



KONRAD
ADENAUER
STIFTUNG

BRECHAS DE GÉNERO

EN LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE:

NUEVOS Y VIEJOS RETOS EN UN ESCENARIO
DE INCERTIDUMBRE

Nicole Bidegain
Karina Fernández-Stark
Nanno Mulder
Winfried Weck

EDITORES



NACIONES UNIDAS

CEPAL

**BRECHAS DE GÉNERO
EN LAS CADENAS GLOBALES
DE VALOR EN AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE:**

NUEVOS Y VIEJOS RETOS
EN UN ESCENARIO DE INCERTIDUMBRE

BRECHAS DE GÉNERO

EN LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE:

NUEVOS Y VIEJOS RETOS EN UN ESCENARIO
DE INCERTIDUMBRE



NACIONES UNIDAS

CEPAL



KONRAD
ADENAUER
STIFTUNG

© 2023 KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG e. V.
© 2023 NACIONES UNIDAS

Fundación Konrad Adenauer
Programa Regional
Alianzas para la Democracia y el Desarrollo con Latino América (ADELA)
Albrook No. 16
Calle Las Magnolias
Ancón, Panamá
Teléfono: (+507) 387 4470
Correo electrónico: info.adela@kas.de
<https://www.kas.de/de/web/regionalprogramm-adela>

Editores

Nicole Bidegain

Oficial de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Karina Fernández-Stark

Investigadora asociada del Centro de Cadenas Globales de Valor de la Universidad de Duke

Nanno Mulder

Jefe de la Unidad de Comercio Internacional, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Winfried Weck

Director del Programa Regional Alianzas para la Democracia y el Desarrollo con Latino América (ADELA) de la KAS

Coordinadora

Marcee Gómez Marín

Programa Regional Alianzas para la Democracia y el Desarrollo con Latino América (ADELA) de la KAS

Cuidado de edición

Enrique Hulerig Villegas

Diseño y diagramación

Saúl Soria

Este documento ha sido editado por Nicole Bidegain, oficial de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Karina Fernández-Stark, investigadora asociada al Centro de Cadenas Globales de Valor de la Universidad de Duke; Nanno Mulder, jefe de la Unidad de Comercio Internacional de la División de Comercio Internacional e Integración de la CEPAL; Winfried Weck, director del Programa Regional Alianzas para la Democracia y el Desarrollo con Latino América (ADELA), como parte de las actividades del convenio entre la CEPAL y la Fundación Konrad Adenauer (KAS).

Las opiniones expresadas en este documento, que se ha reproducido sin edición impresa, son las de los autores y no reflejan necesariamente la opinión de la Fundación Konrad Adenauer, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) o las de los países que representa.

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido siempre que se mencione la fuente.

Publicación de las Naciones Unidas, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V

ISBN: 978 9962 732 13 6

Signatura CEPAL: LC/TS.2023/17

Copyright © Naciones Unidas, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V, 2023

Todos los derechos reservados

Prólogo	13
---------------	----

Capítulo 1

Brechas de género en las Cadenas Globales de Valor de América Latina y el Caribe: nuevos y viejos desafíos en un contexto de incertidumbre

Karina Fernández-Stark y Penny Bamber

Introducción.....	19
--------------------------	-----------

1. El marco teórico de Cadenas Globales de Valor y brechas de género.....	21
1.1. Brecha de participación de género en las CGV.....	24
1.2. Brechas de género en las condiciones laborales.....	27
1.2.1. Brecha salarial de género.....	28
1.2.2. Estabilidad laboral.....	30
1.2.3. Formalidad laboral.....	31
1.3. Factores estructurales de las brechas de género en las CGV.....	32
1.3.1. Acceso a recursos productivos.....	33
1.3.2. Trabajo de cuidado.....	34
1.3.3. Normas sociales y estereotipos.....	35
2. Género y CGV.....	36
2.1. Género y CGV en América Latina.....	38
2.1.1. Agricultura.....	39
2.1.2. Minería.....	42
2.1.3. Manufactura.....	45
2.1.4. Servicios.....	50
2.1.4.1. Turismo.....	50
2.1.4.2. Servicios globales.....	53

3. Conclusión.....	57
Bibliografía.....	59

Capítulo 2

73

América Latina: Brechas salariales en sectores exportadores y no exportadores según regresiones por cuantiles, 2011-2018

José Durán Lima y Marco Galván

Introducción.....	75
1. Revisión de literatura y metodología.....	76
1.1 Revisión de literatura.....	76
1.2 Regresiones por cuantiles y descomposición de Oaxaca-Blinder.....	81
1.3 Estadísticas descriptivas.....	85
2. Resultados.....	95
3. Conclusiones.....	108
Bibliografía.....	110
Anexos.....	114

Capítulo 3

123

Cerrando brechas de género en el comercio justo: el caso de pequeñas(os) productoras(es) de América Latina

Ximena Olmos Soto

Introducción.....	125
1. Comercio agrícola, género y mujeres.....	127
2. Enfoque de género en el comercio justo.....	129
3. Estrategias que buscan cambios reales	131
4. Café en Nicaragua: el caso de PRODECOOP.....	144
Bibliografía.....	155
Listado de personas entrevistadas.....	157

Capítulo 4

159

Las brechas de género en la manufactura en México: más
continuidad que upgrading

Alfredo Hualde Alfaro y Guillermo Ayala Correa

Introducción	161
1. La ocupación en la manufactura de México en el contexto de las CGV.....	165
2. Empleo por género en la manufactura mexicana.....	168
3. Aumento en la protección social con baja sindicalización.....	172
4. Calificación y años de escolaridad.....	176
5. Brechas de ingreso y salariales.....	180
6. Conclusiones y reflexiones finales.....	187
Bibliografía.....	192
Anexo.....	197

Capítulo 5

199

Brechas de género en las cadenas de valor del turismo en
América Latina y el Caribe

Daniela Moreno Alarcón

Introducción	201
1. Cadenas de valor del turismo desde una perspectiva de género.....	203
2. La situación de las mujeres en el turismo de ALC en un contexto global.....	209
3. La CVT y género: una representación para ALC.....	212
4. Conclusiones y recomendaciones.....	226
Bibliografía.....	228

Capítulo 6**239**

Brechas de género en las zonas francas de América Latina bajo la perspectiva de CGV: El caso de Costa Rica

Laura Ortiz y Vivian Couto

Introducción.....	241
1. Rol de las zonas francas en el país.....	242
1.1. Desempeño comercial de Costa Rica en la industria de dispositivos médicos.....	244
1.2. Desempeño comercial de Costa Rica en el sector de servicios modernos.....	245
2. Análisis de brechas de género en las zonas francas de Costa Rica.....	247
3. Análisis de las brechas de género en el contexto de la pandemia COVID-19.....	275
4. Recomendaciones para la equidad de género en los sectores de análisis y el contexto sociocultural de Costa Rica.....	278
Bibliografía.....	281

Capítulo 7**285**

Tecnologías digitales en la CGV minera: ¿un camino para reducir las brechas de género en la industria?

Penny Bamber & Karina Fernández-Stark

Introducción.....	287
1. CGV, Género y Tecnologías Digitales.....	290
2. La Cadena Global de Valor de la Minería y la Brecha de Participación de Género.....	293

3. Chile en la Cadena Global de Valor Minera, la Brecha de Género y la Tecnología digital.....	300
3.1 Las Mujeres y las Tecnologías Digitales en la Industria Minera Chilena.....	302
4. Conclusiones e Implicancias para el Desarrollo de Políticas.....	309
Bibliografía.....	311

Capítulo 8

321

Iniciativas de gobiernos de América Latina y el Caribe para mitigar los impactos de la pandemia de la COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en sectores exportadores

Nicole Bidegain y Alma Espino

Introducción.....	323
1. Participación de las mujeres en sectores vinculados al comercio internacional y breve reseña de algunas de las medidas implementadas.....	325
1.1 Exportación de servicios: el turismo.....	329
1.1.1 Medidas orientadas para hacer frente a los impactos en el turismo.....	330
1.2. Manufactura para la exportación: textiles y confección.....	333
1.2.1 Reseña de algunas medidas dirigidas al sector.....	335
1.3 Mujeres en empresas con potencial exportador o exportadoras.....	337
1.3.1 Reseña de algunas medidas dirigidas a fortalecer el emprendimiento.....	338
2. Reflexiones sobre las medidas y recomendaciones para una recuperación transformadora con igualdad de género.....	341
2.1 Cadena de Valor asociada al turismo.....	344

2.2 Manufacturas textiles y confección de exportación.....	346
2.3 Emprendimiento exportador de las mujeres.....	347
Bibliografía.....	351

PRÓLOGO

En las últimas décadas, las Cadenas Globales de Valor (CGV) no solo se han difundido ampliamente sino que hoy concentran más de dos tercios del comercio internacional. En las CGV, materias primas, piezas y componentes industriales, así como servicios, cruzan las fronteras varias veces, incorporándose a los productos finales. Como las CGV concentran el grueso del comercio, las políticas comerciales y de Inversión Extranjera Directa (IED) de muchos países en desarrollo buscan la integración y escalamiento en estas cadenas. Los gobiernos y el sector privado consideran las CGV como estratégicas para generar ingresos de exportación, la transferencia de conocimiento y tecnología, y promover el empleo.

Los resultados de la inserción de América Latina y el Caribe en las CGV desde un enfoque de género son heterogéneos. Se constata la desigualdad en la participación entre hombres y mujeres en las CGV: las mujeres suelen beneficiarse menos debido a su ubicación en sectores, segmentos y ocupaciones con menor valor agregado: por un lado, las desigualdades de género en el mercado laboral, así como los patrones culturales patriarcales y discriminatorios afectan en el tipo de participación de las mujeres en las cadenas; por otro lado, esta inserción precaria y subordinada de las mujeres en las CGV contribuye a la persistencia de las brechas de género en la economía.

En esta publicación Brechas de género en las CGV en América Latina y el Caribe, se brindan orientaciones para analizar y comprender las desigualdades de género en las CGV. Para este propósito, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Programa Regional Alianzas para la Democracia y el Desarrollo con Latinoamérica (ADELA) de la Fundación Konrad Adenauer, con sede en Panamá; promueven el diálogo y el pensamiento crítico sobre la perspectiva de género en las estrategias de salida de la crisis y transformación a través del aporte de nuevos análisis y las evidencias que surgen de estos, al igual que el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

En el documento se presentan varios casos de estudio. Un primer abordaje se centra en las brechas salariales en los principales sectores entre hombres y mujeres en doce países de la región. Para ello, se combinan la información de las encuestas de hogares o empleo con datos de las Matrices de Insumo Producto (MIP). Se encuentra que las mayores brechas salariales están en el sector manufacturero, con alta propensión a exportar y las menores en el sector agrícola.

Se presentan también evidencias de brechas de género en algunos sectores y países específicos. En la agricultura se analizan las desigualdades de género en tres agrupaciones de productores a pequeña escala de comercio justo en los sectores de café y nuez. En estos gremios se busca garantizar a las productoras y productores la exportación en condiciones justas y equitativas. Pese a los esfuerzos, todavía existe un acceso desigual entre hombres y mujeres con relación a la tenencia de tierras y acceso al financiamiento. Además, se necesita seguir fortaleciendo el liderazgo y la participación de las mujeres. En el sector minero de Chile la creciente intensidad tecnológica de ese sector ha contribuido al aumento de la participación de las mujeres,

En el caso de la manufactura se estudian las brechas salariales y las condiciones de empleo por género en sectores con mayor inserción en las CGV en México. Entre 2005 y 2019 se identificó un ligero escalamiento (upgrading) social de las mujeres a partir de la mejora de indicadores de formalidad del empleo y seguridad social. No obstante, la brecha salarial se redujo debido a la caída de los salarios de los hombres y el estancamiento de los salarios de las mujeres. Sin embargo, aún persisten varias desigualdades de género en las condiciones de empleo y en las brechas de ingreso en este sector en este país.

El turismo es uno de los sectores de América Latina y el Caribe con mayor participación femenina y uno de los sectores que más ha sufrido el impacto por la pandemia de la COVID-19. Al analizar diferentes brechas de género en los distintos eslabones de las cadenas de valor de turismo en países de la región, la escasa información disponible muestra que las mujeres suelen estar concentradas en los eslabones vinculados a empleos precarios y de baja calificación. Estas condiciones dificultan a las mujeres escalar social y económicamente en la cadena.

Los servicios modernos (aquellos facilitados por medios digitales) constituyen un sector con oportunidades para empleos de calidad para las mujeres, como se presenta en el caso de Costa Rica. Los servicios modernos dentro de las zonas francas ofrecen la mayor cantidad de empleos para las mujeres, sin embargo, estas representan solo el 42% del empleo de este sector. Además, se destaca el mantenimiento de la división según el género del trabajo y las brechas salariales entre estos. La mayor concentración relativa de mujeres se da entre el personal administrativo, mientras que la menor proporción se encuentra entre los trabajadores profesionales, científicos e intelectuales (16% del empleo del segmento). Adicionalmente, la remuneración mediana de las mujeres ocupadas en este sector es 12% inferior a la de los hombres.

La caída en los niveles de actividad en los sectores vinculados al comercio internacional afectó particularmente a las trabajadoras y empresarias que suelen estar concentradas en las Cadenas Globales de Valor que han sido fuertemente impactadas durante la pandemia tales como el turismo, el comercio, y el sector textil y de confección. Si bien la recuperación del sector textil se produjo rápidamente en 2020, el turismo continúa siendo afectado. Además, la pandemia ha implicado un retroceso histórico en la tasa de participación laboral de las mujeres y un aumento de la sobrecarga de trabajo de cuidados. En este contexto, se analizan algunas medidas implementadas por los gobiernos, orientadas a mitigar los impactos de la crisis de la COVID-19 sobre la autonomía económica de las mujeres en sectores asociados al comercio internacional.

Los estudios reafirman la propuesta de la CEPAL y KAS para impulsar las acciones afirmativas y la transversalización de género de las políticas comerciales, de manera de poder articular los desafíos para la igualdad de corto, mediano y largo plazo. Una de las bases para reorientar el comercio hacia una recuperación socioeconómica transformadora, incorporando la perspectiva de género, consiste en el fortalecimiento de la integración y la complementación productiva regional, especialmente en sectores dinamizadores de las economías que permitan generar empleos de calidad para hombres y mujeres.



CAPÍTULO 1

BRECHAS DE GÉNERO EN LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS EN UN CONTEXTO DE INCERTIDUMBRE

Karina Fernández-Stark y Penny Bamber

Introducción

En los países en desarrollo, la integración y escalamiento (*upgrading*) en las Cadenas Globales de Valor (CGV) se han convertido en metas claves de las políticas comerciales y de inversión extranjera directa. El comercio, a través de las CGV, se considera un canal para generar ingresos de exportación, transferir conocimiento y tecnología y, más importante aún, para impulsar el empleo. En América Latina y el Caribe, los hacedores de política han trabajado de forma continua en la inserción y escalamiento de sus países en estas industrias globales para crear empleos. Como resultado de estos esfuerzos, el comercio ha creado, mediante las CGV, en sectores como los de la vestimenta y la agricultura, una importante cantidad de empleo para las mujeres, proporcionando incluso a muchas de ellas una primera oportunidad de acceder a un trabajo remunerado (Bamber y Staritz, 2016; Barrientos, 2019; Lopez-Acevedo y Robertson, 2016; Staritz y Reis, 2013). No obstante, poco se conoce sobre la calidad de este tipo de empleo o respecto al hecho de si hombres y mujeres están obteniendo los mismos beneficios de su participación en estas cadenas. Este capítulo propone un marco teórico de CGV, con perspectiva de género, para abordar estas cuestiones y examinar distintos sectores de la región.

Hasta la fecha, la mayoría de los análisis de brechas de género en las CGV han sido *mujercéntricos*, esto es, que se han centrado en analizar la evolución de la posición de la mujer a través del tiempo, comparando las nuevas oportunidades de las mujeres con sus anteriores alternativas

económicas. En este capítulo se alega que los análisis de CGV y género deberían ir más allá del simple examen de las experiencias de las mujeres en el tiempo, y proponer que la investigación se enfoque en comparar, entre hombres y mujeres, asuntos como el acceso al mismo empleo bajo las mismas condiciones, así como estudiar si tienen iguales oportunidades de crecimiento y promoción hacia actividades de más valor. Los hombres y las mujeres juegan roles distintos en las CGV, tanto en su actuación como trabajadores, emprendedores, productores y consumidores. Este capítulo aborda, sobre todo, las brechas entre hombres y mujeres en su rol como trabajadores.

El análisis de este capítulo emplea un marco teórico de CGV con perspectiva de género, lo que implica un abordaje desagregado para comprender las brechas que existen entre hombres y mujeres en el trabajo. Este marco tiene dos dimensiones. La primera es nueva: se denomina *brecha de participación de género en las CGV* y busca desentrañar la distribución por género de los trabajos a la interna de las industrias, los segmentos y los niveles ocupacionales de la cadena de valor. La segunda dimensión es el análisis de las brechas de género en las condiciones de trabajo, las que incluyen la compensación, la estabilidad laboral y la formalidad. Los factores que contribuyen a estas brechas de género implican el acceso desigual a los recursos productivos, la división dispareja de las responsabilidades sobre el trabajo de reproducción y cuidado, y las normas y estereotipos sociales dominantes. Analizar las brechas de género permite entender mejor estas desigualdades y sus factores estructurales.

Emplear esta metodología en América Latina y el Caribe deja ver que los hombres y mujeres tienen una participación distinta en las Cadenas Globales de Valor, y que, en general, en comparación con los hombres, las mujeres se benefician menos de involucrarse en estas industrias. En comparación con los hombres, en primer lugar, la participación de las mujeres se concentra relativamente más en oportunidades de bajo valor agregado, lo que crea brechas de participación en las CGV, mientras que las de alto valor agregado son dominadas por hombres. En segundo lugar, en la interna de las industrias de bajo valor agregado, las mujeres se concentran en los segmentos de aún menor valor agregado de la cadena, en tanto los hombres lo hacen en los segmentos de mayor valor agregado. En tercer lugar, en la interna de los segmentos, las mujeres se concentran

en puestos no técnicos de la línea de producción y en tareas que tienen pocas oportunidades de crecimiento. Por su parte, los hombres predominan en los cargos técnicos y son ascendidos con mayor frecuencia.

La distribución por género en los trabajos y tareas de las CGV tiene ramificaciones directas en las brechas de género que se encuentran implicadas en estas. Primero, las brechas salariales de género persisten, tanto a nivel industrial como en las ocupaciones. La segregación de las mujeres en empleos de menor remuneración relativa conduce a una brecha salarial a nivel industrial; asimismo, las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres, incluso si hacen el mismo trabajo. En segundo lugar, las mujeres enfrentan mayor inseguridad laboral que los hombres. Se encuentran altamente concentradas en puestos temporales, mientras que los hombres suelen tener contratos permanentes. En tercer lugar, es más probable que las mujeres participen en trabajos casuales y que, por lo tanto, tengan empleos informales.

Este capítulo comienza con una presentación del nuevo marco teórico para analizar las brechas de género en las Cadenas Globales de Valor. Sigue con una discusión sobre la forma en la que las CGV ofrecen oportunidades disímiles en términos de trabajo remunerado, incluyendo su potencial para proporcionar a hombres y mujeres igualdad de ganancias a partir del comercio, utilizando casos de estudio de género y CGV en América Latina y el Caribe. Se incluyen casos de la agricultura no tradicional, minería, manufactura, turismo y servicios globales. El capítulo concluye destacando las principales lecciones, las que pueden contribuir a informar el desarrollo de políticas apropiadas para reducir las brechas de género en las CGV.

1. El marco teórico de Cadenas Globales de Valor y brechas de género

La participación de las personas en las Cadenas Globales de Valor varía en función del género. En general, las mujeres obtienen menos beneficios que los hombres cuando se incorporan a las industrias exportadoras. Las Cadenas Globales de Valor están insertas en estructuras sociales y culturales del orden local y suelen replicar las desigualdades de género presentes en estas economías. Esto produce diferencias en el acceso

que tienen hombres y mujeres al empleo en determinadas industrias, actividades y ocupaciones. A este respecto, suele considerarse que los hombres tienen ventajas para hacer trabajos tecnológicos, racionales y físicos. Además, son premiados en su rol de proveedores de la familia. En cambio, a las mujeres se las percibe más empáticas, diestras y atentas a los detalles. También recae sobre ellas el trabajo de los cuidados y el hogar. Estas disparidades en los roles de género —presentes en los hogares, comunidades y economías— son producto de normas culturales y sociales absolutamente desconectadas de las capacidades y del potencial económico de cada género. Asimismo, estas normas limitan las posibilidades que tienen hombres y mujeres de beneficiarse de su participación en las Cadenas Globales de Valor y, a la postre, atentan contra la competitividad de los países.

Hasta la fecha, buena parte del análisis sobre brechas de género en las CGV se ha centrado en las mujeres. El objetivo de las investigaciones ha sido examinar cómo ha evolucionado la posición de la mujer y comparar las nuevas oportunidades con las anteriores. Más concretamente, los estudios han destacado el papel que tuvieron las CGV en brindar a las mujeres el acceso a su primer trabajo remunerado. Estos estudios tienden a examinar los salarios y condiciones laborales de las mujeres conforme ingresan a las CGV y se desplazan entre industrias globales (De Hoyos *et al.*, 2012; Marcouiller y Robertson, 2009; Pickles y Godfrey, 2012; World Bank y World Trade Organization, 2020).

Esta literatura refleja el proceso de integración de las mujeres en los mercados laborales. Sin embargo, en la actualidad, las mujeres son una pieza esencial de la fuerza de trabajo internacional. Por eso, conforme el debate evoluciona, los análisis de género y CGV deberían ir más allá de la observación de las experiencias a través del tiempo y enfocarse en comparar el acceso que tienen hombres y mujeres a los mismos puestos laborales, bajo las mismas condiciones. También deberían analizar si estos grupos tienen igualdad de oportunidades en términos de crecimiento y desplazamiento hacia actividades de mayor valor agregado.

El Gráfico 1 señala el marco teórico que emplea este capítulo para identificar, comprender y explicar las brechas de género en las Cadenas Globales de Valor. El análisis de CGV se centra en entender la naturaleza

de la fragmentación global de las industrias, a los efectos de maximizar los beneficios de una creciente integración en la economía mundial. En ese sentido, examina operaciones geográficamente dispersas, desempeñadas por trabajadores con distintas competencias —y ubicadas en distintos lugares del mundo— pero intrínsecamente vinculadas a un único sistema. Específicamente, el marco de CGV mapea los segmentos y roles o actividades de las industrias globalizadas y analiza cuáles firmas, países y trabajadores se desempeñan en esas actividades (Gereffi y Fernández-Stark, 2016). En efecto, emplear un enfoque de género con este marco teórico implica examinar la distribución por género en estas actividades, así como identificar los motivos por los que hombres y mujeres se concentran en determinados nodos o trabajos y reciben remuneraciones distintas por estos (Bamber y Staritz, 2016). Esto resulta particularmente útil para desarrollar un entendimiento preciso de la participación de los países en las industrias globales y del impacto que esto tiene en las oportunidades para hombres y mujeres, incluso capturando de mejor manera los cambios a través del tiempo, el espacio y las industrias.

Gráfico 1. Marco teórico de CGV y brechas de género.



Fuente: Elaboración propia.

Este marco habilita un desglose mayor de las brechas de género que el revelado por la literatura precedente. Solo a través de la comprensión de cómo mujeres y hombres participan en distintos niveles de las CGV —y del examen de los lugares en los cuales y de los motivos por los cuales las condiciones laborales son disímiles— se pueden establecer políticas efectivas de equidad de género. Por último, el capítulo se centra en el rol de los hombres y mujeres en las CGV. Si bien las mujeres también tienen un rol como trabajadoras no remuneradas, emprendedoras y consumidoras, ese tema excede el alcance de este trabajo.

1.1 Brecha de participación de género en las CGV

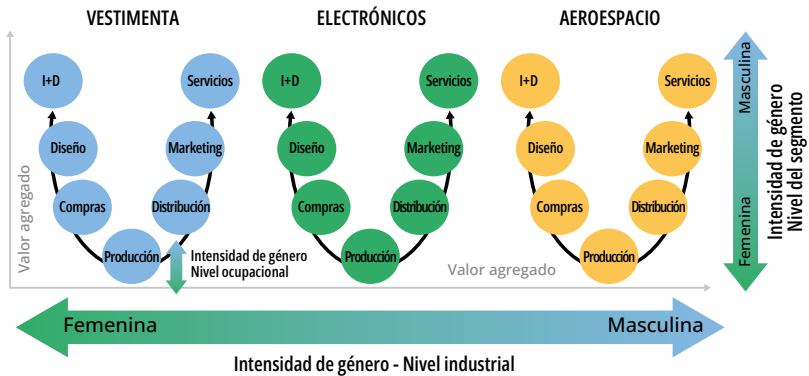
La distribución desigual de hombres y mujeres en las CGV encuentra sus inicios en los sesgos de género presentes en la participación en el empleo. En el mundo las mujeres representan nada más que el 39% de la fuerza laboral (World Bank, 2020). Ese indicador sugiere que hay menos mujeres disponibles para emplear. El comercio contribuye a mejorar este desbalance, exhibiendo una mayor participación femenina que la fuerza laboral mundial.¹ Más aún, la correlación entre el comercio y la participación de las mujeres en la fuerza laboral es positiva y significativa; de hecho, las mujeres capturan un 4% más del empleo en las firmas exportadoras que en las firmas no exportadoras (World Bank y World Trade Organization, 2020).

No obstante, al desglosar la participación masculina y femenina en el comercio mundial, es posible identificar que la intervención de las mujeres se encuentra relativamente más concentrada en oportunidades de menor valor agregado. Esto crea una **brecha de participación de género en las CGV**, el que se ilustra en el Diagrama 1. En primer lugar, las mujeres se encuentran concentradas en industrias de bajo valor agregado (por ejemplo, textiles), mientras aquellas de mayor valor agregado son dominadas por hombres (por ejemplo, la aeroespacial). En segundo lugar, a la interna de las industrias de bajo valor agregado las mujeres se concentran en segmentos de bajo valor (por ejemplo, fabricación) y los hombres en las de mayor valor (por ejemplo, I+D,

¹ Excluye actividades de servicios no comercializables.

diseño, distribución). En tercer lugar, a la interna de estos segmentos, las mujeres se encuentran concentradas en empleos no técnicos y de producción. Eso implica limitadas oportunidades de promoción. Los hombres, en cambio, dominan el empleo técnico y son ascendidos más frecuentemente. Esto provoca un proceso de *feminización-desfeminización* en cada uno de los niveles de las CGV: conforme el valor agregado asociado con el trabajo aumenta, mayor participación masculina, mientras que el trabajo femenino no escala y queda rezagado en los niveles más bajos (Barrientos, 2019; Kucera y Tejani, 2014; Seguino, 2000; Tejani y Milberg, 2016). A continuación, se discuten con detalle cada uno de estos niveles.

DIAGRAMA 1. Brechas de participación de género en las CGV.



Fuente: Elaboración propia.

Como se mencionó, la primera observación es que las mujeres tienden a estar más concentradas que los hombres en CGV de bajo valor agregado, poco sofisticadas y de menor intensidad tecnológica (agricultura, textiles, turismo, servicios domésticos, entre otros). En promedio, 60-80% de los empleos textiles en los principales exportadores de esta industria son ocupados por mujeres (Barrientos, 2014; López-Acevedo y Robertson, 2016). También la horticultura y floricultura tienen una alta intensidad de empleo femenino (Christian *et al.*, 2013). En

cambio, las industrias tecnológicas y de mayor valor agregado, desde la química a la aeroespacial, se caracterizan por altos niveles de intensidad masculina (ver capítulo de México de esta publicación). Si bien hay excepciones (Bamber y Hamrick, 2019), a medida que los países asisten a procesos de transformación estructural y desplazamiento hacia industrias de mayor valor agregado, investigadores han identificado que ocurre un proceso de *desfeminización*, a través del cual las mujeres son reemplazadas por hombres en sectores de mayor valor agregado, grado tecnológico o capital (Berik, 2000; Caraway, 2007; Tejani y Milberg, 2016).

A la interna de las industrias, es más probable que las mujeres, en relación con los hombres, participen en segmentos de bajo valor agregado. Generalmente, estos comprenden actividades intensivas y altamente competitivas. En estos sectores, las mujeres tienden a ser la mayor fuente de ventaja competitiva, por los persistentes bajos salarios de la fuerza laboral femenina. Desde una perspectiva de CGV, las firmas sacan provecho de las brechas de género preexistentes, empleando trabajo femenino para producir bienes de bajo costo y alta flexibilidad para los mercados de exportación (Barrientos, 2014). Las estadísticas de empleo de los países más avanzados sugieren que cuando ocurre un proceso de escalamiento funcional, o de desplazamiento hacia segmentos de mayor valor agregado en la cadena, las trabajadoras mujeres son desplazadas por trabajadores hombres. Por ejemplo, los empleos de alto valor agregado de los procesos de I+D son típicamente dominados por hombres. Asimismo, solo el 30% del total de investigadores a nivel internacional son mujeres (Unesco, 2020) y la mayoría de las empresas informan que menos de la mitad de su personal en I+D es femenino (Consultancy.eu, 2020). Existe evidencia de que las mujeres son favorecidas de manera desproporcionada en las fases de bajo valor de la cadena, al tiempo que son desfavorecidas en un contexto de escalamiento industrial (Ahmed, 2013; Kucera y Tejani, 2014).

Por último, a la interna de los segmentos de las CGV, las mujeres tienden a ubicarse en ocupaciones de menor intensidad técnica y

liderazgo, en relación con los hombres. Esto produce una segregación de género ocupacional. En ese sentido, las mujeres se concentran en puestos de la línea de producción, con limitada participación en los puestos técnicos o posiciones de gestión y supervisión, que son dominados por hombres (Bhattacharya y Rahman, 1999; Frederick y Staritz, 2012). Del mismo modo, es más probable que las mujeres se ubiquen en empleos precarios y de bajo valor agregado (UNCTAD, 2015), mientras los hombres se distribuyen de mejor forma a lo largo de la escala ocupacional y las actividades productivas, sosteniendo además empleos de mejores condiciones (Fontana, 2011). Igualmente, las mujeres se encuentran subrepresentadas en los trabajos de supervisión y dirección, así como en los consejos (Ahmed, 2013; Catalyst, 2020; WIM [UK] y PwC, 2013). Incluso cuando hay balance entre los géneros a nivel de la industria, las mujeres representan solamente un 13% de la gerencia junior, el 10,5% de la gerencia intermedia, el 8,2% de la gerencia senior y el 5,1% del grupo de ejecutivos de primera línea (ILO, 2019a).

La distribución por género en los empleos de las CGV, que concentra a las mujeres en industrias, segmentos y trabajos de menor valor agregado, tiene ramificaciones directas en otras brechas de género, como la remuneración, la formalidad y la estabilidad del empleo.

1.2 Brechas de género en las condiciones laborales

Existen desigualdades basadas en el género en las condiciones laborales, específicamente en los temas de salarios, estabilidad laboral y formalidad. Como primer punto se percibe una brecha salarial entre hombres y mujeres por el mismo tipo de trabajo, pero además es de resaltar que las mujeres representan una mayor porción del empleo temporal con relación a los hombres. De hecho, en las CGV las mujeres exhiben mayores tasas de informalidad que los hombres. En esta sección se exponen las diferencias entre hombres y mujeres en las condiciones laborales —salarios, estabilidad, formalidad— (ver Cuadro 1) y se discuten los factores estructurales que contribuyen a generar estas brechas.

CUADRO 1. Brechas de género: indicadores y factores estructurales.

BRECHAS DE GÉNERO	INDICADORES	FACTORES ESTRUCTURALES
Salarios	<ul style="list-style-type: none"> • Salario medio por sexo • Proporción del salario de las mujeres respecto al salario de los hombres por industria • Proporción del salario de las mujeres respecto al salario de los hombres por ocupación 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de género <ul style="list-style-type: none"> ◦ Percepción sobre el estatus de proveedor del hogar • Posibilidades limitadas para las trabajadoras mujeres
Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución del empleo temporal/estacional por sexo • Distribución del empleo permanente por género 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción sobre la flexibilidad del tiempo • Responsabilidades sobre el cuidado
Formalidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución del empleo informal/contratado por sexo 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de género • Percepción sobre la flexibilidad del tiempo

Fuente: Elaboración propia.

1.2.1. Brecha salarial de género

La brecha salarial de género en las CGV se refiere a la diferencia relativa en las remuneraciones entre hombres y mujeres ocupados(as) en las CGV. Las discusiones sobre género y salarios en el comercio se han centrado en tres áreas: (1) la inclusión de la mujer en el trabajo y la oportunidad de obtener su primer empleo remunerado; (2) la brecha salarial de género no ajustada, que compara, en general, las remuneraciones de hombres y mujeres ocupados(as) en una industria determinada; (3) la brecha salarial de género ajustada, que controla por ocupación, edad, experiencia y educación, entre otras variables.

El argumento de la inclusión postula que el comercio a través de las CGV permitió a las mujeres acceder a su primer empleo remunerado o mejorar sus salarios, en comparación con las oportunidades de empleo alternativas. Sin duda, el comercio a través de las CGV en ciertos sectores

como el textil, agricultura y electrónicos ha generado empleo femenino y ofrecido a las mujeres su primera oportunidad de tener un trabajo remunerado (Bamber y Staritz, 2016; Dolan y Sorby, 2003; López Acevedo y Robertson, 2016; Maertens y Swinnen, 2009; Pickles y Godfrey, 2012; Staritz y Reis, 2013; Tejani, 2011). Asimismo, las investigaciones sobre las primas de sueldo revelan que, en relación con otros sectores, las remuneraciones de las mujeres en las CGV pueden ser hasta un 40 % superiores (De Hoyos *et al.*, 2012; Marcouiller y Robertson, 2009; Robertson y Trigueros-Arguello, 2009). Incluso, análisis recientes del Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio (2020) destacan que las industrias más integradas en las CGV exhiben una menor brecha salarial que aquellas no integradas. Las investigaciones mencionadas se centran en las mujeres y comparan su posición actual con la anterior.

Las siguientes dos aproximaciones comparan las remuneraciones de mujeres y hombres en la fuerza laboral. La metodología más común es comparar los salarios de hombres y mujeres en una industria específica. Eso permite comparar los ingresos medios agregados de hombres y mujeres. Las estimaciones disponibles sugieren que la brecha de género no ajustada de los países industrializados varía entre el 10 % y el 22 % (ILO, 2019a; OECD, 2020). En las industrias, esta brecha responde primordialmente a la mencionada distribución desigual del empleo. Debido a que los hombres son favorecidos en las ocupaciones técnicas y de supervisión, su remuneración, en promedio, tiende a ser más alta que la de las mujeres, que se encuentran concentradas en puestos de la línea de producción (ILO, 2019a). Como consecuencia de las brechas salariales de género que prevalecen en la mayoría de las economías, la calificación de determinadas habilidades o funciones como femeninas permite que las CGV recluten a mujeres y tengan menores costos (Barrientos, 2001). Que las mujeres perciban salarios más bajos implica que sean más *costoeficientes* para las fases de menor valor agregado de la cadena de valor (Deere, 2005; Fussell, 2000; Seguino, 1997, 2000). En ese sentido, la literatura argumenta que conforme los países profundizan su participación en las industrias globales, y como resultado del endurecimiento del mercado laboral, la brecha salarial de género disminuye y la ventaja de contratar mujeres se erosiona, por lo que los hombres tienden a ser relativamente más favorecidos (Ghosh, 2002; Kucera y Tejani, 2014).

Una tercera —y quizás más precisa— metodología es analizar la brecha salarial de género ajustada, aunque hay menos ejemplos en la literatura por la poca disponibilidad de datos desagregados. Los salarios se ajustan para eliminar los sesgos de la división por género del trabajo y para controlar por horas trabajadas, ocupación, educación, experiencia laboral y edad (entre otros). En países industrializados, la brecha salarial ajustada promedio ronda el 5 % (AAUW, 2019; Chamberlain *et al.*, 2019). En los países en desarrollo, debido a múltiples factores estructurales, es esperable que este número sea mayor (WEF, 2020). Si bien estas diferencias señalan mejores resultados que las diferencias en las remuneraciones agregadas por industria, son igualmente problemáticas para la equidad de género. Dicho de otra manera, los hombres siguen obteniendo mejores salarios que las mujeres por el mismo trabajo (Christian *et al.*, 2013).

1.2.2 Estabilidad laboral

Las brechas de género en la estabilidad laboral refieren a la diferencia entre hombres y mujeres en el acceso a empleos de tiempo completo y temporales. Buena parte de los casos de estudio que investigan este fenómeno sugieren que las mujeres se concentran de manera desproporcionada en el empleo a término o temporal, mientras que los hombres son más favorecidos con empleos permanentes (Barrientos, 2013; Barrientos y Kritzinger, 2004; Christian *et al.*, 2013; OECD, 2020). Como resultado, en muchas CGV se puede identificar una sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo de tiempo parcial (UNCTAD, 2014). En particular, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial en los empleos de la manufactura liviana y la agricultura. En la industria textil, una proporción importante del empleo (mayoritariamente femenino) de las fábricas de vestimenta es de tiempo parcial (UNCTAD, 2014). Esta práctica es útil a los efectos de responder con flexibilidad a los cambios en la demanda del mercado global. En la horticultura, el empleo temporal también es frecuente en la cosecha estacional y las empaquetadoras, donde dominan las mujeres (Barrientos y Kritzinger,

2004; Christian *et al.*, 2013). En el sector electrónicos de México, los trabajos temporales han capturado alrededor del 90% del empleo (ILO, 2014).

La concentración de mujeres en estos roles tiene un impacto adicional en la brecha salarial: en las CGV, los trabajadores ocasionales ganan hasta 50% menos que sus pares con empleos permanentes (Christian, 2013). La falta de acceso a empleos permanentes en el comercio es uno de los más citados desafíos para las mujeres (Barrientos *et al.*, 2019). En parte, esto es resultado de las respuestas que dan las empresas a la necesidad de mayor flexibilidad (y frecuentemente de pedidos estacionales) por parte de las firmas líderes de las CGV. Dicho de otra manera, el empleo temporal o la tercerización se han convertido en modelos centrales para sostener la competitividad a través de la reducción de los costos fijos (Barrientos, 2019). Así, el trabajo temporal de las mujeres ha sido justificado como una forma de proveerles la flexibilidad necesaria para gestionar sus responsabilidades de cuidado, y bajo el supuesto de que las remuneraciones de las mujeres son complementarias a las de los hombres, que se consideran los proveedores de la familia (Barrientos, 2014; Barrientos *et al.*, 1996; Seguino *et al.*, 2010). Esto, sin embargo, de ninguna manera refleja la realidad de un creciente número de mujeres cuyo ingreso es el único de sus familias (Chia *et al.*, 2017).

1.2.3. Formalidad laboral

Las brechas de género en términos de la formalidad laboral muestran cómo mujeres y hombres tienen un acceso diferente a los contratos formales de las CGV. Los trabajos formales brindan acceso a la seguridad social y otros beneficios. El trabajo formal e informal en las CGV es un reflejo de las inquietudes que enfrentan los exportadores: por un lado, la necesidad de reducir sus costos para continuar siendo competitivos; y por otro, la de dar respuesta a las presiones de calidad y gobernanza ejercidas por los compradores (Barrientos y Kritzinger, 2004; Wick, 2010). Esta última exige a los empleadores la necesidad de retener a los trabajadores calificados y entrenados. Los grandes exportadores, particularmente las multinacionales que operan en las zonas de procesamiento de exportaciones (ZPE) con altas tasas

de empleo femenino, suelen estar sujetos a inspecciones y presiones de cumplimiento. Estas han contribuido a incrementar la formalidad en algunos países en desarrollo (Farole, 2011; Robertson y Trigueros-Arguello, 2009). En algunos países, como Perú, las mejoras en la legislación laboral que han ido de la mano con el involucramiento en las CGV han promovido el trabajo formal para las mujeres, donde la informalidad se ubica en el 60-70% (Bair y Gereffi, 2013; ECLAC/ILO, 2013; Gereffi et al., 2016). Incluso en el caso de contratos temporales, la formalidad provee acceso a beneficios sociales, como servicios de salud, vacaciones pagas y compensaciones, entre otros.

La informalidad en las CGV ha sido mayormente documentada en los sectores textiles y agricultura, en la esfera de trabajadores domésticos o pequeños productores involucrados en contratos de subcontratación con los exportadores (Barrientos y Kritzingler, 2004; Tejani, 2011). En los países donde prevalece este tipo de acuerdos, las mujeres tienden a capturar una porción desproporcionada de los trabajadores informales (UN Women, 2018). En ocasiones, esto puede generar a los empleadores hasta un 60% de ahorro en los costos laborales (Wick, 2010). Debido a que es más probable que las mujeres participen en empleos temporales, también es más probable que sus trabajos sean informales.

1.3. Factores estructurales de las brechas de género en las CGV

Hay muchos motivos detrás de las brechas y de las diferencias en la forma en que mujeres y hombres se benefician de su participación en las CGV. Son resultado de construcciones sociales preexistentes a nivel local y global, y pueden categorizarse en tres áreas: (1) acceso desigual a los recursos productivos, como la educación y formación, redes de contacto y crédito; (2) diferencias en la disponibilidad de tiempo como resultado del trabajo de reproducción y cuidado; y (3) normas y estereotipos respecto a lo que es considerado trabajo masculino y femenino.

1.3.1 Acceso a recursos productivos

Los recursos productivos son insumos que permiten a las mujeres competir equitativamente con los hombres en el mundo del trabajo. Incluyen educación y formación, información y redes de contacto, servicios de infraestructura y financieros, entre otros (Fontana, 2011; Staritz y Reis, 2013). En muchos países, el acceso de las mujeres a estos recursos se encuentra limitado. Si bien ha progresado la expansión de la educación de las mujeres (OECD, 2012), el acceso a recursos para la formación de habilidades todavía se encuentra limitado por las desigualdades en la matriculación y reclutamiento en programas de formación y certificaciones de relevancia. Conforme las CGV se digitalizan, por ejemplo, la baja tasa de matriculación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (CTIM) obstaculiza el acceso de las mujeres a los trabajos del futuro. A nivel global, las mujeres representan apenas el 35% del estudiantado en CTIM (Madgavkar *et al.*, 2019). Por otro lado, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en profesiones poco transables a nivel internacional, como educación, salud y servicios domésticos (ILO, 2016; OECD, 2012). La falta de perspectiva de género en la definición de las locaciones, tiempo y composición de los programas formativos también previenen a las mujeres de obtener las habilidades necesarias para continuar avanzando en el empleo (Staritz y Reis, 2013).

El poco acceso de las mujeres a las redes de contacto e información también es consecuencia de obstáculos intensificados a raíz del género. Las mujeres suelen tener menor participación que los hombres en las asociaciones industriales y sindicatos. Hasta hace poco tiempo, la subrepresentación de las mujeres en los sindicatos limitaba el potencial de estas organizaciones para garantizar la resolución de problemas vinculados al género (Godinho Delgado, 2009). La baja representación femenina en los sindicatos es resultado de múltiples factores, entre los que destacan: a) las posiciones de liderazgo continúan siendo dominadas por hombres (Ledwith, 2012); b) la desafectación de mujeres de su empleo como consecuencia de que los sindicatos no las defendieron; y c) las responsabilidades de reproducción y cuidado, que restringen el tiempo que las mujeres pueden dedicar a estas

iniciativas. La existencia de grupos y asociaciones fuertes de mujeres puede ofrecer a las trabajadoras una voz en el diseño de políticas y un mayor poder de negociación (Staritz y Reis, 2013).

Hay otras restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso a recursos productivos, como la limitada inclusión financiera e infraestructura adecuada. La falta de inclusión financiera debilita la idoneidad de las mujeres para acumular activos, generar ingresos y gestionar riesgos financieros (ILO, 2020). Dicho de otra manera, la inclusión financiera mejora la capacidad de las mujeres para negociar y beneficiarse del valor de su trabajo, incluyendo una mejor remuneración, ascensos y derechos laborales. El déficit de infraestructura *generoespecífica*, como salas de lactancia o instalaciones higiénicas separadas por género, puede restringir la participación de las mujeres en el trabajo.

1.3.2. Trabajo de cuidado

Las respuestas de las mujeres a las oportunidades laborales generadas por las CGV están condicionadas por las responsabilidades impuestas (trabajo reproductivo, de cuidado y no remunerado, trabajo doméstico y cuidado de niños, niñas y adolescentes, enfermos y adultos mayores). En todo el mundo, las mujeres dedican un tiempo considerablemente mayor al trabajo doméstico no remunerado que los hombres. A nivel global, en la mayoría de los hogares, las mujeres se encargan del 75 % de las horas del trabajo de cuidado no remunerado. Si bien algunos países han tenido cierto progreso, ningún país ha alcanzado la equidad de género en esta área (Charmes, 2019). Una infraestructura débil (por ejemplo, de agua, energía, servicios de salud) amplía este desafío para las mujeres en los países en desarrollo, porque complica aún más el cumplimiento de los requerimientos diarios del hogar. La inequidad en la distribución de las responsabilidades del hogar limita el tiempo del que disponen las mujeres para participar en el mercado laboral, invertir en el desarrollo de habilidades necesarias para avanzar en el trabajo y/o participar en sindicatos y asociaciones para lograr mayores y mejores derechos laborales.

Las responsabilidades sobre el cuidado estructuran y restringen la participación de las mujeres en la economía remunerada. La falta de servicios de cuidado infantil, por ejemplo, es uno de los mayores desafíos en este sentido. Muchos estudios señalan la presencia de otras mujeres en la casa como determinante de la participación de la mujer en las nuevas oportunidades creadas por el comercio (Fontana, 2011). En la ausencia de este componente, el déficit de servicios limita las posibilidades de trabajo de las mujeres, incluyendo su eventual retiro de la fuerza laboral para dedicarse al cuidado de sus familias. Se estima que la falta de alternativas de sostén asequibles, como servicios de cuidado infantil, restringe la participación de las mujeres en la fuerza laboral en un 5% y 4% los países en desarrollo y desarrollados, respectivamente (ILO, 2018). Estos obstáculos crean interrupciones en la experiencia laboral de las mujeres, las que afectan sus oportunidades de promoción y contribuyen a la brecha salarial.

1.3.3. Normas sociales y estereotipos

Las normas y estereotipos de género suelen restringir el acceso y movilidad de las mujeres en las CGV (Christian *et al.*, 2013). Si bien varían entre regiones, países y hogares, son resultado de concepciones culturales sobre qué trabajo es considerado apropiado para los hombres y para las mujeres. A su vez, estas concepciones favorecen que se invierta en la educación de los hijos en lugar de la educación de las hijas, e impactan también en la visión de los hombres como proveedores primarios. Sin perjuicio de que durante las últimas tres décadas la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado notoriamente, en muchos países todavía es habitual que las mujeres tengan menos autonomía y recaiga sobre ellas la expectativa de permanecer en el hogar y cuidar de los niños y niñas.

Algunos estereotipos culturales tienen precedentes históricos, como la exclusión de la mujer de las minas (Fernández-Stark *et al.*, 2019). Otros precedentes son más contemporáneos, como la débil inclusión de las mujeres en el sector de las tecnologías de la información (TI) (Cphoon y Aspray, 2006; Trauth, 2002; Tugend, 2017). Estas normas sociales

repercuten en que haya menos mujeres cursando la educación y formación necesaria para participar en estas industrias (minería y TI) y reducen cambios en las políticas de reclutamiento de las firmas. El resultado es el reforzamiento de la baja participación femenina. Asimismo, en algunas sociedades, la aceptación del abuso sexual de mujeres en lugares públicos y de trabajo reduce aún más la participación femenina. La falta de condena sobre el abuso repercute en que las mujeres tengan miedo de utilizar el transporte público solas, lo cual reduce su posibilidad de acceder a trabajos relacionados con el comercio, pues estos suelen estar en la periferia de las ciudades. Además, luego de un episodio de abuso, las mujeres tienden a abandonar su trabajo (Christian *et al.*, 2013).

2. Género y CGV

Durante las últimas dos décadas, una creciente corriente de literatura ha examinado los problemas de género experimentados por los países en desarrollo involucrados en las CGV. Estas investigaciones se han centrado en las primeras industrias que deslocalizaron su producción, es decir, la manufactura liviana (por ejemplo, las textiles), así como en el creciente comercio de productos agrícolas y los productos electrónicos de consumo. El empleo internacional en esta primera fase de deslocalización de las CGV se caracterizó por sus altos niveles de participación femenina, lo que condujo a la elaboración de teorías sobre la feminización del comercio. La investigación de las CGV que comenzaron a fragmentar su producción en la mitad de los 2000 es, en cambio, mucho menor. Estas industrias, tales como la aeroespacial, minería y TI, comparten ciertas características: son intensivas en tecnología, conocimiento y capital. Al ser menos generadoras de empleo que sus predecesoras *trabajointensivas*, crearon menos empleo para las mujeres en los países receptores. Esto repercutió en una menor atención por parte de académicos y académicas y tomadores de decisión, con la excepción de algunos sectores intensivos en conocimiento, como los servicios de TI (Powell y Chang, 2016; Sarkar y Mehta, 2018). Los estudios de las CGV con perspectiva de género han elaborado mapeos de la globalización de estas industrias. Los primeros sectores en globalizarse eran intensivos en trabajo y cícli-

cos por naturaleza (Barrientos *et al.*, 2011). La academia ha destacado que los países que ingresaron en la manufactura liviana y sectores agrícolas lo hicieron usando reservas de mujeres desempleadas (Barrientos, 2014; Kucera y Tejani, 2014; Pickles y Godfrey, 2012; Seguino, 2000). Eso produjo niveles altos de participación femenina, particularmente en los sectores concentrados en las ZPE y la exportación de productos agrícolas no tradicionales (Barrientos, 2014; Christian *et al.*, 2013; López-Acevedo y Robertson, 2016; Tejani, 2011). Las altas tasas de empleo femenino en los sectores de bajo valor agregado condujeron a una considerable cantidad de investigación (Barrientos, 2001; Barrientos y Kabeer, 2004; Busolo y De Hoyos, 2009; Seguino, 1997). Los hallazgos (ILO, 2019a) de estos trabajos revelaron que las mujeres se encontraban sobrerrepresentadas en puestos de menor remuneración y trabajo intensivos, los cuales, además, se sostienen en condiciones precarias de trabajo como forma de responder a las fluctuaciones de la demanda internacional (Barrientos, 2014; Fontana, 2006; UNCTAD, 2015).

A medida que los países escalaron en estas CGV o se desplazaron hacia segmentos o sectores exportadores con alto componente tecnológico e intensivos en capital, la intensidad del empleo femenino disminuía, según distintos estudios. Esto es: se producía un proceso de *desfeminización* del comercio. Los investigadores que contribuyeron a esta teoría de mayor transcendencia incluyen a Caraway (2007) para un análisis en el Este asiático, Kucera y Tejani (2014) para una muestra de 36 países,² Jomo (2009) para el Este asiático, Fussell (2000) en México, y Berik (2000) en Taiwán. Esta literatura señala que la disminución del empleo femenino inter e intraindustrial en segmentos con alto componente tecnológico se atribuye a los cambios en los salarios y a la desigualdad de género en el acceso a recursos productivos (Saraçoğlu *et al.*, 2018; Tejani, 2011). En tal sentido, destacan que cuando las industrias requieren un mayor grado de capital o experticia técnica, las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso a la formación, educación, y redes de contacto, restringen su

² Kucera y Tejani (2014) encuentran que el escalamiento tecnológico que ocurre a la interna de las industrias tiene un efecto particularmente fuerte en la *desfeminización*. Además, identifican que este se intensifica a medida que los países se alejan del sector de la vestimenta (trabajo intensivo) y se desplazan a industrias basadas en la fabricación de bienes metálicos.

posibilidad de avanzar hacia actividades más sofisticadas dentro de una industria, o de movilizarse hacia sectores de mayor componente tecnológico (Ahmed, 2013). En definitiva, tanto en las fases y cadenas de bajo y alto valor agregado, las normas y estereotipos de género son señaladas como las que más contribuyen al paradigma de la *feminización-desfeminización*. La siguiente sección emplea el marco de CGV con perspectiva de género para examinar la experiencia de América Latina en relación a las brechas de género en las CGV.

2.1. Género y CGV en América Latina

Este capítulo examina el rol de América Latina y el Caribe en cinco Cadenas Globales de Valor: agricultura no tradicional, minería, manufacturas, turismo y servicios globales. Ofrece una mirada general de la literatura actual sobre género y estas CGV en la región. Los capítulos de este libro continúan desarrollando sobre estos resultados preliminares. Por la limitada disponibilidad de datos desagregados por género en la región (Frohmann, 2018), la redacción se basa en el análisis de casos de estudio y en la literatura disponible de las diferentes industrias. Desafortunadamente, la falta de estadísticas apropiadas limita el empleo integral del marco de CGV con perspectiva de género al que se hizo referencia algunas secciones antes.

Los hallazgos para América Latina reflejan los patrones globales de las brechas de género en las CGV. Con respecto a la distribución por género del trabajo, en las CGV mencionadas, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las industrias y fases de menor valor agregado. Asimismo, tienen limitadas oportunidades de ser promovidas a roles técnicos o gerenciales. La porción femenina de la fuerza laboral en América Latina (42%) es levemente mayor que la del promedio mundial (39%). En la región son más las mujeres en edad de trabajar que participan en la fuerza laboral (57%) que en el mundo (53%) (ILO, 2019b). Durante las últimas tres décadas, la tasa de participación promedio de las mujeres en América Latina aumentó 11 puntos porcentuales, lo que marca un ritmo mayor que otras regiones del mundo (ECLAC y ILO, 2019). Sin embargo, las brechas de género en la participación todavía persisten (ILO, 2019b): la participación femenina en el empleo es 24% menor que la de los hombres (57% comparado con 81%) (World Bank, 2020). Esto ocurre a pesar

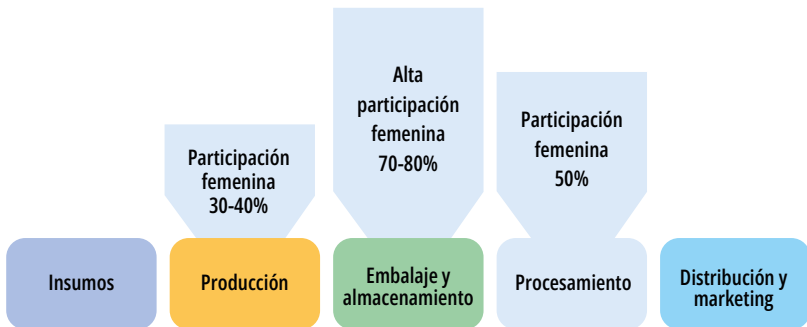
de los significativos logros de las mujeres en términos de la obtención de habilidades y educación en toda la región. Hacia 2018, el 59% de las mujeres en la región se encontraba matriculada en educación terciaria, en comparación con un 45% de los hombres (World Bank, 2020). Por su parte, en el Índice de las Brechas Globales de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF Global Gender Gap Index), en general, América Latina muestra un mejor desempeño que otras regiones en desarrollo. Sin embargo, la región obtiene una puntuación relativamente pobre en términos de la «participación en la economía y oportunidades» (WEF, 2020). Esto contribuye a la persistencia de las brechas salariales de género y las desigualdades en torno al empleo formal y la seguridad. De acuerdo a estimaciones recientes, en América Latina, por cada hora trabajada, las remuneraciones de las mujeres son en promedio un 17% menores que las de los hombres con las mismas características (es decir: edad, educación, cantidad de hijos/as en el hogar, presencia de otras fuentes de ingreso, estatus rural, y tipo de trabajo (ILO, 2019c). Más allá de las diferencias culturales, los factores detrás de estas brechas son similares a los que se identifican en el resto del mundo.

2.1.1. Agricultura

En varios países de América Latina y el Caribe, la integración y escalamiento en las CGV agrícolas no tradicionales han impulsado el empleo femenino. Los productos agrícolas de alto valor agregado o los alimentos basados en la agricultura incluyen *commodities* unitarios que requieren una manipulación especial (por ejemplo, frutas frescas, vegetales y flores), así como productos procesados en una o más fases posteriores a la cosecha y anteriores a llegar al mercado destino (por ejemplo, café de especialidad, espárragos y miel). Estos productos tienden a ser más *trabajointensivos* que los cultivos de cereales y otros de la agricultura tradicional, fundamentalmente porque la mecanización es más complicada de emplear como resultado de la necesidad de prevenir daños de productos frágiles (Joshi *et al.*, 2004). En este contexto, el trabajo es uno de los factores más importantes de la producción de cultivos de alta calidad. En la región, las brechas de género en la participación en estas CGV son visibles y reflejan claramente los patrones globales de segregación. En

Colombia, Ecuador, Guatemala, Honduras, México y Perú, las mujeres capturan al menos 50% de la fuerza laboral remunerada de la horticultura y fruticultura (Dolan y Sorby, 2003; Ferm, 2008; Maertens y Swinnen, 2009; Patel-Campillo, 2010). En la industria de la horticultura, si bien las mujeres participan en todas las fases de la cadena de valor, se encuentran concentradas en el segmento del empaquetado —donde, en general, mantienen empleos remunerados— y la producción, donde también se desempeñan como trabajadoras domésticas no remuneradas, fundamentalmente en operaciones subcontratadas (Bamber y Fernández-Stark, 2013). Las tareas de cosecha y postcosecha, como recoger, clasificar, lavar, picar y mezclar, que se asemejan a las tareas para la preparación de la comida, son tradicionalmente asignadas a las mujeres (Lastarria-Cornhiel, 2006). El Diagrama 2 ilustra la participación femenina en los exportadores de frutas y vegetales de Honduras. Las mujeres representan un 30-40% del personal de producción, 70-80% en las emparadoras y 50% en la manufactura de alimentos (Bamber y Fernández-Stark, 2013). En Colombia, el sector de la floricultura emplea a un 65% de mujeres en el total del personal de producción y empaque (Patel-Campillo, 2012). En el sector agroexportador de Perú se observan tendencias similares (León-Castillo, 2009).

Diagrama 2. Participación femenina en el sector de frutas y verduras de Honduras.



Fuente: Bamber y Fernández-Stark (2013).

En general, las trabajadoras mujeres son favorecidas por las percepciones sobre su meticulosidad, destreza y atención a los detalles (Friedemann-Sánchez, 2006). Los hombres trabajan en tareas que involucran operar maquinaria, como el transporte y la logística, o bien tienen roles gerenciales (Ferm, 2008; Patel-Campillo, 2012). Si bien las mujeres también participan en puestos de la fase de procesamiento, suelen ser excluidas de actividades que implican transportar la producción, generar redes de contacto o hacer marketing (Fontana, 2012). No obstante, existen algunas excepciones. Por ejemplo, en Perú, en grandes operaciones, las mujeres parecen jugar un rol más significativo en estas posiciones (León-Castillo, 2009): el 40% de los puestos gerenciales en las exportadoras de horticultura más grandes del país, Camposol, son ocupados por mujeres (Camposol, 2017).

