

Transformaciones en el mercado laboral y autonomía económica de las mujeres



Iliana Vaca Trigo

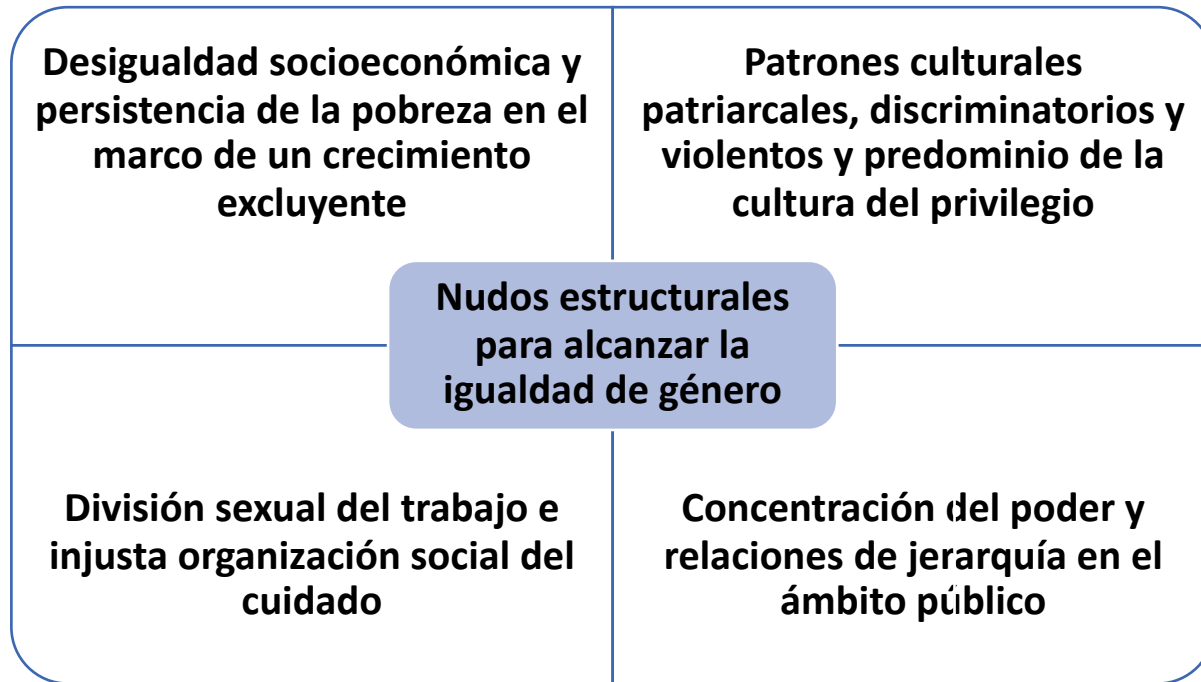
Estadística
División de Asuntos de Género
de la CEPAL

***Educación técnico-profesional y STEM en Costa Rica:
Desafíos para la igualdad de género y la autonomía
económica de las mujeres***

22 de marzo de 2019

San José, Costa Rica

El trabajo, ¿llave maestra para la igualdad de género?



Mujeres en el trabajo:

- Sobrecarga de trabajo no remunerado
- Menor participación laboral y mayores tasas de desempleo
- Concentración en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad
- Menores niveles de ingresos
- Segregación vertical
- Brechas salariales
- Sobre representación en el empleo informal
- Menor participación en el empleo asalariado
- Dificultades para emprender e innovar
- Sesgos de género en el sistema educativo y de formación técnico profesional

