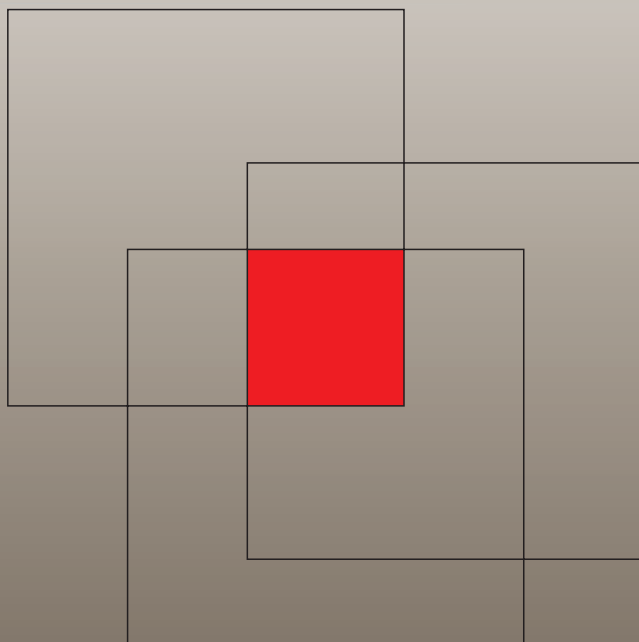




Oficina
Internacional
del Trabajo

Trabajo decente y equidad de género en América Latina

LAÍS ABRAMO
Editora



CAPÍTULO III

Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: La brecha de ingresos 2001

Thelma Gálvez

A. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se analizan estadísticamente las variables que han influido en la magnitud de las brechas de ingreso¹ entre mujeres y hombres en el mercado laboral de América Latina y su evolución en la década de los noventa, con información de las Encuestas de Hogares de 15 países, ya procesada para el *Panorama laboral 2001 América Latina y el Caribe* (OIT, 2001). Se enfatizan los resultados presentes en la mayor parte de los países, sin ahondar en las situaciones nacionales y con el propósito de relevar patrones generales.

El análisis se refiere sólo a la parte del trabajo productivo social conformada por los ocupados como trabajadores remunerados no agrícolas con información sobre ingresos. No contempla a los trabajadores agrícolas ni a los familiares no remunerados. Su marco es lo que normalmente se define como mercado laboral, por lo que también se excluye a los que realizan trabajo doméstico para su hogar, mayoritariamente mujeres.

Tampoco se consideran las desigualdades entre mujeres y hombres respecto de su acceso a un ingreso individual. Para tener una medida global de la desigualdad de ingresos por sexo en el universo total de personas, se recomienda calcular el “ingreso medio por persona adulta”, que refleja sintéticamente la desigualdad de acceso al trabajo, a los recursos productivos y de remuneración

1. Se define la brecha como $(1 - \text{ingreso promedio de las mujeres} / \text{ingreso promedio de los hombres}) * 100$ y representa los puntos porcentuales que faltan al ingreso de las mujeres para alcanzar el de los hombres, cuando el valor es positivo. Se especifica para distintos tipos de ingresos y de variables.

en el mercado laboral (Mezzera, 2002).² Esta medida incorpora la brecha en la participación económica entre hombres y mujeres en edad de trabajar, considerando todos los ingresos obtenidos, tanto del trabajo como de la propiedad de recursos, e incluye al universo completo de trabajadores que no reciben ingresos y también a quienes son totalmente dependientes de otros y no realizan ningún tipo de trabajo. Tiende al valor cero a medida que se igualan, entre mujeres y hombres, las tasas de participación económica, la distribución entre los trabajadores remunerados y no remunerados, las tasas de desempleo, los ingresos promedio por ocupado y la proporción de no trabajadores. En este caso no se dispone de la información necesaria para calcularlo, pero parece evidente que la brecha sería mucho mayor que las que se presentan en este estudio para el grupo definido, pues los segmentos que se dejan fuera son mayoritariamente femeninos y sin ingresos.

Dentro del universo acotado de este estudio, mujeres y hombres participan en forma desigual, ya sea cualitativa o cuantitativamente, reforzándose diferentes elementos discriminatorios y con un resultado global negativo para las primeras, sintetizado en la brecha de ingresos, entendida como la proporción en que el ingreso medio femenino es inferior al ingreso medio masculino. Por constituir un promedio, es posible descomponerla en promedios parciales según diversas variables: ramas de actividad, ocupaciones, niveles educacionales, edades, categorías de empleo, etc. Uno de los hallazgos más indiscutibles del presente estudio ha sido que, sistemáticamente, según todas las desagregaciones disponibles, existe una brecha de ingresos en contra de las mujeres. Si las brechas no fueran sistemáticas, se podría aislar y estudiar por separado la influencia de cada una de las variables en ellas. Su simultaneidad confunde y dificulta el análisis, a la vez que comprueba la existencia de una variable “género” superpuesta a las demás y con valores propios.

Se han seleccionado tres variables que producen diferencias importantes en los ingresos promedio por sexo: la jornada de trabajo, la calificación y la segmentación ocupacional.³ El método consiste en ir superponiéndolas de manera que se puedan observar con mayor nitidez sus evoluciones en la década y sus efectos sobre las brechas de ingreso. Detrás de estas se encuentran las diferencias y los estereotipos de género interactuando, en algunas de ellas por definición, como en el caso de la segregación sexual del trabajo. Sin embargo, se sigue el pensamiento económico tradicional, según el cual las diferencias de ingreso no se producirían en virtud del género, sino por atributos personales de los trabajadores. Las brechas de ingreso que persisten después de dimensionados

2. Véase Mezzera (2002), texto en versión electrónica, abril. Este indicador ha sido calculado bajo el nombre de “ingreso global” de cada sexo, para 13 países de América Latina y en (CEPAL, 2001). También ha sido calculado para Chile como “ingreso per cápita por sexo” en (CEPAL/SERNAM, 2000).

3. Las variables seleccionadas están determinadas por la Base de Datos del Panorama Laboral 2001 (OIT, 2001) y en general se utilizan las conceptualizaciones realizadas por la OIT para su construcción, indicando los casos en que son de elaboración propia.

los factores enumerados, sólo se pueden explicar por el sistema de género que permea el mercado laboral y cuya expresión última son estereotipos vertidos en frases como “las mujeres son menos productivas”, “las mujeres son más caras”, “las mujeres tienen hijos e interrumpen su vida laboral”, “las mujeres son menos creativas”, “se entregan menos a la empresa”, etc. (ver cuadro 1).

Se examina el impacto de estas variables en la determinación del salario por sexo correspondiente al total de trabajadores no agrícolas y, dentro de éstos, al subconjunto de asalariados del sector privado, no doméstico. En las conclusiones de este estudio se destacan las similitudes y diferencias entre el total y el subconjunto analizado.

Cuadro 1 Esquema de análisis de las brechas de ingreso

Variables explicativas	Medición
Jornada laboral	Horas trabajadas Ingreso por hora trabajada
Calificación	Años de estudio Ingreso normalizado por año de estudio
Segmentación ocupacional	Ingreso por segregación sexual en el trabajo: • Por segmento ocupacional • Por rama de actividad • Por grupo ocupacional
Resultado no explicado por estas variables: discriminación de género	Brecha de ingreso por sexo en igual trabajo y condiciones

Fuente: Elaboración propia.

B. BRECHAS DE INGRESO POR SEXO ENTRE OCUPADOS

1. Las brechas por sexo

En el universo de los ocupados agrícolas remunerados, el panorama de América Latina, representado por los 15 países con información disponible,⁴

4. Todas las cifras que provienen del *Panorama laboral 2001* o de la base de datos correspondiente (OIT, 2001) tienen las siguientes fechas y coberturas, que no se detallarán en el texto de aquí en adelante. Cuando no se indica la cobertura se entiende que es nacional. Para los totales se utilizan promedios ponderados que corresponden a los primeros años de la década –inicio de los noventa– y a los años finales –fines de los noventa. Argentina, Gran Buenos Aires, 1998 y 2000; Brasil, 1990 y 1999; Chile, 1990 y 1998; Colombia, 10 áreas metropolitanas, 1992 y 2000; Costa Rica, 1990 y 2000; Ecuador, área urbana, 1990 y 1998; El Salvador, 1994 y 1999; Honduras, 1990 y 1999; México, 1990 y 2000; Nicaragua, 1993 y 1999; Panamá, 1991 y 1999; Paraguay, área metropolitana de Asunción, 1990 y 1998; Perú, Lima metropolitana, 1990 y 2000; Uruguay, 1991 y 1999 y Venezuela, 1994 y 1999.

es muy negativo para las mujeres en términos de la brecha de ingresos por sexo, que se situaba en niveles todavía altos a principios de la década de los noventa (entre un 48% en Honduras y un 21% en Panamá), y se ha reducido hacia el final del decenio al 42% en el primer país y se mantiene en el 22% en el segundo. Esta tendencia se observa en un contexto generalizado de crecimiento del producto interno bruto (PIB) total, aumento del empleo y feminización de la población ocupada, debido al mayor crecimiento del empleo femenino. Los principales resultados se encuentran en el cuadro 2.

La brecha de ingresos por mes experimentó una mejoría generalizada a favor de las mujeres en 12 de los 14 países donde existe información. En Brasil, Nicaragua, Paraguay y Perú, ha mejorado sustantivamente la brecha de ingresos, por sobre el promedio de los 14 países. En Panamá y en Ecuador la variación es mínima, empeorando ligeramente. Los países con menor brecha a finales de la década son Panamá, con una muy buena situación inicial y ningún progreso, Colombia en situación similar y Venezuela y Costa Rica con escaso progreso,. Por otra parte, la disponibilidad de datos no permite comparar las variaciones de ingreso en el período para determinar si la disminución generalizada de las brechas corresponde a una real mejoría de hombres y mujeres o a que se ha deteriorado la situación de los primeros más que la de las segundas.

2. Efectos de la jornada de trabajo: El ingreso por hora trabajada

Una de las objeciones al indicador recién comentado (brecha de ingresos por mes) es que los ingresos deberían ser comparados sobre la base de iguales tiempos trabajados. Desde la simple lógica económica no habría razones para suponer que existe discriminación por sexo en el mercado de trabajo respecto de la posibilidad de acceder a jornadas estándares, más extensas o más breves, y tanto mujeres como hombres deberían distribuirse por igual entre todas las posibilidades, resultando una jornada promedio similar. Sin embargo, la evidencia indica que las mujeres sistemáticamente trabajan menos horas semanales en promedio que los hombres. La jornada laboral es el resultado de oportunidades (ofertas de empleos o demanda de trabajadores) y de decisiones particulares (demanda de empleos u oferta de trabajadores). Las diferencias de jornadas se pueden explicar, en parte, porque a las mujeres se les ofrecen con mayor frecuencia empleos en jornadas menores y, también, porque ellas optan por trabajar remuneradamente menos tiempo, por lo general, para cumplir con obligaciones del trabajo doméstico, o porque en términos culturales valoran más el tiempo no trabajado. El estereotipo cultural de que ellas “preferirían” trabajar menos tiempo para cumplir con sus trabajos domésticos y de crianza de los hijos influye en que la oferta de trabajos temporales y a tiempo parcial se dirija más específicamente hacia éstas, aunque no corresponda a la realidad de muchas. Su relevancia para cada país es un tema que debería ser investigado.