Algunos investigadores argumentan que la competitividad de muchos países de América Latina en las CGV agrícolas-alimentarias se sostuvo en estas brechas de género (Deere, 2005; Patel-Campillo, 2010). Y, si bien el crecimiento de estas exportaciones no tradicionales ha impulsado el empleo femenino, persisten brechas de género. A nivel internacional, el sector agrícola es típicamente caracterizado por altos grados de informalidad, en parte debido a la estacionalidad, que demanda mucho trabajo durante los picos. La concentración de la mujer en el trabajo de cosecha y postcosecha repercute en que la mayoría del empleo femenino sea temporal e informal (Patel-Campillo, 2010).

El aumento en la participación de la región en algunas CGV altamente coordinadas ha ampliado la porción de mujeres formales, aunque en trabajos temporales (Deere, 2005; OIT, 2015). Esto es problemático para las mujeres porque la formalidad garantiza vacaciones pagas y otros beneficios de seguridad social (salud, bonos, seguro de desempleo) y compensación por despidos arbitrarios.³ Esto es particularmente importante para las mujeres en puestos temporales. Por ejemplo, el 82% de las mujeres que trabajan la horticultura chilena son temporales, en comparación con un 42% de hombres (Namdar-Irani, 2014). En Hortifrut, el segundo mayor exportador de cerezas basado

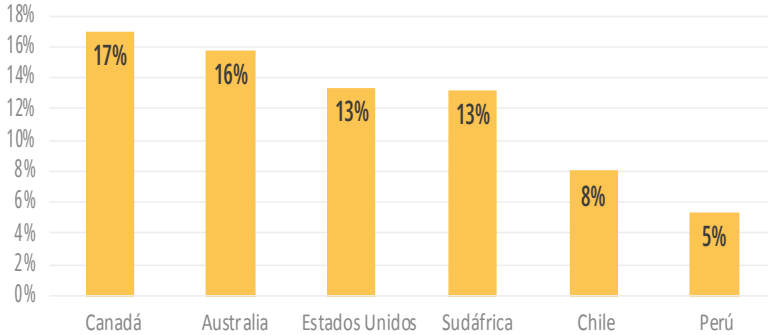
³ En Perú, de ocurrir un despido arbitrario, los empleados reciben un máximo de 15 días de salario por cada año trabajado.

en Chile, el 90% de sus 29 500 trabajadores son temporarios; solamente el 34% de su fuerza laboral permanente son mujeres (Hortifrut, 2019). En Perú, el régimen laboral agrícola habilita contratos temporales de tres a once meses (IESI, 2014; León-Castillo, 2009). Si bien los contratos permanentes son escasos, algunas empresas han comenzado a transferir a los trabajadores con más de cuatro años de experiencia a contratos indefinidos (Solidarity Center, 2013). Esto está estrechamente relacionado con su experiencia de escalamiento en la cadena. En Camposol, la diversificación de la firma hacia múltiples productos habilitó que la producción tomara un año completo, lo que redujo la estacionalidad. Hacia 2017, el 76% de los trabajadores tenía contratos temporales y un 24% eran permanentes (Camposol, 2017).

2.1.2 Minería

En América Latina, las operaciones y exportaciones en los segmentos aguas arriba de la minería (*upstream*) representan una parte considerable de la participación de la región en las CGV que ofrecen menos oportunidades para las mujeres. La minería incluye aquellas actividades basadas en la explotación de recursos naturales minerales, petróleo y gas natural. La CGV se compone de las siguientes fases: exploración, extracción y producción, procesamiento/refinación, distribución y marketing. Otras actividades importantes incluyen I+D para mejoras de los procesos, transporte y comercialización. A nivel mundial, las mujeres suelen ser excluidas de las industrias extractivas, y América Latina no es la excepción. En 2016, el país minero más avanzado en términos de equidad de género (Canadá) descubrió una participación del 17% de mujeres en su fuerza laboral; en América Latina, este guarismo es significativamente menor. En Chile y Perú las mujeres capturan el 8% y 5,4% del empleo minero, respectivamente (Albornoz, 2016; Calenzani, 2018). Por su parte, en el sector petróleo y gas de México, la participación femenina es del 10% (De La Puente, 2017).

GRÁFICO 2. Participación femenina en la CGV de la minería, países seleccionados.



Fuente: Fernández-Stark *et al.* (2019) y Calenzani (2018).

La región se especializa sobre todo en la minería de gran escala, que ha sido tradicionalmente dominada por hombres y que exhibe uno de los peores indicadores de paridad de género. Las trabajadoras mujeres de las compañías mineras capturan entre el 5% y el 10% de la fuerza laboral global, un porcentaje de los más bajos de todos los sectores (Ledwaba, 2017; Macdonald, 2017; WIM (UK) y PwC, 2013). La baja participación femenina se encuentra presente en todo el mundo, en todos los segmentos de la cadena de valor y en todos los niveles organizacionales, desde la mina hasta la sala del consejo (Connell y Claughton, 2018). Solo un 5% de las sillas del consejo de las principales 500 empresas mineras son ocupadas por mujeres (WIM (UK) y PwC, 2013). Las normas y estereotipos sociales son persistentes y conducen a extensas brechas de género (Stefanovic y Saavedra Alveyay, 2016). En Chile, uno de los países mineros más importantes de la región, no fue hasta 1996 que las mujeres obtuvieron permiso legal de trabajar en las minas (Fernández-Stark *et al.*, 2019).

En las CGV, las brechas de género en términos de participación son llamativas. A la interna de la industria, las mujeres son frecuentemente contratadas en puestos de oficina y administrativos, así como en posiciones profesionales, de apoyo y ventas. En Chile, entre 2007 y 2017, la intensidad femenina agregada creció de 5,2% a 8,1%. Sin embargo, ha habido pocos cambios en los roles directamente asociados a la cadena,

es decir, los más cercanos a las operaciones de la industria (por ejemplo, posiciones de extracción, procesamiento y mantenimiento). La participación femenina en estos puestos directos fue de 3,8%; creció apenas un 0,4% en los últimos cinco años (Fernández-Stark *et al.*, 2019). Los roles no vinculados a la CGV son, por ejemplo, aquellos administrativos, de seguridad y *catering*.

En Perú, el 49% de las mujeres de la industria minera se concentra en puestos administrativos; otro 30% en ocupaciones generales, mientras solo un 17% trabaja en las plantas (Calenzani, 2018). La participación femenina en las empresas y proveedores mineros fue del 4,5% y 1,3%, respectivamente. Hubo esfuerzos exitosos de las compañías mineras para aumentar la participación de las mujeres en los reclutamientos y se pasó del 6% al 7,8%. No obstante, entre los proveedores mineros, la participación de las mujeres en los nuevos puestos cayó del 1,6% al 1,3%. Este dato es crítico en la medida en que los proveedores capturan casi dos tercios del empleo de la industria (Mining Skills Council, 2017).

En las posiciones gerenciales de alto nivel las mujeres suelen ser excluidas. En Perú, capturan el 4% de los puestos gerenciales (Calenzani, 2018). Algo similar pasa en Chile, donde la participación femenina en la gerencia de alto nivel es sumamente baja, a pesar de que las mujeres tienen altos niveles de educación. En ese país, el 81% de las mujeres de la industria minera tienen un grado universitario y un tercio es bachiller. Sin embargo, el conocimiento de las mujeres no se traduce en ascensos, sino en deserción. En general, las mujeres tienen mayor nivel educativo que sus pares hombres, particularmente en los niveles de supervisión y gerenciales, lo cual sugiere que a las mujeres se les exige estar más preparadas que a los hombres para acceder a roles similares (Fernández-Stark *et al.*, 2019; Stefanovic y Saavedra Alva, 2016).

Las brechas de género en términos de participación contribuyen a la brecha salarial del sector. En la región, la minería de gran escala suele pagar buenas remuneraciones. Sin embargo, existe una brecha salarial de género: en promedio, las mujeres obtienen salarios menores que los hombres por el mismo trabajo. A lo largo de todo el sector la división por género del trabajo, sumada a la discriminación salarial en los mismos puestos, amplifica la brecha de género. En Perú, las remuneraciones

promedio de las mujeres son el 59% de las remuneraciones promedio de los hombres. En México, la brecha salarial de género es menor. De todas formas, las mujeres ganan un 81% de las remuneraciones de los hombres (De La Puente, 2017). El empleo formal, con los beneficios que le corresponden, es común entre las mineras de gran escala. En cambio, el trabajo informal es más prevaleciente en operaciones artesanales y de baja escala, donde participa un mayor número de mujeres (Jenkins, 2014; Lahiri-Dutt, 2015). En Colombia, tres cuartos de las mujeres del sector trabajan en pequeñas minas (de las cuales un tercio son operaciones ilegales) en condiciones de precariedad (De La Puente, 2017). La minería se caracteriza por conservar normas y estereotipos de género mayores al promedio, lo que conduce a que las mujeres sean excluidas de las minas (Fernández-Stark *et al.*, 2019; Stefanovic y Saavedra Alvayay, 2016).

2.1.3 Manufactura

La participación de América Latina en las Cadenas Globales de Valor manufactureras es liderada por México y Centroamérica. Su involucramiento en ellas ha evolucionado y tiene sus inicios en el sector de bajo valor agregado de la vestimenta. Seguidamente, unos pocos países se desplazaron a industrias más sofisticadas, como los dispositivos médicos (Costa Rica, República Dominicana y México), la automotriz y aeroespacial (Brasil y México). El sector manufacturero abarca múltiples cadenas de valor, con distintos grados de intensidad en trabajo, capital, tecnología y regulaciones. De este conjunto, los primeros sectores manufactureros en globalizarse fueron los *trabajointensivos*. En todo el mundo y sin mayores complicaciones, estos sectores sacaron provecho de la disponibilidad de mano de obra poco calificada y de bajo costo. Estos comprenden, por ejemplo, la vestimenta y los electrónicos. Los sectores más dependientes del capital (por ejemplo, químicos), tecnologías de punta/ patentadas (por ejemplo, aeroespacial) y supervisión regulatoria (por ejemplo, dispositivos médicos) se han globalizado más lentamente. Los patrones regionales del empleo femenino en estas industrias reflejan los patrones globales. El ingreso en las cadenas de bajo valor agregado tuvo como nota distinta la feminización del empleo, que antes había sido dominado por los hombres. Esto fue seguido por una posterior

desfeminización, a medida que aumentaba la complejidad industrial (Kucera y Tejani, 2014).

Los análisis globales de las CGV con perspectiva de género han revelado importantes brechas de participación en la industria manufacturera. En todo el mundo, las mujeres tienen un alto grado de participación en las fases productivas y *trabajointensivas*. Conforme la tecnología y el grado de conocimiento exigido por los sectores aumenta, su participación disminuye (Kucera y Tejani, 2014; Saraçoğlu *et al.*, 2018). Por ejemplo, la alta participación femenina en la vestimenta —cercana al 80% en algunos casos— ha sido extensamente citada (Barrientos, 2014; Lopez-Acevedo y Robertson, 2016). En cambio, en el sector aeroespacial, de alta tecnología y fuertemente regulado, las mujeres capturan menos de un cuarto del empleo (capítulo de México). En los países asiáticos (Malasia, Mauricio, Singapur y Corea del Sur) que mostraron trayectorias de escalamiento, desplazándose desde exportaciones de bajo valor agregado a exportaciones de alto valor agregado, la participación de las mujeres en el empleo de las ZPE disminuyó notoriamente (Fontana, 2006). Otro hallazgo importante es que en las industrias *trabajointensivas*, las mujeres realizan tareas monótonas y poco remuneradas de la línea de producción, incluyendo aquellas que requieren precisión; mientras, los ingenieros, técnicos y gerentes son mayoritariamente hombres (Bamber y Staritz, 2016). Las mujeres dominan los trabajos de ensamble, pues son consideradas especialmente precisas y meticulosas, sumisas, adaptables y poco ambiciosas de una carrera laboral (McKay, 2006). También ocurre que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción y se encuentran subrepresentadas en los niveles gerenciales y de supervisión.

Estas tendencias persisten en América Latina y el Caribe. La participación en la CGV de la vestimenta ha sido muy importante para los países de Centroamérica, México y Perú. Conocidas a nivel regional como *maquilas*, estas son primordialmente operaciones de ensamble (cortar, hacer, recortar). Los investigadores concuerdan en que el trabajo en estas *maquilas* es altamente feminizado y se caracteriza por la presencia de mujeres jóvenes, poco remuneradas, en posiciones precarias y trabajos de largas horas (Anner, 2011; Barrientos, 2014; Giosa Zuaúa y Rodríguez Enríquez, 2010; López-Acevedo y Robertson, 2016; Marcouiller

y Robertson, 2009; Robertson y Trigueros-Arguello, 2009; UNCTAD, 2017). En Guatemala y en El Salvador las mujeres capturan cerca del 70% y 71% de la fuerza laboral de la vestimenta, respectivamente (Calfat y Rivas, 2008). Estos porcentajes son más altos que los de otros sectores, con la excepción de los servicios domésticos (Robertson y Trigueros-Arguello, 2009). En América Central, donde la vestimenta captura la mayor parte de la manufactura, es mayor la porción de mujeres que de hombres ocupados en la manufactura. Cepal (2019) mostró que el 14,1% de las mujeres y el 11,5% de los hombres trabajan en el sector manufacturero. A pesar de exhibir mayores tasas generales de participación femenina, son menos las mujeres que son promovidas a puestos gerenciales y supervisión. En el sector de la maquila de México, solo el 0,4% de las mujeres (en comparación con el 1,6% de los hombres) trabajan en puestos de supervisión. La participación de las mujeres en tareas administrativas o calificadas también es relativamente más baja que la de los hombres (34% de mujeres contra un 43% de hombres) (Brown-Grossman y Domínguez-Villalobos, 2007).

Como resultado de la segregación vertical por género, la industria manufacturera muestra una persistente brecha salarial de género: las mujeres ganan aproximadamente un 88% de lo que ganan los hombres, en promedio (brecha no ajustada) (Cepal, 2019). No obstante, la participación de la región en estas CGV de bajo valor agregado ha significado avances importantes para las mujeres, ofreciendo premios salariales considerables —en algunos casos, de hasta el 40%— y condiciones laborales significativamente mejores que otras alternativas de trabajo disponibles en estas economías (Calfat y Rivas, 2008; De Hoyos *et al.*, 2012; Marcouiller y Robertson, 2009; Robertson y Trigueros-Arguello, 2009). No obstante, a medida que la región se desplaza hacia segmentos de mayor valor agregado e intensivos en tecnología (a la interna de estas cadenas), las brechas de género se amplían. En México, por ejemplo, el aumento en la intensidad tecnológica también produce un incremento de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por último, mientras en los sectores de baja intensidad tecnológica las mujeres obtienen cerca del 90% de los salarios de los hombres, en los sectores de alta intensidad tecnológica este guarismo cae al 70% (Cepal, 2019).

La CGV de la vestimenta está sujeta a demandas impredecibles y cada vez menores tiempos de suministro. En efecto, demanda cada vez más trabajadores flexibles, capaces de hacer gran cantidad de horas extras con poco tiempo de notificación. Estas fluctuaciones de la demanda generan altos grados de incertidumbre para la fuerza laboral, predominantemente femenina. En algunas operaciones, la participación en las CGV ha contribuido a una mayor formalidad. Sin embargo, la falta de supervisión e inspecciones laborales suele resultar en que las mujeres no reciban los beneficios correspondientes a sus contratos (Giosa Zuaña y Rodríguez Enríquez, 2010).

América Latina en la CGV de dispositivos médicos.

La industria de dispositivos médicos es un ejemplo interesante para analizar la relación entre el género y las Cadenas Globales de Valor. Corresponde a un sector de manufactura de alto valor agregado que se aleja de los hallazgos que señalan que los escalamientos conducen a una menor participación femenina. La industria se caracteriza por una demanda fuerte y creciente, resultado del envejecimiento de la población y del incremento en el gasto de salud. Las barreras de ingreso tecnológicas y regulatorias reducen las inversiones *footloose* y exigen una fuerza laboral calificada y capacitada. El rango de productos elaborados por esta industria, desde los relativamente simples y de bajo valor agregado (como jeringas y suturas) hasta los dispositivos de alto riesgo (como los marcapasos) ofrece un amplio margen para el escalamiento entre productos. Esta industria solía estar dominada solamente por las naciones desarrolladas, pero está en un rápido proceso de globalización, por lo que ofrece oportunidades de ingreso a un número creciente de países en desarrollo, especialmente en las fases de producción de la cadena. Al mismo tiempo, el empleo global está en expansión, particularmente en los nuevos países donde la industria se ubicó. En efecto, ofrece nuevas posibilidades de analizar los tipos y calidad de los trabajos creados —para hombres y mujeres en todo el mundo— como resultado del comercio internacional.

Con más de una década de experiencia en la industria, Costa Rica (CR) y la República Dominicana (RD) son productores pequeños, pero

en crecimiento. En ambos países, la industria es una de las prioritarias para la atracción de inversión extranjera directa y forma parte de sus esfuerzos de diversificación de las exportaciones y el escalamiento, a pesar de que ningún país poseía experticia en esta CGV. Además, las dos naciones están expandiendo su industria y desplazándose hacia nuevas actividades y/o categorías de productos de la cadena de valor. En el periodo comprendido entre 2006 y 2016, las exportaciones del sector aumentaron un 296% (CR) y 131% (RD) (UN Comtrade, 2018). La industria se ha convertido en el sector exportador más importante de ambos países, exhibiendo altos (y persistentes) niveles de participación femenina.

CUADRO 2. Intensidad femenina del empleo de dispositivos médicos, ZPE y manufactura (%). Años 2006 y 2016

Industria y Sector / País	Dispositivos médicos a		ZPE a		Manufactura b	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Costa Rica	50*	53	40**	40	32	34
República Dominicana	65	67	52	49	35***	31

Fuente: a) PROCOMER (2015, 2016); cálculos de las autoras con base en CNFZE (2017) b) World Bank (2017). *2004, **2010, ***2008.

La experiencia de estos países en las CGV y el impacto en la creación de empleo femenino ofrece información clave para otros países en búsqueda de escalamientos basados en la exportación y el desplazamiento a industrias de alto componente tecnológico e intensivas en conocimiento. En primer lugar, en ambos países el sector se expandió rápidamente, lo que contribuyó de forma significativa a las canastas exportadoras nacionales y desarrolló un sector atractivo para el ingreso a las CGV. Al mismo tiempo, debido a que las fases de producción de estas cadenas son trabajointensivas, la generación de exportaciones tuvo una correlación positiva con la creación de empleo. En segundo lugar, las mujeres captan más de la mitad de los

empleos creados; exhiben valores bastante más altos que su participación agregada en el sector de las manufacturas, así como también en el agregado de las zonas de procesamiento de exportaciones. En efecto, el sector representa una sólida oportunidad para la creación de empleo femenino en las manufacturas basadas en la exportación. En tercer lugar, las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones de producción y profesionales. Su participación en puestos técnicos es relativamente baja, pero ha tenido una evolución positiva. En cuarto lugar, la participación femenina se ha mantenido estable incluso mientras el sector creció (de manera intensiva), se desplazó hacia productos de mayor valor agregado (extensiva) y los salarios aumentaron. Las mujeres no han sido reemplazadas por los hombres, como ha sido documentado en otros estudios. Finalmente, análisis iniciales sugieren que los trabajos de esta industria, predominantemente femeninos, son de buena calidad, es decir, sustentables y de contratos permanentes.⁴

Fuente: Bamber y Hamrick (2019).

2.1.4 Servicios

2.1.4.1 Turismo

La industria del turismo de América Central y el Caribe ha sido un impulsor muy importante del crecimiento económico de la región. Asimismo, ha sido largamente apoyado por instituciones financieras multilaterales (Cañada, 2010; Ferguson, 2010). Durante los últimos veinte años, para lograr ingresos de exportaciones, aumentar el empleo y desarrollar las regiones rurales, los países en desarrollo se han volcado, de manera creciente, al desarrollo de modelos de turismo internacional. Este modelo ha favorecido la inserción en la industria global al garantizar el establecimiento de grandes resorts *all inclusive*, propiedad de marcas multinacionales (Duffy *et al.*, 2016). Esto ha contribuido al crecimiento

⁴ La información disponible es insuficiente para determinar si la participación femenina es impulsada por la brecha salarial.

de la región; asimismo, la industria ha sido considerada un motor importante para la creación de empleo, en particular para las mujeres.

A nivel internacional, si bien el número de mujeres involucradas en el turismo varía en función del destino, las mujeres suelen captar la mayor parte del empleo, con la excepción de los países árabes (UN World Tourism Organization, 2019). En general, las mujeres tienen representación en múltiples categorías de empleo, pero se encuentran sobrerrepresentadas en los recintos de acomodación y las excursiones. En efecto, se desempeñan mayoritariamente como trabajadoras poco y medianamente calificadas en hoteles (por ejemplo, limpieza, lavandería, y alimentos y bebidas), aunque también como trabajadoras independientes/emprendedoras (por ejemplo, artesanas, vendedoras ambulantes y personal de apoyo en restaurantes familiares) (Christian, 2013). En América Latina y el Caribe, la literatura sobre género en la industria del turismo encuentra, sistemáticamente, que la industria ha creado oportunidades laborales, especialmente para mujeres jóvenes con niveles de educación relativamente bajos. Son múltiples los estudios que muestran que las mujeres captan una alta porción de la fuerza laboral del sector (Cabezas, 2008; Cañada, 2010; Duffy *et al.*, 2016; Hollingsworth, 2006; Vandegrift, 2008). Para muchas de estas mujeres, el turismo es su única alternativa de trabajo remunerado (Duffy *et al.*, 2016).

A nivel regional, la industria replica las normas sociales e inherentes a la misma en lo que concierne a las brechas de participación de género (Cañada, 2010; Torres, 2009) y a las oportunidades de promoción. En general, las mujeres se concentran en trabajos domésticos, como la limpieza y la cocina (Cabezas, 2008; Duffy *et al.*, 2016) o en roles de servicios, como recepcionistas (Cañada, 2010; Hollingsworth, 2006; Vandegrift, 2008). Típicamente, mientras las mujeres trabajan en puestos administrativos y de limpieza poco remunerados, los hombres se desempeñan como gerentes, operadores de máquinas y jardineros. Pocas mujeres trabajan en ocupaciones de supervisión superior o gerenciales (Cabezas, 2008; Vandegrift, 2008), y esas que ocupan estos roles son frecuentemente extranjeras (Vandegrift, 2008). América Latina y el Caribe tiene la más alta participación femenina (60%) en el sector de hoteles y restaurantes (UNWTO, 2019). En todos los países de la región, la proporción

de mujeres en hoteles y restaurantes es mayor que en cualquier otro sector de la economía. El Cuadro 3 muestra que la participación de las mujeres en el turismo es incluso mayor en los países del Caribe, donde las economías son altamente dependientes del turismo. En esa región, las mujeres representan entre el 43% y el 64% del empleo en el sector de hoteles y restaurantes. Jamaica y las Bahamas tienen mayores tasas de participación femenina: alcanzan el 64% en ambos países.

La segregación por género del trabajo y las limitadas oportunidades para la promoción contribuyen a la brecha salarial de género. En República Dominicana las mujeres del turismo ganan el 68% de lo que ganan los hombres del mismo sector (Cabezas, 2008). En las Bahamas y Jamaica, persisten las brechas salariales de género, aunque la amplitud es algo menor y ronda el 8-10% (Hollingsworth, 2006). Estos indicadores se encuentran agravados por la naturaleza estacional de la industria, lo que resulta en inseguridad laboral. En Costa Rica, un estudio reveló que solamente el 40% de los empleados del turismo tenían contratos permanentes (Vandegrift, 2008).

CUADRO 3. Participación de empleo masculino y femenino en actividades de hoteles y restaurantes.

País (América Latina)	Hombres	Mujeres	País (Caribe)	Hombres	Mujeres
Argentina	3%	4%	Antigua	12%	18%
Brasil	4%	6%	Aruba	16%	25%
Chile	3%	6%	Bahamas	12%	19%
Colombia	4%	11%	Barbados	9%	11%
Costa Rica	4%	8%	Belice	5%	16%
México	4%	9%	República Dominicana	5%	10%

→



País (América Latina)	Hombres	Mujeres	País (Caribe)	Hombres	Mujeres
Nicaragua	2%	10%	Jamaica	6%	12%
Panamá	3%	9%	Santa Lucía	10%	14%
Perú	3%	12%			
Uruguay	2%	4%			
Venezuela	3%	6%			

Fuente: ILO Laborstat, obtenido el 9 de febrero de 2020, en base al último año disponible para cada país.

2.1.4.2. Servicios globales

En las últimas dos décadas, los servicios globales (*offshore services*) emergieron como un sector altamente dinámico y han significado una oportunidad de desplazarse hacia la exportación de servicios para los países de América Latina (Gereffi *et al.*, 2009). En 2016, la región captó el 20% del mercado global (Everest Group, 2017f). Muchas empresas multinacionales han fragmentado sus funciones corporativas para deslocalizarlas y desarrollarlas en distintos lugares del mundo. Estas funciones incluyen, entre otras: atención al cliente (*call centers*), finanzas y contabilidad, gestión de los recursos humanos, y tecnologías de la información (Fernández Stark *et al.*, 2011; Gereffi *et al.*, 2011). Los servicios globales pueden categorizarse en tres segmentos principales: (1) Externalización de Procesos Empresariales o *Business Process Outsourcing* (BPO), que incluye a los *call centers*, pago a proveedores y empleados, finanzas y contabilidad, y gestión de los recursos humanos; (2) Externalización de las Tecnologías de la Información o *Information Technology Outsourcing* (ITO), compuesto por servicios como el manejo de redes, desarrollo de aplicaciones, consultoría tecnológica, y diseño y desarrollo de *software*; (3) Externalización de Procesos basados en el Conocimiento o *Knowledge Process Outsourcing* (KPO), que abarca actividades de





mayor valor agregado, como inteligencia de mercados, análisis de negocios y servicios legales.

El insumo más importante de los servicios globales es el capital humano; en efecto, este sector es una fuente de empleo para los miembros más calificados de la fuerza laboral, incluyendo a las mujeres, lo que permite crear nuevos grupos de mujeres profesionales, mejor pagas y con habilidades transferibles (Ahmed, 2013).

En términos generales, la industria se ha expandido sobre la base de fuerzas laborales educadas y de bajo costo. Los trabajos en este sector suministran a las mujeres la posibilidad de acceder a empleos relativamente bien remunerados y formales. No obstante, su participación está restringida (Basi, 2009; Scholarios y Taylor, 2010). Por ejemplo, si bien la fuerza laboral de los *call centers* tiende a estar feminizada —las mujeres captan casi tres cuartos de los agentes telefónicos (Hultgreen, 2018)—, la participación femenina disminuye notoriamente en el segmento de TI, orientado a la tecnología. Conforme la industria escala hacia servicios más complejos, la fuerza laboral es dominada por hombres (Ahmed, 2013; Scholarios y Taylor, 2010). A nivel internacional, solamente el 25 % de los empleados del segmento ITO son mujeres (Cepal, 2014). En India, el país líder de la industria, el 70 % de la fuerza laboral es masculina (Agarwal y Malhotra, 2016; Spenser, 2017).⁵ Tanto en los *call centers* como en el segmento TI, los puestos de supervisión y gerenciales son normalmente ocupados por hombres (Boreham *et al.*, 2008). Las mujeres tienen un acceso equitativo a los puestos de ingreso, pero sus oportunidades de ascenso son desiguales: en la India solamente un cuarto de las gerencias en el sector IT-BPO son lideradas por mujeres (Economic Times, 2016). En 2011, apenas el 3 % de las mujeres ocupadas en el segmento ITO se desempeñaba en puestos sénior y el 16 % en roles de gerencia intermedia (Powell y Chang, 2016). Las trabajadoras mujeres tienden a permanecer en trabajos rutinarios y de atención por más tiempo que los hombres, y suelen no tener acceso a redes de contacto ni al entrenamiento



⁵ Cabe aclarar que el 30% de la participación femenina en la industria de servicios globales de este país es 10 puntos porcentuales mayor a la participación femenina en la fuerza laboral nacional.



requerido para impulsar su carrera y aumentar su contribución en la organización (Scholarios y Taylor, 2010).

CUADRO 4. Impactos de género en el escalamiento de las CGV de *call center*.

Mapeo de género	<p>Las trabajadoras mujeres se concentran sobre todo en los segmentos de bajo valor agregado de la cadena.</p> <p>A la interna de estos segmentos, la feminización del empleo se observa sobre todo en las posiciones de agentes y no técnicas. Raramente las mujeres se desempeñan en roles gerenciales.</p>
Estructura de las redes de empleo	<p>En los <i>call centers</i>, la especialización y formación exhibe sesgos de género. Por ejemplo, los <i>call centers</i> que emplean personal de enfermería tienen mayor participación femenina. En cambio, los <i>call centers</i> que emplean analistas financieros tienen un número alto de trabajadores hombres.</p> <p>Las dinámicas sociales y culturales impactan en la participación de las mujeres en los <i>call centers</i> con turnos nocturnos. El estado civil y parental afecta las tasas de rotación, por lo que las trabajadoras mujeres suelen salir del mercado laboral, al tiempo que los hombres optan por buscar un empleo de mayor valor.</p>
Acceso a los mercados	<p>Acceso equitativo para los puestos <i>entry level</i>, pero oportunidades de ascenso desiguales en función del género.</p> <p>Acceso desigual en <i>call centers</i> especializados, como los de servicios de soporte, debido al bajo número de mujeres universitarias graduadas de disciplinas técnicas y/o científicas.</p> <p>Acceso desigual a posiciones de alto valor, debido a déficits de educación, experiencia profesional y (en algunos casos) restricciones culturales.</p>
Distribución de las ganancias	<p>Desigual: Mayor participación femenina relativa en los niveles más bajos de la cadena y el extremo inferior de la escala ocupacional.</p> <p>Desigual: El escalamiento genera un crecimiento desigual del empleo y de los salarios.</p>

Fuente: Ahmed (2013, p. 92).

Los patrones del empleo son similares en América Latina (Scuro y Bercovich, 2014). En América Central, la participación femenina se encuentra mayoritariamente concentrada en *call centers*, mientras que en el resto de la región esta se distribuye de mejor manera en actividades de mayor valor agregado. En seis países de la región, el 71 % del empleo en *call centers* es ocupado por mujeres (Feinberg y Koosed, 2011), de las cuales la mayoría son jóvenes. En Belice, se evidencia una alta representación de trabajadoras mujeres. Captan el 60 % de la fuerza laboral del segmento BPO (Avasant, 2013; Couto y Fernández-Stark, 2018). En Jamaica, la gran mayoría de los empleados del segmento BPO son mujeres jóvenes (Couto y Fernández-Stark, 2018). En Uruguay —que participa tanto en el segmento BPO como ITO—, la participación femenina es significativamente alta en las actividades de bajo valor agregado del segmento BPO (73 %) y cae al 30 % en el segmento ITO (Couto, 2018). En Costa Rica, las mujeres capturan entre el 7 % y el 17 % del empleo en los servicios de tecnologías de la información, mientras que en Argentina este guarismo aumenta a 25 % (Cepal, 2014).

Dado el alto grado profesional de la industria, la formalidad es generalizada (Couto, 2018). Los desafíos más importantes para la equidad de género son las brechas de participación, en tanto la participación de las mujeres se mantiene baja en los segmentos de alto valor, lo que contribuye a las brechas salariales. Esta segregación se sostiene en la percepción de que las mujeres son más sociables y por lo tanto mejores en el trabajo de atención al cliente, mientras que los hombres son más tecnológicos o empíricos y son más adecuados para el trabajo en las disciplinas CTIM (Cepal, 2014; Couto, 2018). En América Latina, solamente el 15-20 % de los estudiantes de CTIM son mujeres (Cepal, 2014). La división por género del trabajo en función de los niveles tecnológicos y las responsabilidades de supervisión crea diferencias en los salarios promedio de hombres y mujeres (Cepal, 2014; Scuro y Bercovich, 2014): los agentes de los *call centers* ganan considerablemente menos que los profesionales de TI (Gereffi y Fernández-Stark, 2010). No obstante, incluso en los mismos trabajos se encuentran brechas salariales. En los *call centers* de Filipinas, los agentes hombres obtienen remuneraciones 13 % mayores que sus pares mujeres. Esta brecha es levemente menor en Costa Rica, donde los hombres del sector atención al cliente ganan 6 % más que las

mujeres empleadas en este sector (Salary Explorer, 2020). Esta brecha persiste sin perjuicio de que las mujeres tienen los mismos o mejores niveles educativos (Scuro y Bercovich, 2014).

3. Conclusión

Ciertamente, la participación de América Latina y el Caribe en múltiples CGV ha creado oportunidades de empleo en el comercio tanto para hombres como para mujeres. Si bien la falta de datos desagregados reduce la posibilidad de tener resultados concluyentes, los casos de estudio muestran diferencias considerables en la manera en que las oportunidades se distribuyen entre hombres y mujeres. Como pasa a nivel internacional, las mujeres de la región ocupadas en las CGV se concentran relativamente más que los hombres en los trabajos de bajo valor agregado, menos remunerados y precarios. Asimismo, a medida que los países de la región escalan entre y hacia distintas cadenas, la participación relativa del empleo femenino frente al empleo masculino ha disminuido. En un contexto en el cual la región busca incrementar su valor agregado en el comercio, surge una fuerte necesidad de abordar la *desfeminización* de las CGV y de garantizar que las mujeres tengan iguales oportunidades de acceder a industrias, segmentos y ocupaciones de mayor valor.

En la región persisten fuertes factores culturales que contribuyen y perpetúan las brechas de género en las CGV. Si bien ha habido avances en términos del acceso a la educación, la matriculación en disciplinas particularmente importantes para el mundo laboral del futuro continúa mostrando diferencias basadas en el género. Asimismo, en América Latina y el Caribe, recae sobre las mujeres, de manera abrumadora, el peso del trabajo reproductivo y de cuidado, lo que restringe su participación en las industrias globales. Finalmente, estas brechas se encuentran fuertemente influenciadas por normas y estereotipos sociales y culturales que definen cuáles tipos de trabajo son apropiados para las mujeres y cuáles para los hombres.

Como resultado, la región todavía no ha descubierto de manera cabal el potencial que tienen las mujeres para conducir el escalamiento

en estas CGV. No es inusual que las mujeres protagonicen menos del 10% del empleo en los sectores extractivos, a pesar de que el sector capte una significativa parte de los ingresos de las economías en Chile, Colombia y Perú. En América Central y México, los hombres dominan los puestos gerenciales, de supervisión y técnicos, mientras las mujeres capturan la mayoría del empleo en las líneas de producción de las fábricas, con pocas posibilidades de promoción. En la agricultura, aquella percepción mal concebida de que las mujeres son las proveedoras secundarias de los hogares conduce a una participación desproporcionada en el trabajo temporal, lo que promueve la inseguridad laboral. Incluso, en el progresivo sector de las TI, las mujeres representan menos de un cuarto del empleo. Ello se debe sobre todo al efecto de los estereotipos de género que desmotivan el involucramiento de las mujeres en grados CTIM. Así, cuando las mujeres exhiben una mayor participación en la matriculación terciaria, estas tendencias persisten. Para garantizar la competitividad y escalamiento de la región en las industrias globales en el largo plazo se requieren esfuerzos capaces de aumentar al máximo la inversión en educación, e incorporar esta fuente de talento en la fuerza laboral de las CGV.

BIBLIOGRAFÍA

AAUW (2019). *The Simple Truth About the Gender Pay Gap*. Washington, D.C.: American Association of University Women. Fall. <https://www.aauw.org/resources/research/simple-truth/>

Agarwal, Ranjana, y Gunjan Malhotra (2016). Women and Access to ICT: A Case Study of India. *African Journal of Business Management* 10(11), 288-297.

Ahmed, Ghada (2013). "Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender in the Call Center Industry". En C. Staritz y J. G. Reis (eds.), *Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries*. Washington, D.C.: World Bank.

Albornoz, Laura (2016). Diversidad de género en minería: ¿Cómo damos el siguiente paso? <http://conicyt.cl/gendersummit12/wp-content/uploads/2017/12/1-Laura-Albornoz-Conicyt.pdf>

Anner, Mark (2011). The Impact of International *Outsourcing* on Unionization and Wages: Evidence from the Apparel Export Sector in Central America. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(2).

Avasant (2013). Analyzing the Potential of Developing the Business Process Outsourcing Sector in Belize. Washington, D.C.: Compete Caribbean, Inter-American Development Bank.

Bair, Jennifer, y Gary Gereffi (2013). Better Work in Central America: Assessing the Opportunities for Upgrading in Nicaragua's Apparel Sector. *Capturing the Gains, Economic and social Upgrading in global production networks*. Manchester: The University of Manchester, Sponsored by the UK Department for International Development, Working Paper 17, February. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08a56e5274a27b2000549/ctg-wp-2013-17.pdf>

Bamber, Penny, y Karina Fernández-Stark (2013). Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender: The Horticulture Industry. En C. Staritz y J. G. Reis (eds.), *Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries* (pp. 11-42). Washington, D.C.: World Bank.

Bamber, Penny, y Danny Hamrick (2019). *Gender Dynamics and Upgrading in Global Value Chains: The Case of Medical Devices. Background Report for WBG-WTO Global Report on Trade and Gender: How can 21st Century Trade Help to Close the Gender Gap?* Washington, D.C.: World Bank.

Bamber, Penny, y Cornelia Staritz (2016). *The Gender Dimensions of Global Value Chains*. Ginebra: International Centre for Trade and Sustainable Development.

Barrientos, Stephanie (2001). Gender, Flexibility and Global Value Chains. *IDS Bulletin*, 32(3), 83-93.

Barrientos, Stephanie (2013). Labour Chains: Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks. *The Journal of Development Studies*, 49(8), 1058-1071.

Barrientos, Stephanie (2014). *Gender and Global Value Chains: Challenges of Economic and Social Upgrading in Agri-Food*. European University Institute. Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Barrientos, Stephanie (2019). *Gender and Work in Global Value Chains: Capturing the Gains?* Cambridge: Cambridge University Press.

Barrientos, Stephanie, Richard M. Auty y John Toye (1996). Flexible Work and Female Labour: The Global Integration of Chilean Fruit Production. En *Challenging the orthodoxies* (pp. 125-141). Nueva York: St. Martin's Press; Londres: Macmillan Press.

Barrientos, Stephanie, Lara Bianchi y Cindy Berman (2019). Gender and Governance of Global Value Chains: Promoting the Rights of Women Workers. *International Labour Review*, 158(4).

Barrientos, Stephanie, Gary Gereffi y Arianna Rossi (2011). Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: A New Paradigm for a Changing World. *International Labour Review*, 150(3-4), 319-340.

Barrientos, Stephanie, y Naila Kabeer (2004). Enhancing Female Employment in Global Production: Policy Implications. *Global Social Policy*, 4(2), 153-169.

Barrientos, Stephanie, y Andriennetta Kritzing (2004). Squaring the Circle: Global Production and the Informalization of Work in South African Fruit Exports. *Journal of International Development*, 16, 81-92.

Basi, J.K. Tina (2009). *Women, Identity and India's Call Centre Industry*. New York: Routledge.

BCDR (2017). *Encuesta Nacional de la Fuerza Laboral, 2017*. Santo Domingo, Dominican Republic: Banco Central de la República Dominicana (BCDR). <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2539-mercado-de-trabajo-enft>

Berik, Günseli (2000). Mature Export-Led Growth and Gender Wage Inequality in Taiwan. *Feminist Economics*, 6(3), 1-26.

Bhattacharya, Debapriya, y Mustafizur Rahman (1999). Female Employment Under Export Propelled Industrialization: Prospects for Internalizing Global Opportunities in the Apparel Sector in Bangladesh. *Occasional Paper*, 10.

Boreham, P., R. Parker, P. Thompson y R. Hall (2008). Technological Innovation and Clerical Work: Call Centres and the Reorganization of Office and Interactive Service Employment. En P. Boreham, R. Parker, P. Thompson y R. Hall (eds.), *New Technology @ Work* (pp. 59-82). Londres: Routledge.

Brown-Grossman, Flor, y Lilia Domínguez-Villalobos (2007). *Determinants of Wage Differentials in the Maquila Industry in México: A Gender Perspective*. GEM-IWG.

Bussolo, Maurizio, y Rafael E. De Hoyos (2009). *Gender Aspects of the Trade and Poverty Nexus: A Macro-Micro Approach*. Washington, D.C.: World Bank, Houndmills, UK, Nueva York: Palgrave Macmillan.

Cabezas, Amalia (2008). Tropical Blues: Tourism and Social Exclusion in the Dominican Republic. *Latin American Perspectives*, 35(160), 21-36.

Calenzani, Lita (2018). The Role of Women in Peru's Mining Industry: *Global Business Reports*. 6 de noviembre. <https://www.gbreports.com/article/the-role-of-women-in-perus-mining-industry>

Calfat, Germán, y Ana Rivas (2008). *Fragmentation, income, gender and poverty linkages: The case of the Maquila Industry in Guatemala*. Amberes: Institute of Development Policy and Management, University of Antwerp. Diciembre.

Camposol (2017). *Informe de sostenibilidad*. Lima: Camposol. http://camposol.com.pe/wp-content/uploads/2019/02/camposol_sustainability_report_2017.pdf

Cañada, Ernest (2010). *Tourism in Central America, Social Conflict in a New Setting*: Alba Sud. Abril.

Caraway, Teri (2007). *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing*. Ithaca: Cornell University Press.

Catalyst (2020, marzo 13). *Women on Corporate Boards*. Quick Take. <https://www.catalyst.org/research/women-on-corporate-boards>

Cepal (2014). *La industria del software y los servicios informáticos: Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas*. Santiago de Chile: Cepal.

Cepal (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago de Chile: Cepal.

Chamberlain, Andrew, Daniel Zhao y Amanda Stansell (2019). Progress on the Gender Pay Gap: 2019. *Glassdoor Economic Research* <https://www.glassdoor.com/research/app/uploads/sites/2/2019/03/Gender-Pay-Gap-2019-Research-Report-1.pdf>

Charmes, Jacques (2019). *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*. Ginebra: International Labour Organization.

Chia, Liu, Albert Esteve y Rocío Treviño (2017). Female-Headed Households and Living Conditions in Latin America. *World Development*, 90, 311-328.

Christian, Michelle (2013). Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender in the Tourism Industry. En Staritz, C., y J. G. Reis (eds.), *Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries*. Washington, D.C.: World Bank.

Christian, Michelle, Barbara Evers y Stephanie Barrientos (2013). Women in Value Chains: Making a Difference. *Capturing the Gains Revised Summit Briefing* 6.3.

CNFZE (2017). *Censo de Zonas Francas, 2006-2016*. Santo Domingo, Dominican Republic: Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación (CNFZE).

Cphoon, Joanne, y William Aspray (eds.) (2006). *Women and Information Technology: Research on Underrepresentation*. Cambridge: MIT Press.

Connell, Cecilia, y David Cloughton (2018). Women in Mining: Dig the Changing Face of Australia's Mining Industry. *ABC News*, Mon 21 May 2018. <https://www.abc.net.au/news/2018-05-22/dig-the-changing-face-of-mining-as-women-make-inroads/9786020>

Consultancy.eu (2020). Innovation and R&D scene still far from gender equality. *Consultancy.org network*, marzo 30. <https://www.consultancy.eu/news/4030/innovation-and-rd-scene-still-far-from-gender-equality>

Couto, Vivian (2018). *Upgrading económico y social en las cadenas mundiales de suministro de servicios globales: El caso de Uruguay*. Santiago de Chile: Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Couto, Vivian, y Karina Fernández-Stark (2018). *Jamaica in the Offshore Services Global Value Chain*. Durham, N.C.: Duke Global Value Chain Center. Commissioned by the Organization of American States.

Couto, Vivian, y Karina Fernández-Stark (2018). *Belize in the Offshore Services Global Value Chain*. Durham, N.C.: Duke Global Value Chain Center. Commissioned by the Organization of American States. <https://gvcc.duke.edu/cggclisting/belize-in-the-offshore-services-global-value-chain/>

De Hoyos, Rafael E., Maurizio Bussolo y Óscar Núñez (2012). Exports, Gender Wage Gaps and Poverty in Honduras. *Oxford Development Studies*, 40(4), 533-551.

De La Puente, Lorena (2017). Mujeres y empleo extractivo en América Latina. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 8(15), 43-62.

Deere, Carmen Diana (2005). *The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America*. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development.

Dolan, Catherine, y Kristina Sorby (2003). *Gender and Employment in High-value Agriculture Industries*. Washington, DC: World Bank. pp. 1-90. 2003. <http://www.worldbank.org>

Duffy, Lauren, Garrett Stone y H. Charles Chancellor (2016). Tourism development in the Dominican Republic: An examination of the economic impact to coastal households. *Tourism and Hospitality*, 16(1), 35-49.

ECLAC y ILO (2019). Evolution of and prospects for women's labour participation in Latin America. *Employment Situation in Latin America and the Caribbean*, 21.

ECLAC y ILO (2013). *The Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Advances and Challenges in Measuring Decent Work*. Santiago de Chile: ECLAC/ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213808.pdf

Economic Times (2016). IT-BPM Sector Increasingly Becoming Women-Centric: Nasscom. *ITeS*. <https://economictimes.indiatimes.com/tech/ites/it-bpm-sector-increasingly-becoming-women-centric-nasscom/articleshows/51413710.cms>

Farole, Thomas (2011). *Special Economic Zones in Africa: Comparing Performance and Learning from Global Experience*. Washington, D.C.: World Bank.

Feinberg, Richard, y Tamar Koosed (2011). *Sostenibilidad y call centers en América Latina*. Santiago de Chile: Forum Empresa.

Ferguson, Lucy (2010). Interrogating 'Gender' in Development Policy and Practice: The World Bank, Tourism and Microenterprise in Honduras. *International Feminist Journal of Politics*, 12(1), 3-24.

Ferm, Nora (2008). Non-traditional agricultural export industries: conditions for women workers in Colombia and Peru. *Gender & Development*, 16(1), 13-26.

Fernández-Stark, Karina, Vivian Couto y Penny Bamber (2019). *The Mine of the Future and the Role of Women: The Case of Chile*. Washington, D.C.: World Bank.

Fontana, Marzia (2006). *Survey of Research on Gender and Trade: Insights, Gaps and Coverage* [Paper presented at the Gender in Global and Regional Trade Policies: Contrasting Views and New Research CSGR, University of Warwick. 5-7 abril].

Fontana, Marzia (2011). *Integrating Gender Dimensions into Trade Projects*. Washington, D.C. Obtenido de <http://go.worldbank.org/D8J6HOH890>

Frederick, Stacey, y Cornelia Staritz (2012). Developments in the global apparel industry after the MFA phaseout. En G. Lopez-Acevedo y R. Robertson (eds.), *Sewing Success? Employment, Wages, and Poverty following the End of the Multi-Fibre Arrangement*. Washington, D.C.: World Bank.

Friedemann-Sánchez, Greta (2006). *Assembling Flowers and Cultivating Homes: Labor and Gender in Colombia*. Lanham: Lexington Books.

Frohmann, Alicia (2018). *Género y emprendimiento: iniciativas de cooperación regional*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Abril.

Fussell, Elizabeth (2000). Making Labor Flexible: The Recomposition of Tijuana's Maquiladora Female Labor Force. *Feminist Economics*, 6(3), 59-79.

Gereffi, Gary, Penny Bamber y Karina Fernández-Stark (2016). *Promoting Decent Work in Global Supply Chains in Latin America and the Caribbean: Key Issues, Good Practices, Lessons Learned and Policy Insights*. Ginebra: International Labour Organisation.

Gereffi, Gary, Mario Castillo y Karina Fernández-Stark (2009). *The Offshore Services Industry: A New Opportunity for Latin America*. Durham: Center on Globalization, Governance & Competitiveness. Report for the Inter-American Development Bank. Policy Brief #IDB-PB-101. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35030707>

Gereffi, Gary, y Karina Fernández-Stark (2010). *The Offshore Services Industry: A Global Value Chain Approach*. Durham: Center on Globalization Governance and Competitiveness. ver: http://www.cggc.duke.edu/pdfs/CG-GC-CORFO_The_Offshore_Services_Global_Value_Chain_March_1_2010.pdf

Gereffi, Gary, y Karina Fernández-Stark (2016). *Global Value Chain Analysis: A Primer*. Second Edition. Durham, North Carolina, USA: Duke University Center on Globalization, Governance & Competitiveness (Duke CGGC). <https://gvcc.duke.edu/cggclisting/global-value-chain-analysis-a-primer-2nd-edition/>

Ghosh, J. (2002). Globalization, Export-Oriented Employment for Women and Social Policy: A Case Study of India. *Social Scientist*, 30(11/12), 17-60.

Giosa Zuaúa, Noemi, y Corina Rodríguez Enríquez (2010). *Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica*. Santiago de Chile: Cepal.

Godinho Delgado, Didice (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Montevideo: Friedrich-Eberg-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06532.pdf>

Hollingsworth, J. (2006). *Barbados: Gender and Tourism Development*. New Delhi: Commonwealth Secretariat.

Hortifrut (2019). *Memoria Anual 2019*. Santiago de Chile: Hortifrut. <https://www.hortifrut.com/doc/inver/memorias-anuales/2019-MemoriaAnualHF.pdf>

Hultgreen, A. (2018). What call centres can tell us about sexism. How can it be that girls consistently outperform boys in schools, yet they earn less and occupy fewer leadership roles as adults. New research sheds light on this phenomenon. *BBC.com*.

IESI (2014). *Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de sociedad agrícola Drokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo*. Lima: Instituto de Estudios Sindicales. <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Agro%20Ica.pdf>

ILO (2016). *Women at Work. Trends 2016*. Ginebra: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

ILO (2018). The Gender Gap in Employment: What's holding women back?, from *International Labour Organization* from <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>

ILO (2019a). *The Business Case for Change*. Ginebra: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

ILO (2019b). *ILO: Redouble Efforts for Gender Equality at Work in Latin America and the Caribbean*. Lima: International Labour Organization.

ILO (2019c). *Panorama laboral temático 5: mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: Regional Office for Latin America and the Caribbean.

ILO (2020). *Gender and financial inclusion*. https://www.ilo.org/empent/areas/social-finance/WCMS_737729/lang--en/index.htm

INEC (2017). *Encuesta Nacional de Empresas, 2017*. San Jose, Costa Rica: Instituto Nacional de Estadística y Censos Costa Rica (INEC). <http://www.inec.go.cr/encuesta-nacional-empresas>.

Jenkins, Katy (2014). Women, mining and development: An emerging research agenda. *The Extractive Industries and Society*, 1(2), 329-339.

Jomo, Kwame Sundaram (2009). Export-Oriented Industrialisation, Female Employment and Gender Wage Equity in East Asia. *Economic and Political Weekly*, 44(1), 41-49.

Joshi, P. K., Ashok Gulati, Pratap S. Birthal y Laxmi Tewari (2004). Agriculture Diversification in South Asia: Patterns, Determinants and Policy Implications. *Economic and Political Weekly*, 39(24), 2457-2467.

Kucera, David, y Sheba Tejani (2014). Feminization, Defeminization, and Structural Change in Manufacturing. *World Development*, 64, 569-582.

Lahiri-Dutt, Kuntala (2015). The feminisation of mining. *Geography Compass*, 9(9), 523-541.

Lastarria-Cornhiel, Susana (2006). *Feminization of Agriculture: Trends and Driving Forces*. Washington, D.C.: World Bank.

Ledwaba, Sally Kebaabetswe (2017). *Breaking Down Gender Barriers: Exploring Experiences of Underground Female Mine Workers in a Mining Company*. University of the Witwatersrand.

Ledwith, Sue (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185-199.

León-Castillo, Janina (2009). Agroexportación, empleo y género en el Perú: un estudio de casos. *Economía y Sociedad*, 73, 63-75.

López-Acevedo, Gladys, y Raymond Robertson (eds.) (2016). *Stitches to Riches? Apparel Employment, Trade, and Economic Development in South Asia*. Washington D.C.: The World Bank.

Macdonald, Catherine (2017). *The Role of Gender in the Extractives Industries*. Helsinki: United Nations University World Institute for Development Economics Research.

Madgavkar, Anu, James Manyika, Mekala Krishnan, Kweilin Elingrud, Lareina Yee, Jonathan Woetzel, Michael Chui, Vivian Hunt y Sruti Balakrishnan (2019). *The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation*: Mckinsey Global Institute.

Maertens, Miet, y Johan Swinnen (2009). *Are African High-Value Horticulture Supply Chains Bearers of Gender Inequality?* Paper presented at the FAO-IFAD-ILO Workshop on Gaps, Trends and Current Research in Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways Out of Poverty. Rome. 31 March - 2 April 2009.

Marcouiller, Douglas, y Raymond Robertson (2009). Globalization and Working Conditions: Evidence from Honduras. En R. Robertson, D. Brown, G. Pierre y M. L. Sanchez-Puerta (eds.), *Globalization, Wages, and the Quality of Jobs*. Washington, D.C.: World Bank

McKay, Steven (2006). Hard Drives and Glass Ceilings: Gender Stratification in High-Tech Production. *Gender & Society*, 20, 207.

Mining Skills Council - Consejo de Competencias Mineras (2017). "Participación de las mujeres en la industria". CCM. *Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, 2017-2026. Diagnóstico y recomendaciones* (p. 32). Santiago de Chile: CCM, Consejo Minero, Innovum Fundación Chile, 148 págs. Ver: <https://www.ccm.cl/wp-content/uploads/2019/12/EstudioFuerzaLaboral2017-2026.pdf>

Namdar-Irani, Mina (2014). *Mujer agrícola y políticas públicas en Chile: Qualitas Agroconsultores*. <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2014/01/MujerAgricola2014.pdf>

OECD (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the Conference: Meeting of the OECD Council at Ministerial Level* Paris. 23-24 May.

OECD (2020). *OECD. Stat: Employment, Gender Wage Gap*. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

OIT (2015). *Panorama Laboral Temático 3: Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latian y el Caribe*. Lima. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_530327.pdf

Patel-Campillo, Anouk (2010). Agro-export specialization and food security in a sub-national context: the case of Colombian cut flowers. *Cambridge Journal of Regions, Economy & Society*, 3(2), 279-294.

Patel-Campillo, Anouk (2012). The Gendered Production-Consumption Relation: Accounting for Employment and Socioeconomic Hierarchies in the Colombian Cut Flower Global Commodity Chain. *Sociologia Ruralis*, 52(3), 272-293.

Pickles, John, y Shane Godfrey (2012). Economic and Social Upgrading in Global Apparel Production Networks. *Capturing the Gains Briefing Notes* (n.º 2).

Powell, Catherine, y Ann Mei Chang (2016). *Women in Tech as a Driver for Emerging Economies*. Nueva York: Council on Foreign Relations.

PROCOMER (2015). *Balance de zonas francas: beneficio neto del régimen para Costa Rica 2010-2014*. San José, Costa Rica: Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER). <https://www.procomer.com/uploads/downloads/1fa203b2b4d78d630d0d46a203b24913c9c7f914.pdf>

PROCOMER (2016). *Balance de zonas francas: beneficio neto del régimen para Costa Rica 2011- 2015*. San José, Costa Rica: Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER). https://procomer.com/downloads/zonas-francas/balance_zf_2011_2015.pdf

Robertson, Raymond, y Álvaro Trigueros-Arguello (2009). The Effects of Globalization on Working Conditions: El Salvador, 1995-2005. En Robertson, R., D. Brown, G. Pierre y M. L. Sánchez-Puerta (eds.), *Globalization, Wages, and the Quality of Jobs*. Washington, D.C.: World Bank.

Salary Explorer (2020). *Customer Service and Call Center Average Salaries in Costa Rica 2020*. <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=52&loctype=1&job=19&jobtype=1>

Saraçoğlu, Dürdane Şirin, Emel Memiş, Ebru Voyvoda y Burça Kızılırmak (2018). Changes in Global Trade Patterns and Women's Employment in Manufacturing, 1995-2011. *Feminist Economics*, 24(3), 1-28.

Sarkar, Sandip, y Balwant Mehta (2018). What do Workers Gain from Being in a GVC? ICT in India. En Nathan, D., M. Tewari y S. Sarkar (eds.), *Labour in Global Value Chains in Asia*. Cambridge: Cambridge University Press.

Scholarios, Dora, y Phil Taylor (2010). Gender, Choice and Constraint in Call Centre Employment. *New Technology, Work and Employment* 25(2), 101-116.

Scuro, Lucía, y Néstor Bercovich (eds.) (2014). *El nuevo paradigma productivo y tecnológico: La necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).

Seguino, Stephanie (1997). Export-Led Growth and the Persistence of Gender Inequality in the Newly Industrialized Countries. En Rives, J., y M. Yousefi (eds.), *Economic Dimensions of Gender Inequality: A Global Perspective* (pp. 11-33). Londres, Wesport, CT: Praeger.

Seguino, Stephanie (2000). The Effects of Structural Change and Economic Liberalization on Gender Wage Differentials in South Korea and Taiwan. *Cambridge Journal of Economics*, 24(4), 437-459.

Seguino, Stephanie, Günseli Berik, y Yana Van Der Meulen Rodgers (2010). *An Investment that Pays Off: Promoting Gender Equality as a Means to Finance Development*. Berlín: Friedrich Ebert Stiftung International. <https://www.uvm.edu/~sseguino/pdf/FES.pdf>

Solidarity Center (2013). *Solidarity Center Trade Union Capacity Building Program: Empowering Workers, Strengthening Worker Organizations, and Improving Labor Rights Enforcement in Peru*. Lima: Solidarity Center. USAID Cooperative Agreement (CA AID-527-A-10-00002).

Spenser, Lucy (2017). *Why We Need More Women in Tech: Voices From SE Asia*. <https://news.itu.int/why-we-need-more-women-in-tech-voices-from-se-asia/>

Staritz, Cornelia, y Jose Guilherme Reis (2013). *Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries*. Washington, D.C.: World Bank.

Stefanovic, Ana, y Manuela Saavedra Alvaray (2016). *Las mujeres en el sector minero de Chile: propuestas para políticas públicas de igualdad*. Santiago de Chile: Cepal.

Tejani, Sheba (2011). The Gender Dimension of Special Economic Zones. En Farole, T., y G. Akinci (eds.), *Special Economic Zones in Africa: Comparing Performance and Learning from Global Experience* (pp. 247-282). Washington D.C.: World Bank.