Cambios tecnológicos

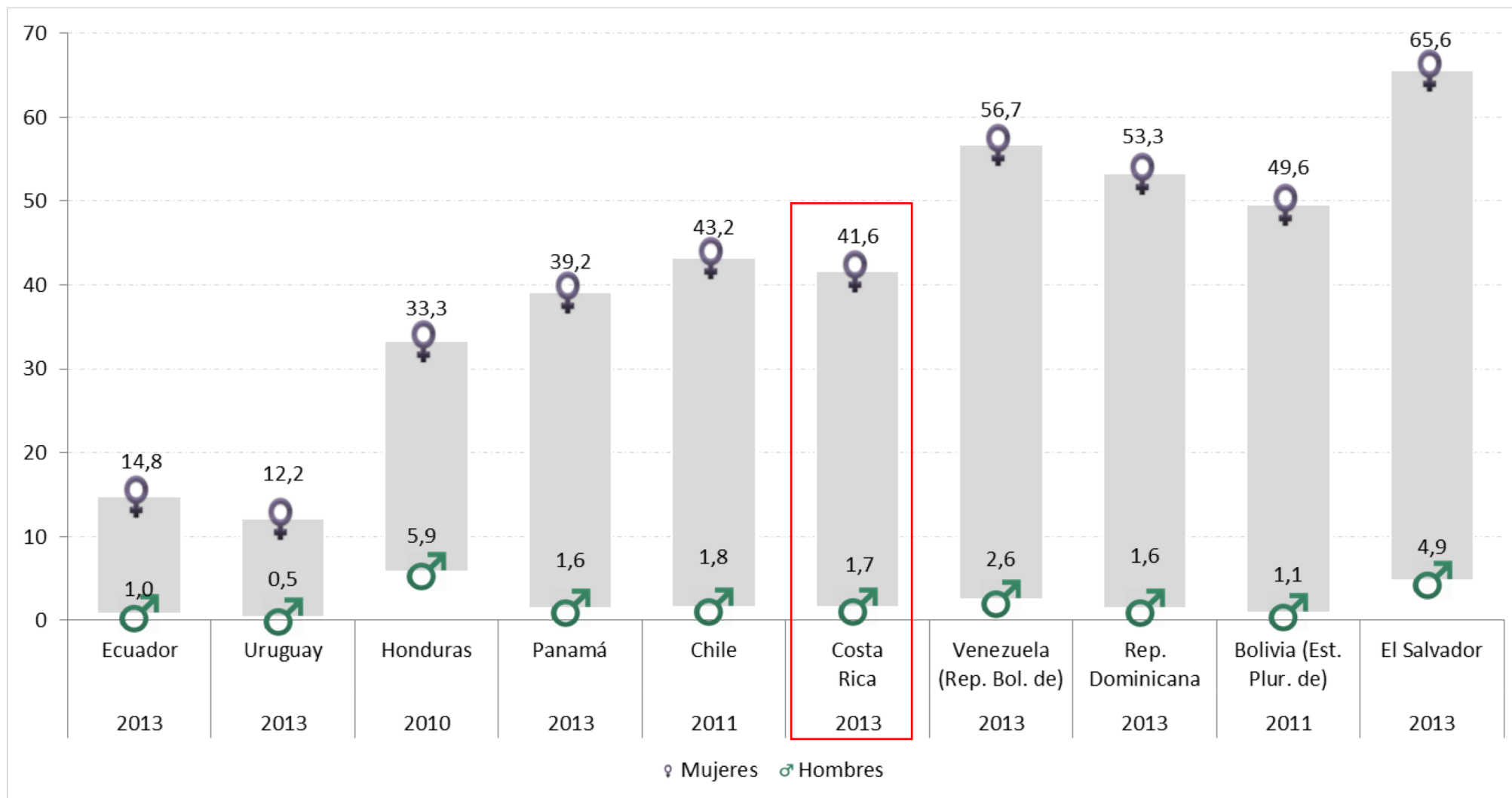
Cambios demográficos

Cambio climático

Globalización

La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral

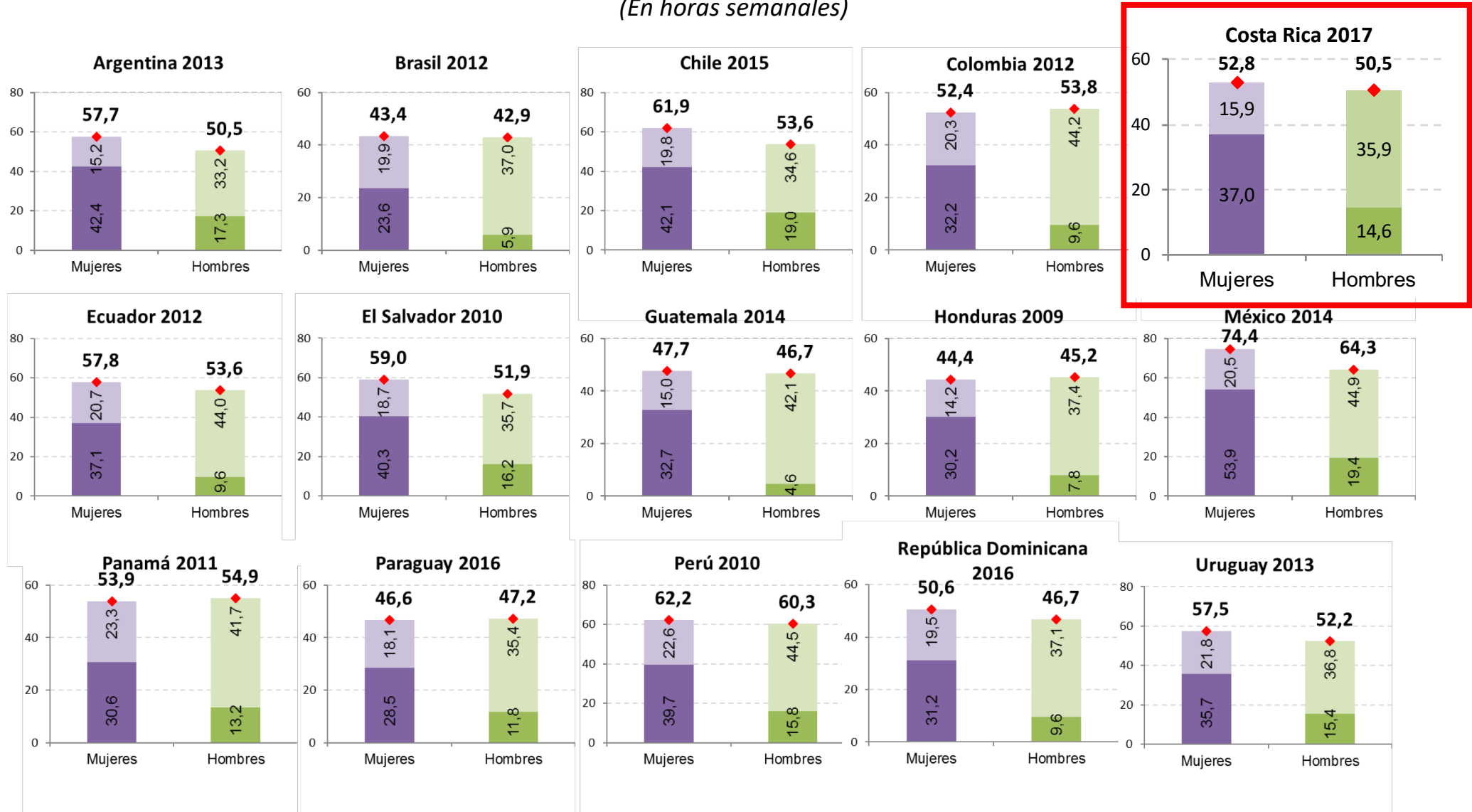
América Latina (10 países): población de 20 a 59 años de edad que se encuentra fuera del mercado laboral por razones familiares, alrededor del 2013
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral

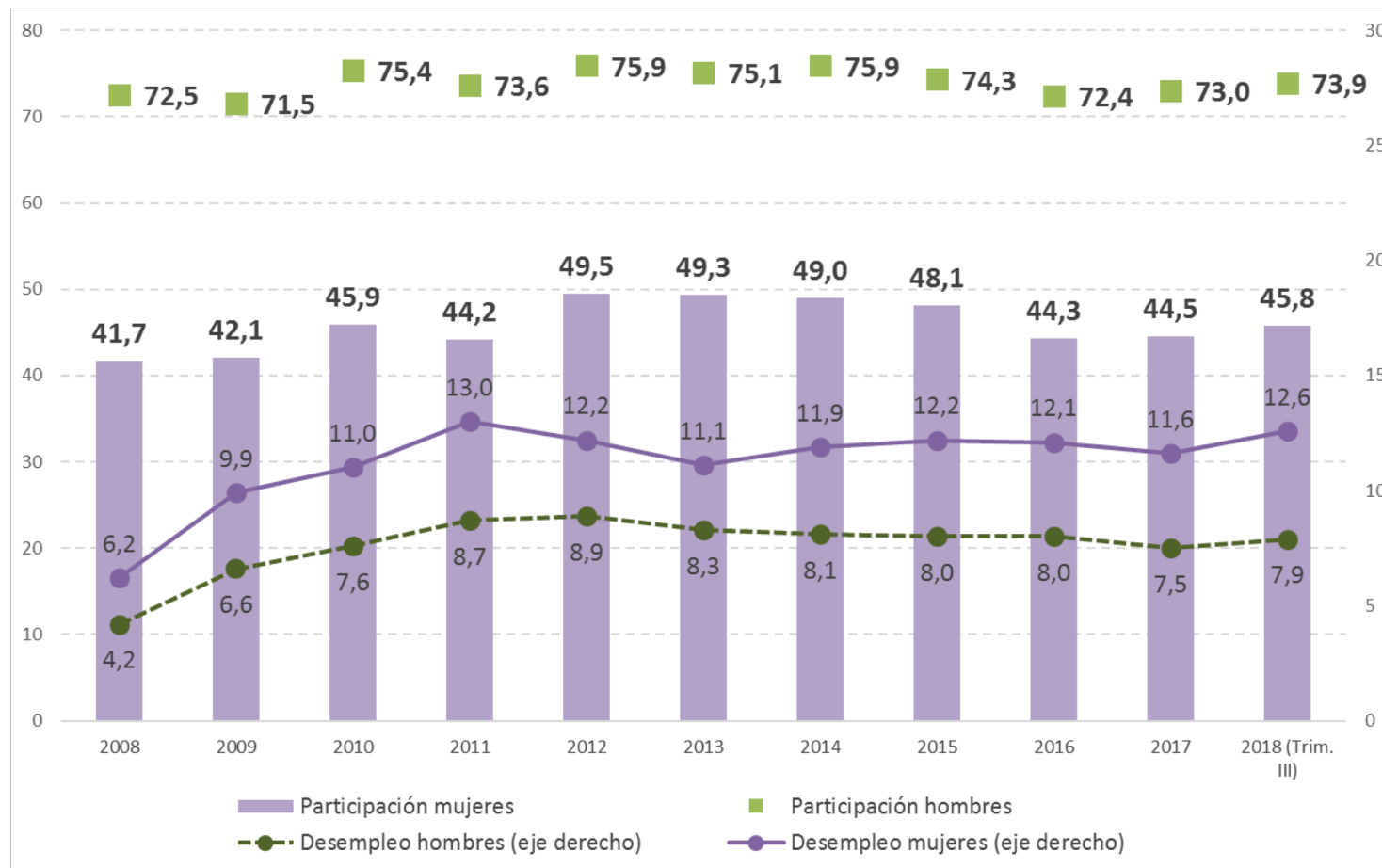
América Latina (10 países): Tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, según sexo
(En horas semanales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo

