,6	151,8
Desviación estándar		9,2	19,7	20,2	19,4	19,4	19,2	18,1	17,6	16,1	15,1	12,3

— No hay datos.

continúa

Cuadro A2.1 del apéndice (cont.)
 Tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo a principios del decenio de 1980,
 según la edad y por regiones y países

Países industrializados con economía de mercado	Año	Todas las edades										
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Australia	85	56,1	73,5	57,7	57,7	61,4	61,4	50,2	50,2	27,1	11,1	45,7
Austria	81	46,7	69,8	62,2	59,1	59,9	62,2	58,2	50,8	25,8	5,5	32,8
Canadá	85	52,1	74,9	70,7	70,7	70,0	70,0	61,3	61,3	33,8	33,8	-
Dinamarca	85	61,0	82,1	86,9	88,8	86,4	84,7	80,3	71,1	57,3	25,6	48,6
Finlandia	85	37,2	71,4	83,2	85,5	89,7	90,8	89,2	83,3	66,5	38,9	49,3
Francia	84	13,7	66,0	72,8	67,8	67,3	64,9	61,0	54,1	41,4	18,0	34,8
Alemania, Rep. Fed. de	84	40,9	71,3	65,6	59,9	59,8	60,3	56,4	49,7	40,2	11,8	35,3
Irlanda	84	33,7	75,2	52,2	30,9	24,2	25,8	25,3	25,8	21,1	15,3	21,9
Italia	85	25,9	59,6	58,6	56,9	51,6	46,0	40,4	32,7	20,8	10,2	28,2
Japón	85	16,6	71,9	54,1	50,6	60,0	67,9	68,1	61,0	51,0	38,5	38,6
Luxemburgo	81	44,1	70,5	58,0	46,1	41,8	36,9	30,3	25,6	20,1	12,4	17,5
Países Bajos	86	25,5	71,7	62,9	48,0	47,8	48,5	42,4	31,1	20,7	8,9	-
Nueva Zelanda	81	49,5	63,7	42,3	39,9	49,2	54,9	53,0	44,3	31,6	12,1	28,8
Noruega	85	45,8	67,7	72,5	73,8	77,1	80,3	79,2	72,6	60,0	46,2	-
España	85	31,8	55,1	54,3	41,0	33,6	30,8	27,5	24,4	23,6	16,1	-
Suecia	85	48,3	81,3	87,3	88,4	89,2	92,1	90,5	85,6	74,4	46,4	-
Suiza	80	51,1	76,2	58,6	48,9	50,3	52,3	50,8	46,9	41,1	24,4	34,4
Reino Unido	81	45,0	69,4	55,5	53,4	62,3	68,4	68,1	63,1	51,9	22,4	35,8
Estados Unidos	85	41,4	70,9	70,4	69,7	70,9	72,6	67,5	60,5	50,2	33,0	41,8
Media		40,3	70,6	64,5	59,8	60,7	61,6	57,9	52,3	39,9	22,7	26,0
Variancia		158,6	40,6	141,2	261,3	301,9	333,9	355,3	332,3	273,4	163,2	300,5
Desviación estándar		12,6	6,4	11,9	16,2	17,4	18,3	18,8	18,2	16,5	12,8	17,3

-- No hay datos.

continúa

Cuadro A2.1 del apéndice (cont.)
Tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo a principios del decenio de 1980,
según la edad y por regiones y países

	Año	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Todas las edades
Europa Meridional												
Grecia	84	22,9	45,9	48,9	49,3	47,5	44,6	44,6	36,1	28,1	22,7	26,6
Israel	83	31,4	31,4	58,6	58,6	56,2	56,2	47,2	47,2	29,9	29,9	-
Portugal	85	46,1	66,5	72,8	73,3	67,9	59,7	52,6	46,7	37,2	25,8	37,0
Turquía	80	51,8	49,5	44,7	44,6	47,2	49,4	50,5	49,5	47,0	43,7	31,4
Yugoslavia	81	10,1	58,8	68,4	67,4	61,2	54,2	47,9	37,7	27,8	22,1	32,9
Media		32,5	50,4	58,7	58,6	56,0	52,8	48,6	43,4	34,0	28,8	25,6
Variancia		230,5	142,4	117,0	115,2	63,7	28,0	7,6	29,7	53,9	62,9	174,6
Desviación estándar		15,2	11,9	10,8	10,7	8,0	5,3	2,8	5,4	7,3	7,9	13,2

- No hay datos.

Fuente: OIT, Anuario de Estadísticas del Trabajo (varios números).

III

Recapitulación de los Resultados Empíricos y de sus Consecuencias

1. Introducción

En este capítulo se consignan los resultados representativos de los estudios de países incluidos en la segunda parte del estudio completo. Cabe hacer dos advertencias. En primer lugar, el lector debe tener en cuenta que algunos de los resultados de los estudios de países pueden no ser estrictamente comparables. El caso siguiente puede aclarar este punto. La serie de datos sobre Chile y México no contienen información sobre las horas de trabajo por semana. En consecuencia, esta variable no figura en las funciones del ingreso de esos dos países y en el correspondiente cuadro en el que se resumen los resultados no se consigna el efecto de las diferencias en las horas de trabajo entre la mujer y el hombre. Es posible que esta omisión también haya afectado a los coeficientes de otras variables incluidas en la regresión. Por lo tanto, en esta recapitulación se han elegido los resultados más representativos que pueden ser objeto de un análisis comparativo en el marco del presente estudio. Naturalmente, los interesados en obtener información más pormenorizada pueden remitirse a los estudios de países propiamente dichos, contenidos en la segunda parte del estudio completo.

En segundo lugar, los resultados que se resumen más abajo se refieren a todas las mujeres que trabajan en la economía, lo cual significa que en esta sección no se analiza en mucho detalle la distinción entre el empleo en el sector estructurado y el sector no estructurado. Consideramos que las generalizaciones acerca del sector no estructurado podrían ser engañosas, ya que 1) ese sector tiene características propias según el país (en lo que respecta a la composición racial de la población y el pluralismo regional) y no es fácil categorizarlo; 2) aun cuando ese sector fuera comparable en los distintos países que se encontraran en la misma etapa de desarrollo económico, no sería necesariamente comparable en todos los países incluidos en este estudio. Estas observaciones pueden analizarse remitiéndose a los pocos estudios de países donde fue posible investigar estas diferencias. Por ejemplo, Stelcner y otros llegan a la conclusión de que, en el caso del

Brasil, tal vez no sea posible considerar al país "como un conjunto" dada su diversificación regional, económica y social, y señalan que la residencia urbana/rural es importante para el empleo en el sector estructurado y los ingresos de los trabajadores asalariados, pero no para las personas que trabajan por cuenta propia. También opinan que la educación no sólo contribuye al aumento de los ingresos sino que "categoriza" a las personas por tipo de actividad laboral (trabajo en relación de dependencia, trabajo por cuenta propia y trabajo familiar). Tenjo también señala que, en el caso de Colombia, los resultados de la descomposición varían según se incluyan o no a las empleadas domésticas. Si no se incluye a esas trabajadoras en el análisis, la parte no explicada de la disparidad de la remuneración basada en el sexo se reduce del 77 al 10%. Tiene empero el cuidado de añadir que hay "guetos" de empleo para las mujeres y que existen más oportunidades de adelanto profesional para el hombre que para la mujer. En cambio, en el caso del Perú, la distinción hecha por Gill entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo asalariado da resultados insignificantes. Esas observaciones parecen indicar que, en lo que respecta a la distinción entre el sector estructurado y el no estructurado, tal vez sea mejor remitirse directamente a los estudios de países en lugar de tratar de elaborar un perfil del sector no estructurado que sea representativo de toda la región¹.