Tejani, Sheba, y William Milberg (2016). Global Defeminization? Industrial Upgrading, Occupational Segregation and Manufacturing Employment in Middle Income Countries. *Feminist Economics*, 22(2), 24-54.

Torres, Olimpia (2009). *Explorando la ruta de la igualdad: trabajo, género y turismo en Centroamérica*. México D.F.: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) - Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana.

Trauth, Eileen M. (2002). Odd girl out: an individual differences perspective on women in the IT profession. *Information Technology & People*.

Tugend, A. (2017, octubre 17). Careers for women in technology companies are a global challenge. *New York Times*. <https://www.nytimes.com/2017/10/10/business/women-careers-technology-companies.html>

UN Comtrade (2018). UN Comtrade Database: Medical Devices Exports to World (HS02-9018-9022). <https://comtrade.un.org>

UN Women (2018). *Homework, Gender and Inequality in Global Supply Chains*. Nueva York: UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/1/discussion-paper-homework-gender-and-inequality-in-global-supply-chains>

UNCTAD (2014). *Trade, Gender and the Post-2015 Development Agenda Post-2015*. Ginebra: United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). April.

UNCTAD (2015). *Ensuring Gender-Sensitive Implementation of the Post-2015 Development Framework*. Ginebra: United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). August.

UNCTAD (2017). The Gender Dynamics of Inclusion and Exclusion: a Macro Perspective of Employment. En *Trade and Development Report 2017. Beyond Austerity: Towards a Global New Deal*. Ginebra: UNCTAD.

Unesco (2020, septiembre 8). *Just 30% of the World's Researchers are Women? What's the Situation in your Country?* <https://en.unesco.org/news/just-30-world%E2%80%99s-researchers-are-women-whats-situation-your-country>

UNWTO (2019). *Global Report on Women in Tourism*. Madrid: UNWTO.

Vandegrift, Darcie (2008). This isn't paradise - I work here. Global Restructuring, the Tourism Industry, and Women Workers in the Caribbean Costa Rica. *Gender and Society*, 22(6), 778-798.

WEF (2020). *The Global Gender Gap Report*. Ginebra: World Economic Forum.

Wick, Ingeborg (2010). *Women Working in the Shadows: The Informal Economy and Export Processing Zones*. Siegburg/Munich: SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene.

WIM (UK) y PwC (2013). *Mining for Talent. A Study on Women on Boards in the Mining Industry by WIM (UK) and PwC: Women in Mining and PwC*. <https://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf>

World Bank (2017). *Labor force, female (% of total labor force)*. Washington, D.C.: World Bank.

World Bank (2020). World Development Indicators. *World Development Indicators*. <https://data.worldbank.org>

World Bank y World Trade Organization (2020). *Women and Trade: The Role of Promoting Gender Equality*. Washington, D.C.: World Bank.



CAPÍTULO 2

AMÉRICA LATINA: BRECHAS SALARIALES EN SECTORES EXPORTADORES Y NO EXPORTADORES SEGÚN REGRESIONES POR CUANTILES, 2011-2018

*José Durán Lima
Marco Galván*

Introducción

El presente trabajo estima las brechas salariales entre hombres y mujeres en países seleccionados de América Latina en el periodo 2011 a 2018. Para este propósito, se estima una “regresión por cuantiles” centrados en varios sectores de actividad económica. Se consideraron doce países que disponen de encuestas de hogares para 3 años: 2011, 2014 y 2018. Estas bases de datos fueron provistas por la División de Estadísticas de Cepal.

Estudios similares han sido desarrollados para países individuales como Chile, Colombia, Perú, República Dominicana y Portugal, así como para grupos de países (Paredes y Riveros, 1994; Benítez, 2019; Azael y Penson, 2020; Ñopo, 2006; Galvis, 2010, Machado y Mata, 2005; Tenjo, Ribero y Bernat, 2005, Tenjo, 1993, entre otros). Estos estudios presentan evidencia empírica relativa a la existencia de brechas salariales a favor de los hombres, no obstante características socioeconómicas similares. Además, estas brechas tienden a reducirse en actividades de mayor sofisticación tecnológica,¹ no obstante, la participación de las mujeres en tales actividades tiende a reducirse (Banco Mundial - OMC, 2020). Estos estudios sugieren también una leve disminución de tal desigualdad en el tiempo.

¹ Jomo (2009) documenta la reducción de la brecha salarial en la República de Corea, Hong Kong, Singapur y Malasia. A medida que en estos países fueron industrializándose, la brecha salarial promedio entre mujeres y hombres fue reduciéndose.

La mayoría de los estudios se centra en las brechas salariales entre hombres y mujeres tomando como referencia el total de la población ocupada. Poco se conoce sobre estas brechas a nivel de sectores económicos, o al interior de ellos. En este contexto, el presente estudio presenta un avance en el sentido de combinar información de la estructura productiva y el empleo de los países de la región. La información de estructura productiva empleada tiene su origen en la sistematización de Matrices de Insumo Producto (MIP) nacionales, por un lado, en tanto que la información de empleo con sus características socioeconómicas se obtiene de la base de datos de las encuestas de hogares de Cepal llamada BADEHOG. Esta base sistematiza y homogeniza un conjunto de variables socioeconómicas de las encuestas de los países de la región (ocupación, sexo, nivel de calificación, horas trabajadas, experiencia laboral, nivel de educación, entre otros). Luego de estandarizar los sectores entre países, se procedió a estimar las brechas salariales mediante regresiones por cuantiles por sectores e intrasectores.

En la segunda parte del trabajo, se presenta una breve revisión de literatura seleccionada de estudios empíricos sobre brechas salariales de género y la metodología utilizada. Particularmente se presenta las principales características de la regresión por cuantiles para obtener la brecha salarial por género, así como la descomposición de Oaxaca-Blander por cuantiles. Asimismo, se revisan las estadísticas descriptivas de las variables utilizadas. En la tercera parte, se presentan los resultados obtenidos colocando el énfasis en las brechas salariales en el promedio y a lo largo de la distribución de ingreso, considerando además las estimaciones de brechas salariales para las industrias altamente exportadoras. Finalmente, en la sección cuarta se presentan las principales conclusiones del trabajo.

1. Revisión de literatura y metodología

1.1 Revisión de literatura

Es abundante la literatura sobre discriminación salarial. Existen dos grandes tipos de trabajo: paramétrico y no paramétrico. En el escena-

rio paramétrico, los estudios están influenciados por Blinder (1973) y Oaxaca (1973). En tanto, el no paramétrico está influenciado por Imbens (2004), basado en la estimación del efecto de tratamiento promedio. La mayoría de los estudios está basada sobre restricciones paramétricas y se centran fundamentalmente en la estimación sin proveer justificación asintótica o procedimientos de inferencia. Koenker y Basset (1978) fueron los pioneros en plantear la utilización de la regresión por cuantiles.² En efecto, la regresión lineal estándar (OLS) es útil para proporcionar relaciones entre variables de interés y un conjunto de regresores basado en la media condicional $E(y/x)$, $-y, x$, lo cual provee una visión parcial de la relación (en el promedio). No obstante, una descripción más completa permite analizar las relaciones entre los resultados y los regresores en diferentes puntos de la distribución condicional de y , lo cual nos proporciona una mayor comprensión de los datos (Cameron y Trivedi, 2010). Asimismo, Deaton (1997) señala que las estimaciones en regresión por cuantiles son menos propensas a ser afectadas por valores extremos, al mismo tiempo que dan una mayor ventaja para trabajar con datos a gran escala, presentando resultados para diferentes niveles de la distribución de ingreso, lo que mejora el entendimiento del fenómeno por parte de los hacedores de política.

Las regresiones por cuantiles permiten tener diferentes medidas para las brechas a lo largo de la distribución, posibilitando así encontrar evidencia empírica para los efectos de “piso pegajoso” (*sticky floor effect*) en los niveles de bajo ingreso salarial, así como del efecto “techo de cristal” (*glass ceiling effect*). En el primer caso, las mujeres se encontrarían atascadas en labores de menor nivel, lo que no les permitirá ascensos laborales y, por ende, su nivel de salarios no aumenta. En el segundo caso, aunque las mujeres alcancen niveles de salarios más altos, y tengan mayor calificación, hay múltiples factores que impiden que puedan acceder a cargos directivos y de mayor responsabilidad. Estos factores incluyen la falta de acceso a redes de contacto, restricciones de tiempo y disponibilidad horaria. Este último se debe a que las mujeres dedican

² Véase Koenker y Basset (1978), Koenker (1987) donde se desarrollan regresiones por cuantiles.

una mayor proporción de tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

El Cuadro 1 muestra un conjunto de trabajos empíricos seleccionados en los que se presenta evidencia de la existencia de brechas salariales, así como intentos de explicar las fuentes de estas. Los trabajos abarcan un amplio conjunto de países, así como también de metodologías complementarias. Todos ellos presentan evidencia de brechas salariales a favor de los hombres. Algunos de los hallazgos más comunes son: i) Los trabajadores con mayor experiencia y calificación están asociados a mayores niveles de productividad en el trabajo; ii) El mayor o menor grado de segregación y/o concentración laboral incide que haya ocupaciones mejor pagadas que otras; iii) Las mayores brechas salariales se observan en profesionales con el mayor nivel de especialización o responsabilidades directivas; iv) El mayor nivel educacional de las mujeres en el tiempo no se traduce en aumento de mayores retornos salariales; v) La brecha salarial en favor de los hombres aumenta en los percentiles más altos de la distribución de salarios; vi) En algunos casos se encontró evidencia de discriminación³ en el mercado laboral, aunque no de manera concluyente.

³ A lo largo del presente trabajo, siguiendo a Stiglitz (1973) se considera que existe discriminación cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios, y estas diferencias están sistemáticamente relacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión, sexo).

CUADRO 1. Selección de estudios empíricos sobre brechas salariales de género en países seleccionados.

Autores	País	Periodo	Metodología	Resultados
Benites Guillén (2019)	Perú	2010-2016	Ecuaciones de Mincer con corrección por sesgo de selección Descomposición de Blinder-Oaxaca	La brecha salarial en contra de las mujeres en 2016 se estimó en 15,5% y 14,6% en los sectores manufactura y comercio, respectivamente. En ambos casos, estas se habrían reducido desde 19,7% en 2013 en la manufactura y 16,9% para el comercio en 2010. El autor encontró evidencia de un alto grado de discriminación.
Azael y Penson (2020)	República Dominicana	2014-2020	Ecuaciones de Mincer; descomposición de Oaxaca-Blinder e Índices de Duncan	La brecha salarial aumentó de 16,7 en 2016 a 22% en 2019. Mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder, se determinó que apenas el 25% del diferencial podría explicarse por las mayores dotaciones de capital humano.
Espino (2013)	Uruguay	2010	Ecuaciones salariales Descomposición de Oaxaca e Índices de Duncan	La segregación de las mujeres en ocupaciones y sectores con bajas remuneraciones incide en las brechas salariales. La probabilidad de estar sobrecualificadas es mayor para las mujeres que para los hombres. Las primas por educación son inferiores para las mujeres.

→



Autores	País	Periodo	Metodología	Resultados
Galvis (2010)	Colombia (13 regiones)	2009	Regresiones por cuantiles y descomposición de Blinder-Oaxaca Se analiza las brechas salariales a nivel de regiones	Muestran salarios positivos a favor de los hombres. Aunque las mujeres han aumentado su participación laboral y obtenido mayores niveles de educación, reciben salarios comparativamente más bajos que los hombres. Las ciudades principales vinculadas a las actividades económicas centrales mostraron menores desigualdades de género que ciudades periféricas.
Gutierrez (2011)	Ecuador	2008	Descomposición de Oaxaca-Blinder	La brecha salarial estimada es de 20%. Al menos la mitad de la brecha se explica por características observables.
Perticará y Bravo (2009)	Chile	2002-2006	Modelo de datos de Panel	Estimaron una brecha salarial de entre 11% y 18%. Las mayores brechas se estimaron en profesionales y directivos (33%) y en el sector comercio (26%).
Baquero (2001)	Colombia	1984-1999	Modelo de diferenciales salariales Descomposición Blinder-Oaxaca	Pese a que las mujeres alcanzaron aumentos en los niveles educativos en el periodo, estos no se reflejan en una reducción de la brecha salarial. Encuentra evidencia de discriminación en el mercado laboral hacia las mujeres, aunque no necesariamente al momento de la contratación.





Autores	País	Periodo	Metodología	Resultados
Tenjo, Ribero y Bernat (2005)	Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Honduras y Uruguay	1981-1989-1998	Regresiones de ingreso y descomposición de Oaxaca	Salvo en Brasil, en todos los países reportaron una tendencia hacia la igualación salarial entre hombres y mujeres. Además, encontraron evidencia de segregación laboral no necesariamente explicada por motivos de discriminación de género, sino más bien por factores socio-culturales, como los roles de la mujer como esposa y madre.

Fuente: Elaboración propia de los autores, sobre la base de estudios empíricos consultados para un conjunto de 10 países: (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Perú, República Dominicana, y Uruguay).

Ninguno de los trabajos consultados realizó estimaciones de brechas salariales para sectores exportadores. Esto se debe a la dificultad que estriba el realizar el vínculo directo entre empleo y sectores exportadores. Es este el principal aporte del presente trabajo, además de presentar estimaciones comparables a nivel de un conjunto de países de la región. Esta comparación fue posible por la normalización de las encuestas de hogares realizada por la Unidad de Estadística de División de Estadísticas de la Cepal. Dichas encuestas son plenamente comparables en la definición y construcción de las variables, así como también en la homogeneización sectorial a nivel de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU).

1.2 Regresiones por cuantiles y descomposición de Oaxaca-Blinder

El enfoque de las regresiones por cuantiles provee un marco flexible para evaluar diferenciales de salarios entre dos o más grupos. Esto se debe principalmente a la posibilidad de capturar distintos efectos de las variables explicativas sobre una variable de interés, dependiendo del lugar en la distribución condicional asociada en que nos encontremos.

Entre las principales ventajas de la regresión cuantílicas se destaca el que brinda mayor flexibilidad en el modelamiento de datos con altos niveles de variabilidad, describiendo el comportamiento por cada cuantil deseado. El cuantil correspondiente al percentil 50 corresponderá a los valores medios de la distribución. Asimismo, la regresión por cuantiles permite la modelación de los extremos de la distribución a analizar, en este caso las brechas salariales.

Para efectuar la descomposición Oaxaca-Blinder por cuantiles, Machado y Mata (2005) propusieron técnicas de remuestreo. Melly (2006) desarrolla un procedimiento más eficiente que el de Machado-Mata, y estima las distribuciones contrafactuales de los salarios que se habría observado entre mujeres con las características y coeficientes de los hombres:

$$\bar{Y}^1 - \bar{Y}^0 = [\bar{X}^1 \hat{\beta}_{OLS}^1 - \bar{X}^1 \hat{\beta}_{OLS}^0] + [\bar{X}^1 \hat{\beta}_{OLS}^0 - \bar{X}^0 \hat{\beta}_{OLS}^0] \quad (1)$$

A valores observados tanto de hombres $\bar{X}^1 \hat{\beta}_{OLS}^1$ como de mujeres $\bar{X}^0 \hat{\beta}_{OLS}^0$ se estima un "contrafactual" $\bar{X}^1 \hat{\beta}_{OLS}^0$ que simula los salarios por hora que las mujeres habrían percibido si hubieran recibido el mismo pago que los hombres por "características" (dotaciones y atributos) similares en el mercado de trabajo.

Así, el primer término calcula el efecto de los "coeficientes" o parte "no explicada" de la brecha salarial, generalmente conocida como "discriminación", que es la diferencia entre lo que las mujeres deberían percibir (con características de hombres -contrafactual) y lo que realmente obtienen, diferencial debido a distintas estructuras salariales entre hombres y mujeres, así como a variables no observables.

Los términos (1,0) de la expresión (1) están basados en variables de tratamiento, de control y su "contrafactual" fue aplicado por Heckman, Ichimira y Todd (1998), Inbems (2004).

El primer término de (1) puede ser re-escrito como:

$$E[Y(1)|T = 1] - E[Y(0)|T = 1].$$

Para extender el procedimiento a cuantiles, es necesario estimar el cuantil contrafactual

$$F_{Y(0)}^{-1}(\theta|T = 1),$$

Donde

$F_Y(q)$, , representa la distribución acumulada de la variable aleatoria Y en q ;

$f_Y(q)$ representa la densidad de Y en el mismo punto;

$F_Y^{-1}(\theta)$ representa la inversa de la función de distribución, evaluada en $0 < \theta < 1$;

$F_Y(q/X_i)$ representa la función de distribución acumulativa condicional de Y evaluado en q dado $X=X_i$.

Donde $t = 0,1$, es la variable de interés, por ejemplo, género (hombre, mujer)

Los supuestos más importantes en los modelos de regresión por cuantiles son:

- i) -que los cuantiles condicionales de $Y(t)$ dado X son lineales en X ;
- ii) que exista una matriz definida positiva D_t^0 ;
- iii) Para $\forall \tau \in (0,1)$, existe una matriz definida positiva $D_t^1(\tau)$, donde τ es el cuantil condicional de $Y(t)$ dado X_i ;
- iv) Para toda X en la zona de soporte común, la función de distribución $F_{Y(t)}(\cdot/X)$ es continua y tiene densidad continua $0 < f_{Y(t)}(u/X) < \infty$.

Para Koenker y Basset (1978), dichos estimadores pueden ser obtenidos como solución al problema de minimización:

$$\hat{\beta}_t(\theta) = \arg \min \left[n_t^{-1} \sum_{i:T_t=t} \rho_\theta(Y_i - X_i\beta) \right]$$

Donde $t \in \{H, M\}$ y la función r está dada por $\rho_{t\theta}(z) = z[\theta - I(z \leq 0)]$, I es la función indicador. $\beta_t(\tau)$ es estimado por separado. Dado este supuesto de linealidad, el cuantil condicional de $Y(t)$ puede ser estimado consistentemente por $X_i' \hat{\beta}_t(\tau)$. . Esto significa que el vector $\hat{\beta}_t(\theta)$ minimiza la presencia de outliers (valores extremos). Koenker y Basset (1978, 1982), Powell (1984), Buchinsky (1998) desarrollaron el Método Generalizado de Momentos para establecer consistencia y normalidad asintótica de $\hat{\beta}_t$.

Para estimar la función de distribución condicional se invierte la función cuantílica condicional. Como tal función no es monótona, para resolver el problema se considera:

$$\hat{F}_{Y(t)}(q|X_i) = \int_0^1 I(F_{Y(t)}^{-1}(\tau|X_i) \leq q) d\tau = \int_0^1 I(X_i \beta_t(\tau) \leq q) d\tau$$

Un estimador de la distribución condicional de dado en es dado por:

$$\hat{F}_{Y(t)}(q|X_i) = \int_0^1 I(X_i \hat{\beta}_t(\tau) \leq q) d\tau = \sum_{j=1}^J (\tau_j - \tau_{j-1}) I(X_i \hat{\beta}_t(\tau_j) \leq q)$$

Que posibilita que se puede estimar la función distribucional no condicional mediante:

$$\hat{F}_{Y(t)}(q|T = t) = \int_0^1 \hat{F}_{Y(t)}(q|x) dF_X(x|T = t) = n_t^{-1} \sum_{i:T_t=t} \hat{F}_{Y(t)}(q|X_i)$$

De donde el estimador del θ ésimo cuantil de la distribución condicional de y es dado por:

$$\hat{q}_t(\theta) = \inf \left\{ q: n_t^{-1} \sum_{i:T_t=t} \hat{F}_{Y(t)}(q|X_i) \geq \theta \right\}$$

El estimador $\hat{q}_t(\theta)$ proporciona la posibilidad de simular los cuantiles contrafactuales y puede ser utilizado para descomponer las diferencias en la distribución, por tanto, estimar los efectos tratamiento por cuantiles.

$$\hat{q}_c(\theta) = \inf \left\{ q: n_t^{-1} \sum_{i:T_t=t} \hat{F}_{Y(0)}(q|X_i) \geq \theta \right\}$$

Donde es el cuantil de la distribución que observaríamos si las observaciones tratadas no hubieran sido tratadas. Así, la descomposición de la diferencia entre el cuantil de la distribución condicional de las observaciones tratadas (1) y las no tratadas (0) es dado por:

$$\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_0(\theta) = [\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_c(\theta)] + [\hat{q}_c(\theta) - \hat{q}_0(\theta)]$$

Representa la descomposición de Oaxaca-Blinder por cuantiles. El primer término representa el efecto de los “coeficientes” (parte no explicada y conocida también como discriminación) y el segundo el de “características” o parte explicada de la brecha salarial.⁴

1.3 Estadísticas descriptivas

En el Cuadro 2 se presenta la información base de las encuestas de hogares⁵ de los doce países considerados en este estudio. Se seleccionaron los años 2011, 2014 y 2018 (o año más cercano), según disponibilidad de información. En doce de los países considerados, la cobertura de las encuestas es nacional, siendo únicamente cobertura urbana en el caso de Argentina. Todas las variables obtenidas a partir de las encuestas fueron homogeneizadas para garantizar la comparabilidad entre países.

Cuadro 2. Encuestas de Hogares Utilizadas, circa 2011, 2014 y 2018.

Países	Denominación de la encuesta empleada	2011	2014	2018	Periodo de referencia
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares - EPH	✓	✓	✓	IV Trimestre.
Bolivia, E.P. de	Encuesta Continua de Hogares - ECH	✓	✓	✓	Nov.
Brasil	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua - PNAD	✓	✓	✓	Año

→

⁴ Para obtener resultados asintóticos, estimación de la varianza asintótica, efectos de los residuos y estimadores semi paramétricos véase Melly (2006).

⁵ La Unidad de Estadísticas Sociales de la División de Estadísticas en Cepal es la responsable de homogeneizar las definiciones respecto de fuentes de ingreso, características demográficas, ocupacionales, vivienda y servicios que las encuestas recaban en los países de la región.

Chile	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional - CASEN	✓	✓	✓ ^a	Nov.-En.
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares	✓	✓	✓	Año
Ecuador	Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo en el Área Urbana y Rural	✓	✓	✓	Año
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	✓ ^a	✓	✓	Año
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	✓	✓	✓	Junio
México	Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la ENIGH	✓ ^a	✓	✓	Ago. - Nov.
Perú	Encuesta Nacional de Hogares - Condiciones de Vida y Pobreza	✓	✓	✓	Año
República Dominicana	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo - ENCF	✓	✓	✓	Octubre y Año
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	✓	✓	✓	Año

Fuente: Elaboración propia de los autores, sobre la base de datos BADEHOG de Cepal.

^a Se utilizó encuesta CASEN 2017.

La tasa promedio de participación de las mujeres en todos los asalariados entre 15 a 65 años en los doce países aumentó de 37% en 2011 a 40% en 2018 (véase el Cuadro 3). Es un fenómeno generalizado, con las excepciones de El Salvador y Honduras, donde la participación de las mujeres se redujo en este periodo. La mayor participación de las mujeres se da en República Dominicana y Uruguay (43,8 y 43,4% en 2018, respectivamente), mientras la menor tasa se registra en Ecuador y El Salvador (31,8% y 33,1%, respectivamente).

Cuadro 3. América Latina (12 países): Participación de mujeres en el total del empleo asalariado (2011, 2014 y 2018) (en porcentaje del total de ocupados asalariados entre 15 y 65 años).

Países	2011	2014	2018
Argentina	37.5	38.7	39.0
Bolivia, E.P. de	30.2	34.2	36.1
Brasil	39.6	41.0	43.1
Chile	36.9	41.5	41.9
Colombia	37.7	39.2	40.3
Ecuador	23.9	30.5	31.8
El Salvador	35.9	35.5	33.1
Honduras	39.2	39.1	38.0
México	33.4	33.6	34.8
Perú	34.4	36.1	37.3
República Dominicana	42.7	42.9	43.8
Uruguay	40.6	42.6	43.9
Promedio América Latina (12)	37.4	38.6	39.9

Fuente: Elaboración propia de los autores, sobre la base de datos BADEHOG de Cepal.

Este estudio considera indicadores relacionados con el empleo, los salarios, la educación, así como variables complementarias de sectores económicos y la apertura al comercio (Véase el Cuadro 4). De este modo, el estudio puede analizar la desigualdad entre hombres y mujeres en sectores con una alta propensión a exportar por sobre aquellos con una baja intensidad exportadora.

Cuadro 4. Principales variables utilizadas en estudio.

Variable	Definición
Empleo	Número de personas ocupadas.
Asalariados	Número de personas ocupadas que percibieron ingresos del trabajo
Salario	Salario en dólares.
Escolaridad	Años promedio de educación.
Mujer	Proporción de mujeres respecto del total de ocupados asalariados. Su complemento son los hombres asalariados.
Sector público	Proporción de empleados-as que laboran en el sector público. Su complemento son los empleados-as que laboran en el sector privado.
Afiliado	Personas asalariadas que están afiliadas al sistema provisional.
Cotiza	Personas asalariadas que cotizan o presentan aportes para su jubilación.
Salarios por hora	Variable normalizada para personas ocupadas entre 15 y 65 años y que trabajan de forma remunerada entre 20 a 60 horas por semana
Sector	Se identifican 3 agrupaciones principales: agricultura, industria y servicios.
Nivel de calificación	Calificación según agregación de niveles de ocupación utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones a 1 dígito (CIUO) alta (1 a 3), media (4 a 8) y baja (9) ^a
Industrias altamente exportadoras	Sectores con un cociente de exportaciones sobre Valor Bruto de la Producción superior al promedio total.

Fuente: Elaboración propia de los autores, sobre la base de datos BADEHOG de Cepal.

^a Para ver mayores detalles, véase el Anexo 1.

Se construyó un conjunto de variables de control para la realización de las estimaciones de regresiones cuantílicas. Estas variables son principalmente: *mujer*, *sector público*, *afiliado* y *cotiza*. En estos casos, las variables son binarias que toman valores de 1 cuando se describe la característica (*mujer*, trabajador del sector público, *afiliado* o *cotizante*) o 0 en el caso contrario. Por ejemplo, la variable *mujer* = 1 define a la mujer; y *mujer* = 0 indica que se trata de un hombre. En el caso de la variable del sector público, un 0 significa que el empleado pertenece al sector privado. Para el caso de la variable *Industrias altamente exportadoras*, un valor de 1 indica que el sector es altamente exportador, y un cero, que se trata de un sector poco exportador. A partir de esta variable se identificaron cuatro sectores: agricultura, industrias con un bajo nivel exportador, industrias con un alto nivel exportador, y servicios.

El Cuadro 5 muestra las estadísticas descriptivas adicionales de las personas ocupadas asalariadas de entre 15 y 65 años. Allí puede apreciarse un leve aumento en los años de escolaridad entre 2011 a 2018, pasando de 11,1 a 11,9 años en promedio. La participación laboral en el sector público en América Latina es de 20% en promedio en 2018, siendo (en orden decreciente) República Dominicana, Bolivia y Argentina, donde hay comparativamente más ocupados en el sector público. En cuanto a la variable *afiliado*, se aprecia un aumento generalizado en la proporción de personas afiliadas a la seguridad social entre 2011 y 2018, siendo (en orden decreciente) Chile, República Dominicana, Brasil y Argentina los países con las tasas más altas, y Bolivia (E.P. de) el país con el menor nivel de afiliación. Los países con la mayor proporción de los trabajadores asalariados que *cotizan* a un fondo previsional o realizan aportes para su jubilación (*cotiza*) son Uruguay (93% en 2018), seguido por Chile y Brasil. No obstante, algunos países no reportan datos para las variables *afiliado* y *cotiza* por la ausencia de preguntas sobre estos temas en los cuestionarios de las encuestas.

Cuadro 5. América Latina (12 países): Estadísticas descriptivas de Ocupados Asalariados entre 15 y 65 años (2011, 2014 y 2018) (años promedio, proporciones, y número de personas).

Países/ Variables	Escaridad ^a (Años promedio)		Sector Público ^b (proporción)		Afiliado ^c (proporción)		Cotiza ^d (proporción)		Cantidad de observaciones		
	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2018	2011	2014	2018
Argentina	12.3	12.7	0.24	0.28	0.77	0.79	0.77	0.79	14 180	15 045	13 024
Bolivia, E.P.de	12.1	12.5	0.33	0.30	0.53	0.52	3 786	5 149	5 395
Brasil	10.9	11.8	0.21	0.22	0.84	...	0.83	0.86	96 011	100 761	98 929
Chile	12.0	12.9	0.15	0.18	0.94	0.95	0.87	0.87	49 863	72 198	58 487
Colombia	10.8	11.5	0.11	0.09	0.70	0.77	0.70	0.77	119 106	131 367	129 330
Ecuador	10.3	11.3	0.08	0.18	0.57	0.65	5 241	21 798	11 553
El Salvador	10.6	10.4	0.22	0.16	0.70	0.67	...	0.63	8 851	11 007	12 771
Honduras	10.3	11.0	0.24	0.22	0.59	0.40	3 024	2 614	5 510
México	10.9	11.7	0.21	0.19	0.58	0.62	43 931	43 895	49 941
Perú	12.8	12.8	0.26	0.22	0.65	0.66	0.50	0.53	11 492	16 959	19 353
Rep. Domin- icana	11.6	11.9	0.28	0.30	0.80	0.86	2 839	2 882	13 170
Uruguay	10.6	10.9	0.23	0.23	0.90	0.93	35 766	38 893	30 468
Promedio AL (12)	11.1	11.9	0.21	0.20	0.75	0.79	0.76	0.78	394 090	462 568	447 931

Fuente: Elaboración propia de los autores, sobre la base de datos BADEHOG de Cepal.
^a Años promedio de educación; ^b Proporción de asalariados que labora en el sector público. El complemento para llegar a 1 es la proporción de ocupados que labora en el sector privado; ^c Asalariados que están afiliados a un sistema provisional; ^d Asalariados que cotizan o presentan aportes para su jubilación; ... Sin información.

El presente trabajo sigue la literatura de brechas salariales por género que analiza salarios por hora en lugar de salarios por mes. Esto se debe a que los hombres trabajan de forma remunerada más horas al mes que las mujeres por distintas razones. La principal es la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no-remunerados que enfrentan las mujeres relacionado a la crianza de niños, niñas y el cuidado de personas adultas mayores, personas con discapacidad u otros vínculos. Esta situación obstaculiza la inserción de las mujeres en el mercado laboral y limita sus oportunidades de desarrollo personal y profesional, en comparación

con los hombres. Las mujeres también trabajan proporcionalmente menos horas por causa de otras barreras de entrada al mercado y por su concentración en sectores vinculados al cuidado (salud, educación, trabajo doméstico remunerado) (Cepal, 2020).

A fin de minimizar sesgos por consideraciones relativas al ciclo de vida, esto es, trabajo en jornada parcial inferior a 20 horas semanales,⁶ las estimaciones consideran el salario por hora de los ocupados entre 15 y 65 años que trabajaron entre 20 a 60 horas por semana, que representa la mayoría de los ocupados.⁷ Los salarios fueron normalizados desde moneda nacional a dólares, según el año de cada encuesta, asegurando así la comparabilidad entre países.

Se incluyen distintas variables explicativas en las estimaciones: años de educación obtenidos por los individuos, experiencia potencial,⁸ experiencia al cuadrado, nivel de calificación según clasificación de ocupación (baja, media y alta), y variables binarias (*dummy*) que toman el valor igual a 1 (o 0, en caso contrario) si el individuo trabaja en el sector público, si está afiliado a algún sistema de contribuciones, y si efectúa aportes para su jubilación (cotizante). Finalmente, el sector de actividad donde los ocupados desempeñan sus funciones se presenta en cuatro agrupaciones: agricultura, industrias con alta propensión a exportar, industrias poco exportadoras y servicios. Se separaron las industrias con una mayor o menor intensidad exportadora sobre la base de la proporción de las exportaciones en el Valor Bruto de la Producción (VBP).

Los sectores altamente exportadores representaron entre el 64% del total de las exportaciones de los doce países. México y Chile son los

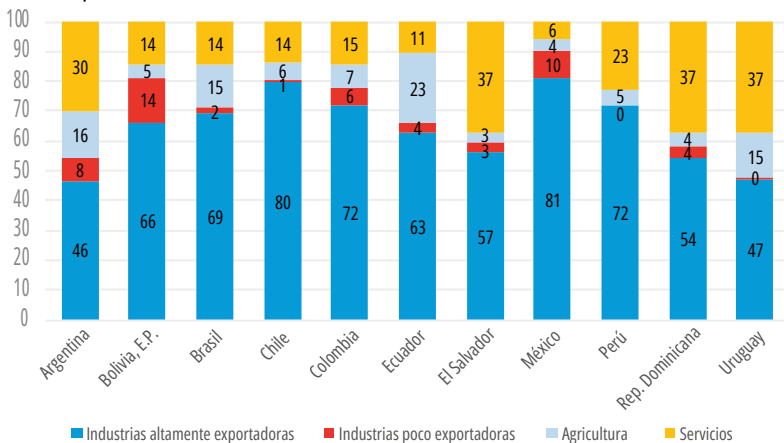
⁶ Cabe mencionar que no se dispone de información en todas las encuestas para identificar a las personas que trabajan menos de veinte horas a la semana por decisión voluntaria o involuntaria: razones de mercado, bajas ventas, vacaciones, ciclo económico, etc.

⁷ En las encuestas de hogares, según criterio de OIT, basta que la persona haya trabajado una hora o más a la semana para ser considerada como ocupada. En este caso, responde una serie de preguntas que permitan obtener información sobre la categoría ocupacional, rama de actividad, percepción de ingresos y otras características laborales.

⁸ En ausencia de información directa sobre experiencia real de las personas en las encuestas de hogares y empleo, se utilizó el criterio que propuso Mincer (1974): uso de experiencia potencial igual a (edad, menos años de escolaridad, menos 6), que asume que las personas entran a estudiar a la edad de 6 años y que después de terminar sus estudios inmediatamente empiezan a trabajar, sin interrupciones por desempleo o salidas del mercado de trabajo que pueden afectar en mayor medida a las mujeres (cuidado de hijos o familiares), es decir, una experiencia sobreestimada.

países que mostraron los porcentajes más altos, seguidos de Colombia y Perú, con 72% cada uno. Por su parte, Argentina y Uruguay mostraron el porcentaje más bajo de industrias altamente exportadoras, 46% y 47%, respectivamente (Véase el gráfico 1). Se advierte que en los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Uruguay, el sector agricultura, ganadería, caza y pesca resultó ser también altamente exportador, medido por la intensidad de exportaciones a Valor Bruto de la Producción. Las ramas industriales con la mayor intensidad exportadora en la mayoría de los países son: petróleo y minería, y alimentos, bebidas y tabaco. En una tercera posición, se destaca también la industria de textiles, confecciones y calzado entre los países centroamericanos (El Salvador y Honduras), además de República Dominicana. Brasil y México muestran un mayor número de sectores manufactureros altamente exportadores (Véase el Cuadro 6).

Gráfico 1. América Latina (12 países): Estructura de sectores considerados en análisis de brechas salariales, 2014^a y 2017 (En porcentajes de las exportaciones totales).



Fuente: Autores, sobre la base de la matriz de insumo producto construida por el Banco Asiático de Desarrollo con el apoyo de CEPAL y ESCAP para el año 2017, y la matriz de insumo producto de América Latina y el Caribe 2014^a. En los casos de: El Salvador, Honduras y República Dominicana, la información corresponde al 2014; ^b Información para el año 2017.

Cuadro 6. América Latina (12 países), Industrias altamente exportadoras^a 2014^b y 2017.

Países	Industrias altamente exportadoras ^c
Argentina	Agricultura, silvicultura, caza y pesca, alimentos, bebidas y tabaco , química y farmacia, metales y productos de metal, automotores
Bolivia (E.P. de)	Petróleo y minería , alimentos, bebidas y tabaco, metales y productos de metal
Brasil	Agricultura, silvicultura, caza y pesca, petróleo y minería, alimentos, bebidas y tabaco , química y farmacia, caucho y plástico, minerales no metálicos, metales y productos de metal, maquinarias y equipo, automotores, otras manufacturas
Chile	Agricultura, silvicultura, caza y pesca, petróleo y minería, alimentos, bebidas y tabaco , madera, papel y celulosa, química y farmacia, caucho y plástico, metales y productos de metal, maquinarias y equipo, automotores.
Colombia	Agricultura, silvicultura, caza y pesca, petróleo y minería , textiles y confecciones, química y farmacia , caucho y plástico, metales y productos de metal, maquinarias y equipo, automotores.
Ecuador	Agricultura, silvicultura, caza y pesca, petróleo y minería, alimentos, bebidas y tabaco , química y farmacia, metales y productos de metal
El Salvador	Alimentos, bebidas y tabaco, textiles y confecciones , papel y cartón, química y farmacia, caucho y plástico, metales básicos, metales y productos de metal.
Honduras	Alimentos, bebidas y tabaco , petróleo y minería, textiles y confecciones , papel y cartón, química y farmacia, caucho y plástico, metales básicos, metales y productos de metal
México	Agricultura, silvicultura, caza y pesca, petróleo y minería, textiles y confecciones, química y farmacia, caucho y plástico, metales y productos de metal, maquinarias y equipo , aparatos eléctricos, automotores , otras manufacturas
Perú	Petróleo y minería, alimentos, bebidas y tabaco , textiles y confecciones, química y farmacia, caucho y plástico, metales y productos de metal, maquinarias y equipo, automotores, otras manufacturas

→

→

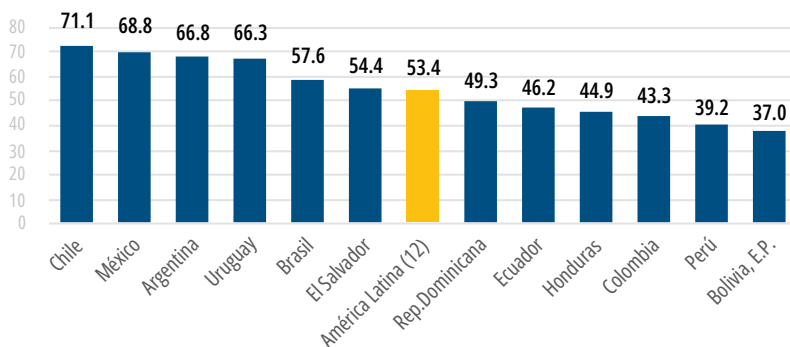
Países	Industrias altamente exportadoras ^c
República Dominicana	Petróleo y minería , alimentos, bebidas y tabaco, textiles y confecciones , química y farmacia, caucho y plástico, metales y productos de metal
Uruguay	Agricultura, silvicultura, caza y pesca , petróleo y minería, alimentos, bebidas y tabaco , textiles y confecciones, química y farmacia, caucho y plástico, metales y productos de metal, maquinarias y equipo, aparatos eléctricos, automotores, otras manufacturas

Fuente: Autores, sobre la base de la matriz de insumo producto multipaís construida por el Banco Asiático de Desarrollo con el apoyo de Cepal y UNESCAP para el año 2017, y la matriz de insumo producto de América Latina y el Caribe para el año 2014.

^a Se seleccionaron como industrias altamente exportadoras aquellas cuya incidencia exportadora resultó ser superior al promedio de la economía. ^b En los casos de El Salvador, Honduras y República Dominicana, la selección de sectores se realizó tomando 2014 como año de referencia. ^c Los sectores altamente exportadores que más se repiten en los tres primeros lugares de importancia se subrayan y colocan en negrita.

En 2018, los trabajadores asalariados representaron el 53,4% del total de ocupados. Chile, México, Argentina y Uruguay son los países donde los asalariados superaron el 60% del total de ocupados. En contraposición, Bolivia (E.P. de) y Perú presentan el menor porcentaje (véase el Gráfico 2).

Gráfico 2. América Latina (12 países): Proporción de asalariados respecto del total de ocupados, 2018 (En porcentajes).



Fuente: Elaboración propia de los autores, sobre la base de datos BADEHOG de Cepal.

3. Resultados

En el cuadro 7 se presenta la brecha salarial por hora entre hombres y mujeres ubicados en el percentil 50.⁹ Entre 2011-2018, las mujeres perciben menores salarios que los hombres.¹⁰ Dicha brecha es significativa y robusta en casi todos los países, a excepción de Honduras en 2011. En efecto, en 2011 las menores brechas salariales por hora se observaron en Argentina, El Salvador y Colombia. En tanto que, las mayores disparidades salariales se observaron (orden decreciente) en Chile, Perú y Uruguay. Para 2018 las mayores brechas salariales recayeron en los mismos países que en 2011. Chile tiene la mayor desigualdad, muy por sobre los casos de Perú y Uruguay, aunque la brecha salarial se ha venido reduciéndose en comparación con 2011 y 2014. Las menores brechas salariales se presentaron en Argentina, Honduras y Colombia.

Expresada en términos porcentuales, la brecha se redujo entre 2011 y 2018, con un leve aumento en 2014 respecto de 2011. En promedio, en 2018 la brecha salarial entre hombres y mujeres se ubicó en un 11%. Chile fue el país con la mayor brecha (17,8%), seguido de Perú, Uruguay y Brasil. En su Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estimó que estos cuatro países registraron brechas salariales de género más altas que el promedio de sus respectivos grupos de control. Chile y Uruguay, entre los países ingreso alto, y Brasil y Perú entre los de ingreso medio (Véase OIT, 2019). República Dominicana¹¹ es el quinto país con la mayor brecha salarial (-13,4%). Es el único país en el que la brecha aumentó entre 2011 y 2018. El otro país con un retroceso en cuanto a la brecha salarial es El Salvador, para el que se estima una mayor brecha en 2018 (-6,7%) que en 2011. No obstante, este país registra una menor brecha que el promedio regional (véase el Gráfico 2).

⁹ En el Anexo 2, se presenta la información para el total de percentiles de la distribución.

¹⁰ Cabe mencionar que signo negativo significa que las mujeres perciben menores salarios que los hombres. Los salarios están expresados en logaritmo del salario por hora.

¹¹ Azael y Penson (2020), estimaron que hacia 2019, la brecha salarial promedio para el caso de República Dominicana se habría ampliado hasta el 22%.

Cuadro 7. América Latina (12 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años, circa 2011, 2014 y 2018 (Coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas).

País	Percentil	2011		2014		2018	
		Coeficiente	SE ^b	Coeficiente	SE ^b	Coeficiente	SE ^b
Argentina	50	-0,054	***	-0,057	***	-0,040	***
Bolivia (E.P. de)	50	-0,102	***	-0,150	***	-0,101	***
Brasil	50	-0,201	***	-0,211	***	-0,157	***
Chile	50	-0,188	***	-0,198	***	-0,195	***
Colombia	50	-0,078	***	-0,083	***	-0,057	***
Ecuador	50	-0,080	***	-0,117	***	-0,093	***
El Salvador	50	-0,067	***	-0,047	***	-0,069	***
Honduras	50	-0,082	NS	-0,055	***	-0,029	*
México	50	-0,099	***	-0,119	***	-0,115	***
Perú	50	-0,149	***	-0,165	***	-0,167	***
Rep. Dominicana	50	-0,126	***	-0,136	***	-0,144	***
Uruguay	50	-0,236	***	-0,211	***	-0,163	***
América Latina (12)	50	-0,156	***	-0,160	***	-0,120	***

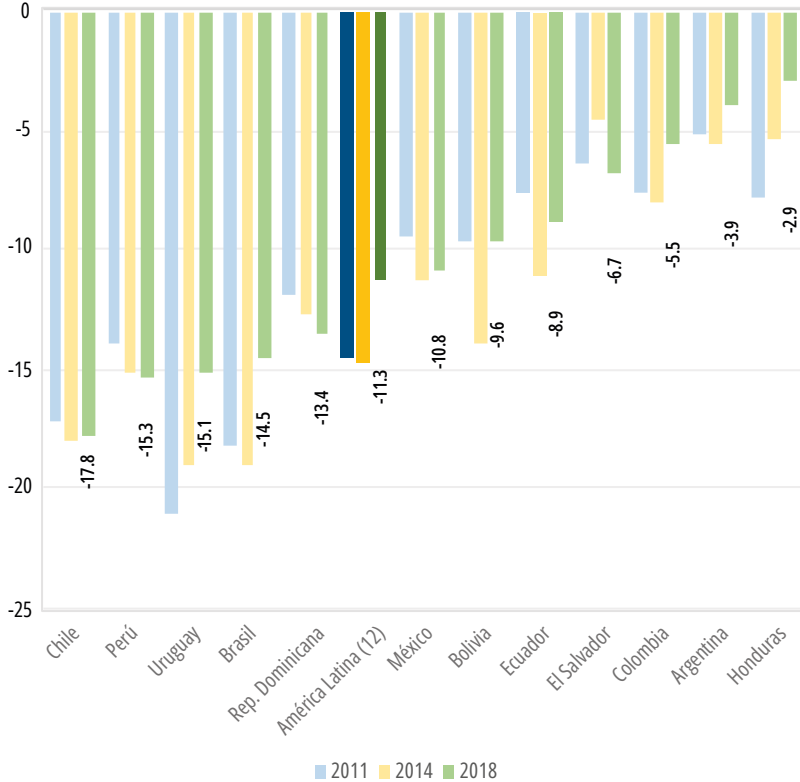
Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas, salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años: 2011, 2014 y 2018

^a Brecha salarial en logaritmo natural del ingreso salarial por hora. El signo menos es indicativo de que las mujeres perciben menos ingreso que los hombres. Para pasar del coeficiente a una tasa porcentual hay que aplicar la expresión $100*(\exp(\beta)-1)$.

1). Para un valor de $\beta=15,6$ se corresponde una brecha de -14,5% en contra de la mujer.

^bSE = Significancia Estadística *** al 1%; ** al 5%; y NS = No significativo.

Gráfico 3. América Latina (12 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años, circa 2011, 2014 y 2018 (Porcentajes calculados a partir de coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas).

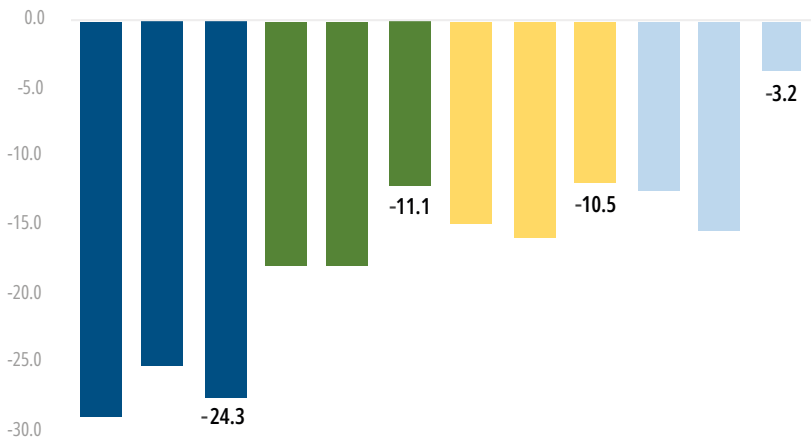


Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas. Nota: En Anexo 2 se presentan las regresiones por cuantiles para cada país para todos los años estimados.

La brecha salarial del total de ocupados esconde la heterogeneidad cuando se analizan las brechas en los sectores de actividad para los países analizados entre 2011 y 2018. De hecho, las estimaciones del percentil 50 en las regresiones cuantílicas indican que la brecha salarial en las industriales altamente exportadoras es del 24% en 2018, que es

más del doble de la brecha en las industrias poco exportadoras (11%) y que las correspondientes a los servicios y la agricultura (Véase el Gráfico 4 y el Cuadro 7). En todos los países la brecha salarial en las industrias poco exportadoras es más baja que en las altamente exportadoras, con la excepción de Ecuador. Parte de la explicación radica en que dicho país posee una gran ventaja comparativa en su sector agrícola, la que por su alta exposición al comercio internacional registra salarios superiores al promedio y una menor brecha salarial que los sectores con una menor intensidad exportadora.

Gráfico 4. América Latina (12 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años, según grandes sectores económicos circa 2011, 2014 y 2018 (Porcentajes calculados a partir de coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas).



2011	2014	2018	2011	2014	2018	2011	2014	2018	2011	2014	2018
Industrias altamente exportadoras			Industrias poco exportadoras			Servicios			Agricultura		

Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas.

Cuadro 7. América Latina (11 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años, según intensidad exportadora de la industria, circa 2011, 2014 y 2018 (En porcentajes calculados a partir de coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas).

País	Industrias poco exportadoras			Industrias altamente exportadoras		
	2011	2014	2018	2011	2014	2018
Argentina	-16,0	-11,8	-7,7
Bolivia (E.P. de)	-11,0	-11,4	-14,8	-22,0	3,6	-14,1
Brasil	-19,9	-19,4	-12,4	-23,2	-23,3	-17,5
Chile	-17,9	-16,4	-19,5	-29,0	-23,3	-24,8
Colombia	-10,4	-10,7	-6,7	-17,7	-15,9	-13,4
Ecuador	...	-13,4	...	-14,0	-8,3	-9,2
El Salvador	-15,9	-10,1	...	-6,6	...	-5,6
México	-14,9	-16,0	-13,3	-16,8	-19,3	-16,0
Perú	...	-13,2	-22,3	-25,1	-23,5	-24,5
Rep. Dominicana	...	-17,2	-22,9	-24,8	-28,6	-16,8
Uruguay	-22,5	-19,1	-15,8	-29,9	-26,7	-20,0
América Latina (11)^a	-16,3	-16,4	-11,1	-25,5	-22,3	-24,3

Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas, salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años: 2011, 2014 y 2018. Los resultados de los coeficientes para cada sector referido se muestran en detalle en el Anexo 2.

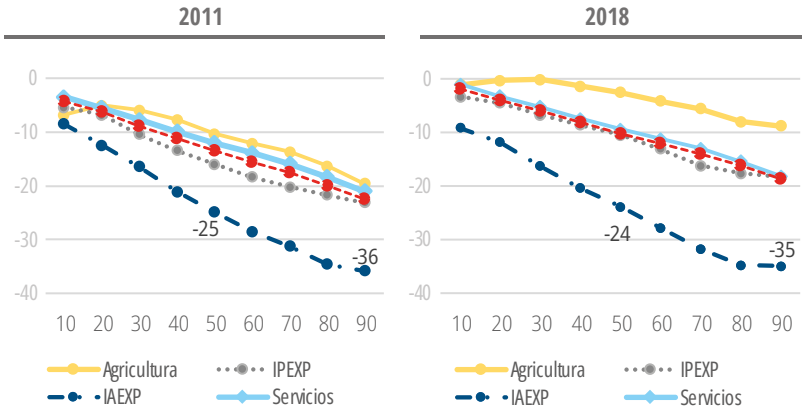
^a Excluye Honduras por falta de representatividad para desagregar los datos a los mismos niveles que en el resto de los países.

En el sector servicios, el valor de la brecha salarial se aproxima al de la brecha total de ocupados. En contraste, las industrias con una alta propensión a exportar presentan las mayores brechas. En 2011, los valores máximos en las brechas salariales se presentan en Chile, Uruguay, Brasil, República Dominicana y México, que casi duplican al valor de la brecha del total de ocupados. Los mayores salarios por hora se presentan en los sectores exportadores. La menor brecha en la agricultura es un reflejo de los menores salarios por hora del sector. A esto ha de agregarse que este sector posee una mayor proporción de mujeres no remunerado, principalmente en agricultura familiar de subsistencia.

Las brechas salariales por sector de actividad se incrementan a medida que se desplaza desde los percentiles de ingresos más bajos hacia los más altos. Eso significa que las mayores brechas se observan entre los asalariados que perciben los mayores ingresos. Comparando los cuatro grupos de sectores analizados, las brechas son marcadamente mayores en las industrias altamente exportadoras (IAX). Nótese que estas aumentan, en promedio, 10 puntos porcentuales entre el percentil 50 y el 90. Las mujeres que se ubican en el nivel más alto de la distribución salarial enfrentan la mayor brecha salarial. Esta tendencia se presenta en Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. Las brechas son inferiores en el sector agrícola (Véase el Gráfico 5 para el promedio regional y los anexos 2A y 2B para los resultados por sectores y países).

Los sectores agricultura, servicios e industria con baja intensidad exportadora son similares en las magnitudes y tendencia de las brechas. Como la mayoría de los ocupados trabaja en ellos, estos sectores inciden ampliamente en la brecha total. Así como se evidenció una leve reducción en la brecha salarial total entre 2011-2018, se observa una leve reducción de la disparidad en los distintos sectores analizados. Los coeficientes estimados se presentan en el Anexo 3.

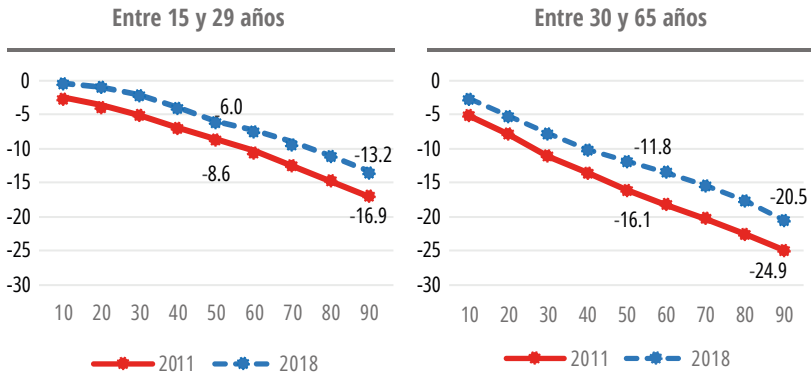
Gráfico 5. América Latina (12): Brecha salarial entre hombres y mujeres según sector de actividad y percentiles, 2011 y 2018 (Porcentajes calculados a partir de coeficientes obtenidos en regresiones cuantílicas).



Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas, salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años: 2011 y 2018. Nota: IPEXP = Agrega industrias poco exportadoras; IAEXP = Agrega industrias altamente exportadoras.

Cabe recalcar que las brechas salariales estimadas para los promedios y los cuatro sectores seleccionados fueron para personas ocupadas entre 15-65 años de edad. Cuando se realiza la desagregación por grupos etarios (15-29 y 30-65), se observan menores niveles de brechas salariales entre los ocupados entre 15 y 29 años que entre aquellos de rangos de entre 30-65 años. Eso podría ser el resultado de menores niveles de ingresos en el grupo más joven. Esto es consistente con la literatura de brechas salariales que encuentra evidencia en el sentido de que a medida en que se tiene más experiencia laboral, las brechas tienden a incrementarse entre trabajadores jóvenes y adultos debido a que los primeros tienen menos años de experiencia en el mercado laboral. Las estimaciones por cuantiles para los diferentes rangos etarios a lo largo del tiempo (entre 2011 y 2018) muestran una leve disminución de la brecha de género, aunque sin que se resuelva la mayor brecha para los niveles de ingreso más alto, en los que consistentemente los salarios percibidos por las mujeres son menores (Véase el Gráfico 6).

Gráfico 6. América Latina (12): Brecha salarial en ocupados según rangos etarios, 2018 (Porcentajes calculados a partir de coeficientes obtenidos en regresiones cuantílicas).



Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas.

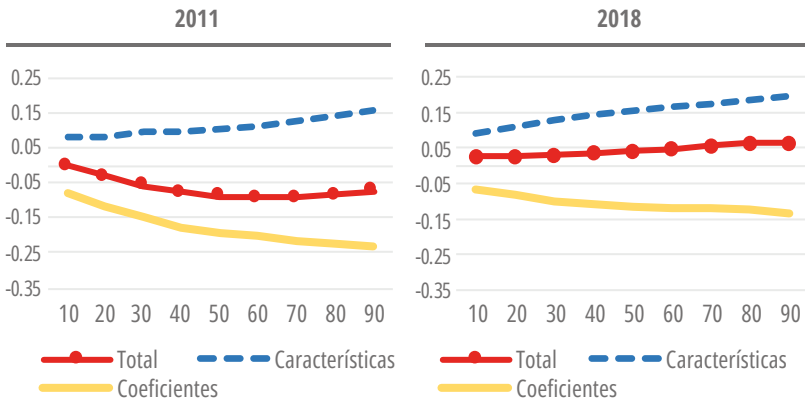
Además de las variables de sexo y de sector económico, en la regresión por cuantiles se incluyeron otras variables explicativas,¹² como años de escolaridad, trabajo en sector público versus privado, calificación de los ocupados, tamaño del establecimiento y si el asalariado está afiliado.

Mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder, según regresión por cuantiles definida en la sección II.B, se buscó indagar las causas de las brechas salariales entre hombres y mujeres, verificando si estas dependen de las características observables de las y los ocupados (años de estudio, experiencia, edad, tipo de ocupación y sector de actividad), o de características “no observables” como la discriminación por género y otros factores. De este modo, la disparidad salarial entre hombres y mujeres puede descomponerse en un componente explicado y observable, conocido en la literatura como “características”, y otro no explicado, definido como “coeficientes”. Los resultados del ejercicio de descomposición de

¹² A modo informativo se señala que las brechas salariales de los ocupados en el sector público, comparados con los del sector privado, en la mayor parte de los países, los trabajadores del sector privado perciben mayores salarios que aquellos en el sector público, resultados que son consistentes con los encontrados por otros estudios (Antón y Muñoz de Bustillo (2015) para España, Rubil (2013) para Croacia, y Castro, Salto y Steiner (2013) para la Unión Europea. Asimismo, los resultados observados sobre la disparidad salarial a favor de los ocupados con calificación alta (gerentes, profesionales y técnicos) mostraron que la disparidad aumenta de manera creciente a lo largo de la distribución. Por motivos de espacio no se presentan todos los resultados. Estos están disponibles a petición de los interesados.

Oaxaca-Blinder muestran que: i) por las características observables, las mujeres tendrían que percibir salarios superiores que los hombres en todos los percentiles de la distribución, ya que poseen características que en igualdad de condiciones les permitirían percibir salarios más altos; ii) el componente “coeficientes” o “no explicado”, asociado a la discriminación que no es explicable por la diferencia en las características o dotaciones, en toda la distribución es bastante alto; y iii) si en el mercado laboral se pagara a las mujeres de acuerdo con sus características, la brecha salarial se reduciría notablemente (Véase el Gráfico 7).

Gráfico 7. América Latina (12 países): Descomposición de Oaxaca Blinder, 2011 y 2018 (Coeficientes obtenidos en regresiones cuantílicas).

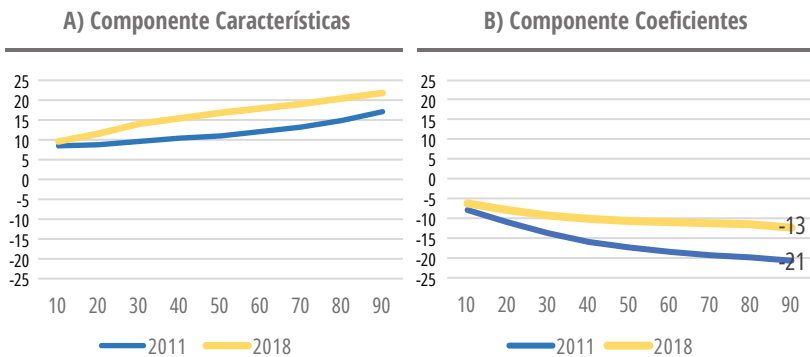


Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas. Nota: Números positivos de los coeficientes obtenidos indican ingresos mayores en favor de las mujeres.