Cuadro 2 América Latina (15 países): Brechas de ingresos mensuales mujer/hombre y sus componentes
(ocupados no agrícolas, inicio y final de la década de los noventa)

Países	Brecha ingreso por mes mujer/hombre		Efecto global	Brecha ingreso por hora mujer/hombre		Efecto ingreso por hora	Brecha horas trabajadas mujer/hombre		Efecto horas trabajadas
	Inicio década noventa	Final década noventa		Inicio década noventa	Final década noventa		Inicio década noventa	Final década noventa	
Total	41	34	P	32	22	P	13	15	N
Argentina	–	28		–	6		–	23	–
Brasil	47	39	P	37	28	P	15	15	Cero
Chile	39	35	P	31	26	P	6	9	N
Colombia	26	25	P	23	9	P	10	16	N
Costa Rica	31	27	P	19	10	P	14	20	N
Ecuador	34	35	N	27	26	P	9	13	N
El Salvador	36	32	P	35	30	P	1	3	N
Honduras	48	42	P	43	32	P	9	16	N
México	32	29	P	22	15	P	13	16	N
Nicaragua	47	33	P	44	31	P	4	3	P
Panamá	21	22	N	15	12	P	7	11	N
Paraguay	43	33	P	41	22	P	3	15	N
Perú	41	30	P	28	16	P	18	16	P
Uruguay	43	36	P	27	19	P	22	20	P
Venezuela	28	26	P	20	15	P	10	14	N

Fuente: Cálculos a partir del *Panorama laboral 2001*, cuadros 1-A y cuadro 5 (OIT, 2001).

P = Efecto positivo que disminuye la brecha de ingresos por mes.

N = Efecto negativo que aumenta la brecha de ingresos por mes.

Brecha = $(1 - \text{ingreso (horas trabajadas) mujeres} / \text{ingreso (horas trabajadas) hombres}) * 100^5$.

Desde el punto de vista de la oferta de empleos, existen procesos de trabajo con inelasticidad en las jornadas laborales del trabajo asalariado, porque exigen la presencia de equipos humanos con horarios de trabajo preestablecidos y continuidad. Sin embargo, las nuevas formas de trabajo, que se sitúan en la periferia del trabajo asalariado, transfieren los riesgos del mercado y la intermitencia de las jornadas cada vez más a los trabajadores. Inestabilidad, discontinuidad y precariedad son características del trabajo eventual, temporal, de disponibilidad según llamado, de teletrabajo, de fuerzas de venta y de promociones, del trabajo doméstico contratado por horas, todas actividades

5. La brecha es, matemáticamente, el complemento de la relación de desventaja mujeres/hombres. Cuando esta relación es 1, la brecha es cero, y es mayor a medida que la relación es menor que 1. Esto implica: relación ingreso medio mensual mujer / hombre = Relación ingreso por hora mujer / hombre * Relación horas trabajadas mujer / hombre.

desempeñadas más frecuentemente por mano de obra femenina. De esto resulta que la flexibilidad de los procesos de producción permite la variabilidad de la jornada, sea como oferta del empleador o como decisión del trabajador. Por otro lado, en los trabajos “independientes”, como cuenta propia, la duración de la jornada puede estar influida por el deseo del trabajador de determinar su propia jornada laboral, o bien, por limitaciones que los obligan a disminuir el tiempo de trabajo deseado, tales como escasez de capital, falta de mercados, negocios temporales, factores que las mujeres tienden a presentar con mayor frecuencia, a lo que agregan las limitaciones provenientes de sus roles domésticos y de cuidado familiar.

Como variable proxy para medir el efecto de la duración de la jornada (horas semanales trabajadas) sobre las brechas de ingreso percibido por mes,⁶ se ha estandarizado el ingreso mensual en términos de “ingreso por hora”, el que representa una especie de tarifa horaria comparable por sexo y calculada para diversas desagregaciones. El cálculo supone una relación lineal y proporcional entre tiempo trabajado e ingreso recibido, lo que no es estrictamente verdadero, ya que las jornadas más cortas, parciales o temporales deberían recibir ingresos mayores por hora para compensar el tiempo de búsqueda, de traslado y no trabajado. Aún así, los valores de esta variable construida también revelan una diferencia sistemática en contra de las mujeres. Para observarla se ha definido la brecha de horas trabajadas y la brecha de ingreso por hora, que es la brecha de ingreso mensual estandarizada por el tiempo de trabajo.⁷

Tanto al inicio como al final de la década, en los países seleccionados existe una brecha de horas semanales trabajadas desfavorable a las mujeres: en promedio y en cada uno de los países éstas trabajan menos horas que los hombres, como se observa en las brechas positivas de horas trabajadas (cuadro 2). Si los ingresos por hora trabajada fueran iguales para ambos sexos, la duración de la jornada laboral podría explicar los menores ingresos mensuales de las mujeres. Sin embargo, al construir la variable teórica “ingreso por hora trabajada”, queda de manifiesto que las diferencias de ingreso siguen siendo importantes, persistiendo una brecha de ingresos por hora trabajada entre mujeres y hombres (véase columnas 4 y 5 del cuadro 2).

La tónica general en los países fue un aumento en las horas trabajadas por los hombres y una disminución en la jornada de las mujeres, teniendo como efecto una mayor brecha horaria entre ambos. Se observa un aumento de jornada de los hombres en 11 países estudiados (se exceptúan Paraguay, Uruguay y Venezuela) y la disminución de jornada de las mujeres en nueve países, con aumentos en Ecuador, México, Nicaragua y Perú y sin variación en Brasil (OIT, 2001).

6. Definido como ingreso del trabajo en la ocupación principal.

7. El ingreso por hora ha sido calculado por la OIT (2001) a partir de la declaración sobre ingreso mensual y las horas semanales trabajadas, estimando una relación de 4.35 semanas por mes para el cálculo de horas mensuales trabajadas.

Desde el punto de vista de los intereses de las mujeres, es más relevante lo que ocurre con sus ingresos mensuales, cuyo aumento les permite elevar su nivel de bienestar personal y familiar, y con la brecha de ingresos mensuales, que es la única brecha visible a nivel familiar, y cuya disminución podría facilitar su independencia económica. Sin embargo, aunque han mejorado en términos de ingreso por hora, la brecha mensual sigue manteniéndolas alejadas del ingreso de los hombres.

Un proceso favorable de mejoría relativa de las mujeres podría basarse en la disminución simultánea de la brecha de ingreso por hora y de la brecha de horas trabajadas. El cuadro 2 muestra cómo evolucionaron los dos componentes mencionados y su impacto positivo o negativo en la brecha de ingresos mensual de cada país y del conjunto.

La brecha de ingresos por hora efectivamente disminuye en todos los países e influye favorablemente en reducir la brecha de ingresos mensuales, pero la diferencia de horas trabajadas aumenta en contra de las mujeres en la mayoría. Esto podría ser un indicador de más precarización del trabajo femenino, con una inestabilidad horaria que podría ser retribuida con mayores pagos por tiempo trabajado, como efectivamente debería ocurrir. Al contrario, los hombres habrían alargado sus jornadas con un aumento relativo menor de su pago por hora, índice de mayor estabilidad relativa. Por otra parte, es necesario investigar las otras variables que podrían explicar un mejor ingreso por hora relativo de las mujeres, tales como el aumento del nivel educativo de aquellas económicamente activas y/o la disminución de la segregación sexual del trabajo desfavorable a éstas.

A pesar de la desventaja en la duración de las jornadas laborales, el resultado final fue positivo para las mujeres, en términos de que se reduce su brecha de ingresos mensuales en la mayoría de los países. Las pérdidas por menor jornada laboral son un factor común en éstos, con efectos muy negativos en Ecuador y Panamá, donde aumenta la brecha de ingresos por mes.

La brecha de horas trabajadas tiene magnitudes muy diferentes según los países. Las horas semanales promedio trabajadas por los hombres varían al final de la década entre 43.2 (Venezuela) y 54.2 (Perú). A su vez, la variación entre mujeres es de 36.3 (Uruguay) y 47.0 (Chile), lo que significa aproximadamente 10 horas en ambos casos. Pero las brechas van desde un mínimo de tres horas (El Salvador, Panamá) hasta un máximo de 20 (Uruguay, y Costa Rica) lo que sugiere que los condicionantes nacionales tienen mucha importancia y deberían ser considerados.⁸

8. Metodológicamente se debe tener en cuenta que la información sobre horas trabajadas tiene un nivel de precisión menor que otros datos, sobre todo si la encuesta no es contestada directamente por quien trabaja. Sólo es comparable internacionalmente, si se ha utilizado la misma definición de jornada: efectivamente trabajada la semana anterior o normalmente trabajada.

Para el diseño de políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo remunerado conviene tener presente lo ocurrido con la jornada laboral en los años noventa, estudiando más profundamente, y en particular en cada país, los obstáculos que han enfrentado las mujeres para alargar sus horas trabajadas, o las presiones recibidas para disminuirlas: culturales, familiares y de las nuevas formas de trabajo flexibles, tanto de horario como de localización, que se promueven como opciones atractivas para las mujeres. Los antecedentes publicados en (OIT, 2001) indican que se ha observado con más frecuencia la disminución de jornada entre las mujeres del sector informal, en tanto las del sector formal han tendido a aumentarla. Esto puede coincidir con la conversión de antiguas asalariadas formales en personal informal, que continúa prestando servicios a la empresa como trabajadoras informales, aportando a ésta la ventaja de una jornada muy flexible, adaptable a las necesidades y costos de la empresa.

Al respecto, y para futuros análisis de la información de encuestas de hogares, se podrían examinar las jornadas según nivel educacional, por ocupaciones y tramos de edad, relacionadas con los ciclos de vida y el estado conyugal. Es importante considerar que, en el caso de las mujeres, podría haber interrelación entre la jornada laboral elegida o posible y la composición del hogar que determina su carga de trabajo no remunerado, la que sería necesario comprobar y conocer.

3. Efectos de la calificación de los ocupados sobre sus ingresos

La calificación del trabajador es otro elemento que genera diferencias en los ingresos. El mercado laboral se estratifica en diferentes puestos de trabajo, cuya retribución depende de un conjunto de variables, como la experiencia, el nivel educacional, la preparación para el oficio desempeñado, el grado de responsabilidad, variables relacionadas con el riesgo empresarial que se asume, etc. En todas ellas existen sesgos de género difíciles de medir estadísticamente en forma general y se quiere determinar si existe una diferencia sistemática entre ambos sexos en el mercado laboral en términos de calificación, lo que podría ser un factor de diferenciación de ingresos. Si la calificación de las mujeres fuera inferior a la de los hombres, ésta sería otra variable explicativa de la brecha de ingresos con los hombres, aunque no es simple determinar su influencia cuantitativa.