Los resultados se presentan en el orden siguiente. En primer lugar, se examinan algunos factores que influyen en la decisión de una mujer de incorporarse a la fuerza de trabajo. En segundo lugar, se presentan los resultados agregados del análisis de descomposición, es decir, estimaciones del porcentaje de la diferencia de remuneración que se puede atribuir a una diferencia en los valores medios de las características de la mujer y el hombre ("diferencias en el capital humano" o parte "justificada" de la diferencia de remuneración) y a diferencias en la forma en que se retribuyen estas características en el mercado de trabajo ("banda superior de discriminación" o la parte "injustificada" de la diferencia de remuneración). Por último, se trata de determinar en qué medida algunas de las variables incluidas en las funciones del ingreso contribuyen a la disparidad observada en la remuneración.

2. Participación

En el Cuadro 3.1 se presentan en forma resumida los efectos de algunas variables clave en la decisión de una mujer de participar en el mercado de trabajo.

¹ Véanse algunos aspectos de la diversidad de las características laborales de la mujer y su tratamiento en el sector no estructurado en Berger y Budinic, comp. (1989).

La educación tiene un efecto significativo en la participación. Por ejemplo, en la Argentina, la participación media observada de todas las mujeres es el 36%. Sin embargo, la probabilidad *ceteris paribus* para las mujeres que no han completado el ciclo primario es tan sólo del 22%, en tanto que para las mujeres que tienen un título universitario es del 58%. En Venezuela, la probabilidad de participar de las mujeres pertenecientes a esos mismos grupos aumenta del 30% a más del 85%. Se pueden comparar estas a la tasa media de participación de la fuerza de trabajo femenina de ese país, que es aproximadamente del 40%.

Las características familiares de la mujer también influyen marcadamente en la participación. La probabilidad de que las mujeres casadas participen en la fuerza de trabajo es un 50% menor que la de las solteras. Por ejemplo, en Chile, la probabilidad se reduce del 41% para las mujeres solteras al 14% para las casadas. En Costa Rica, la correspondiente disminución es del 40 al 18%; en Venezuela, del 56 al 34%, y en Guatemala, del 33 al 14%. El hecho de ser jefe de familia aumenta la probabilidad de participar en la fuerza de trabajo en todos los países examinados. Es más, este aspecto demográfico parece ser uno de los factores más poderosos que determinan la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Por ejemplo, en Colombia la probabilidad de trabajar varía del 21% (para las que no son jefes de familia) al 47% (para las que sí lo son); en Panamá, del 20 al 57%, en el Uruguay, del 34 al 66%, en Venezuela, del 42 al 65%, y en Guatemala, del 20 al 30%.

El efecto de los hijos varía según la edad de éstos. Por lo general, los resultados obtenidos en los países en los que no fue posible tener en cuenta la edad de los hijos indican que la probabilidad de participar disminuye aproximadamente entre 3 y 5 puntos porcentuales por cada hijo. En los casos en que fue posible tener la edad en cuenta, los resultados cuando los hijos son de menos de 6 años indican que el efecto es aún más marcado². Sin embargo, en algunos países, la presencia de hijos de más edad aumenta la probabilidad de que la mujer participe en la fuerza de trabajo³. Esto tal vez se deba a que los hijos mayores pueden sustituir a la mujer en el hogar, ya que pueden supervisar a los hermanos más pequeños y contribuir de alguna otra forma a la producción familiar⁴.

² Véanse los capítulos de la segunda parte del estudio completo relativos a Chile, Panamá y el Uruguay.

³ Véanse los capítulos de la segunda parte del estudio completo relativos a Jamaica y el Perú.

⁴ Boserup (1970) y Standing (1981).

Cuadro 3.1
Participación de la Mujer Según Determinadas Características de la Muestra
 (en porcentajes)

Característica	Argentina 1985	Chile 1987	Colombia 1988	Costa Rica 1989	Ecuador 1987	Guatemala 1989	Panamá 1989	Perú 1990	Uruguay 1989	Venezuela 1987
Educación										
Primaria	21.7	--	11.0	16.9	44.0	21.4	10.0	38.6	28.9	31.8
incompleta	31.4	23.7	20.0	21.6	46.0	22.4	14.1	38.7	34.7	34.4
Primaria	32.6	32.5	34.0	30.9	47.0	40.7	33.6	40.0	46.9	62.8
Secundaria	57.6	60.7	53.0	38.1	49.0	47.2	47.7	63.2	54.1	87.4
Universitaria										
Estado civil										
Solteras	55.9	40.8		40.4		33.0		47.3		56.2
Casadas	24.5	13.9		17.7		14.1		33.1		34.3
Número de hijos										
Ninguno	37.2	28.6	25.0	25.2	49.0	22.3	26.7	42.6	39.8	
Uno	33.6	23.0}	20.0	24.4	45.0	21.3	23.7	38.2	32.5	
Dos	30.2	18.0}		23.5	42.0	20.3	20.1	34.0	25.9	
Situación familiar										
Mujeres que son										
jefes de familia	37.8	37.8	47.0	34.1	65.0	30.3	57.2	57.9	65.8	64.7
Mujeres que no son										
jefes de familia	--	--	21.0	22.7	43.0	19.6	20.4	--	34.2	41.7
Residencia										
Rural	17.9	17.9	19.9	19.9		15.6	17.8			32.7
Urbana	--	--	28.9	28.9		29.7	29.6			45.6

-- No hay datos.

Fuente: Basado en los estudios de países que figuran en la segunda parte del estudio completo.

En algunos de los estudios de países también se describen los efectos de variables que son propias de cada país. Por ejemplo, en Bolivia, la probabilidad de que las mujeres de habla española participen en el mercado de trabajo es del 42%, en tanto que la de las mujeres indígenas es tan sólo del 22%⁵. Asimismo, las variables relativas a la salud física de una mujer tienen el efecto previsto, es decir, la mala salud afecta negativamente a la probabilidad de participar⁶. Además, la presencia en el hogar de adultos que no trabajan reduce la probabilidad de que la mujer participe en la fuerza de trabajo⁷. Esto parecería indicar que hay una mayor demanda de servicios domésticos cuando algunos de los integrantes de la familia son personas mayores y esto da por resultado un aumento del salario ficticio de la mujer en el hogar⁸. Por último, la residencia es otro factor significativo que influye en la decisión de una mujer de participar en la fuerza de trabajo. Por lo general, la probabilidad de trabajar de las mujeres de las zonas urbanas es mucho mayor que la de sus contrapartes de las zonas rurales.

En conclusión, los estudios de países confirman que la decisión de una mujer de participar en el mercado de trabajo depende de su educación y de sus características demográficas. Como se explica en la sección metodológica del la versión del estudio completo, estos resultados se basan en la hipótesis que dichas características son exógenas al modelo de disponibilidad de mano de obra que se ha utilizado en los estudios de países, y esa hipótesis no es necesariamente la apropiada. No obstante, la magnitud y la coherencia de los resultados son suficientemente claras como para basar en ellos las limitadas conclusiones generales que se exponen en el capítulo introductorio de este estudio en lo que respecta a las consecuencias de política.

⁵ En Guatemala, la probabilidad de que las mujeres indígenas participen en la fuerza de trabajo es menor, y en el Brasil hay diferencias muy considerables en la probabilidad de participación de las mujeres que pertenecen a distintos grupos raciales (blancas, negras, asiáticas y mulatas).

⁶ Véase el capítulo de la segunda parte del estudio completo relativo a Bolivia.

⁷ Véanse los capítulos de la segunda parte del estudio completo relativos al Ecuador y Jamaica.

⁸ Estos cálculos tal vez subestimen el efecto de la presencia en el hogar de adultos que no trabajan en la probabilidad de que la mujer participe en la fuerza de trabajo, ya que esos adultos también pueden colaborar en algunas de las tareas domésticas que realiza la mujer.

3. Diferencias en la Remuneración: Una Vista del Conjunto

En el Cuadro 3.2 se indica el porcentaje de la disparidad en materia de remuneración que se puede atribuir, por un lado, a diferencias en el capital humano de la mujer y el hombre y, por el otro, a diferencias en las retribuciones vinculadas a esas características⁹.