El incremento de las tasas de participación de las mujeres : un derecho y una condición para garantizar su autonomía económica

Costa Rica: evolución de la tasa de actividad y tasa de desempleo, según sexo, 2008-2018
(En porcentajes)



La tasa regional (2018) de participación femenina en el mercado laboral es del 48,5% y la de desocupación es del 10%

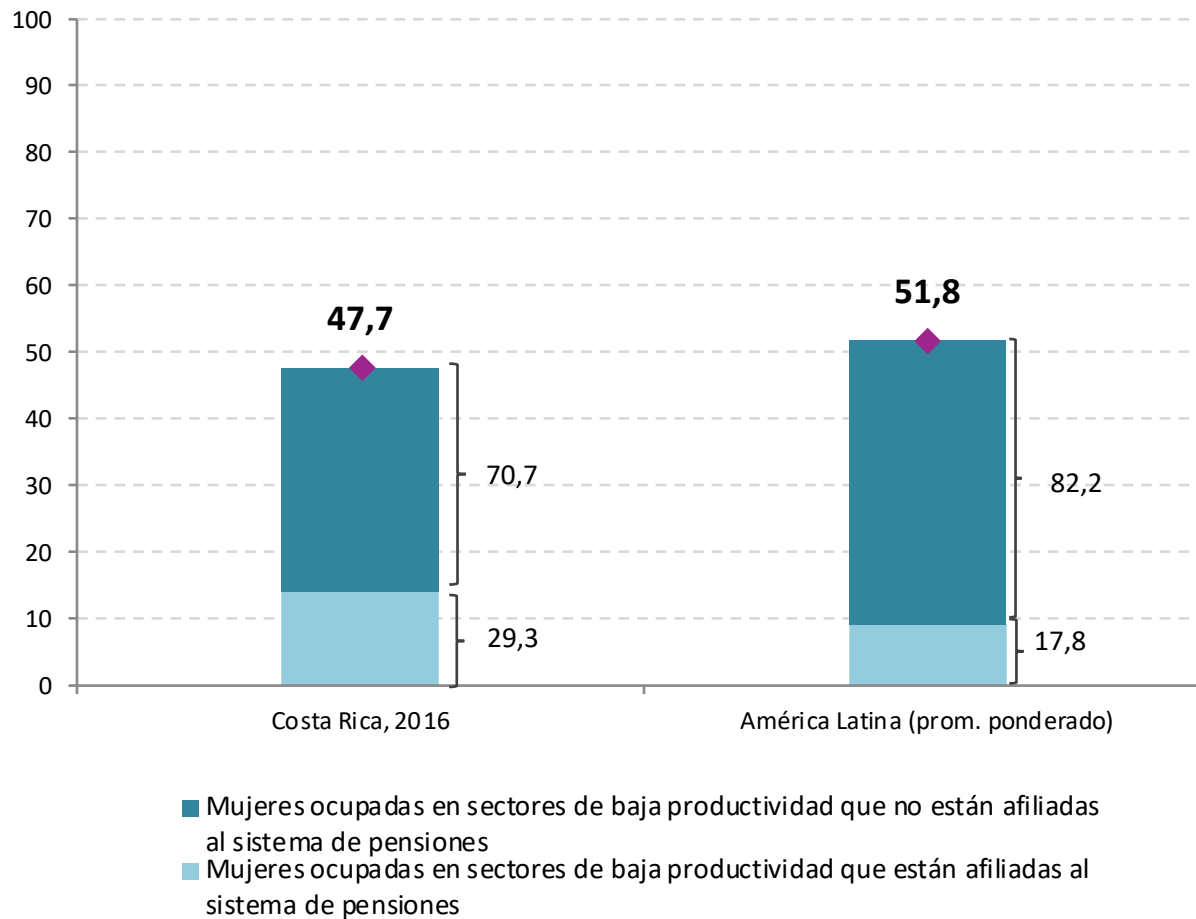
Las mujeres tienen menos posibilidades de participar en el mercado laboral

Las que participan tienen menos probabilidad de encontrar empleo

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de "Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe", Lima, OIT, 2018.

Las mujeres tienden a trabajar en sectores de baja productividad con escaso acceso a la seguridad social

Costa Rica y América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres de entre 15 y 64 años ocupadas en sectores de baja productividad, respecto del total de ocupadas, y afiliadas o cotizantes al sistema de pensiones, alrededor de 2016 ^{ab}
(En porcentajes)



