

TRABAJO & FAMILIA

Mujeres de América Latina y el Caribe
en busca de un nuevo equilibrio



LAURA CHIODA



oportunidades para todos



RESUMEN EJECUTIVO

CUATRO DÉCADAS DE IMPORTANTES LOGROS

La región de América Latina y el Caribe (ALC) ha experimentado notables logros en aras de la igualdad de género a lo largo de las últimas cuatro décadas. Las mujeres y las niñas han dado pasos importantes en diversas áreas clave, que incluyen pero no se limitan a la educación y la salud.

Hacia comienzos de los años noventa, las niñas habían cerrado la brecha y actualmente tienen mejores índices de desempeño que los varones en diversos indicadores de educación. Actualmente, es más probable que las niñas se matriculen en educación secundaria y terciaria que los varones, y también es más probable que concluyan ambas. Una parte importante de estos logros se debe a los resultados cada vez mejores de las mujeres en los niveles de la educación superior.

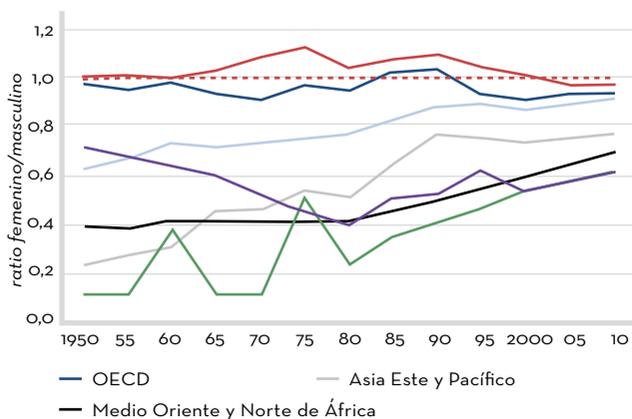
Sin embargo, el progreso no ha sido homogéneo. Mientras que las tasas de matriculación de los varones y las niñas (entre

6 y 11 años) son iguales en toda la región, allí donde existen, las brechas tienden a favorecer a las niñas. Una excepción importante se observa en las poblaciones indígenas de Belice, Bolivia y Guatemala, donde la tasa de matriculación de los varones sigue superando a la de las niñas en proporciones importantes.

A pesar de la tendencia general de mejor desempeño de las niñas en la educación secundaria, los varones de entre 12 y 14 años aún superan a las niñas en aproximadamente la mitad de los países estudiados, con una brecha que supera los seis puntos porcentuales en Guatemala y Bolivia.¹ Sin embargo, la heterogeneidad entre los países en términos de logros es menos pronunciada que en términos de matriculación. Las niñas completan más años de escolarización y progresan en las materias escolares más eficientemente en la mayoría de los países. Entre las excepciones están Guatemala, Bolivia, México y Perú, donde la brecha de años de escolarización aún no se ha cerrado.

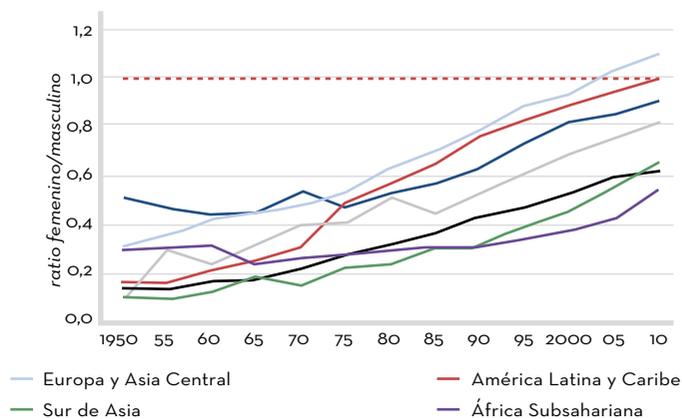
Los avances en materia de igualdad de género en salud también han sido notables en ALC. Mientras que en otras regiones, como el sur de Asia, Europa y Asia Central, se observan desequilibrios por sexo, donde la proporción de varones de la población total supera al de las mujeres por márgenes amplios (y a menudo no naturales), la proporción femenina en la población total en ALC se ha situado por encima del 50 por ciento y ha aumentado sostenidamente desde los años sesenta. Este es un indicador de la aceptación del nacimiento de niñas en la región, que aparece como un contraste con los datos sobre la preferencia por los varones en el sur de Asia, por ejemplo. También es un reflejo del aumento de las inversiones en la salud de las niñas y mujeres, así como un mejor acceso a una atención de salud eficaz. Estas mejoras han llevado a un aumento en la esperanza de vida tanto de hombres como de mujeres, a pesar de que esta esperanza de vida ha aumentado más rápidamente en ellas que en ellos. Si bien los hombres vivían cuatro años menos que las mujeres en 1960, actualmente la diferencia es de más de seis años a favor de las mujeres.

Proporción femenina y masculina en tasas de culminación de secundaria (25 o más años)



Fuente: Cálculos basados en Barro y Lee (2011).

Proporción femenina y masculina en tasas de culminación de educación superior (25 o más años)



Las mejoras en la esperanza de vida para las mujeres en ALC también son el resultado de una disminución sostenida de la mortalidad materna desde los años ochenta. La disminución más notable se ha producido en aquellas subregiones que arrojaban niveles iniciales más altos de mortalidad materna, es decir, el Caribe y los países andinos, donde la incidencia de la mortalidad materna cayó en aproximadamente 40 y 70 por ciento, respectivamente, desde 1980.

Quizá uno de los cambios más notables para las mujeres en ALC ha sido la rápida disminución de las tasas de fertilidad, que han llegado a converger con las de los países de altos ingresos de la OCDE. En 1960, las mujeres en ALC tenían un promedio de seis partos, comparados con tres en la OCDE. Hacia 2009, los nacimientos por mujer habían disminuido a cerca de dos, tanto en la OCDE como en ALC. Si bien la tendencia descendente en ALC fue un fenómeno observado en toda la región, el grado y el ritmo del declive ha sido heterogéneo. Se observan dos patrones distintivos: en el grupo de países de ingresos relativamente más altos (incluidos Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y Panamá) la tasa de fertilidad cayó bruscamente a comienzos de los años setenta y disminuyó a un ritmo menor a partir de entonces; como contraste, el grupo de países de ingresos relativamente menores (incluidos Ecuador, El Salvador, Haití y Paraguay) experimentó una tendencia descendente más moderada y paulatina a lo largo de ese periodo.²

Junto a estos pasos dados hacia la igualdad de género en la educación y la salud, se ha producido un crecimiento sin precedentes en la participación de la mujer en la fuerza laboral (PFL), con casi 70 millones de mujeres que han ingresado a dicha fuerza desde los años ochenta. Hace tres décadas, sólo el 36 por ciento de las mujeres en edad laboral en el mercado laboral. Desde entonces, la participación femenina en ALC ha aumentado más rápidamente que en cualquier otra región del mundo.