La calificación se relaciona en forma ascendente con el ingreso, aunque no continua ni exactamente proporcional. En este estudio se usan como variable *proxi* de calificación los años de estudio formales del trabajador. Al comparar la situación de mujeres y hombres con igual nivel de educación se observa nuevamente una desventaja sistemática de ingreso para las primeras: en cada nivel educacional el promedio de ingresos de las mujeres es siempre menor que el de los hombres con igual educación. Con la misma definición utilizada para variables ya explicadas, se construye una *brecha educacional* que, en este caso,

tiene valores negativos para las mujeres, pues son los hombres quienes están en desventaja.⁹

Se ha construido la variable “promedio de años de estudio” por sexo¹⁰ y se han calculado las brechas respectivas (cuadro 3). Los valores negativos indican que las mujeres ocupadas tienen más años de escolaridad, lo que es efectivo para el promedio de los 15 países, relación que aumentó en la década. La fuerza de trabajo femenina es cada vez más educada que la masculina, de modo que esta variable no contribuye a explicar la magnitud de la brecha de ingresos por hora y, por el contrario, la aumenta.

Al final de la década, en diez países las mujeres ocupadas tienen un nivel educacional superior al de los hombres; en los restantes (Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú) están por debajo y solamente en uno de ellos, El Salvador, la diferencia es importante y empeoró, en menoscabo de las mujeres ocupadas.

Cuadro 3 América Latina (15 países): Brechas en años de estudio.
Promedio mujer/hombre
(ocupados no agrícolas)

Países	Inicio década noventa	Final década noventa	Efecto
Total	-5.3	-6.1	P
Argentina	-5.6	-6.3	P
Brasil	-11.1	-12.7	P
Chile	-6.0	-4.2	N
Colombia	-4.0	-4.1	Cero
Costa Rica	-8.5	-10.3	P
Ecuador	-3.0	-1.7	N
El Salvador	+5.0	+11.1	N
Honduras	+5.3	+4.8	P
México	-2.4	-3.5	P
Nicaragua	+6.4	+2.2	P
Panamá	-7.2	-8.0	P
Paraguay	+0.5	+4.4	N
Perú	+6.8	+6.8	Cero
Uruguay	-10.7	-11.2	P
Venezuela	-8.4	-5.4	N

Fuente: Elaborado a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

P = Efecto positivo que disminuye la brecha de ingresos por mes.

N = Efecto negativo que aumenta la brecha de ingresos por mes.

9. Brecha de años de estudio = $(1 - \text{promedio años de estudio de las mujeres ocupadas} / \text{promedio años de estudio de los hombres ocupados}) * 100$.

10. La variable “promedio de años de estudio” se ha construido a partir de la información de los ocupados no agrícolas distribuidos en cuatro niveles de educación, por sexo. A estos datos se aplicó una marca de clase del intervalo, similar para ambos sexos en cada país. Se trata de una aproximación a su valor real, pero válida en la medida que sólo se utiliza la relación entre los valores por sexo y no sus niveles.

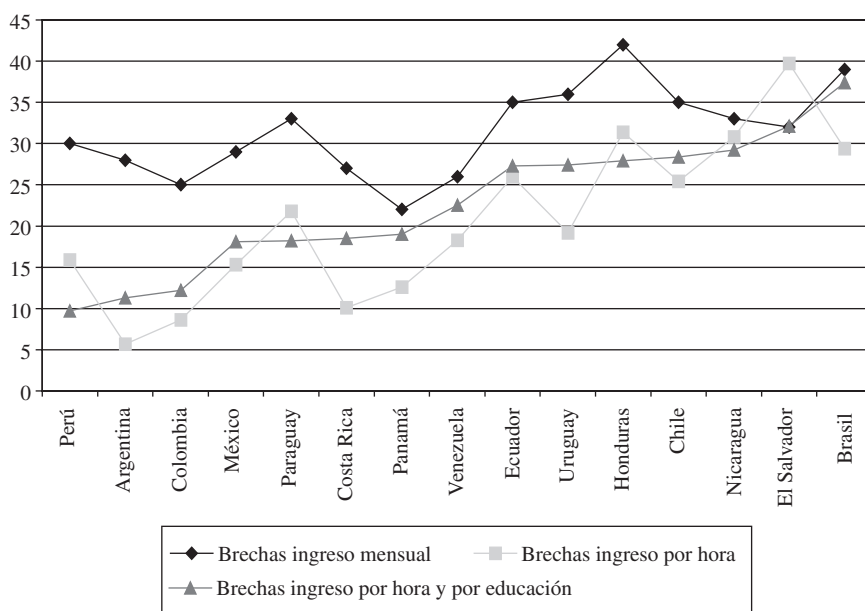
Para visualizar los efectos de esta “ventaja” de las mujeres se ha construido el “ingreso normalizado por años de estudio”, que permite comparar los ingresos percibidos por hora de trabajo y por nivel de calificación entre mujeres y hombres. Para estandarizar los ingresos en términos de educación se calcula el ingreso por hora “por año de educación” para cada sexo. Al dividir el ingreso por hora por el promedio de años de educación, se está suponiendo que existe una relación lineal entre el ingreso y la educación, es decir, que, a igualdad de otras características, los trabajadores más educados deberían tener mayores ingresos. Como las mujeres tienen promedios educacionales más altos, a ingresos iguales según jornada de trabajo se obtienen ingresos menores por año de estudio y la brecha entre ellas y los hombres crece. Esta variable define las diferencias o brechas de ingreso para igual jornada de trabajo e igual calificación medida por años de estudio. Los ingresos por hora normalizados según el promedio de años de estudio (ingreso por hora dividido por los años de estudio, para cada sexo) incorporan al ingreso por hora el efecto de ser más o menos capacitado para el trabajo. No se pretende hacer una medición exacta de un fenómeno, sino simplemente ilustrar cómo actúa éste y destacar el hecho que el mercado laboral otorga distinto valor a los años de estudio de cada sexo.

A partir de la relación de ingresos mujer/hombre, corregidos por horas trabajadas y por nivel educacional, se calcula la brecha de ingresos entre ambos sexos “con igual jornada laboral e igualmente calificados”. En el gráfico 1 se han superpuesto los efectos de la jornada laboral y de la educación a la brecha de ingresos por mes para los países, ordenados según la magnitud de esta última con todos los efectos incorporados, a fines de la década. Dados los niveles de remuneración que efectivamente reciben en promedio mujeres y hombres, la brecha de ingresos por mes sería menor si ambos tuviesen igual promedio de horas trabajadas, y después sería mayor si tuviesen igual cantidad de años de estudio y se valorizaran de igual manera para mujeres y hombres, eliminando el hecho que en la actualidad, en promedio, las primeras reciben un ingreso menor que los últimos igualmente calificados. Todavía permanecería cierta magnitud de brechas no explicada por las variables consideradas hasta aquí.

Las brechas de ingreso mensual son las más altas y aunque disminuyen apreciablemente para la mayoría de los países, cuando se estandarizan por hora trabajada (excepto en El Salvador), vuelven a aumentar para muchos de ellos cuando se ajusta por el mayor nivel educacional de las mujeres. Ambos efectos son solamente ejercicios estadísticos, ya que no tienen consecuencias reales sobre los ingresos que efectivamente perciben las mujeres y que configuran la brecha indicada. Sólo muestran el nivel de sus ingresos relativos si tuviesen la oportunidad de trabajar iguales jornadas que los hombres y si su capital educativo fuera valorado igual que el de los hombres. Aún así, resta una brecha considerable por explicar.

El diferencial de educación entre ocupados no agrícolas es muy alto a favor de las mujeres en Brasil, Costa Rica, Panamá y Uruguay, como se observa en el gráfico 1 por la distancia entre las brechas por hora con las brechas por hora y

Gráfico 1 América Latina (15 países): Efectos sobre las brechas de ingresos entre mujeres y hombres
(en orden de magnitud del efecto)



Fuente: Elaborado a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

educación. Si esta diferencia en niveles educativos se correspondiera con mejores posiciones de las mujeres en el mercado laboral, las brechas de ingreso medio no deberían ser muy altas. En Costa Rica y Panamá, las brechas de ingreso mensual y por hora tienen valores bajos y medios, respectivamente, pero en los casos de Brasil y Uruguay las brechas de ingreso mensual son muy altas, lo que sugiere que la diferencia educativa está reforzada por la segregación sexual del trabajo y por la discriminación de género en los ingresos de trabajos de igual valor.

C. EFECTOS DE LA SEGREGACIÓN SEXUAL DEL TRABAJO POR SEGMENTOS DE OCUPACIÓN

Otra explicación teórica de la existencia de brechas de ingresos sería que la segmentación por sexo del mercado laboral tiende a dejar a las mujeres en posiciones desventajosas en términos de ingresos, es decir, que éstas se concentran en los segmentos del mercado peor pagados. La literatura al respecto entrega evidencias de una marcada segregación sexual en los mercados laborales,

adelanta algunas explicaciones y relaciona los trabajos desempeñados por las mujeres con las habilidades que éstas desarrollan por su rol de género, de las cuales existe abundancia como para considerarlas casi “gratuitas” y no retribuir las como especialización.

Para el conjunto de los ocupados no agrícolas se analiza el acceso diferencial de mujeres y hombres a distintos segmentos ocupacionales, según la clasificación por segmentos de la OIT (2001) en el *Panorama laboral 2001*: sector privado no doméstico por tamaño de empresa, sector público, servicio doméstico, cuenta propia y patrones. Se observa que la estructura global del empleo es diferente para mujeres y hombres, estando las primeras proporcionalmente más representadas en el servicio doméstico, segmento que en todos los países recibe el más bajo ingreso medio (cuadro 4). En el sector asalariado privado, en cambio, hay predominio masculino. Nótese que en Nicaragua no se cuenta con información separada sobre el servicio doméstico, por lo que el patrón de sobrerrepresentación¹¹ femenina se vuelca sobre el sector de empleadas en pequeñas empresas privadas. Las mujeres están sobrerrepresentadas en 12 países entre los asalariados del sector público, cuyos salarios tienden a ser superiores. En cuanto a la actividad independiente, ellas tienen baja participación en el segmento patronal, y en siete países participan más que proporcionalmente en el trabajo por cuenta propia.