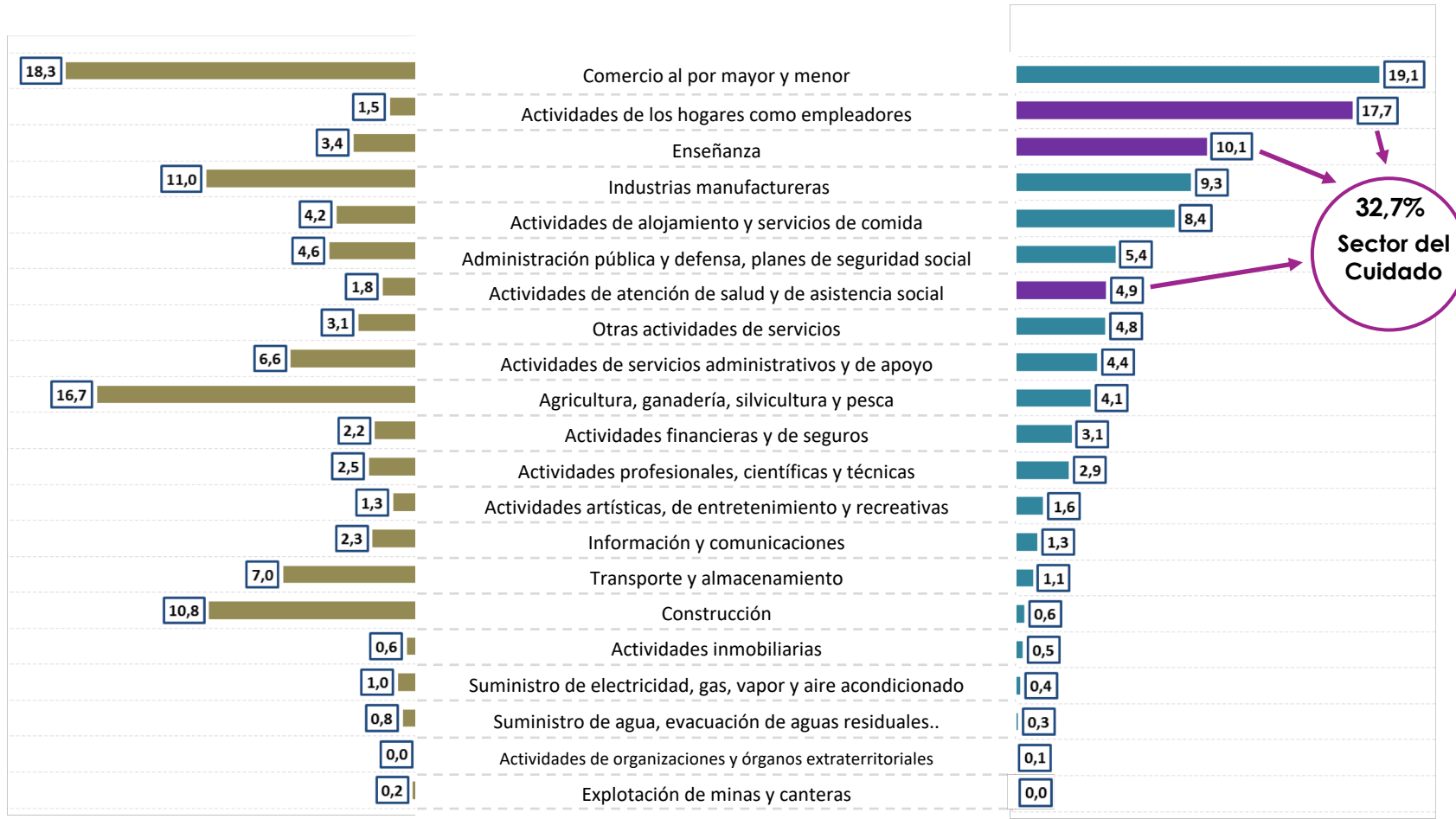
Más de la mitad de las mujeres en la región trabajan en empleos en sectores de baja productividad y con alto grado de informalidad

Los sistemas de protección social de la región siguen muy vinculados al tipo de inserción laboral de las personas.

Las trayectorias laborales interrumpidas y los horarios irregulares de las mujeres repercuten sobre sus posibilidades pensiones.

Marcada segmentación horizontal

Costa Rica: distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, 2016^a
(En porcentajes)



El **sector del cuidado** (enseñanza, salud, asistencia social y empleo doméstico)

Es la mayor fuente de empleo para las mujeres. (32.7%). Esto se explica como una extensión al mercado laboral del papel que se les asigna como cuidadoras.

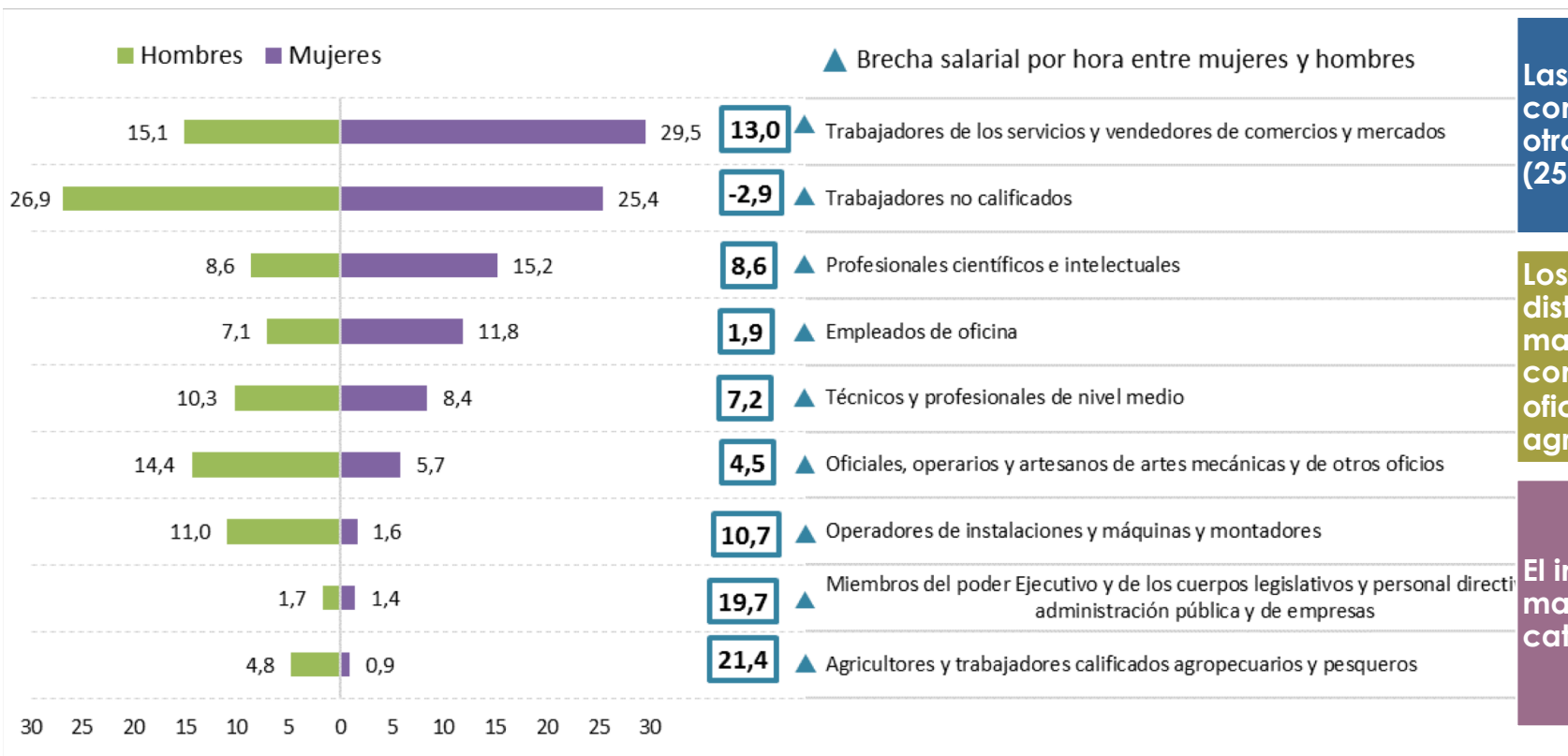
Los **sectores de transporte y construcción**

Emplean a un número importante de hombres en la región pero la participación de mujeres es casi nula.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Sobre la base de la encuesta de hogares del país. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Segregación ocupacional de género: más de la mitad de las mujeres se emplean en ocupaciones de menor cualificación y existen brechas salariales por hora trabajada en casi todas las ocupaciones

Costa Rica: Distribución de la población ocupada y brecha de ingreso laboral, por tipo de ocupación, según sexo, 2016 ^{ab}
(En porcentajes)



Las mujeres en la región se encuentran altamente concentradas en ocupaciones como vendedoras y otros servicios (29,5%) y trabajadoras no calificadas (25,4%).