Actualmente, 42 por ciento de mujeres en edad de trabajar están activas en el mercado laboral y representan aproximadamente el 40 por ciento de toda la fuerza laboral en la región.

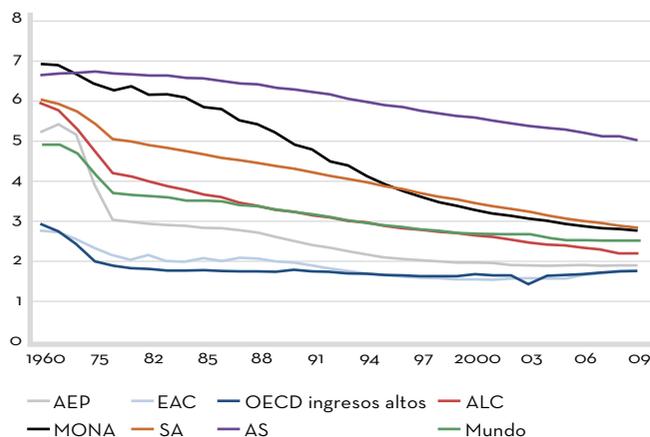
En la mayoría de países de ALC la tasa de PFL femenina se ha duplicado, como mínimo, desde los años sesenta y se ha triplicado en Brasil. La mayor participación profesional de las mujeres en la sociedad también se ha traducido en una mayor participación en la política formal, donde la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres en ALC es casi del 24 por ciento, el más alto del mundo, y supera ligeramente a la de los países de la OCDE (23 por ciento). Si bien la representación de las mujeres en los parlamentos está aumentando en toda la región, sigue estando muy desigual entre los países. En Belice, Haití, Panamá, Brasil y Surinam es de aproximadamente el 10 por ciento, mientras que en Argentina, Costa Rica, Ecuador y Guayana es de más del 30 por ciento.

Estos avances para las mujeres en ALC han tenido lugar en el contexto de importantes pasos hacia el logro de una mayor equidad social, lo que se refleja en una importante reducción de la pobreza (aproximadamente 68 millones de latinoamericanos han superado el umbral de la pobreza moderada desde 2003) y de la desigualdad de los ingresos (12 países de una muestra de 17 en toda la región experimentaron una disminución en los co-

1. En los adolescentes de entre 15 y 19 años, las grandes brechas favorecen a las niñas en algunos países (por ejemplo, en Nicaragua, Honduras, Panamá y Uruguay, la matriculación escolar de las niñas supera a la de los varones en más de 6,5 puntos porcentuales), mientras que favorecen a los varones en otros (Guatemala, Haití y Bolivia).

2. La disminución de las tasas de fertilidad entre las adolescentes también ha sido heterogénea en diferentes países de la región. Por ejemplo, las tasas de fertilidad adolescente disminuyeron notablemente en El Salvador y Belice, en aproximadamente 33 y 35 por ciento, respectivamente, desde 1998. Como contraste, en Nicaragua, República Dominicana y Guatemala, el embarazo adolescente sigue siendo empecinadamente alto, con una de cada diez niñas adolescentes convirtiéndose en madre, lo cual equivale a los niveles del África subsahariana.

Tasa de fertilidad por región
(Nacimientos por mujer, 1960-2009)



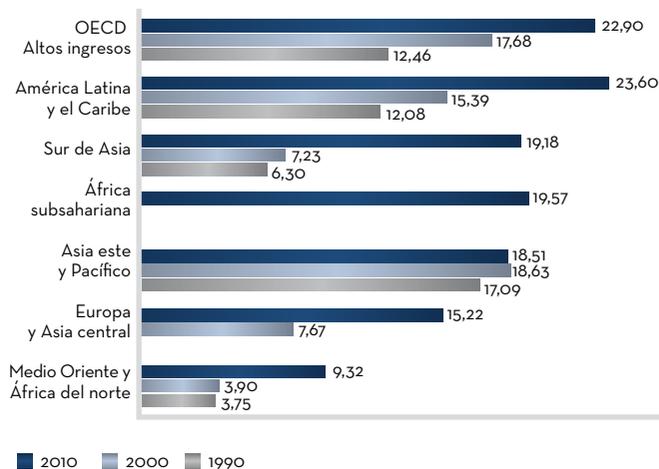
Fuente: Banco Mundial 2011.

eficientes de Gini) y un aumento concomitante del porcentaje de la clase media en la población de la región (de 20 a 30 por ciento, medido por el número de personas con ingresos de más de US\$10 al día sobre una base ajustada de poder adquisitivo).³

LOS NUEVOS DESAFÍOS PARA LAS MUJERES Y LOS RESPONSABLES DE LAS POLÍTICAS

A la luz de los notables logros de la región a lo largo de los últimos cuatro decenios, es tentador llegar a la conclusión de que estos avances en el acceso se traducen mecánicamente en progresos en los resultados del mercado laboral y que, a partir de estas tendencias, se puede inferir inequívocamente una situación de bienestar. Los resultados de este estudio advierten en contra de ese tipo de visiones simplistas y urgen a una comprensión más profunda de los procesos de toma de decisiones de las mujeres con el fin de mejorar el diseño y la eficacia de las políticas.

Proporción de escaños parlamentarios por mujer (porcentaje)



Fuente: Banco Mundial 2011.

Diversos patrones confirman este punto. La relación entre desarrollo económico y participación económica de la mujer no es ni lineal ni monótona. Las evidencias empíricas señalan sistemáticamente la existencia de una relación en forma de “U” entre participación de la mujer en la fuerza laboral y desarrollo, medido según el ingreso per cápita de los países. La participación de la mujer en la fuerza laboral inicialmente disminuye a medida que aumenta el ingreso per cápita, y luego vuelve a aumentar (aunque no necesariamente de forma lineal) con niveles más altos de desarrollo. Diferentes subgrupos de mujeres se integran en la fuerza laboral de manera heterogénea. Concretamente, las mujeres solteras ingresan a la fuerza laboral en etapas más tempranas del desarrollo respecto a las mujeres casadas, y su comportamiento se asemeja al de los hombres; les siguen las mujeres casadas –a medida que se suavizan las normas sociales y la adhesión a roles tradicionales– en grados que varían según sus características, incluyendo su nivel de educación, cohorte generacional y estructura familiar.