Es preciso hacer varias aclaraciones para interpretar correctamente los resultados resumidos de la descomposición. Primero, la disparidad en materia de remuneración está expresada en puntos porcentuales logarítmicos de la ventaja del hombre¹⁰. Esto concuerda estrechamente con la relación entre el ingreso medio del hombre y el de la mujer indicada en la muestra¹¹. En segundo lugar, la diferencia en el capital humano se refiere a la diferencia que existe entre *el hombre y la mujer* en los valores medios de una característica determinada de la muestra¹². En tercer lugar, la diferencia en la retribución se refiere a la diferencia en los coeficientes correspondientes tal como figura

⁹ La información presentada en el Cuadro 3.2 se ha obtenido del Cuadro A6.1 del apéndice del estudio completo, donde se consignan resultados normalizados con respecto a los promedios correspondientes a la mujer (la mujer recibe la misma remuneración que el hombre (columnas 2-3 y 6-7)) y al hombre (el hombre recibe la misma remuneración que la mujer (columnas 4-5 y 8-9)). También se consignan por separado los resultados obtenidos a partir de coeficientes no ajustados (columnas 2 a 5) o que han sido ajustados para tener en cuenta el sesgo debido a la selectividad (columnas 6 a 9). En algunos países en que la selectividad no parece ser significativa desde el punto de vista estadístico, no se consignan por separado los resultados obtenidos con coeficientes no ajustados. En el caso de otros países, los autores de los estudios han incluido con fines ilustrativos coeficientes no ajustados. En los casos en que el coeficiente de la variable de ajuste por la selectividad es estadísticamente insignificante, los resultados correspondientes a los coeficientes ajustados y no ajustados son prácticamente idénticos.

¹⁰ La diferencia de remuneración está expresada como ventaja para el hombre porque la descomposición se ha formulado de esta manera. Cabe recordar que la descomposición se refiere a la diferencia entre los logaritmos medios del ingreso del hombre y la mujer, es decir $\log(M_h) - \log(M_m)$. Véase la ecuación 5.6 del estudio completo.

¹¹ Por ejemplo, en la Argentina, la disparidad de remuneración es del 43,2%, lo cual significa que los hombres ganan, término medio, un 43,2% más que las mujeres. Dicho de otro modo, la diferencia de remuneración no está expresada en una de las formas más corrientes, como, por ejemplo, la relación entre el salario de la mujer y el hombre (del 69,8%) o la menor remuneración de la mujer (del 30,2%).

¹² También en el caso de la Argentina, las mujeres que trabajan tienen, término medio, 9,4 años de instrucción, y los hombres, 8,8 (véase el Cuadro A6.3 del apéndice de capítulo 6 del estudio completo). En este caso, la diferencia pertinente es de -0,6 años de instrucción y el signo negativo parece indicar que, si los hombres y las mujeres hubieran tenido el mismo número de años de instrucción, la ventaja del hombre en materia de remuneración habría sido aún mayor.

en las funciones del ingreso. También en este caso se ha calculado esa diferencia entre el *hombre y la mujer*.

Cuadro 3.2
Descomposición de la Ventaja del Hombre en Materia de Remuneración
en la Región de América Latina y el Caribe (en porcentajes)

Corrección para tener en cuenta la selectividad	Ventaja debida al (a la)	Calculada en relación con el	
		Promedio correspondiente a la mujer	Promedio correspondiente al hombre
No	Capital humano	3,2	2,9
	Retribución	96,8	97,1
Sí	Capital humano	11,7	13,7
	Retribución	88,3	86,3
	Total ^A	100,0	100,0

^A - La ventaja global del hombre en materia de remuneración es de 30 puntos porcentuales logarítmicos.

Fuente: Cuadro A6.1 del apéndice de capítulo 6 del estudio completo.

Según las series de datos disponibles, la ventaja del hombre en materia de remuneración varía entre el 15 y el 20% (en Colombia, México y el Perú) y entre el 40 y el 50% (en la Argentina, Bolivia, Ecuador y Jamaica). Esto significa que, en la región, el promedio no ponderado de la ventaja del hombre es de alrededor de 30 puntos porcentuales logarítmicos (o sea una remuneración mujer/hombre de alrededor del 75%). Las dos conclusiones más obvias que se pueden sacar del Cuadro 3.2 son las siguientes.

En primer lugar, las estimaciones (ajustadas para tener en cuenta la selectividad) de la parte de la disparidad de la remuneración atribuible a diferencias en la retribución (banda superior de discriminación) son más bajas que los resultados obtenidos con coeficientes no ajustados. Al hacer un ajuste para tener en cuenta la selectividad, la banda de discriminación se reduce del 97% a alrededor del 87%. Este ajuste disminuye la parte no explicada de la disparidad en materia de remuneración en la región debido a que en la mayoría de los estudios de países el coeficiente de lambda es negativo¹³. Esto significa que la diferencia en los *salarios ofrecidos* a la mujer y al hombre es menor que la diferencia en los *salarios reales*. Si bien no es estrictamente apropiado calcular promedios a partir de porcentajes --sobre todo cuando esos porcentajes se refieren a países muy distintos en cuanto al tamaño (y las características) de la población, como es el caso, por ejemplo, de Jamaica y el Brasil--, se puede decir que la magnitud de los resultados ajustados y no ajustados indica que sólo una pequeña parte de la diferencia en los salarios reales de la mujer y el hombre refleja la autoselección de la mujer en la fuerza de trabajo. Las cifras obtenidas en este estudio indican que, si la trabajadora media tuviera las características de la mujer media de la población, la disparidad observada en la remuneración disminuiría aproximadamente un 10% (o alrededor de tres puntos porcentuales)¹⁴.

En segundo lugar, independientemente de que los resultados estén basados en coeficientes ajustados o no ajustados, sólo una pequeña parte de la diferencia de remuneración puede atribuirse a diferencias en el capital humano. Incluso en el caso en que se han ajustado los resultados para tener en cuenta la selectividad, prácticamente las cuatro quintas partes de la disparidad en la remuneración se debe a diferencias en la retribución. Merece la pena analizar más detenidamente esta conclusión a fin de determinar cuáles son las variables de las funciones del ingreso que dan un resultado tan notable.

¹³ El coeficiente de lambda fue positivo y significativo sólo en el caso del Uruguay. En los casos del Ecuador, el Perú (1986) y Bolivia se obtuvieron coeficientes positivos insignificantes. En la Argentina, Colombia (1979), Costa Rica, Perú (1990) y Venezuela (1989) se obtuvieron resultados negativos insignificantes. Véase el cuadro A6.6 del apéndice de capítulo 6 del estudio completo.

¹⁴ Se obtuvo esa cifra restando de la diferencia entre las estimaciones no ajustadas de la parte de la diferencia de remuneración debida a la retribución (97%) esa misma diferencia calculada según coeficientes ajustados (alrededor del 87%). Dado que la ventaja del hombre en materia de remuneración es de un 30%, esto significa que se eliminarían ($0.1 \times 0.3 =$) tres puntos porcentuales de la diferencia real si las mujeres que trabajan fueran representativas de todas las mujeres en la economía.

Contribución de determinadas variables a la descomposición. Se calculó la descomposición a partir de funciones del ingreso distintas para el hombre y la mujer. En particular, las funciones del ingreso tenían la siguiente formulación general (en bien de la simplicidad, se han omitido los subíndices "i");

$$\begin{aligned} \ln(W_m) &= C_m + a_m S_m + b_m E_m + c_m \ln(H_m) + (X_m)m + e_m \\ \ln(W_f) &= C_f + a_f S_f + b_f E_f + c_f \ln(H_m) + (X_f)f + e_f \end{aligned}$$

en las que W representa el ingreso semanal, C es la constante, S es la educación expresada en años de instrucción, E es la experiencia *potencial*, también expresada en años (la edad menos los años de instrucción menos la edad de ingreso al sistema escolar), H es el número de horas trabajadas por semana y X es un vector que representa todas las demás variables que pueden haberse incluido en las funciones del ingreso en los distintos estudios de países. Las letras minúsculas que acompañan a estas variables representan sus respectivos coeficientes, los subíndices m y f se refieren al hombre y a la mujer, respectivamente, y e es un término de error que se supone que tiene las características corrientes.