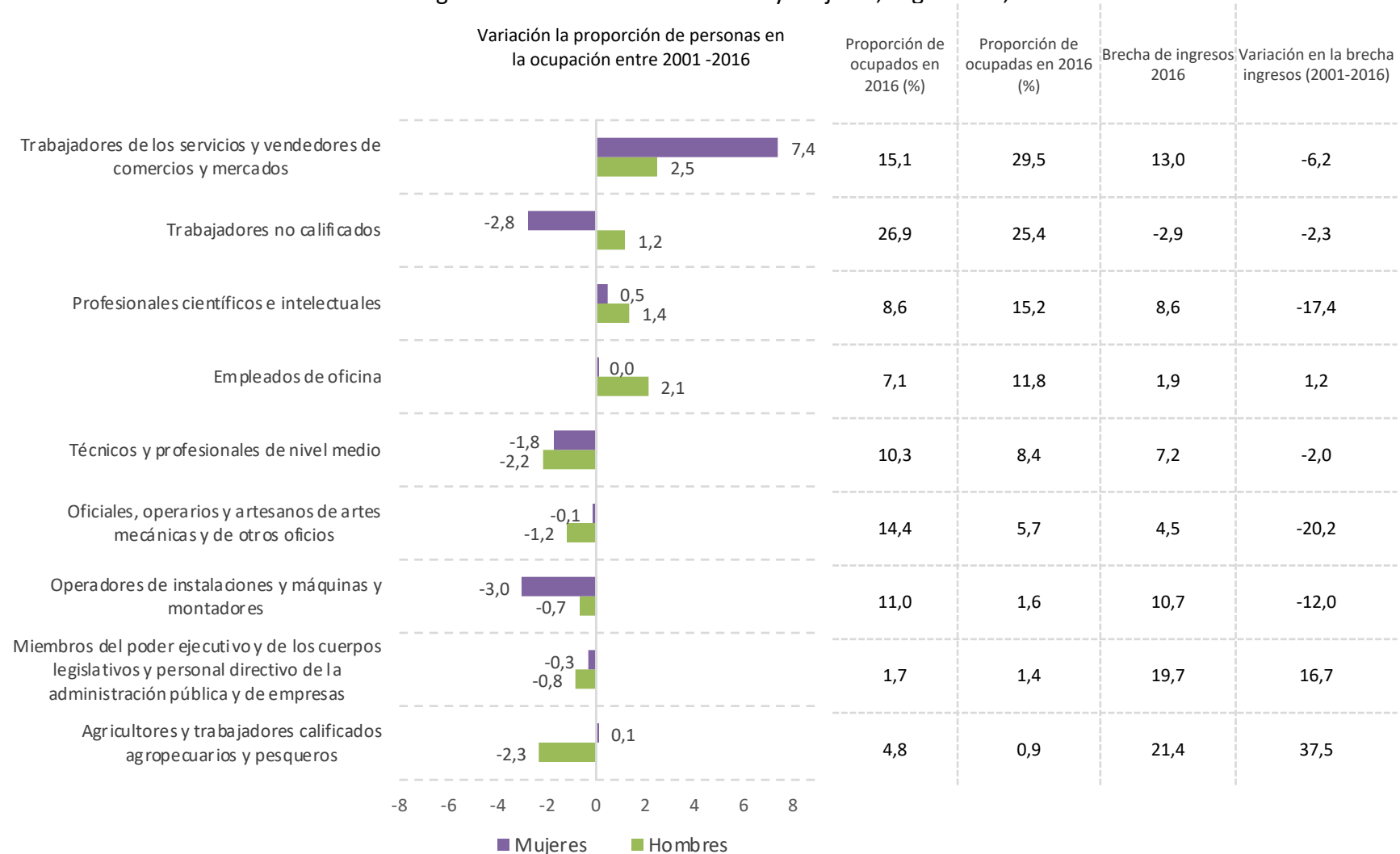
Los hombres presentan una mayor dispersión entre las distintas categorías ocupacionales. Se emplean en mayor proporción que las mujeres en ocupaciones como operadores de instalaciones y máquinas, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y agricultores.

El ingreso laboral promedio por hora de los hombres es mayor que el de las mujeres en casi todas las categorías ocupacionales.