La heterogeneidad de los comportamientos de las mujeres con diferentes niveles de educación en el mercado laboral pone en relieve la futilidad de los esquemas simplistas que establecen relaciones entre las mayores oportunidades para la mujer como fruto de mejoras en la salud y la educación y del desarrollo económico, por un lado y, por otro, los resultados específicos del mercado laboral. Por ejemplo, el matrimonio en ALC tiende a estar asociado con una importante disminución en la participación en el mercado laboral. Sin embargo, las mujeres casadas con un alto nivel de educación muestran una mayor inclinación a permanecer en la fuerza laboral respecto a las mujeres con educación primaria o secundaria, en parte, porque las primeras tienden a considerar el trabajo más como una carrera que simplemente como fuente de ingresos. En el otro extremo, las mujeres casadas con un nivel educativo menor a educación primaria, también demuestran tener vínculos más fuertes con la fuerza laboral, pero por razones muy diferentes, puesto que es probable que se vean obligadas a trabajar por simple necesidad, en lugar de ver el trabajo como una opción. Sin embargo, la presencia de hijos en el hogar está asociada con un mayor abandono de la fuerza laboral de las mujeres con educación terciaria –que probablemente se enfrentan a menos limitaciones de los ingresos– que de las mujeres con educación primaria o menos.

De la misma manera, las mayores brechas de salario por género aparecen en los deciles más bajos y más altos de la distribución del ingreso, lo cual señala otra relación no monótona y posiblemente en forma de “U” entre el capital humano y los resultados en la fuerza laboral. De hecho, los datos para países desarrollados muestran que entre las profesionales de grupos elite aparece una brecha salarial con la decisión de tener hijos, y que los salarios de las mujeres son considerablemente menores a los de los hombres. Además, las penalizaciones salariales por tener horarios laborales más cortos y por las interrupciones de

la carrera laboral relacionadas con la maternidad están positivamente asociadas con el nivel de los ingresos del marido, lo cual señala que los ingresos del cónyuge permiten a las mujeres disminuir su aporte laboral.

En aquellos países en ALC para los que se pueden dibujar brechas salariales, tres de los cuatro países que aún no habían cerrado la brecha educativa –Perú a comienzos de los años noventa, y México y Guatemala en 2007– muestran un patrón de diferencias salariales que, sorprendentemente, favorece a las mujeres en la parte más baja de la distribución del ingreso. Esto quiere decir que en el rango de población que menos gana en estos

3. Si bien la proporción de hogares dirigidos por mujeres en ALC ha aumentado, al contrario de lo que se cree popularmente, estos hogares no parecen estar sujetos a un mayor riesgo de pobreza.





países, las mujeres ganan más que los hombres. A pesar de esta ventaja sobre sus contrapartes masculinas, resulta difícil sostener que estas mujeres están mejor, puesto que su mayor salario puede actuar como un desincentivo para seguir adelante con su educación, lo que a su vez podría explicar parte de las brechas educativas.

Éstas y otras conclusiones documentadas en este informe alertan en contra de una visión mecánica de las relaciones entre igualdad de acceso y resultados del mercado laboral, y ponen en relieve que las medidas de participación ofrecen sólo una visión parcial del bienestar. También señalan la importancia de entender el rol de los factores de mediación que intervienen en el proceso de toma de decisiones que subyace al comportamiento económico de las mujeres.

AUMENTO DEL CONJUNTO DE OPCIONES, SURGIMIENTO DE NUEVAS IDENTIDADES, DINÁMICA DE LOS HOGARES Y NUEVAS TENSIONES

Este estudio reconoce las evidencias señaladas anteriormente e ilustra la compleja relación entre las etapas del desarrollo económico y la participación económica de las mujeres y, en congruencia con la reciente literatura, sostiene que la participación de las mujeres en la fuerza laboral no puede ser simplemente descrita mediante un motivo de maximización de ingresos. Más bien, muestra que las interacciones de los factores microeconómicos y sociales, como el capital humano (por ejemplo, la educación, la salud, la experiencia laboral y las capacidades), las normas sociales, las preferencias y la estructura y dinámica de los hogares, son mediadores esenciales que modelan las oportunidades económicas y las decisiones de las mujeres en lo que respecta a su participación en la economía. Estos factores, por ende, también son determinantes clave del bienestar, y relativizan la validez de las evaluaciones de bienestar hechas exclusivamente sobre la base de los resultados de las mujeres en el mercado laboral. A medida que el desarrollo progresa y se realizan avances en el programa de igualdad de acceso –mediante una acumulación de capital humano, normas sociales más tolerantes o cambios estructurales en la economía (por ejemplo, cuando los sectores terciario y público adquieren más importancia en la economía) – el conjunto de opciones disponibles para las mujeres se amplía.

La evidencia y el análisis en este informe establecen un vínculo entre el proceso histórico de integración económica de la mujer y los conjuntos más amplios de opciones con un cambio fundamental en el paradigma de toma de decisiones de las mujeres.⁴ Esta transformación paradigmática incluye un cambio en el horizonte de retorno de las inversiones en capital humano de las mujeres y, por consiguiente, inciden en su permanencia

en el mercado laboral. También incluye un giro, de acuerdo con los tiempos, en las percepciones de las mujeres, por el cual éstas consideran que su trabajo es una parte fundamental de su identidad, con lo cual se establece una distinción entre empleo y carrera profesional.

Las carreras que antiguamente estaban penalizadas por las normas sociales y/o eran inalcanzables por la falta de educación ahora están al alcance de un número creciente de mujeres en ALC. Y, como sucede en otras partes del mundo, sus identidades han dejado de estar inequívocamente vinculadas a sus familias.

“Hace unos 15 o 20 años empecé a darme cuenta de que las mujeres universitarias, como grupo, hablaban de su futuro de una manera que habría sido impensable para mí cuando yo iba a la universidad. Hablaban franca y abiertamente de “familiar y carrera” [...] como si no fueran tres palabras sino una.”
(Goldin, 2004, contando su experiencia en Estados Unidos)

En ALC, en los años sesenta, la condición marital –más que la presencia de niños en el hogar– predecía la condición de la mujer en la fuerza laboral casi a la perfección. Las mujeres casadas se retiraban de la fuerza laboral y se convertían en amas de casa. Esta dicotomía se ha suavizado en cierta medida desde los años setenta, aunque el matrimonio sigue estando asociado con el abandono significativo de las mujeres de la fuerza laboral y estos efectos son mucho mayores –casi el triple– que aquellos asociados a la fertilidad. Los grandes avances en la participación en la fuerza laboral se concentran entre las generaciones más jóvenes y en mujeres con mayor nivel de educación, las que permanecen cada vez más en la fuerza laboral después de casarse. Las normas sociales desempeñan un papel clave en la explicación de estas tendencias. Como se ilustra en este informe, las visiones discriminatorias en relación con las mujeres en las

esferas profesionales han disminuido considerablemente, aunque las ideas sobre los roles tradicionales en el hogar, que son menos propensas al cambio, han permanecido relativamente estables. En pocas palabras, las mujeres que continúan valorando la familia y el cuidado de sus hijos asignan una importancia cada vez mayor al trabajo, de manera que se ha intensificado su lucha para alcanzar un equilibrio entre familia y carrera.