La similitud de los patrones ocupacionales por sexo entre los países sugiere una evidente internacionalización de los estereotipos de género en relación con las formas de trabajo y/o de las barreras que encuentran las mujeres en su incorporación al mercado laboral según modalidad de trabajo. Los niveles de ingresos relativos por segmento ocupacional dentro de cada país, a finales de la década, son muy similares entre los países. El ingreso medio del servicio doméstico está situado sistemáticamente por debajo del resto y el segmento de empleo público paga salarios superiores a las empresas privadas con cinco y más empleados. A su vez, los segmentos de asalariados privados en empresas pequeñas y de trabajadores por cuenta propia reciben ingresos bajos en el abanico formado por estos seis grupos ocupacionales. A partir de esta información no es posible concluir si la distribución por segmentos influye en una peor situación de las mujeres, aunque sí existe evidencia de que, al interior de todos los segmentos del mercado laboral, la tónica común es que las mujeres ganan en promedio menos que los hombres.

En el caso de Brasil se observa (Mezzera, 2002) que el alto empleo de las mujeres en el sector de servicios domésticos baja el promedio de salarios de las mujeres ocupadas urbanas en empleos sin dotación de capital, blancas y no

11. Se califica de *sobrerrepresentación femenina* la situación en que el porcentaje del empleo femenino en un segmento ocupacional supera al porcentaje del empleo masculino en el mismo segmento. La consecuencia es que dicho segmento es más “feminizado” que el resto y el promedio, es decir que la proporción de mujeres al interior de éste es más alta.

Cuadro 4 América Latina (14 países): Composición porcentual de los ocupados no agrícolas
(porcentajes sobre el total de cada sexo en cada país. Fines de la década)

País	Sector privado no doméstico				Sector público		Servicio doméstico		Cuenta propia		Patrones		Total	
	Hasta 5 ocupados		Más de 5 ocupados		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres										
Argentina	19	15	42	32	9	17	0	13	24	20	6	3	100	100
Brasil	13	9	41	27	12	19	1	23	27	19	6	3	100	100
Colombia	16	11	35	33	6	8	0	12	35	32	8	4	100	100
Costa Rica	16	12	39	30	16	21	1	16	21	18	7	3	100	100
Ecuador	18	9	31	23	13	15	1	15	27	33	10	5	100	100
El Salvador	20	9	44	27	15	10	1	13	16	39	4	2	100	100
Honduras	18	6	38	24	10	12	1	12	25	43	8	3	100	100
México	16	11	46	43	13	19	0	10	18	15	7	2	100	100
Nicaragua	21	24	31	20	13	16	0	0	32	39	3	1	100	100
Panamá	9	6	43	33	19	25	1	15	24	19	4	2	100	100
Paraguay	15	7	36	24	14	11	1	24	23	30	11	4	100	100
Perú	16	11	35	24	8	9	1	13	34	40	6	3	100	100
Uruguay	9	8	45	35	19	18	0	19	23	18	4	2	100	100
Venezuela	14	8	36	23	12	24	0	6	31	37	7	2	100	100
América Latina ^{a/}	15	9	42	31	11	17	1	18	25	22	6	3	100	100

Fuente: Elaborado a partir de tabulados de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001). No hay información para Chile.

a/ Promedio ponderado de los 14 países.

blancas, de manera que la segmentación ocupacional es claramente desventajosa para ellas.¹²

En negritas los casilleros donde las mujeres están sobrerrepresentadas en relación al promedio, es decir, cuando el porcentaje de mujeres en el casillero es superior al de los hombres. Se han calculado los porcentajes horizontales sobre los totales de cada sexo.

Para cuantificar la influencia de la estructura del empleo por segmentos ocupacionales en la brecha de ingresos, se ha definido y estimado para cada país una “brecha de segmentación”. Suponiendo que mujeres y hombres tuviesen igual promedio de remuneraciones mensuales en cada segmento, sus ingresos promedio globales serían diferentes en la medida en que ellas y ellos tuviesen un patrón distinto de empleo por segmentos. Al calcular un ingreso teórico para cada sexo, aplicando la remuneración promedio mensual para ambos sexos de cada segmento a su distribución por segmentos, se obtendrá un ingreso menor para aquel grupo (mujeres u hombres) que se emplea proporcionalmente más en segmentos peor pagados.

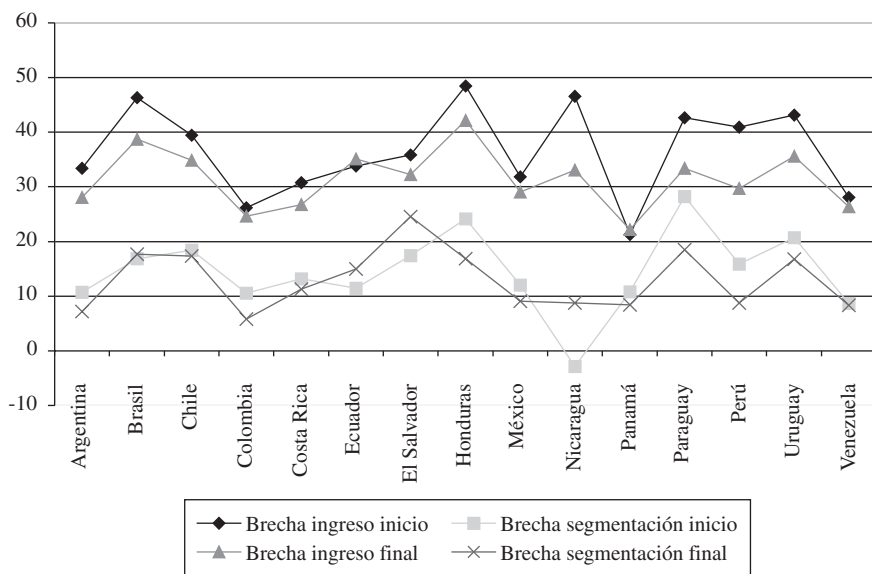
Se ha llamado “brecha de segmentación” a la diferencia de ingresos¹³ así definidos entre mujeres y hombres y se ha calculado por país, en el inicio y a fines de la década, como se aprecia en el gráfico 2. Estos ingresos son inferiores para las mujeres en relación a los de los hombres, en todos los países: las brechas de segmentación son positivas, aunque menores que las brechas de ingreso mensual. De hecho, son un componente de éstas, y permiten identificar los países en que el fenómeno de la estructura del empleo juega más en contra de las mujeres. La interpretación es que la estructura segmentada de la ocupación por sexo es desfavorable a las mujeres, expresando las dificultades o barreras que ellas enfrentan para acceder a los segmentos con mejores ingresos.

La estructura del empleo definitivamente discrimina a las mujeres (excepto en Nicaragua al inicio de los años noventa). Al comenzar la década producía brechas que variaban desde un 9% en Venezuela hasta un 28% en Paraguay y 24% en Honduras. El aumento de la ocupación y la feminización de la fuerza de trabajo ha producido algunos cambios favorables en términos de estructura. Según los cálculos descritos, la brecha de segmentación ha disminuido en 11 países, mientras que aumentó en Ecuador, El Salvador, Nicaragua y levemente en Brasil. La situación mejoró hacia finales de la década, aun cuando todavía las mujeres se sitúan en posiciones peores, en algunos países con grandes diferencias respecto de los hombres. La mayor brecha al final de la década se encuentra en El Salvador, seguido por Brasil, Paraguay, Chile, Honduras y Uruguay, en ese orden.

La brecha de segmentación es un indicador de la discriminación de género hacia las mujeres en términos de iguales oportunidades de trabajo. El único

12. Datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios de 1999 en Brasil (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios, PNAD en su sigla en portugués).

13. En rigor: $(1 - \text{ingreso mujeres} / \text{ingreso hombres}) * 100$.

Gráfico 2 América Latina (15 países): Evolución de las brechas de ingreso mensual y de segmentación, 1990-1999

Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

argumento que podría ser todavía válido para esta diferenciación es que las mujeres tuvieran niveles educacionales inferiores a los hombres, constituyendo barreras a su acceso a los segmentos con mayores ingresos. En un cálculo efectuado para Argentina, Brasil y México¹⁴ se observa hacia finales de la década que los niveles educacionales de las mujeres son superiores en todos los segmentos en Brasil, y sólo tienen mayor nivel educacional los hombres en el sector patronal de Argentina (Gran Buenos Aires) y en el de cuenta propia no profesionales en Argentina y México.

En conclusión, estas brechas están demostrando que las mujeres enfrentan discriminación en razón de su sexo al ingresar a los distintos segmentos del mercado laboral, lo que se expresa en menores posibilidades de acceder a ingresos altos y, por lo tanto, es un factor que influye en la brecha de ingreso mensual resultante.

14. La selección de los países por tamaño responde al criterio de tener un mayor tamaño muestral para las desagregaciones utilizadas en el cálculo. Se estima un promedio de años de estudio por sexo y por segmento ocupacional, asignando a los ocupados de cada tramo educacional la media del tramo.

D. BRECHAS DE INGRESO POR SEXO ENTRE ASALARIADOS

1. El mercado del trabajo asalariado en el sector privado

A continuación el análisis se concentra en las brechas de ingresos dentro del segmento de asalariados del sector privado no agrícola, excluyendo tanto a los asalariados del sector doméstico como a los del sector público. Éste es un mercado interesante, tanto por su tamaño e importancia relativa, como porque las teorías de demanda y oferta de trabajo y de formación del salario se han elaborado teniendo como modelo el comportamiento de “la empresa”, por una parte, y del que vende su fuerza de trabajo, por otra. La demanda de trabajo se ha relacionado con las necesidades de combinación con otros factores productivos y el nivel de los salarios es, a la vez, un costo de producción, relevante para la formación del precio de bienes y servicios en el mercado. Ni los empleadores públicos ni los hogares demandantes de trabajo doméstico responden claramente a esta lógica.

En la mayoría de los países, los hombres tienen más acceso a este segmento ocupacional que las mujeres, especialmente al de los establecimientos con más de cinco ocupados, que forma parte del sector formal (cuadro 4, columnas 1 y 2). Como asalariados del sector privado no agrícola trabajan el 56.2% de los hombres y el 40.1% de las mujeres ocupados en el conjunto de los países considerados en este análisis hacia finales de la década, habiendo disminuido desde el 62.3% y el 47.3% respectivamente a principios de los años noventa. En todos los países, el número de empleados en empresas de cinco y más ocupados, tanto hombres como mujeres, es mucho más alta que la empleada en el sector de pequeñas empresas.¹⁵ En Argentina, Chile y México la proporción de asalariados es alta para ambos sexos, mientras que en El Salvador y Honduras es elevada para los hombres, pero no para las mujeres. Colombia presenta una situación diferente, porque la participación de las mujeres es importante en relación al resto de los países y la de los hombres es más baja.

En conclusión, la segregación sexual del trabajo opera en todos los países, excluyendo relativamente más a las mujeres de los empleos en el sector asalariado privado. Ahora resta profundizar sobre el grado de discriminación salarial en su interior, dado que es un segmento masculinizado del mercado laboral y ocupa a una proporción significativa de las mujeres, el que ha disminuido relativamente, probablemente por medio de procesos de selección negativa en su reducción.