Segregación ocupacional de género

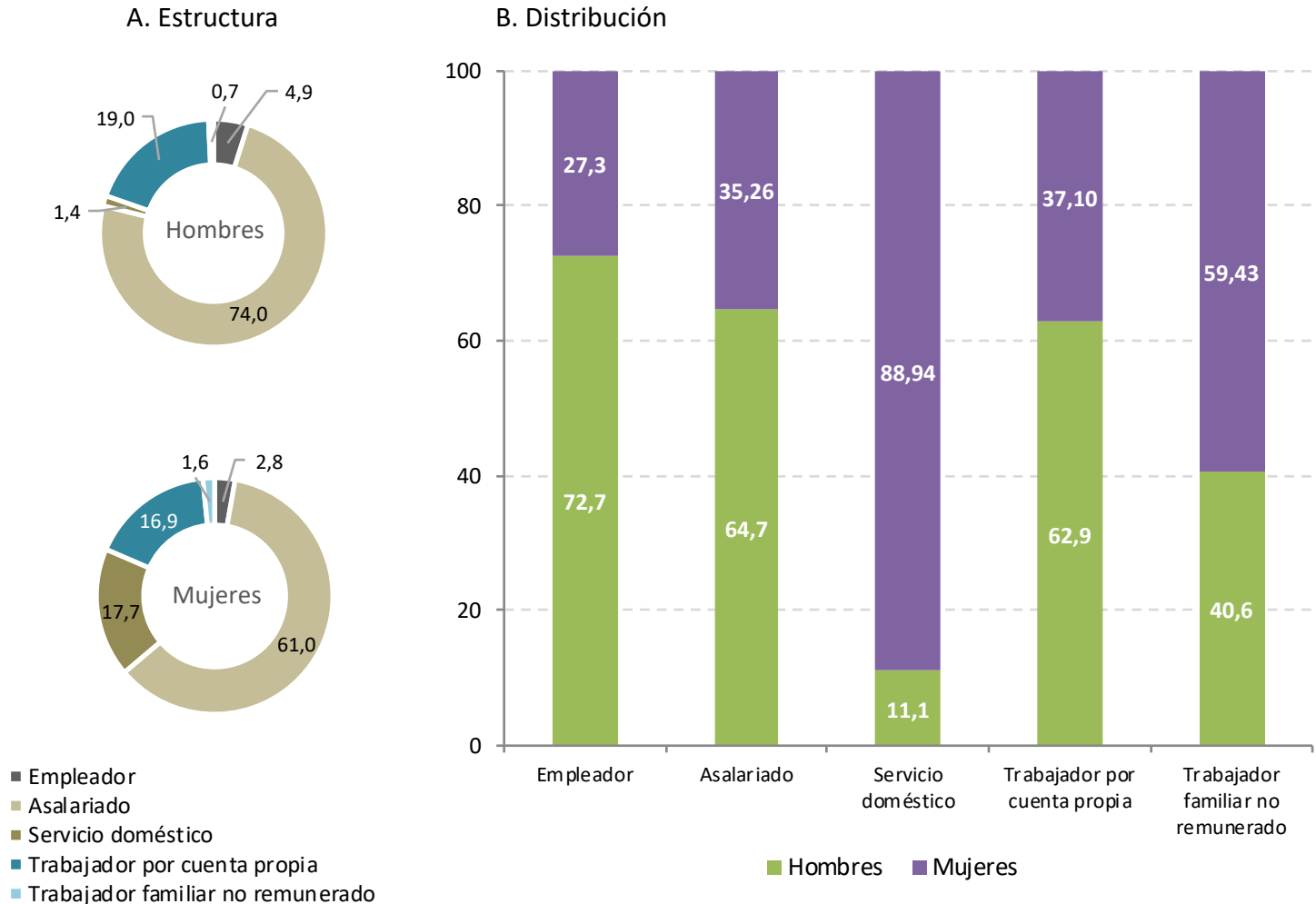
Alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación, y remuneración más baja para ocupaciones que concentran una mayor proporción de mujeres

Costa Rica: variación en la proporción de personas ocupadas, distribución de personas ocupadas según tipo de ocupación, brecha salarial entre mujeres y hombres y variación en las brechas de ingresos salariales entre hombres y mujeres, según sexo, 2016



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

Costa Rica: estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional, 2016
(En porcentajes)



El empleo por cuenta propia, en el servicio doméstico o como trabajadores familiares auxiliares no remunerados son categorías de empleo con remuneraciones más bajas y más vulnerables (en comparación con el empleo asalariado)

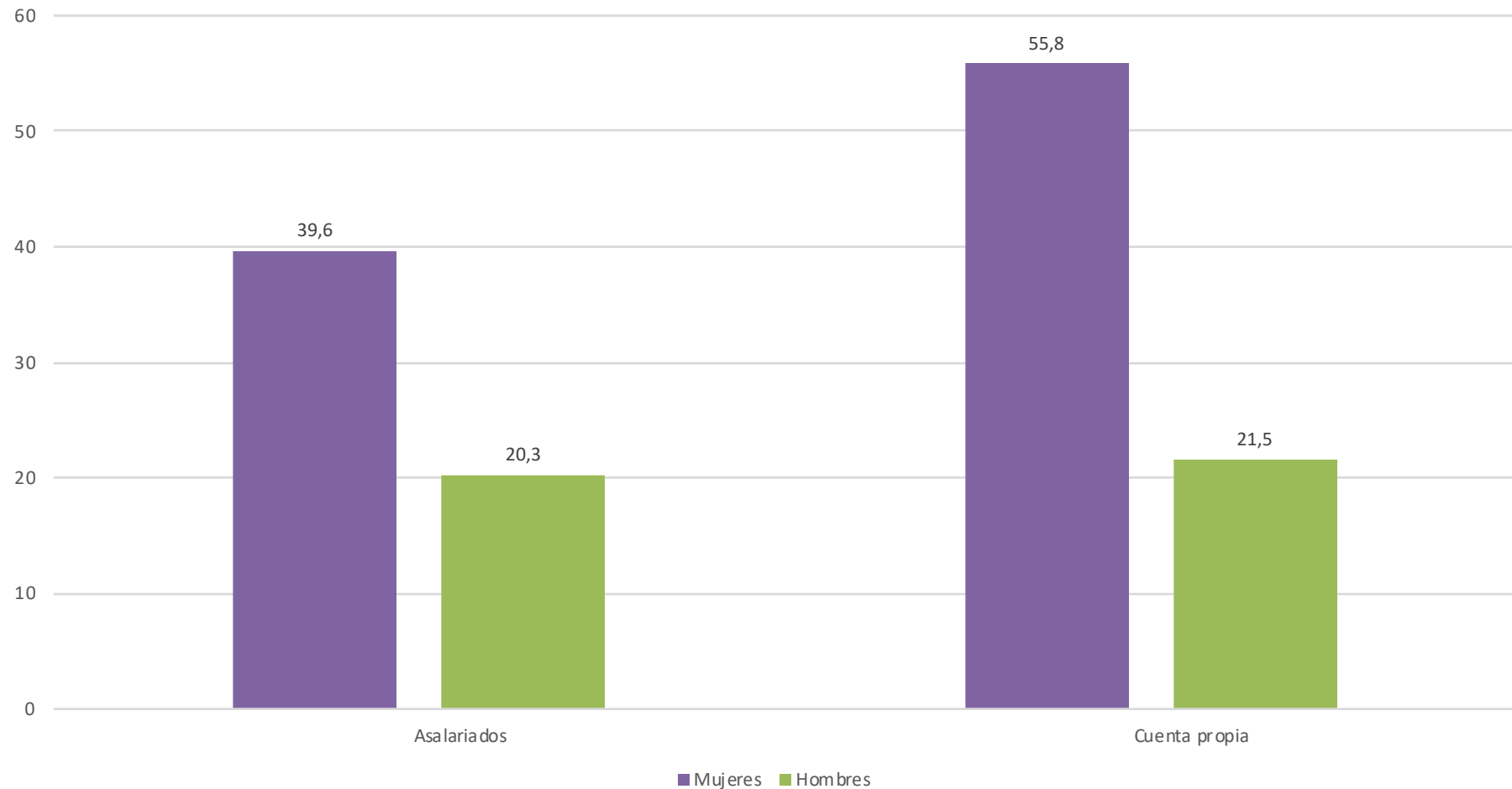
Las mujeres que se desempeñan por cuenta propia en ocasiones lo han hecho a través de microempresas sobre todo por las escasas oportunidades de trabajo asalariado y por la urgencia de generar sus ingresos.

Las mujeres empresarias no se han beneficiado plenamente de las oportunidades creadas por la globalización y la digitalización

En términos de emprendimientos, las empresas emergentes con al menos una fundadora mujer encuentran muchos obstáculos para la financiación del capital lo que da cuenta de los sesgos de género presentes también en el sector financiero.