El desafío para la investigación estriba, desde luego, en diferenciar entre preferencias y normas sociales, dado que estas últimas están engastadas en las primeras, aunque experimentos recientes sugieren que las preferencias también podrían reflejar diferencias biológicas más fundamentales, independientemente de las conductas aprendidas y de la temprana socialización (por ejemplo, diferencias en el funcionamiento cerebral).

Independientemente de la importancia relativa de normas vs. preferencias, un mensaje fundamental del estudio es el rol crítico que juega la formación de familia en la participación femenina en la fuerza de trabajo. La estructura familiar y la dinámica del hogar influyen en la valoración y percepción del empleo en las mujeres como un conjunto de características multidimensionales, en lugar de una fuente unidimensional de ingresos. Las características y la dinámica del hogar influyen en su decisión de ingresar a la fuerza laboral, como también su opción de trabajar o no, y de trabajar en el sector formal o informal. Las brechas entre hombres y mujeres surgen fundamentalmente al principio de la formación familiar, y es entonces cuando se acentúan las que ya existen.

En realidad, la relación entre participación económica femenina, desarrollo económico y bienestar se vuelve más compleja

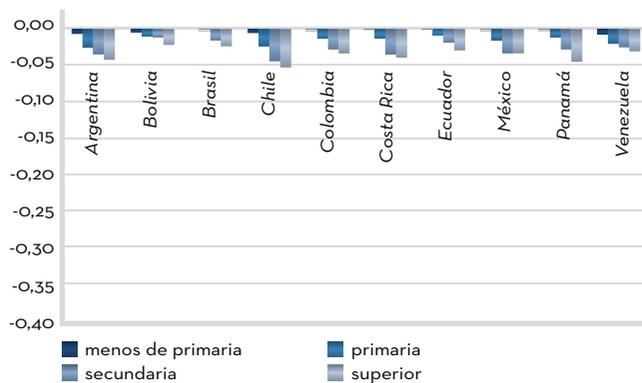
4. Goldin 2006.

al reconocer que los individuos forman parte de unidades económicas más grandes –las familias. Cualesquiera sean las razones para la formación de la familia –ya sea el resultado de la evolución, o motivos beckerianos para aprovecharse de las complementariedades del consumo y de las economías de escala en la producción de bienes para el hogar, o deseos de tipo maslowiano para alcanzar un sentido de pertenencia que potencia los valores intrínsecos y cumple con las aspiraciones de las relaciones sociales– las interacciones intra hogar juegan un rol central para determinar el bienestar, la eficiencia y la equidad de los resultados. El resultado es que definen nuevos márgenes para las intervenciones y objetivos de las políticas de género que reconozcan el contexto del hogar.

El rol sustancial de la familia como mediadora de la participación económica y el bienestar femenino se debe en gran parte al reconocimiento de que los hombres y las mujeres, si bien son iguales en dignidad y derechos fundamentales, difieren en importantes dimensiones, más allá de las ventajas físicas relativas y evidentes de la fertilidad.

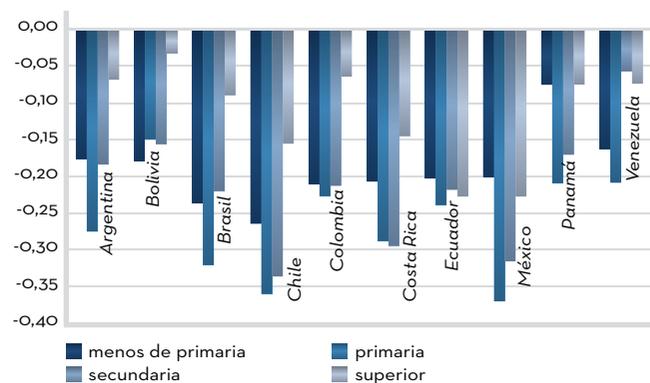
En realidad, un conjunto robusto y creciente de evidencia ha rechazado la hipótesis de que las actitudes y preferencias de hombres y mujeres y, por lo tanto, sus elecciones– son idénticas. Por esto, los modelos económicos apropiados para explicar la participación masculina en la fuerza laboral han sido adaptados para acomodar las diferencias de género en las decisiones que atañen al mercado laboral. Este informe documenta evidencia de que el comportamiento de asumir riesgos y las preferencias sobre atributos del empleo, por ejemplo, son diferentes en ambos sexos. Las mujeres tienen mayor aversión al riesgo que los hombres y están, por lo tanto, menos inclinadas a buscar posiciones que impliquen riesgo (físico o de otra naturaleza) o que involucren un entorno muy competitivo. Estas diferencias contribuyen a explicar ciertas disparidades observadas en el mercado laboral, desde las brechas salariales hasta las opciones ocupacionales. Sin embargo, los efectos de las diferencias de género no se limitan al mercado laboral; también se manifiestan en el ámbito del hogar. Estudios han demostrado que, en los hogares con ambos padres, cuanto más grande sean los recursos controlados por las mujeres, mayor

Efectos marginales: Número de niños y participación de la mujer en fuerza laboral, por nivel de educación



Fuente: Chioda y Demombynes 2010, Integrated Public Use Microdata Series.

Efectos marginales: Matrimonio y participación de la mujer en fuerza laboral, por nivel de educación



Fuente: Chioda y Demombynes 2010, Integrated Public Use Microdata Series.

será la proporción del presupuesto familiar dedicado a la ropa, la educación y la salud de los hijos.⁵

Por lo tanto, las divergencias de opinión, preferencias y las ventajas comparativas se negocian en el marco del hogar cuando se trata de tomar decisiones respecto a la división del trabajo, las responsabilidades del cuidado de los hijos, la producción en el hogar vs. en el mercado, etc. En algunos casos, las interacciones dentro del hogar pueden producir una especialización eficiente entre los miembros de la pareja, de manera que ambos cónyuges no tengan el mismo grado de participación en la fuerza laboral. En otros casos, la asignación resultante de recursos puede ser ineficiente, lo cual refleja comportamientos no cooperativos.

LAS MUJERES EN BUSCA DE UN EQUILIBRIO

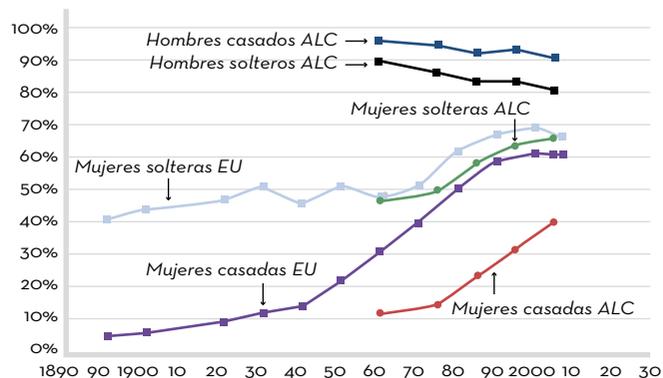
“Cuando estaba en el trabajo... siempre tenía la sensación de estar defraudando a mis hijas. Pero cuando estaba en casa, me preocupaba haber dejado sola a mi gente en el trabajo.”