2. Brechas de ingreso entre asalariados privados

En este segmento, a pesar de ser un sector más masculinizado, las brechas son menores que las observadas en el conjunto de la ocupación no agrícola. Sin

15. Nicaragua es la excepción de esta regla, probablemente, porque el segmento de empresas pequeñas comprende al sector de asalariados domésticos.

embargo, las conclusiones sobre las tendencias de las variables en el período son muy similares. Las brechas de ingreso mensual por sexo entre asalariados del sector privado variaban desde el 10% en Panamá y Paraguay hasta el 40% en Nicaragua a principios de los años noventa. Para todos los países la situación mejoró en el transcurso de la década, disminuyendo las brechas y llegando incluso a ser negativas en El Salvador y Paraguay. Solamente en México la distancia entre mujeres y hombres aumentó levemente. Sin embargo, todavía se observan brechas muy altas en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México y Uruguay. En todos estos países la proporción de asalariados sobre el total de la ocupación no agrícola es relativamente alta.

Aplicando el método ya expuesto, se hace una descomposición de esta disminución para conocer cómo se comportaron las horas trabajadas y la variable “ingreso por hora” dentro del segmento asalariado. La situación predominante en la mayor parte de los países es que la brecha de horas trabajadas aumentó y sólo disminuyó en Brasil, Nicaragua y Perú. En nueve países las asalariadas han aumentado su jornada laboral, en tres la han mantenido (Honduras, México y Venezuela) y en tres la han disminuido de forma leve (Costa Rica, Paraguay y Uruguay). Los hombres, en cambio, han aumentado su jornada promedio en todos los países con la única excepción de Uruguay, y estos incrementos generalmente han sido mayores que los de las mujeres, con el resultado anunciado: aumentos de brechas horarias en 12 países (ver cuadro 5).

Este panorama refuerza la sospecha de que en gran parte de los países las mujeres asalariadas en el sector privado no logran alcanzar la estabilidad y continuidad que consiguen los hombres asalariados, aun cuando existen países como Chile, Colombia y Honduras¹⁶ donde los promedios de horas trabajadas por éstas son altos. Una situación diferente se presenta en Argentina (Gran Buenos Aires) y Uruguay, donde las jornadas de las mujeres son las más bajas del grupo, dando origen a las brechas más altas.

Junto con la desfavorable evolución de las asalariadas en términos de brecha horaria, a finales de la década la brecha de ingreso por hora ha disminuido en todos los países. Las pérdidas en términos de brecha horaria fueron contrarrestadas por las ganancias en ingreso por hora en todos los países, salvo México. Si dichas pérdidas no hubiesen ocurrido, las brechas de ingresos mensuales se habrían acortado aún más.

Si las mayores jornadas laborales corresponden a mejores oportunidades de trabajo, éstas han favorecido claramente a los hombres.¹⁷ Sería importante investigar por qué también en el mercado del trabajo asalariado privado las

16. También Nicaragua, que incluye a las asalariadas del servicio doméstico.

17. Este argumento necesita de bastante más análisis desagregado, que asocie la duración de la jornada con la calidad del trabajo desempeñado y el deseo de los trabajadores/as de trabajar más tiempo, dentro de los límites de una jornada normal. En algunos casos, el aumento será deseable, en otros puede constituir un abuso. En general, las mujeres están, en promedio, por debajo de las jornadas aceptables.

Cuadro 5 América Latina (15 países): Brechas de ingresos mensuales mujer/hombre y sus componentes
(asalariados del sector privado, no doméstico, inicio y final de la década)

Países	Brecha ingreso por mes mujer/hombre		Efecto global	Brecha ingreso por hora mujer/hombre		Efecto ingreso por hora	Brecha horas trabajadas mujer/hombre		Efecto horas trabajadas
	Inicio década noventa	Final década noventa		Inicio década noventa	Final década noventa		Inicio década noventa	Final década noventa	
Argentina		19			0		18	19	N
Brasil	29	20	P	19	12	P	12	8	P
Chile	23	18	P	16	8	P	8	9	N
Colombia	14	10	P	10	-3	P	8	12	N
Costa Rica	23	18	P	17	7	P	7	13	N
Ecuador	23	8	P	17	-3	P	7	12	N
El Salvador	16	-8	P	13	-12	P	3	4	N
Honduras	18	15	P	14	11	P	4	5	N
México	22	23	N	15	13	P	8	11	N
Nicaragua	40	14	P	38	14	P	3	0	P
Panamá	10	4	P	6	-1	P	4	4	N
Paraguay	10	-3	P	2	-19	P	7	14	N
Perú	21	15	P	4	1	P	16	14	P
Uruguay	31	26	P	19	12	P	15	16	N
Venezuela	12	7	P	7	1	P	5	6	N
América Latina^{a/}	25	18	P	17	9	P	11	9	P

Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

a/ Promedio ponderado de los 15 países.

P = Efecto positivo que disminuye la brecha de ingresos por mes.

N = Efecto negativo que aumenta la brecha de ingresos por mes.

Brecha = $(1 - \text{ingreso (horas trabajadas) mujeres} / \text{ingreso (horas trabajadas) hombres}) * 100$.

mujeres han visto sistemáticamente limitadas sus oportunidades de acceder a jornadas de trabajo más largas. Una línea de investigación sería confrontar la carga total de trabajo, doméstico y remunerado que las asalariadas tienen en cada país, las políticas institucionales para disminuirla y el grado en que los hombres asumen tareas del hogar.

3. Valorización de la educación por el sector empleador privado y condicionantes de género

Si los mercados fuesen *agenéricos* y transparentes, la educación no tendría un valor diferente según el sexo del asalariado ni según el sector que lo emplea.

En los países seleccionados ocurre lo contrario: asalariados de igual nivel educacional tienen menores tasas salariales por hora tanto si se emplean en empresas de tamaño pequeño como si son mujeres (ver cuadro 6).

En la gran mayoría de los casos, a igualdad de condiciones de educación y tamaño de establecimiento, las mujeres ganan menos que los hombres por hora trabajada. Se encuentran excepciones con mayor frecuencia en El Salvador y Paraguay. Superponiéndose a las diferencias por sexo, se observa que el tamaño del establecimiento es un factor de diferenciación de ingresos: hombres y mujeres obtienen ingresos más altos si trabajan en empresas con más de cinco ocupados. Como ejemplo de los muchos que se observan en el cuadro citado, en Argentina (Gran Buenos Aires, 2000) las mujeres con 10 a 12 años de educación que trabajan en empresas pequeñas tienen un promedio de ingresos por hora igual al de las mujeres con cinco y menos años de estudio que trabajan en empresas con cinco y más ocupados.

Dentro de cada uno de los segmentos de tamaño de establecimiento, el nivel educacional es un factor de diferenciación. Hombres y mujeres perciben mayor ingreso promedio al aumentar su nivel educacional, pero el aumento es mayor para éstos y dentro del segmento de establecimientos con cinco y más ocupados. La diferenciación de ingresos por educación tiende a ser relativamente baja hasta los 12 años de formación y sólo en el tramo con 13 y más años se observa un impacto importante en los ingresos.

En el gráfico 3 se comparan los índices de ingresos promedio por sexo y por tamaño de establecimiento para mujeres y hombres con más de 12 años de educación en todos los países, a finales de la década. Se observa claramente cómo los salarios son sistemáticamente más altos —en relación al salario más bajo¹⁸— en las empresas de mayor tamaño (cinco y más trabajadores) para ambos sexos, y cómo dentro de cada estrato de tamaño, los hombres son generalmente mejor pagados, con algunas excepciones (El Salvador, Perú y Panamá). También dentro del grupo de ocupados con mayor nivel educacional, la educación de las mujeres obtiene un reconocimiento salarial inferior. Es notorio que el índice salarial por hora de las mujeres ocupadas en establecimientos de mayor tamaño supera al de los hombres, con igual nivel educacional, ocupados en establecimientos pequeños. La influencia del tamaño del establecimiento en la depreciación de la educación de los asalariados es superior a la discriminación de género, que también es fuerte.

El mercado reconoce y retribuye el nivel educacional, con tres importantes características discriminatorias: sexo, valorando menos a la mujer; tamaño de establecimiento, valorando menos el trabajo desplegado en los más pequeños, y nivel educacional, desvalorizando las diferencias educacionales entre quienes han estudiado menos de 13 años.

18. Correspondiente en cada país al salario promedio de las mujeres con cinco y menos años de estudio ocupadas en empresas de menos de cinco ocupados = 100.

Cuadro 6 América Latina (15 países): Índices de ingreso por hora, asalariados del sector privado
(final de los años noventa. Ingreso mensual de mujeres con cinco y menos años de educación en establecimientos
hasta cinco ocupados = 100)

País y tamaño de establecimiento	Hasta 5 años estudio		De 6 a 9		De 10 a 12		De 13 y más		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Argentina	Hasta 5	106.3	100.0	125.0	112.5	131.3	143.8	200.0	181.3
	Más de 5	175.0	143.8	156.3	125.0	200.0	187.5	331.3	300.0
Brasil	Hasta 5	109.1	100.0	127.3	109.1	181.8	136.4	554.5	327.3
	Más de 5	163.6	118.2	200.0	145.5	318.2	218.2	963.6	609.1
Chile	Hasta 5	122.2	100.0	125.2	110.6	150.0	136.7	283.3	280.8
	Más de 5	135.3	107.6	154.9	129.7	214.2	193.3	552.5	376.1
Colombia	Hasta 5	106.9	100.0	108.5	121.4	159.0	128.2	241.8	255.1
	Más de 5	130.1	123.5	165.1	129.0	169.7	162.1	448.1	386.9
Costa Rica	Hasta 5	121.6	100.0	140.1	114.7	175.0	136.3	271.7	291.7
	Más de 5	140.1	133.6	168.3	145.9	245.4	180.6	454.8	361.0
Ecuador	Hasta 5	145.5	100.0	176.1	108.8	215.8	176.4	321.4	308.5
	Más de 5	184.6	95.9	224.7	210.7	320.4	311.0	683.4	561.5
El Salvador	Hasta 5	65.6	100.0	75.2	100.9	102.8	132.1	194.0	450.5
	Más de 5	248.2	230.3	247.7	401.4	323.4	338.1	648.2	792.2
Honduras	Hasta 5	157.3	100.0	187.5	147.1	234.3	229.2	635.0	516.4
	Más de 5	206.9	177.2	255.5	209.7	484.4	343.5	914.1	769.8