Entre 2011 y 2018 se observa que un desplazamiento hacia arriba en casi toda la distribución de las características observadas en la ocupación total, a excepción del percentil 10, de los elementos de la descomposición de Oaxaca-Blinder. Este movimiento muestra un mejoramiento de las características durante el periodo analizado. Las mujeres alcanzarían en el percentil 90 un salario 22% más alto en 2018. No obstante, en el caso del componente “coeficientes”, se observa que hay una reducción entre 2011 a 2018, pasando la brecha salarial desde -21% a -13%. En otras palabras, la

discriminación salarial parece haberse disminuido levemente en el periodo. Estos resultados son consistentes con la encontrada en la mayoría de los trabajos revisados en la literatura¹³ que combina el análisis de cuantiles con la descomposición de Oaxaca y Blinder (Véase el Gráfico 8b).

Gráfico 8. América Latina (12 países): Descomposición de Oaxaca Blinder según regresión por cuantiles para todos los sectores, 2011 y 2018 (Porcentajes calculados a partir de coeficientes obtenidos en regresiones cuantílicas).



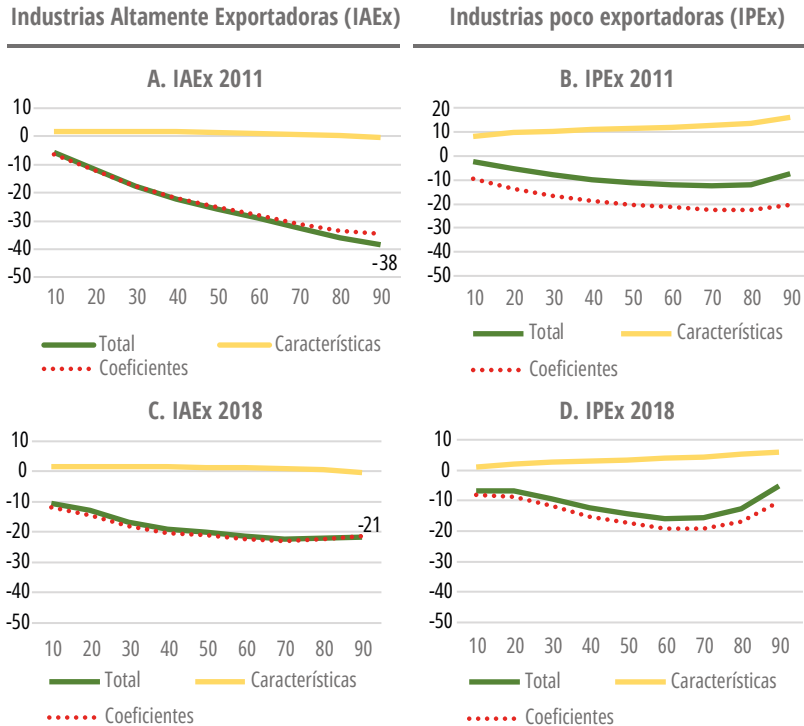
Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas.

En la industria con alta propensión exportadora, la parte de la brecha atribuible a la discriminación salarial en contra de las mujeres crece a medida que se desplaza hacia los percentiles más altos con el valor negativo creciente de los coeficientes. No obstante, como se puede ver en el Gráfico 9A y 9C, esta discriminación se reduce en el tiempo. Esto ocurre mientras los salarios de ambos sexos estén basados en características deberían ser casi iguales.

En las industrias poco exportadoras (véase los gráficos 9 b y 9d), las características de los ocupados muestran una reducción (positiva, cerca del 10%) entre 2011-2018. Además, la brecha salarial tiende a reducirse en la parte alta de la distribución.

¹³ El único trabajo que en la literatura que resulta diferente es el Perticará y Bueno (2009) que encuentran para el caso de Chile una brecha creciente

Gráfico 9. América Latina (12 países): Descomposición de Oaxaca-Blinder según regresión por cuantiles y tipología de industrias, 2011 y 2018.



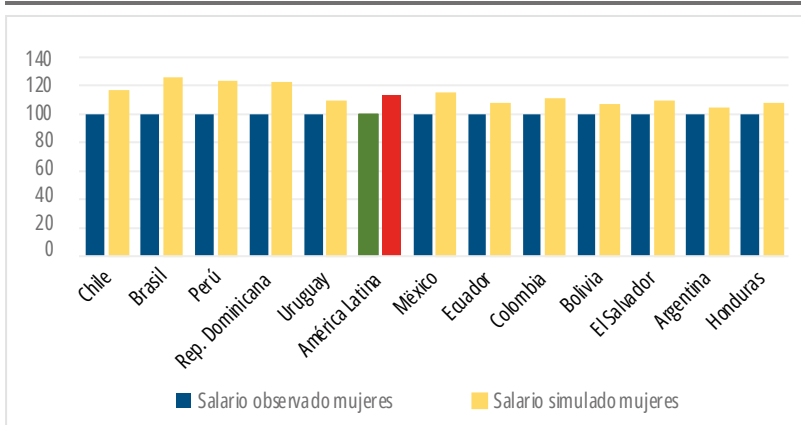
Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas.

El análisis del contrafactual simulado de los ingresos salariales que las mujeres habrían percibido si se les hubiera considerado el mismo pago los hombres perciben por “características”, pone de manifiesto la magnitud real de la brecha, la misma que para el promedio de la distribución (percentil 50), utilizando la descomposición de Oaxaca-Blinder, se ubica en -11% a nivel regional. Vale decir, que en América Latina las mujeres perciben 11% menos salario del que deberían recibir por sus características, principalmente escolaridad y nivel de calificación. El Gráfico 9, compara el nivel de salario observado en 2018, y el nivel de salario que a las mujeres les correspondería

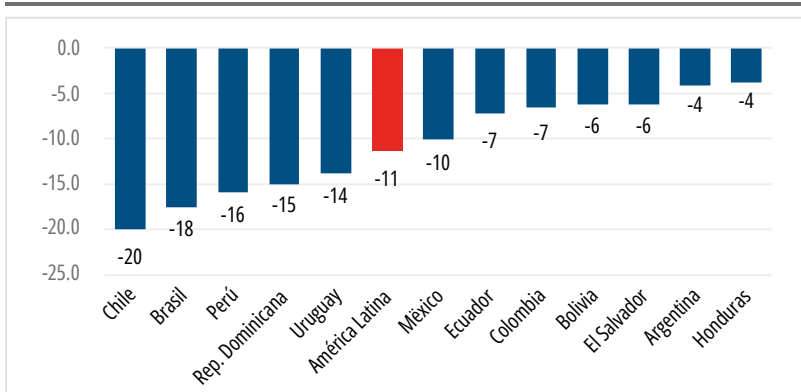
percibir a nivel de países. El tamaño de la brecha y su nivel confirman a Chile, Brasil, Perú, República Dominicana y Uruguay, como los más desiguales en la región en términos de brecha de género (Véase el Gráfico 9).

Gráfico 10. América Latina (12 países): Salario observado, simulado y brecha salarial obtenidos a partir de la Descomposición de Oaxaca Blinder en percentil 50, 2018.

Salario mujeres (salario observado = 100)



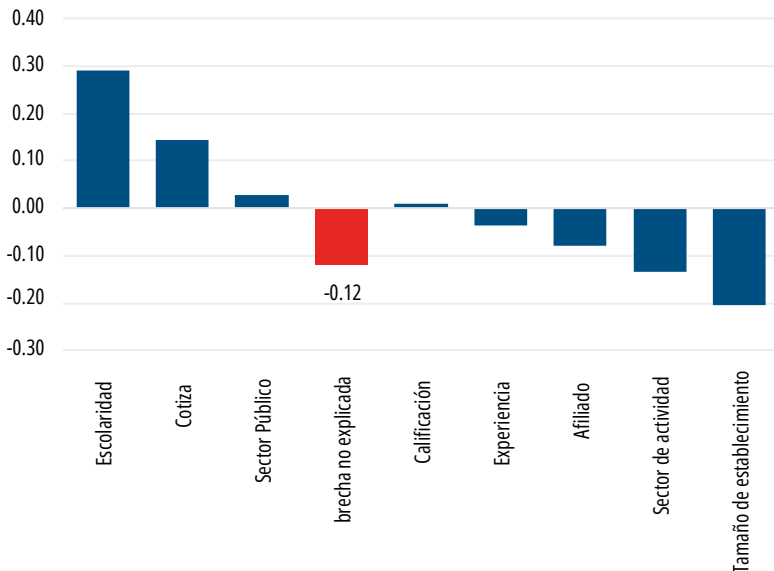
Tamaño brecha salarial (SO-SS)



Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas. **Nota:** El salario por hora expresado en logaritmos, se normaliza expresándolo en términos de un índice que hace 100 el nivel del salario observado. La brecha salarial se obtiene de la diferencia del índice del salario observado menos el salario simulado.

Analizada la dirección de los principales factores que influyen sobre la discriminación, y a partir de la descomposición de Oaxaca-Blinder se estimó que a nivel regional son tres los principales componentes que favorecerían una menor discriminación: la escolaridad, la participación en sistemas de pensiones, y la participación en el sector público. En promedio, estos tres componentes contribuirían a la reducción de la discriminación en poco más del 40% de la brecha hacia 2018. Por el contrario, el tamaño del establecimiento, el sector de actividad, y la condición de afiliación a la seguridad social, entre otros componentes contribuyen negativamente a una mayor discriminación no explicada, elevando la brecha (Véase el Gráfico 11).

Gráfico 11. América Latina (12): Componentes no explicados de la descomposición de Oaxaca-Blinder, principales variables de control, 2018 (valores de coeficientes sen logaritmo para el percentil 50).



Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas.

4. Conclusiones

El propósito de este trabajo ha sido examinar las brechas salariales entre hombres y mujeres a nivel sectorial, utilizando las encuestas de hogares y empleo de doce países de América Latina entre 2011 a 2018. La información de las encuestas de hogares se combinó con datos de la matriz insumo-producto con el fin de identificar sectores industriales con alta y baja intensidad exportadora. De esta manera, se pueden analizar las brechas salariales vinculadas con el comercio exterior por el lado de las exportaciones. Según la metodología elegida se estimaron las brechas salariales a lo largo de la distribución, es decir, para los segmentos de ingreso bajo y alto de la población asalariada. Los resultados obtenidos fueron estadísticamente robustos a lo largo de la distribución.

En el trabajo se presenta evidencia de persistentes brechas salariales entre hombres y mujeres en la mayoría de los países de la región. La brecha salarial a favor de los hombres se redujo de -15% en 2014 a -11,3% en 2018. Este promedio esconde una alta heterogeneidad entre sectores y al interior de cada uno de los sectores analizados.

El análisis de regresión por cuantiles permitió constatar que a medida que la distribución del ingreso salarial aumenta hacia los segmentos con mayores salarios, la brecha salarial aumenta. Este resultado revela una disparidad creciente en las estimaciones *intra-sector*, y entre sectores. A nivel regional, la brecha salarial de género aumentó en los percentiles más altos de la distribución. En el caso de las industrias con alta propensión a exportar, dicha brecha fue de -35% en el percentil 90 en 2018. El sector industrial con poca propensión a exportar es después de los sectores altamente exportadores el que mantiene una brecha salarial en contra de las mujeres fue de -18,6%. Por último, la brecha salarial en los sectores servicios y agricultura fue comparativamente menor que la de la industria altamente exportadora, pero mucho más alta que la que mostraron los percentiles inferiores de la distribución.

Los resultados presentados son consistentes con los otros encontrados en la mayoría de los trabajos revisados. El principal aporte de este análisis consiste en la determinación de que las industrias altamente exportadoras vienen siendo más desiguales que las industrias con menor

intensidad exportadora, con una brecha salarial elevada y creciente a lo largo de la distribución de ingreso.

La descomposición de Oaxaca-Blinder permite concluir que son necesarias políticas tendientes a un mayor reconocimiento de los niveles de calificación de las mujeres, así como promover una mayor incidencia de estas en planes de jubilación, por un lado, y en la aplicación de medidas concretas para aumentar la participación de las mujeres en pequeñas y medianas empresas, disminuir el costo laboral asociado a los sistemas previsionales, e impulsar mecanismos que permitan que las mujeres accedan a cargos de dirección y administración.

BIBLIOGRAFÍA

Antón, J. I., & Muñoz de Bustillo, R. (2015). Public-private sector wage differentials in Spain. An updated picture in the midst of the Great Recession. *Investigación Económica* (México, D.F.), Vol. 74, Issue 292, April-June, 115-157. En línea en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rie/article/view/51845> ; <https://www.redalyc.org/journal/601/60140784009/html/>

Azael L.G., & E. Penson (2020). *Evolución de la brecha salarial de género en República Dominicana 2014-2020: A partir de datos de la ENCFT*. Santo Domingo: Oficina Nacional de Estadística, 68 págs. En línea en: <https://web.one.gov.do/publicaciones/2020/evolucion-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-republica-dominicana-2014-2020-a-partir-de-datos-de-la-encft/>

Baquero, J. (2001). *Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999)*. Bogotá: Universidad del Rosario, Serie Documentos Economía,13.

Benites Guillén, A. (2019). *Brecha salarial entre género en el Perú para los sectores Manufactura y Comercio, periodo 2010-2016*. [Tesis para optar el título de Economista, Facultad de Economía y Planificación]. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina.

Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.

Buchinsky, M. (1998). Recent Advances in Quantile Regressions Models: A Practical Guideline for Empirical Research. *Journal of Human Resources*, 33(1), 88-126.

Cameron, A, & P. Trivedi (2009). *Microeconometrics using Stata*. College Station, Texas: Stata Press.

Carranza, J.P., & C. Lucca (2016). Descomposición de la brecha salarial entre los trabajadores del sector público y el sector privado en Argentina. *Revista Administración Pública y Sociedad* (Buenos Aires), Secretaría de Investigación de la Universidad Siglo 21, núm. 2, 79-93, diciembre.

Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago de Chile: Cepal, diciembre, 222 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723_es.pdf

Contreras, D, & E. Puentes (2000). Is Gender Wage Discrimination Decreasing in Chile? Thirty Years of "Robust" Evidence. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Departamento de Economía.

Deaton, Angus (1997). *The Analysis of Household Surveys*. Baltimore: Johns Hopkins University.

De Castro, F., M. Salto, & H. Steiner (2013). *The Gap Between Public and Private Wages: New Evidence for the EU*. Brussels: European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Economy, Economic Papers 508, October, 78 p. Ver: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp508_en.pdf

Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del Desarrollo* (Montevideo), 174 (44), julio-setiembre.

Fuentes, J., A. Palma, & R. Montero (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, Vol. 32, 2, diciembre, 133-157.

Galvis, L.A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia. Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario* (Bogotá), Universidad del Rosario, Vol. 13, 2, diciembre.

Gutiérrez, P. (2011). *Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica*. [Disertación previa a la obtención del título de Economista]. Quito: Facultad de Economía, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Heckman, J.J., & H. Ichimura, P. Todd (1998). Matching as an Econometric Evaluation Estimator. *Review of Economic Studies*, 65, 261-294.

Imbens, G. I. (2004). Nonparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: a Review. *Review of Economic and Statistics*, 86, 4-29.

Jomo, K.S. (2009). Export-Oriented Industrialisation, Female Employment and Gender Wage Equity in East Asia. *Economic and Political Weekly*, Jan. 3-9, Vol. 44, 1, 41-49. Ver: <http://www.jstor.com/stable/40278360>

Koenker R., & G. Bassett (1978). Regression Quantiles, *Econometrica* (New Haven, CT), The Econometric Society, Yale University, Jan., Vol. 46, 1 (Jan.), 33-50. Ver: <https://www.jstor.org/stable/1913643>

Koenker, R., & G. Basset (1982). Test of Linear Hypothesis and l1-Estimation. *Econometrica* (New Haven, CT), The Econometric Society, Yale University, 50, 1577-1583.

Koenker, R. (2005). *Quantile Regression*. Cambridge: Cambridge University Press.

Machado, J., & J. Mata (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics* (New Jersey), Vol. 20, 4, John Wiley & Sons.

Melly, Blaise (2006). *Estimation of Counterfactual Distributions using Quantile Regression*. [Monograph, Discussion Paper]. St. Gallen: Swiss Institute for International Economics and Applied Econometrics, 50 p. Ver: <https://www.alexandria.unisg.ch/22644/>

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

Montenegro, Claudio (2001). *Wage Distribution in Chile: does gender matter? A Quantile Regression Approach*. Washington, D.C.: World Bank, Development Research Group, Working Paper Series, 20, 35 p. Ver: <http://web.worldbank.org/archive/website01404/WEB/IMAGES/LABORMON.PDF>

Ñopo, H. (2006), *The Gender Wage Gap in Chile 1992-2003 from a Matching Comparisons Perspective*. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank, Research Department Working Paper Series/562.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

Panizza, U., & Zhen-Wei Qiang, C. (2005). Public-private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women? *The Journal of Socio-Economics*, 34, 810-833.

Perticará, M., & I. Bueno (2009). Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. *Revista CEPAL* (Santiago de Chile), 99, diciembre.

Powell, J. L. (1984). Least Absolute Deviations Estimation for the Censored Regression Model. *Journal of Econometrics*, 25, 303-325.

Rubil, I. (2013). *The Great Recession and the Public-Private Wage Gap: Distributional Decomposition Evidence from Croatia 2008-2011*. Munich: University Library of Munich, Munich Personal RePEc Archive Paper/46798.

Stiglitz, J. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. *The American Economic Review*, Papers and Proceedings of the Eighty-fifth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1973), Vol. 63, 2, 287-295.

Tenjo, J. (1993). 1976-1989: cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres. *Planeación & Desarrollo* (Bogotá), Vol. XXIV, diciembre.

Tenjo, J., R. Ribeiro, & L.F. Bernat (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina, un intento de interpretación*. Bogotá: Universidad de Los Andes, Documento CEDE/18.

ANEXO 1

Determinación del nivel de calificación según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)

1 dígito	Descripción de tipo de ocupación	Tipo de calificación
1	Directores y gerentes	Alta
2	Profesionales científicos e intelectuales	Alta
3	Técnicos y profesionales de nivel medio	Alta
4	Personal de apoyo administrativo	Media
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Media
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	Media
7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Media
8	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	Media
9	Ocupaciones elementales	Baja

Fuente: Autores, sobre la base de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.

ANEXO 2

América Latina (12 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres por sector de actividad, asalariados entre 15 a 65 años en el percentil 50, América Latina circa 2011-2018 (Coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas)

País	Año	Coeficientes según cuantiles: a/									Significancia estadística de Coeficientes: b/								
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	10	20	30	40	50	60	70	80	90
Argentina	2011	-0.063	-0.048	-0.045	-0.053	-0.054	-0.065	-0.073	-0.082	-0.086	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.032	-0.041	-0.046	-0.048	-0.057	-0.075	-0.078	-0.089	-0.104	*	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.035	-0.032	-0.034	-0.041	-0.040	-0.055	-0.054	-0.055	-0.088	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Bolivia	2011	-0.046	-0.070	-0.097	-0.103	-0.102	-0.104	-0.104	-0.127	-0.116	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.126	-0.152	-0.144	-0.143	-0.150	-0.133	-0.145	-0.136	-0.117	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.089	-0.099	-0.103	-0.102	-0.101	-0.098	-0.093	-0.085	-0.051	***	***	***	***	***	***	***	***	*
Brasil	2011	-0.081	-0.122	-0.156	-0.182	-0.201	-0.224	-0.248	-0.270	-0.283	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.081	-0.124	-0.157	-0.186	-0.211	-0.234	-0.256	-0.278	-0.293	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.049	-0.081	-0.111	-0.135	-0.157	-0.176	-0.198	-0.217	-0.237	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Chile	2011	-0.112	-0.111	-0.134	-0.163	-0.188	-0.213	-0.243	-0.268	-0.301	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.116	-0.131	-0.156	-0.180	-0.198	-0.217	-0.241	-0.265	-0.283	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.129	-0.136	-0.157	-0.179	-0.195	-0.208	-0.229	-0.253	-0.271	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Colombia	2011	-0.030	-0.037	-0.048	-0.062	-0.078	-0.096	-0.113	-0.134	-0.165	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.029	-0.042	-0.053	-0.067	-0.083	-0.100	-0.115	-0.136	-0.164	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.011	-0.019	-0.029	-0.041	-0.057	-0.076	-0.094	-0.112	-0.142	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Ecuador	2011	-0.036	-0.052	-0.056	-0.074	-0.080	-0.088	-0.102	-0.096	-0.095	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.071	-0.097	-0.103	-0.109	-0.117	-0.139	-0.161	-0.184	-0.213	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.053	-0.053	-0.074	-0.082	-0.093	-0.109	-0.128	-0.143	-0.180	***	***	***	***	***	***	***	***	***
El Salvador	2011	-0.013	-0.023	-0.043	-0.062	-0.067	-0.082	-0.084	-0.086	-0.117	*	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.009	-0.020	-0.030	-0.040	-0.047	-0.055	-0.070	-0.073	-0.098	*	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.031	-0.053	-0.056	-0.067	-0.069	-0.067	-0.065	-0.069	-0.101	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Honduras	2011	-0.065	-0.039	-0.044	-0.050	-0.082	-0.077	-0.081	-0.081	-0.226	**	NS	NS	NS	**	**	*	*	***
	2014	-0.011	-0.022	-0.031	-0.038	-0.055	-0.057	-0.079	-0.108	-0.077	NS	NS	**	**	***	***	***	***	***
	2018	0.015	-0.014	-0.031	-0.029	-0.029	-0.044	-0.072	-0.071	-0.079	NS	NS	*	*	NS	NS	***	*	*
México	2011	-0.076	-0.096	-0.100	-0.096	-0.099	-0.103	-0.120	-0.121	-0.120	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.074	-0.095	-0.107	-0.112	-0.119	-0.120	-0.120	-0.120	-0.132	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.047	-0.074	-0.089	-0.102	-0.115	-0.123	-0.135	-0.155	-0.165	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Perú	2011	-0.066	-0.090	-0.103	-0.133	-0.149	-0.166	-0.183	-0.202	-0.217	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.092	-0.124	-0.133	-0.150	-0.165	-0.176	-0.187	-0.212	-0.204	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.082	-0.112	-0.136	-0.158	-0.167	-0.176	-0.180	-0.199	-0.194	***	***	***	***	***	***	***	***	***
República Dominicana	2011	-0.049	-0.076	-0.077	-0.093	-0.126	-0.166	-0.186	-0.194	-0.286	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.059	-0.087	-0.111	-0.118	-0.136	-0.136	-0.139	-0.156	-0.166	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.071	-0.100	-0.128	-0.135	-0.144	-0.147	-0.158	-0.189	-0.213	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Uruguay	2011	-0.186	-0.202	-0.211	-0.223	-0.236	-0.246	-0.252	-0.270	-0.281	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.177	-0.181	-0.185	-0.199	-0.211	-0.222	-0.234	-0.240	-0.246	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.112	-0.131	-0.143	-0.160	-0.163	-0.171	-0.183	-0.192	-0.209	***	***	***	***	***	***	***	***	***
América Latina	2011	-0.056	-0.076	-0.104	-0.131	-0.156	-0.179	-0.203	-0.234	-0.263	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2014	-0.062	-0.084	-0.110	-0.135	-0.160	-0.183	-0.209	-0.232	-0.253	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	2018	-0.032	-0.051	-0.074	-0.097	-0.120	-0.140	-0.161	-0.187	-0.216	***	***	***	***	***	***	***	***	***

Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas, salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años:

^aBrecha salarial en logaritmo natural del ingreso salarial por hora. El signo menos es indicativo de que las mujeres perciben menos ingresos que los hombres. Para pasar del coeficiente a una tasa porcentual hay que aplicar la expresión $100*(exp)-1$. Para un valor de =15,6 se corresponde una brecha de -14,5 en contra de la mujer.

^bSE= Significancia Estadística *** al 1%; ** al 5%; y NS= No significativo.

ANEXO 3A

América Latina (12 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años, según grandes sectores económicos circa 2011, 2014 y 2018 (Coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas)

País	Sector de Actividad / Industrias	2011		2014		2018	
		Coefficiente Beta ^a	Nivel SE ^b	Coefficiente Beta ^a	Nivel SE ^b	Coefficiente Beta ^a	Nivel SE ^b
Argentina	Agricultura	0.019	NS	-0.144	NS	-0.050	NS
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.045	NS	-0.036	NS	0.065	NS
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.174	***	-0.125	***	-0.080	*
	Servicios	-0.048	***	-0.050	***	-0.038	***
	Total ocupados	-0.054	***	-0.057	***	-0.040	***
Bolivia	Agricultura	-0.073	NS	-0.050	NS	0.024	NS
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.116	**	-0.121	***	-0.161	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.248	***	0.035	NS	-0.152	***
	Servicios	-0.094	***	-0.159	***	-0.093	***
	Total ocupados	-0.102	***	-0.150	***	-0.101	***
Brasil	Agricultura	-0.141	***	-0.389	***	-0.129	***
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.222	***	-0.215	***	-0.132	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.264	***	-0.265	***	-0.193	***
	Servicios	-0.190	***	-0.199	***	-0.154	***
	Total ocupados	-0.201	***	-0.211	***	-0.157	***

→

Chile	Agricultura	-0.135	***	-0.147	***	-0.116	***
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.197	***	-0.179	***	-0.217	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.343	***	-0.265	***	-0.285	***
	Servicios	-0.186	***	-0.205	***	-0.204	***
	Total ocupados	-0.188	***	-0.198	***	-0.195	***
Colombia	Agricultura	-0.045	**	-0.064	***	-0.034	***
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.110	***	-0.113	***	-0.070	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.195	***	-0.173	***	-0.143	***
	Servicios	-0.065	***	-0.074	***	-0.049	***
	Total ocupados	-0.078	***	-0.083	***	-0.057	***
Ecuador	Agricultura	-0.012	NS	-0.067	***	-0.058	***
	Poco exportadoras (IPEX)	0.001	NS	-0.144	***	-0.079	NS
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.151	***	-0.087	***	-0.097	***
	Servicios	-0.097	***	-0.125	***	-0.102	***
	Total ocupados	-0.080	***	-0.117	***	-0.093	***

Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas, salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años: 2011, 2014 y 2018

^a Brecha salarial en logaritmo natural del ingreso salarial por hora. El signo menos es indicativo de que las mujeres perciben menos ingreso que los hombres. Para pasar del coeficiente a una tasa porcentual hay que aplicar la expresión $100*(exp-1)$. Para un valor de =15,6 se corresponde una brecha de -14,5 en contra de la mujer.

^b SE = Significancia Estadística *** al 1%; ** al 5%; y NS = No significativo.

Notas: IAEXP = Industrias altamente exportadoras; IPEXP = Industrias poco exportadoras

ANEXO 3B

América Latina (12 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años, según grandes sectores económicos circa 2011, 2014 y 2018 (Coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas)

País	Sector de Actividad / Industrias	2011		2014		2018	
		Coeficiente Beta ^a	Nivel SE ^b	Coeficiente Beta ^a	Nivel SE ^b	Coeficiente Beta ^a	Nivel SE ^b
El Salvador	Agricultura	0.023	NS	0.067	NS	-0.009	NS
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.173	***	-0.107	***	-0.006	NS
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.069	***	-0.032	NS	-0.058	***
	Servicios	-0.063	***	-0.046	***	-0.082	***
	Total ocupados	-0.067	***	-0.047	***	-0.069	***
México	Agricultura	-0.042	NS	-0.066	*	-0.075	***
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.161	***	-0.174	***	-0.143	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.184	***	-0.214	***	-0.174	***
	Servicios	-0.083	***	-0.099	***	-0.097	***
	Total ocupados	-0.099	***	-0.119	***	-0.115	***
Perú	Agricultura	-0.066	**	-0.068	***	-0.073	***
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.127	NS	-0.142	**	-0.252	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.289	***	-0.267	***	-0.281	***
	Servicios	-0.145	***	-0.172	***	-0.172	***
	Total ocupados	-0.149	***	-0.165	***	-0.167	***

→

→

República	Agricultura	0.054	NS	-0.227	*	-0.086	**
Dominicana	Poco exportadoras (IPEX)	-0.184	NS	-0.188	*	-0.260	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.285	***	-0.337	***	-0.184	***
	Servicios	-0.107	***	-0.111	***	-0.125	***
	Total ocupados	-0.126	***	-0.136	***	-0.144	***
Uruguay	Agricultura	-0.336	***	-0.295	***	-0.223	***
	Poco exportadoras (IPEX)	-0.255	***	-0.212	***	-0.171	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.355	***	-0.310	***	-0.223	***
	Servicios	-0.213	***	-0.198	***	-0.154	***
	Total ocupados	-0.236	***	-0.211	***	-0.163	***
América	Agricultura	-0.121	***	-0.150	***	-3%	***
Latina (12)	Poco exportadoras (IPEX)	-0.178	***	-0.179	***	-12%	***
	Altamente exportadoras (IAEX)	-0.294	***	-0.252	***	-28%	***
	Servicios	-0.140	***	-0.151	***	-11%	***
	Total ocupados	-0.156	***	-0.160	***	-12%	***

Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas, salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años: 2011, 2014 y 2018

^a Brecha salarial en logaritmo natural del ingreso salarial por hora. El signo menos es indicativo de que las mujeres perciben menos ingreso que los hombres. Para pasar del coeficiente a una tasa porcentual hay que aplicar la expresión $100*(exp)-1$. Para un valor de $-15,6$ se corresponde una brecha de $-14,5$ en contra de la mujer.

^b SE = Significancia Estadística *** al 1%; ** al 5%; y NS = No significativo.

Notas: IAEXP = Industrias altamente exportadoras; IPEXP = Industrias poco exportadoras

ANEXO 4

América Latina (12 países): Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años, según grandes sectores económicos circa 2011, 2014 y 2018 (Coeficientes obtenidos de regresiones cuantílicas)

Sector de Actividad	Percentil	2011		2014		2018	
		Coeficiente	SE	Coeficiente	SE	Coeficiente	SE
Agricultura	10	-0.075	***	-0.072	***	-0.024	***
	20	-0.062	***	-0.079	***	-0.009	NS
	30	-0.072	***	-0.097	***	-0.009	NS
	40	-0.092	***	-0.123	***	-0.020	***
	50	-0.121	***	-0.150	***	-0.033	***
	60	-0.139	***	-0.175	***	-0.049	***
	70	-0.157	***	-0.199	***	-0.064	***
	80	-0.186	***	-0.223	***	-0.090	***
	90	-0.231	***	-0.244	***	-0.099	***
Industrias poco exportadoras	10	-0.061	***	-0.064	***	-0.041	***
	20	-0.080	***	-0.085	***	-0.052	***
	30	-0.118	***	-0.115	***	-0.076	***
	40	-0.154	***	-0.146	***	-0.094	***
	50	-0.178	***	-0.179	***	-0.117	***
	60	-0.209	***	-0.217	***	-0.146	***
	70	-0.227	***	-0.253	***	-0.183	***
	80	-0.249	***	-0.287	***	-0.202	***
	90	-0.269	***	-0.338	***	-0.209	***

→

→

Industrias altamente exportadoras	10	-0.098	***	-0.088	***	-0.096	***
	20	-0.142	***	-0.137	***	-0.133	***
	30	-0.189	***	-0.172	***	-0.185	***
	40	-0.247	***	-0.216	***	-0.235	***
	50	-0.294	***	-0.252	***	-0.278	***
	60	-0.343	***	-0.276	***	-0.335	***
	70	-0.385	***	-0.306	***	-0.389	***
	80	-0.430	***	-0.331	***	-0.433	***
	90	-0.446	***	-0.345	***	-0.436	***
Servicios	10	-0.049	***	-0.058	***	-0.025	***
	20	-0.068	***	-0.079	***	-0.044	***
	30	-0.093	***	-0.104	***	-0.066	***
	40	-0.117	***	-0.128	***	-0.090	***
	50	-0.140	***	-0.151	***	-0.111	***
	60	-0.161	***	-0.173	***	-0.131	***
	70	-0.184	***	-0.197	***	-0.151	***
	80	-0.214	***	-0.220	***	-0.178	***
	90	-0.245	***	-0.240	***	-0.211	***
Total	10	-0.056	***	-0.062	***	-0.032	***
	20	-0.076	***	-0.084	***	-0.051	***
	30	-0.104	***	-0.110	***	-0.074	***
	40	-0.131	***	-0.135	***	-0.097	***
	50	-0.156	***	-0.160	***	-0.120	***
	60	-0.179	***	-0.183	***	-0.140	***
	70	-0.203	***	-0.209	***	-0.161	***
	80	-0.234	***	-0.232	***	-0.187	***
	90	-0.263	***	-0.253	***	-0.216	***

Fuente: Autores, sobre la base de resultados de regresiones cuantílicas, salario por hora de ocupados entre 15 y 65 años: 2011, 2014 y 2018.



CAPÍTULO 3

CERRANDO BRECHAS DE GÉNERO EN EL COMERCIO JUSTO: EL CASO DE PEQUEÑAS(OS) PRODUCTORAS(ES) DE AMÉRICA LATINA

Ximena Olmos Soto¹

Introducción

El comercio justo se centra en garantizar a los pequeños productores rurales un acceso directo a los mercados internacionales en condiciones justas y equitativas. Uno de los principios en que se basa para lograr este objetivo es la igualdad de género. En este artículo se revisa la implementación de la estrategia de género del comercio justo en la región a través de la propuesta de la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC). Se aborda en particular la experiencia de tres agrupaciones: AGRONUEZ, que produce nuez de Chile; ASOBAGRI, que produce café en Guatemala; y PRODECOOP, también productora de café en Nicaragua. Esta sistematización pone énfasis en el tipo de actividad que a juicio de los protagonistas ha tenido mayor impacto tanto en la equidad de género como en el empoderamiento de las mujeres, de manera de identificar los aspectos transversales que pudieran reforzar y/o replicarse en otros grupos de productores.

A. Comercio justo y género

El comercio internacional impacta de manera diferente a mujeres y hombres. A su vez, los efectos son diferenciados dependiendo del rol que cumpla cada uno (productor/a, asalariado/a, comercializador/a y consumidor/a). Los impactos del comercio en el rol de las mujeres como

¹ La autora es consultora de la División de Comercio Internacional e Integración de la Cepal. Esta investigación se realizó en el marco de las actividades del Convenio de Colaboración Específico CLAC-Cepal de 2020.

productoras —que es el centro de este documento— dependen de aspectos normativos (leyes nacionales y estándares internacionales) y del tipo de cultivo (su orientación a mercado interno o externo y su estacionalidad). Aspectos culturales —como el machismo— asociados al rol de la mujer en la familia (madre, jefa de familia, esposa, hermana, hija) y a la división sexual del trabajo son aún muy determinantes. Las brechas entre hombres y mujeres asociadas al comercio de la región están presentes en el empleo, el acceso a los recursos, en la toma de decisiones y, especialmente, en las labores domésticas y de cuidados (Cepal, 2020b; Cepal, 2019).

El comercio justo es un movimiento global cuyo objetivo es generar alianzas comerciales basadas en el diálogo, la transparencia y el respeto. Busca ofrecer mejores condiciones comerciales, garantizando los derechos de personas productoras y trabajadoras marginadas, a través de consumidores activamente comprometidos (Fairtrade International, 2019). El comercio que se genera bajo este enfoque de justicia cuenta con un estándar que identifica aspectos económicos, ambientales, sociales y éticos que deben estar presentes en la producción y las transacciones. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es parte de los pilares del movimiento. Sin embargo, los esfuerzos por transversalizar un enfoque de género, para mejorar en particular las condiciones de vida de las mujeres, continúan siendo insuficientes (Fairtrade International, 2016).

En la región latinoamericana y caribeña, una de las limitaciones relevantes para la implementación de estrategias de género entre pequeños(as) productores y productoras es la falta de empoderamiento de las mujeres debido a razones culturales. Otro desafío es el gran número y diversidad de asociaciones adscritas al comercio justo (CLAC/TRIAS, 2019). CLAC congrega a más de novecientas organizaciones de comercio justo en veinticuatro países de la región,² que incluyen a trescientas mil trabajadoras(as). Un 90% de ese total corresponde a pequeños(as) agricultores(as). Un 90% de ese total corresponde a

² CLAC congrega la red de América Latina de Fairtrade International (principal actor del sistema comercio justo), junto a redes de productores en África, Asia y Pacífico y Medio Oriente. Son más de 1,7 millones de agricultores y trabajadores en 73 países. Todos ellos son copropietarios del sistema que incluye también la instancia certificadora independiente FLOCERT y la red que promueve al comercio justo en más de treinta países consumidores (Fairtrade, 2020).

pequeños(as) agricultores(as) —entre los cuales las mujeres son un 20%—, y el 10% restante son trabajadores(as) de empresas —donde las mujeres son un 39% del total— (Fairtrade International, 2019; Fairtrade International, 2020).

1. Comercio agrícola, género y mujeres

El comercio justo se concentra mayoritariamente en productos agrícolas. En este sector la mujer se inserta asumiendo roles muy específicos. Ellas se desempeñan como empleadas en grandes cultivos (asalariadas) y como parte de pequeñas explotaciones familiares (pequeñas productoras). Las primeras trabajan generalmente en cultivos de exportación como temporeras a cargo de la cosecha y selección de productos y/o el empaque. Con cierta frecuencia las trabajadoras no tienen contratos formales o no los conocen (Soto y Klein, 2012; Valdés, 2015). Por su parte, las pequeñas producciones familiares suelen estar orientadas a la agricultura de subsistencia donde la mujer es considerada como un familiar no remunerado. Pocas productoras son dueñas de sus tierras, aunque la migración de los hombres a otros lugares o sectores ha obligado a las pequeñas productoras a hacerse cargo de las tierras, siendo en general sus cultivos menos productivos, por su menor acceso a recursos (insumos, financiamiento e instrucción técnica) (FAO, 2017).

En lo que va de este siglo se ha registrado un aumento relativo de mujeres en el sector agrícola, tradicionalmente masculino, a lo que se denomina feminización. Esto ha ocurrido debido a la expansión de los cultivos comerciales, que ofrecen más oportunidades para los empleos asalariados, y la migración de pequeños productores, dejando a las mujeres a cargo de las tierras (Slavchevska y otros, 2016). Esta mayor inclusión colabora con el empoderamiento de las mujeres en aquellos casos en que genera una mayor participación de ellas en la toma de decisiones (FAO, 2017). Sin embargo, una mayor participación no significa necesariamente una mejor calidad de vida de las mujeres. Eso depende de la calidad del empleo de las asalariadas y la tenencia de la tierra entre las pequeñas productoras (Sexsmith, 2017).

Junto a las políticas públicas nacionales, los estándares privados de sostenibilidad³ son herramientas cada vez más utilizadas para establecer pautas mínimas —ambientales, sociales y éticas— ligadas a los procesos productivos. La mayor parte de estos esquemas cubren el sector agrícola y están incorporando aspectos de género, aunque varían en sus enfoques y alcances (Cepal, 2020b). En general, estos estándares promueven una mayor participación de mujeres en la actividad económica, una mejor condición laboral, un acceso a recursos productivos y a la capacitación e instrucción técnica. Temas relevantes como los derechos a la tierra, el trabajo de cuidados no remunerado y los derechos de maternidad son escasos en estos estándares. Otros temas como el acoso sexual se abordan de manera superficial. Se reconoce que algunos de los mayores obstáculos son los aspectos culturales y normas sociales que generan discriminación y escasez de tiempo (UNECE, 2019; Sexsmith, 2017). La falta de datos desagregados por sexo es otra debilidad generalizada en estos esquemas. No siempre hay datos, una buena forma de interpretarlos o sistemas que los gestionen para la toma de decisiones (UNECE, 2019).

El aporte de estos instrumentos a la equidad de género y el empoderamiento de la mujer depende crucialmente de la forma en que se implementan los criterios y los procedimientos de certificación (Sexsmith, 2019). La evidencia disponible para el sector agrícola sugiere que los estándares han tenido un impacto limitado o nulo en la igualdad de género, y en ocasiones incluso han profundizado desigualdades (UNECE, 2019; Sexsmith, 2017). Por otra parte, cuando los estándares se aplican en grupos de pequeños productores desempeñan un papel importante en la promoción de la igualdad de género ya que amplifican las actividades de sensibilización y permiten una mayor articulación en toma de decisiones entre hombres y mujeres, tanto en las actividades productivas como al interior del hogar (Gumucio y otros, 2016).

³ Se incluyen entre estos estándares las certificaciones y sellos internacionales, buenas prácticas sectoriales, códigos de conducta y otros esquemas que establecen pautas mínimas. Generalmente están asociadas a la producción de bienes y prestación de servicios.

2. Enfoque de género en el comercio justo

El estándar del comercio justo se sustenta en diez principios que guían el trabajo diario. Este estándar se traduce en indicadores que son monitoreados para garantizar su cumplimiento. Uno de los principios es el que incluye la no discriminación, igualdad de género, potestad económica de las mujeres y libertad de asociación. Cada organización implementa diversas acciones para avanzar en el cumplimiento de estos principios, adaptándolos a su realidad particular. Sus compromisos generales se centran en los siguientes aspectos (WFTO, 2017):

- Hombres y mujeres accedan a recursos productivos y puedan ejercer su influencia en las organizaciones en las que participan.
- Las mujeres puedan ser socias activas de las organizaciones productivas (en caso de que sea una organización basada en la afiliación) y pueden ser nombradas en cargos de liderazgo, aunque no sean propietarias de sus tierras.
- Las mujeres que son incorporadas en un cultivo como trabajadoras (incluso si es de manera informal) reciben el mismo salario por el mismo trabajo que los hombres, se les reconoce sus derechos y se garantiza todas las prestaciones laborales establecidas legalmente.
- Las organizaciones consideran las necesidades especiales de salud y seguridad de las mujeres embarazadas y de las madres en periodo de lactancia.

Los análisis sobre el impacto del comercio justo en aspectos de género y en la situación de la mujer advierten que la evidencia es limitada y no permite generalizar debido a la gran diversidad de organizaciones. No obstante, destaca el uso de la prima para mejorar la situación general de las familias en términos de educación y salud. La prima del comercio justo es un monto que productores reciben por sobre el precio pactado para sus bienes,⁴ y debe ser invertida en proyectos que

⁴ Se establece un precio mínimo que debe permitir financiar los costos de producción y obtener una ganancia. Cuando el precio de mercado es mayor al precio mínimo se paga el primero.

permitan mejorar la calidad de vida de productores(as) / trabajadores(as) y sus comunidades (Fairtrade International, 2019).

La inversión de la prima en una mejor infraestructura para acceder al agua y a alimentos diversificados tiene un impacto relevante para las mujeres que son mayoritariamente las encargadas de esas tareas. Sin embargo, se advierte que la cultura reinante les impide un cambio de roles, por lo que los impactos son limitados. En los casos donde se ha podido constatar una mayor participación de las mujeres ello ha implicado mayor trabajo, por ejemplo, al recaer sobre ellas el registro y administración de la certificación, reforzando los estereotipos culturales ya que se agregan aún más tareas a su quehacer cotidiano (McArdle y Thomas, 2012).

Las mujeres productoras de café orgánico comercio justo en Mesoamérica lograron varios resultados positivos a través de la certificación. Ejemplos son un mayor acceso a la red de beneficios de las cooperativas, un mayor control sobre las prácticas agrícolas y un mayor acceso al dinero en efectivo. Sin embargo, al mismo tiempo se percibió el aumento de la carga de trabajo al tener que dar seguimiento y registro de los criterios de la certificación, sin dejar de realizar las labores domésticas. Los mayores beneficios son para mujeres propietarias de las fincas, quienes toman las decisiones productivas. No obstante, ellas generan menores ingresos que los hombres de sus familias, los que generalmente migraron a otros trabajos o lugares. Este resultado se debe a los bajos precios internacionales del café (Lyon y otros, 2010).

La cooperación internacional ha permitido promover de manera colectiva y participativa la igualdad de género entre asociaciones productoras de comercio justo en Centroamérica. Para ello se han realizado diversas actividades, como la revisión de los estatutos de las organizaciones, el desarrollo de estrategias de género, la creación de fondos para la compra de tierra por parte de mujeres, la formulación de planes de acción, la integración de estas actividades en el sistema general de evaluación y el monitoreo de las organizaciones de productores (Fairtrade International, 2016).

3. Estrategias que buscan cambios reales

La estrategia de género de *Fairtrade* se concentra en cambios de actitud, prácticas y políticas en las actividades relacionadas con la producción agrícola, el comercio y la economía de manera general. Se promueve una redefinición de las relaciones de poder entre hombre y mujeres. Para ello se transversaliza el enfoque de género a todas las actividades y decisiones. Este enfoque entrega un importante rol a los hombres para facilitar una inclusión justa y sostenible (Fairtrade International, 2016).

En CLAC, la igualdad de género es uno de los ejes transversales, junto a la inclusión juvenil, protección social, derechos laborales, cambio climático y soberanía alimentaria. En 2014, CLAC realizó un diagnóstico de la situación de género que derivó en una ruta para transversalizar el tema. En 2015 se creó la Comisión de inclusión de Género y Jóvenes dentro del Consejo Directivo para guiar la estrategia. Iniciaron las Escuelas de Liderazgo, talleres de masculinidades y diversas acciones de sensibilización en países de la región, así como el Primer Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Mujeres en el Comercio Justo (con delegadas de veintitrés países de la región). En 2017, la Junta Directiva de CLAC aprobó una política de género, cuya implementación quedó a cargo de un equipo especializado y de un presupuesto que permita financiar las actividades concretas (CLAC/TRIAS, 2019).

La estrategia de género de CLAC se concentra en dos ejes: el empoderamiento de las mujeres y la transversalización de género. El empoderamiento promueve la toma de conciencia de las mujeres sobre las desigualdades de género. La transversalización implica a) incorporar el enfoque en todas las instancias y herramientas, así como en la toma de decisiones, y b) contar con un monitoreo permanente de los impactos. Para llevar adelante este trabajo se requiere fortalecer las capacidades institucionales para la implementación de procesos inclusivos en la misma CLAC (CLAC, 2017).

La política de género en las asociaciones tiene los siguientes objetivos:

1. Sensibilizar a hombres y mujeres de las Organizaciones de Pequeños Productores y Trabajadores, Coordinadoras Nacionales,

- Redes de Productos, personal técnico y juntas directivas sobre la importancia de trabajar por la equidad de género, bajo los principios y valores del comercio justo.
2. Motivar a las organizaciones para que se impulse la transversalización de género en sus marcos normativos, estatutos, políticas, presupuestos, e impulso de acciones afirmativas para las mujeres.
 3. Fortalecer el liderazgo de las mujeres para el ejercicio de sus derechos y responsabilidades como asociadas dentro de las organizaciones de pequeños productores(as) y organizaciones de trabajadoras(es).

Una primera evaluación de esta estrategia destaca que en algunas cooperativas se reconoce un mayor poder de decisión de las mujeres sobre la producción, ya que aportan soluciones a los retos y están abiertas a nuevas opciones. Algunas mujeres cuentan con mayores recursos de producción a partir de emprendimientos propios, lo que les permite generar nuevos ingresos y la posibilidad de realizar reinversiones en educación y alimentación de la familia. El liderazgo entre las mujeres también va en aumento, motivado por una mejor autoestima (CLAC/TRIAS, 2019). Una actividad clave han sido las Escuelas de Liderazgo, en las cuales se abordan las barreras subjetivas, junto con las relacionadas con normas, así como se avanza en el acceso a conocimientos y recursos (CLAC, 2017).

B. La implementación de la estrategia en tres asociaciones de pequeños productores

La implementación de una estrategia con enfoque de género a nivel de los productores varía según el país, el producto y la cultura local. La adaptación de las actividades a la realidad local es parte del éxito de las estrategias. No obstante, la gran cantidad y diversidad de agrupaciones dificulta la identificación y seguimiento de indicadores y sus evaluaciones. A continuación, se resumen la experiencia de tres asociaciones: AGRONUEZ, productora de nuez de Chile; ASOBAGRI, productora de café de Guatemala; y PRODECOOP, productora de café de

Nicaragua. La experiencia de cada asociación permite aprender de sus procesos y encontrar ejes comunes que colaboren con la consecución de los objetivos.

La información de los tres casos fue obtenida a partir de entrevistas en profundidad con miembros de las agrupaciones,⁵ teniendo como hilo conductor la política de género de CLAC. Se buscó responder, entre otras, a las siguientes preguntas: ¿Cómo se ha implementado el enfoque de género?, ¿cuáles son las actividades mejor evaluadas y por qué?, ¿creció la proporción de mujeres en los procesos de toma de decisión?, ¿tienen las mujeres un mayor acceso a recursos productivos?, y ¿cómo colaboran las inversiones de la prima del comercio justo con estos objetivos?

1. Los contextos nacionales

Las particularidades nacionales explican, en parte, el contexto en el que las relaciones de poder entre hombres y mujeres se desarrollan. El Cuadro 1 presenta la evolución de los tres países analizados en el Índice de brechas de género del Foro Económico Mundial⁶ y las cuatro áreas consideradas por este indicador. Nicaragua lidera el ranking regional en 2020 y ocupa el quinto lugar a nivel global, subiendo desde el lugar 62 en 2006. En este país, la mayor brecha está en la participación y oportunidades económicas. En el mismo periodo, Chile subió del lugar 78 al 57, siendo también el área de participación y oportunidades económicas la más rezagada. Por el contrario, Guatemala bajó del lugar 96 al 113 del *ranking* (con el lugar 25 a nivel regional), registrando los mayores retrocesos en el empoderamiento político y los logros educacionales.

⁵ Se intentó mantener la paridad entre hombres y mujeres entre los entrevistados. Con ellos, se ahondó tanto en aspectos formales e institucionales (estatutos y organigramas, por ejemplo), como en percepciones personales (especialmente asociadas a aspectos culturales). El anexo presenta un listado de las personas entrevistadas.

⁶ La información de base con la que se elabora el ranking corresponde a estadísticas internacionales y análisis de aspectos cualitativos, como la legislación de los países, y encuestas.

CUADRO 1. Chile, Guatemala y Nicaragua: Posición en el Índice de brechas de género del Foro Económico Mundial, 2006 y 2020.

	Chile		Guatemala		Nicaragua	
	2006	2020	2006	2020	2006	2020
Lugar Ranking WEF (general)	78	57	96	113	62	5
Participación y oportunidades económicas	90	111	104	104	101	81
Logros educacionales	69	30	91	107	40	1
Salud y sobrevivencia	1	55	1	1	50	1
Empoderamiento político	56	36	54	125	25	3

Fuente: Elaboración propia a partir de WEF (2020), Global Gender Gap Report 2020.

Las brechas en el sector agrícola dependen sobre todo del rol productivo que cumplen hombres y mujeres. En el Cuadro 2 se observa que los hombres predominan en el empleo agrícola rural en los tres países. En Chile, las proporciones de asalariados y a cuenta propia del empleo rural-agrícola han disminuido entre 2000 y 2017. Además, la mayor presencia de mujeres en Chile está entre las asalariadas. En Guatemala, si bien la participación de hombres y mujeres rurales en la agricultura se ha mantenido, se percibe una baja en los hombres y mujeres a cuenta propia y un aumento de similares magnitudes en los hombres y mujeres asalariados. Entre los tres países, Nicaragua tiene la mayor proporción de hombres y mujeres rurales en la actividad agrícola como también la mayor presencia de pequeños productores o a cuenta propia.

CUADRO 2. Chile, Guatemala y Nicaragua: Participación de mujeres y hombres en el empleo agrícola por zona y categoría, 2000 y 2014/17*

(En porcentajes del empleo total por sexo).

	Chile		Guatemala		Nicaragua	
	2000	2017	2000	2014	2000	2014
Empleo agrícola						
Mujer urbana	3	3	4	3	2	2
Hombre urbano	8	6	17	19	19	12
Mujer rural	37	29	29	29	29	30
Hombre rural	72	49	68	69	76	80
Empleo rural-agrícola						
Asalariada mujer	23	20	8	11	5	5
Asalariado hombre	45	31	25	35	23	32
Cuenta propia mujer	13	9	20	18	22	22
Cuenta propia hombre	25	16	41	33	47	40

Nota: (*) El último año con información disponible es 2017 para Chile y 2014 para Guatemala y Nicaragua.

Fuente: Elaboración propia a partir de [en línea] <https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/portada.html>.

Los tres países también muestran tendencias heterogéneas en la participación femenina entre los pequeños productores del comercio justo (Cuadro 3). Chile es el país con la menor participación femenina y donde dicha proporción bajó entre 2010 y 2015. En Guatemala se registró un aumento importante en la participación de mujeres entre los años indicados. Nicaragua es el país con el mayor número de productores y productoras del comercio justo y con la mayor participación femenina.

CUADRO 3. Chile, Guatemala y Nicaragua: Pequeños productores y productoras de comercio justo por sexo, 2010 y 2015. (Número).

	Chile		Guatemala		Nicaragua	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010	135	686	1792	13 814	8597	23 460
2015	93	692	3646	11 676	8100	21 188

Fuente: Elaboración propia a partir de Coscione y Mulder, eds., (2017). *El aporte del comercio justo al desarrollo sostenible*. Santiago: Cepal y CLAC.

2. Nueces en Chile: el caso de AGRONUEZ

AGRONUEZ nace en 2007 como cooperativa, con 47 pequeños agricultores para resolver problemas de comercialización de nueces. La idea inicial era ofertar y negociar volumen con empresas exportadoras. Sin embargo, al poco tiempo se comenzó a exportar de manera directa mediante el esquema de comercio justo, en el que están certificados desde 2010. En la actualidad exporta el 100% de su producción de nueces con y sin cáscara. Solo un 5% de lo producido va al mercado de comercio justo. Los actuales 88 socios (doce mujeres) trabajan un total 146 hectáreas. Sus principales mercados de destino son Italia y los Emiratos Árabes Unidos.

En la Junta Directiva —máxima instancia— es la primera vez que no hay mujeres entre los titulares (cinco miembros). La presidenta de la Junta de Vigilancia —a cargo de la fiscalización— ya lleva varios periodos siendo reelecta. El equipo de trabajo operativo es liderado por una gerenta. En periodos de cosecha, la cooperativa contrata varias mujeres para trabajos temporales. La sequía y la gran dificultad para el recambio generacional son las mayores preocupaciones de la cooperativa. La mayoría de los socios tiene más de 65 años. Estos productores recibieron sus tierras en el proceso de reforma agraria (década de los años 60 y principios de los 70) y se han mantenido sin grandes modificaciones hasta el día de hoy. La entrega de tierras se hizo a familias establecidas bajo el régimen conyugal de la época, lo que en la práctica significó que los hombres se convirtieron en los titulares.

a. La inquietud y necesidad de una mayor inclusión

AGRONUEZ se ha transformado en una cooperativa modelo en un país donde el cooperativismo es escaso. Se ha posicionado en un mercado exigente donde compiten con grandes empresas globales. Han logrado comprar un terreno común para construir su planta y *packing* a través de reinversiones. Su gerente es mujer, lo que no es lo habitual en el medio. Por estas razones suelen recibir visitas interesadas en conocer su modelo de negocios, especialmente entre pequeños agricultores.

La cooperativa no tiene una estrategia de género ni una política que incentive la mayor participación de mujeres y jóvenes, no obstante, cuentan con un grupo de destacadas productoras que han participado desde un inicio en la toma de decisiones. Las mujeres más involucradas se sienten apoyadas por el resto de los productores, los que las reconocen como más creativas y minuciosas que ellos. Sin embargo, ellas manifiestan su inquietud por avanzar de manera formal en los temas de género. Algunos de sus clientes también las han motivado. Compradores de Italia y de los Países Bajos tenían a mujeres como contrapartes de la cooperativa, las que manifestaban interés no solo por aspectos de calidad, sino también por la situación familiar de los productores. Una empresa italiana invitó a una productora a participar en un encuentro de lideresas en su país, de manera que aprendieran de esta experiencia.

Las mujeres se involucran de distintas maneras en la cooperativa. Entre las socias hay propietarias que no participan en la actividad productiva. Algunas esposas apoyan en algunas labores. Un grupo de hijas de productores los acompañan a las actividades (por su avanzada edad), pero no tienen un rol productivo. Se conoce poco sobre las razones de la baja participación. En algunos casos, parece que los esposos no permiten a las mujeres asistir a las reuniones. Son temas que se dejan “puertas adentro”. La mayor denuncia pública de la violencia contra la mujer en el país ha llevado a pensar en la necesidad de abordar estos temas, pero reconocen que es muy difícil convocar a los productores con este objetivo. Requieren de acompañamiento experto. La ausencia de jóvenes en el campo se debe a que ellos prefieren desempeñarse en las labores de

la gran minería que son mejor remuneradas y no requieren la misma dedicación que el campo.

Una mayor inclusión se hace entonces indispensable. Han partido por realizar un diagnóstico social de su membresía. Las distancias físicas que separan a los productores juegan en contra de un mejor conocimiento. Esperan recoger información para establecer líneas concretas de trabajo a futuro. Si bien los ingresos por concepto de prima son aún bajos, un 20% se ha destinado a la creación de un fondo social que permita abordar estos temas. Desde el inicio de la certificación, la prima se ha utilizado mayoritariamente para financiar la infraestructura y así continuará siendo por los próximos cuatro años, cuando concluyan el pago de la deuda.

b. Mujeres en el proceso productivo

La producción de nueces requiere de gran esfuerzo físico. Los árboles de nogal, si bien no necesitan una atención permanente durante el año, requieren cuidados considerados de alto riesgo como la poda y la aplicación de agroquímicos. En aquellos lugares donde el riego se ha tecnificado es usual que las mujeres lo realicen. No ocurre lo mismo con las otras labores a cargo de hombres (familiares o contratados). Como la cosecha es una actividad familiar es habitual que haya una mayor participación de las mujeres. En la etapa de postcosecha es necesario “despelonar” el fruto (eliminar la cáscara externa) y secar. En esta etapa están presentes hombres y mujeres. En el Diagrama 1 se observa en azul las etapas de mayor presencia de hombres, en rosa las de mayor presencia de mujeres y en naranja donde ambos participan. En gris las etapas a cargo de la cooperativa.

DIAGRAMA 1. AGRONUEZ: Etapas del ciclo productivo



Fuente: Elaboración propia.

Si bien las características del ciclo productivo limitan la participación de mujeres en el campo, varias de ellas son las responsables de la supervisión y las decisiones, especialmente cuando implican recursos financieros. Esto requiere conocimiento técnico y capacidad de dirección. En la cooperativa, algunas mujeres participan en las labores de campo, otras las supervisan y otras son dueñas de la tierra trabajada y administrada por hombres. Para ser socio, no se requiere ser el titular de las tierras. Sin embargo, la mayoría de los socios son hombres y dueños de la tierra.