A continuación se desglosa la contribución de cada una de las variables especificada explícitamente en las dos últimas ecuaciones a la diferencia observada en la remuneración. En bien de la brevedad, se indican los coeficientes obtenidos únicamente con la muestra de mujeres que trabajan, es decir, coeficientes no ajustados para tener en cuenta la selectividad. Como se señala en las secciones anteriores, la diferencia entre los coeficientes ajustados y no ajustados no es mucha. Además, en las comparaciones entre países es mejor utilizar los resultados no ajustados debido a que las variables utilizadas en las funciones de participación (para calcular el coeficiente de lambda) varían según el país. Cabe recordar asimismo que las mujeres que trabajan constituyen el grupo de referencia apropiado para explicar la diferencia observada (real) en los salarios (y no la diferencia en los salarios ofrecidos). Por último, el coeficiente de lambda fue insignificante desde el punto de vista estadístico en la mitad de los países estudiados¹⁵. Como se ha señalado, los promedios regionales se calcularon a partir de porcentajes y la suma de esos promedios no coincide exactamente con la diferencia observada en materia de remuneración. Además, hay otras variables cuyos efectos no se han tenido explícitamente en cuenta.

¹⁵ Véase el Cuadro A6.6 del apéndice de capítulo 6 del estudio completo.

En el Cuadro 3.3 se indica qué parte de la diferencia de la remuneración se puede atribuir a diferencias en el capital humano y qué parte a diferencias en la retribución con respecto a cada una de las principales variables incluidas en las funciones del ingreso. En lo que respecta al capital humano, la mujer parece estar en una situación de desventaja en cuanto a horas de trabajo y también experiencia (si bien el hombre tiene más años de experiencia debido al menor número de años de instrucción). Algo más de la mitad de la diferencia de la remuneración (16,5 puntos porcentuales logarítmicos) se debe a estas dos variables consideradas en conjunto. Sin embargo, la ventaja de la mujer en lo que respecta a la instrucción reduce esa diferencia; de hecho, la instrucción tiene el efecto más marcado de estas tres variables en relación con el capital humano. En consecuencia, sólo el 22% de la disparidad en remuneración se puede atribuir a diferencias en el capital humano.

Cuadro 3.3
Contribución (en puntos porcentuales logarítmicos) de Determinadas Variables
a la Ventaja del Hombre en Materia de Remuneración
en la Región de América Latina y el Caribe

Variable	Ventaja debida a Diferencias en		Total Explicado por esas Variables
	el Capital Humano	la Retribución	
Horas de trabajo	6,6	-32,1	-25,5
Educación	-11,1	-12,3	-23,4
Experiencia	9,9	10,2	20,1
Total, sin incluir el término constante	5,4	-34,2	-28,8
Término constante		52,2	52,2
Total, incluido el término constante	5,4 (22%)	18,0 (78%)	23,4 (100%)

Fuente: Cuadros A6.1 a A6.5 del apéndice de capítulo 6 del estudio completo

En lo que respecta a la retribución, la mujer parece muy favorecida desde el punto de vista de la educación y las horas de trabajo (aunque esto último podría considerarse un resultado desfavorable porque la mujer trabaja menos horas que el hombre)¹⁶. Estos dos factores eliminarían con creces la disparidad en la remuneración si no fuera por los efectos contrarios que tienen los coeficientes relativos a la experiencia. Sin embargo, la contribución de la experiencia no es tan importante y el efecto neto de estas tres variables parece indicar que la diferencia de remuneración favorece a la mujer. Cuando se tiene en cuenta el término constante, el efecto de la diferencia en la retribución aumenta en sentido contrario hasta que llega a representar el 78% de la ventaja del hombre en materia de remuneración.

Estos resultados pueden interpretarse de dos maneras distintas. En primer lugar, si se deja de lado el efecto de las diferencias entre los términos constantes¹⁷, se podría decir que en muchos de los países incluidos en este estudio, sólo una pequeña fracción de la diferencia bruta en materia de remuneración (si la hay) puede atribuirse a diferencias en la estructura de los salarios (diferencias en la retribución)¹⁸. Sin embargo, es posible que esta interpretación esté viciada debido a que los trabajadores del sector estructurado están excesivamente representados en las muestras utilizadas en este estudio. Por ejemplo, en el caso de Guatemala, se indica al principio que la tasa de

¹⁶ Esta es la etapa apropiada del análisis de descomposición para plantear un problema metodológico concreto. ¿Se pueden interpretar los coeficientes más altos de la mujer relativos a las horas de trabajo como índice de discriminación *contra el hombre*? En realidad, esto es lo que parecería indicar la interpretación "mecánica" de la descomposición de Oaxaca. Sin embargo, no creemos que esta interpretación sea correcta. Otra forma de interpretar la ventaja de la mujer en lo que respecta a la retribución por las horas de trabajo es la siguiente: la mujer se encuentra en una situación de desventaja en el mercado de trabajo porque el hecho de trabajar menos horas que el hombre reduce su remuneración proporcionalmente más que el hecho de que el hombre trabaje menos horas. A este respecto, lo que en esta descomposición parece ser una ventaja de la mujer en lo que respecta a la retribución es, en realidad, una desventaja, porque el capital humano es para la mujer sistemáticamente menor que para el hombre.

¹⁷ La utilidad del término constante para medir la discriminación es cuestionable, si ese término se considera un sustituto del efecto medio en el ingreso de las características de la productividad omitidas en el análisis. Sin embargo, si las funciones del ingreso están correctamente especificadas, el término constante debería de incluirse en la fórmula de descomposición.

¹⁸ Esta es una observación relativamente frecuente en los estudios sobre la discriminación en los países en desarrollo. Knight y Sabot (1982) señalan que en Tanzania, en 1971, sólo entre un 5 y un 17% de la diferencia bruta de remuneración entre el hombre y la mujer se podía atribuir a diferencias en la estructura de los salarios si se calculaba según los promedios relativos al hombre, en tanto que era negativa (-3 a -45%) si se calculaba utilizando los promedios relativos a la mujer. En muchos de los estudios incluidos en Birdsall y Sabot (1991) se consignan resultados análogos.

participación de la mujer es del 29%, pero el porcentaje de mujeres con coeficientes positivos de ingresos y horas de trabajo es sólo del 24%. Cabe suponer que el 20% de las mujeres que han quedado excluidas de la segunda cifra están dedicadas a tareas familiares o a otras actividades en el sector no estructurado. Asimismo, un porcentaje significativo de mujeres que trabajan en el sector estructurado están empleadas en el sector público, que aparentemente paga a sus empleadas mucho más que lo que se paga a las mujeres que trabajan en el sector privado. Es más, en muchos de los estudios de países se ha comprobado que la remuneración de la mujer en el sector público es más alta que en el sector privado¹⁹. En cierta medida, esta observación refleja el mayor nivel de educación de las mujeres que trabajan en el sector público. Sin embargo, el estudio del Ecuador confirma que las mujeres que trabajan en el sector público ganan casi un 25% más que en el sector privado aún después de tener en cuenta los efectos del capital humano y otras variables²⁰. Asimismo, en el Uruguay parece haber una diferencia a favor del sector público del 15%, también después de tener en cuenta otras características²¹. La representación excesiva de los empleados públicos en las bases de datos utilizadas en el estudio y los salarios altos que se pagan a las mujeres que trabajan en el sector público suscitan cierto escepticismo acerca de los resultados del análisis de descomposición en algunos de los países examinados, según los cuales "la discriminación prácticamente no existe". Además, como se explica más abajo, tal vez sea cierto que no se pueda separar el término constante de las demás "retribuciones" en el análisis de descomposición, pero nadie cuestiona el hecho de que este término debe contarse entre las "retribuciones" que determinan la diferencia de remuneración basada en el sexo.