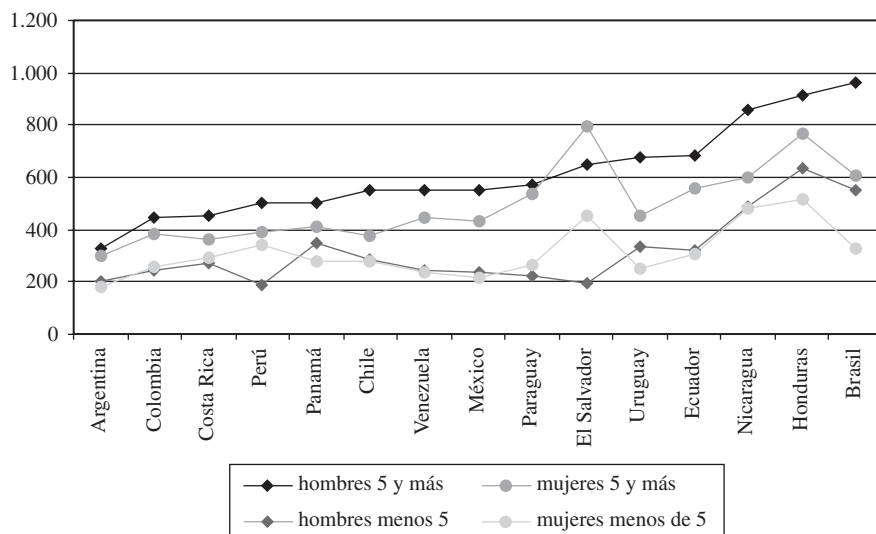
(continúa en página siguiente)

País y tamaño de establecimiento		Hasta 5 años estudio		De 6 a 9		De 10 a 12		De 13 y más	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
México	Hasta 5	134.3	100.0	139.4	111.5	158.2	143.3	235.5	218.0
	Más de 5	177.4	139.9	193.3	151.9	253.2	223.3	554.5	431.1
Nicaragua	Hasta 5	87.8	100.0	116.4	116.9	200.5	188.4	491.5	478.3
	Más de 5	137.0	122.8	202.1	154.5	323.8	281.0	856.6	602.1
Panamá	Hasta 5	113.0	100.0	123.4	110.4	151.9	132.5	348.1	279.2
	Más de 5	175.3	153.2	194.8	149.4	254.5	214.3	505.2	411.7
Paraguay	Hasta 5	84.9	100.0	153.2	166.7	196.4	165.8	223.1	268.2
	Más de 5	159.7	185.9	185.2	159.2	244.2	249.6	568.9	538.2
Perú	Hasta 5	158.4	100.0	107.8	94.5	107.2	117.4	191.4	339.0
	Más de 5	131.1	83.0	152.5	92.9	163.4	163.5	499.8	388.3
Uruguay	Hasta 5	134.8	100.0	170.9	141.9	217.5	169.7	332.0	252.2
	Más de 5	210.3	161.5	229.4	188.5	339.7	262.4	673.7	452.3
Venezuela	Hasta 5	126.9	100.0	145.9	123.6	165.9	138.2	242.4	239.3
	Más de 5	170.9	134.8	192.6	150.5	233.2	204.3	554.1	448.2

Fuente: Elaborado a partir de tabulados de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

Nota: Las cifras destacadas en negritas indican los casos en que los ingresos de las mujeres son superiores a los de los hombres del mismo casillero.

Gráfico 3 América Latina (15 países): Índices de remuneraciones de asalariados con más de 12 años de educación por tamaño de empresa



Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

La igualdad de los patrones entre países en cuanto a la desvalorización de la educación de las mujeres induce a calcular la magnitud de la brecha educacional y mostrar su influencia, tal como se hizo para el conjunto de los ocupados no agrícolas. La brecha educacional de los asalariados es muy superior: 20% a favor de las mujeres, con un promedio de 9.7 años de estudios y los hombres con 8.1. La relación se cumple en todos los países hacia fines de la década, aunque en Chile, Costa Rica, Ecuador, Perú y Uruguay las diferencias son menores (ver cuadro 7).

Al replicar los cálculos hechos para el total de la ocupación no agrícola, se observa cómo la brecha de ingresos por hora entre asalariados, que es relativamente baja y en cinco países favorable a las mujeres, sube si se le incorpora el efecto de la desigualdad en el nivel educacional. A fines de la década, para el conjunto de los países, la brecha de ingreso por mes entre asalariados es del 18%, se reduce al 9% al recalcularla por hora trabajada, pero sube al 24% si la educación fuese igualmente valorada para mujeres y hombres (ver gráfico 4).

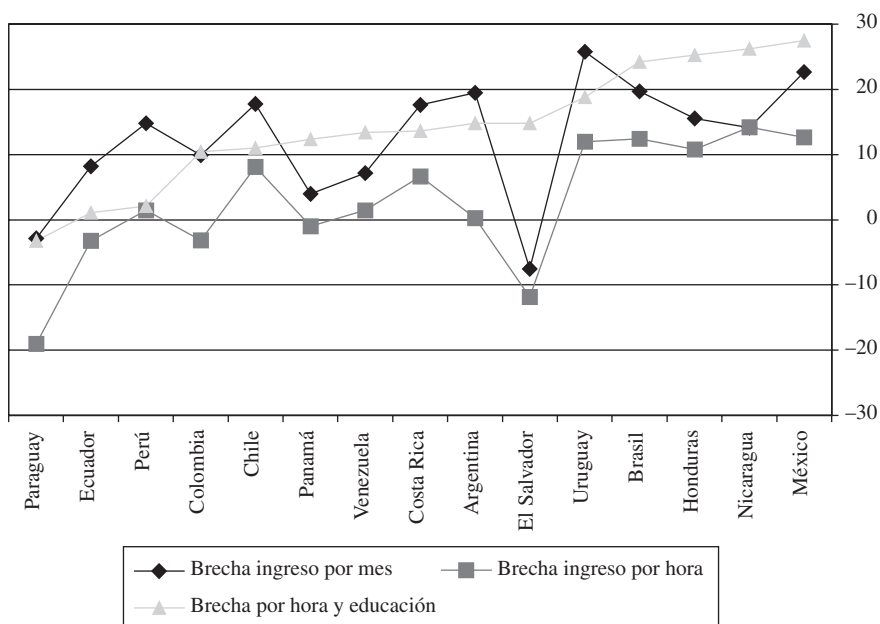
Una brecha amplia de ingreso por hora corregido por educación corresponde a países donde la diferencia por sexo de nivel educacional entre asalariados es muy alta. Cuando esto ocurre, y la brecha de ingreso por hora es negativa, significa que las mujeres están obteniendo ingresos mayores gracias a su mayor educación. Es probable que en estos países ellas ocupen posiciones en ramas y ocupaciones mejor pagadas. Pero al calcular y aplicar la brecha educacional,

Cuadro 7 América Latina: Brecha en años de estudio promedio mujer/hombre
(asalariados del sector privado. Fines de la década de los noventa)

País	Relación
Argentina	17
Brasil	16
Chile	3
Colombia	15
Costa Rica	8
Ecuador	4
El Salvador	31
Honduras	19
México	20
Nicaragua	16
Panamá	15
Paraguay	15
Perú	1
Uruguay	8
Venezuela	14
Total	20

Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

Gráfico 4 América Latina (15 países): Efectos de la jornada y los años de estudio sobre brechas entre asalariados mujeres y hombres, final de la década de los noventa



Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

sólo Paraguay, Ecuador y Perú (los dos últimos con brecha educacional muy baja) quedan en niveles bajos de desigualdad de ingresos. En el resto de los países (excluido Chile, que también tiene un diferencial de educación estrecho) se produce nuevamente una brecha positiva en contra de las mujeres, quienes no reciben un pago justo relativo a su nivel de educación.

El caso de El Salvador es muy significativo, porque sus brechas de ingreso mensual y por hora son muy negativas (como en Paraguay), pero el nivel educacional de los hombres es bastante más bajo relativamente que en el resto de los países y tiene la brecha educacional más alta entre mujeres y hombres.

4. Segregación por ramas y ocupaciones al interior de los asalariados del sector privado

El nivel de las brechas de ingreso mensual y horarias en algunos países justifica seguir buscando explicaciones a las diferencias entre mujeres y hombres asalariados del sector privado. Una explicación puede ser que las mujeres se concentren en ramas y ocupaciones con ingresos más bajos. En primer lugar, dentro de la producción del sector privado existen patrones distintos de empleo por sexo entre las ramas. Hacia fines de la década de los noventa, los ocupados se repartían entre siete ramas industriales como muestra el cuadro 8.

Las mujeres se concentran en los sectores del comercio, restaurantes y hoteles y en servicios, donde están sobrerrepresentadas, es decir, la proporción de ellas en estas ramas es superior a la de los hombres, lo que implica que dichas actividades son más feminizadas que el promedio de la economía. En estas se concentra el 63.5% del empleo asalariado femenino y el 42.1% del masculino. La industria es la rama con mayor ocupación, el 28.1% del empleo de mujeres y hombres en conjunto, y la participación de mujeres asalariadas en ella es alta,

Cuadro 8 Distribución por ramas de los asalariados del sector privado por sexo (15 países. Fines de la década de los noventa)

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Industrias	29.4	25.3	28.1
Electricidad, gas y agua	3.0	0.5	2.2
Construcción	10.3	0.8	7.2
Comercio, restaurantes y hoteles	22.3	31.2	25.2
Transporte y comunicaciones	10.6	3.1	8.1
Finanzas	4.6	6.8	5.3
Servicios	19.8	32.3	23.9
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

pero menor que su participación global en la producción privada. Las mujeres también están sobrerrepresentadas en la rama de finanzas, que sólo es el 5.3% del empleo asalariado total.

Este patrón es muy similar en todos los países. Las mujeres están relativamente ausentes de la construcción y del transporte y comunicaciones. En todos los países se concentran en los servicios (excluido el servicio público y doméstico, donde también están más que proporcionalmente), en el comercio, destacando el caso de Nicaragua con el 55% de las asalariadas en este sector y, aunque con presencia significativa en la industria, sólo en cuatro países están sobrerrepresentadas en ella: Costa Rica, El Salvador, Honduras y México. La rama de finanzas, siendo el sector con más altos niveles de ingreso, se ha desarrollado con creciente importancia para el trabajo femenino y en diez países supera el 10% del empleo asalariado femenino. En Argentina y Panamá tiene una importancia relativa muy alta.

La influencia de estas distintas estructuras de empleo sobre la brecha depende en parte de los niveles de ingreso relativos entre ramas, especialmente entre aquellas que concentran gran parte del empleo. Hay importantes diferencias de ingreso mensual entre los sectores. Para el conjunto de países, la construcción (de empleo básicamente masculino) y el comercio (feminizado) tienen los promedios salariales más bajos, el transporte (masculino) y los servicios (femenino) tienen promedios salariales algo más altos; finalmente las finanzas (rama relativamente feminizada) presenta los índices salariales más altos. Este ranking no es estrictamente igual en cada país; en algunos, el comercio es peor pagado que la industria, en otros sucede lo contrario. Algunos países tienen abanicos muy amplios (Brasil, El Salvador y Nicaragua), otros muy estrechos (Costa Rica y Venezuela). De este panorama no es posible sacar conclusiones sobre la influencia de la estructura de ocupación por ramas en la magnitud de las brechas de ingreso por sexo.