La transferencia de conocimientos técnicos está disponible para todos los miembros de la familia. Si bien los entrevistados no reconocen una diferencia entre la participación de hombres y mujeres en estas instancias, destacan que algunas mujeres preguntan con mayor insistencia hasta tener total claridad de los temas. Una parte de los entrevistados asegura que las mujeres son más ordenadas y disciplinadas a la hora de seguir las instrucciones de los técnicos. “Restamos con el lápiz y no con la cabeza”, explica una entrevistada, al indicar que ellos suelen olvidar algunos temas en el camino.

c. Financiamiento y apoyo al empoderamiento de mujeres

AGRONUEZ ha encontrado formas de apoyar los proyectos de las mujeres a pesar de la escasa disponibilidad de fondos. Intentan aprovechar distintos programas públicos que colaboran con el empoderamiento. Diversas instituciones públicas de fomento productivo han incorporado al momento de evaluar, puntajes adicionales para los proyectos que incluyan o sean de mujeres.

La mayoría de los socios es parte de la denominada Agricultura Familiar Campesina (AFC). Esta cuenta con líneas especiales de apoyo desde el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), que apoya a los pequeños productores. La institución tiene programas de capacitación y apoyo financiero especiales para mujeres⁷ y además las premia con mayor puntaje en la etapa de evaluación de proyectos productivos.

⁷ Ver más detalles en <https://www.indap.gob.cl/j/%C3%B3venes-y-mujeres-rurales>

Algunas socias han participado también en concursos del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Estos concursos favorecen de manera especial a mujeres en el desarrollo de emprendimientos.

Las postulaciones y desarrollo de los proyectos son apoyadas por los técnicos de la cooperativa. Ellos intentan articular los desafíos del grupo con las necesidades de socios y socias. Hay socias y mujeres de las familias productoras que no tienen esta iniciativa o disposición. Eso se explica por la falta de educación y la cultura machista en que crecieron. Por la misma razón, los entrevistados señalan que los esfuerzos de articulación no son suficientes sin contar con una línea y profesional a cargo del tema de género, que tenga una visión integral y se concentre en conectar todas las aristas involucradas.

3. Café en Guatemala: el caso de ASOBAGRI

La Asociación Barillense de Agricultores (ASOBAGRI) fue fundada en 1986 con el objetivo de prestar servicios (de mercadeo, productivos y financieros) a productores de café. En 1999, se integra al comercio justo a través del sello *Fairtrade* y realiza las primeras exportaciones de café. Actualmente está conformado por 1.278 productores de café orgánico de altura media y alta repartidos en 86 comunidades. Cuenta con las certificaciones Bird Friendly, JAS (Japón) y Café Manos de Mujer. Su Junta Directiva está compuesta por siete personas, incluidas tres mujeres en 2020. Su Comité de Vigilancia tiene tres hombres. La presidenta de la Comisión de género participa en las reuniones mensuales de la Junta Directiva.

En 2010, una mujer fue elegida por primera vez para formar parte de la Junta Directiva. Su elección fue el resultado de un trabajo que incluyó buscar una candidata idónea y dispuesta a postularse, aunque perdiera. Una vez convencidos de incorporar mujeres en la Junta, fue necesario esperar por un cambio de estatutos en el que se definió que dos de los puestos se asignarán a mujeres, tras su elección popular. Desde entonces, ocho productoras han participado en los órganos de

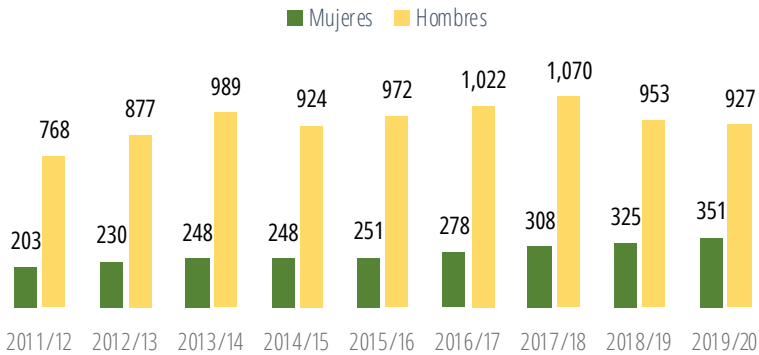
decisión, incluyendo una vicepresidenta de la Junta Directiva. En 2020, se realizó la primera Asamblea de mujeres —antes de la Asamblea general de socios— como forma de articular sus intereses. Este espacio facilita el diálogo, especialmente entre quienes se cohiben frente a grandes grupos. Todas las actividades de género se articulan a través de una política específica, la que va de la mano del Comité de género, en el que participan cinco mujeres, apoyadas por una profesional dedicada exclusivamente a estos temas.

a. Primero participar, luego empoderarse

Los esfuerzos priorizaron aumentar la participación de las mujeres para luego trabajar en su empoderamiento. Inicialmente participaban en las actividades las viudas, mujeres separadas y madres solteras. Para ellas no había más opción que asistir a las actividades debido a sus responsabilidades familiares. En 1999, como parte de una reforma de los estatutos se incorporó un artículo que permitió a las cónyuges ser consideradas como miembros de la cooperativa sin tener que pagar las cuotas de la membresía. Esta cuota era un obstáculo en muchos casos, aunque su valor fuera modesto. De esta manera se quería reconocer la participación de ellas en la cadena de valor y financiar actividades que les permitieran contar con algunos ingresos propios.

La promoción de la mayor participación de las mujeres se dio en un contexto de migraciones masculinas a los Estados Unidos y México. En varios casos, los esposos no regresaron al país. La producción de café continuó, en manos de las mujeres, y su comercialización continuaba a través de la cooperativa, aunque los hombres seguían siendo los titulares de la tierra. ASOBAGRI decidió entonces no recibir el café cuando quien lo llevaba (la mujer) no era propietaria. Aunque fue una medida impopular, permitió a un grupo de mujeres resolver la situación y transformarse en propietarias. Diversas iniciativas con similares objetivos se han traducido en un aumento en el número de mujeres asociadas a la cooperativa (ver Gráfico 1). El equipo de ASOBAGRI se ha puesto como meta contar con 450 socias en los próximos dos años.

GRÁFICO 1. ASOBAGRI: Número de socios de por sexo 2011-2020 (por cosechas).



Fuente: Elaboración propia a partir de información de ASOBAGRI.

b. Café femenino para el empoderamiento

El trabajo en torno a la autonomía económica de las mujeres se inició con la comercialización del café de las productoras. En 2009, tras el apoyo de la cooperación española, se estableció una alianza con OPTCO (*Organic Products Trading Company*) y su línea Café Femenino, comercializada en Estados Unidos. Los requisitos para participar incluyen que las mujeres sean las dueñas legales de sus tierras, que participen en posiciones de liderazgo en sus cooperativas, que tengan acceso a financiamiento y a la toma de decisiones. El pago se hace directamente a las mujeres e incluye un premio: dos dólares por quintal.⁸ Esta oportunidad comercial fue un gran aliciente para realizar cambios en las estructuras productivas y también en las actitudes y conductas de hombres y mujeres. Se hizo evidente que el trabajo de la mujer también tiene un valor, e incluso puede ser mejor retribuido que el de los hombres. Como no basta con la propiedad, sino también se exige calidad, las productoras ven reconocidos sus esfuerzos por adquirir nuevos conocimientos y tomar sus decisiones en el campo.

Además de la exportación del café verde, la cooperativa ha desarrollado dos marcas de café tostado y molido para el mercado nacional.

⁸ El quintal de café tiene un peso de 46 kilos.

Se trata de Dueñas Café y Café Vivaz con producción exclusiva de mujeres y jóvenes, respectivamente. Por esta vía se comercializa una parte pequeña de café, pero permite agregar más valor. Las etapas de tostado y molido —que suelen realizarse en los mercados de consumo— requieren de nuevos conocimientos y habilidades que mujeres y jóvenes pueden adquirir a través de esta modalidad. Este café se vende principalmente en la cafetería y restaurant de la cooperativa, que es fruto de las inversiones realizadas con la prima de Café Femenino y que además provee de trabajo e ingresos extra a varias mujeres.

c. Equidad en asuntos cotidianos

ASOBAGRI ha intervenido también a favor de la mujer en asuntos cotidianos como darles preferencia en las filas que deben realizar tanto para acopiar el café como para recibir los pago. Llegar desde algunas comunidades a la cooperativa puede tomar mucho tiempo. En algunos casos, deben viajar el día anterior a la actividad que se realiza y algunas mujeres lo hacen con sus hijos. También se destinan espacios para los niños y para mujeres en gestación y lactancia. Algo similar sucede con las facilidades disponibles en las jornadas de capacitación. Estos detalles pudiesen parecer menores, pero para la membresía hacen una gran diferencia a la hora de abordar cuestiones de género.

Otro ejemplo es incorporar los intereses de las mujeres en las instancias de decisión a partir de información desagregada por sexo. Hace pocos años se presentaron de esta manera las prioridades relacionadas con el uso de la prima del comercio justo. Los hombres prefieren los proyectos productivos, mientras las mujeres priorizan los programas de salud, seguridad alimentaria, nutrición y vivienda. Los hombres proponen la construcción de infraestructura comunitaria, por ejemplo: escuelas, centros de acopio, hospitales. A su vez, ellas proponen educación, mejoras en las cocinas y la atención de salud para los partos. Considerando estas diferencias, era muy difícil, por ejemplo, priorizar el acceso al agua, que es un grave problema, pero que en lo cotidiano afecta más la vida de las mujeres y los niños. Para hacerse cargo de estos distintos enfoques, que son complementarios, se presentan separados a la

Asamblea y se considera la primera prioridad de los hombres y también la primera prioridad de las mujeres.

4. Café en Nicaragua: el caso de PRODECOOP

La Central de Cooperativas de Servicios Múltiples (PRODECOOP R.L.) nace en 1993 como una alternativa a la comercialización de café de diversas cooperativas nicaragüenses. PRODECOOP inicia sus exportaciones a los Estados Unidos a través del sello de comercio justo Max Havelaar. Es una cooperativa de segundo nivel que agrupa 38 cooperativas, que en 2020 congregaba a más de 2600 asociados, distribuidos en cien comunidades del norte del país. La mitad de su producción es orgánica y sus principales mercados de exportación son Suiza y los Estados Unidos. Cuenta además con otras certificaciones Café Practices para Starbucks, café orgánico para los Estados Unidos y JAS (*Japanese Agriculture Standard*) para Japón.

Para facilitar la coordinación de las mujeres en la toma de decisiones se realiza cada año una asamblea especial para ellas, justo antes de la Asamblea General. Cuentan con una política y un comité de género. Además, tienen un grupo de apoyo para el seguimiento interno, así como un presupuesto y planes de acción propios. Por tratarse de una organización de segundo nivel, las cooperativas miembros deben incorporar también los lineamientos de la central, es decir, cuentan con sus propias instancias y estrategias de género.

A través de los años, el tema de género ha sido abordado desde distintos enfoques. En un inicio, las propuestas estaban solo centradas en mujeres, lo cual generó algunas resistencias. Luego adoptaron un enfoque hombre/mujer haciéndose cargo de las masculinidades. Eso les permitió avanzar de mejor forma. El actual enfoque está centrado en la familia, involucrando además a hijas e hijos. Se están incorporando incluso lecturas con enfoque de género en el aprendizaje de niños y niñas.

En paralelo, fueron cambiando también los principales desafíos de la cooperativa para hacerse cargo de estos temas, dado que la sola voluntad no basta. En un inicio, se concentraron en formar a lideresas, miembros del consejo y equipos técnicos. Luego vino un periodo donde fue necesario ganarse la confianza en la gestión del equipo técnico y así

contar con la predisposición para desarrollar una estrategia completa. En el último tiempo, el mayor desafío está en contar con herramientas metodológicas para abordar de mejor forma las crecientes demandas. A futuro, es incierto si habrá los recursos financieros necesarios para profundizar el trabajo.

a. La política como eje central

En 2004, PRODECOOP inicia la elaboración de la política de género, la cual fue aprobada en 2008. Esta incluye aspectos institucionales, de sensibilización y de liderazgo. Los resultados de esta política incluyen una mayor representación de mujeres en los puestos de toma de decisiones, un aumento en el número de mujeres propietarias de tierras y un mayor equilibrio de género al interior de las familias que han sido parte de las actividades. El logro más importante de esta política, a juicio de los entrevistados, es la institucionalización de los temas de género. Esto no solo mejora resultados, sino que asegura una permanencia del enfoque, más allá de los cambios en los consejos de administración. La política promueve el empoderamiento político, económico y social, a través de acciones afirmativas, tal como se resume en el Diagrama 2.

DIAGRAMA 2. PRODECOOP: Objetivos y acciones afirmativas para el empoderamiento de la mujer



Fuente: Elaboración propia

Con esta política se logró aumentar la proporción de las mujeres en los órganos de dirección de las cooperativas de 6% a 43% entre 2008 y 2019. Para asegurar esta meta, la política insta a promover la incorporación de las mujeres incluso en las cooperativas que no tengan mujeres entre sus miembros a través de la participación de esposas e hijas de los asociados. En 2019 se propuso a la Asamblea que al menos un 40% de los cargos de dirección debe ser destinado a mujeres. También se promueve activamente que los cónyuges cedan una pequeña parcela para que las esposas puedan integrarse a las cooperativas. En paralelo, se creó un fondo especial, que no cobra intereses, para financiar la compra de terrenos a las mujeres. Cada vez más mujeres se convierten en dueñas de terreno por cesión o compra. De esa forma acceden, entre otros beneficios, a recibir el pago directo por la venta de su café.

También se incluyen temas de la esfera privada, englobados en el denominado empoderamiento social. Por ejemplo, se identifica la necesidad de promover la corresponsabilidad del trabajo doméstico de todos los miembros de la familia (hombres y mujeres) para la distribución de las tareas del hogar, el fomentar la responsabilidad paterna y materna, y el que se hereden bienes duraderos con iguales derechos a hijos e hijas.

Todos los proyectos de la cooperativa deben beneficiar a hombres y mujeres. Desde aquellos centrados en aspectos de salud y educación, pasando por los que abordan la violencia intrafamiliar, hasta los productivos. Una forma de asegurar y dar seguimiento a este desafío es el registro de la información desagregada por sexo que permite evaluar de manera diferenciada sus resultados en hombres y mujeres.

b. El rol de la prima en el financiamiento

En 2019, el 88% de la producción de PRODECOOP se comercializó como *Fairtrade*. Eso significó la exportación de 79 063 quintales de café en el circuito comercio justo. Ese año el valor de un quintal de café convencional comercio justo fue de US\$160, mientras que en el mercado no certificado el valor alcanzó los US\$ 128. Para el café orgánico el valor del comercio justo fue de US\$ 190 por quintal, mientras que el mercado no certificado pagó US\$ 139. Además de generar mayores ingresos a

través del comercio justo respecto del mercado tradicional del café, la prima asociada a esas ventas financia parcialmente las actividades para la igualdad de género. La Asamblea es la que determina el uso de estos recursos. Por ejemplo, el Fondo de Tierras, exclusivo para mujeres, se financia con un dólar por quintal comercializado.

Hay también proyectos sociales financiados total o parcialmente con la prima de comercio justo. Uno es el programa de becas para la educación. Se ha definido que si hay dos solicitudes en igualdad de condiciones se prioriza la de la mujer. En 2019 se benefició a 168 personas, de las cuales 59 fueron mujeres. Los recursos provienen de un dólar por quintal comercializado. Otro proyecto financiado por la prima es la formación de promotores, orientado a la capacitación técnica de hijos e hijas de los socios, los que colaboran en todo el quehacer de la cooperativa.

Los proyectos de salud también se financian en parte con la prima. Inicialmente se creó un programa orientado a la prevención del cáncer cervicouterino (difícil de implementar en los primeros años debido a prejuicios de género), que incluyó también la adquisición de equipos de crioterapia para el tratamiento de mujeres. Este programa, que hoy se denomina “Cultivando la salud”, se amplió en alianza con el Ministerio de Salud, permitiendo llevar brigadas médicas a las comunidades y atender todas las necesidades de salud de hombres, mujeres, niños y niñas. Este programa es altamente valorado por todos los entrevistados.

c. Cambios en los estereotipos

La realización de estos programas durante varios años, sumados a las jornadas de sensibilización, han empoderado a las mujeres. Según los entrevistados, las mujeres han adquirido una mayor confianza en ellas mismas. Eso les permite no solo una mayor participación, sino también una incorporación más asertiva y propositiva. Al inicio, las mujeres se presentaban llenas de inhibiciones e incluso temores en los espacios que se abrían. Primero, fueron muy solicitados los talleres de desarrollo personal. A medida que pasó el tiempo y creció la confianza, las demandas se orientaron a proyectos productivos, de salud, campañas de difusión y alianzas para el intercambio de experiencias.

Se ha registrado también un mayor involucramiento de mujeres jóvenes, las que son incorporadas en talleres de formación de lideresas. Estos talleres permiten “abrir la puerta”, como indican las productoras, a una amplia participación en sus cooperativas, y también en sus comunidades. En algunos casos, las lideresas se van involucrando también con la representación en instancias mayores en sus cooperativas y en la central de PRODECOOP.

Los talleres de masculinidades han sido también útiles para facilitar estos cambios. No fue tan fácil aceptar estas actividades. En un inicio, los productores calificaban estos talleres como “feministas”, con un tono evidentemente descalificatorio. Luego se convocaba a hombres y mujeres a compartir labores e ideas. Eso fue más convincente: “dos cabezas piensan más que una, aunque el hombre crea que es más inteligente”, explican los productores. De esa manera, poco a poco, los hombres comienzan a “ceder” espacios y “reconocer” que pueden encontrar buenas ideas en las mujeres, hasta que se genera una nueva forma de comunicación que cambia la relación, haciéndola más igualitaria.

C. Análisis transversal y conclusiones

A continuación, se presentan dos análisis transversales a partir de las experiencias de los tres casos. Primero, se identifican las actividades que a juicio de sus protagonistas han sido exitosas en el cumplimiento de los objetivos de género. Segundo, se resumen factores críticos que pueden colaborar con un mayor avance en la agenda de género y/o se pueden convertir en obstáculos.

1. Actividades exitosas y mujeres en toma de decisiones

Las actividades exitosas están asociadas a los diferentes objetivos de la política de género de CLAC. Las actividades de sensibilización (objetivo 1) buscan concienciar a hombres y mujeres sobre la importancia de trabajar por la equidad de género bajo los principios y valores del comercio justo, y están asociadas a cambios de actitud. Las actividades para transversalizar el tema de género (objetivo 2) son las que colaboran

en incorporar este enfoque en políticas (normas) y prácticas en las agrupaciones. Ejemplos son los estatutos, presupuestos, e impulso de acciones afirmativas para las mujeres. Las actividades para fortalecer liderazgo de mujeres (objetivo 3) son las que las apoyan en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades como asociadas dentro de las organizaciones. En el Cuadro 6, se identifican las actividades más relevantes en cada objetivo, aunque todas colaboran en distintos grados con el avance de los temas.

CUADRO 6. AGRONUZZ, ASOBAGRI y PRODECOOP: Actividades exitosas en el cumplimiento de los objetivos de la estrategia de género.

Objetivos	AGRONUZZ	ASOBAGRI	PRODECOOP
Sensibilizar	Talleres de liderazgo (externos)	Talleres de liderazgo y de masculinidades Prioridad de atención a mujeres	Talleres de liderazgo y de masculinidades Actividades con niños y niñas (lecturas)
Transversalizar	Capacitaciones abiertas a hombres y mujeres	Política de género, cambio de estatutos, comité de género y plan de acción Uso de la prima para financiamiento de actividades Definición de uso de prima diferenciada por sexo	Política de género, cambio de estatutos, Comité de género y Plan de Acción Uso de la prima para financiamiento de actividades Generación de proyectos con beneficios explícitos para hombres y mujeres
Fortalecer liderazgo	Generación de ingresos alternativos	Generación de ingresos alternativos Generación de producto diferenciado Asamblea de mujeres	Espacios institucionales exclusivos y obligatorios para mujeres en toma de decisiones Fondo para compra de tierras Asamblea de mujeres

Fuente: Elaboración propia.

La menor cantidad de actividades del caso chileno comparado con los otros dos se debe a que AGRONUEZ no cuenta con una estrategia y herramientas concretas orientadas a la equidad de género y empoderamiento de las mujeres. No obstante, cuenta con presencia y participación destacada de mujeres, aunque su sostenibilidad en el tiempo puede no estar garantizada. En los otros dos casos, han sido las actividades en torno a la política de género, las que han permitido cambios institucionales.

Para fortalecer el liderazgo de las mujeres es crucial la generación de ingresos propios y/o alternativos a la producción central, propiciando su empoderamiento económico. En estos casos, el acceso a la tierra y al financiamiento se hacen efectivos a través de distintos mecanismos. Los logros se basan en parte en acciones afirmativas muy concretas, que permiten igualar condiciones en hombres y mujeres. El empoderamiento político ha ido de la mano, con una mayor presencia de las mujeres en la toma de decisiones. Como resultado de las actividades, se observa en el Cuadro 7 que el porcentaje de mujeres en las instancias máximas de decisión es mayor al porcentaje de mujeres en la membresía total.

CUADRO 7. AGRONUEZ, ASOBAGRI y PRODECOOP: Mujeres en la toma de decisiones.

	AGRONUEZ	ASOBAGRI	PRODECOOP
Mujeres en Junta Directiva o de administración	0 de 5 ⁽¹⁾	3 de 7 (43%)	2 de 7 (28,5%)
Mujeres en Comité de Vigilancia	1 de 3 (33%)	0 de 3	0 de 3
Cupos garantizados para mujeres	No	Sí	No
Mujeres en gerencia general	Sí	No	Sí
Mujeres en equipos técnicos y administrativos	4 (80%)	6 (22%)	22 (48%)
Mujeres socias	12 (13,6%)	351 (27,5%)	493 (19%)

Notas: (1) Primer periodo en que no hay mujeres en la Junta Directiva de AGRONUEZ.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información entregada por las cooperativas.

2. Factores críticos

A la luz de los tres casos, se pueden identificar algunos factores críticos que han contribuido a la igualdad de género, pero que al mismo tiempo pueden convertirse en obstáculos. A continuación, se describen los más relevantes. Su orden de presentación no tiene relación con su relevancia.

a) Cooperativismo

Todas las asociaciones creen y trabajan por una equidad de género y empoderamiento de la mujer, como parte de los valores del cooperativismo. Si bien el enfoque es distinto en todos los casos, están convencidos en la necesidad de avanzar en la equidad de género. Sin embargo, los cambios están sujetos a procesos democráticos que toman años y en algunos casos son muy costosos. Los cambios deben quedar registrados en los estatutos para lo cual es necesario que la Asamblea los apruebe, realizar un trabajo con las bases, destinar recursos y extensas jornadas para hacer realidad la decisión. No obstante, cuando el cambio se produce tiene sólidos sustentos.

b) Mujeres en gerencias, consejos y juntas

Una de las mayores motivaciones para las mujeres es ver a otras mujeres en cargos de autoridad, lo que sucede en los tres casos. Suelen ser ellas las mayores impulsoras de los cambios y es muy frecuente que sean representantes en variadas instancias. Su compromiso las lleva a pasar mucho tiempo en actividades de representación, sin descanso, lo que genera un gran desgaste personal. Para todas las entrevistas es muy relevante formar nuevas y más jóvenes lideresas que amplíen y mantengan los logros, y que permitan también un recambio generacional en liderazgos.

c) Identificación de mujeres y sus intereses

Las mujeres que inicialmente participan son las que ya están empoderadas, es decir las jefas de familia. Ellas suelen manifestar más claramente sus necesidades e intereses. Demandan actividades y apoyos en

los temas que consideran relevantes. Sin embargo, el grupo mujeres esposas no siempre son claramente caracterizadas y sus opiniones pueden ser menos consideradas. También están las mujeres hijas, cuyo rol es distinto y sus intereses también. Aquí es donde el registro de información desagregada por sexo es clave para caracterizar la diversidad y generar soluciones o estrategias a partir de un diagnóstico claro.

d) Masculinidades

Es relevante realizar cambios en hombres y mujeres de manera simultánea. En esta línea, los talleres de masculinidad parecen ser buenas herramientas. Sin embargo, los cambios parecen llegar muy lentamente al hogar. Los hombres más comprometidos con la equidad de género reconocían en las entrevistas que en su vida familiar se limitan a “ayudar”, en la medida de sus posibilidades. Así como las organizaciones tienen muy clara la necesidad de Escuelas de Liderazgo para las productoras de base, parece clave también la realización de talleres de masculinidad en espacios donde la resistencia a abordar temas de género puede ser mayor.

e) Rol del equipo técnico

La sensibilización y formación en aspectos de género de los técnicos de campo es crucial, dado que ellos son quienes llegan directamente a productoras y productores. Sin embargo, son cada vez más los temas que requieren ser traspasados a los agricultores y los técnicos de campo parecen estar sobrepasados en ocasiones. Incorporar más mujeres en estas funciones es recomendable, para generar referentes femeninos y a la vez fomentar la diversidad en el traspaso de conocimientos y técnicas productivas.

f) Inclusión de la juventud

Las políticas de género y juventud se potencian. Líderesas jóvenes presentan también grandes potencialidades. Es un desafío que ellas permanezcan en la actividad agrícola. Por esta razón, se han entrelazado estas

estrategias de manera de avanzar en paralelo. Se requiere la juventud para realizar los cambios culturales necesarios. Sin embargo, frecuentemente no tienen interés de permanecer en el campo una vez concluidos sus estudios. En este contexto, es clave generar oportunidades de empleo y emprendimiento para ellas y ellos.

g) Financiamiento

La prima del comercio justo permite financiar algunas actividades de género y el empoderamiento económico de las productoras. Sin embargo, el grueso del apoyo financiero se ha originado en la cooperación internacional. Hacia el futuro se espera una disminución importante de estos fondos y aquellos generados por los propios productos exportados. En países donde no llega la cooperación internacional, como Chile, la alternativa son los fondos públicos.

h) Violencia y pandemia

Si bien esta investigación no pudo capturar el real impacto de la pandemia de la COVID-19, uno de sus efectos ha sido un aumento en la violencia contra las mujeres durante el confinamiento en los países de la región (Cepal, 2020a). La violencia de género es un tema difícil de abordar para las organizaciones y lo fue también en parte importante de las entrevistas. Si bien los gobiernos han implementado campañas al respecto, sigue quedando en la esfera de lo invisible y fuera de las prioridades explícitas de la mayor parte de productoras y productores.

3. Recomendaciones finales

Los temas de género no se internalizan rápidamente en las asociaciones de pequeños productores, sino que requieren de un proceso de constante reforzamiento. Los cambios que se persiguen no se limitan a la esfera de lo productivo ni queda en las mujeres, por lo que se necesitan acciones claras que puedan ir modificando actitudes personales que afecten la vida de las comunidades. Por lo mismo, la estrategia debiera

ser diseñada e implementada en tres niveles: productores y productoras de base, equipos técnicos y administrativos; y tomadores de decisiones.

Las actividades de sensibilización son esenciales y se debieran mantener en el tiempo. Estas acciones tienen que ir profundizándose en distintos aspectos e incluyendo a un mayor número de actores como hombres, mujeres, jóvenes, niños y niñas. Dadas las limitaciones de tiempo y recursos se podría revisar la agenda de las actuales actividades e incorporar en ellas un enfoque de género. De esta manera se puede aprovechar lo cotidiano para sensibilizar y hacer la diferencia.

Los servicios más valorados por productores y productoras son los asociados a la salud y educación. Aprovechar estos servicios para una sensibilización parece pertinente. La salud reproductiva de las mujeres abre espacios de reflexión y acción importantes; lo mismo la instrucción técnica. En aquellos casos en que no existe una diferencia marcada en la educación escolar, es en el entrenamiento técnico y profesional donde se puede hacer la diferencia y, al mismo tiempo, cambiar los estereotipos.

El acompañamiento inicial a las asociaciones de pequeños productores es crucial para determinar el tipo de estrategias y actividades a implementar. Allí se requiere un apoyo externo especializado, no solo para realizar las actividades sino para instalar un formato de trabajo autónomo. En ello también colabora la recolección de datos desagregados por sexo, así como la toma de decisiones en base a ellos. Sería positivo intercambiar experiencias sobre este aspecto, y proponer formatos simples que faciliten el trabajo y no se conviertan en una carga innecesaria y sin sentido.

Las alianzas, tanto para el intercambio de experiencias como para la construcción de herramientas simples, son cruciales por los amplios desafíos y el largo aliento. Estas alianzas deberían adaptarse a múltiples realidades. Estas herramientas debieran ser capaces de captar indicadores objetivos como también subjetivos, ligados al comportamiento, a las motivaciones y percepciones que están tras las acciones y sus cambios.

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal (2020a). *Enfrentar la violencia contra las mujeres y las niñas durante y después de la pandemia de COVID-19 requiere financiamiento, respuesta, prevención y recopilación de datos*. Santiago de Chile: Cepal, noviembre, 8 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46422/5/S2000875_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal (2020b). *Perspectivas del comercio internacional de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Cepal, 218 págs. Ver: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47535-perspectivas-comercio-internacional-america-latina-caribe-2021-busca>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago de Chile: Cepal, 222 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723_es.pdf

Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC) (2017). *Manual metodológico. Escuela de liderazgo femenino*. San Salvador: CLAC, Escuela de Liderazgo Femenino, 225 págs.

Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños (as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC) (2017). *Política de género Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores(as) de Comercio Justo CLAC*. [Versión presentada en noviembre 2016 y aprobada por Consejo de Directores, 16-01-2017]. San Salvador: CLAC, 7 págs.

Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños (as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC) y Trias Centroamérica (2019). *El camino recorrido. Buenas prácticas para la transversalización de género*. San Salvador: Trias Centroamérica, CLAC, Fairtrade International, 44 págs.

Coscione, M., & N. Mulder (eds.) (2017). *El aporte del comercio justo al desarrollo sostenible*, Santiago de Chile: Cepal y CLAC.

Fairtrade International (2016). *Estrategia de género. Transformación para la igualdad de oportunidades, acceso y beneficios para todos y todas*. 2016-2020. Bonn: Fairtrade International, 32 págs, Ver: https://files.fairtrade.net/publications/2016_FairtradeGenderStrategy_ES.pdf

Fairtrade International (2019). *Criterio de comercio justo Fairtrade para organizaciones de pequeños productores*. Bonn: Fairtrade International. Ver: https://files.fairtrade.net/standards/SPO_SP.pdf

Fairtrade International (2020). *Monitoring the Scope and Benefits of Fairtrade. Monitoring Report*. Bonn: Fairtrade International, 11th ed., 24 p. Ver: <https://files.fairtrade.net/publications/2020-Fairtrade-monitoring-report-overview-11th-Ed.pdf>

Foro Económico Mundial (WEF) (2020). *Global Gender Gap Report*. Ginebra: WEF, 371 págs. Ver: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Gumucio, T., H. Yore, D. Mello, y C. Loucel (2016). *Coffee and cocoa value chains: Gender dynamics in Peru and Nicaragua*. Cali: The International Center for Tropical Agriculture (CIAT), Working Paper, 30 págs. Ver: <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/78760>

Lyon, S., J. Aranda, & T. Mutersbaugh (2010). "Gender equity in fairtrade-organic coffee producer organization: cases from Mesoamérica", en *Geoforum*, Vol. 41, Issue 1, January, 93-10.

McArdle, L., & P. Thomas (2012). "Fair enough? Women and Fair Trade", en *Critical perspectives on International Business*, Emerald Group Publishing Limited, 8(4), 277-294. Ver: <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/62411/1/10.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2017). *El estado mundial de la agricultura y la alimentación*. Roma: FAO, The State of Food and Agriculture (SOFA), 236 p. Ver: <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cb1447es>

Sexsmith, K. (2017). *Promoting gender equality in foreign agricultural investments: lessons from voluntary sustainability standards*, Winnipeg, Manitoba: International Institute for Sustainable Development (IISD). 60 p. Ver: <https://www.iisd.org/system/files/publications/promoting-gender-equality-foreign-agricultural-investments.pdf>

Sexsmith, K. (2019). *Leveraging Voluntary Sustainability Standards for Gender Equality and Women's Empowerment in Agriculture: A guide for development organizations contributing to the achievement of the Sustainable Development Goals*. Winnipeg, Manitoba: International Institute for Sustainable Development (IISD), 63 p. Ver: <https://www.iisd.org/system/files/publications/vss-gender-equality-agriculture-en.pdf>

Slavchevska, V., S. Kaaria, y S. Taivalmaa (2016). *Feminization of agriculture in the context of rural transformations: What is the evidence?* Washington, D.C.: Banco Mundial.

Soto, F., y E. Klein, eds. (2012). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*. Roma: Cepal/OIT/FAO, Tomo 1.

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) (2019). *Gender responsive standards*. Ginebra: United Nations, 74 págs. Ver: https://unece.org/sites/default/files/2021-03/ECE_TRADE_445E.pdf

Valdés, X. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social* (Buenos Aires) 41, Instituto de Ciencias Antropológicas de la Universidad de Buenos Aires. Ver: <https://www.redalyc.org/pdf/1809/180942587003.pdf>

World Trade Fair Organization (WFTO) (2017). *Los diez principios del comercio justo*. Culemborg, The Netherlands: WFTO, 4 págs. Ver: https://wfto.com/sites/default/files/10%20Fair%20Trade%20Principles%20%282017%20%29_Spanish.pdf

Listado de personas entrevistadas

AGRONUEZ

- Bella Villarreal, gerenta
- Marta Mánquez, productora
- Elsa Mánquez, productora
- Ricardo Cortés Núñez, productor
- Silvano Fajardo, productor

ASOBAGRI

- Baltazar Francisco Miguel, gerente general
- Neri Leónidas Rafael Molina, encargado de comunicación estratégica y desarrollo asociativo
- Loren Viviana López Serrano, encargada de Gobernanza y Liderazgo Femenino
- Mirta Cuite, productora
- Selvin Baldemar López, productor

PRODECOOP

- Merling Preza Ramos, gerenta general
- Denia Alexa Marín Colindres, productora y coordinadora Comisión de género
- Soraida Monzón, productora
- Miguel Adolfo Gámez, productor



CAPÍTULO 4

LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA MANUFACTURA EN MÉXICO: MÁS CONTINUIDAD QUE *UPGRADING*

*Alfredo Hualde Alfaro
Guillermo Ayala Correa*

Introducción

A partir de la apertura comercial de los años ochenta y de la firma, en 1994, del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), comenzó en México una suerte de “nueva industrialización”. La participación de México en las Cadenas Globales de Valor (CGV) se ha dado en buena medida por su condición de plataforma hacia el mercado de los Estados Unidos y por la propia integración con la economía del norte (Osorio, Mungaray y Jiménez, 2019; Domínguez y Brown, 2013). Debido a ello, las CGV de México se estructuran mediante la importación de insumos intermedios que son exportados una vez que en México se ensamblan o manufacturan los productos (Domínguez y Brown, 2013; Carrillo Hualde y Quintero, 2005). Un rasgo muy importante de este proceso es que se concentra en pocos sectores económicos (Savage, 2015; Tavares y Varela, 2019), sobre todo en equipos de transporte, equipos de cómputo y productos electrónicos. En sectores como los de productos textiles y prendas de vestir, el empleo creció hasta principios de siglo y fue disminuyendo desde el año 2004 (CANAVE, 2019). Estos son sectores en los que el porcentaje de mujeres es superior al promedio de la manufactura —debido sobre todo al crecimiento del empleo en las maquiladoras—, aunque los hombres siguen siendo mayoría excepto en la fabricación de prendas de vestir.

En los últimos años diversas investigaciones han abordado el tema de las brechas de género en el mercado laboral mexicano, aunque solo algunas de ellas se refieren a la manufactura. Sin embargo, no hemos encontrado trabajos previos que analicen en conjunto las brechas salariales y otros factores significativos para la calidad del empleo, como

la formalidad, el acceso a prestaciones, la escolaridad o la calificación, como se propone en este capítulo.

En particular, el presente trabajo tiene por objetivo el análisis de las brechas salariales y las condiciones de empleo entre hombres y mujeres en la manufactura mexicana, con especial atención a los sectores con mayor inserción en las CGV (fabricación de equipo de cómputo, fabricación de productos eléctricos y fabricación de equipo de transporte)¹ y en el de fabricación de prendas de vestir, que, como se dijo, es el más feminizado, pero cuya participación en el Valor Agregado de Exportación de la Manufactura Global es muy inferior al de los tres sectores mencionados.

Las exportaciones son un indicador parcial pero significativo de dicha inserción. De acuerdo con INEGI (2019), las exportaciones de equipo de transporte en 2019 alcanzaron 171 120 millones de dólares, 70 817 millones de dólares las de equipo de cómputo y 23 676 millones de dólares las de aparatos eléctricos. En contraste, las exportaciones de prendas de vestir registradas sumaban únicamente 3217 millones de dólares.

Tomando en cuenta lo anterior, el análisis se centra en el conjunto de condiciones de trabajo que experimentó la población ocupada en la manufactura mexicana entre 2005 y 2019, lo que permite evaluar hasta qué punto se puede hablar o no de *upgrading* social y en qué dimensiones. Estas se refieren fundamentalmente a los indicadores de participación femenina en el empleo y protección social mencionados más abajo, a la elevación de la escolaridad y la calificación y a la mejora relativa en los ingresos.² El análisis muestra, con matices, una continuidad importante en algunos de los rasgos que caracterizan a la manufactura mexicana. La participación de las mujeres en el empleo manufacturero

¹ La inserción en CGV es medida aquí por el Valor Agregado de Exportación de la Manufactura Global (VAEMG), dado por el valor (generado al interior del país) que se adiciona a los insumos importados en la producción de los bienes manufacturados de exportación (manufactura global). Este indicador, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México, permite acotar la medición del comercio de bienes, donde la formación de cadenas de producción entre empresas radicadas en diferentes países es más factible, articulando toda una red de producción a nivel global (incluso con circuitos circulares, donde un bien exportado puede volver al país de origen luego de un proceso intermedio).

² Bamber y Staritz (2012:4) definen el *upgrading* social como los aumentos en el empleo y cambios en las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores, así como el desarrollo de habilidades que mejoran la calidad del empleo.

—alrededor de un tercio del total— se ha mantenido estable en los últimos quince años, aunque algunos sectores como prendas de vestir se masculinizan ligeramente y otros como equipo de transporte tienden hacia una mayor feminización.

Los indicadores de protección social (contratos, acceso a servicios médicos y otras prestaciones) y el empleo formal aumentan, sobre todo entre las mujeres, debido principalmente al crecimiento del empleo en los sectores con mayor inserción en las CGV. También aumenta la escolaridad y se va cerrando la brecha con los hombres, aunque estos últimos siguen mostrando una escolaridad mayor. En los grupos de calificación considerados para este capítulo —ocupaciones no manuales, manuales de alta calificación y manuales de baja calificación—, las mujeres presentan algunos indicadores relativamente favorables (sobre todo en trabajos no manuales), aunque estos deben ser tomados con cierta cautela. Finalmente, en lo que se refiere al ingreso laboral, la brecha entre hombres y mujeres disminuye en el periodo de análisis, debido a la pérdida relativa de ingresos de los hombres y al estancamiento o leve aumento observado en el de las mujeres; sin embargo, la brecha salarial persiste y se explica principalmente (en un 81%) por factores asociados con la discriminación en el mercado de trabajo y no por las diferencias en la dotación de capital humano. En líneas generales, en los sectores ligados a las CGV las mujeres muestran valores superiores o cercanos al promedio de la manufactura, mientras que en determinados sectores con una menor inserción en el comercio internacional (como la industria del petróleo, química e impresión) los ocupados, tanto hombres como mujeres, tienen mayores ingresos y una escolaridad bastante más alta que el promedio.

En el capítulo se hace un análisis descriptivo de la población de estudio, con referencia a las principales características sociodemográficas y su relación con los indicadores de empleo. Posteriormente se realiza un análisis econométrico basado en el método Oaxaca-Blinder, a partir de un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) semilogarítmico, para estimar las brechas salariales por género en la industria manufacturera. Para dichos análisis se toma como insumo estadístico

básico la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),^{3 4} complementada con la información estadística laboral de la base Capital Trabajo Energía Materiales y Servicios (KLEMS, por sus siglas en inglés).⁵

Es importante mencionar que el análisis con datos de la ENOE se refiere a la población ocupada total en la manufactura, que incluye tanto a los trabajadores subordinados y remunerados (asalariados) como a empleadores y trabajadores por cuenta propia, con excepción del modelo econométrico en el cual se consideran únicamente los remunerados y subordinados (asalariados).⁶

En función de los objetivos mencionados, el capítulo consta de siete secciones. En la primera sección se contextualiza el tema a escala global y en el mercado de trabajo mexicano. En la segunda sección se analiza la evolución por sectores de la feminización o masculinización del empleo en la manufactura mexicana. La tercera sección se refiere a los cambios en el tiempo de indicadores de formalidad en el empleo manufacturero y otros asociados a la calidad de la ocupación, como el contrato escrito

³ La ENOE es la principal fuente de información sobre el mercado laboral en México. Cuenta con un importante número de variables, con datos mensuales y trimestrales desde el año 2005, que permiten una caracterización detallada de la fuerza de trabajo. La encuesta incorpora la Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), la cual proporciona un marco de la estructura sectorial de la economía mexicana. Para efectos del presente trabajo, se considera la información correspondiente a la industria manufacturera al primer trimestre de 2005 y 2019. Se toman estos dos trimestres ya que incorporan información adicional, como afiliación sindical, mediante el levantamiento de un cuestionario ampliado. Se considera, además, que tomar el mismo trimestre para los dos años neutraliza los posibles sesgos estacionales en el empleo.

⁴ Es importante señalar que las técnicas de análisis estadístico realizadas con la ENOE consideren únicamente altas y medias significancias que suponen coeficientes de variación (CV) menores al 15% y al 30%, respectivamente, y que permiten realizar inferencias estadísticas de confianza de acuerdo con el INEGI.

⁵ KLEMS se construye con datos de la base de Bienes y Servicios del Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM), complementándose con los censos económicos. Se utiliza para los datos generales de empleo por género ya que abarca un periodo más largo que la ENOE (INEGI, 2018). Cf. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ptf/2013/doc/met_ptfkmkems.pdf. Sin embargo, a diferencia de la ENOE, no cuenta con una amplia información de tipo social.

⁶ En el caso de los hombres, los subordinados y remunerados (asalariados) representan más del 80% del total de ocupados, el 5% son empleadores, alrededor del 11% son trabajadores por cuenta propia y tan solo 2% son trabajadores sin pago. En el caso de las mujeres, las trabajadoras asalariadas representan alrededor del 70% del total, las trabajadoras por cuenta propia el 20%, el 8% son sin pago y solo el 2% son empleadoras. Esta composición del personal ocupado sesga los ingresos hacia arriba cuando se trata de empleadores y hacia abajo en el caso de los trabajadores/as por cuenta propia. Este último efecto es más importante en el caso de las mujeres, por el porcentaje relativamente elevado que trabajan por cuenta propia.

y el acceso al seguro social y otras prestaciones. En la cuarta sección se analiza la estructura de calificación y datos de escolaridad por sexo, indicadores asociados con el *upgrading* social. En la quinta sección se presentan los datos referentes a los ingresos por sexo, tanto a nivel general como en función de la estructura de calificación del empleo. En la sexta sección se desarrolla el modelo de brechas de género, a partir del cual se estiman los diferenciales salariales y su descomposición en diferencias observadas y no observadas (atribuibles estas últimas a la discriminación en el mercado laboral entre hombres y mujeres). Finalmente, se incluye una sección de conclusiones.

1. La ocupación en la manufactura de México en el contexto de las CGV

El crecimiento del empleo femenino en el contexto de la globalización se consideró inicialmente como una oportunidad para las mujeres de acceder a nuevas ocupaciones y mejorar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, después de varias décadas de iniciado este proceso, en muchos análisis del trabajo femenino prevalece una visión crítica (Bamber y Staritz, 2016; Tejani y Milberg, 2016; Bamber y Fernández-Stark, 2020).

Se enfatiza en varios de estos trabajos que las CGV mantienen la división por género en las actividades laborales (Bamber y Staritz, 2016; Tejani y Milberg, 2016). Si bien las mujeres que trabajan en las CGV logran una cierta mejora en relación con su pasado laboral, tienen condiciones de trabajo más precarias que los hombres y sufren distintos tipos de discriminación. Su participación es mayor en los eslabones inferiores de las cadenas, en sectores tradicionalmente feminizados (vestido, horticultura, floricultura), donde llevan a cabo tareas manuales mal remuneradas con salarios bajos y, en ocasiones, en condiciones de informalidad (Staritz y Reis, 2013). En cambio, los hombres suelen estar empleados en mayor proporción en los puestos de mando, de administración o técnicos, perciben mayores salarios y tienen más posibilidades de mejorar a lo largo de su trayectoria laboral. De esta manera, “la mayor parte de los empleos creados en las CGV no desafían o cambian la segregación de empleos por sexo, sino que se basan en esta estructura sexuada *generizada*

(*gendered*)” (Bamber y Staritz, 2016). Esto se ha comprobado en la floricultura de Uganda, en el arroz en Laos o en los *call center* de la India, donde las labores de ingeniería las llevan a cabo sobre todo hombres (Bamber y Staritz, 2016: 11). Algo similar se encontró en la maquiladora de la frontera Norte de México en entrevistas con ingenieras mexicanas (Hualde, 2007).

Sin embargo, también se han documentado casos en los cuales se da un *upgrading* de tipo económico, tanto en el Cono Sur como en México y Centroamérica (Carrillo y Hualde, 1998; Bamber y Hammick, 2019).⁷ Para el caso de México, resultó novedoso (y polémico) el análisis de Bair y Gereffi (2003) sobre la industria de la confección en la región de La Laguna, según el cual, con la transferencia del *paquete completo* para la producción de *jeans*, se habría dado un proceso de *upgrading* en una época de auge económico y aumento de las inversiones que, sin embargo, no duró muchos años (citado por Fernández-Stark y Gereffi, 2019). En el mismo sentido, se ha documentado el *upgrading* de las mujeres dominicanas que trabajan en el sector de dispositivos médicos (Bamber y Hammick, 2019). Asimismo, se puede considerar una modalidad de *upgrading*, principalmente económico, el establecimiento de centros de investigación y desarrollo (I+D) en algunas plantas fronterizas de tercera generación del norte de México (Carrillo y Hualde, 1998), pues solo una minoría de los ingenieros empleados eran mujeres.

Además de las condiciones específicas del trabajo en la industria, las desventajas en el acceso al empleo y a empleos de calidad de las mujeres también se explican a partir de estereotipos y formas de organización social que las orillan a los espacios domésticos y al trabajo no remunerado (Giosa Zuazúa y Rodríguez, 2010; Goren y Trajtemberg, 2018; Cepal, 2020). En el ámbito laboral, un estereotipo persistente postula que las mujeres estarían mejor dotadas para tareas manuales que requieren habilidad y delicadeza con las manos, mientras que los hombres tendrían más cualidades para trabajos con fuerza física, tecnología y pensamiento abstracto (Hualde, 2003, 2007).

⁷ El *upgrading* económico se define habitualmente con base en la clasificación de Humphrey y Schmitz (2002) que considera dicho *upgrading* ligado a cambios hacia una mayor complejidad en los procesos productivos, en los productos, cambios funcionales y cambios en la posición en las cadenas de valor.

Un punto nodal es desentrañar la relación entre el aumento de la participación de las mujeres en las manufacturas de exportación de determinados países, el grado de feminización de la fuerza de trabajo y la condición precarizada de las mujeres. También se plantea hasta qué punto el *upgrading* económico limita un crecimiento posterior del empleo femenino, en la medida que se llevan a cabo tareas más intensivas en tecnología que, a su vez, podrían propiciar un empleo más masculinizado. En este tipo de problemática juega un papel importante el cierre de la brecha de escolaridad que, aparentemente, debería favorecer a las mujeres (Bamber y Staritz, 2016). Como señala la Cepal, “los vínculos entre la igualdad de género y el comercio dependen, entre otras cosas, de la intersección entre las condiciones macroeconómicas, la especialización productiva, la estrategia de inserción internacional, la segregación laboral de género y los sistemas de protección social y servicios públicos existentes en los distintos países y regiones” (Cepal, 2020).

Los análisis acerca de la manufactura mexicana reconocen su contribución a la creación de empleos y a una cierta modernización de la industria en México (Domínguez y Brown, 2010). Sin embargo, son críticos respecto a su escasa productividad, los débiles encadenamientos productivos en ciertos sectores y la desproporción entre las ganancias de las empresas y los salarios de los trabajadores (Osorio, Mungaray y Jiménez, 2020).

Asimismo, diversos estudios señalan que las brechas de género en la manufactura mexicana persisten y son importantes. Castro-Lugo, Huesca Reynoso y Zamarrón-Otzuca (2015) estiman que las mujeres mexicanas empleadas en la manufactura ganan 13,8% menos por sus labores, con respecto a los hombres igualmente calificados, por motivos de discriminación (aunque la diferencia disminuye con el nivel de estudios). Si bien algunos autores apuntan a una reducción de la brecha salarial en el mercado de trabajo mexicano (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014), otros consideran que, al menos en ciertos periodos, los sectores exportadores perjudicaron tanto a hombres como a mujeres y agrandaron la brecha entre sexos (Domínguez y Brown, 2010, 2013).

En relación con la tasa de participación, Kaplan y Piras (2019) y López-Acevedo *et al.* (2020) señalan que la diferencia entre hombres y

mujeres en México es la segunda más grande en la región, solo menor que en Guatemala; los primeros agregan que la tasa de participación de las mujeres con pareja es la más baja de la región. Las mujeres mexicanas con altos niveles de escolaridad tienen asimismo bajas tasas de participación laboral, en comparación con otros países de la región. Además, mientras las mujeres mexicanas dedican un número de horas al trabajo remunerado similar a las de otros países de la región, invierten el triple de horas en el trabajo no remunerado. Sin embargo, también se ha señalado que la participación de las mujeres mexicanas en la PEA después de 1990 aumentó alrededor de 10 puntos hasta alcanzar el 43,6% en 2017, tasa que todos modos es inferior al promedio de América Latina estimado en un 53% (López-Acevedo *et al.*, 2020: 10).

Los resultados anteriores se enmarcan, por lo tanto, en un contexto en que la manufactura mexicana tendió a modernizar sus estructuras en ciertos sectores durante los primeros años de la apertura. Sin embargo, actualmente todavía son mayoritarios los sectores de tecnología media,⁸ escasos los encadenamientos productivos a nivel local, y es importante un tipo de regulación ligada a la exportación —la de la maquiladora— donde predominan operaciones relativamente simples (a pesar de la incorporación de procesos y actividades de manufactura avanzada en algunas plantas).

2. Empleo por género en la manufactura mexicana

De acuerdo con datos de KLEMS, el empleo en la manufactura mexicana creció en un 23% entre 1990 y 2018. El crecimiento quedó interrumpido por la crisis de 2009 y 2010 y continuó después de esa fecha. Cinco sectores, de los veintiuno que integran la Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), representaron en 2018 más de la mitad del empleo manufacturero total (véase el Cuadro 1).⁹

⁸ El 48% de las manufacturas de México son de tecnología media y tan solo el 23% pueden ser clasificadas como de alta tecnología (Cepal, 2020).

⁹ Es preciso advertir que existen algunas diferencias entre la ENOE y la base KLEMS en el número total de empleos, así como en los empleos por sector (especialmente en fabricación de equipo de cómputo y la industria del vestido). El análisis basado en KLEMS considera cinco años: 1990, 2000, 2005, 2010 y 2018.

CUADRO 1. Empleo total por sector en la manufactura en México, 1990-2018.

Sector	1990	2018
Total industria manufacturera	5 538 066	7 274 878
311 - Industria alimentaria	801 856	1 177 633
312 - Industria de las bebidas y del tabaco	154 366	163 065
313 - Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	302 391	132 276
314 - Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	87 816	76 119
315 - Fabricación de prendas de vestir	494 404	431 699
316 - Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	243 486	142 708
321 - Industria de la madera	248 531	114 163
322 - Industria del papel	100 261	115 750
323 - Impresión e industrias conexas	143 499	100 454
324 - Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	47 833	32 959
325 - Industria química	348 463	270 098
326 - Industria del plástico y del hule	229 194	341 839
327 - Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	281 917	256 852
331 - Industrias metálicas básicas	115 906	140 665
332 - Fabricación de productos metálicos	366 680	462 391
333 - Fabricación de maquinaria y equipo	211 722	368 615
334 - Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	270 450	809 421
335 - Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	209 106	353 366
336 - Fabricación de equipo de transporte	355 709	1 195 050
337 - Fabricación de muebles, colchones y persianas	234 965	193 863
339 - Otras industrias manufactureras	289 511	395 892

Fuente: elaboración propia con datos de KLEMS.

Equipo de transporte registra un fuerte aumento en el número de empleos, especialmente desde 2010, pasando del tercer al primer lugar, entre 1990 y 2018, con casi 1 200 000 empleos. En segundo lugar, se ubica la industria alimentaria, con un nivel de empleo ligeramente inferior y un crecimiento sostenido sin grandes variaciones en los cinco años observados. En tercer lugar, con más de 800 000 empleos, se encuentra fabricación de equipo de cómputo, que registra un crecimiento incluso algo mayor que equipo de transporte. En cuarto lugar, a cierta distancia, se ubica el sector de fabricación de productos metálicos, que crece en el periodo alrededor de un 20%. En quinto lugar, está la fabricación de prendas de vestir (431 699 empleos), que pierde en el periodo alrededor de 60 000 empleos después de alcanzar un máximo en el año 2000 de más de 600 000 empleos.¹⁰ Este último es el único sector donde se emplean más mujeres que hombres y registra la mayor disminución del empleo femenino entre 2000 y 2010, tras la crisis de 2008-2009, precisamente en el periodo en que China aumenta su presencia en el sector (Guadarrama, Hualde y López, 2014).

En el conjunto de la manufactura, la proporción de hombres y mujeres empleados presenta una llamativa estabilidad. En todo el periodo de análisis, los hombres representan aproximadamente dos terceras partes del empleo total y las mujeres el tercio restante. Desde esta perspectiva, no se puede hablar ni de feminización ni de *desfeminización* del empleo manufacturero. Para un análisis más detallado dividimos los sectores en tres grupos, según la participación por género (véase el Cuadro 2): 1) Sectores con participación masculina mayoritaria, superior al promedio en la manufactura (67% en 1990 y 66% en 2018); 2) Sectores con participación masculina mayoritaria, pero inferior al promedio de la manufactura; y 3) Sectores con participación femenina mayoritaria.

Como se observa en el cuadro, los sectores feminizados son tres en 1990 (industria del vestido, equipo de cómputo y otras industrias manufactureras), pero solo uno (prendas de vestir) en 2018. En cambio, aumentan de tres a nueve los sectores donde la participación masculina, siendo mayoritaria, es inferior al promedio.

¹⁰ El análisis de la Cámara del Vestido para los tres sectores que la integran calcula el máximo en el año 2004, con 611 000 empleos (CANAIVE/INEGI, 2019).

CUADRO 2. Clasificación de sectores manufactureros según participación de empleo por sexo.

GRUPO	SECTORES	
	1990	2018
1	<p>Industria de las bebidas y del tabaco; Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles; Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir; Industria de la madera; Industria del papel; Impresión e industrias conexas; Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón; Industria química; Industria del plástico y del hule; Fabricación de productos a base de minerales no metálicos; Industrias metálicas básicas; Fabricación de productos metálicos; Fabricación de maquinaria y equipo; Fabricación de equipo de transporte; Fabricación de muebles, colchones y persianas.</p>	<p>Industria alimentaria; Industria de las bebidas y del tabaco; Industria de la madera; Industria del papel; Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón; Industria química; Fabricación de productos a base de minerales no metálicos; Industrias metálicas básicas; Fabricación de productos metálicos; Fabricación de maquinaria y equipo; Fabricación de muebles, colchones y persianas.</p>
2	<p>Industria alimentaria; Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos; Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica.</p>	<p>Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles; Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir; Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos; Impresión e industrias conexas; Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón; Industria del plástico y del hule; Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos; Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica; Fabricación de equipo de transporte.</p>

→

→

3	Fabricación de prendas de vestir; Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos; Otras industrias manufactureras	Fabricación de prendas de vestir.
---	---	-----------------------------------

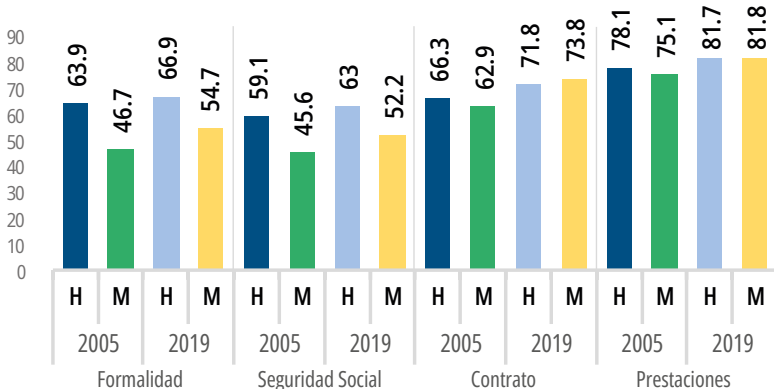
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de KLEMS.

3. Aumento en la protección social con baja sindicalización

Los indicadores relativos a la protección social permiten evaluar hasta qué punto la población ocupada en la manufactura mexicana tiene acceso a estos beneficios sociales y, por lo tanto, ha experimentado un cierto *upgrading* en estas dimensiones. Las condiciones de trabajo se relacionan con las garantías de protección social, de manera que el trabajo que cumple con todas las garantías es, en principio, el denominado trabajo formal. Sin embargo, incluso en empresas formales, la línea entre lo formal y lo informal no es clara y pueden ser frecuentes las prácticas informales, con contratos que se cumplen parcialmente y prestaciones otorgadas de manera parcial, temporal o irregular (Hualde, 2017).

Una visión general de las variables que se relacionan con la formalidad del empleo y la legalidad asociada (acceso a seguridad social, contrato y prestaciones), apunta a una mejora general en el periodo analizado, especialmente en el caso de las mujeres (véase el Gráfico 1). No obstante, los hombres mantienen una ventaja con respecto a las mujeres, excepto en lo que se refiere a los contratos de trabajo y las prestaciones. Los indicadores de la ENOE de los sectores insertos en CGV revelan un mayor grado de formalidad y acceso a prestaciones, mientras que el sector de prendas de vestir presenta indicadores más precarios que, en algunos casos, empeoraron en el periodo analizado.