—Michelle Obama

A lo largo de las últimas cuatro décadas, los cambios sociales han aumentado las oportunidades disponibles para las mujeres. Un marco económico estándar señalaría que estos conjuntos de opciones ampliadas tendrían como resultado inequívoco un aumento del bienestar. Sin embargo, a medida que los objetivos viables y las identidades de las mujeres se amplían, lo mismo sucede con las oportunidades de compromisos y tensiones entre aspiraciones potencialmente enfrentadas, algunas de las cuales han sido objeto de atención creciente en la literatura.

A pesar del extraordinario progreso de las mujeres en Estados Unidos a lo largo de las últimas décadas, las medidas del bienestar subjetivo señalan que la felicidad de las mujeres ha dismi-

Tendencias históricas en participación de la mujer en la fuerza laboral: casadas vs. solteras (tasa de participación en la fuerza laboral)



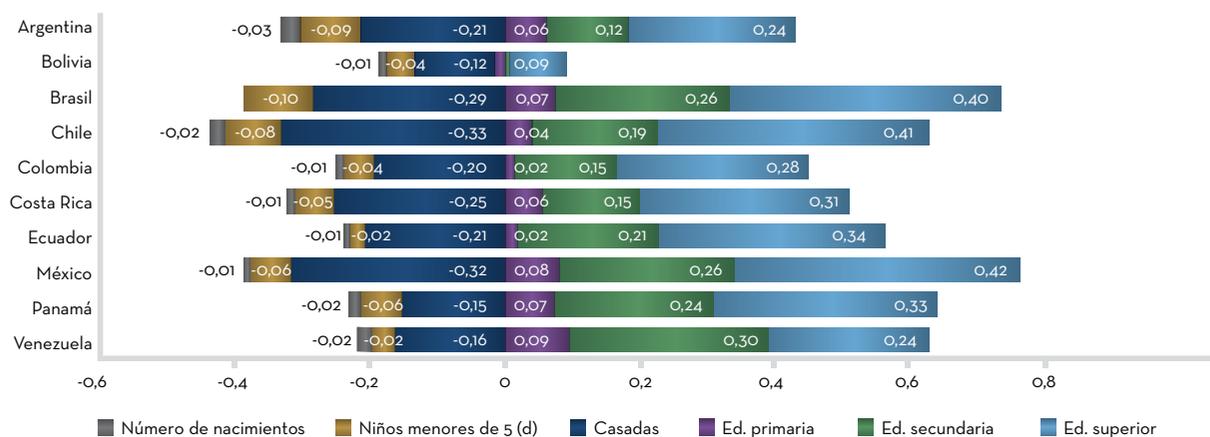
Fuente: Chioda 2011; Integrated Public Use Microdata Series para América Latina y el Caribe y cifras estadounidenses basadas en datos del Censo.

nido tanto en términos absolutos como en relación con los hombres, lo cual ha llevado al surgimiento de una nueva brecha de género favorable a los hombres.⁶ Investigaciones recientes también han llamado la atención hacia otra forma de concesión, que en este caso se produce a través de las generaciones.⁷ Bajo ciertas circunstancias, el empleo materno puede estar asociado con una menor calidad de la salud o con menores resultados cognitivos de los hijos, sugiriendo que el ingreso adicional no compensa plenamente por la disminución del tiempo invertido en los hijos, sobre todo durante las primeras y críticas etapas del desarrollo humano.

Estas evidencias ilustran un nuevo conjunto de tensiones y de desafíos para las mujeres que, paradójicamente, han sido posibles gracias a cuatro décadas de avances sostenidos. Por

5. Doepke and Tertilt 2011.

Rendimiento de la participación en la fuerza laboral por educación, matrimonio y fertilidad, para mujeres de 25 a 55 años (expresado en puntos porcentuales probables)



Fuente: Chioda y Demombynes 2010; Integrated Public Use Microdata Series.

lo tanto, comprender la naturaleza y las fuentes de las tensiones en las mujeres que intentan equilibrar trabajo y familia es crucial para las políticas. Hoy en día, las mujeres casadas en ALC participan menos en el mercado laboral que sus contrapartes solteras, y si bien tener hijos en el hogar se asocia con reducciones comparativamente más pequeñas en la probabilidad de participación, influye en el tipo de ocupación (por ejemplo, trabajar en el sector público o privado, o la opción por arreglos laborales informales) así como en la intensidad de la oferta de trabajo (por ejemplo, si trabajar tiempo completo o tiempo parcial).

En términos empíricos, es una tarea difícil establecer si la adhesión a los roles tradicionales de género determina estos comportamientos, o si, por el contrario, éstos son el resultado de una división del trabajo eficiente entre los cónyuges. Es difícil porque las normas sociales sustentan y modelan las preferencias. Sin embargo, se puede tener una idea más clara a partir del hecho de que conductas similares también se manifestaron en

los países desarrollados, incluso en aquellos países con instituciones favorables para el mercado laboral (por ejemplo, los países del norte de Europa). Incluso las mujeres con un alto nivel de educación cuentan con el apoyo de los ingresos del cónyuge para ajustarse a la reducción de su aporte laboral cuando se comienza una familia y/o para decidirse por sectores o empleos donde se renuncia a los beneficios de antigüedad laboral a cambio de una mayor flexibilidad.

Además, el uso del recurso relativamente abundante (como lo puede ser el tiempo) cuando se aprovechan los acuerdos flexibles, es similar al comportamiento de las mujeres como respuesta a transferencias condicionadas de dinero en efectivo. El hecho de dar a las mujeres un mayor control de los recursos (bajo la forma de ingresos, educación o activos) conduce a mayores gastos en salud, nutrición, educación y vestimenta de los hijos. Por extensión, cuando las mujeres de bajos ingresos dedican recursos adicionales a sus hijos, no es sorprendente que el uso de su tiempo (es decir, su aporte de trabajo remunerado)

responda a la formación de la familia y que otorguen un valor a arreglos más flexibles que son más tolerantes con las interrupciones temporales en el trabajo asalariado que exige la crianza de los hijos.

La lucha por alcanzar un equilibrio entre trabajo y vida es un reflejo de la tensión que ejercen las identidades de las mujeres como madres y trabajadoras, un fenómeno que ha sido denominado informalmente como “culpabilidad de la madre”. En ALC, los hombres y las mujeres, cuyas ideas acerca de los roles tradicionales de género han permanecido prácticamente iguales desde 1990, tienden a creer que los niños pequeños probablemente sufrirán si sus madres trabajan. Sin embargo, las mujeres más jóvenes y con mayor nivel educativo, tienden a considerar que la identidad de una mujer va más allá de su rol como ama de casa y que las madres trabajadoras pueden tener relaciones igual de sanas con sus hijos que las madres que permanecen en casa. Estas ideas aparentemente contradictorias entre las mujeres son precisamente una expresión de la tensión entre los roles e identidades que ellas se esfuerzan en conciliar.