La segunda interpretación se deriva de la observación hecha en segundo lugar, es decir, que la parte de la diferencia de remuneración atribuida a la diferencia en los términos constantes tiene mucho que ver con la parte de los resultados que reflejan la discriminación *potencial*. El término constante representa la "retribución por el sexo del trabajador" cuando se asigna a todas las demás características un valor igual a cero. Dicho de otro modo, el término constante puede representar los ingresos de un trabajador no instruido que está por ingresar al mercado de trabajo. Pese a todo, no estamos

¹⁹ Véanse los capítulos de la segunda parte del estudio completo relativos a Costa Rica, Guatemala, Panamá y el Uruguay y el Cuadro 3.4.

²⁰ Véase el Cuadro 17.4 de la segunda parte del estudio completo. El mismo estudio parece indicar que no existe esa ventaja para los hombres que trabajan en el sector público.

²¹ Véase el Cuadro 25.5 de la segunda parte del estudio completo. Es interesante observar que la ventaja para los hombres que trabajan en el sector público es negativa y significativa (-7,6%).

dispuestos a afirmar que la diferencia en los términos constantes representa la discriminación *real*, porque no hemos contado con suficientes datos. En particular, como ya se ha señalado, en el valor del término constante influyen factores relacionados tanto con la demanda como con la oferta de mano de obra. En lo que respecta a la demanda, se puede decir que hay diferencias auténticas entre el hombre y la mujer en cuanto a la productividad, o bien información imperfecta, en tanto que, en lo que se refiere a la oferta, es posible que las preferencias del hombre y la mujer sean verdaderamente distintas. Esta conclusión del análisis que acaba de hacerse es tan pesimista como la conclusión a que se llegó con respecto a lo que para los economistas era una incógnita (las diferencias en retribución), ya que cuando se aclaró esa incógnita, surgió otra (el término constante).

No obstante, tal vez sea más pertinente interpretar con más optimismo las conclusiones de este estudio. Se podría considerar que los términos constantes son una ventaja que no depende de las otras características que determinan el salario de un trabajador. Por lo tanto, si se subestima a la mujer en el mercado de trabajo cuando posee pocas características (capital humano nulo), pero la mujer recupera prácticamente la mitad del terreno perdido gracias a los efectos de los años de instrucción, las horas de trabajo y, posiblemente, la experiencia, tal vez se haya encontrado una solución de política para el problema del crecimiento y la feminización de la pobreza: si la educación de la mujer aumenta y su participación en la fuerza de trabajo y su experiencia también aumentan, su remuneración incrementará proporcionalmente. De hecho, en nuestra opinión, así es como deberían interpretarse los resultados del estudio.

4. Evaluación de los Resultados

El presente estudio ha aportado algunos datos sobre la "participación de la mujer en el desarrollo", que es un tema de investigación al que se asigna cada vez más importancia. No creemos que este estudio haya solucionado los problemas que se plantean en relación con el papel de la mujer en la economía, ya que quedan por resolver varias cuestiones metodológicas y problemas prácticos importantes. El lector ha tenido la oportunidad de valuar los méritos y las limitaciones de las hipótesis y los datos consignados en las secciones precedentes. Más abajo se hace una recapitulación, aunque provisional y en forma agregada, de lo que en nuestra opinión podría servir de base para hacer algunas generalizaciones limitadas sobre el tema y sobre sus consecuencias de

política. Esta recapitulación está basada en su mayor parte en los capítulos anteriores, pero en algunos casos se complementa con otros datos.

Participación y empleo de la mujer. Inicialmente el análisis se basó en una de las "relaciones fundamentales" en el campo de la economía, a saber, la tasa de participación en la fuerza de trabajo. Según la definición corriente, la tasa de participación se refiere a las personas dedicadas a una actividad económica. La actividad económica es aquella de la cual se obtiene una retribución "económica = financiera". En los países con economías adelantadas en que la producción está en gran medida monetizada, es posible que esta interpretación no sea desacertada. En estas economías, la mayoría de los trabajadores son empleados asalariados y por lo tanto, están dedicados a tareas por las que reciben algún tipo de remuneración. Además, si sólo se considerara a los hombres, se podría suponer que el valor de la producción doméstica del hombre es bajo, por cuanto son pocos, especialmente en los países en desarrollo, los que pasan parte de su tiempo en el hogar. Dado que se considera que la mayor parte del "valor" se deriva del trabajo, es posible que, aun cuando se utilice un método relativamente limitado para analizar la contribución del hombre al bienestar económico/social, las conclusiones no sean muy engañosas o erróneas. Sin embargo, no ocurre lo mismo en el caso de la mujer, sobre todo en los países en desarrollo.

Las mujeres pasan una parte considerable de su tiempo en el hogar. Los análisis de la situación de la mujer que se basen en la dicotomía acostumbrada (entre el "trabajo" y el "esparcimiento" o sea "el tiempo en que no se trabaja") forzosamente dejarán de tener en cuenta algunos aspectos significativos del bienestar económico y social. Ello se debe a que "el tiempo en que no se trabaja" incluye actividades tales como la preparación de comidas (que van desde la compra de los ingredientes básicos, cuando no la producción propiamente dicha, hasta la tarea de servir la comida y lavar la vajilla); el cuidado de los demás miembros de la familia y el mejoramiento de su bienestar (es decir, la educación no formal de los integrantes más jóvenes; cabe recordar que la economía doméstica fue la primera de las asignaturas enseñadas, mucho antes de la aparición de las escuelas y de la inclusión formal del tema en los planes de estudio), y una amplia gama de actividades, todas las cuales son necesarias para la existencia y la supervivencia del ser humano. Esas actividades abarcan desde las meramente "mecánicas" (como la supervisión "pasiva" de los menores, si es que esa tarea puede ser alguna vez pasiva) hasta actividades sumamente complejas (como la administración de medicamentos). En síntesis, una interpretación restringida de lo que constituye una actividad económica fácilmente puede hacer que la medida de la contribución de la mujer

al producto de una sociedad prácticamente carezca de todo significado. No tiene ningún sentido suponer que el trabajo doméstico de la mujer tiene un valor insignificante o nulo.

El lector sin duda habrá caído en la cuenta de que no hemos hecho esta suposición. El valor de la producción familiar y, en particular, el valor doméstico de la mujer, es un requisito previo de todas las actividades económicas (monetizadas). Por lo tanto, hemos examinado la tasa de participación de la mujer teniendo esto presente. La tendencia ascendente que hemos observado en la participación de la mujer en el mercado de trabajo --si bien no hemos pretendido analizarla ni explicarla-- parece indicar que en "el día de mañana", América Latina se encontrará en la situación en que "se encuentran hoy otras regiones" (los países industrializados). Hemos tratado entonces de determinar si América Latina se está poniendo a la par del resto del mundo y está evolucionando en forma eficiente y apropiada desde el punto de vista distributivo. Cuando hablamos de "eficiencia", nos referimos a la posibilidad de que la redistribución de los recursos existentes produzca mayores beneficios. En cambio, cuando nos referimos a una "distribución apropiada", nos planteamos la cuestión de si el crecimiento resultante de una asignación más eficiente de los recursos garantizará mayores beneficios a una mayor proporción de la población.