GRÁFICO 1. Indicadores de protección social en la ocupación (%) por género de la manufactura en México, 2005-2019.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

3.1. Formalidad e informalidad en la CGV

Así, el porcentaje de mujeres en ocupaciones formales se incrementa del 47% al 55%, mientras que el de los hombres pasa del 64% al 67% (véase el Gráfico 1). Si bien estos porcentajes son más altos que los del mercado de trabajo en general (alrededor del 44% en 2019), es llamativo el alto grado de informalidad¹¹ en la manufactura mexicana. Ello se puede explicar parcialmente por la inclusión en la *ocupación*

La formalización es mayor para los hombres que para las mujeres, pero la brecha se acorta sustancialmente en el periodo. ENOE de los trabajadores por cuenta propia, que en el caso de las mujeres representan una proporción relativamente alta (véase nota a pie de página 5). Los trabajadores por cuenta propia, sin vínculo laboral con un empleador, son en su mayoría informales, aunque no todos los trabajadores informales son trabajadores por cuenta propia.

¹¹ De acuerdo con INEGI (2019), se considera a la informalidad laboral como aquella "población ocupada (sin duplicar) que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan y/o cuyo vínculo o dependencia laboral no le da acceso a la seguridad social o no es reconocido por su fuente de trabajo".

Se encuentran diferencias muy acusadas entre los sectores, pero, con algunas excepciones, son pocas las diferencias al interior de cada sector. Es decir, lo que está formalizado (o no) es sobre todo el sector y no tanto el empleo masculino o el femenino y esta tendencia es relativamente regular en el periodo analizado.

Los sectores en los que casi la totalidad de los ocupados son formales, son los más ligados a la exportación: equipo de transporte, equipo de cómputo, productos eléctricos, maquinaria y equipo. En este grupo entran también dos de los sectores con ingresos más altos, como son la química y el petróleo y la industria del plástico.

En la industria del vestido se observa durante el periodo una tendencia a la informalización, especialmente de las ocupaciones masculinas donde la formalidad desciende 14 puntos porcentuales (del 63% al 49%). Si bien la caída de la formalidad en las ocupaciones femeninas es menor (3 puntos porcentuales), en 2019 solo el 33% de las mujeres ocupadas en el sector de prendas de vestir eran formales. Esto concuerda con investigaciones cualitativas que subrayan la importancia del trabajo femenino en domicilio y en microempresas en la industria del vestido (López, Solís y Hernández, 2014).

3.2 Contratos por escrito

El contrato de trabajo es la formalización de la relación laboral y, por tanto, debería reflejar tanto las condiciones de estabilidad como el derecho a las prestaciones señaladas por la Ley Federal de Trabajo mexicana. Sin embargo, otras investigaciones en México han mostrado que no existe una relación directa e inequívoca entre la firma de un contrato y el acceso a todas las prestaciones legales (Hualde, 2017). Entre 2005 y 2019 el porcentaje de la población ocupada en la manufactura mexicana con un contrato por escrito pasó del 65% al 72%. El aumento, del 63% al 74%, fue algo mayor entre las mujeres en relación con los hombres para los cuales el incremento fue del 66% al 72% (véase el Gráfico 1).

En 2019, los sectores de la manufactura con mayor proporción de ocupados con contrato (alrededor del 90%) fueron, al igual que los sectores más formalizados, los de mayor inserción en CGV (maquinaria y equipo

de cómputo, fabricación de aparatos eléctricos, y equipo de transporte), además de la industria del petróleo, la química y la industria del plástico. En el sector de prendas de vestir, en cambio, tan solo el 56% de los hombres y el 48 % de las mujeres tenían contrato por escrito ese año. Dadas estas diferencias entre sectores, el aumento relativo de los contratos por escrito en el conjunto de la manufactura estaría relacionado con el incremento de los ocupados en los sectores exportadores insertos en CGV.

3.3. Acceso al seguro social y a prestaciones

Coincidente con la formalización del empleo, en el periodo 2005-2019 se observa un aumento del porcentaje de personal ocupado con acceso al seguro social,¹² especialmente en el caso de las mujeres (que pasan del 41% al 53%, frente a un incremento del 59% al 63% para los hombres), aunque el porcentaje de hombres con cobertura es significativamente mayor (véase el Gráfico 1). A pesar de este aumento, la desprotección en el tema de salud sigue siendo amplia en la manufactura mexicana, ya que solo la mitad de los ocupados tiene acceso a la sanidad pública, según los datos de la ENOE.

El análisis por sectores muestra diferencias similares a las observadas en los indicadores anteriores, mientras que en fabricación de prendas de vestir el acceso a la seguridad social en 2019 fue ligeramente superior al 50%, en los sectores insertos en las CGV superó el 90%.

El porcentaje de trabajadores de la manufactura con acceso a alguna prestación, sea o no el Seguro Social, también aumenta en el periodo, del 78% al 82% en el caso de los hombres y del 75% al 82% en el caso de las mujeres (véase el Gráfico 1). De los veintiún sectores considerados, nueve superan el 90% en 2019 (incluyendo los sectores insertos en CGV) y otros cuatro se acercan al 80%. La industria del vestido, por su parte, presenta valores del 68% en los hombres y del 60% en las mujeres.

¹² De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el incremento en el acceso a la seguridad social se debe al programa “seguro popular”, orientado principalmente a aquellos que no tienen acceso a una institución de salud, como los trabajadores informales (CONEVAL, 2018).

3.4. Afiliación sindical

La información referida a la afiliación sindical muestra un alto porcentaje de trabajadores de la manufactura no afiliados, superior al 80%, tanto para hombres como para mujeres. La baja afiliación sindical es un fenómeno extendido en todo el mercado de trabajo mexicano, pero se agudiza en la manufactura a partir de la apertura comercial y la privatización de las grandes empresas públicas en los años ochenta y principios de los noventa.¹³

Los sectores más ligados al comercio internacional pierden afiliación en el periodo, pero mantienen alrededor del 40% de los trabajadores afiliados. Esto ocurre especialmente en las grandes plantas automotrices, metalúrgicas y de maquinaria y equipo, así como en productos eléctricos (sector que muestra incluso una tasa de sindicalización de las mujeres algo más alta que la de los hombres).

Los datos reflejan la poca importancia de los sindicatos en la manufactura mexicana en su conjunto. Sin embargo, a esta observación hay que agregar dos elementos de distinto signo. Por un lado, el fuerte peso que históricamente han tenido ciertos sindicatos (como el de la empresa Pemex) o la capacidad negociadora de los sindicatos en las plantas automotrices más antiguas. Por otro lado, la presencia muy extendida de los llamados sindicatos de protección, que en la práctica son aliados de las empresas más que de los trabajadores (Bensusán y Middlebrook, 2013).

4. Calificación y años de escolaridad

La calificación y los años de escolaridad también se consideran atributos de los trabajadores que pueden favorecer el *upgrading* social y la disminución de las brechas entre mujeres y hombres.

4.1. Calificación

Los datos obtenidos a partir de la clasificación del SCIAN contribuyen al entendimiento de la estructura de ocupación en la manufactura mexicana. Se consideran tres grupos en la población ocupada: ocupaciones

¹³ Fuera de la manufactura, hay sectores con muy alta afiliación sindical en las instituciones médicas públicas y en el sector de la educación, entre otros.

no manuales de alta y media calificación, ocupaciones manuales de alta calificación y ocupaciones manuales de baja calificación (véase el anexo).

Como se observa en el Cuadro 3, para el conjunto de la manufactura, tanto el empleo masculino como el femenino se concentran en las ocupaciones manuales de baja calificación, seguidas por las manuales de alta calificación. No obstante, entre 2005 y 2019 se produce una disminución de las ocupaciones de baja calificación en ambos géneros. Entre los hombres, aumenta la participación de las ocupaciones manuales de alta calificación y disminuyen las otras dos categorías. En el caso de las mujeres, el peso de las ocupaciones no manuales y las manuales de alta calificación aumenta ligeramente, mientras que el de las ocupaciones de baja calificación se reduce en algo menos de dos puntos. En conjunto, en tanto que entre los hombres se da un visible aumento de los manuales de alta calificación en las mujeres los cambios son mínimos.

CUADRO 3. Ocupados por tipo de calificación en sectores seleccionados según sexo (%), 2005 y 2019.

Sector	Año	Hombres			Mujeres		
		No manual (alta-media calificación)	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación	No manual (alta-media calificación)	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación
Total manufactura	2005	25,17	27,06	47,77	23,03	26,21	50,76
	2019	22,46	35,59	41,95	24,11	26,91	48,98
Fabricación de prendas de vestir	2005	17,71	39,58	42,72	8,84	34,35	56,81
	2019	15,1	33	51,9	10,62	23,86	65,51
Fabricación de equipo de cómputo	2005	48,77	36,27	14,96	30,95	58,45	10,60
	2019	40,49	45,31	14,2	31,14	59,28	9,58
Fabricación de aparatos eléctricos	2005	29,43	46,83	23,75	18,15	65,45	16,40
	2019	30,13	58,75	11,12	30,54	57,53	11,93
Fabricación de equipo de transporte	2005	31,05	50,13	18,82	23,58	67,25	9,17
	2019	31,55	59,49	8,96	28,91	64,18	6,91

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

El sector de prendas de vestir se destaca por la baja proporción relativa de trabajadores no manuales y la creciente concentración en el grupo de trabajadores manuales de baja calificación, sobre todo entre las mujeres. En los otros sectores ligados a las CGV, en cambio, se observan valores bastante superiores al promedio de la manufactura en el grupo de trabajadores no manuales y, especialmente, en el de trabajadores manuales de alta calificación (que llegan a concentrar más del 60% de la población ocupada). En estos sectores es notable la baja proporción de mujeres en ocupaciones manuales de baja calificación, especialmente en equipo de cómputo y equipo de transporte.

4.2. Escolaridad

En los últimos años, la escolaridad promedio de la población mexicana ha ido aumentando. A pesar de ello, el país se mantiene rezagado en varios indicadores con respecto a países como Chile y otros de América Latina (Marchionni, Gasparini y Edo, 2018; OCDE, 2019). Se calcula que el promedio general de escolaridad es de alrededor de diez años, lo que equivale a un año posterior a la secundaria. El promedio es similar en la manufactura, con 10,37 años (véase el Cuadro 4).

El primer resultado a destacar en nuestro análisis de la manufactura basado en la ENOE es que, en todas las categorías de calificación, los años de escolaridad de hombres y mujeres aumentan entre 2005 y 2019. No obstante, en ambos años, la escolaridad de los hombres es mayor que la de las mujeres.

El análisis de la escolaridad según calificación, muestra resultados que dan una idea más matizada de los aumentos que efectivamente ocurren (véase el Cuadro 4).¹⁴ En ningún grupo la escolaridad promedio aumenta en más de dos años. Por otra parte, las diferencias entre hombres y mujeres se reducen ligeramente en el conjunto de la manufactura en las ocupaciones no manuales y en las manuales de baja calificación, pero no en las manuales de alta calificación. No obstante, la escolaridad de los hombres sigue siendo más alta que la de

¹⁴ Las ocupaciones no manuales equivalen aproximadamente a 4 años de educación terciaria, mientras que en las otras dos categorías el promedio está en torno a los 9 años (es decir, un año adicional a secundaria).

las mujeres en los tres grupos. Los mayores aumentos se dan en los hombres en ocupaciones manuales de alta calificación y en las mujeres en ocupaciones no manuales.

CUADRO 4. Años de escolaridad promedio, total, por calificación y por sexo, en sectores seleccionados, 2005 y 2019.

Sectores	Años	Hombres				Mujeres			
		Total	No manual alta-media calificación	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación	Total	No manual alta-media calificación	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación
Total Manu-factura	2005	9.01	11.76	8.44	7.88	7.77	10.74	8.04	6.28
	2019	10.37	13.37	10.22	8.89	9.46	12.55	9.49	7.91
Fabri-cación de prendas de vestir	2005	8.7	11.31	8.23	8.05	7.37	10.59	7.52	6.77
	2019	9.64	11.97	9.19	9.25	8.82	12.43	8.82	8.24
Fabri-cación de equipo de cóm-puto	2005	12.2	13.8	9.24	9.02	9.37	11.55	8.16	9.68
	2019	11.43	14.25	11.03	10.06	10.77	12.47	10.01	9.95
Fabri-cación de aparatos eléctricos	2005	10.31	13.13	9.22	8.97	9.25	11.99	8.79	8.07
	2019	11.26	13.41	10.41	9.95	10.08	12.45	9.27	7.89
Fabri-cación de equipo de trans-porte	2005	10.29	13.41	8.82	9.08	9.29	12.19	8.51	7.57
	2019	11.52	13.89	10.54	9.63	10.46	12.52	9.64	9.42

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

En líneas generales, los sectores insertos con mayor inserción en las CGV tienen una escolaridad algo más elevada que la industria del

vestido. Mientras que en esta última la tasa de escolaridad es inferior al promedio de la manufactura (excepto en la categoría de baja calificación), en los sectores insertos en CGV se observan en todas las categorías valores superiores al promedio en el caso de los hombres y cercanos al promedio en el caso de las mujeres.

5. Brechas de ingreso y salariales

5.1. Desigualdad en los ingresos reales

El análisis del ingreso real promedio por hora¹⁵ muestra que los ingresos de los hombres son mayores que los de las mujeres, aunque la diferencia se reduce entre 2005 y 2019.¹⁶ Entre los trabajadores no manuales, tanto los hombres como las mujeres experimentan una caída del ingreso real (véase el Cuadro 5). En las ocupaciones manuales de alta calificación, el ingreso de los hombres se mantiene y el de las mujeres aumenta ligeramente. Por su parte, en las ocupaciones manuales de baja calificación el ingreso de los hombres disminuye y el de las mujeres se mantiene.

¹⁵ Las jornadas de los hombres superan las 40 horas semanales en todos los grupos y las de las mujeres son inferiores a 40, excepto entre las ocupadas no manuales cuyo promedio en 2019 fue de 42 horas semanales.

¹⁶ Es preciso tomar en cuenta que en la población ocupada en la manufactura se incluyen empleadores y trabajadores por cuenta propia. El análisis considera los ingresos de los trabajadores formales e informales. Se excluyen los declarantes de ingreso cero, que en 2019 alcanzan al 28% de la muestra de la ENOE.

CUADRO 5. Ingresos por hora (pesos constantes) en la Manufactura total y sectores seleccionados, 2005 y 2019.

Sectores	Años	Hombres			Mujeres		
		No manual (alta-media calificación)	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación	No manual (alta-media calificación)	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación
Total Manufactura	2005	73,37	34,11	35,94	47,23	25,70	25,27
	2019	53,90	34,20	33,08	40,65	28,02	25,53
Fabricación de prendas de vestir	2005	48,92	28,28	30,98	36,15	22,85	25,07
	2019	39,66	26,92	25,87	39,46	24,21	24,56
Fabricación de equipo de cómputo	2005	71,10	28,25	45,41	56,32	29,42	26,74
	2019	56,87	34,23	35,84	44,39	28,60	31,83
Fabricación de aparatos eléctricos	2005	75,22	31,51	34,85	53,79	26,29	29,45
	2019	51,16	35,70	31,90	52,01	28,04	28,25
Fabricación de equipo de transporte	2005	86,87	35,89	34,42	49,59	26,28	28,19
	2019	55,90	33,67	33,96	40,22	27,77	27,13

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

El primer resultado general es que en las tres categorías de calificación el ingreso de las mujeres como proporción del de los hombres se incrementa entre 2005 y 2019 (véase el Cuadro 6). Las mujeres en ocupaciones manuales de alta calificación son las que más se aproximan al ingreso de los hombres (con una relación del 82% en 2019), seguidas por las mujeres en ocupaciones manuales de baja calificación (77%), registrándose la mayor brecha las mujeres en trabajos no manuales (75%).

Es interesante que el sector de prendas de vestir muestra en 2019 brechas menores al promedio de la manufactura, especialmente en las ocupaciones no manuales donde los ingresos de hombres y mujeres son

iguales. No obstante, para ambos géneros, los ingresos en este sector son inferiores al promedio.

En los sectores ligados a las CGV no se observa un patrón definido, especialmente en el grupo de trabajadores no manuales en el año 2019. Mientras que en fabricación de equipo de cómputo y equipo de transporte las mayores brechas se observan en las ocupaciones no manuales, en fabricación de aparatos eléctricos las trabajadoras no manuales tienen un ingreso ligeramente más alto que los hombres.

CUADRO 6. Proporción de ingresos (%) por hora promedio de las mujeres respecto a los hombres, 2005 y 2019.

Sector	2005			2019		
	No manual (alta-media calificación)	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación	No manual (alta-media calificación)	Manual de alta calificación	Manual de baja calificación
Total manufactura	64	75	70	75	82	77
Fabricación de prendas de vestir	74	81	81	100	90	95
Fabricación de equipo de cómputo	79	104	59	78	84	89
Fabricación de aparatos eléctricos	72	83	85	102	79	89
Fabricación de equipo de transporte	57	73	82	72	82	80

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

5.2. Las brechas de salarios: un análisis econométrico

La medición de las brechas salariales ha sido frecuentemente abordada a partir de la técnica propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973), fundamentada en el modelo de funciones mincerianas (Mincer, 1974). Según estas funciones, los retornos de la educación y el *stock* de capital humano se miden a partir de una serie de variables predeterminadas que influyen en el nivel y distribución del ingreso laboral, como se muestra en la siguiente ecuación:

$$\ln(\gamma Y_i) = \alpha + \beta_1 Esc_i + \beta_2 Expe_i + \beta \quad (1)$$

donde, para cada individuo i , hombre o mujer, es el logaritmo natural del ingreso por hora de trabajo; Esc_i son los años de escolaridad; $Expe_i$ es la experiencia, medida como la diferencia entre la edad y los años de escolaridad, menos seis años; $Expe_i^2$ expresa los rendimientos decrecientes de la experiencia en el mercado de trabajo; X es un conjunto de variables de control que inciden en la determinación del ingreso; y ϵ es el termino de error.

Según la descomposición Oaxaca-Blinder, las diferencias de salarios existentes entre grupos se deben a dos componentes: 1) asociado a variables explicativas observables, tales como la dotación de capital humano, y 2) asociado a características no observables, como la discriminación por género en el mercado de trabajo¹⁷ y/o a características particulares de cada grupo.

A partir de la estimación de los retornos del capital humano en el ingreso (ecuación 1), para hombres y mujeres por separado, es posible aplicar la descomposición Oaxaca-Blinder para determinar las brechas salariales por género:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = (\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_h + (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)\bar{X}_m \quad (2)$$

donde: $\bar{Y}_h - \bar{Y}_m$ es la diferencia de los salarios medios de hombres y mujeres; $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_h$ es la parte de la brecha explicada por diferencias en las medias de las características observadas de los ocupados (\bar{X}); y $(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)\bar{X}_m$;

¹⁷ Se parte del supuesto de que, en ausencia de discriminación, los retornos del capital humano en los ingresos laborales deberían ser los mismos para hombres y mujeres en las mismas circunstancias. De esta manera, si se presentan diferencias, estas pueden atribuirse a una condición de discriminación en el mercado de trabajo (Oaxaca, 1973).

y corresponde a la parte de la brecha explicada por las diferencias no observadas.

En el presente estudio se aplica la metodología antes descrita para obtener la descomposición salarial de la población remunerada y subordinada por género de la industria manufacturera mexicana para los años 2005 y 2019.¹⁸ El ejercicio se lleva a cabo en dos etapas, en la primera se estiman por MCO las ecuaciones mincerianas para hombres y mujeres por separado, con errores estándar robustos.¹⁹ La segunda etapa consiste en estimar las diferencias salariales entre hombres y mujeres por medio de la descomposición Oaxaca-Blinder.

Para la estimación de los modelos se consideran como variables de control las siguientes características: *género*, variable dicotómica (hombre “1” y mujer “0”); *estado civil*, variable dicotómica (individuos casados o cohabitando “1” y sin unión “0”); *clasificación en la ocupación*, variable categórica (No manuales “d1”, Manuales de baja calificación “d2”, Manuales de alta calificación “variable contraste”); *tipo de contrato*, variable categórica (Temporal “d1”, De base o planta “d2” y Sin contrato “variable de contraste”); *horas de trabajo* variable continua; *condición de formalidad*, variable dicotómica (Informal “1” y Formal “0”).

En el Cuadro 7 se presentan los resultados obtenidos de las regresiones por género para los remunerados y subordinados, en los años 2005 y 2019. Los coeficientes estimados ofrecen información respecto de la relación que guardan las variables explicativas con la variable dependiente (el ingreso por hora de trabajo).

¹⁸ El modelo se limita a los remunerados y subordinados, así como al conjunto de la manufactura, pues el análisis por tipo de ocupación y sectores específicos hubiera supuesto un ejercicio demasiado extenso y complejo en relación con los alcances de este capítulo.

¹⁹ Los errores estándar robustos fueron utilizados para corregir problemas de heterocedasticidad y autocorrelación detectados en la estimación MCO simple mediante las pruebas estadísticas White y Durbin-Watson.

CUADRO 7. Coeficientes de regresiones por género para remunerados y subordinados, 2005 y 2019.

Variables	2005		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Años de escolaridad	0,060*	0,049*	0,038*	0,035*
Experiencia	0,031*	0,025*	0,019*	0,009*
Experiencia al cuadrado	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
Horas trabajadas	-0,016*	-0,012*	-0,015*	-0,014*
Condición de informalidad	-0,17*	-0,347	-0,185*	-0,290
Estado civil	0,078*	-0,065*	0,077*	0,038*
Manual de alta calificación	-0,262*	-0,219*	-0,204*	-0,214*
Manual de baja calificación	-0,229*	-0,250*	-0,198*	-0,222*
Contrato temporal	0,043*	0,025*	0,030*	0,003*
Contrato de base	0,045*	0,026*	0,074*	0,128*
Constantes	3,494*	3,385*	3,708*	3,607*
No. de observaciones	3.114.884	1.593.922	3.352.229	1.695.467
R ²	0,39	0,31	0,34	0,32

Fuente: Elaboración propia, con datos de la ENOE. * Significativo al 95%.

Las variables consideradas en el modelo de regresión muestran el comportamiento esperado en función de las características del mercado de trabajo en México. En términos generales, las variables que tienen una incidencia positiva en el ingreso son aquellas vinculadas con la estabilidad laboral y una mayor dotación de capital humano, como los años de escolaridad, la experiencia y contar con un contrato (base o temporal). Por su parte, las variables relacionadas con una menor percepción de ingresos se asocian a condiciones laborales críticas y una baja dotación de capital humano, como las horas trabajadas, la condición de informalidad (en el caso de los hombres) y pertenecer a la clasificación manual de alta o baja calificación respecto a los no manuales. En el caso de las

mujeres, el estado civil (casado o cohabitando) muestra también una relación negativa con el ingreso en el año 2005.²⁰

En lo que respecta a la descomposición Oaxaca-Blinder (Cuadro 8), los resultados muestran importantes brechas salariales que posicionan a las mujeres en una situación desfavorable respecto a los hombres. Se observa que la brecha por ingresos en 2005 fue de 26,81% en tanto que en 2019 se reduce al 15,33%, lo que representa una disminución de 11 puntos porcentuales en el periodo. Esta brecha es similar a la estimada para la manufactura argentina en 2017 (15%) (Goren y Trajtemberg, 2018) y menor que la brecha salarial general de México que es del 18.8% (OCDE, 2019). Si bien esto refleja un cierre relativo de las diferencias salariales en la manufactura mexicana, también muestra su persistencia.

CUADRO 8. Descomposición de la brecha de ingreso por género en la manufactura, 2005 y 2019.

		2005	2019
Brecha salarial	Coefficientes	0,261	0,153
	Errores estándar robustos	0,0005	0,0004
Diferencia explicada	Coefficientes	1,002	1,057
	Errores estándar robustos	0,0003	0,0003
Diferencia no explicada	Coefficientes	0,767	0,81
	Errores estándar robustos	0,0003	0,0003
No. de observaciones		4.708.806	5.047.696
R ²		0,375	0,3453

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

²⁰ Llama la atención el cambio de signo de la variable “estado civil” en 2019 para las mujeres, lo cual sugiere que esta condición ya no representa una relación negativa respecto al ingreso por hora, como lo era en 2005. Dado que dicha condición ha limitado históricamente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y por ende ha afectado su ingreso, este cambio puede deberse a dos posibles escenarios: 1) encontramos que las mujeres remuneradas y subordinadas que están “casadas o cohabitando” en la manufactura han incrementado las horas promedio de trabajo (de 39 horas en 2005 a 42 horas en 2019), mostrando una posible dinámica positiva con el ingreso en 2019. Este incremento de horas promedio puede deberse a factores sociodemográficos, como la disminución del número de hijos, la disminución en las uniones de pareja, el incremento de años de edad, entre otros; y 2) dicho cambio en la variable puede responder a un posible sesgo estadístico. Es posible que el aumento de horas trabajadas de lugar a un pago por jornada completa lo cual significaría un ingreso mayor por hora trabajada que si la jornada fuera de tiempo parcial.

Asimismo, el método Oaxaca-Blinder permite conocer el porcentaje de la diferencia salarial que se explica por los retornos en las dotaciones en capital humano, así como la proporción que no se logra explicar a partir de estos y que comúnmente se asocia a factores como la discriminación y/o a características particulares no observadas de cada grupo de análisis en el mercado laboral. Los resultados obtenidos revelan que, para los ocupados remunerados y subordinados, la proporción de la brecha que queda sin explicarse (diferencia no explicada) es del 76% en 2005 y del 81% en 2019. Lo anterior pone de manifiesto que la estructura salarial en el periodo de análisis puede estar asociado a la discriminación que se da en el mercado de trabajo, y no a las diferencias asociadas a la dotación de capital humano (ante los incrementos de escolaridad), indicador que además se ha incrementado en el periodo.

Esto coincide con los resultados obtenidos en otros estudios que analizan las brechas de género en México, tales como Alarcón y McKinley (1994), Pagan y Ullibarri (2000) y Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014). En estos trabajos se estima que las brechas salariales por género en el mercado de trabajo mexicano se explican entre un 70 y 80% por diferencias en los retornos al capital humano y no necesariamente por la dotación, lo que sugiere una discriminación en contra de las mujeres.

6. Conclusiones y reflexiones finales

El análisis de las condiciones de trabajo de la población ocupada en la manufactura mexicana muestra muchos elementos de continuidad en relación con las diferencias entre hombres y mujeres. Pareciera que la manufactura mexicana mantiene un conjunto de estructuras hasta cierto punto impermeables a los cambios experimentados en las últimas décadas, tanto en los sectores productivos como en las características de la población ocupada. Ello a pesar de algunos datos que indican un ligero *upgrading* social, relacionado con el acceso de los trabajadores a la protección social.

En lo que se refiere estrictamente al empleo, varias investigaciones han mostrado el rezago de las mujeres mexicanas en términos de su participación en la actividad laboral y del tipo de empleos

(muy concentrados en actividades consideradas típicamente femeninas). Esto refleja una estructura social en la cual muchas mujeres siguen relegadas al ámbito del hogar en actividades no remuneradas, así como un tipo de industrialización en la que las oportunidades para las mujeres siguen siendo limitadas.

Las limitaciones responden en primer lugar a la propia estructura de la industria, donde predominan sectores muy masculinizados. Si bien en el periodo analizado se observan tendencias sectoriales hacia una cierta feminización, en conjunto predomina la estabilidad, con dos tercios de trabajadores hombres y un tercio de mujeres. Fabricación de prendas de vestir es el único sector feminizado que, sin embargo, experimenta una ligera masculinización. Los sectores insertos en CGV tienen una proporción más o menos similar de hombres y de mujeres, lo que responde principalmente a la presencia femenina en las plantas maquiladoras.

La mayor parte de los indicadores de protección social experimentan una ligera mejora en el periodo, especialmente para las mujeres. Lo interesante es que los porcentajes más altos de formalidad, acceso a prestaciones y demás indicadores de protección social se dan en los sectores insertos en CGV y en algunos otros como la industria química. Este *upgrading* relativo se explicaría por el crecimiento del empleo en estos sectores y no por otros factores asociados generalmente al *upgrading* social como la presencia de sindicatos. En contraste, los indicadores en fabricación de prendas de vestir reflejan un deterioro de la protección social en este sector.

La mejora relativa de las condiciones de protección social se da en una población que también registra ligeros avances en lo que se refiere a la escolaridad (tanto en la población mexicana en general como en la manufactura). Si bien el incremento es algo mayor en las mujeres que en los hombres, estos mantienen una escolaridad ligeramente más elevada. Los sectores insertos en CGV también experimentan aumentos de escolaridad, pero solo ligeramente superiores al promedio de la manufactura y menos significativos que los cambios positivos observados en las variables relacionadas con la protección social.

Por categoría de calificación, se observan en promedio cambios leves. Aunque los ocupados manuales de baja calificación donde predominan las mujeres, representan alrededor de la mitad de la población femenina ocupada en la manufactura, tienden a disminuir. En cambio, en las ocupaciones manuales de alta calificación predomina el empleo masculino. En las no manuales, las cifras reflejan una ligera disminución de los hombres y un aumento parecido de las mujeres.

Es interesante el contraste entre los datos de escolaridad y los de calificación pues, a pesar de que la escolaridad de las mujeres es menor, la proporción del empleo de mujeres en ocupaciones no manuales supera ligeramente al de los hombres en 2019. Esto podría explicarse por un crecimiento mayor del empleo de mujeres en ocupaciones administrativas que no requieren una alta escolaridad.

Pero tal vez el resultado más significativo es el que se refiere a los ingresos ya que, aunque hay una brecha salarial importante entre hombres y mujeres, esta se reduce en el periodo estudiado. Esto ocurre porque la caída del ingreso real entre los ocupados no manuales es menor entre las mujeres que entre los hombres y porque, en las ocupaciones manuales el ingreso de las mujeres tiende a estancarse o aumentar ligeramente y no a disminuir como en el caso de los hombres.

La disminución de la brecha también queda ratificada en el análisis econométrico, referido únicamente a los salarios de los trabajadores subordinados remunerados. Dicho análisis muestra que las variables que tienen que ver con la estabilidad laboral y la dotación de capital humano están asociadas positivamente con mayores ingresos salariales. Un resultado relevante es que la mayor parte de la brecha está dada por el componente no explicado, asociado con factores de discriminación no relacionados con las características de los trabajadores empleados.

Entre los sectores en los que hemos centrado nuestra atención, el sector feminizado por excelencia, fabricación de prendas de vestir, presenta indicadores desfavorables en casi todas las dimensiones analizadas. Si bien la brecha salarial es menor a la media, los ingresos de ambos géneros son inferiores también al promedio de la manufactura.

En cambio, los sectores con mayor inserción en CGV son más formalizados y tienen prestaciones sociales superiores a la media. También se encuentran valores superiores a la medida en años de escolaridad y en la distribución de la ocupación según calificación. Sin embargo, los ingresos en estos sectores solo superan ligeramente al promedio de la manufactura, sin que se pueda determinar un patrón claro entre sectores, excepto en lo que se refiere a la caída de los ingresos de los trabajadores no manuales, sobre todo de los hombres. Asimismo, los ingresos en los sectores seleccionados son inferiores a los de algunos sectores menos internacionalizados, como la industria química, el sector del petróleo o el de impresión.

De esta manera, si bien los sectores insertos en CGV contribuyen a la mejora en el acceso a la protección social, mostrando también valores superiores a la media en otros indicadores, refuerzan la idea de que persisten condiciones de trabajo que no reflejan un *upgrading* social importante para el conjunto de los trabajadores. Algo similar ocurre con los datos del trabajo femenino, pues revelan mejoras parciales que no llegan a cerrar del todo las brechas con el trabajo masculino. Además, cuando se produce una disminución de la brecha, es sobre todo por la caída de los ingresos de los hombres y no tanto por la mejora de los de las mujeres.

La reducción de la brecha salarial observada en la manufactura mexicana coincide hasta cierto punto con lo señalado por Marchionni, Gasparini y Edo (2018), autores que, si bien reconocen esta tendencia para el conjunto de América Latina, apuntan a un estancamiento de dicha reducción en la última década.

La persistencia de las brechas de género en el tipo de ocupaciones que desempeñan las mujeres, las condiciones de trabajo y los ingresos salariales refuerzan la necesidad de mejorar las políticas encaminadas a reducirlas que, todo indica, han sido insuficientes. Para el mercado de trabajo en general se han propuesto políticas dirigidas a incrementar la oferta de cuidado infantil, modificar las licencias de paternidad y maternidad o estimular el interés de las mujeres en las denominadas carreras STEM (relacionadas con la ingeniería, la ciencia y la tecnología) (Kaplan y Piras, 2019). Se ha destacado sin embargo que algunas de ellas como las

que proporcionan ayudas para el cuidado de los niños, contribuyeron al aumento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (López-Acevedo *et al.*, 2020, 33-34).

Por otro lado, distintas disposiciones legislativas (incluida la Ley Federal del Trabajo en su reforma de mayo de 2019) y convenios internacionales establecen protocolos orientados a terminar con la segregación y discriminación laborales. El Tratado México Estados Unidos Canadá (T-MEC), es decir, el nuevo tratado de libre comercio de América del Norte, establece el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y promover la igualdad de género en los centros de trabajo (Montalvo, 2020). Sin embargo, el reto principal para México es hacer cumplir estas disposiciones mediante una mayor y mejor supervisión laboral (Kaplan y Piras, 2019). En la manufactura esto podría traducirse en compromisos específicos de las grandes empresas para generalizar las buenas prácticas en las CGV que lideran. Todo lo anterior resulta sin embargo mucho más complejo en el contexto de la crisis económica ocasionada por la pandemia, en el que las prioridades se circunscriben fundamentalmente a la recuperación de los empleos perdidos. Resulta significativo que un informe de ONU Mujeres basado en una encuesta con 44 empresas mexicanas recomiende que los planes de recuperación por la crisis de la COVID-19 tome en consideración los efectos diferenciados de la pandemia entre hombres y mujeres en los planes de recuperación de la economía (ONU Mujeres) 2020.

BIBLIOGRAFÍA

Alarcón, D., y T. McKinley (1994). "Gender Differences in Wages and Human Capital: Case Study of Female and Male Urban Workers in Mexico from 1984 to 1992", en *Frontera Norte* (sede Ciudad de México), El Colegio de la Frontera Norte, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Vol. 6, 12, julio/diciembre.

Arceo, E., y R. Campos (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México, *El trimestre económico* (Ciudad de México), Vol. 81, 323, julio-septiembre.

Bair, G., y G. Gereffi (2003). Upgrading, Uneven Development, and Jobs in the North American Apparel Industry, *Global Networks*, Vol. 3, 2, marzo.

Baldwin, R. (2017). *La gran convergencia: Migración, tecnología y la nueva globalización*, Madrid: Antoni Bosch editor.

Bamber, P., y D. Hamrick (2019). *Gender Dynamics and Upgrading in Global Value Chains: The Case of Medical Devices*. Washington, D.C.: World Bank Group, 47 p. Ver: <https://documents1.worldbank.org/curated/es/902971568096131270/pdf/Gender-Dynamics-and-Upgrading-in-Global-Value-Chains-The-Case-of-Medical-Devices.pdf>

Bamber, P., y C. Staritz (2016). *The Gender Dimensions of Global Value Chains*. Ginebra: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 37 págs. Ver: https://www.researchgate.net/publication/328808992_The_Gender_Dimensions_of_Global_Value_Chains

Barrientos, S., L. Bianchi, y C. Berman (2019). "La igualdad de género y la gobernanza de las cadenas de valor mundiales. Promoción de los derechos de las trabajadoras", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 138, 4.

Barrientos, S., G. Gereffi, y A. Rossi (2011). "Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: A New Paradigm for a Changing World", en *International Labour Review*, Vol. 150, 3-4.

Bensusán, G., y K. Middlebrook (2013). *Sindicatos y políticas en México: Cambios, continuidades y contradicciones*. México: UAM, CLACSO y FLACSO.

Blau, F., y L. Kahn (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations, *Journal of Economic Literature*, Vol. 55, 3, septiembre.

Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CANAVE) (INEGI) (2019). "Conociendo la industria del vestido", en *Textiles Panamericanos*. Ver: <https://textilespanamericanos.com/textiles-panamericanos/2019/12/conociendo-la-industria-del-vestido-en-mexico/>

Carrillo, J., y A. Hualde (1998). "Third Generation Maquiladora? The Delphi-General Motors, case", en *Journal of Borderland Studies*, Vol. 13, 1.

Carrillo, J., A. Hualde, y C. Quintero (2005). "Recorrido por la historia de las maquiladoras en México", en *Comercio Exterior* (México), Vol. 55, 1, enero.

Castro, D., L. Huesca, y N. Oztuca (2015). "Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011", en *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Vol. 24, 47.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2020). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago de Chile: Cepal, XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santiago, 27 a 31 de enero de 2020). diciembre. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723_es.pdf

CONEVAL (2018). *Informe de evaluación de la política social 2018. Resumen ejecutivo*. Ciudad de México: CONEVAL.

Contreras, O., y A. Hualde (2012). "Empresas multinacionales, aprendizaje tecnológico y desarrollo. Una revisión del debate", en *La importancia de las multinacionales en la sociedad global. Viejos y nuevos retos para México*, Carrillo, J., COLEF/Juan Pablos Editor.

Domínguez, L., y F. Brown (2010). "Liberalización comercial y desigualdad de género en México", en *Economía feminista*, Vol. 16, 4, octubre.

Domínguez, L., y F. Brown (2013). "Liberalización comercial e inequidad salarial de género en México", en Domínguez, L., & F. Brown. *México, mujeres y economía*, Universidad Nacional Autónoma de México.

Gereffi, G., y M. Korzeniewicz, eds. (1994), *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport: Greenwood Press.

Gereffi, G., K. Fernández, y P. Psilos (2011). *Skills for Upgrading: Workforce Development and Global Value Chains in Developing Countries*. Durham: Duke University Center on Globalization Governance & Competitiveness.

Giosa, N., y C. Rodríguez (2010). *Estrategias de desarrollo y equidad de género: Una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica*. Santiago de Chile: Cepal-Serie Mujer y Desarrollo, 97, Abril.

Goren, N., & D. Trajtemberg (2018). "Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales", en *Análisis* (Buenos Aires), Friedrich-Ebert-Stiftung, 32, noviembre.

Guadarrama, R., A. Hualde, & S. López, coords. (2014). *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. México: El Colegio de la Frontera Norte, Universidad Autónoma Metropolitana.

Hualde, A. (2001). "Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora", en *Revista Mexicana de Sociología* (México), Vol. 63, 2, Abril-Junio.

Hualde, A. (2007). "Mujeres y trabajo técnico en la industria maquiladora. Identidades y trayectorias profesionales", en Guadarrama, R., & J. Torres, coords. *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*. Barcelona/México, D.F.: Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.

Hualde, A. (2017). *Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México*. México: El Colegio de la Frontera Norte.

INEGI (2005). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: ENOE Primer trimestre. Aguascalientes*. México: Instituto Nacional de Estadística e Información.

INEGI (2018). *Sistema de Cuentas Nacionales de México: fuentes y metodologías: año base 2013*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística e Información.

INEGI (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: ENOE Primer trimestre*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística e Información.

INEGI (2019). *Exportaciones anuales por sector y subsector de actividad SCIAN. Serie anual 2007-2019*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística e Información.

Kaplan, D., y Piras, C. (2019). "Brechas de género en el mercado laboral mexicano: Comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública", en *Revista de Economía Mexicana*, 4, 138-165.

López, S., M. Solís, y L. Hernández (2014). "Itinerantes y precarias: trayectorias laborales en la industria de la confección. Estudios de tres regiones", en Guadarrama, R., A. Hualde, y S. López, *La precariedad Laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. México: El Colegio de la Frontera Norte, Universidad Autónoma Metropolitana.

López-Acevedo, G., S. Freije-Rodríguez, M. A. Vergaray, y D. Cardozo (2020). *Changes in Female Employment in Mexico: Demographics, Economics, and Policies*. Washington, D.C.: Policy Research Working Paper 9292, World Bank Group, Poverty and Equity Global Practice.

Lupica, C. (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo: Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. Santiago de Chile: Cepal, Serie Asuntos de Género, 125, Marzo.

Marchionni, M., L. Gasparini, y M. Edo (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: Corporación Andina de Fomento.

Montalvo, J. (2020). "Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México", en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* (Madrid), Real Centro Universitario «Escorial-María Cristina», LIII, 165-180.

OECD (2020). *Gender Wage Gap* (indicator). Ver: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/gender-wage-gap/indicator/english_7cee77aa-en

ONU Mujeres (2020). *Igualdad de género en el sector privado. Una mirada a las empresas mexicanas*, 29 págs., noviembre.

Osorio, G., A. Mungaray, y E. Jiménez (2020). "La industria manufacturera en México: una historia de producción sin distribución", en *Revista de la CEPAL*, (Santiago de Chile), 131, agosto, 145-159. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45957/1/RVE131_Osorio.pdf

Pagán, J. A. & M. Ullibarri (2000). "Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico", en *Economía Mexicana [Nueva época]* (México, D.F.), Centro de Investigación y Docencia Económicas, Vol. 9, 1, 23-40. Ver: http://www.economiamexicana.cide.edu/num_anteriores/IX-1/02_JOSE_A_PAGAN_23-40.pdf

Savage, D. (2015). *Comercio, género y equidad* [Tesis para optar el grado de: doctora en Economía]. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 138 págs.

Staritz, C., y J. Reis (2013). *Global Value Chains, Economic Upgrading and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries*. Washington, D.C.: World Bank.

Tavares, R., y R. Varela (2019). "La demanda de empleo en la industria manufacturera de México", en *Contaduría y administración* (México, D.F.), Vol. 64, 1.

Tejani, S., y W. Milberg (2016). "Global Defeminization? Industrial Upgrading and Manufacturing Employment in Developing Countries", en *Feminist Economics* (London), Vol. 22, 2, 24-54.

World Bank, International Bank for Reconstruction and Development, the World Trade Organization (2020). *Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality*. Washington, DC: The World Bank, International Bank for Reconstruction and Development, the World Trade Organization, 204 p. Ver: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/women_trade_pub2807_e.pdf

ANEXO

Clasificaciones de ocupación

Variable construida a partir del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) y de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO). Ambas clasificaciones se encuentran contenidas en la ENOE mediante la pregunta P3 del cuestionario. Se clasificaron las ocupaciones asociándolas a tres categorías: no manual (alta-media calificación), manual alta calificación y manual baja calificación.

Estrato	Descripción
No manual Alta-Media calificación	Profesionales; gerentes y directivos de alto nivel en el sector público y privado; jefes de departamento, coordinadores y supervisores; técnicos y auxiliares; trabajadores de apoyo en actividades administrativas (archivistas, secretarías, etc.); empleados de ventas en negocios establecidos.
Manual alta calificación	Operadores de maquinaria, choferes y otros conductores de vehículos; obreros especializados.
Manual baja calificación	Ayudantes, peones, artesanos, aprendices de artesano; obreros no especializados; trabajadores en servicios personales; trabajadores en vigilancia y servicios de seguridad.

Fuente: Elaboración propia a partir de Solís (2007) y Yashine, Vargas y Huffman (2019).

The background features a complex mechanical gear system rendered in a light blue line-art style. The gears are of various sizes and are interconnected by shafts and belts. The overall aesthetic is technical and industrial. The text 'CAPÍTULO 5' is prominently displayed in the center-right area of the page.

CAPÍTULO 5

BRECHAS DE GÉNERO EN LAS CADENAS DE VALOR DE TURISMO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

*Daniela Moreno Alarcón*¹

A pesar del gran número de mujeres que trabajan en el turismo en América Latina y el Caribe (ALC), el análisis de las cadenas de valor de turismo (CVT) desde una perspectiva de género es incipiente en la región. Este capítulo presenta una aproximación al tema mediante datos cuantitativos, una revisión de la literatura sobre el tema y entrevistas que ayudan a ilustrar la feminización del trabajo y las trayectorias de escalamiento y la gobernanza de la CVT desde una perspectiva de género.

Introducción

El turismo² es un sector estratégico en la economía y el comercio mundial. En 2018 representó el 29% de las exportaciones mundiales de servicios (OMT, 2019a). En 2019, por primera vez, la llegada de turistas internacionales superó los 1500 millones de visitantes a nivel mundial (OMT, 2019a).

A raíz de la crisis financiera global de 2008-2009, el turismo demostró ser un sector capaz de resistir situaciones adversas. Si bien esta crisis generó un descenso de las llegadas internacionales del 4,2% en 2009 (OMT, 2009),

¹ Agradezco a Camila Quiroz y a Catalina Romero, así como a las siguientes personas entrevistadas: Rita Cassisi, Ernest Cañada, Jorge Daries, Marcelo Gandolfi, Ramiro Ragno y Elisa Spampinato.

² Los términos utilizados en este capítulo son aquellos definidos por la Organización Mundial del Turismo (OMT). Así, el sector turístico es la agrupación de unidades de producción en diferentes industrias que suministran los bienes y servicios de consumo que compran los visitantes. Esas industrias se denominan industrias turísticas porque las adquisiciones de los visitantes representan una proporción tan considerable de su oferta que, en ausencia de visitantes, su producción dejaría de existir en cantidades significativas. Para más información véase [en línea] <https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos>

el sector inició su recuperación desde el último trimestre de ese año (OMT, 2010). Así, 2018 fue el noveno año consecutivo de crecimiento sostenido del turismo.

En 2020, la industria del turismo vive una nueva y peor crisis que la experimentada en 2009. La pandemia de la COVID-19 generó grandes pérdidas en el sector y daño estructuralmente a su cadena de valor. La OMT (2020) estima que la llegada de turistas internacionales a nivel mundial podría caer este año entre un 58% y un 78%, producto de las restricciones para viajar. Este descenso pone en riesgo entre 100 y 120 millones de puestos de trabajo en la industria. En América Latina y el Caribe (ALC) la situación es también preocupante. La Cepal (2020a) estima, en el mejor escenario, una caída de visitantes del 52%, con una pérdida importante de empleo total en el turismo (9 puntos porcentuales en el Caribe y 2 puntos porcentuales en América Latina).

Las CVT incluye todas las actividades que hacen posible el consumo y el gasto turístico en un destino internacional, nacional o local. Su análisis es fundamental para comprender con más profundidad el desarrollo del turismo, teniendo en cuenta las diversas formas de organización que tiene esta industria. Las CVT no son ajenas a la actual crisis ni a las desigualdades de género que se agudizan con la COVID-19. En base a esto, el propósito principal de este capítulo es analizar la CVT en ALC desde una perspectiva de género.

El capítulo se organiza en cuatro secciones. La primera sección analiza la importancia del enfoque de género en la CVT a partir de los principales estudios sobre el tema. La segunda sección describe la situación de las mujeres en el turismo en ALC en un contexto global. La tercera sección analiza la CVT teniendo en cuenta los datos disponibles sobre la participación de las mujeres en el turismo de la región. Finalmente, las conclusiones presentan algunas propuestas para una agenda futura de investigación en CVT y género.

1. Cadenas de valor de turismo desde una perspectiva de género

A. La cadena de valor del turismo

Las Cadenas Globales de Valor (CGV) han sido el motor del comercio internacional desde la década de las noventa. Entre los factores que propiciaron su expansión se destacan la reducción del costo del transporte internacional, los avances en las tecnologías de información y comunicación (TIC), y la liberalización comercial y la inversión extranjera directa (IED) (Pittaluga, 2013). Las CGV reflejan “la división internacional de tareas” en y entre los países (Durán y Zaclicever, 2013).

La expansión mundial de la “producción turística” no es indiferente al desarrollo de las CGV. Interpretando a Gereffi y Lee (2012), el enfoque de cadena de valor en el turismo es importante dado que se requiere conocer: (i) cómo la industria turística se organiza en términos de tamaño, propiedad, participantes y ubicación geográfica, (ii) cómo los destinos turísticos adquieren competitividad a través de su producción, venta e innovación; y (iii) las estrategias que desempeñan los destinos turísticos para formar parte de las CGV.

Las Cadenas de Valor del Turismo (CVT) presentan las siguientes características:

- El carácter transversal del turismo dificulta la definición de los componentes de la CVT.
- La producción y el consumo del producto turístico ocurren simultáneamente, por lo que este no se puede almacenar.
- La CVT más que un producto concreto debe garantizar una experiencia subjetiva.
- Quien consume del producto turístico debe trasladarse para experimentar *in situ* los beneficios de lo comprado.

Los componentes (eslabones) de una CVT dependen del factor que más prevalezca en la zona o el tipo de turismo. Algunas CVT incluyen

elementos de apoyo tales como el alquiler de maquinaria o los permisos de entrada al país (López, Padilla y Villareal, 2019). Otras incluyen de forma explícita la artesanía o las casas de cambio (Garry y Martínez, 2017) o incorporan la restauración, la alimentación y el entretenimiento como un único insumo de apoyo.

Las trayectorias de escalamiento en las CVT marcan el sendero de las empresas turísticas a la hora de generar valor agregado. Su importancia radica en cómo los destinos turísticos pueden mejorar dentro de la cadena y el tipo de instituciones responsables para este mejoramiento, además de las prácticas laborales y educativas requeridas para dicho fin. Hay tres tipos de escalamiento, todos vinculados al rol de la empresa líder y a la composición del producto turístico: económico, social y medioambiental (Alvarado, Oddone y Gil, 2017; Barrientos, Gereffi y Rossi, 2011; Christian, Fernández, Ahmed y Gereffi, 2011; Daly y Fernández, 2018; Daly y Gereffi, 2017; Garry y Martínez, 2017; Manzanilla López de Llergo 2015, Oddone, Alarcón y FIDA, 2016; Ventura, 2011). Para una mejor comprensión de las acciones de escalamiento en una CVT, el diagrama 1 ilustra el caso de Bahamas, Belice y San Cristóbal y Nieves.

DIAGRAMA 1. Escalamiento y CVT: el caso de Bahamas, Belice y San Cristóbal y Nieves.

Escalamiento económico	Escalamiento social	Escalamiento medioambiental
<p>Crear un sector de alojamiento adaptado a la gama alta y media del mercado. Esto implica aumentar el inventario de habitaciones.</p> <p>Incrementar el emprendimiento local.</p> <p>Reforzar el sistema de certificación, estandarización y mercadeo.</p>	<p>Mejorar la calidad y el rango de la educación y capacitación en servicios y gestión de hospedaje.</p> <p>Armonizar el sistema de certificación y de estándares de la formación en liderazgo, servicio y desarrollo del producto turístico.</p> <p>Firmar acuerdos colaborativos con operadores y hoteles para desarrollar capacitaciones.</p>	<p>Implementar cursos sobre planificación y desarrollo de producto ecoturístico.</p> <p>Desarrollar una Unidad para el Desarrollo Sostenible</p> <p>Colaborar con las ONGs locales vinculadas con la protección del medioambiente.</p> <p>Desarrollar planes de protección medioambiental y turismo.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de Hendrickson y Skerrette (2020).

El poder y la gobernanza son ejes centrales en las CVT por su distribución del valor agregado entre los distintos eslabones. Los estudios de CVT y gobernanza están orientados a conocer las relaciones de poder que existen entre quienes compran un servicio turístico, quienes lo proveen y las instituciones reguladoras o facilitadoras de la CVT (Garry y Martínez, 2017; Manzanilla López de Llergo, 2015). La gobernanza indica el grado de dependencia hacia la empresa líder de la CVT o, dicho de otro modo, las prácticas que los agentes más influyentes de la cadena implantan en los procesos de competencia, acceso a los ingresos, capacidad de organización y dirección de los procesos (Díaz y Valenciano, 2013).³ La gobernanza es clave para la constitución del valor agregado y las relaciones de poder de la cadena, de lo contrario se estaría tratando de una cadena lineal con exclusividad en la relación de mercado (Humphrey and Schmitz, 2001).

B. Una aproximación al análisis de género en la CVT

Son pocos los estudios en turismo y género que se han realizado desde un enfoque de cadena de valor (Staritz y Reis, 2013). El análisis de género en la CVT es esencial para que esta se gestione contemplando las implicaciones que tiene para mujeres y hombres, al margen de la visión estrictamente económica (Christian, Evers y Barrientos, 2013). Según Barrientos, Bianchi y Berman (2019), la reducción de costos para incrementar la eficiencia por parte de los compradores en la CGV presiona de tal manera a los proveedores que estos promueven contratos temporales e irregulares que frecuentemente son ofrecidos y aceptados por mujeres. Esto se debe en gran medida a la feminización del trabajo.

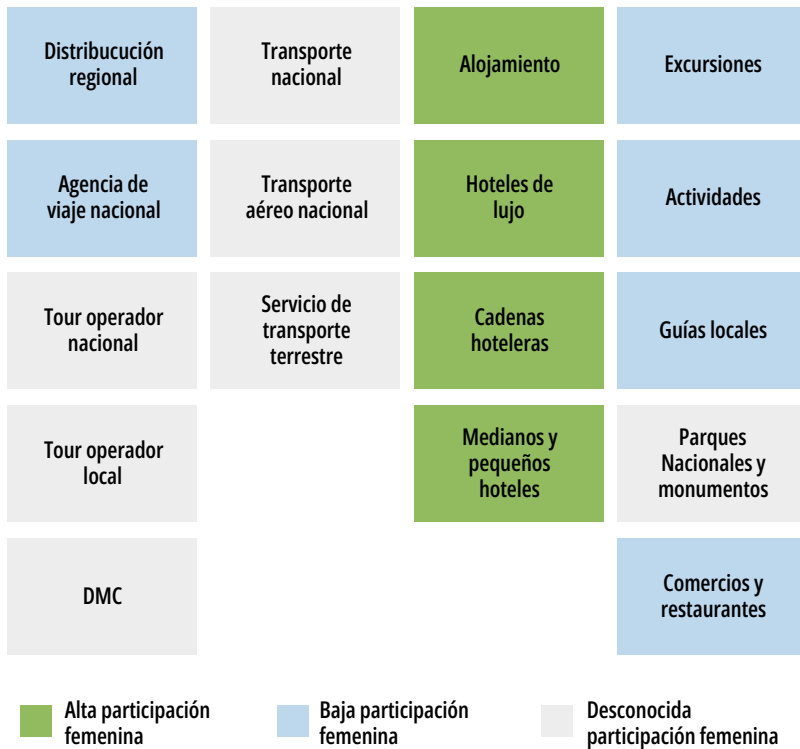
El término feminización se utiliza para recalcar la incorporación de las mujeres al mundo laboral durante las últimas tres décadas y para describir condiciones irregulares que hacen que las mujeres sean vistas como trabajadoras de segunda clase (Kanji y Menon, 2001). La entrada de las mujeres al mercado laboral está marcada por la precarización, que es la suma de la flexibilización, los bajos salarios, la irregularidad, la inseguridad, la informalidad y la segregación ocupacional. No obstante, los

³ Por ejemplo, un número importante de empresas dependían del operador Thomas Cook, recientemente en quiebra, lo que supuso una ruptura de la gobernanza de la cadena de valor controlada por este operador.

hombres no están exentos de esta situación, ya que ellos también pueden estar en sectores que sufren de este fenómeno (Standing, 1989; 1999).

Si bien la precariedad en el turismo ha sido ampliamente analizada (Cañada, 2019a), es mínima su consideración desde un enfoque de cadena de valor y desde una perspectiva de género. Las trabajadoras en el turismo suelen encontrarse en los eslabones y sectores de gran relevancia para que el “turismo funcione” (véase el Diagrama 2), relacionados con el trabajo doméstico y de cuidados de baja remuneración y con altas cuotas de informalidad (OMT, 2019b).

DIAGRAMA 2. Participación de las mujeres en una CVT simplificada.



Fuente: Elaboración propia a partir de las conclusiones de OMT (2019).

La feminización del trabajo turístico “acarrea una serie de situaciones que provocan el empobrecimiento de gran parte de su mercado laboral” (Moreno y Cañada, 2018). Por ello, podría incluso ser calificada como una de las causas de la constante precarización que sufre el sector. A modo de ejemplo, en España, donde hay más mujeres que hombres trabajando en el turismo (54%), en 2010-2017 la incidencia del trabajo femenino a tiempo parcial (contrato parcial) superaba el 70%, siendo para los hombres del 28% (Martínez-Gayo y Quintana, 2020).

La feminización del trabajo turístico es una tendencia opuesta a un escalamiento en la CVT desde una perspectiva de género, ya que implica descender y precarización laboral. Parafraseando a Barrientos (2019),⁴ el concepto de escalamiento y degradación económica y social tiene más utilidad para aproximarnos a una CVT desde una perspectiva de género. El escalamiento/degradación económica está relacionado con el mayor/menor valor, precio, productividad y calidad, y el escalamiento/degradación social se refiere a mayores/menores derechos laborales. Según la autora, las combinaciones entre estos conceptos pueden ocurrir de múltiples maneras a lo largo de una cadena y su análisis es fundamental para ahondar en las condiciones laborales con énfasis en la situación de las mujeres.

La revisión de la literatura sobre CVT en ALC muestra que, a pesar de la llamada de parte de los actores turísticos a mejorar los estándares laborales, el escalamiento social en la CVT se aborda sin contemplar las implicaciones de la degradación social y económica. Según Ernest Cañada⁵, la gran dificultad para escalar a mejores condiciones laborales, y sobre todo en el sector hotelero, es porque existe una estrategia muy fundada en la mano de obra barata y poco capacitada que insta a contratar a ciertos colectivos (tales como mujeres, inmigrantes y jóvenes) con ínfimos salarios. La entrada de las mujeres al mercado laboral suele estar marcada por la precarización, que es la suma de la flexibilización, los bajos salarios, la irregularidad, la inseguridad, la informalidad y la segregación ocupacional. No obstante, los hombres no están exentos de esta situación, ya que ellos también pueden estar en sectores que sufren de este fenómeno (Standing, 1989; 1999).

⁴ La autora no hace referencia a un escalamiento o degradación medioambiental, a diferencia del marco teórico de la CVT.

⁵ Ernest Cañada es investigador especializado en turismo responsable. Actualmente es coordinador del centro de investigación y comunicación Alba Sud.

La literatura sobre CVT también revela que el escalamiento económico se analiza desconociendo la importancia de la igualdad de género. Se requiere de un giro analítico que permita, por ejemplo, saber cómo la determinación del precio de los productos turísticos se relaciona con el género y el escalamiento social. En este sentido, Barrientos (2014) remarca que la precarización de algunos sectores permite que el precio de esos productos sea bajo y alcanzable para una amplia demanda. Es decir, el crecimiento de un sector no necesariamente conlleva mejores condiciones laborales, en particular para las mujeres.

En este cambio analítico en la CVT cabe destacar la gobernanza desde una perspectiva de género. Esta nueva mirada a la gobernanza sale de la lógica estrictamente comercial-empresarial y pone en el centro de su acción la incidencia social de género (Barrientos, Bianchi y Berman, 2019; Barrientos, 2019). Barrientos (2019) establece tres tipos de gobernanza —privada, pública y social— que se deben interrelacionar entre sí para reducir las desigualdades de género.