Resulta interesante notar un paralelismo, aunque con retrasos, entre las experiencias de las mujeres en la fuerza laboral en ALC y las de las mujeres en Estados Unidos. Concretamente, la evolución de la participación en la fuerza laboral de las mujeres solteras y casadas en ALC se ha parecido mucho a la de las mujeres en Estados Unidos, aunque con una diferencia de treinta años. Si se proyecta más allá la analogía de la experiencia en Estados Unidos, la historia de las experiencias de las mujeres en Estados Unidos podría brindar un atisbo del futuro que espera a ALC, un futuro que, debido al ritmo actual de cambio en la región, podría llegar antes de 30 años.

Después de un siglo de notables avances en la inclusión en la economía, la participación de la mujer en la fuerza labo-

ral empezó a estabilizarse en Estados Unidos a finales de los años noventa, si bien éstas siguieron avanzando en materia de logros educativos. Debido a que a mediados de los años noventa la participación de las mujeres con educación universitaria en la fuerza laboral casi había alcanzado la paridad con la de los hombres, este cambio en la tendencia fue especialmente decepcionante para el movimiento de las mujeres. El fenómeno fue caracterizado en la prensa popular como una “opción de abandono”⁸ –impulsado en parte por una reacción negativa del lugar de trabajo que dificultaba a las mujeres la conciliación de sus identidades duales como ama de casa y “mujer profesional”. En la categoría de profesionales y ejecutivas, donde los ingresos más altos permitían una mayor variedad de posibilidades, las mujeres se volvieron más reacias a compaginar sus roles como ejecutivas y madres, y se mostraron más dispuestas a renunciar al salario y al prestigio en aras del tiempo dedicado a sus familias. Es concebible que un fenómeno similar pueda ocurrir en ALC en las próximas décadas.

Este sentimiento ha sido bien expresado por Regan Penaluna en el relato de mujeres “desgarradas” de Walraven (2010):

“Mis padres nos criaron con la idea de que podíamos ser lo que quisiéramos si nos lo proponíamos, y llegó un momento en que mi hermana se encontró frente a una disyuntiva: quería ser una madre dedicada a su bebé, pero también quería tener éxito como científica. Al igual que muchas madres modernas (y yo me incluyo), no podía dedicarse a una actividad sin sentir que estaba dejando de lado significativamente la otra.”

6. Stevenson y Wolfer 2007.

7. Bernal 2008, y Morrill 2011.

8. Belkin 2003, Wallis 2004, y Story 2005.



Encontrar el equilibrio adecuado entre trabajo y familia es quizá una de las tareas más difíciles que enfrentan las mujeres en las economías desarrolladas, y un desafío cada vez mayor en las economías emergentes. En los próximos decenios, cualquier aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en la región se concentrará de manera desproporcionada entre las mujeres casadas. Si ALC sigue los pasos de Estados Unidos, también podemos esperar que estas tendencias se establezcan (y que quizá incluso se inviertan ligeramente). Aún más importante, el número de mujeres que intentan equilibrar carrera y familia está destinado a aumentar, de manera que un conjunto de políticas bien definidas y prospectivas pueden contribuir a aliviar la compaginación de la identidad profesional y la tradicional.

Las evidencias señaladas en el informe en torno a la introducción del cuidado universal de los niños y las reformas del mercado laboral ilustran la búsqueda de la mujer para equilibrar trabajo y familia. Una conclusión que se repite en diversos estudios en países de ALC y de la OCDE es que la provisión universal del cuidado de los niños invariablemente redundará en altas tasas de

admisión, pero no en mayores tasas de participación materna en la fuerza laboral. La importante demanda de servicios formales para el cuidado de los niños aparece en gran parte como resultado de la sustitución de los arreglos existentes, por lo cual las mujeres que ya estaban en la fuerza laboral cambian de los arreglos informales del cuidado de los hijos (por ejemplo, arreglos con miembros de la familia ampliada) a la opción del cuidado del niño proporcionado por entes públicos. De la misma manera, como respuesta a la legalización en Argentina del trabajo a tiempo parcial en 1995, un amplio porcentaje de mujeres casadas con hijos pasó rápidamente de un empleo informal a un empleo formal a tiempo parcial, sin efectos apreciables en la participación femenina agregada. Si bien algunos ven con desaliento o con decepción la ausencia de avances en la participación, estos resultados se prestan a una interpretación más optimista. Al menos en el corto plazo, el acceso al cuidado de los hijos y la falta de opciones de trabajo flexibles y formales no son obstáculos para ingresar en la fuerza laboral (formal o informal). Sin embargo, estas políticas tienen el potencial de aumentar la PFL a largo plazo.⁹

EL DEBATE SOBRE LAS POLÍTICAS

Actualmente, el complejo entorno exige a las mujeres equilibrar diferentes roles, identidades y aspiraciones. El empleo, la carrera y la familia compiten en la demanda por tiempo y atención de las mujeres más que en cualquier otra época y plantean nuevos desafíos, tanto a ellas como a los responsables de las políticas. Las políticas de género en ALC se encuentran en una encrucijada fundamental que exige una ampliación de la perspectiva de las políticas.

Esto es en gran parte producto del éxito, dado que ha habido un progreso sustancial –ampliamente documentado en este estu-

dio—hacia el logro de la paridad de género en dimensiones clave en relación con la dignidad humana, especialmente en el acceso a los servicios básicos (por ejemplo, salud y educación) y a derechos humanos fundamentales. Estos logros son bienvenidos ya que implican principios universales que deberían aplicarse a todos los seres humanos, independientemente del sexo, la raza, la religión, etc.

Sin embargo, el objetivo de las políticas de igualdad de género en materia de derechos y servicios básicos no se ha alcanzado plena ni uniformemente en la región. Hay todavía mucho terreno para mejorar, sobre todo allí donde la pobreza crónica se entreteje con un acceso precario y donde ciertos arreglos institucionales y normas sociales alimentan sistemáticos “obstáculos para las mujeres”. Sin embargo, las mejoras en las circunstancias de las mujeres en ALC a lo largo de los últimos decenios son innegables y requieren una reevaluación y ampliación del enfoque de las políticas.

La primera generación de políticas de género en ALC tendió a establecer objetivos cuantitativos en la paridad de género —centrándose no sólo en la igualdad de acceso (a la salud, la educación y los servicios legales) sino también en la igualdad en ciertos resultados (por ejemplo, salarios iguales para experiencias y capacidades comparables, o igual participación en la fuerza laboral, en las votaciones electorales o en los escaños parlamentarios). Esto es apropiado en la medida en que las sociedades están atrapadas en un equilibrio ineficiente y no equitativo caracterizado por la discriminación y el abuso de las mujeres. En un contexto como éste, los objetivos cuantitativos de paridad de género para monitorear los logros pueden ayudar a las sociedades a liberarse de un *status quo* injusto.