El trabajo por cuenta propia: ¿una alternativa flexible?

Costa Rica: Tiempo destinado al trabajo no remunerado de la población de 15 años de edad y más, según sexo y categoría ocupacional, 2011
(En horas semanales)



Brecha salarial

Costa Rica: salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, 2000 y 2017
(En porcentajes)



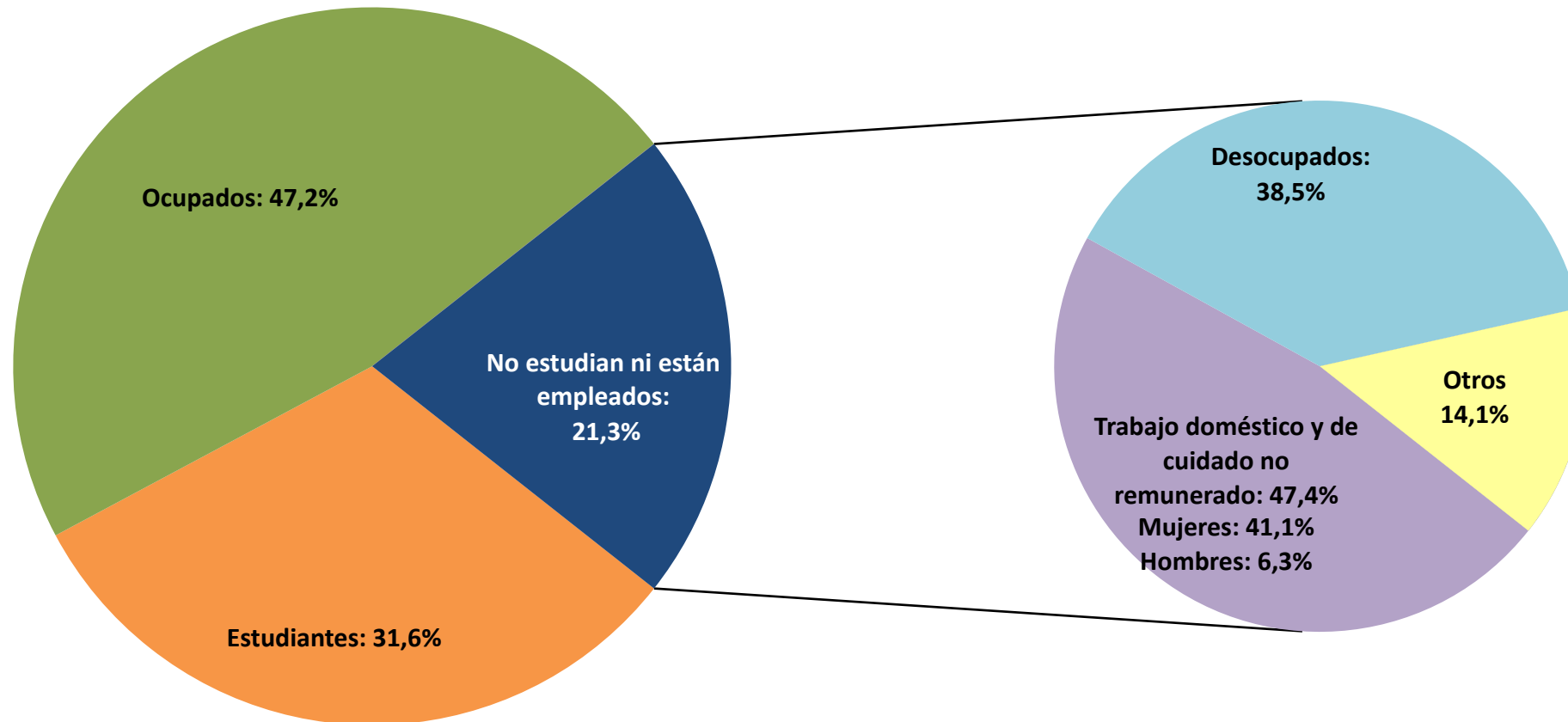
A diferencia del promedio regional, en Costa Rica a mayor años de escolaridad la brecha salarial se reduce.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

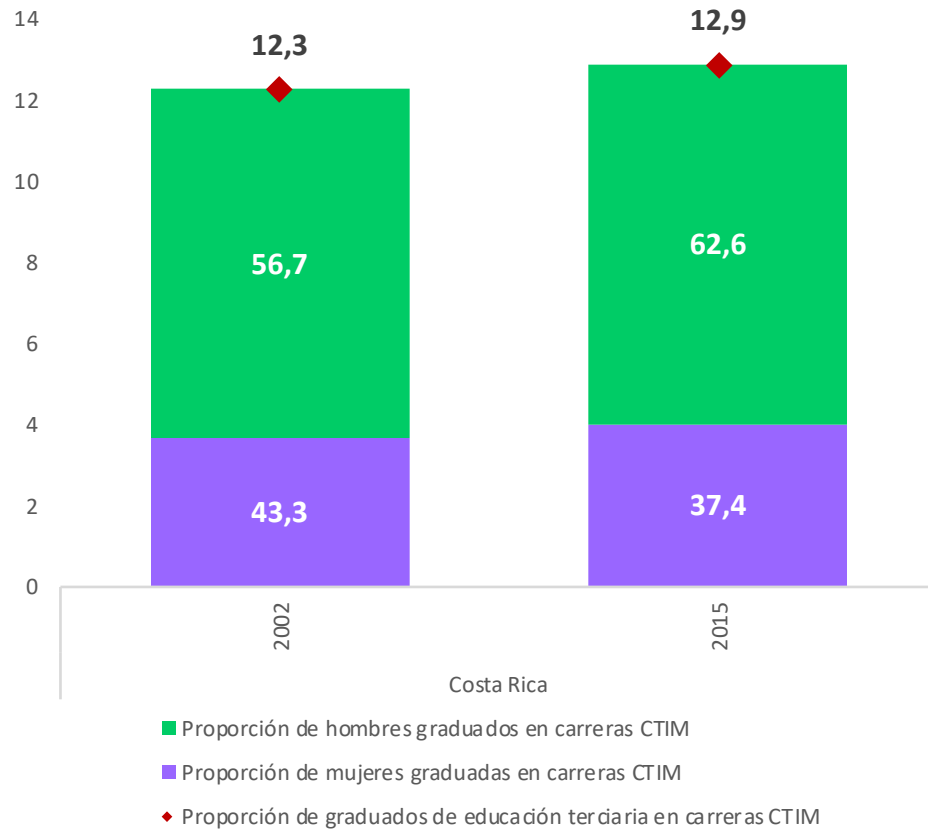
Desigualdades de género según el ciclo de vida

Costa Rica: condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años de edad, 2016
(En porcentajes)



Segmentación de género en la educación y en la formación técnico profesional

Costa Rica: graduados en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), por sexo, y graduados de educación terciaria en carreras CTIM, ambos sexos, entre 2002 y 2015



- El ámbito educativo es un espacio donde se reproducen desigualdades, en particular desigualdades de género.
- Pese a que las mujeres superan a los hombres en las tasas de matrícula en educación terciaria, ellas tienen menos probabilidades de seguir estudios en campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. En la región, las mujeres representan solo el 34.6% de los graduados en estas áreas.