La gobernanza privada, el poder y control que emana de la empresa líder, presenta grandes deficiencias para con la igualdad de género, principalmente porque sus certificaciones y auditorías son muy débiles al respecto. La CVT no es ajena a este desafío. Al estar orientada a la demanda, se apoya en un gran número de certificaciones, auditorías y sellos de calidad que requieren de mayores esfuerzos para integrar el enfoque de género. Según Jorge Daries,⁶ es frecuente que en las certificaciones y auditorías turísticas prevalezcan los fines de transacción comercial, alejados de las posibilidades de acción y de las necesidades de las personas que trabajan en el sector.

La gobernanza pública se compone del Estado, los acuerdos internacionales y las organizaciones multinacionales que tienen la obligación de garantizar la igualdad de género y el cumplimiento de los acuerdos relacionados. En el caso del turismo, incluye el ODS 8 y ODS 5 de la Agenda 2030 (Moreno y Cole, 2019), las pautas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para un turismo responsable (OIT, 2017) y las recomendaciones complementarias al convenio de la OIT número 190

⁶ Jorge Daries es economista y un reconocido experto en planificación estratégica de destinos y diseño de productos turísticos a nivel mundial.

que señala a la hostelería, el transporte y el ocio como los sectores más expuestos a la violencia y el acoso en el trabajo (OIT, 2019).⁷

La gobernanza social está constituida por la sociedad civil, los sindicatos e instituciones. Según Barrientos (2019), no debe ser entendida como un tercer pilar sino como un eje transversal a las otras dos gobernanzas. La razón de ello es su rol fundamental en la incidencia política, civil y activa enmarcada en la igualdad de género y las condiciones laborales. Por eso, la gobernanza desde una perspectiva de género es un apoyo condicionado para integrar la igualdad de género a lo largo de la CVT.

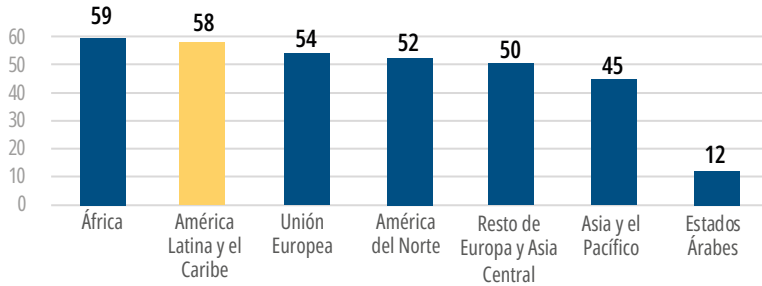
2. La situación de las mujeres en el turismo de ALC en un contexto global

Para una mejor comprensión de la CVT desde un enfoque de género es importante conocer la situación de las mujeres en el turismo de ALC en un contexto global. Lamentablemente, la información disponible es limitada debido a la dificultad para contabilizar qué se considera trabajo turístico. Si bien el alojamiento y los servicios de alimentación son la aproximación más cercana al trabajo turístico, queda un amplio abanico de información sin conocer sobre la participación laboral de las mujeres en otras ramas laborales a lo largo de la CVT. Asimismo, se desconoce qué tanto del sector alojamiento y servicios de alimentación está inserto en la dinámica turística.

Entre 2011 y 2018, la participación de las mujeres en los empleos del sector alojamiento y servicios de alimentación a nivel mundial pasó del 49% al 54% (OMT y SNV, 2011; OMT, 2019b). África fue la región en desarrollo con la mayor participación femenina (59%), seguida por ALC (58%), el resto de Europa y Asia Central (50%) y Asia (45%) (véase el Gráfico 1).

⁷ El Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT define la violencia y el acoso en el trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

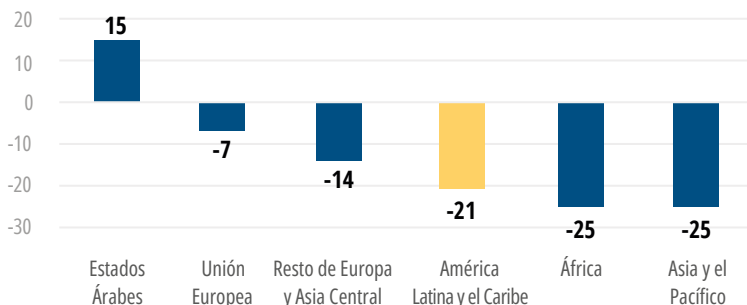
GRÁFICO 1. Regiones del mundo: Participación de las mujeres en el empleo en alojamiento y servicios de alimentación, último año disponible. (En porcentaje).



Fuente: elaboración propia a partir de ILOSTAT. Nota: Los países de ALC considerados son: Argentina, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia (E. P. de) (E. P. de), Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, México, Panamá, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Surinam y Uruguay.

Según la OMT (2019b), la brecha salarial global en alojamiento y servicios de alimentación fue de 14,7% en 2018. Los datos de la OIT muestran que en ALC la brecha alcanzó al 21%, algo menor a la observada en otras regiones en desarrollo como África y Asia y el Pacífico (alrededor de 25% en ambos casos) (véase el Gráfico 2).

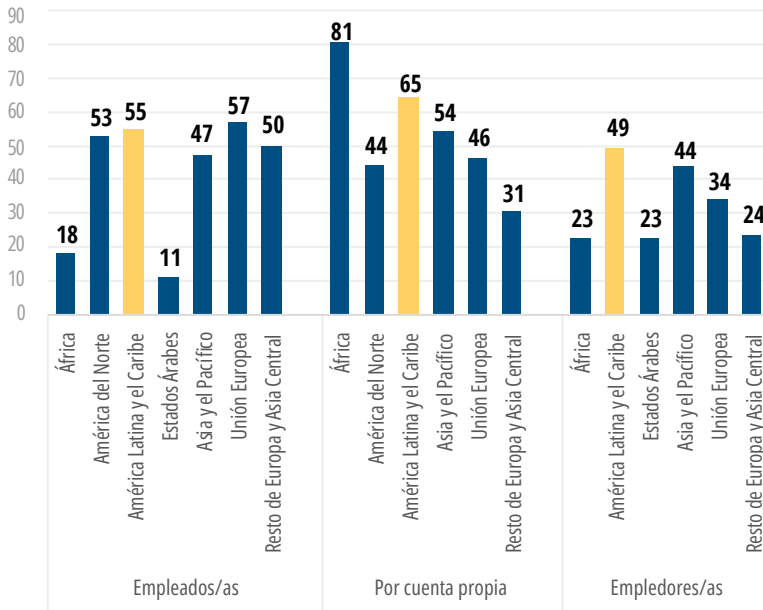
GRÁFICO 2. Regiones del mundo: Brecha de ingresos entre mujeres y hombres en alojamiento y servicios de alimentación, último año disponible (En porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de ILOSTAT.

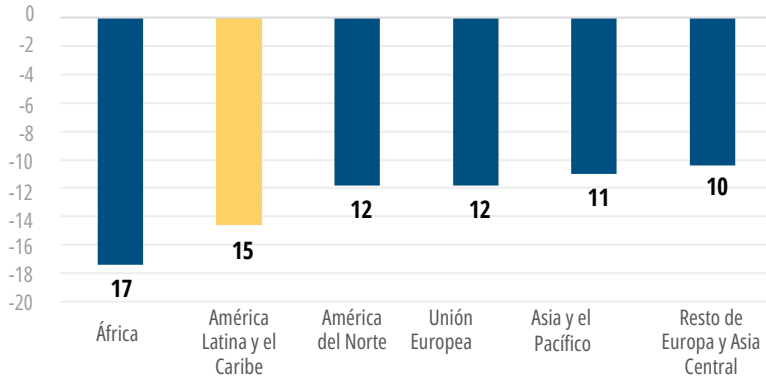
Conocer el estatus de las trabajadoras turísticas es relevante para comprender la calidad de su participación en el mercado laboral del sector. ALC es la región en desarrollo con mayor participación femenina en las categorías de empleados (55%) y empleadores (49%), aunque la mayor feminización se da en los trabajadores por cuenta propia (65%) (véase el Gráfico 3). Según la clasificación de la OIT, la categoría “empleadores” connota mayores posibilidades de contratación formal de terceras personas que quienes trabajan por cuenta propia, por lo que estos resultados para la región se podrían calificar como buenos en comparación con otras partes del mundo. En cuanto a las horas trabajadas, las mujeres en ALC trabajan en promedio 14,6% horas menos que los hombres (véase el Gráfico 4).

GRÁFICO 3. Regiones del mundo: Participación de las mujeres en el empleo según estatus ocupacional en alojamiento y servicios de alimentación, último año disponible (En porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de ILOSTAT.

GRÁFICO 4. Diferencia de horas trabajadas semanalmente entre mujeres y hombres en alojamiento y servicios de alimentación, último año disponible (En porcentaje).



Fuente: elaboración propia a partir de ILOSTAT.

Que las mujeres trabajen menos horas que los hombres en el turismo, no implica que las mujeres “trabajan menos que los hombres”. Según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, las mujeres tienen una carga mayor de trabajo total (trabajo remunerado más trabajo no remunerado).⁸ En la actualidad, las mujeres de la región dedican diariamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados el triple del tiempo que dedican los hombres a las mismas tareas (Cepal, 2020b).

3. La CVT y género: una representación para ALC

El análisis de la CVT desde un enfoque de género realizado en esta sección parte de las siguientes preguntas esenciales: ¿dónde están las mujeres en la CVT?, ¿cuál es la situación de las mujeres en relación con la de los hombres en el turismo en este esquema de cadena de valor?, y ¿qué implicaciones tiene el trabajo turístico para las trabajadoras en una CVT? Teniendo en cuenta la disponibilidad de datos cuantitativos y cualitativos, la aproximación a estas preguntas se realiza a partir de dos esquemas

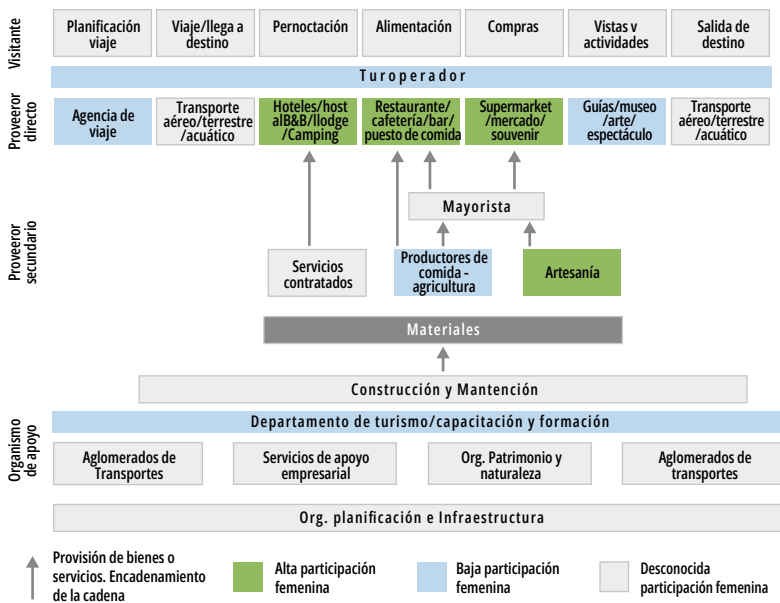
⁸ Véase <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>.

de CVT: la CVT global propuesta por la OMT y SNV (2011) y la CVT del turismo rural comunitario generada a partir de las entrevistas realizadas a los informantes clave.⁹

A. CVT global y género en ALC

La mayoría de los estudios sobre la situación de las mujeres en el turismo de ALC presentan una ausencia del enfoque de cadena de valor. A partir de la información disponible y las entrevistas realizadas a informantes calificados de la región, se ilustra en el Diagrama 3 la localización de las mujeres en una CVT.¹⁰

DIAGRAMA 3: Localización laboral de las mujeres de ALC en la CVT.



Fuente: Elaboración propia a partir de OMT y SNV (2011).

⁹ Esta sección se basa en información parcial sobre el sector alojamiento y servicios de alimentación, y en entrevistas a expertos en ALC.

¹⁰ El diagrama fue completado sobre la base de la revisión bibliográfica, las entrevistas a los informantes clave y datos de la OIT del sector alojamiento y servicio de comidas.

El Diagrama 3 refleja que las mujeres se encuentran en sectores y eslabones esenciales para la calidad turística (como es el estándar de calidad de un hotel limpio). En particular, prevalecen en los eslabones relacionados con el alojamiento, la restauración, el mercado ambulante y la artesanía. También existiría un número importante de trabajadoras en los eslabones de agencias de viaje, producción de comida y guías, pero la evidencia no es clara respecto de si las mujeres son mayoritarias. Para el resto de los eslabones, no hay datos disponibles que permitan evaluar la participación de las mujeres.

Como se aprecia en el Diagrama 3, las mujeres desempeñan gran parte del trabajo orientado al cuidado y la atención de los visitantes. En su estudio sobre las relaciones de género en la hostelería en Brasilia, Fochi (2005) recalca que las trabajadoras de los hoteles desempeñan su trabajo bajo la idea que es el adecuado para ellas y que para una gran mayoría se enmarca en el “servir, cuidar, limpiar y atender”. Tal es el caso de las camareras de piso del eslabón de hoteles/hostales, que es un colectivo poco valorado e invisibilizado. Si bien son ellas quienes “limpian las estrellas de los hoteles”, sufren de problemas agudos de precarización y flexibilización laboral (Cañada, 2019a, 2018).

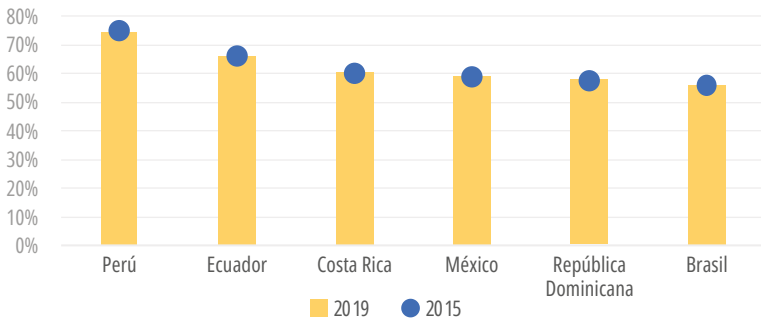
Otro tipo de trabajo que suelen realizar las mujeres en la CVT de ALC, según Jorge Daries, es la venta de las excursiones a través del móvil desde la casa. Este trabajo no está asociado a ningún eslabón de la cadena, lo que muestra que hay trabajos turísticos realizados por mujeres —probablemente en condiciones de informalidad— que no están representados en las CVT.

La presencia de un gran número de trabajadoras en los eslabones vitales para el sector turístico tiene relevancia en cuanto a la productividad. El crecimiento económico de importantes destinos que podrían considerarse como la marca turística de ALC, como México, Brasil o República Dominicana, es producto en gran parte del trabajo que desempeñan las mujeres en el sector (véase el Gráfico 5).¹¹ No obstante, los trabajos desempeñados por las mujeres son de baja calificación y suelen considerarse como añadidos a la CVT y no esenciales para su puesta

¹¹ Los datos de ALC contemplan los países con más completitud en sus series y que se ajustan al objetivo de este artículo. Se intentó siempre trabajar sobre los mismos países, pero se reemplazaron cuando no había datos para exactamente los mismos países.

en marcha. Esto lleva a que el trabajo femenino no sea visibilizado ni se beneficie del escalamiento económico y social en la CVT. Si bien la situación de las mujeres que son CEO en el turismo podría ser diferente, las investigaciones apuntan a que su reducido porcentaje (23% en 2018, según Equality in Tourism [2018]) les hace enfrentar situaciones estereotipadas en el ejercicio de la toma de decisiones y el poder empresarial.

GRÁFICO 5. ALC (países seleccionados): Participación de las mujeres en el empleo total en alojamiento y servicios de alimentación, 2015 y 2019 (En porcentaje).



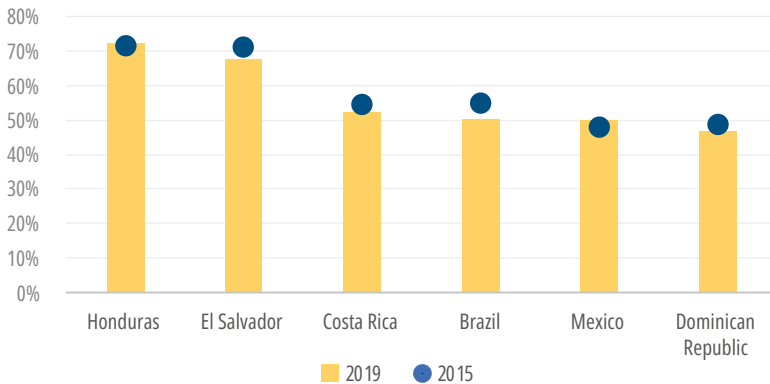
Fuente: elaboración propia a partir de ILOSTAT. Nota: No existen datos para Costa Rica en 2015. Nota: La selección de los países de ALC para cada indicador se hizo de cara a presentar la evolución de los indicadores disponibles bajo el siguiente criterio: valor agregado del sector turístico más alto y disponibilidad de datos en un horizonte temporal de 2015 a 2019. En ILOSTAT, no hay información disponible para Costa Rica en 2015.

El trabajo que desempeñan las mujeres de ALC en una CVT es un claro ejemplo de comercialización del trabajo doméstico y de cuidados en las cadenas de valor. Según Barrientos (2019), la CGV ha establecido un tipo de trabajo basado en actividades no remuneradas que previamente eran realizadas por mujeres, situación que les ha alentado a (y permitido) entrar al mercado laboral de manera flexible, insegura y condicionada por las normas sociales de género. Para el caso de Centroamérica, Ferguson (2010) señala que el turismo representa una interacción entre el trabajo remunerado en la casa y la reproducción social de los miembros de la familia. En el marco de su estudio en Belice, Gentry

(2007) apunta a que el turismo fortalece la división sexual del trabajo, sin embargo, también abre oportunidades para que las mujeres incrementen su capacidad de toma de decisiones económicas en el hogar, mayores interacciones sociales, la propiedad de pequeños negocios y un cierto grado de autonomía.

Según la OMT (2019b), la mayoría de las trabajadoras turísticas a nivel mundial tiene menos de 35 años.¹² Para el caso de ALC gran parte de las trabajadoras en la CVT son mujeres jóvenes (véase el Gráfico 6). Este dato se corresponde con la capacidad del turismo, a nivel mundial, para captar a personas jóvenes en su mercado laboral.

GRÁFICO 6. ALC (países seleccionados): Participación de mujeres en el empleo total de 15 a 29 años en alojamiento y servicios de alimentación, 2015 y 2019 (En porcentaje).



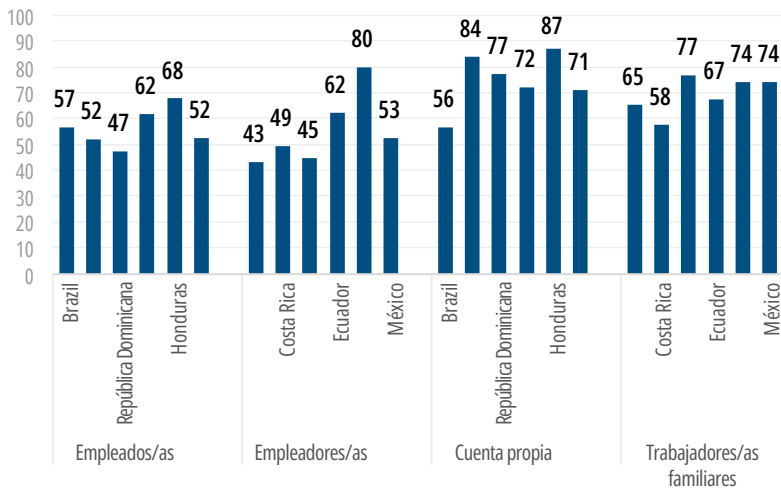
Fuente: Elaboración propia a partir de ILOSTAT.

En cuanto a la composición por género según categoría de empleo, al visualizar países concretos de ALC se observa que hay una tendencia a existir un porcentaje elevado de mujeres en cada categoría de empleo (véase el Gráfico 7). Se desconoce el tipo de contratación que tienen las empleadas, por lo que hay un amplio desafío para caracterizar su

¹² Se carece de información para poder relacionarse este dato con el número de trabajadoras o el estatus ocupacional de mujeres y hombres en el turismo.

dinámica laboral en la CVT y sus posibilidades de escalamiento. Las trabajadoras por cuenta propia, en su mayoría, tienen un emprendimiento de proximidad con la esfera doméstica (alojamiento, restaurante, patio de comida, etc.) y suelen obtener ayuda de las llamadas “trabajadoras familiares no remuneradas” (Moreno, 2017). Según la OIT, el trabajo por cuenta propia presenta dificultades para contratar a terceros, así como para acceder a productos bancarios y al crédito, especialmente cuando la iniciativa se encuentra en la economía informal.¹³

GRÁFICO 7. ALC (países seleccionados): Participación de mujeres en el empleo total en alojamiento y servicios de alimentación según categoría ocupacional, 2019 (En porcentaje).



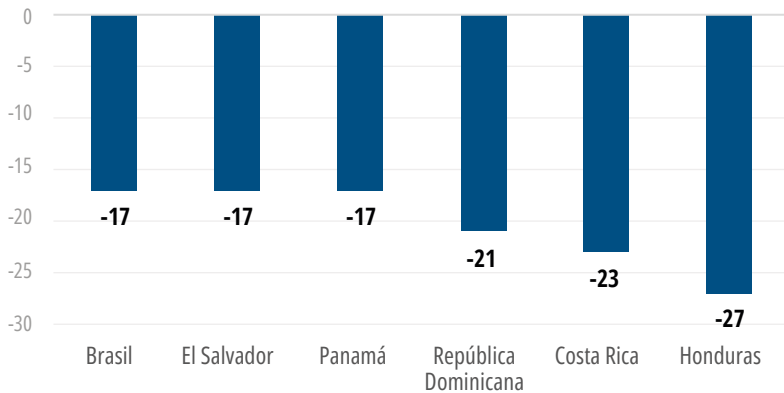
Fuente: Elaboración propia a partir de ILOSTAT.

Un punto importante es la brecha salarial en el turismo, que es bastante grande en algunos países de ALC (véase el Gráfico 8). La brecha salarial es una manifestación de la feminización del trabajo turístico que se ha mantenido en el tiempo. En este sentido, e interpretando

¹³ A pesar de existir un número importante de mujeres trabajan en la economía informal, la OMT (2019b) recalca que no hay datos sobre la informalidad en el sector del turismo. La excepción es Brasil, donde los datos del sector “turismo no agrícola” muestran que por cada persona contratada de manera formal hay 1,34 trabajadores informales.

a Seguino (2020) y Blecker y Seguino (2002), la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha realizado desde los cimientos de la precariedad y la flexibilidad, situación que promueve, entre otras cosas, la segregación laboral que es un mecanismo que incentiva la brecha salarial para abaratar costos de producción sin perder competitividad. Un estudio reciente sobre la discriminación salarial de género en los principales nodos turísticos de México constata que las mujeres ganan entre un 30,57% y un 43,98% menos que los hombres, y rechaza la hipótesis sobre la supuesta mayor competitividad salarial en los nodos turístico de sol y playa (Pérez-Romero, Kido-Cruz y Flores-Romero, 2020).

GRÁFICO 8. ALC (países seleccionados): Diferencia de ingresos mensuales de mujeres versus hombres en alojamiento y servicios de alimentación, 2019 (En porcentaje).



Fuente: elaboración propia a partir de ILOSTAT.

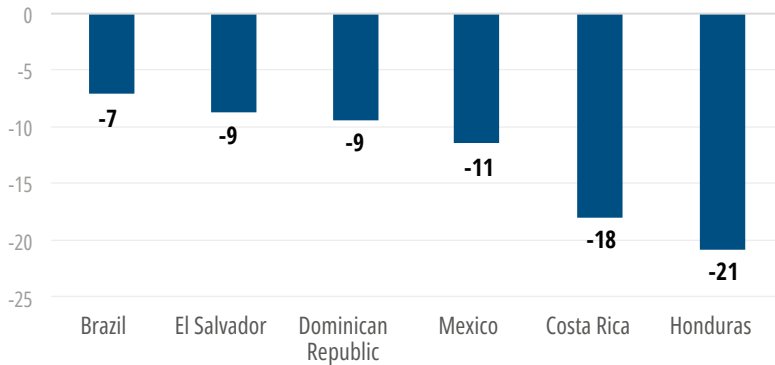
El salario de las mujeres en el turismo en ALC, además de estar influenciado por el perfil y el valor de su trabajo, se ve afectado por la estacionalidad. Volviendo al Diagrama 3, las mujeres suelen estar concentradas en un tipo de trabajo que sufre con fuerza la estacionalidad y la incertidumbre, sobre todo aquellas mujeres que se encuentran en los escalones más bajos de la pirámide ocupacional de cada eslabón.

En el caso de Tonatico en México, Mendoza Colín y otros (2017) indican que el salario diario que reciben las trabajadoras externas a las posadas familiares suele variar entre 4,9 dólares y 7,3 dólares aproximadamente, mientras que los hombres reciben entre 7,3 dólares y 9,7 dólares diarios. Esto ocurre porque el trabajo que realizan las mujeres depende con más rigor de la estacionalidad, mientras que los hombres suelen hacer un trabajo más estable. En el mismo sentido, un estudio realizado en los establecimientos de hospedajes de Metec, México, destaca que las mujeres pobres con mayor número de hijas e hijos son más propensas a realizar un trabajo poco valorado y con discriminación salarial (Escudero, Serrano, Segrado, Serrano y López, 2017).

Para el caso de Brasil, Ferreira Freire Guimarães y Ramos Silva (2016) constatan que las mujeres ganan un 30,7% menos que los hombres. El salario de los hombres por hora de trabajo es un 35,3% superior que el recibido por las mujeres. Asimismo, constatan que las mujeres que trabajan en el norte del país (donde están los peores indicadores de pobreza) ganan menos, siendo la diferencia salarial entre el norte y el sur de un 29,2%, mientras que ser blanco incrementa las posibilidades de ganar más dinero (13,4% para los hombres y 19,9% para las mujeres).

Las trabajadoras del sector alojamiento y servicios de alimentación dedican en promedio menos horas laborales que los hombres (véase el Gráfico 9). Tal como ya se explicó, este hecho no es casualidad y no implica que las mujeres trabajen menos horas que los hombres. En el caso de las mujeres que trabajan como dependientes, la falta de corresponsabilidad es un factor primordial que se puede acumular con otro tipo de cuestiones que son fundamentales para un escalamiento. Según Carrión y Kido (2017), para una mujer la probabilidad de ocupar un puesto gerencial en la industria hotelera de Tijuana, México, se reduce del 39% al 27% cuando se tiene un hijo o hija. Para el caso de São Luís, Maranhão-Brasil, donde la mayoría de las mujeres tiene un puesto de gerencia hotelera (77%), si bien el 57% de las trabajadoras dice no tener ningún problema para conciliar la vida familiar con la laboral, el 58% contrata los servicios de una cuidadora o trabajadora del hogar. El 50% sí menciona problemas de conciliación entre trabajo y ocio y un 64% problemas de compatibilidad entre trabajo y calificación profesional (Ferreira, Silva, Silva y Sousa, 2017). Esto en su conjunto es un impedimento para realizar un escalamiento en el sector.

GRÁFICO 9. ALC (países seleccionados): Diferencia entre mujeres y hombres en horas de trabajo semanales en alojamiento y servicios de alimentación, 2019 (En porcentaje).



Fuente: elaboración propia a partir de ILOSTAT.

Respecto al vínculo entre la pobreza del tiempo y la alta carga laboral no remunerada que asumen las mujeres, Cassisi¹⁴ indica que, en el caso de Centroamérica, las emprendedoras en el turismo enfrentan varias dificultades para escalar. La mayoría de los negocios liderados por mujeres son pequeños, con poca capacidad de competir y dificultades para acceder al crédito. La especialista destaca que, aun cuando el turismo les permite “relacionarse con los demás”, el escalamiento implica competir y tener acceso a recursos. Si las mujeres siguen estando en los eslabones donde se necesita menos capital e inversión, este panorama difícilmente va a cambiar. Esto condiciona las posibilidades de acceso al crédito por parte de las mujeres, punto crucial para un buen desempeño de la CVT desde una perspectiva de género. Por ejemplo, Hess (2020) encuentra que, en Sacatepéquez, Guatemala, los emprendimientos turísticos están conformados en su mayoría por mujeres que ganan más dinero que los hombres (20,4%) pero acceden a menos préstamos que ellos (-25,4%), a causa de estereotipos de género asociados “al rol del emprendedor”.

¹⁴ Rita Cassisi es la coordinadora del Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELYT) de ONU Mujeres.

Detrás de la aparente menor dedicación al trabajo turístico por parte de las mujeres puede estar también la informalidad y las empresas de subsistencia, especialmente microempresas. La doble o triple jornada laboral limita la capacidad de las mujeres para promover con fuerza una empresa, sin contar que muchos de estos trabajos se ejercen en la economía informal (OMT, 2019b). Por ejemplo, un estudio de caso de los emprendimientos que realizan las mujeres en Los Cabos, Baja California Sur, muestra que apenas un 35% son formales (Montaño, Trejo, Pérez, López, 2018). Esta situación dificulta la implementación de políticas de conciliación sostenidas en el tiempo y acordes con la demanda turística en los momentos de mayor intensidad laboral.

Las dificultades para escalar en la CVT, así como la necesidad de una mayor gobernanza sensible a los temas de género, pasa también por comprender la diversidad de perfiles de mujeres y hombres que existen en una CVT. Con la limitada información disponible es un reto ahondar en el tema considerando la etnia, la clase social o la procedencia. Vandegrift (2008) menciona que un número importante de nicaragüenses trabajan en el turismo en Costa Rica y que suelen ser encasilladas como trabajadoras dóciles con poca experiencia, razón por la cual se les puede pagar un bajo salario. Para el caso del Brasil, uno de los pocos estudios en turismo con enfoque de cadena de valor focalizado en las mujeres afrodescendientes muestra que este colectivo tiene más dificultades para escalar en la CVT, porque no está representado en la configuración de los productos y marcas turísticas, tiene niveles bajos de educación, recibe beneficios residuales del turismo y existe una brecha institucional a la hora de abordar sus necesidades (Navas, 2015).

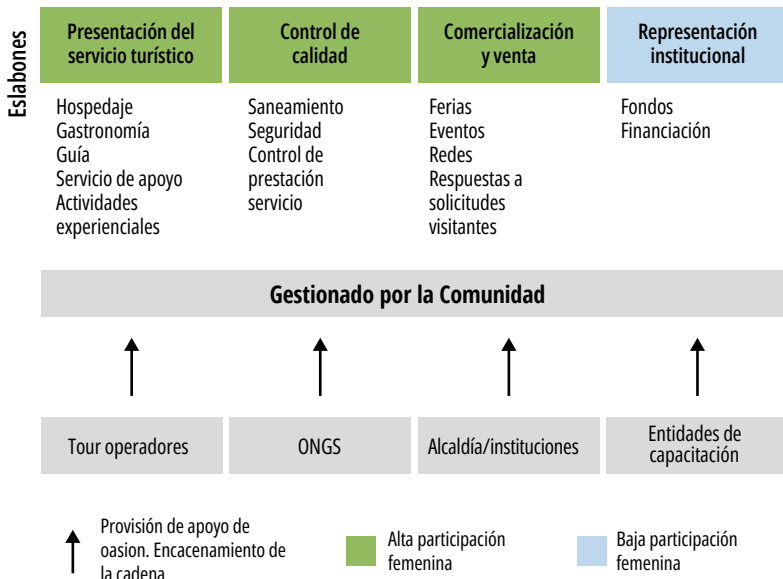
B. CVT RURAL COMUNITARIO Y GÉNERO EN ALC

El turismo rural comunitario (TRC) es un proyecto cooperativo que ve el turismo como una opción de desarrollo para la comunidad. Busca mejorar las condiciones de vida de la población local y conforma una manera de organización turística para varios países de la región localizados en Centroamérica y América del Sur. Debido a la falta de información estadística sobre el tema,¹⁵ el análisis en esta sección se basa en la bibliografía disponible e informantes calificados con conocimiento en TRC en ALC.

¹⁵ El sector "alojamiento y servicio de comidas", considerado como proxy en la sección anterior, no aborda la dinámica de las trabajadoras del TRC, que suelen desempeñar su trabajo en la economía informal.

Si bien los análisis sobre TRC y género están polarizados (Cañada, 2019c), esto no tiene que interpretarse como un problema para aproximarnos a su CVT (véase el Diagrama 4). A pesar de la fase incipiente de investigación en CVT y TRC desde un enfoque de género, su inclusión está justificada al haber una gran cantidad de mujeres rurales e indígenas, quienes suelen tener los índices de pobreza más severos en la región.

DIAGRAMA 4. CVT rural comunitario y género en ALC.¹⁶



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista a Marcello Gandolfi.

Según Marcello Gondolfi,¹⁷ las mujeres en el TRC se encuentran en el primer eslabón de prestación de servicios y en el segundo eslabón de control de calidad. Esto genera, según el entrevistado, una mejor retroalimentación a la hora de unir servicio con calidad. En el tercer eslabón, según el experto, las mujeres también tienen un protagonismo

¹⁶ Esta propuesta de CVT es representativa y se ha elaborado a partir del trabajo que realiza la Fundación CODESPA de cara al fortalecimiento de la cadena de valor en el TRC.

¹⁷ Marcelo Gandolfi es el responsable de proyectos de TRC de la Fundación CODESPA y colaborador de la OMT.

importante dado que conocen muy bien cómo vender el producto. En cambio, las mujeres no suelen trabajar en el eslabón de representación institucional porque es un trabajo que conlleva salidas externas a la comunidad y resulta complejo romper con las discriminaciones que a veces las propias instituciones ejercen sobre las comunitarias.

En general, el TRC tiene una mejor retroalimentación con las mujeres, quienes frecuentemente expresan aspectos positivos tales como la posibilidad de conectar con otras personas y conocer a otras mujeres, la creación de un trabajo no tradicional y, por supuesto, la posibilidad de obtener un ingreso (Carrión, 2010). Para las mujeres rurales y comunitarias un trabajo no tradicional es aquel fuera de la lógica agrícola. Se recalca esto porque el trabajo que realizan estas mujeres en el TRC se encuentra marcado por el rol tradicional que sitúa a las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados; de hecho, la oferta formativa que se les ofrece suele reforzar la división sexual del trabajo (Pérez y Fuller, 2015). A pesar de los aspectos positivos, los beneficios obtenidos por las mujeres en el TRC no son suficientes para escalar en la CVT; se requiere un cambio del modelo de gestión de la comunidad que sostiene el turismo.

El TRC no es ajeno a los patrones de género y a las resistencias que emanan de ellos (Araujo, 2016; D'Angelo y Gamboa, 2007; Duffy, Mowatt, Chancellor y Cárdenas, 2012). En este sentido, Cañada (2019c) señala que las iniciativas de TRC que han surgido desde una cooperativa grande y en torno a alguna actividad agraria tienen más dificultades para alcanzar la igualdad de género. Por ejemplo, las mujeres de la Cooperativa Finca Magdalena en la isla de Ometepe en Nicaragua reclaman que el salario que reciben es muy bajo porque no les permite pagar cuestiones esenciales como el agua o la luz, a pesar de estar agradecidas con la oportunidad laboral dado que para muchas es su único salario. Si bien el TRC siempre se ha planteado como una actividad complementaria a la tradicional, las dificultades que enfrentan las mujeres para participar y verse beneficiadas también vienen dadas por su propia condición de mujer comunitaria y rural, que es compleja y que pocas veces se trata en el contexto del turismo (Moreno, 2017; Moreno, 2018a, 2018b). Cañada, para este caso en concreto, concluye que el empleo turístico ha servido para mantener las estructuras familiares y así evitar que las mujeres emigren de la comunidad.

Cañada (2019c) también resalta que las iniciativas de TRC de gestión familiar y aquellas compuestas solo por mujeres tienen resultados más positivos para la igualdad de género. En este sentido, un estudio realizado a empresas comunitarias de mujeres en Huatulco, México, resalta que el sentir “ser empresarias” y el trabajar en cooperación resultan factores clave para su empoderamiento, a pesar de que su rol de género no ha cambiado lo suficiente.

Caso. Red TUCUM, Brasil

La red de turismo rural comunitario TUCUM se conformó en 2006 y es coordinada por la comunidad de Prainha do Canto Verde, de Coquerinho, Ponta Grossa, Praia de Tremembé e a Cooperativa popular Bodega Nordeste Vivo e Solidário. Integrada y liderada mayormente por mujeres, la red nació para proteger la tierra de la especulación inmobiliaria, corroborando el amplio reconocimiento que tiene esta comunidad en cuanto a los derechos de la tierra desde los años noventa.

De acuerdo con el grupo focal realizado a cuatro lideresas de la red, la participación en el turismo fue en primer lugar para proteger la tierra de la especulación y también porque el turismo va en consonancia con “sus cualidades como mujeres”. El turismo también es una opción laboral para aquellas mujeres que han sido discriminadas por ir contracorriente de los estereotipos, tales como aquellas interesadas en la pesca o en la recolección de mariscos. Estos estereotipos son incluso fortalecidos por la gobernanza pública que, por ejemplo, maneja los permisos de pesca considerando que esta actividad no se ajusta a los roles de género de las mujeres.

Tener un ingreso y acceder a una serie de recursos que antes no estaban a su alcance es manifestado como un gran resultado. Gran parte de las mujeres son emprendedoras vinculadas con el alojamiento y la alimentación, negocio que también les ha permitido mejorar sus viviendas. Otro gran logro es que han sabido usar el turismo como un catalizador para posicionar sus necesidades. En una fase inicial de la iniciativa, lo primero que hicieron fue determinar de manera conjunta el modelo de TRC que querían desarrollar. Actualmente, las mujeres de la red articulan, gestionan y dinamizan las asambleas de TRC, lo que les ha permitido establecer las prioridades, las estrategias y la gestión del turismo en su zona, resultados que desean trasladar a la juventud de la comunidad. Asimismo, tienen grupos de trabajo de guías, hotelería y alimentación.

En cuanto a las dificultades, las lideresas consultadas constatan la falta de financiación y las amenazas a la conservación medioambiental de su entorno. Otro punto relevante es que el TRC no tiene un marco de protección frente a accidentes laborales, a diferencia de otros trabajos comunitarios de la red, como la pesca o la marisquería.

Fuente: Elaboración propia a partir de encuentro virtual con lideresas de TUCUM y entrevista con Elisa Spampinato.¹⁸

¹⁸ Elisa Spampinato es experta en turismo comunitario, CEO y fundadora de Traveller Storyteller.

Todavía queda mucho por hacer para que haya más mujeres empoderadas que vayan contra los patrones de género (Fernández y Martínez, 2010, Murguialday, 2015). Según Ramiro Ragno,¹⁹ las mujeres en el TRC tienen más cercanía en cuanto a la toma de decisiones, pero enfrentan una serie de dificultades, sobre todo en el ámbito familiar. Para el contexto de El Rosario, Michoacán, México, Acevedo (2015) destaca que ninguna mujer ha tenido el cargo de presidenta de la iniciativa, ya que las normas sociales que imperan en la comunidad benefician con preferencia el poder de índole masculina.

Gran parte de las mujeres en el TRC suelen pertenecer a poblaciones indígenas (Pérez y Fuller, 2015; García, 2015). Estas poblaciones enfrentan múltiples formas de discriminación, lo que reduce sus posibilidades de escalamiento social y económico y genera una serie de interrogantes de cara a una gobernanza que una la situación de ser indígena, el enfoque de género y el TRC. A este respecto, en una comunidad llamada Cachiccata, que forma parte de la red de TRC indígena del Perú, si bien las mujeres no trabajan en el sector, su carga laboral ha aumentado, ya que han tenido que asumir el trabajo agrícola, dadas las largas y estacionales ausencias de sus parejas que sí trabajan en el TRC (Pérez y Fuller, 2019). El aumento del trabajo total (productivo y reproductivo) de estas mujeres incrementó el alcoholismo por parte de ellas, la violencia intrafamiliar y el abandono del hogar por parte de algunos hombres que trabajan como porteadores para las agencias de viajes. Esta evidencia también forma parte del análisis de la CVT desde una perspectiva de género porque, independientemente de si las mujeres participan o no de manera directa en la cadena, en este caso son ellas quienes tienen que asumir los efectos negativos del sesgo de género. Así, las CVT tienen implicaciones directas e indirectas en las mujeres y hombres de un contexto determinado.

¹⁹ Ramiro Ragno integra desde 2009 el equipo técnico de la Red Argentina de Turismo Rural Comunitario (RATuRC).

4. Conclusiones y recomendaciones

Si bien las mujeres tienen un protagonismo en la CVT de ALC, suelen tener dificultades para obtener más y mejores beneficios. La información disponible muestra que las mujeres suelen estar concentradas en los eslabones con presencia de empleos precarios, lo que les dificulta beneficiarse y ser integradas en las trayectorias de escalamiento social y económico. Por ello, el análisis de las CVT no puede obviar la feminización del trabajo turístico porque conocer sus implicaciones es fundamental para hacer una relectura de estas cadenas orientada a reducir la precarización y flexibilización laboral en cada uno de los sectores y eslabones, con énfasis en las trabajadoras.

Dada la iniciación de los estudios sobre CVT y género, queda mucho por indagar sobre la trayectoria de escalamiento y degradación social y económica en la CVT. Para ALC, se ve necesario desarrollar una agenda de investigación específica en esta materia, que permita afinar el análisis sobre brechas de género en cada eslabón y ahondar en los puntos fuertes de la CVT con respecto a la igualdad de género. Asimismo, se requieren análisis que incorporen el escalamiento y la degradación social y económica con la cuestión medioambiental. En este aspecto, la política turística también tiene que estar comprometida para que la CVT contribuya a la igualdad de género y al desarrollo sostenible de los países.

La revisión de la literatura muestra que se requiere de un mayor encuentro entre las trabajadoras turísticas y las empresas líderes del sector con perspectiva de género. En este sentido, surge la necesidad de realizar un análisis integral de la gobernanza en el marco de la CVT focalizado en las condiciones laborales y la igualdad de género. La gobernanza social es fundamental para afianzar la lectura de género de la CVT en ALC, así como para que la gobernanza privada y pública trabajen en coalición, de cara a un mejor desempeño de la CVT en clave de género. Por ejemplo, actualmente las CVT no incorporan oficialmente a las organizaciones cívicas e instituciones públicas que trabajan los derechos de las mujeres y la igualdad de género, situación que repercute en los resultados del turismo en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Esto también requiere de mayor amplitud y detalle de los datos

cuantitativos, para avanzar en la caracterización de la CVT desde una perspectiva de género. Sin contar que, de por sí, los estudios en turismo y género en la región son incipientes.

En el actual contexto de la pandemia de la COVID-19, el análisis de género en la CVT es elemental para la recuperación del sector turismo. La nueva realidad que el sector tiene y tendrá que enfrentar será más enrevesada en materia de sostenibilidad, reducción de la pobreza e igualdad de género.

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo, A. (2015). "Cambios en la vida cotidiana de las mujeres, a través de la incorporación al trabajo turístico en el Rosario, Michoacán, México", en *El periplo sustentable* (México, D.F.), Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM Texcoco, 29, 5-33. Ver: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62584/TESIS%20ABIGAIL%20ACEVEDO%20DUARTE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Alvarado, J., N. Oddone, & L. Gil (2017). *Fortalecimiento de la cadena de valor de turismo en pedernales, República Dominicana*. México, D.F.: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Documento de Proyectos, 113 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41644/S1700486_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Araújo, M. (2016). "Turismo de base comunitária com foco em gênero: estudo de caso na Comunidade Morro Santo Antônio, Município de Itabira-MG", en *Caderno Virtual de Turismo* (Rio de Janeiro), 16(2), 34-61.

Barrientos, S. (2019). *Gender and work in global value chains: Capturing the gains?* Cambridge: Cambridge University Press, Series Development Trajectories in Global Value Chains, 306 págs.

Barrientos, S. (2014). *Gender and Global Value Chains: Challenges of Economic and Social Upgrading in Agri-Food*. Fiesole, Firenze: Robert Schuman Centre for Advanced Studies Research Paper RSCAS/130, European University Institute, Global Governance Programme, EUI Working Paper RSCAS 2014/96, 35 p.

Barrientos, S., L. Bianchi, & C. Berman (2019). "Gender and governance of global value chains: Promoting the rights of women workers", en *International Labour Review*, 158(4), 729-752.

Barrientos, S., G. Gereffi, & A. Rossi (2011). "Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world", en *International Labour Review*, 150(3-4), 319-340.

Blecker, R. A., & S. Seguino (2002). "Macroeconomic Effects of Reducing Gender Wage Inequality in an Export-Oriented, Semilandustrialized Economy", en *Review of Development Economics*, 6(1), 103-119. Ver: https://www.uvm.edu/giee/pubpdfs/Blecker_2002_Review_of_Development_Econ.pdf

Cañada, E. (2019a). "El trabajo de las camareras de piso: un estado de la cuestión", en *Papers de Turisme* (Valencia), Turisme Comunitat Valenciana, 62, 67-84. Ver: <http://www.papersdeturisme.gva.es/ojs/index.php/Papers/issue/current/showToc>

Cañada, E. (2019b). "Trabajo turístico y precariedad", en Cañada, E., & I. Murray (eds.). *Turistificación global*. Barcelona, Icaria, 480 págs.

Cañada, E. (2019c). Transformaciones en las relaciones de género en experiencias de turismo rural comunitario en Centroamérica. Barcelona: Alba Sud Editorial, Serie Informes en Contraste/7, 112 págs. Ver: <http://www.albasud.org/publicacion/es/89/transformaciones-en-las-relaciones-de-g-nero-en-experiencias-de-turismo-comunitario-en-centroam-rica> ; Ver: <https://www.albasud.org/publ/docs/89.pdf>

Cañada, E. (2018). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment in Spain, *Tourism Geographies. An International Journal of Tourism Space, Place and Environment*, 20(4), 653-674.

Carrión, I. (2010). "Ecoturismo comunitario y género en la reserva de la biosfera de los Tuxtlas (México)", en *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, Vol. 8, 1, 151-165. Ver: http://www.pasosonline.org/Publicados/8110/PS0110_12.pdf

Carrión, I., y M. T. Kido (2017). "La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México)", en *El periplo sustentable* (Toluca), 33, 192-220.

Cepal (2020a). *Medidas de recuperación del sector turístico en América Latina y el Caribe: una oportunidad para promover la sostenibilidad y la resiliencia*. Santiago de Chile: Cepal, 11 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45770/1/S2000441_es.pdf

Cepal (2020b). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Cepal, 4 págs. Ver: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>

Christian, M., B. Evers, y S. Barrientos (2013). "Women in Value Chains: Making a Difference", en *Capturing the Gains, Economic and Social Upgrading. Revised Summit Briefing* (Manchester), The University of Manchester, núm. 6.3, 6 págs. Ver: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2265832

Christian, M., K. Fernández-Stark, G. Ahmed, y G. Gereffi (2011). *The Tourism Global Value Chain: Economic Upgrading and Workforce Development*. Durham, NC: Duke University, Duke Center on Globalization, Governance & Competitiveness, 10 págs. Ver: <https://gvcc.duke.edu/cggclisting/the-tourism-global-value-chain-economic-upgrading-and-workforce-development-chapter-5/>; Ver: https://gvcc.duke.edu/wp-content/uploads/2011-11-11_CGGC_Ex.Summary_Tourism-Global-Value-Chain.pdf

D'Angelo, A., y M. Gamboa (2007). *Estudio exploratorio sobre el sector turismo con enfoque de género: Capítulo Nicaragua*. Managua: Agenda Económica de las Mujeres (AGEM)/UNIFEM.

Daly, J., y G. Gereffi (2017). *Tourism global value chains and Africa*. Helsinki: ONU, Institute for Development Economics Research (WIDER) Working Paper 2017/17, Project Industries without Smokestacks, 25 págs. Ver: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/wp2017-17.pdf>

Daly, J., y K. Fernández-Stark (2018). *St. Lucia in the Cruise Tourism Global Value Chain*. Durham, NC: Duke University, Duke Global Value Chains Center, 47 págs. Ver: <https://gvcc.duke.edu/cggclisting/saint-lucia-in-the-cruise-tourism-global-value-chain/>; Ver: https://gvcc.duke.edu/wp-content/uploads/06.25.18_Cruise-Tourism_St-Lucia-Final_Public.pdf

Díaz Porras, R., y J. Valenciano Salazar (2013). "Gobernanza en las Cadenas Globales de Mercancías/Valor: Una revisión conceptual", en *Economía y Sociedad* (San José), Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica, 41, 9-27. Ver: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/4906/4718>

Duffy, L. N., R. A. Mowatt, H. C. Cnacellor, y D. A. Cárdenas (2012). “*Machismo-Marianismo and the Involvement of Women in a Community-Based Tourism Project in Ecuador, South America*”, en *Tourism Analysis*, 17(6), 791-803.

Durán Lima, J., & D. Zaalicever (2013). *América Latina y el Caribe en las cadenas internacionales de valor*. Santiago de Chile: Cepal (Serie Comercio Internacional 124), Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Serie Comercio Internacional 124, 68 págs. Ver: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35879/1/LCL3767.pdf>

Escudero, K., R. Serrano-Barquín, R. Segrado, C. Serrano, y E. López (2017). “Empoderamiento de la mujer en establecimientos de hospedaje en Metepec, estado de México”, en *Gran Tour. Revista de Investigaciones Turísticas* (Murcia), Escuela Universitaria de Turismo, Universidad de Murcia, 15, enero-junio, 3-23. Ver: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067856>

Equality in Tourism (2018). *Sun, Sand and Ceilings: Women in Tourism and Hospitality Board Rooms 2018*. Londres: Equality in Tourism International, 13 págs. Ver: <https://equalityintourism.org/sun-sand-and-ceilings-women-in-tourism-and-hospitality-boardrooms/>

Ferguson, L. (2010). “Interrogating ‘Gender’ in Development Policy and Practice: The World Bank, Tourism and Microenterprise in Honduras”, en *International Feminist Journal of Politics*, 12(1), 3-24.

Fernández, M. J., y L. A. Martínez (2010). “Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de Bahías de Huatulco, México. ¿Hacia un cambio en el rol de género?”, en *Cuadernos de Turismo* (Murcia), Universidad de Murcia, Vol. 26, 129-151. Ver: <https://revistas.um.es/turismo/article/view/116311/110071>

Ferreira Freire Guimarães, C. R., y J. Ramos Silva (2016). “Pay Gap by Gender in the Tourism Industry of Brazil”, en *Tourism Management*, 52, 440-450.

Ferreira, L., A. Silva, D. Silva, y T. Sousa (2017). “Mulheres em cargos de gerência e os desafios em conciliar vidas pessoal e profissional: um estudo em hotéis de São Luís-MA, Brasil”, en *Revista Turismo & Desenvolvimento (RT&D)/Journal of Tourism & Development* (Aveiro, Portugal), Universidade de Aveiro, Vol. 1, 27/28, 2279-2289. Ver: <http://revistas.ua.pt/index.php/rtd/article/view/7446/5904>

Fochi, M.C. (2005). *Relações de trabalho e relações de gênero na hotelaria*. Brasília: Universidade de Brasília, 39 págs. Ver: https://www.academia.edu/56011386/Rela%C3%A7%C3%B5es_de_trabalho_e_rela%C3%A7%C3%B5es_de_g%C3%AAnero_na_hotelaria

García, P.C. (2015). "Género y turismo comunitario: perspectivas de empoderamiento para las mujeres indígenas de la comunidad de Santa Bárbara en Cotacachi, Ecuador", en *TURYDES. Revista Turismo y Desarrollo Local Sostenible* (Málaga), Universidad de Málaga (UMA), Vol. 8, 19, 30 págs. Ver: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8020685>

Garry, S., y R. Martínez (2017). "Fortalecimiento de la cadena de turismo en el departamento de La Libertad en El Salvador", en Oddone, Nahuel y Ramón Padilla Pérez (eds.). *Fortalecimiento de cadenas de valor rurales* (293-345). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), 442 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42470/S1700166_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gereffi, G., y J. Lee (2012). "Why the world suddenly cares about Global Supply Chains", en *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 24-32.

Hendrickson, M., y N. Skerrette (2020). *Industrial Upgrading and Diversification to Address Competitiveness Challenges in the Caribbean: The Case of Tourism*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Studies and Perspectives Series-ECLAC Subregional Headquarters for the Caribbean, 85 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45099/1/S1901184_en.pdf

Hess, S. (2020). *Barreras sistémicas y discriminación en el acceso a financiamiento para la mujer: el caso de la cadena del turismo rural en Sacatepéquez (Guatemala)*. México, D.F.: Naciones Unidas Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45615/1/S2000352_es.pdf

Humphrey, J., y H. Schmitz (2001). "Governance in Global Value Chains", en *IDS bulletin* (Brighton & Hove), Institute of Development Studies, 32(3), 19-29. Ver: https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/8755/IDSB_32_3_10.1111-j.1759-5436.2001.mp32003003.x.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kanji, N., y K. Menon-Sen (2001). *What does the Feminisation of Labour mean for Sustainable Livelihoods?* London: International Institute for Environment and Development (IIED).

López, J., R. Padilla, y F. Villarreal (2020). *Estrategias para el uso productivo de remesas familiares e inclusión financiera: estudio de caso de la cadena de turismo de Sacatepéquez, Guatemala*. México, D.F.: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), 160 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44962/S2000291_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

McKenzie Gentry, K. (2007). "Belizean Women and Tourism Work: Opportunity or Impediment?", en *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496. Ver: https://www.academia.edu/6067745/BELIZEAN_WOMEN_AND_TOURISM_WORK_Opportunity_or_Impediment

Martínez-Gayo, G., y V. Martínez Quintana (2020). "Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género", en *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), octubre-diciembre, 649-665. Ver: https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/21663/PS_18_4_%282020%29_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manzanilla López de Llergo, L. A. (2015). *Gobernanza de la Cadena de Valor de Turismo en México (Malinalco y Cozumel)* [Ponencia presentada en el Congreso XX de la Facultad de Contaduría y Administración]. México, D.F.: UNAM, 20 págs. Ver: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/17.07.pdf>

Mendoza Colín, R., R. Serrano-Barquín, D. Palmas-Castrejón, P. Zarza-Delgado, y M. Osorio-García (2017). "Participación laboral de la mujer en establecimientos de hospedaje; caso: Posadas Familiares en Tonicato, México", en *Rosa dos Ventos (Caxias do Sul)*, Universidade de Caxias do Sul, Vol. 9, núm. 3, 318-337. Ver: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4735/473552033013/html/index.html>

Montaño Armendáriz, A., N. Trejo Briceño, J. C. Pérez Concha, y V. G. López Torres (2018). "Emprendimientos de turismo de naturaleza, una vía para propiciar el empoderamiento de la mujer en la zona rural de Los Cabos, Baja California Sur", en Serrano-Barquín, R., G. Rodríguez Muñoz, & Y.D. Palmas Castrejón (coords.). *Turismo y Género: una mirada desde Iberoamérica* (pp. 75-99). México, D.F.: Universidad Autónoma del Estado de México, 318 págs. Ver: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/94521/turismoygenero.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Moreno, D. (2018a). "Feminist Perspectives in the Development of Action Plans for Tourism", en Cole, S. (ed.). *Gender, Tourism and Empowerment: Women's Critical Voices* (14-22). Wallingford: CABI.

Moreno Alarcón, D. (2018b). *Cómo elaborar un diagnóstico de género y turismo en un contexto rural*. Barcelona: Alba Sud Editorial, Serie Informes en Contraste/5, Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD), 48 págs. Ver: <http://www.albasud.org/publ/docs/84.pdf>

Moreno Alarcón, D. (2017). *Turismo y género: un enfoque esencial en un contexto de desarrollo sostenible y responsable del desarrollo del turismo*. [PhD tesis]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 371 págs. Ver: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49499/1/T40351.pdf>

Moreno, D., y E. Cañada (2018). *Gender Dimension in Tourism Work*. Barcelona: Alba Sud Editorial.

Moreno, D., y S. Cole (2019). "No sustainability for tourism without gender equality", en *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 903-919.

Murguialday, C. (2015). "¿El turismo rural comunitario contribuye al empoderamiento de las mujeres? La experiencia de la UCA 'Tierra y Agua' en Nicaragua", en Murguialday, C., D. Moreno, N. Tovar, F. Carraro, & I. Puigdueta. *¿Equidad de género en el turismo? Muchas sombras y algunas luces. Aproximación a tres experiencias de turismo no convencional* (pp. 17-62). Madrid: Foro de Turismo Responsable, Colección Praxis/3, 158 págs.

Navas-Alemán, L.J. Constantine, C. Favre, y T. Armit (2015). *Afrodescendant inclusive Value Chain Analysis and Action Plan: Increasing the pro-Afro Impact of PRODETUR, Salvador*. Brighton, East Sussex, UK: Navas-Aleman & Co., Ltd., Inter-American Development Bank. Ver: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IUCZrm85Rg0J:https://ewsdata.rightsindevelopment.org/files/documents/12/IADB-BR-L1412_PaBdrxF.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=avast-a-2

Oddone, N., E. Alarcón, & FIDA (2016). *Fortalecimiento de la cadena de turismo de Antigua, Guatemala, y de los municipios rurales del departamento de Sacatepéquez*. México, D.F.: Naciones Unidas. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39871/1/S1600119_es.pdf

OIT (2019). *Recomendación sobre la violencia y el acoso (R206)*. [Recomendación N.º 206]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, Information System on International Labour Standards Ver: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

OIT (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, 73 págs. Ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546341.pdf

OMT (2020). *UNWTO World Tourism Barometer, May 2020 - Special focus on the Impact of COVID-19*. Madrid: World Tourism Organization (UNWTO), 25 págs. Ver: <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284421817>

OMT (2019a). *Panorama del turismo internacional* [Edición 2019]. Madrid: World Tourism Organization (UNWTO), 24 págs. Ver: OMT [Informe] <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421237>

OMT (2019b). *Global Report on Women in Tourism - Second Edition*. Madrid: World Tourism Organization (UNWTO), 187 págs. Ver: <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420384>

OMT (2010). *Tourism Highlights* [Edición 2010]. Madrid: World Tourism Organization (UNWTO), 12 págs. Ver: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284413720>

OMT (2009). *Tourism Highlights* [Edición 2009]. Madrid: World Tourism Organization (UNWTO), 12 págs. Ver: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284413591>

OMT & SNV (2011). *Manual on Tourism and Poverty Alleviation*. Madrid/Hague: World Tourism Organization (UNWTO), Netherlands Development Organization (SNV), 179 págs. Ver: <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284413430>

Pérez Galán, B., & Norma Fuller (2015). "Turismo rural comunitario, género y desarrollo en comunidades campesinas e indígenas del sur del Perú", en *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, 31, 95-119. Ver: <https://raco.cat/index.php/QuadernsICA/article/view/308759/410725>

Pérez-Romero, M. E., A. Kido-Cruz y M. Flores-Romero (2020). "Competitividad y discriminación por género en salario para ocho nodos turísticos mexicanos", en *GénEr* ♀♂s, 27(28), 139-160. Ver: <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/67/49>

Pittaluga, L. (2013). "¿Qué son las Cadenas Globales de Valor?", en *Brecha* (Montevideo), 16 agosto, 1-5. Ver: https://www.academia.edu/6544845/Articulo_prensa_Qué_son_las_cadenas_globales_de_valor

Seguino, S. (2000). "Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis", en *World Development*, 28(7), 1211-1230.