Sin embargo, a medida que mejora la posición de las mujeres y sus oportunidades y opciones se amplían —como está sucedien-

do en ALC— surgen nuevos problemas, tensiones y desafíos. Todos apuntan hacia la necesidad de una segunda generación de políticas de género, que abarcara todavía ciertos objetivos cuantitativos (enfocados) en la igualdad de género, pero que también fuera mucho más allá.

La evidencia y el análisis presentado en este estudio indican que las mujeres en ALC se enfrentan a demandas que compiten por su tiempo y energía mientras ellas, por un lado, se integran a la fuerza laboral y ven cada vez más el empleo como parte de una carrera (más que como una simple fuente de ingresos) y, por otro lado, buscan la realización de sí mismas a través del matrimonio, la maternidad y la familia. Es necesario situar estas complejidades en el centro del diseño de las políticas.

Desde luego, no hay una agenda de políticas que sirva para todos y que sea bien adecuada para estas realidades cambiantes de género. Los programas de reforma deben adaptarse al contexto de cada país. Sin embargo, la evidencia analizada en este estudio señala al menos tres direcciones clave para la nueva generación de políticas.

“La igualdad más grande es la equidad” —Victor Hugo

En primer lugar está la necesidad de revisar los objetivos y expectativas de las políticas de género. Esto se deriva del reconocimiento de que la igualdad de género en el acceso a

9. Estas políticas pueden influir en la participación laboral femenina en el largo plazo, aumentando la calidad de vida de las madres trabajadoras e implícitamente mejorando la calidad del cuidado de sus hijos. Como resultado, es probable que las hijas de madres trabajadoras también trabajen y que sus hijos muestren una mayor aceptación hacia las mujeres en la fuerza laboral. Este mecanismo operaría a lo largo de generaciones y produciría un efecto multiplicador intergeneracional (ver Fernández, Fogli y Olivetti 2004).

los servicios básicos y a derechos humanos fundamentales no se traduce mecánica ni monótonamente en igualdad de resultados, tales como el alcance y modalidad de la participación económica de la mujer. Los resultados tampoco son un reflejo perfecto del bienestar.

El rol que se atribuye a las preferencias, las relaciones en el hogar, las instituciones y los hábitos sociales como factores mediadores invita a un cambio en la perspectiva de las políticas desde la igualdad de género (parecida a una noción libre de distinciones de género) hacia una *conciencia de género*. A su vez, la conciencia de género trae consigo el énfasis en la equidad por encima de la igualdad. Si bien la igualdad implica similitud y, por definición ignora las diferencias, la equidad reconoce las diferencias y las utiliza para facilitar la realización del potencial de cada persona en la mayor medida posible –algo a lo cual aspira la conciencia de género.

El énfasis en la equidad crea el escenario para políticas que amplían la libertad de las mujeres, a saber, la libertad de escoger la propia identidad y de ejercer esa opción sin enfrentarse a discriminaciones ni tener que sufrir desventajas. Estos principios se encuentran en el corazón de la noción que Sen tiene de la libertad como el fin último del desarrollo. La capacidad de una persona para escoger, hacer y ser puede verse como un determinante esencial del bienestar.

“Si adoptamos la noción de desarrollo como proceso de expansión de las libertades humanas, lo que permite a las personas llevar vidas que consideren dignas de vivir es la potenciación de las libertades” –Amartya Sen.

En segundo lugar, el reconocimiento de que los hombres y las mujeres son sustancialmente diferentes y que sus diferencias están mediatizadas por interacciones en el marco del hogar,

tiene importantes implicaciones para las políticas y da lugar a un *menú ampliado de políticas* para abordar los problemas de género. Estas nuevas políticas tienen el potencial no sólo de influir en la equidad del reparto en el hogar, sino también de aumentar la eficacia de los instrumentos de las políticas y eventualmente, elevar la discusión en relación con las implicaciones que éstas tienen para el bienestar. Con la notable excepción de las transferencias condicionadas de efectivo, diseñadas a partir del supuesto de que el dinero en manos de las mujeres se gasta de manera diferente, rara vez se tienen en cuenta en el diseño de las políticas las interacciones en el hogar. La riqueza no explotada de los instrumentos de las políticas (de género) representa una oportunidad fallida que debe ser corregida mediante la inclusión en el diseño de políticas este mejor entendimiento de la dinámica al interior del hogar.

Como se ha señalado en el informe, en algunos casos las interacciones intra-hogar pueden producir una asignación eficiente de los recursos, en cuyo caso ambos cónyuges se benefician de la cooperación. En esos casos, las intervenciones de las políticas estarían justificadas sólo sobre la base de la equidad. A su vez, en los hogares donde no hay cooperación pueden surgir resultados ineficientes y/o destructivos, como en el caso extremo de la violencia doméstica, lo cual justifica intervenciones de las políticas tanto en el terreno de la equidad como de la eficiencia. Este debate destaca el valor que tiene la comprensión de las condiciones que influyen en las posiciones de negociación en el hogar y que tienen el potencial de disminuir los comportamientos abusivos y no consensuados.

Ya estén orientados a las mujeres por diseño o no, cualquier intervención pública que pueda influir en el control de la fertilidad por parte de las mujeres, de su capacidad para elegir un cónyuge con determinadas características y los resultados potenciales y alcanzados en el mercado laboral, etc., pueden

influir en las posiciones de negociación de las mujeres en el hogar y, por lo tanto, en la asignación final de recursos. Las posiciones de negociación de los cónyuges y sus posteriores interacciones no sólo se ven afectadas por el control directo de cada cónyuge sobre los recursos (ingresos, tiempo u otros), sino también por sus perspectivas fuera de aquella unión, en caso de que abandonaran el matrimonio. La opción creíble de un eventual abandono – ya sea del acuerdo o de la unión misma -- aumenta los incentivos para una conducta no conflictiva y respetuosa en las parejas existentes. Por lo tanto, estas políticas pueden contribuir a disminuir el riesgo de relaciones abusivas y, a la vez, ampliar el espacio en el hogar para los miembros de la familia alcancen sus metas. Por lo tanto, el menú ampliado de políticas podría extenderse a reformas que comprendan la provisión de seguro social, la definición legal de uniones informales (por ejemplo, las uniones de hecho) y sus correspondientes obligaciones parentales, la introducción de leyes contra la discriminación, cualquier regulación que directa o indirectamente afecte a sectores u ocupaciones dominados por un género, la modernización de la legislación sobre el divorcio y la potenciación de los derechos de propiedad e incluso del derecho penal.