Hemos visto que las tasas de participación de la mujer en América Latina se cuentan entre las más bajas del mundo. Si es éste el resultado de la libre elección de la mujer o de la familia y se parte del supuesto de que las mujeres tienen libertad de elección dentro de la familia, la cuestión de la eficiencia (o ineficiencia) no se plantea. Sin embargo, si las tasas de participación de la mujer son bajas debido a una falla del mercado, es posible que la política social tenga algo que ofrecer. Conviene aclarar, pues, los conceptos pertinentes y las circunstancias en que puede haber fallas en el mercado. Hay eficiencia cuando se obtiene la mayor producción posible de una base de recursos dada en un momento determinado (eficiencia técnica) y cuando los precios relativos de esa producción son correctos (eficiencia de asignación). Al hacer comparaciones intertemporales, surge un tercer aspecto (eficiencia dinámica) que se refiere a la tasa de crecimiento máxima u óptima. Muchas veces se ha supuesto erróneamente que los aspectos distributivos no tienen nada que ver con la eficiencia y, a veces, se ha dado por sentado que constituyen un objetivo contrario a la creación de la riqueza. Sin embargo, es más apropiado hablar de "eficiencia distributiva", es decir, la asignación inicial de recursos entre los agentes económicos que permita obtener el

mayor volumen posible y la combinación más deseable de productos²². En otras palabras, en este contexto tal vez sea posible obtener mejores resultados modificando la actual distribución de recursos entre los sexos. Los resultados de este estudio se interpretan precisamente en este contexto, partiendo de la base de que las condiciones iniciales son diferentes para la mujer y para el hombre (las tasas de alfabetización de la mujer son considerablemente más bajas que las del hombre - véase Cuadro 1.2; las tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo también son mucho más bajas que las del hombre - véase Cuadro 2.2; y la decisión de la mujer de participar en el mercado de trabajo depende sólo en pequeña medida de lo que pueden considerarse variables económicas - véase Cuadro 3.1). ¿No dan la idea estas observaciones de que hay alguna falla en el mercado?

No es fácil responder a esta pregunta, y bien podría ocurrir que lo que parece ser un resultado en realidad sea la causa. Ya se ha recorrido este camino (recordemos las consideraciones sobre "el huevo y la gallina" del Capítulo 5 de la primera parte del estudio completo). No obstante, pensamos en general que la asimetría biológica que ha destinado a la mujer y al hombre a sus papeles "tradicionales" es cada vez menos pertinente para determinar las funciones de ambos sexos en el contexto de la producción moderna. En la actualidad, el trabajo en el mercado se caracteriza por modos de producción más complejos de mayor densidad de capital y por una mayor demanda de coordinación que exige la ampliación del sector de servicios. A este respecto, una falla del mercado podría ser la información "imperfecta", en el sentido de que los papeles y funciones que una niña y sus padres consideran apropiados hoy día tal vez sean contraproducentes en el futuro. Las expectativas no se concretan debido a que las condiciones actuales no son representativas de lo que podría ocurrir en el futuro hasta que no se llega a una *situación de estabilidad*. La incapacidad de prever lo que ocurrirá más adelante en el futuro ("miopía") fácilmente puede descarrilar la economía y desviarla de su trayectoria óptima. Además, dado que los mercados de capital no son perfectos, ni siquiera en los países industrializados, los resultados de las inversiones en capital humano distan de ser óptimas: los seres humanos no constituyen el tipo de garantía para un préstamo que los prestamistas estarían muy dispuestos a aceptar.

²² Según el primer teorema fundamental de la economía del bienestar, una economía de mercado competitiva y perfecta en última instancia llegará a un equilibrio óptimo de Pareto. Según el segundo, un determinado equilibrio óptimo de Pareto sólo se puede lograr si los recursos están distribuidos inicialmente de cierta manera. Dicho de otro modo, no se logrará el equilibrio único de Pareto que aumente al máximo el bienestar social, ni será posible lograrlo, si los recursos no están distribuidos de determinada manera.

Es preciso considerar, en segundo término, si hay algún otro agente que no sean los individuos y las familias que esté en mejores condiciones de tomar decisiones más racionales y no miopes²³. Cabe recordar que los gobiernos conocen mejor que los individuos las tendencias generales de la economía en el proceso de desarrollo. Por ejemplo, una persona puede dar por sentado que sus condiciones de empleo y su papel en la familia seguirán siendo en el futuro iguales a las del presente. Sin embargo, los gobiernos saben que, aun en el caso de que las circunstancias no varíen para algunas personas, las condiciones de empleo evolucionarán, término medio, de cierta manera (por ejemplo, las actividades del sector de servicios en las zonas urbanas aumentarán en importancia). En consecuencia, pueden adoptar políticas en un contexto probabilístico, en tanto que las decisiones de una persona lógicamente estarán sujetas a consideraciones personales.

Estas observaciones son pertinentes para el empleo de la mujer en el mercado de trabajo, ya que es muy posible que las bajas tasas de participación de la mujer observadas en América Latina no reflejen resultados óptimos, en el sentido de que las mujeres, o sus padres tiempo atrás, no previeron acertadamente los cambios que se producirían en el proceso de desarrollo. En consecuencia, es probable que un mayor número de mujeres hayan deseado estar hoy día en la fuerza de trabajo, pero se han dado cuenta de que no poseen el capital humano apropiado, ni en cantidad ni en calidad. El hecho de que los mercados de capital no hayan realizado inversiones óptimas en el capital humano también es pertinente a este respecto.

No hace falta enzarzarse en teorías muy complejas para determinar la importancia y eficacia de la política social en las economías de mercado (como las de América Latina) respecto de las decisiones adoptadas por personas *supuestamente* "bien informadas". Independientemente de cuál sea la posición ideológica, es indudable que en América Latina las estructuras económicas y familiares están evolucionando y se

²³ Desde un punto de vista técnico, el modelo de mercado competitivo perfecto deja de ser óptimo si hay "irracionalidad" y "miopía". La irracionalidad significa que se aplica al futuro una tasa de descuento más alta que la debida. Por ejemplo, en la mayoría de los casos, una persona que a la edad de 50 años sufre las graves consecuencias del hábito de fumar habría decidido dejar de hacerlo mucho antes si a los 20 años hubiera previsto (es decir, hubiera aplicado "la tasa de descuento correcta") cuánto empeoraría la calidad de su vida 30 años después. Esta explicación de la irracionalidad es válida si se parte del supuesto de que el fumador sabía de antemano que era peligroso fumar. Si no tenía conciencia del peligro de fumar pero la información existía, la falla del mercado se debe a la información imperfecta. En ambos casos, puede haber buenas razones para tomar medidas si los beneficios que se obtendrán al dejar de fumar son mayores que el costo inevitable de esa medida.

asemejan cada vez más a las que existen en los países industrializados. Se han propuesto muchas explicaciones, a veces contradictorias, del proceso de "adelanto" o de "convergencia" que se observa en muchas economías. Lo cierto es que, en una perspectiva histórica a más largo plazo, las mujeres se van pareciendo a los hombres en todos los aspectos de la vida y las consecuencias de la asimetría biológica de los sexos disminuye gracias al cambio tecnológico. Los individuos y los países que puedan prever estos cambios y adaptarse oportunamente se encontrarán sin duda en mejores condiciones de aprovechar las oportunidades cuando esos cambios ocurran. Naturalmente, la preparación para el futuro tiene un costo que hay que pagar en el presente. Por ejemplo, una campaña de información destinada a eliminar mitos como el de que "cuanto más largo el cabello, más pequeño el cerebro"²⁴ tiene un costo y, quizá no sólo económico. Además, la derogación de las leyes que protegen expresamente a uno de los sexos o que contienen prohibiciones beneficiaría a algunas personas o grupos pero tal vez entrañaría un costo para otros. Ese costo debe evaluarse en comparación con los beneficios antes de decidir que cualquier medida que represente un costo es indeseable. En lo que respecta a la participación de la mujer en América Latina, un optimista tal vez diría que la situación en otras épocas no puede haber sido mucho mejor y que la tasa de aumento de la participación de la mujer ha sido notable desde todo punto de vista; un pesimista, en cambio, quizá señalaría que la participación de la mujer sigue siendo menor que en otras regiones.