Para lograr cambios en la estructura productiva de los países de la región se requiere de políticas públicas que fomenten el incremento de las capacidades tecnológicas y la promoción de la formación de hombres y mujeres profesionales en carreras CTIM. Son estas disciplinas las que tendrán perfiles que se pronostican de mayor empleabilidad.

Se requiere abordar los nudos estructurales de la desigualdad de género en los mercados laborales para que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades del cambio tecnológico

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

Sector de los cuidados

Concentra la mayor proporción de mujeres ocupadas (**32.7%**).

En el sector de la salud y de la enseñanza, las mujeres se concentran en la clasificación: *Profesionales, científicas, o intelectuales*, donde la mayoría se desempeña como enfermera o asistente de la salud y docentes o parvularias.

La probabilidad de automatizar estas labores es baja porque requieren altas habilidades de inteligencia social, tales como apoyo emocional y empatía.

En el sector de actividades de hogares, las mujeres trabajadoras no calificadas corresponden a más del 77% de las ocupadas. En particular este sector da empleo a las trabajadoras domésticas que en la región constituyen un grupo con salarios más bajos y déficits de protección social.

La naturaleza relacional de algunas tareas vinculadas al trabajo de cuidado limitaría la posible sustitución de los robots y otras tecnologías por el trabajo humano

El trabajo de cuidado remunerado y no remunerado es crucial para el futuro del trabajo decente.

Ante los cambios demográficos se prevé una mayor demanda de provisión de servicios de cuidado, generando una oportunidad para emplear a más mujeres.

Es importante abordar adecuadamente la calidad del empleo en este sector altamente feminizado para transformar las discriminaciones que afectan a las mujeres en el mercado laboral.

Comercio

Concentra al **19.1%** de las mujeres ocupadas y la mayoría de estas se emplean en ocupaciones clasificadas como *trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados* (68% de las mujeres en el sector de comercio).

El sector de ventas y servicios posee ocupaciones de alto riesgo de automatización.

Industria manufacturera

Concentra en promedio al **9.3%** de las mujeres ocupadas y la mayoría (41%) se encuentran empleadas en ocupaciones clasificadas como *oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios*.

Esta ocupación posee gran concentración de tareas rutinarias que requieren un bajo nivel cognitivo, por lo que el riesgo y la rapidez de automatización es alto.

¿Plataformas digitales, flexibilidad o precarización?

Oportunidades

- Flexibilidad de jornadas y espacios
- Reducción de algunas barreras a la participación femenina en el mercado laboral
- Posibilidad de insertarse en la economía formal
- Facilidad para trabajar con distintos clientes y proyectos

Desafíos

- Líneas más tenues entre trabajo para el mercado y vida personal pueden ocasionar sobrecargas de trabajo.
- Formas de trabajo atípicas desprotegidas (¿derecho a organización sindical, huelga, negociación colectiva, vacaciones, licencias por enfermedad, protección a la maternidad, seguro de desempleo?).
- Ingreso laboral no estable

Políticas públicas intersectoriales para garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres y asegurar su autonomía económica

- **Políticas con un enfoque transversal de igualdad de género** que permitan reducir la brecha de participación y de la calidad del empleo entre hombres y mujeres, aprovechando las sinergias entre igualdad y crecimiento.
- **Políticas de corresponsabilidad para la economía del cuidado** que atiendan la reproducción social y las distintas etapas del ciclo de vida sin que esto recaiga exclusivamente en el tiempo de las mujeres.
- **Políticas educativas y de formación de capacidades** que fomenten una mayor participación de las mujeres en áreas CTIM, especialización productiva e innovación tecnológica que rompan los estereotipos de género, anticipen las demandas del mercado laboral, reviertan el desequilibrio existente, mejoren las habilidades y la empleabilidad de las mujeres.
- **Políticas integrales de protección social** que reviertan la precarización de los sectores no asalariados y de las “nuevas formas de empleo”
- **Políticas de inclusión financiera** y acceso a otros factores de producción incluyendo las TIC así como estrategias de **comercio internacional** que promuevan los emprendimientos de mujeres en los escenarios económicos cambiantes.
- **Construcción y difusión de estadísticas laborales oficiales con perspectiva de género** que permitan visibilizar los diversos fenómenos que afectan hoy tanto a hombres como mujeres y anticipar futuras demandas del mercado para tomar acciones pertinentes y oportunas en esta materia.
- **Políticas públicas y la industria 4.0** que adecuen el diseño y la gobernanza de las instituciones del mundo de trabajo para ampliar el espacio a una mayor variedad de relaciones laborales, además de un sistema normativo que logre velar para que no se sacrifiquen derechos laborales y la calidad del empleo en pos del potencial productivo que puedan tener estas nuevas formas de trabajo.

“Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”

Las acciones de política requieren sistemas de información que permitan identificar prioridades, definir y monitorear líneas de acción clave. Un ámbito crucial es el de la construcción y difusión de **estadísticas laborales oficiales con perspectiva de género**. Es necesario por tanto:

- Que el mayor número posible de estadísticas e indicadores estén **desagregadas por sexo** para visibilizar los diversos fenómenos que afectan hoy tanto a hombres como mujeres.
- Fomentar la realización de **estudios sobre las causas de las brechas de género en el mercado laboral**, para derribar mitos y supuestos que justifican la discriminación de género.
- Abordar el desafío de contar con **estadísticas oficiales sobre el sector privado** que permitan dar seguimiento a los avances y retrocesos en materia de promoción de la mujer en la gestión empresarial.
- Avanzar en la incorporación de **nuevas mediciones** que permitan cuantificar dimensiones que han estado fuera de los debates tradicionales (uso del tiempo, violencia en el ámbito laboral).
- **Estimar los costos relacionados a la reproducción social** (información sobre licencias parentales, ausentismo relacionado al cuidado de un miembro del hogar, licencias médicas, recontractación de personal para cubrir ausencias, entre otros)
- Estudiar el vínculo entre los distintos tipos de trabajo y **valorar el trabajo no remunerado**
- Fortalecer los instrumentos de medición existentes y los registros administrativos para que puedan dar cuenta de los fenómenos emergentes en el mercado del trabajo.
- Realizar estudios prospectivos con perspectiva de género, que permitan anticipar las tareas, oficios y sectores que serán más afectados por los cambios del mercado del trabajo
- Hacer un mejor uso de **fuentes no tradicionales de datos**.

“Sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es desarrollo ni es sostenible”

Asuntos de Género en la CEPAL

www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero

Observatorio de Igualdad de Género

oig.cepal.org/es

Publicaciones



[Panorama Social de América Latina 2018](#)



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



[Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso del Uruguay](#)



[Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: el caso de Chile](#)



[Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina](#)