A pesar de que el nivel de desagregación por ramas es todavía muy grueso para hacer un buen estudio del grado de segregación sexual según sectores de actividad, se ha ensayado un cálculo similar al propuesto para la segregación por segmentos ocupacionales. A fines de la década, para cada país, tomando el ingreso promedio mensual por rama para ambos sexos, se ha calculado el ingreso promedio que obtendría el conjunto de mujeres. Se obtiene un ingreso teórico, influido por la distribución del empleo femenino según ramas de actividad. La misma operación se ha realizado para los hombres y se ha calculado la brecha respectiva según la fórmula conocida. La brecha de segregación por ramas pretende ilustrar cuán diferentes son para mujeres y hombres las oportunidades de trabajar en ramas mejor o peor pagadas, en promedio.

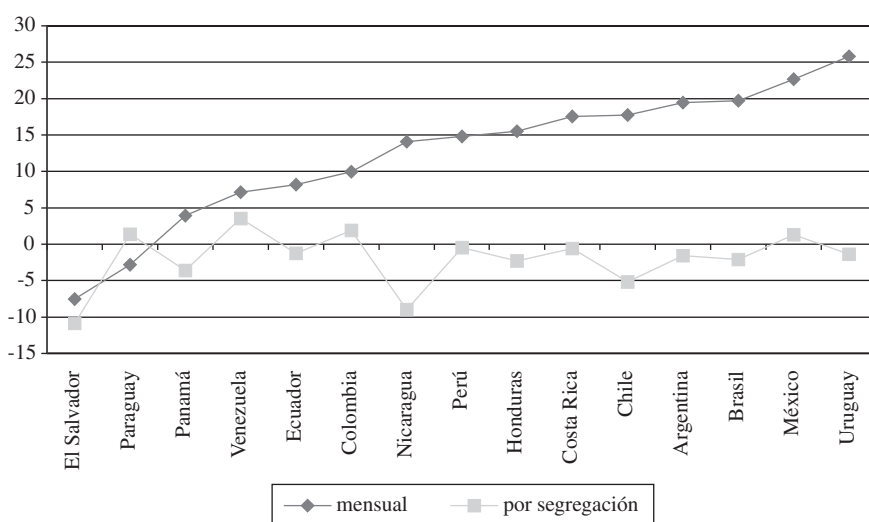
Las brechas de ingreso por mes entre asalariados varían mucho entre países, pero las diferencias no son tan grandes cuando se trata de las brechas de segregación. Como se ha analizado, los patrones de distribución por ramas de los asalariados de cada sexo son muy parecidos entre países y las brechas calculadas por segregación son casi todas favorables a las mujeres. Es decir, la

estructura de empleo de las asalariadas por sí misma no constituiría un factor de discriminación. Pero sí es una realidad en la mayoría de los países que las asalariadas en cada rama ganan menos que los hombres. Esto implica que hay una brecha que se repite al interior de ellas. La discriminación se expresa en que dentro de las ramas hay segregación, esta vez desfavorable a las mujeres, en la llamada segregación vertical, en horarios más cortos, menos horas extraordinarias, menos posibilidades de premios como bonos de productividad u otros, más temporalidad, y en prejuicios que desvalorizan la educación de las mujeres y pueden llegar hasta a pagar menos por un trabajo de igual calidad.

En algunos países como Colombia, México, Paraguay y Venezuela sí existen efectos de la segregación por ramas contra las mujeres, pero en un grado inferior a los observados por otros factores. En el gráfico 5 se comparan las magnitudes de las brechas de ingreso mensual con las brechas calculadas de “segregación por ramas”.

Las brechas de ingreso por hora en cada rama han disminuido en la década de los noventa.¹⁹ Las de mayor amplitud se encuentran en la industria, que cayó del 32% al 24% y en el comercio, donde disminuyó del 26% al 19%. En las ramas más feminizadas, como los servicios y las finanzas, las brechas a

Gráfico 5 América Latina (15 países): Brechas de ingreso y segregación por ramas. Asalariados sector privado no doméstico finales de la década de los noventa



Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos del *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

19. Cifras publicadas en (OIT, 2001), cuadro 6.

finales del decenio pasado eran del 2%. Las situaciones difieren por países. En algunos hubo aumento de brechas en más de una rama (México y Perú), o solamente en una (nueve países).

Los hallazgos de estudios sobre la segregación sexual del trabajo le asignan un gran valor explicativo a esta variable, tanto en una situación a una fecha determinada como en su modificación a través del tiempo. La segregación de las actividades y las ocupaciones permite diferenciar los salarios de acuerdo al sexo de la persona con mayor facilidad, porque se suprime la comparación de trabajos iguales para mujeres y hombres. Existen ramas muy feminizadas, con oficios desempeñados casi exclusivamente por mujeres, donde la comparación con ingresos masculinos no es posible, aunque se advierte generalmente que esas actividades suelen tener salarios más bajos que otras desempeñadas exclusivamente por hombres de calificación comparable. Sin embargo, cuando los datos están disponibles separados en pocas ramas y ocupaciones, es difícil encontrar las evidencias buscadas y es lo que ocurre con la información utilizada en este estudio. Por otra parte, se ha observado que cuando una rama u ocupación se feminiza, tiende a bajar su ingreso promedio en el tiempo. En este factor hay un efecto no contemplado en la forma de cálculo de esta brecha.

La pregunta que resta es hasta qué punto las estructuras de empleo al interior de las ramas son diferentes por sexo y pueden influir para que las mujeres sufran de segregación vertical al interior de los establecimientos, lo que será también un factor que disminuye sus ingresos promedio. No existe la información para responder, pero es posible examinar el conjunto de las ocupaciones buscando los patrones de comportamiento estructural por sexo.

En la clasificación de ocupaciones de los datos disponibles se encontraron algunas diferencias entre países que dificultaron la elaboración de un cuadro general. Se seleccionaron tres países: Brasil, México y Uruguay, cuyos datos tienen representatividad nacional, estudiando los asalariados del sector privado, separados por tamaño de establecimiento y clasificados en ocho grupos ocupacionales.

En los tres países se encuentra una sobrerrepresentación femenina en las categorías de profesionales y técnicos, empleados de oficina, comerciantes y vendedores y en trabajadores de los servicios, en ambos estratos de tamaño. El grupo ocupacional artesanos y operarios concentra la mayor proporción del empleo masculino. Las empresas con cinco y más ocupados emplean relativamente más profesionales y técnicos, así como más empleados de oficina, lo que sería favorable al empleo femenino en dicho sector. En la categoría de profesionales y técnicos, las mujeres representan el 54.4%, 42.6% y 60.0% (Brasil, México y Uruguay, respectivamente) del empleo en las empresas de cinco y más ocupados. La feminización de la categoría de empleados de oficina es más alta, pero es mayor en las empresas pequeñas, donde las mujeres empleadas de oficina son el 74.5%, 71% y 57.5% (Brasil, México y Uruguay, respectivamente). Su participación es baja en la categoría de gerentes y administradores, y cae fuertemente en el estrato de empresas más grandes. No

llegan a las ocupaciones con niveles más altos de salarios, pero están en aquellas con ingresos medios y en la de trabajadores de los servicios, que tiene ingresos muy bajos. Las brechas de ingreso mensual son muy altas en la categoría de profesionales y técnicos (Brasil, 43.4%; Uruguay, 47.9%) y menores entre los empleados de oficina en los tres países, sin una tendencia clara respecto al tamaño de establecimiento.

No es posible concluir si en estos países la estructura de ocupaciones juega en contra o a favor de las mujeres, por lo que se realiza un cálculo similar al de segregación por ramas, esta vez midiendo la brecha de segregación por ocupaciones en cada uno de los tres países a finales de la década de los noventa. También aquí se ha supuesto que los promedios salariales por ocupación no difieren por sexo y se calcula por separado el salario promedio para mujeres y hombres, ponderado por su respectiva estructura ocupacional, lo que origina brechas de ingreso mujer/hombre negativas en los tres casos. La conclusión es que la estructura ocupacional favorecería a las mujeres. Sin embargo, la magnitud de las brechas al interior de cada grupo ocupacional indica que en todos los grupos considerados existe una brecha en contra de las mujeres.

En el caso del segmento de asalariados, expuestos a las reglas y movimientos del mercado, parecen más obvias las imperfecciones de éste en cuanto a actitudes de diferenciación de género. Las mujeres tienen un mejor nivel educacional, se insertan en buenas posiciones en la estructura por ramas y ocupacional, pero su resultado en términos de ingresos y de equidad es dificultado por las jornadas laborales que no aumentan lo suficiente y por mecanismos de mercados específicos que sistemáticamente las remuneran por debajo de sus iguales en méritos, pero del sexo masculino, siendo un segmento que ya las discrimina en contra en su acceso.

E. COMENTARIOS FINALES

La primera gran diferencia de ingresos se produce, porque los hombres tienen un acceso mucho más extendido que las mujeres a los ingresos del trabajo, en términos de sus respectivas tasas de participación en la actividad económica. A su vez, las mujeres despliegan más trabajo no remunerado, ya sea en el sistema mercantil o para el consumo de sus propios hogares.

En el ámbito del mercado laboral, la comparación entre el total de ocupados no agrícolas y los asalariados muestra que las brechas de ingreso mensual y por hora son menores en el segundo grupo, las brechas de jornadas horarias también son menores con una duración más extensa, pero la brecha educacional es más alta. La condición de dependiente pareciera acentuar la selección de mujeres con más años de educación que los prejuicios de los empleadores desvalorizan con respecto a la educación de los hombres.

El cuadro 9 presenta un resumen de la situación por países respecto de las principales variables consideradas, cuyas columnas se refieren al “total” como

el universo de ocupados no agrícolas, y a “asalariados” como a los asalariados del sector privado no doméstico. Se indica el sentido de las variaciones en las brechas como aumentos y disminuciones.

Se comprueba como un hecho generalizado que la brecha de ingresos por mes entre mujeres y hombres ha disminuido en América Latina entre los ocupados no agrícolas, con la excepción de Ecuador y Panamá, y también entre los asalariados, con la excepción de México (columnas 1 y 2, cuadro 9). Más categórico aún es el resultado en términos de brecha de ingresos por hora semanal, que indica una mejoría en todos los casos (columnas 5 y 6, cuadro 9). Se podría concluir apresuradamente que las mujeres han mejorado su posición y probablemente están accediendo a mejores condiciones laborales, producto de su conocido mejoramiento educacional. Por otra parte, se sabe que también han aumentado sus tasas de actividad laboral y, como sus ingresos promedios están más cercanos a los de los hombres, al final de la década reciben una proporción mayor del ingreso total. Esto es así, pero ha habido un aumento de las horas trabajadas que ha favorecido más a los hombres, con lo cual la brecha horaria aumentó, si no en la totalidad, en la mayoría de los países, lo que ocasiona una disminución de los posibles ingresos de las mujeres (columnas 3 y 4, cuadro 9).