Remuneración de la mujer. La remuneración es el precio del trabajo. Si la remuneración es un reflejo fiel de un mercado competitivo, no hay nada más que se pueda o se deba añadir o hacer. El problema se plantea cuando hay imperfecciones o falta de competitividad en el mercado de productos o en el mercado de mano de obra. De ser así, los individuos y las familias no aportan la cantidad óptima de trabajo, en tanto que los empleadores no utilizan la mano de obra de la manera más eficiente. En este caso, el producto total es inferior al previsto (ineficiencia) y ello tiene consecuencias significativas para la distribución del ingreso personal y familiar (y la pobreza).

²⁴ Es evidente que esta frase se acuñó antes de que se impusiera la moda del cabello largo para los hombres. Puede encontrarse en Weineger (1906), cuyo análisis le llevó a la conclusión de que "ni la mujer más masculina vale siquiera más de la mitad de un hombre". Mucho tiempo antes, Aristóteles señaló que "el hombre es por naturaleza (sic) superior y la mujer, inferior: el uno gobierna y la otra es gobernada" (Aristóteles, *Política*, vol. I, cap. 5), y el *Libro de Levítico* (27:1-7) estipula que el valor de una mujer equivaldrá a las tres quintas partes del valor de un hombre.

El presente estudio muestra que la remuneración de la mujer en el mercado de trabajo latinoamericano es inferior a la del hombre. Esto era de esperar: no conocemos ningún estudio de país hecho en ningún momento que haya llegado a la conclusión opuesta cuando se ha comparado la remuneración *media* de la mujer con la remuneración *media* del hombre. Como se señala en el cuerpo del informe, la utilidad de este análisis depende de su comparabilidad con otras regiones. A este respecto, se ha determinado que una parte considerable de la diferencia bruta entre la mujer y el hombre latinoamericanos en lo que respecta a la remuneración no puede atribuirse a ciertas características económicas comunes. Hemos dado a esa parte inexplicada de la diferencia el nombre de "banda superior" de discriminación y hemos señalado repetidamente que la discriminación real en todos los países debería ser inferior a ese límite. Sin embargo, el resumen de los resultados que se presenta en el Cuadro 6.2 y los resultados detallados que figuran en el Cuadro 6.1 del apéndice del capítulo 6 del estudio completo no concuerdan con los resultados obtenidos en los países desarrollados. Por ejemplo, se ha comprobado que, en el Reino Unido y los Estados Unidos, la parte "discriminatoria" de la disparidad en materia de remuneración basada en el sexo varía entre un 50% y un 75% de la diferencia bruta o incluso menos²⁵. En la mayoría de los estudios de países que se incluyen en la segunda parte del estudio completo, la parte "discriminatoria" en América Latina es "de un 75% o mayor".

Es posible que las estimaciones contenidas en este estudio sobre la discriminación potencial en América Latina sean más altas que las registradas en otros países porque en los estudios hechos en otros países y otras regiones del mundo se han utilizado datos más precisos o se han tenido en cuenta más factores al decidir qué determina el ingreso. Puede que así sea. Sin embargo, dudamos que sea útil la práctica de agregar variables explicativas a la derecha de la ecuación del ingreso para normalizar las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre. La inclusión de otros factores en el análisis (como el tipo de empleo ocupacional o industrial) puede hacer disminuir las estimaciones de la discriminación potencial. Aun así, la uniformidad de los resultados obtenidos en América Latina en lo que respecta al alcance de la discriminación potencial parece indicar claramente que en esa región una mayor parte de la diferencia bruta de remuneración basada en el sexo (en comparación con los resultados relativos a otros países) se debe a factores que no son evidentes a primera vista. Para determinar esos

²⁵ Para el caso del Reino Unido, véase Wright y Ermisch (1991), y para el de los Estados Unidos, Killingsworth (1990).

factores (como, por ejemplo, la legislación de cada país), es necesario hacer algunos análisis de otra índole y más pormenorizados que este estudio regional.

Es preciso prestar atención a un aspecto particular de la remuneración de la mujer en América Latina. No se trata de la *descomposición* de la diferencia de remuneración según el sexo, en las que se ha centrado este estudio, sino de la diferencia en la remuneración *per se*. En América Latina las diferencias de remuneración basadas en sexo son reducidas en comparación con las de otras regiones. El promedio no ponderado de la remuneración relativa de la mujer varía entre un 70% y un 75%; la remuneración media de la mujer en el mercado de trabajo, incluso en muchos países industrializados, no llega siquiera a esa cifra²⁶. A simple vista, esto parecería indicar que, si bien una buena parte de las diferencias de remuneración en América Latina puede tener su origen en la discriminación, en general el mercado retribuye a la mujer por su trabajo en forma más parecida al hombre que en otras regiones. No creemos que esto sea cierto por las razones que se exponen más abajo.

En primer lugar, es posible que en las series de datos utilizados en este estudio, los ingresos de los trabajadores del sector estructurado estén excesivamente representados. Esos trabajadores son más fáciles de localizar e incluir en las bases de datos que las personas que trabajan en el sector no estructurado. Además, es menor la probabilidad de que se subestimen los ingresos de los trabajadores del sector estructurado. Ya se ha considerado el caso de muchos trabajadores del sector no estructurado que tienen un número de horas de trabajo positivo y un ingreso laboral nulo. Por lo tanto, es posible que en los cálculos del estudio se haya sobreestimado la cuantía de la remuneración media de la mujer porque las mujeres que trabajan en el sector no estructurado no están bien representadas (sobre todo las trabajadoras familiares). En cambio, en los países industrializados, donde la mayoría de los trabajadores son asalariados, ese sesgo es menor que en los países en desarrollo o no ocurre en absoluto. En consecuencia, si las mujeres que trabajan en el sector estructurado están excesivamente representadas en las series de datos utilizadas y si la remuneración conocida es, desde un punto de vista estadístico, mayor en el sector estructurado que en el no estructurado, la remuneración media de la mujer sería artificialmente mayor que la que una trabajadora obtendría, término medio, *tanto* en uno *como* en otro sector.

²⁶ Gunderson (1989).

En segundo lugar, en relación con lo dicho anteriormente, las mujeres que trabajan en el sector estructurado son principalmente empleadas públicas. En consecuencia, no sólo están las mujeres excesivamente representadas en ese sector, sino que entre éstas tienden a predominar las empleadas del sector público. Se trata entonces de determinar si la mujer latinoamericana recibe en el sector público una remuneración más alta que en el sector privado. En el Cuadro 3.4 (columnas 1 y 2) figura la respuesta a esta pregunta. Para tener en cuenta que el nivel de educación de las empleadas públicas tiende a ser más alto que el de las que trabajadoras del sector privado, se ha desglosado la información sobre la remuneración según ese factor. Los datos indican que en el sector público la remuneración de la mujer es dos veces más alta que en el sector privado, sobre todo en los niveles más bajos de educación. La diferencia tiende a reducirse en el nivel terciario (salvo en el caso de Panamá) pero, dado que son pocas las mujeres que poseen un título universitario, esto influye muy poco en la remuneración media de todas las mujeres que trabajan.

En tercer lugar, no sabemos de ningún país latinoamericano en que el gobierno o las organizaciones afines practiquen abiertamente la discriminación en materia de remuneración²⁷. En consecuencia, es lógico suponer que la remuneración de la mujer en relación con la del hombre es más alta en el sector público que en el privado. Las dos últimas columnas del Cuadro 3.4 muestran que la remuneración de la mujer es más parecida a la del hombre en el sector público que en el privado; es más, en Guatemala, por ejemplo, se paga más a la mujer que al hombre en el sector público. Un método más preciso para determinar cuánto influye el sector público en la remuneración media de la mujer consiste en utilizar funciones del ingreso. Como ya se ha señalado en este capítulo, las empleadas públicas tienen *ceteris paribus* una ventaja en materia de remuneración (después de tener en cuenta otros factores, como las variables del capital humano, el número de horas de trabajo y el lugar). No hay ningún dato estadístico que confirme que el hombre también tiene esa ventaja. En consecuencia, la influencia del sector público en América Latina puede distorsionar las estimaciones globales de la remuneración relativa de la mujer. En cambio, en los países adelantados con economía de mercado, la diferencia entre la remuneración pagada en el sector público y en el privado no es tan importante. En todo caso, en ese grupo de países por lo general se considera que el sector público es un empleador que paga sueldos bajos, dado que ofrece

²⁷ No obstante, es posible que haya discriminación indirecta (en el empleo) si se espera que los trabajadores que realizan tareas de cierto nivel u ocupan puestos administrativos de cierta jerarquía sean de determinado sexo.

otros beneficios no pecuniarios. Esos beneficios incluyen la seguridad en el empleo, las prestaciones sociales, más días de vacaciones y mejores planes de jubilación.