“Equilibrar trabajo y familia es uno de los grandes desafíos de este país. El gobierno quiere cambiar las leyes laborales que obligan a las empresas a contribuir al costo de los servicios de guardería, con lo cual las mujeres son más caras de contratar”.
Carolina Schmidt, Ministra del Servicio Nacional de mujeres en entrevista por teléfono.

En tercer lugar, este estudio documenta las necesidades de las mujeres de una mayor libertad para escoger sus identidades, lo cual se manifiesta como una *demanda no cumplida de flexibilidad*. Esto da un valor agregado a las políticas que ayudan a las mujeres a encontrar un equilibrio entre demandas que compiten

entre sí. Hay grandes desafíos para la capacidad de las mujeres de equilibrar sus nuevas identidades con las responsabilidades tradicionales. Ya se trate de las opciones para el cuidado de los hijos o de las oportunidades de empleo a tiempo parcial, entre las mujeres que están casadas y/o tienen hijos surge sistemáticamente una demanda no cumplida de flexibilidad. Lamentablemente, las instituciones del mercado laboral formal aún se muestran insensibles ante estas realidades. Si bien en ALC se ha logrado algún progreso, aunque todavía limitado, en términos de regulaciones, por ejemplo, sobre las licencias por maternidad y la provisión de servicios para el cuidado de los hijos, los contratos laborales formales siguen siendo excesivamente rígidos en relación con las necesidades de las mujeres. Si bien en el corto plazo esta rigidez no parece impedir a las mujeres ingresar en la fuerza laboral, demasiado a menudo las mujeres casadas en ALC recurren voluntariamente al empleo informal y cambian las protecciones laborales básicas y el progreso en la carrera por



la flexibilidad laboral que les permite equilibrar las responsabilidades familiares.

La legislación que reconoce las presiones de la maternidad y de las demandas del día a día de los horarios del hogar, en general, pueden generar importantes rendimientos sociales al permitir a las mujeres realizarse en sus identidades como madres y trabajadoras, aumentando la calidad de su participación económica y, por ende, aumentando el bienestar propio y el del conjunto del hogar.

Vale la pena señalar que es posible que las consecuencias para el bienestar de las políticas arriba mencionadas no se limiten al corto plazo. Las intervenciones que alivian la carga de las madres trabajadoras y facilitan el equilibrio del trabajo y la vida pueden permitir a los padres la posibilidad de una actividad parental de mayor calidad. Al ofrecer alternativas flexibles que no comprometan los objetivos de la profesión de las madres trabajadoras, se puede atenuar la tensión que ejercen estas concesiones, presentes en la reciente aparición de una brecha en el bienestar subjetivo que favorece a los hombres en ciertos países industrializados. Además, recurrir a dichas instituciones para promover un equilibrio sano entre trabajo y familia puede mitigar algunos de los costos intergeneracionales que puedan resultar del empleo materno, en el caso de que la salud y el desarrollo de los hijos se beneficien del tiempo que les dedican sus madres.

Por lo tanto, un mensaje clave de este estudio para la formulación de políticas tiene que ver con la necesidad de replantear las instituciones y regulaciones del mercado laboral, desde la perspectiva de la conciencia de género que se centra en una flexibilidad que potencie el bienestar. Cualquier política destinada a abordar el nuevo conjunto de problemas en relación con las mujeres tiene que lidiar con (e idealmente aprovecharse de) el

hecho de que los resultados de las mujeres en el mercado laboral –lo cual incluye la decisión de si trabajar o no trabajar, cuánto trabajar y cómo combinar el trabajo y la familia– son el resultado de negociaciones no observables en el hogar que dependen en una importante medida de las preferencias individuales acerca del trabajo y la familia.

Dos mujeres que se encuentran fuera del mercado laboral pueden estarlo por razones muy diferentes, que una política de conciencia de género debería detectar. Puede que una haya sencillamente decidido invertir más tiempo y energía en sus hijos mientras se beneficia de los ingresos de su cónyuge. Puede que la otra prefiera trabajar pero quizá la falta de contratos flexibles en el mercado laboral formal le imposibiliten su deseo de cumplir los roles que desea, tanto en la maternidad como en el ámbito profesional. Los resultados del mercado laboral por sí solos no siempre informan acerca del bienestar porque sólo distinguen de manera imperfecta entre decisiones libres de estorbo y obstáculos institucionales (como la discriminación y la rigidez en el mercado laboral, las normas sociales, etc.). En este contexto, las políticas pueden jugar un rol garantizando un entorno sin discriminación y ofrecer un menú más rico de opciones en el mercado laboral que reconozca las concesiones a las que se enfrentan las mujeres (a medida que las opciones se amplían) en la búsqueda de sus objetivos.

REFERENCIAS

Belkin, Lisa (2003). "The Opt-out Revolution," *New York Time Magazine*.

Bernal, Raquel (2008). "The effect of Maternal Employment and Child Care on Children's Cognitive Development". *International Economic Review*, 49, pp. 1173–1209.

Doepke, Matthias y Michèle Tertilt (2011). "Does Female Empowerment Promote Economic Development?" *Trabajos de discusión IZA No 5637*, Bonn.

Fernández, Raquel, Alessandra Fogli y Claudia Olivetti (2004). "Preference Formation and the Rise of Women's Labor Force Participation: Evidence from WWII," *Trabajos de discusión NBER No 10589*, National Bureau of Economic Research, Inc.

Goldin, Claudia (2006). "Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family," *American Economic Review Papers and Proceedings*, 96(2), pp. 1-21.

Goldin, Claudia (2004). "The Long Road to the Fast Track: Career and Family," *Anales de la Academia Estadounidense de Ciencias Políticas y Sociales*, Vol. 596, *Mommies and Daddies on the Fast Track: Success of Parents in Demanding Professions* (Nov., 2004), pp. 20-35.

Marshall, Jeffery H. y Valentina Calderón (2006). "Social Exclusion in Education in Latin America and the Caribbean," *Inter-American Development Bank, Technical Papers Series*.

Morrill, Melinda Sandler (2011). "The effects of maternal employment on the health of school-age children," *Journal of Health Economics*, 30(2), March 2011, pp 240-257.

Sen, Amartya (1999). "Development as Freedom," *Oxford University Press*.

Stevenson, Betsey y Justin Wolfers (2009). "The Paradox of Declining Female Happiness," *American Economic Journal: Economic Policy*, 1:2, 190–225.

Story, Louise (2005). "Many Women at Elite Colleges Set Career Path to Motherhood," *New York Times*.

Wallis, Claudia (2004). "The Case for Staying Home," *Time Magazine*.

Walravens, Samantha (2010). "TORN: True Stories of Kids, Career & the Conflict of Modern Motherhood," *Coffetown Press Seattle*.



BANCO MUNDIAL

The World Bank
1818 H Street, NW,
Washington, DC 20433, USA.
Autora: Laura Chioda, Ichioda@worldbank.org