Para el conjunto de los ocupados no agrícolas, la brecha de ingresos mensual ha bajado del 41% al 34% entre principios y finales de los años noventa y entre los asalariados del 25% al 18%, lo que implica que en otros segmentos del mercado laboral son todavía de gran magnitud. Haber ingresado al segmento asalariado significaría para una mujer una mayor probabilidad de acceder a ingresos menos desiguales en términos de género. A fines de la década pasada había países como Colombia y Venezuela, con brechas de ingreso por mes del orden del 25% y otros como Honduras con un valor del 42% para el conjunto de ocupados no agrícolas. En el sector asalariado privado las menores diferencias de ingreso se encuentran en El Salvador y Paraguay, donde la brecha de ingresos por mes es negativa a favor de las mujeres, y las mayores en Uruguay, donde tiene una magnitud del 26% en contra de ellas.

La brecha de ingresos por hora trabajada ha disminuido del 32% al 22% para el total de los ocupados agrícolas y del 17% al 9% para los asalariados del sector privado. Pero en este caso hay que examinar la evolución de la brecha horaria, que es la que ha causado diferencias en el ritmo de disminución de la brecha de ingresos por hora entre los países. Ésta aumenta tanto en el total como en el segmento asalariado, y se ha constatado un alargamiento generalizado de la jornada laboral, tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, se ha identificado como obstáculo al progreso de las primeras el que, en la mayoría de los casos, aumenta la distancia de horas trabajadas entre ambos sexos. La brecha de horas trabajadas por los ocupados no agrícolas subió desde el 13% al 15% y se estima que ello constituye una pérdida de posibilidades para las mujeres equivalente a 1.1 puntos porcentuales de brecha en el ingreso por mes, que en el caso de países como Colombia, Costa Rica, Honduras y Paraguay alcanzan

Cuadro 9 América Latina (15 países): Síntesis de los resultados de brechas de ingresos, década de los noventa

Países	Variaciones entre principio y finales de la década de los noventa					Brechas años de educación			Variación brecha de segmentación Total (10)	Brecha segmentación por ramas. Final asalariados (11)
	Brechas de ingreso por mes		Brechas en total horas trabajadas		Brechas en ingreso por hora	Total		Asalariados		
	Total (1)	Asalariados (2)	Total (3)	Asalariados (4)		Total (5)	Asalariados (6)			
					Valor inicio y final (7)			Variación (8)		
Argentina	S/i	-	S/i	+	S/i	-	P	+	P	P
Brasil	-	-	=	-	-	-	P	+	P	P
Chile	-	-	+	+	-	-	P	-	P	P
Colombia	-	-	+	+	-	-	P	=	P	N
Costa Rica	-	-	+	+	-	-	P	+	P	P
Ecuador	+	-	+	+	-	-	P	-	P	P
El Salvador	-	-	+	+	-	-	N	-	P	P
Honduras	-	-	+	+	-	-	N	+	P	P
México	-	=	+	+	-	-	P	+	P	N
Nicaragua	-	-	-	-	-	-	N	+	P	P
Panamá	+	-	+	+	-	-	P	+	P	P
Paraguay	-	-	+	+	-	-	N	-	P	N
Perú	-	-	-	-	-	-	N	=	P	P
Uruguay	-	-	-	+	-	-	P	+	P	P
Venezuela	-	-	+	-	-	-	P	-	P	N

Fuente: Elaboración a partir de tabulaciones de la base de datos *Panorama laboral 2001* (OIT, 2001).

S/i: Sin información.

(+): Aumento de la brecha; (-) Disminución de la brecha; (=) Brecha sin variación.

P: Valor de la brecha favorable a las mujeres; brechas negativas.

N: Valor de la brecha desfavorable a las mujeres; brechas positivas.

entre 4 y 9 puntos porcentuales. En el caso de los asalariados la brecha global bajó de 10.6% a 9.1%, pero esta tendencia sólo ocurrió en cuatro países. Éste es un fenómeno para investigar con mayor detenimiento no sólo estadísticamente a través de más cruces de variables, sino también cualitativamente, explorando qué fenómenos hay detrás de las ofertas salariales actuales que extienden las jornadas y aumentan más las diferencias entre hombres y mujeres y cuáles son las dificultades de las mujeres asalariadas del sector privado para trabajar en jornadas más prolongadas, si es que las tienen.

Buscando una explicación a los niveles de brecha horaria entre ocupados y entre asalariados, se examinó la brecha educacional en ambos conjuntos (véase columnas 7, 8 y 9 del cuadro 9). En el caso de los asalariados privados, en todos los países las mujeres tienen más años de educación formal que los hombres y la brecha es más amplia a favor de las mujeres que para el total de ocupados no agrícolas. A estas diferencias se agrega una segunda diferenciación: el tamaño de empresa. Los establecimientos pequeños tienen niveles de remuneraciones más bajos y deprecian aún más la educación, tanto de mujeres como de hombres.

En general, los niveles educacionales de la población ocupada no agrícola han aumentado en la década, pero no en forma homogénea. En algunos casos la ventaja se acentúa a favor de las mujeres (signo +) y en otras se reduce la distancia educacional en contra de ellas (signo -). Las brechas por años de educación promedio han aumentado en ocho países en contra de los hombres y se han mantenido en dos. Es otro proceso que sería conveniente investigar con mayor detalle, examinando el nivel educacional de quienes ingresan al mercado laboral y los patrones de exclusión que se estén presentando en cada país, relacionados con los años de estudio.

El efecto de la desigualdad en la valoración de la educación para cada sexo se calculó por medio de la brecha por hora corregida por años de estudio. La brecha de ingresos por hora así normalizada aumentó en los países en que la educación de las mujeres superaba a la de los hombres ocupados no agrícolas. Los mayores efectos se observan en Argentina (Gran Buenos Aires), Costa Rica, Panamá y Uruguay. En el caso de los asalariados del sector privado, el efecto es generalizado en todos los países, ya que las asalariadas tienen un promedio educacional superior al de los hombres. Esta desigualdad contribuye a aumentar la brecha de ingresos por hora especialmente en Argentina (Gran Buenos Aires), Brasil, Colombia, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Venezuela.

Entre los ocupados no agrícolas existe una segregación sexual del trabajo por segmento ocupacional que se distingue por la mayor presencia relativa de mujeres en el servicio doméstico y en el sector público. Se encuentra también una sobrerrepresentación femenina entre los trabajadores por cuenta propia en siete países. Los patrones de ocupación por sexo son relativamente similares entre países. El cálculo de la “brecha de segmentación” concluye que ésta perjudica a las mujeres y explica parte de la brecha de ingresos, por su menor acceso relativo a sectores con ingresos medios más altos.

La brecha de segmentación ha tenido una evolución positiva para las mujeres en 11 de los 15 países, donde la situación de segregación ha mejorado y las mujeres ingresaron a segmentos ocupacionales con mejores condiciones. En Brasil, Ecuador, El Salvador y Nicaragua, por el contrario, se registra un empeoramiento.

Dentro del segmento de asalariados del sector privado se investigó la segregación sexual en siete ramas de actividad y nueve grupos ocupacionales, estos últimos para una submuestra de tres países. El fenómeno de la segregación sexual existe en alto grado entre los asalariados y también se observan diferencias importantes en los ingresos mensuales promedio por rama. Sin embargo, no es posible saber cómo esto afecta a los ingresos relativos por sexo, si no se hace un cálculo específico de la “brecha de segregación por ramas”. El efecto es, en general, favorable a las mujeres y la segregación juega en contra de ellas sólo en Colombia, México, Paraguay y Venezuela. El caso de la segregación ocupacional no es tan evidente, porque sólo se analizaron los datos de tres países: Brasil, México y Uruguay, y en estos la segregación ocupacional no perjudica a las mujeres.

Frente a estos resultados restan dos posibilidades analíticas. Una, considerar que la segregación también se localiza al interior de las ramas y de las ocupaciones, de forma que con datos más desagregados se puede encontrar que la conclusión se revierte, y que, al interior de ellas, existe una segregación que perjudica a las mujeres. Ello conduciría a explicar en parte por qué, dentro de cada rama y ocupación, los ingresos de las asalariadas son inferiores a los de los hombres. La otra posibilidad es aceptar que el resultado general es válido, dimensionar con la mayor desagregación posible los efectos de la jornada laboral y de las diferencias educacionales e intentar explicar con elementos más relacionados con las culturas organizacionales y vitales las distancias que aún persisten.

En síntesis, se puede afirmar que los fenómenos estudiados tienden a seguir patrones comunes en la mayoría de los países. La jornada de trabajo y la segmentación ocupacional se revelan como las variables que producen más limitaciones al progreso laboral de las mujeres, en términos de brecha de ingresos. La educación ha sido transformada en una ventaja-desventaja, al otorgársele distinto valor según el sexo del trabajador, por lo que constituye un área importante a analizar cualitativamente. Esta desvalorización es aún más pronunciada en el caso del segmento asalariado, en el cual la brecha educacional es mayor. Descartando la segregación sexual por ramas y ocupaciones al nivel estudiado, y recomendando hacer un análisis más desagregado, queda una parte importante de la brecha de ingresos por hora sin explicar por las variables anteriores, comprobándose la existencia de una cultura laboral imbuida aún de estereotipos de género con consecuencias negativas para las mujeres.

De estas conclusiones se desprende que es necesario investigar cómo se limitan las jornadas de las mujeres en la práctica. Por una parte, considerar las conductas y ofertas de trabajo desde los empleadores y, por otra, las limitaciones,

necesidades y deseos de ellas. También, despejar con mayor detalle cómo influye la situación familiar en la oferta de mano de obra femenina, con consideración de la duración de la jornada tanto en situaciones de asalariada como de independiente. Asimismo, indagar hasta qué punto la elasticidad horaria, que es casi inmanente al hombre, se encuentra más limitada en las mujeres. O, según otras evidencias, cómo en las actividades independientes las mujeres se ven enfrentadas a restricciones de capital, de acceso a medios, de escalas de producción que revierten en un acortamiento de la jornada de trabajo deseada.

También sería conveniente recopilar antecedentes sobre la calidad de la educación y el desempeño educativo de mujeres y hombres, para observar si se encuentran elementos objetivos que cuestionen la preparación de las mujeres. Investigando más los prejuicios y los hechos en la vida laboral, se podrá concluir cuáles son factores que deprecian la educación formal de las mujeres más que la de los hombres.

Finalmente, para avanzar en la comprensión del mercado laboral en términos de género, sería necesario realizar estudios por países que entreguen el contexto en que estas cifras se encuentran, de modo que puedan dar una interpretación más específica a las evoluciones y diferencias señaladas.

BIBLIOGRAFÍA

- CEPAL, 2001 *Aspectos económicos de la equidad de género*, serie Mujer y Desarrollo N° 35 (Santiago, CEPAL).
- CEPAL/SERNAM, 2000 *Las mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras* (Santiago, CEPAL/SERNAM).
- Mezzera, J. 2002 *Diferencias por sexo y raza*. Texto en versión electrónica, abril.
- OIT, 2001 *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2001* (Lima, OIT).