Esto explica, hasta cierto punto, un hecho algo sorprendente: la remuneración relativa de la mujer latinoamericana parece alta cuando se compara con la de otras regiones. Esta explicación tiene importantes consecuencias de política. En particular, es probable que el sector público pague salarios "distorsionantes", es decir, más altos que los que determinaría un mercado de mano de obra como mecanismo compensador. Las razones por las cuales la remuneración en el sector público no concuerda con los salarios competitivos son bien sabidas. El sector público no está necesariamente sujeto a limitaciones inmediatas de costos, sino que tiene bastante flexibilidad para pagar salarios de acuerdo con otras consideraciones, incluso para satisfacer los intereses de ciertos grupos. En consecuencia, no sólo es posible que no tenga que ceñirse a los precios fijados por el mercado sino que, dada la magnitud de su fuerza de trabajo, sea quien determina los precios. Antes de sacar conclusiones concretas al respecto es preciso disponer de información más detallada y analizar más a fondo la cuestión.

Cuadro 3.4
Remuneración de la Mujer (en moneda nacional) y Relación
entre la Remuneración de la Mujer y el Hombre (en porcentajes)
en los Sectores Privado y Público en Algunos Países

País (remuneración)	Nivel de Educación	Remuneración de la Mujer		Remuneración de la Mujer y el Hombre	
		Sector Privado	Sector Público	Sector Privado	Sector Público
Guatemala (quetzales por hora)	Primario	1,03	2,11	69	128
	Secundario	2,03	4,07	79	127
	Universitario	3,90	4,26	72	96
Panamá (balboas por hora)	Primario	0,62	1,28	56	77
	Secundario	1,52	2,13	85	77
	Universitario	1,03	1,83	58	71
Uruguay (pesos por hora)	Primario	551	695	79	91
	Secundario	646	853	71	94
	Universitario	1211	1268	56	89
Costa Rica (colones por mes)	Todos los niveles	10928	24954	66	91

Fuente: Estudios de países de la segunda parte del estudio completo

5. Observaciones Finales

Basándonos en los resultados empíricos consignados en este estudio, consideramos que el mercado de mano de obra está en buenas condiciones de resolver varios problemas. Hemos señalado que el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo parece haber ocurrido en condiciones macroeconómicas que distan mucho de ser las ideales. También hemos comprobado que la distribución del empleo del hombre y la mujer en la región se ha emparejado con el transcurso del tiempo. En lo que respecta a la remuneración, la de las mujeres latinoamericanas parece ser relativamente más alta que la que se paga incluso en algunos países adelantados, aunque cabe hacer al respecto varias salvedades. Sin embargo, el porcentaje de la diferencia de remuneración basada en el sexo que no puede atribuirse a diferencias en las características del capital humano de la mujer y el hombre latinoamericanos es considerable, y más alto en otros países. No estamos en condiciones de determinar el alcance real de la discriminación en materia de remuneración (= precios) que sufre la mujer en América Latina. Pero en economía no se consideran sólo los precios, sino también los *obstáculos*. ¿Son "reales" los obstáculos con que tropiezan las mujeres que trabajan y los empleadores? Se entiende por "reales" los verdaderos obstáculos económicos (por ejemplo, el bajo ingreso de los consumidores o la escasez de recursos de los productores) o los obstáculos "inevitables" (como el estado de la tecnología). Si se trata de verdaderos obstáculos, no es mucho lo que se puede hacer. Sin embargo, si fueran "eliminables" y efectivamente desaparecieran, la economía podría producir resultados cualitativamente superiores. Esos obstáculos pueden estar relacionados con las leyes laborales o el derecho de la familia. También pueden ser el resultado de los precios distorsionantes fijados por el sector público. Por último, pueden ser consecuencia de la falta de racionalidad, la miopía, las fallas del mercado de capitales y factores externos relacionados con el capital humano. En este estudio se han dado muchos ejemplos. Tenemos la certeza de que si fuera posible eliminar esos obstáculos, mejoraría la situación de la mujer tanto dentro de la familia como en el mercado de mano de obra, y se aliviarían los problemas de la ineficiencia y la pobreza en la región.



ANEJO A

INDICE DE LA VERSION COMPLETA DEL ESTUDIO

Parte Uno:

- Expresiones de Agradecimiento
- Prefacio
- Capítulo 1 - Introducción y Resumen
- Capítulo 2 - Tendencias y Pautas de la Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo 1950-1985
- Capítulo 3 - Distribución del Empleo de la Mujer por Sector Industrial y Ocupación
- Capítulo 4 - Posibles Beneficios de la Eliminación de las Diferencias Existentes en el Mercado de Trabajo
- Capítulo 5 - Diferencias entre el Hombre y la Mujer en el Mercado de Trabajo: Problemas Analíticos
- Capítulo 6 - Recapitulación de los Resultados Empíricos y de sus Consecuencias

Parte Dos:

- Estudios de Países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela)
 - "Female Labor Force Participation and Gender Earnings Differentials in Argentina", por Y. C. Ng.
 - "Women in the Labor Force in Bolivia: Participation and Earnings", por K. Scott.
 - "Labor Force Behavior and Earnings of Brazilian Women and Men, 1980", por M. Stelcner, J. B. Smith, J. A. Breslaw y G. Monette.

Parte Dos (continúa):

- "Female Labor Force Participation and Wage Determination in Brazil, 1989", por J. Tiefenthaler.
- "Is there Sex Discrimination in Chile? Evidence from the CASEN Survey", por I. Gill.
- "Labor Markets, the Wage Gap y Gender Discrimination: The Case of Colombia", por J. Tenjo.
- "Female Labor Market Participation and Wages in Colombia", por T. Magnac.
- "Women's Labor Force Participation and Earnings in Colombia", por E. Vélez y C. Winter.
- "Female Labor Force Participation and Earnings Differentials in Costa Rica", por H. Yang.
- "Why Women Earn Less Than Men in Costa Rica", por T. H. Gindling.
- "The Effect of Education on Female Labor Force Participation and Earnings in Ecuador", por G. Jakubson y G. Psacharopoulos.
- "Female Labor Participation and Earnings in Guatemala", por M. Arends.
- "Women's Labor Force Participation and Earnings in Honduras", por C. Winter y T. H. Gindling.
- "Female Labor Force Participation and Earnings: The Case of Jamaica", por K. Scott.
- "Women's Participation Decisions and Earnings in Mexico", por D. Steele.
- "Female Labor Force Participation and Wages: A Case Study of Panama", por M. Arends.
- "Women's Labor Market Participation and Male-Female Wage Differences in Peru", por S. Khandker.

Parte Dos (continúa):

- "Is there Sex Discrimination in Peru? Evidence from the 1990 Lima Living Standards Survey", por I. Gill.
 - "Women's Labor Force Participation and Earnings: The Case of Uruguay", por M. Arends.
 - "Female Participation and Earnings, Venezuela 1987", por D. Cox y G. Psacharopoulos.
 - "Female Earnings, Labor Force Participation and Discrimination in Venezuela", 1989, por C. Winter.
-
- Autores de los estudios incluidos en la parte dos
 - Referencias
 - Índice Alfabético