Standing, G. (1989). *Global Feminisation through Flexible Labour*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization (ILO), Labour Market Analysis and Employment Planning, Working Paper/31, 45 p. Ver: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09_177_engl.pdf

Standing, G. (1999). "Global Feminization through Flexible Labor: A Theme Revisited", en *World Development*, 27(3), 583-602. Ver: http://www.brooklyn.cuny.edu/web/aca_socialsciences_polisci/150422_IA_Comps_StandingGlobal-Feminization-Through-Flexible-Labor.pdf

Staritz, C., & J. G. Reis, eds. (2013). *Global Value Chains, Economic Upgrading, and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism and Call Center Industries*. Washington, DC: Banco Mundial, International Trade Department Gender Development Unit, 118 p. Ver: https://gvcc.duke.edu/wp-content/uploads/GVC_Gender_Report_web_2013.pdf

Vandegrift, D. (2008). "This isn't Paradise—I Work Here Global Restructuring, the Tourism Industry, and Women Workers in Caribbean Costa Rica", en *Gender & Society*, Sage Publications, Inc., 22(6), 778-798.

Ventura. V. (2011). *El turismo, su cadena productiva y el desarrollo incluyente en América Latina: los casos de Brasil y México*. México, D.F.: Red Latinoamericana de Política Comercial, Serie Comercio y Crecimiento Inclusivo, Working Paper/138, 81 págs. Ver: https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/138_flascci_ventura.pdf



CAPÍTULO 6

BRECHAS DE GÉNERO EN LAS ZONAS FRANCAS DE AMÉRICA LATINA: EL CASO DE COSTA RICA

Laura Ortiz
Vivian Couto

Introducción

Costa Rica es el cuarto país de América Latina y el Caribe con mayor grado de discriminación en términos de restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso a recursos financieros y productivos (OCDE, 2019).¹ Asimismo, persisten estereotipos que confinan a las mujeres a labores domésticas; estos obstaculizan su ingreso a la fuerza laboral y las obligan a depender económicamente de los hombres (OCDE, 2020). Además, en un contexto de pandemia por la COVID-19 se ha comprobado que es más probable que las mujeres costarricenses trabajen en actividades gravemente afectadas por las medidas de confinamiento, con opciones limitadas o nulas de teletrabajo, lo que provoca una pérdida total de ingresos (OCDE, 2020). Las actitudes sobre los roles de género pueden representar un alto costo para el país; entre otras cosas, limitan la disponibilidad de talento, afectan la capacidad para la innovación e impactan negativamente en el crecimiento de la productividad.

El objetivo de este capítulo es analizar las brechas de género en dos de los sectores exportadores de Costa Rica con mayor participación en las zonas francas: dispositivos médicos y servicios modernos. Se lleva a cabo la investigación utilizando datos desagregados del empleo en las empresas instaladas en las zonas francas, lo que permite examinar las

¹ El indicador construido por la OCDE *Restricted Access to productive and financial resources* (SIGI) ubica a los países entre 0 y 100, siendo 0 la ausencia de discriminación por género, y 100 la absoluta discriminación por género. En 2019, Costa Rica recibió un puntaje de 28, considerado “intermedio”; en la región se encuentra por encima de tres países: Paraguay (32), Ecuador (44) y Chile (65) (OCDE, 2019).

brechas controlando el nivel de ocupaciones y procesos. Este es quizás el mayor aporte de la investigación, sumado a que se examinan sectores de mayor complejidad y sofisticación que los típicamente analizados por la literatura. Los datos utilizados para el análisis son provistos por la Caja Costarricense del Seguro Social.²

A partir de esta introducción, el capítulo se estructura de la siguiente manera: la sección a continuación describe brevemente el rol de las zonas francas en la economía de Costa Rica y el desempeño comercial de los sectores analizados. La sección tercera presenta la metodología de análisis, así como los resultados para ambos sectores y una conclusión con fines comparativos. La cuarta sección examina cambios en el empleo masculino y femenino como consecuencia de la pandemia de la COVID-19. La sección quinta cierra el capítulo con recomendaciones para la equidad de género y reflexiones.

1. Rol de las zonas francas en el país

El régimen de zona franca (ZZFF) de Costa Rica ha sido un motor de desarrollo, que representa un conjunto de incentivos que el Estado otorga a empresas que realicen inversiones nuevas en el país.³ Previo a su existencia, se habían atraído inversiones pioneras como Bridgestone y Panasonic en los sesentas (Gómez, Zolezzi, & Monge, 2020). Empero, no fue hasta la introducción del régimen en 1990 que el país se comprometió a un modelo de desarrollo integrado al comercio internacional. Con la llegada de Intel en 1997, Costa Rica se colocó en el mapa como un destino de inversión para operaciones de alta tecnología, incrementando significativamente la llegada de empresas multinacionales.

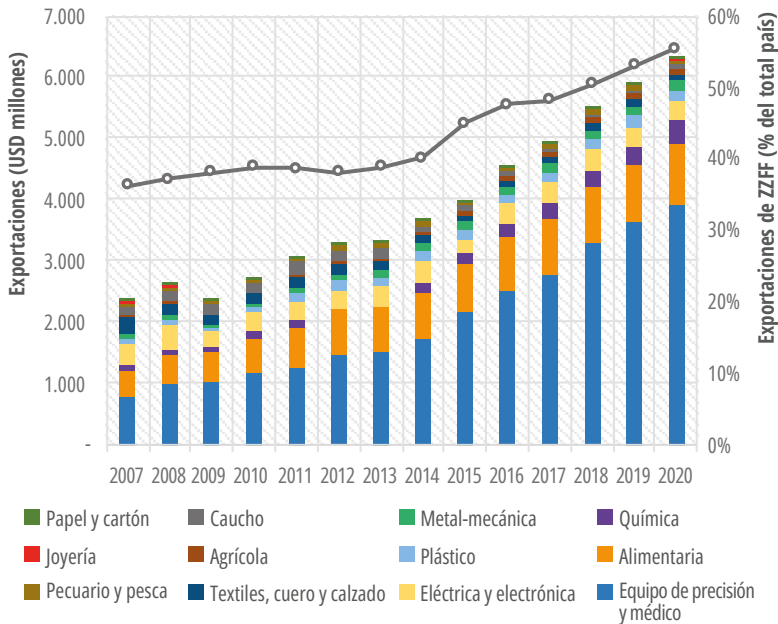
La coordinación entre los actores encargados de impulsar el régimen —Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) y Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo

² CINDE firmó un convenio con la Dirección de Estadísticas Actuariales de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) en febrero de 2020, para establecer un marco de cooperación que dicta que la CCSS debe compartir periódicamente con CINDE los datos por cada trabajador de cada empresa multinacional atendida por CINDE.

³ Las empresas beneficiadas pueden dedicarse a procesamiento, producción, mantenimiento y manipulación de bienes y la prestación de servicios dedicados a la exportación o reexportación.

(CINDE)—⁴ fue clave a través de políticas de promoción de zonas francas, vínculos con el sector empresarial y alianzas con el sector académico. Esta alianza público-privada insertó a Costa Rica en la economía del conocimiento, identificando áreas de mejora, restricciones y soluciones para mantener la competitividad y un clima de negocios favorable (Álvarez, Fernández-Stark, & Mulder, 2020). El impacto del régimen de zona franca se refleja en la participación de los bienes producidos bajo este esquema en las exportaciones, pasando de 36% en 2007 a 55% en 2020. Esto fue fuertemente impulsado por la manufactura de dispositivos médicos, cuyas exportaciones se multiplicaron más de cinco veces en este periodo alcanzando los USD 3922 millones en 2020 (Gráfico 1).

GRÁFICO 1. Exportaciones de ZZFF de Costa Rica según actividad productiva, 2007-2019 (en millones de USD).



Fuente: Elaboración propia con base en datos de PROCOMER.

⁴ CINDE es una organización privada no gubernamental que trabaja con el gobierno y PROCOMER, institución pública que promueve las exportaciones y administra el régimen de zona franca, para la atracción de inversión extranjera a Costa Rica.

1.1 Desempeño comercial de Costa Rica en la industria de dispositivos médicos

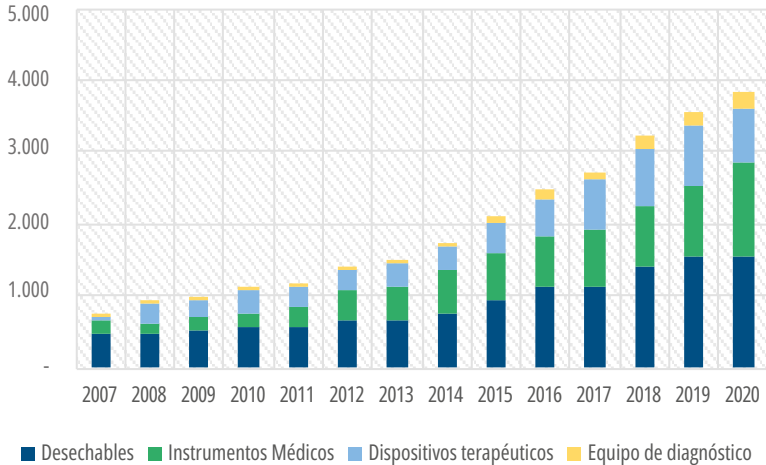
Desde la llegada de la primera empresa del sector, Baxter en 1987, la industria de dispositivos médicos ha ido creciendo y en 2020 contaba con más de ochenta empresas entre fabricantes, suplidores y contratistas de manufactura.

Durante los noventa Costa Rica atrajo inversiones importantes, aunque la producción consistía en productos desechables de baja complejidad. La llegada de las empresas esterilizadoras permitió que la manufactura de dispositivos médicos despegara. Con la llegada de BeamOne en 2009 y Sterigenics en 2011, Costa Rica se convertía en un destino viable para operaciones complejas y de mayor valor agregado (Crespi, Fernández-Arias, & Stein, 2014). Actualmente, son más de treinta empresas fabricantes de equipo original que utilizan a Costa Rica como una plataforma para manufacturar y exportar dispositivos Clase I a III⁵ hacia Norteamérica, Europa y Asia.

La transformación de la producción se tradujo en una sofisticación de las exportaciones. En 2020 las exportaciones de equipo de diagnóstico y dispositivos terapéuticos representaron el 26% del total del sector, un aumento exponencial comparado al 2007, cuando representaban el 11%. A su vez, las exportaciones de los productos desechables disminuyeron en su importancia relativa al total exportado (Gráfico 2).

⁵ Clase I: riesgo bajo a moderado para el paciente. No requiere solicitud de notificación ni autorización previa por parte de la FDA para su comercialización en Estados Unidos. Ejemplos: vendas elásticas, estetoscopios manuales y colchas. Clase II: riesgo moderado para el paciente. Ejemplos: sillas de ruedas eléctricas, tomografías computarizadas o bombas de infusión para medicamentos intravenosos. Clase III: alto riesgo para el paciente. Ejemplos: marcapasos, válvulas cardiacas, estimuladores cerebrales profundos.

GRÁFICO 2. Exportaciones de dispositivos médicos por nivel de sofisticación, 2007-2020 (en millones de USD).



Fuente: Elaboración propia con base en datos de PROCOMER.

1.2 Desempeño comercial de Costa Rica en el sector de servicios modernos

Los servicios modernos son un conglomerado de actividades que funcionan como transmisores y generadores de conocimiento para el conjunto de la economía. Hasta fines del siglo pasado, su comercialización requería proximidad física entre proveedor y consumidor, lo cual restringía su prestación a los límites geográficos de una economía. Esto cambió radicalmente con el despliegue de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), lo que permitió reducir drásticamente los costos y tiempos de transmitir información, haciendo que muchos servicios modernos puedan ser provistos de manera remota. Así, las empresas de economías avanzadas comenzaron a deslocalizar procesos corporativos y profesionales en economías emergentes, buscando ahorros de costos laborales, activos específicos u otro tipo de ventajas.

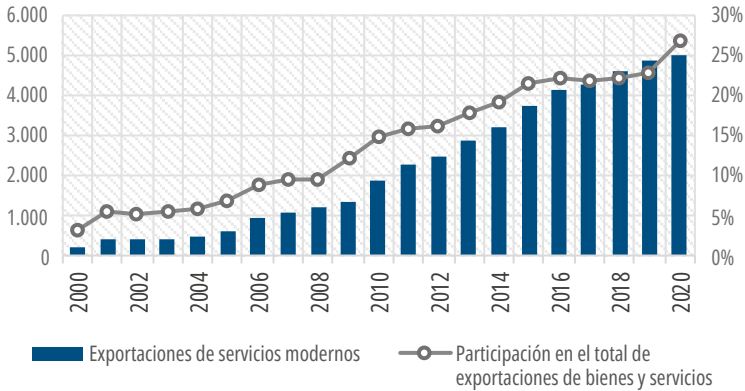
El factor común de los servicios modernos es que el principal insumo para su desarrollo es el conocimiento (Fernández-Stark & Gereffi, 2019). La clasificación más conocida de servicios modernos desagrega al sector en tres segmentos: Procesos de Negocios, Tecnologías de la Información (TI) y Procesos de Conocimiento. El primero engloba funciones administrativas y corporativas y se puede subdividir en un subsegmento de baja calificación relativa (atención al cliente, ventas y marketing, soporte técnico) y en uno de alta calificación relativa (contabilidad, finanzas, logística). El segmento TI, que engloba actividades relacionadas a la informática, se subdivide bajo la misma lógica.

Actualmente, el sector de servicios modernos es uno de los más dinámicos y de mayor crecimiento en la economía costarricense. Captura el 59% del total de empresas instaladas en zonas francas. De estas, la mayoría se desempeña en los segmentos Procesos de Negocios y TI (PROCOMER, 2019).⁶ El sector creció de la mano de la economía costarricense, promovido por la cercanía a Estados Unidos y una oferta de capital humano con capacidades bilingües. En veinte años, Costa Rica pasó de exportar USD 209 millones en servicios modernos a más de USD 4980 millones (2020), cifra histórica que representó el 27% del total país (Gráfico 3).

El crecimiento explosivo de las exportaciones de dispositivos médicos y servicios modernos en Costa Rica tiene un importante impacto en el empleo femenino. En 2019, la participación total de las trabajadoras en las zonas francas ascendió al 43%, tres puntos porcentuales por encima que el dato para 2010.

⁶ El 27% corresponden a centros de servicios compartidos, donde se desarrollan actividades del segmento Procesos de Negocios; le siguen firmas de servicios tercerizadas que operan en el mismo segmento (19%) y empresas del segmento TI (9%) (PROCOMER, 2019).

GRÁFICO 3. Exportaciones de servicios modernos y participación en el total nacional exportado, 2000-2020 (en millones de USD y %).



Fuente: Elaboración propia con base en la Balanza de Pagos trimestral publicada por el Banco Central de Costa Rica.

2. Análisis de brechas de género en las zonas francas de Costa Rica

Esta sección propone analizar las brechas de género en las empresas de dispositivos médicos y servicios modernos instaladas en las zonas francas de Costa Rica. A tales efectos, y utilizando los últimos datos disponibles (junio de 2020) se someten a examen algunas de las principales brechas de género típicamente identificadas en las Cadenas Globales de Valor (CGV) a nivel internacional.⁷ Concretamente, y para cada uno de los sectores de análisis, las hipótesis de investigación son las siguientes:

H1) Segregación horizontal: los procesos de menor valor agregado tienden a emplear una mayor proporción de mujeres que de hombres.

H2) Segregación vertical: las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones de escasa intensidad técnica o puestos junior.

⁷ Ver Capítulo 6.

H3) Brecha salarial: las mujeres de determinado proceso y ocupación obtienen menores remuneraciones que los hombres de los mismos procesos y ocupación.

La segregación de género se mide con indicadores de participación y concentración, y con el índice de disimilitud (ID) de Duncan y Duncan (1955). La participación de las mujeres (o intensidad femenina) en el proceso i u ocupación a es el porcentaje de mujeres en el proceso i u ocupación a (respecto del total de mujeres y hombres que hay en el mismo). La concentración de las mujeres en el proceso i u ocupación a indica el porcentaje del total de ocupadas que trabajan en el proceso i u ocupación a , esto es, la proporción del total de ocupadas que se sitúan en el sector i u ocupación a . El ID en términos de los procesos (ocupaciones) refleja la proporción de mujeres (u hombres) que tendrían que cambiar de proceso para que la distribución por sexo sea equitativa. Este índice puede variar de 0 (sin segregación, lo que implica un porcentaje igual de mujeres en cada proceso) a 1 (segregación máxima, lo que implica que todas las trabajadoras se desempeñan en procesos en las que no hay trabajadores hombres).

En función de los datos disponibles, la brecha salarial de género se define como la diferencia entre el salario medio masculino y femenino expresada como porcentaje del salario medio masculino. Esta es la brecha salarial de género total observada, que la literatura especializada generalmente denomina “brecha de género pura” (UNCTAD, 2016). Desafortunadamente, los datos no permiten un análisis ajustado por horas trabajadas de la brecha salarial. Tampoco se dispone de datos sobre otros factores que determinan las remuneraciones de los y las trabajadores, como las habilidades laborales, nivel educativo, experiencia laboral, o pertenencia a sindicato.⁸

o Brechas de género en el sector dispositivos médicos

En el sector dispositivos médicos, las mujeres capturan el 52% del empleo agregado (CCSS, 2020). Este guarismo marca una diferencia importante

⁸ Una particularidad del caso de Costa Rica es que prácticamente no existen organizaciones sindicales en las zonas francas.

con uno de los competidores de la región, República Dominicana, donde la proporción de mujeres supera los dos tercios (Cuadro 1).

Con relación a la industria manufacturera nacional registrada en el segundo trimestre del mismo año, la intensidad femenina del sector dispositivos médicos es 23 puntos porcentuales mayor (Cuadro 1). A continuación, se examinan las hipótesis de investigación.

CUADRO 1. Participación de las mujeres en la población ocupada nacional, industria manufacturera nacional, y sector de dispositivos médicos de zonas francas de Costa Rica.

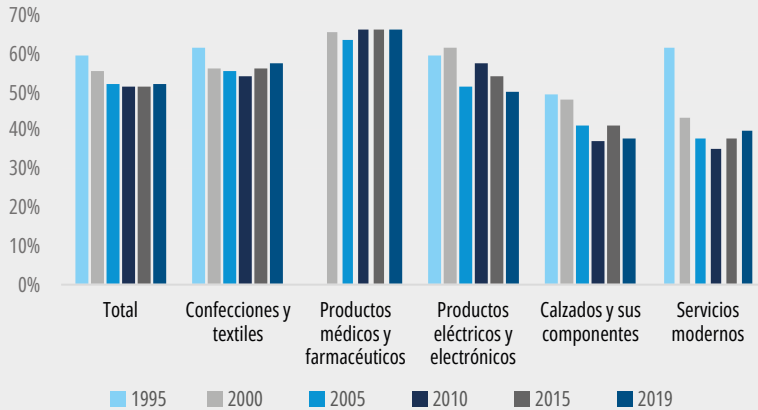
Indicador	Hombres	Mujeres	Participación de las mujeres (%)
Población ocupada nacional	1.128.724	616.533	35%
Población ocupada nacional en la industria manufacturera	144.171	59.592	29%
Empleo formal en el sector dispositivos médicos de zonas francas	17.990	19.453	52%

Fuente: Elaboración propia con base en CCSS (2020) e INEC (2020).

Feminización del sector dispositivos médicos de Rep. Dominicana.

Las zonas francas de República Dominicana ingresaron a la CGV de dispositivos médicos en 2005, dando puntapié a un proceso de diversificación y escalamiento (Banco Mundial, 2017). Entre 2001 y 2019, la proporción de la industria de textiles en las exportaciones totales se redujo del 51% al 17%; mientras, los dispositivos médicos cuatuplicaron su participación, pasando del 7% al 27%. Esta transformación productiva coincidió con un proceso de *desfeminización* moderada, marcado por un leve descenso en la participación del empleo femenino (59% al 52% entre 1999 y 2019). No obstante, la participación femenina en el sector dispositivos médicos se mantuvo el entorno del 65-66%.

GRÁFICO 4. Evolución de la intensidad femenina en las zonas francas de República Dominicana, por sector (1995-2019).



Fuente: informes estadísticos anuales del Consejo Nacional de Zonas francas de Exportación de República Dominicana.

Atendiendo a la concentración femenina y masculina en los distintos sectores al inicio y final de este proceso, se observa un desplazamiento de las trabajadoras mujeres desde un sector trabajo-intensivo, de bajos salarios y que requiere destreza manual y meticulosidad (textil) hacia tareas de trabajo-intensivas que requieren las mismas habilidades (ensamble y empaquetado de dispositivos médicos). En cambio, los hombres se desplazaron también al sector servicios modernos, cuyos requerimientos educacionales son más exigentes, lo cual tiende a incidir en mejores remuneraciones y condiciones laborales. La segregación vertical es importante en el sector: 86% (64%) de las mujeres (los hombres) ocupadas (ocupados) se concentra en puestos operativos. Asimismo, de las casi 1200 mujeres en puestos administrativos, solo 3 se desempeñan en puestos gerenciales (Bamber & Hamrick, 2019).

Fuente: Elaboración propia en base a informes anuales del Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación de República Dominicana.

H1) Sobre la segregación horizontal en el sector dispositivos médicos

El cálculo del ID señala que el 6,3% (1232) de las mujeres ocupadas en las empresas de zonas francas de dispositivos médicos deberían cambiar de proceso para igualar la distribución por proceso entre hombres y mujeres (CCSS, 2020). Si bien este guarismo sugiere una baja segregación horizontal por género, el Cuadro 2 permite visualizar que las mujeres tienden a estar concentradas en menos sectores que los hombres, y que la intensidad femenina es especialmente alta en algunos de los procesos estereotipados como femeninos. No obstante, en otras actividades típicamente asignadas a las mujeres (*servicios y suministros de cuartos limpios o ensamblados*) también se observan indicadores de participación cercanos a la paridad, lo cual constituye un hallazgo favorable. Las mayores desigualdades se observan en los procesos de mayor empleo relativo. En el de fabricación de equipo original (68% del empleo total) e ingeniería y diseño (16% del empleo total) la distribución por sexo es cercana al 50% (Cuadro 2). Empero, la concentración de mujeres en el proceso de menor valor agregado relativo (fabricación de equipo original) es casi seis puntos porcentuales superior a la concentración de hombres. En cambio, la concentración de mujeres en el proceso de mayor valor agregado (ingeniería y diseño) es casi cuatro puntos porcentuales menor a la concentración de hombres. Estos datos evidencian que los hombres tienen mayor acceso que las mujeres al proceso más sofisticado e intensivo en empleo calificado del sector.⁹ Una de los posibles fenómenos detrás de esto es la segregación por género en los perfiles típicamente demandados por las firmas de ingeniería y diseño: en 2018, la proporción de diplomadas mujeres en ingeniería mecánica, electrónica y química se situó en 11%, 14% y 35%, respectivamente (Plataforma Hipatia, 2019).

En el resto de los procesos, la concentración de hombres y mujeres es similar. Sin embargo, la participación de las mujeres varía sustancialmente (Cuadro 2). Los guarismos más elevados se observan en *textiles* y *microfabricación con láser*, alcanzando el 70% y 63%, respectivamente. Ambos procesos son de bajo valor agregado, intensivos en empleo, y

⁹ En el proceso *ingeniería y diseño* casi 9 de cada 10 personas ocupadas son profesionales o técnicos de nivel medio (el resto es personal administrativo o gerencial) (CCSS, 2020). En el proceso *fabricación de equipo original*, 6 de cada 10 personas ocupadas son operarios de instalaciones y máquinas ensambladoras (CCSS, 2020).

se encuentran sometidos a una intensa competencia internacional. Asimismo, estas actividades requieren meticulosidad, atención al detalle y destreza manual, habilidades tradicionalmente asignadas a las mujeres. En cambio, en algunos procesos igualmente intensivos en mano de obra, como *metalmecánica* y *materias primas* y *esterilización*, la proporción de mujeres cae al 35% y 14%, respectivamente. Estos procesos, aunque también industriales, requieren operar con maquinaria pesada, para lo cual son tradicionalmente preferidos los hombres.

Si bien en algunos procesos intensivos en mano de obra los guarismos se acercan a la paridad, las sendas diferencias en las proporciones de mujeres en los *textiles* y *esterilización*, por ejemplo, sugieren que las normas y estereotipos de género continúan segmentando a las mujeres en algunos procesos “de género apropiadas”, habitualmente poco calificados y de bajo valor agregado.

CUADRO 2. empleo y participación de mujeres en el sector dispositivos médicos, por procesos, junio de 2020.

Proceso	Empleo	Participación en empleo total (%)	Participación de mujeres en el empleo total (%)	Concentración ^(a)	
				Hombres	Mujeres
Fabricación de equipo original	25.422	67,9%	54%	64,7%	70,8%
Ingeniería y diseño	5.928	15,8%	46%	17,7%	14,1%
Ensamblado y subensambles	3.431	9,2%	52%	9,2%	9,1%
Servicios y suministros de cuartos limpios	655	1,7%	53%	1,7%	1,8%
Metalmecánica y materias primas	615	1,6%	35%	2,2%	1,1%
Componentes eléctricos y electrónicos	586	1,6%	44%	1,8%	1,3%

→

→

Transformación de plásticos y materias primas	386	1,0%	41%	1,3%	0,8%
Esterilización	91	0,2%	14%	0,4%	0,1%
Componentes de silicio	74	0,2%	54%	0,2%	0,2%
Microfabricación láser	70	0,2%	63%	0,1%	0,2%
Empaques	60	0,2%	43%	0,2%	0,1%
Textiles	50	0,1%	70%	0,1%	0,2%
Recubrimientos	35	0,1%	40%	0,1%	0,1%
Total	37.443	100%	52%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

H2) Sobre la segregación vertical en el sector dispositivos médicos

Según datos de junio de 2020, el 10% de las mujeres empleadas en el sector exportador de dispositivos médicos de zonas francas deberían cambiar de categoría ocupacional para que el sector obtenga una distribución equitativa del empleo.

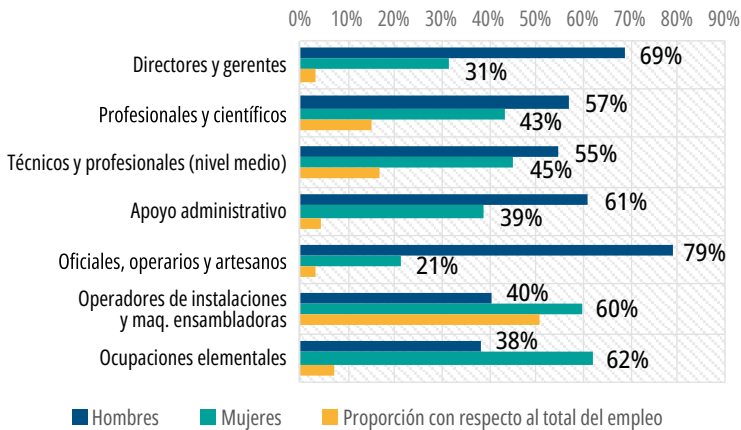
Las mujeres representan alrededor de 60% del empleo en las categorías de menor valor agregado y responsabilidad: ocupaciones elementales (fundamentalmente, limpiadores y peones)¹⁰ y operadores de instalaciones y máquinas ensambladoras (Gráfico 5). En la última categoría se concentra el 50% del empleo general del sector dispositivos médicos. En cambio, en las ocupaciones de mayor liderazgo y poder de decisión (directores y gerentes) la participación de las mujeres desciende al 31%.

Por su parte, entre los trabajadores profesionales de nivel alto y medio, las mujeres capturan el 43% y 45% del empleo, respectivamente.

¹⁰ Según la clasificación de ocupaciones utilizada por la CCSS (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo) las ocupaciones elementales agrupan: limpiadores y asistentes; peones agropecuarios, pesqueros y forestales; peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte; ayudantes de preparación de alimentos; vendedores ambulantes de servicios y afines; recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales) (OIT, 2008).

Los guarismos cercanos a la paridad en estas categorías ocupacionales sugieren que las mujeres con estudios avanzados gozan de un mayor acceso a sus puestos de trabajo que las mujeres con menor formación e incluso que las mujeres que con formación similar no acceden a los puestos de dirección y gerencia.

GRÁFICO 5. Proporción del empleo total y participación de hombres y mujeres en el sector dispositivos médicos, por categoría ocupacional, junio 2020 (en %).



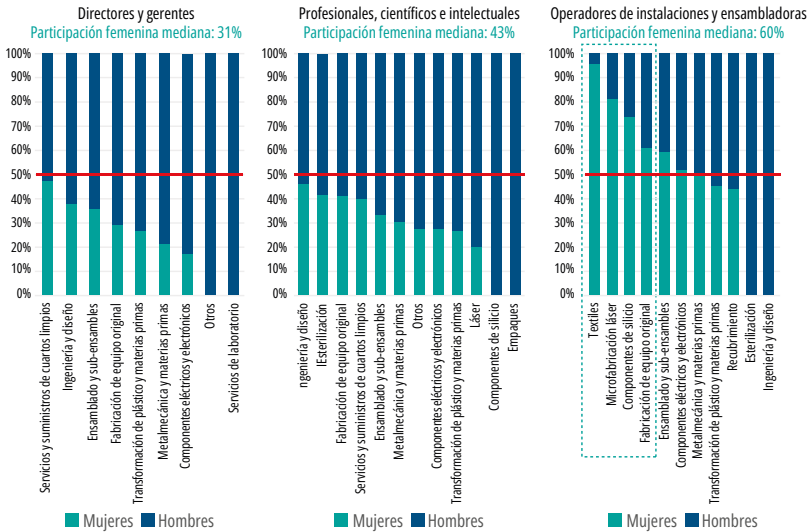
Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE. Nota: La clasificación de ocupaciones utilizada por la CCSS es la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Los datos desagregados por proceso muestran la persistente sobrerrepresentación de las mujeres en las categorías de menor calificación relativa.¹¹ En la punta de la pirámide ocupacional los hombres superan en todos los procesos el 50% del empleo (Gráfico 6). El proceso que se acerca más a la paridad en la punta de la pirámide ocupacional es de escaso valor agregado y típicamente estereotipado como femenino: *servicios y suministro de cuartos limpios* (47% de participación femenina).

¹¹ Se excluyen del análisis los procesos que en las ocupaciones seleccionadas tengan un empleo total menor a 5.

En los puestos profesionales, científicos e intelectuales, la participación de las mujeres también cae por debajo del 50% en todos los procesos, con un máximo de 46% en el proceso de mayor valor agregado (*ingeniería y diseño*). En la categoría de operadores de instalaciones y máquinas ensambladoras, las mujeres constituyen más del 50% del empleo en 6 de los 10 procesos que componen el sector, incluyendo el de mayor empleo relativo: *fabricación de equipos originales*. La sobrerrepresentación de mujeres operadoras es especialmente alta en el proceso *textiles* (95%) y *microfabricación láser* (81%).

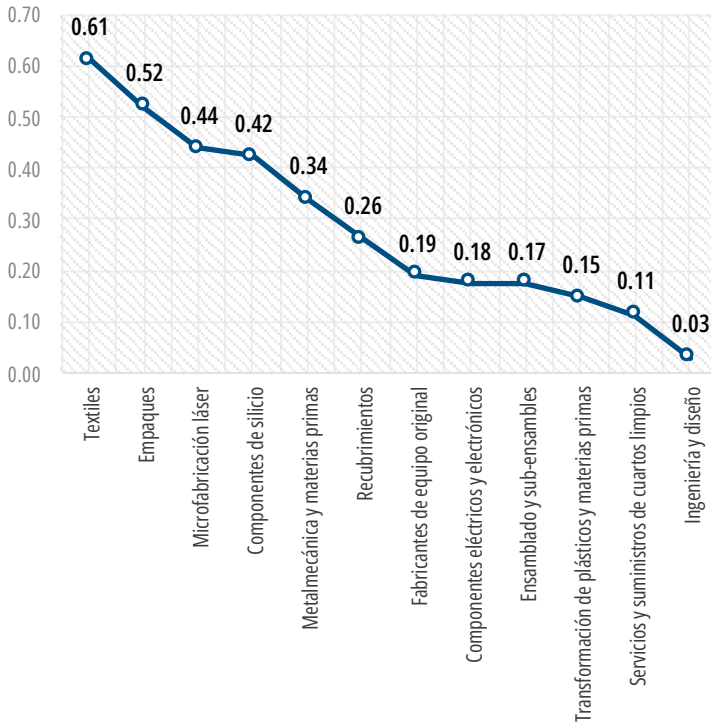
GRÁFICO 6. Distribución del empleo por género en ocupaciones seleccionadas del sector dispositivos médicos, por proceso, junio de 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

Como se desprende de la Gráfico 7, el grado de segregación vertical varía en función del proceso. El proceso cuyo ID es más cercano a 1 es el de *textiles*, en el que el 61% de los trabajadores tendrían que cambiar de ocupación para obtener una distribución equitativa del empleo.

GRÁFICO 7. Índice de disimilitud por categoría ocupacional en los distintos procesos del sector dispositivos médicos, junio de 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

En el proceso de menor valor agregado relativo (*fabricación de equipos originales*), de cada 100 mujeres ocupadas, 70 se desempeña como operadora de instalaciones o máquinas ensambladora, 18 lo hace en posiciones administrativas, técnicas o profesionales, y 1 llega a posiciones de dirección o gerencia. Mientras, de cada 100 hombres ocupados en este proceso, los que se desempeñan como operadores de instalaciones o máquinas ensambladoras son 54, 30 trabajan en funciones administrativas, técnicas o profesionales y 4 acceden a puestos directivos o gerenciales. En el proceso de mayor valor agregado

relativo (*ingeniería y diseño*) casi el mismo guarismo de mujeres y hombres empleada(o)s se desempeñan como profesional, científica(o) e intelectual (54 y 53, respectivamente). Asimismo, de cada 100 mujeres en este proceso, 4 son directoras o gerentas; de cada 100 hombres, 5 acceden a estos puestos de liderazgo.

En síntesis, la segregación vertical es más pronunciada en el proceso de menor valor agregado. Las mujeres que trabajan en la *fabricación de equipos originales* acceden primordialmente (y más de lo que lo hacen los hombres) a la ocupación de escaso valor agregado y peor remunerada del proceso. Por su parte, las mujeres que trabajan en el proceso de *ingeniería y diseño* acceden a ocupaciones a las que también acceden hombres, en proporciones similares. Esto sugiere que las mujeres que se desempeñan en los procesos de menor valor agregado (posiblemente, con menores niveles de formación e ingresos) se encuentran sometidas a jerarquías ocupacionales más rígidas y menos oportunidades de promociones laborales que sus pares hombres, con relación a las mujeres que se desempeñan en procesos de mayor valor agregado (posiblemente, con mayores niveles de formación e ingresos). Las posibles causas de estas diferencias se exploran en la subsección final, al introducir las diferencias en las brechas de género entre el sector dispositivos médicos y servicios modernos.

H3) Sobre la brecha salarial en el sector dispositivos médicos

En este capítulo se estudian las brechas salariales. Se utilizan los ingresos mensuales, aunque idealmente se utilizarían los salarios por hora ya que las mujeres suelen trabajar menos horas que los hombres. Si bien usar los salarios mensuales puede distorsionar la brecha salarial (UNCTAD, 2016), es importante notar que las mujeres suelen tener menos oportunidades para trabajar horas extras o turnos de noche, y que la comparación a través de ingresos mensuales permite visualizar esta manifestación de la desigualdad de género en la disparidad en los ingresos.¹²

¹² En Costa Rica, desde 1943 el Código de Trabajo prohibía a las mujeres a trabajar de noche con la excepción de trabajadoras a domicilio o enfermeras, entre otras. En 2001, a través de una reforma que prohibía la discriminación en el trabajo, esta disposición quedó prácticamente desaplicada, pero no fue hasta el 2019 que fue formalmente derogada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica, eliminando por completo la inseguridad jurídica para las mujeres trabajadoras en el sector industrial (*La Gaceta*, Diario Oficial, 2019).

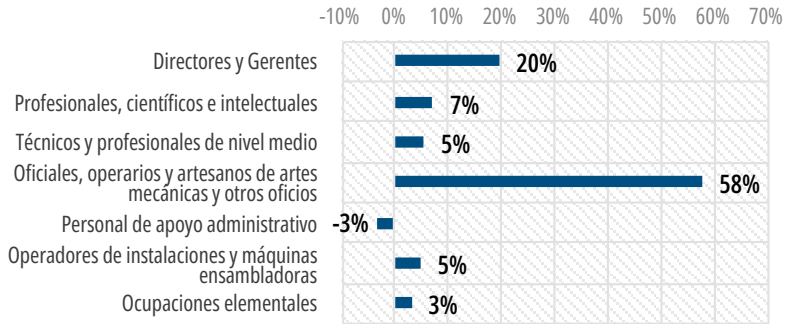
Como se vio arriba, el sector dispositivos médicos goza de mayor representación femenina en la fuerza de trabajo agregada. No obstante, se manifiestan amplias brechas salariales en ciertos procesos y ocupaciones. Como dato de referencia, la brecha relativa salarial entre hombres y mujeres en la industria manufacturera del país asciende, para el segundo trimestre de 2020, a 22,5% (INEC, 2020).

Utilizando datos desagregados por categoría ocupacional, encontramos que en los cargos de dirección y gerenciales, las mujeres ganan 20% menos que los hombres, evidenciando un mecanismo de techo de cristal.¹³ En las posiciones profesionales, donde la participación de las mujeres se eleva al 43%, las brechas salariales se acortan sustancialmente. En las ocupaciones donde hay mayor participación femenina no hay una brecha muy amplia. Las mujeres operadoras y en ocupaciones elementales perciben 5% y 3% menos que los hombres en las mismas posiciones, respectivamente. Llama la atención la brecha en la categoría de apoyo administrativo, donde hay mayor participación de hombres, pero una brecha salarial a favor de las mujeres (3%). Una posible explicación es que en las empresas multinacionales los cargos tradicionalmente ocupados por mujeres requieren habilidades bilingües, resultando en una remuneración más elevada.

Los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas evidencian las brechas más marcadas, tanto en términos de participación como en remuneración. Se incluyen en esta categoría oficios son típicamente ocupados por hombres (ej.: pintores, moldeadores, electricistas). Dado que representan solamente un 3% de la fuerza laboral del sector, y no pertenecen necesariamente a las actividades productivas propias de dispositivos médicos, se puede inferir que la baja participación de mujeres es la explicación de la brecha salarial relativa (Gráfico 8).

¹³ El “techo de cristal” es uno de los mecanismos de la segregación vertical. Refiere a que las mujeres son promovidas a un ritmo menor que los hombres, y que cuando acceden a los puestos jerárquicos sus ingresos no aumentan en la misma proporción que los de ellos (Cepal & ONU Mujeres, 2020).

GRÁFICO 8. Brecha salarial de género pura en el sector dispositivos médicos, por categoría ocupacional, junio de 2020.

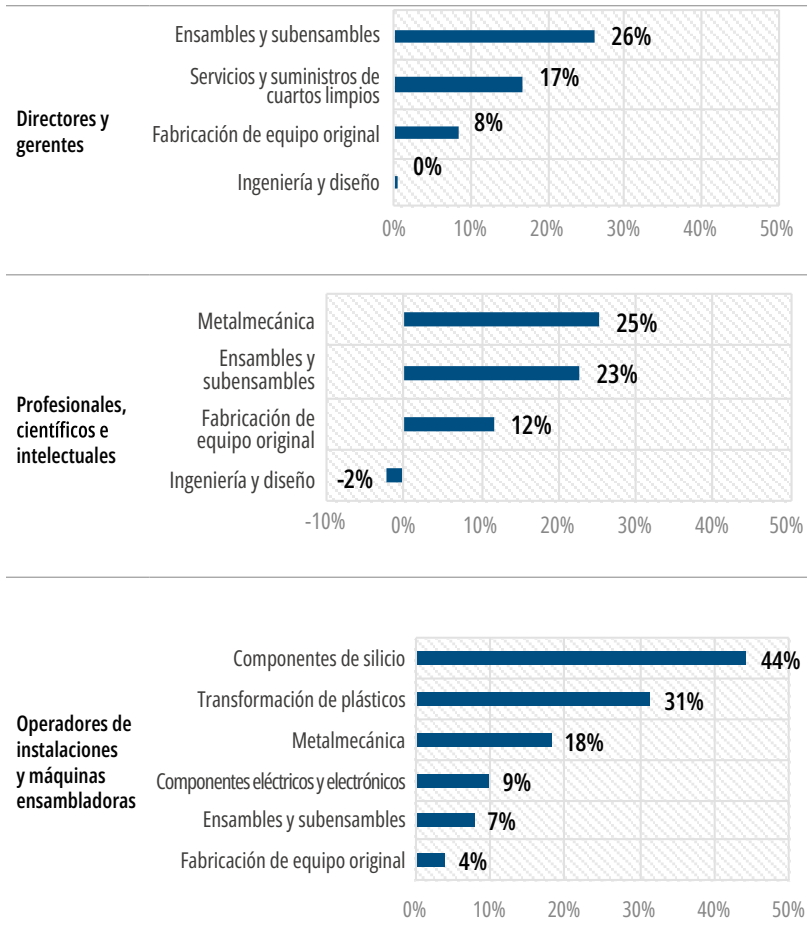


Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

Los datos también permiten analizar las brechas salariales a la interna de los procesos. En posiciones directivas y gerenciales, la desigualdad más grande se observa en el proceso de *ensambles y subensambles* (26%), seguido por *servicios de cuartos limpios* (17%) y *fabricación de equipo original* (8%). En cambio, en los procesos de *ingeniería y diseño* no se manifiesta una brecha salarial en los cargos gerenciales a favor de los hombres (y en los profesionales se aprecia una brecha a favor de las mujeres). Las brechas en las posiciones profesionales evidenciadas en los procesos industriales podrían arraigarse en que las mujeres suelen concentrarse en puestos de áreas relativamente menos remuneradas, como la gestión de los recursos humanos, administración o contabilidad, en comparación con áreas relativamente mejor remuneradas, como la ingeniería, típicamente dominada por hombres.

La mano de obra femenina en estas empresas suele limitarse a posiciones de operadoras, donde sus destrezas como la motora fina y atención al detalle son altamente demandadas para la fabricación y ensamble de dispositivos médicos. Puede concluirse que la alta demanda por estas trabajadoras resulta en brechas salariales sustancialmente inferiores para las operadoras en estos procesos. En cambio, en los operadores de *metal-mecánica, transformación de plásticos y componentes de silicio*, áreas de la manufactura que tradicionalmente se asocian con mano de obra masculina, las brechas ascienden a 18%, 31% y 44% (Gráfico 9).

GRÁFICO 9. Brecha salarial de género pura en las principales ocupaciones del sector dispositivos médicos, según procesos seleccionados, junio de 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

o Brechas de género en el sector servicios modernos

Las multinacionales que exportan servicios desde las zonas francas de Costa Rica emplean a más de 76 000 personas, de las cuales 32 411 son mujeres. En términos absolutos, es la actividad dentro de las zonas francas que ofrece la mayor cantidad de empleo para las mujeres, aunque estas representan solo el 42% del sector (CCSS, 2020). Este guarismo es 5 puntos porcentuales mayor a la proporción de mujeres en el total de personas ocupadas en las actividades profesionales y administrativas de apoyo a nivel nacional (37%) y similar a la participación de mujeres en el grupo de personas universitarias con título, ocupadas en la economía urbana nacional (45%) (INEC, 2020).

H1) Sobre la segregación horizontal en el sector servicios modernos

El cálculo del ID señala que el 11% (3542) de las mujeres ocupadas en las empresas de zonas francas de servicios modernos deberían cambiar de proceso para igualar la distribución por proceso entre hombres y mujeres (CCSS, 2020). Este guarismo indica una segregación horizontal por género más alta que el sector dispositivos médicos, pero de todas formas poco importante. Pese a ello, la proporción de mujeres es menor al 50% en 17 de los 19 procesos que integran el sector, con la excepción de dos procesos clasificados como de baja calificación relativa:¹⁴ *back-office* en el segmento Procesos de Negocios y *centros de contacto* en el segmento TI. En 10 procesos del sector las mujeres capturan menos del 40% del empleo; de estos, 7 corresponden al segmento TI y 3 al segmento PN.

Para examinar con precisión las disímiles concentraciones de hombres y mujeres en el sector, se analizan los datos a nivel de segmentos. Como se desprende de el Cuadro 3, del total de mujeres que trabaja en el sector servicios modernos de Costa Rica, más de tres cuartos se desempeña en el segmento Procesos de Negocios y menos de un cuarto en el segmento TI. En cambio, del total de hombres ocupados en el sector, 69% se desempeña en el segmento Procesos de Negocios y casi un tercio en el segmento TI.

¹⁴ Ver notas al pie 12 y 14 para los criterios de la clasificación.

En el segmento donde se identifica mayor concentración relativa de mujeres (Procesos de Negocios), el empleo es en mayor medida administrativo (43% del total es capturado por personal administrativo), en tanto los trabajadores profesionales, científicos e intelectuales representan el 16% del empleo del segmento (CCSS, 2020). En cambio, en el segmento donde se identifica mayor concentración relativa de hombres (TI) el 55% del empleo corresponde a profesionales, científicos e intelectuales, y 14% a personal administrativo. Estos datos indican que las mujeres se encuentran, en mayor grado que los hombres, concentradas en procesos administrativos y de menor valor agregado relativo. Estos procesos agrupan tareas mayormente reiterativas, basadas en reglas, e intensivas en la interacción con los usuarios, por lo que suelen demandar atributos tradicionalmente asignados a las mujeres, tales como apertura, sensibilidad, empatía, paciencia y minuciosidad. En el segmento TI tienen lugar procesos típicamente estereotipados como masculinos, intensivos en conocimiento tecnológico e informático.

En términos de participación, el segmento Procesos de Negocios exhibe cifras cercanas a la paridad en la mayoría de sus procesos, con la excepción de aquellos intensivos en conocimientos informáticos específicos y en el uso de las TI: *soporte técnico* (36%), *desarrollo de software* (29%) e *ingeniería y diseño* (37%). En cambio, son pocos los procesos del segmento TI en el cual la intensidad femenina se acerca al 50%, destacándose los *centros de contacto*, que son típicamente estereotipado como femenino a nivel mundial y *creación de contenidos*, que requiere de empleo del área artística, donde los estereotipos no son tan definitivamente marcados en comparación con el resto de las áreas de las sociedades.

CUADRO 3. Empleo y participación de mujeres en el sector servicios modernos, por segmento, subsegmento y procesos, junio de 2020.

Segmento	Subsegmento	Proceso	Empleo total	Participación en empleo total (%)	Participación de mujeres en el empleo total (%)	Concentración ^(a)	
						Hombres	Mujeres
Procesos de Negocios	Baja calificación relativa ¹⁵	Centros de contacto	23.131	30%	43%	30%	31%
		Back office	3.335	4%	52%	4%	5%
		SopORTE técnico	3.069	4%	36%	4%	3%
	Alta calificación relativa ¹⁶	Servicios compartidos	23.625	31%	48%	28%	35%
		Desarrollo de software	1,358	2%	29%	2%	1%
		Ingeniería y diseño	230	0%	37%	0%	0%
		Arquitectura y diseño	181	0%	47%	0%	0%
		Sedes regionales	180	0%	42%	0%	0%

→

¹⁵ Agrupa procesos cuyas categorías ocupacionales “profesionales, científicos e intelectuales” y “técnicos y profesionales de nivel medio” capturan menos del 50% del empleo del proceso.

¹⁶ Agrupa procesos cuyas categorías ocupacionales “profesionales, científicos e intelectuales” y “técnicos y profesionales de nivel medio” capturan más del 50% del empleo del proceso.



Tecnologías de la Información	Baja calificación relativa ¹⁷	SopORTE técnico de TI	5.723	7%	29%	9%	5%
		Back office de TI	2.383	3%	39%	3%	3%
		Centros de contacto de TI	1.084	1%	50%	1%	2%
	Alta calificación relativa ¹⁸	Desarrollo de software	5.291	7%	33%	8%	5%
		Ciberseguridad	2.998	4%	39%	4%	4%
		Ingeniería y diseño de TI	486	1%	23%	0,8%	0,3%
		Infraestructura	273	0%	16%	1%	0%
		Big data	36	0%	44%	0,0%	0,0%
		Servicios creativos	2.841	4%	42%	4%	4%
		Creación de contenidos	260	0%	47%	0,3%	0,4%
Total		76.493	100%	42%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

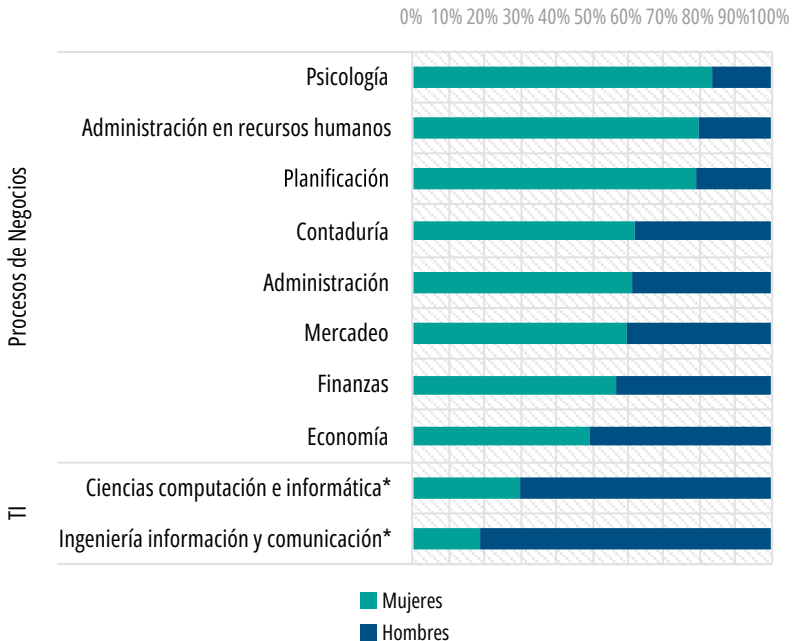
Las diferencias en las concentraciones de hombres y mujeres en un segmento y el otro también se arraigan en las áreas de conocimiento que estos demandan. Es que las normas y estereotipos de género también condicionan las elecciones de estudios. En buena parte de los procesos del segmento Procesos de Negocios se emplean estudiantes avanzados o egresados universitarios de las áreas de administración, contaduría, psicología y marketing, entre otras ciencias económicas y sociales. El segmento TI, por su parte, demanda estudiantes avanzados

¹⁷ Agrupa procesos cuya categoría ocupacional “profesionales, científicos e intelectuales” captura menos del 50% del empleo del proceso.

¹⁸ Agrupa procesos cuya categoría ocupacional “profesionales, científicos e intelectuales” captura más del 50% del empleo del proceso.

o egresados universitarios de las áreas de ingeniería e informática. Según datos de 2015, dos tercios del total de diplomas universitarios de las áreas típicamente demandadas por las empresas de Procesos de Negocios fueron obtenidos por mujeres, con un máximo de 83,5% en psicología y un mínimo de 49,1% en economía (Gráfico 10). En cambio, el promedio de participación de las mujeres en las áreas típicamente demandadas por empresas de TI es del 24% (CNR, 2017).

GRÁFICO 10. Proporción de mujeres y hombres en los diplomas otorgados en carreras universitarias demandadas por los segmentos del sector servicios modernos (% , 2015 o último año disponible).



Fuente: Elaboración propia en base a CNR (2017); Plataforma Hipatía (2019) .
Nota: * el dato corresponde al año 2019.

En el mundo, las brechas de género en el área de las TI se manifiestan desde muy temprana edad: las niñas van alejándose progresivamente de los estudios en áreas científicas e informática debido a

presiones familiares, estereotipos culturales, expectativas sociales y falta de mentores o modelos a seguir (López-Bassols, Grazi, Guillard, & Salazar, 2018). En Costa Rica, en las áreas demandadas por las TI, los estereotipos de género continúan reproduciéndose. En el periodo 2000-2019, la proporción de mujeres en el área de ingeniería en información y comunicación cayó 10 puntos porcentuales (Plataforma Hipatia, 2019).

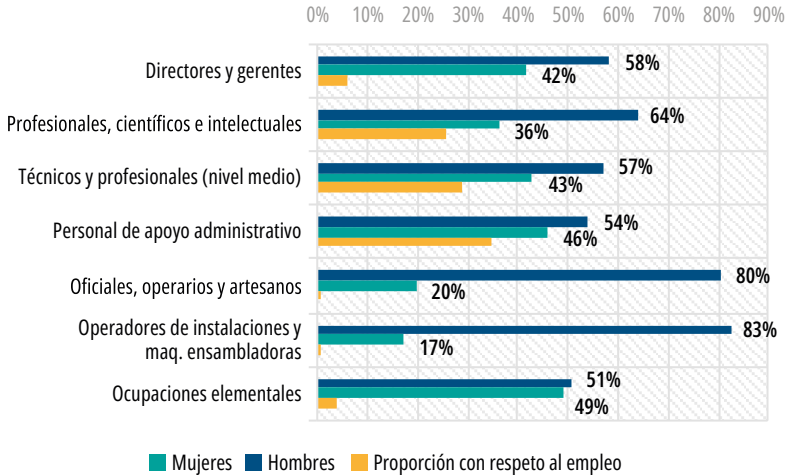
Las diferencias en las amplitudes de las brechas de género son particularmente preocupantes ante la creciente automatización de los servicios modernos. A este respecto, según una encuesta a empresas del sector realizada en 2017, 18 de 29 firmas habían automatizado alguna función en el área de finanzas y contabilidad (Hewitt & Monge González, 2018). Esta área pertenece al proceso *servicios compartidos*, en los cuales hay cierta paridad (Cuadro 3). En cambio, solamente tres empresas mencionaron haber automatizado alguna parte del proceso *desarrollo de software*, donde los hombres capturan más de dos tercios del empleo, y solamente 1 mencionó el empleo automatización en el proceso *ingeniería y diseño*, donde la cuota masculina asciende al 63%.

H2) Sobre la segregación vertical en el sector servicios modernos

Según datos de junio de 2020, el 7% de las mujeres empleadas en el sector servicios modernos deberían cambiar de categoría ocupacional para que el sector obtenga una distribución equitativa del empleo.

Utilizando datos agregados del sector, se obtiene que la proporción de mujeres en las distintas categorías ocupacionales del sector servicios modernos varía entre el 17% y el 49% (Gráfico 11). Entre las categorías ocupacionales con más de 100 trabajadores, la participación de las mujeres registra su mínimo entre los profesionales, científicos e intelectuales (36%) y su máximo en las ocupaciones elementales (49%). En las categorías ocupacionales que concentran la mayor cantidad de empleo (personal de apoyo administrativo y técnicos y profesionales de nivel medio) la distribución por género se acerca a la paridad, bajando al 36% en la tercera categoría más importante (profesionales, científicos e intelectuales).

GRÁFICO 11. Proporción del empleo total y participación de hombres y mujeres en el sector dispositivos médicos, por categoría ocupacional, junio 2020 (en %).



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la Caja Costarricense del Seguro Social para el mes de junio del 2020. Se excluyen las siguientes categorías ocupacionales: “agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”, trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados”, “ignorado”.

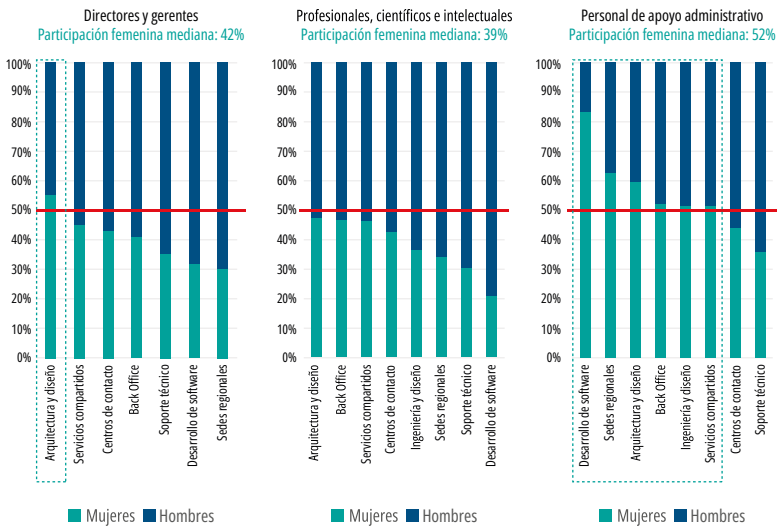
Para un análisis más preciso de la segregación vertical en el sector, los segmentos Procesos de Negocios y TI se analizan de manera separada.

En el primero, la proporción mediana de mujeres en cargos de dirección y liderazgo es 42% (Gráfico 12). Los guarismos más bajos se observan en los procesos informáticos y en las *sedes regionales*. Respecto al último proceso, este agrupa filiales de empresas multinacionales, donde se coordinan y desarrollan actividades corporativas propias del negocio principal de las firmas para la región, por lo cual es altamente probable que las posiciones en la punta de la pirámide tengan incluso más responsabilidades y poder que en los otros procesos.

En los puestos profesionales, científicos e intelectuales se observa la intensidad femenina mediana más baja (39%), si bien la proporción de

mujeres es cercana al 50% en tres procesos: *arquitectura y diseño* (47%), *back-office* (46%) y *servicios compartidos* (46%). En el personal de apoyo administrativo, la intensidad femenina mediana es 52% y en la mayoría de los procesos las mujeres prevalecen ante los hombres; en tres procesos lo hacen por márgenes importantes: *desarrollo de software*, *sedes regionales* y *arquitectura y diseño*.

GRÁFICO 12. Distribución del empleo por género en ocupaciones seleccionadas del segmento Procesos de Negocios, por proceso, junio de 2020.



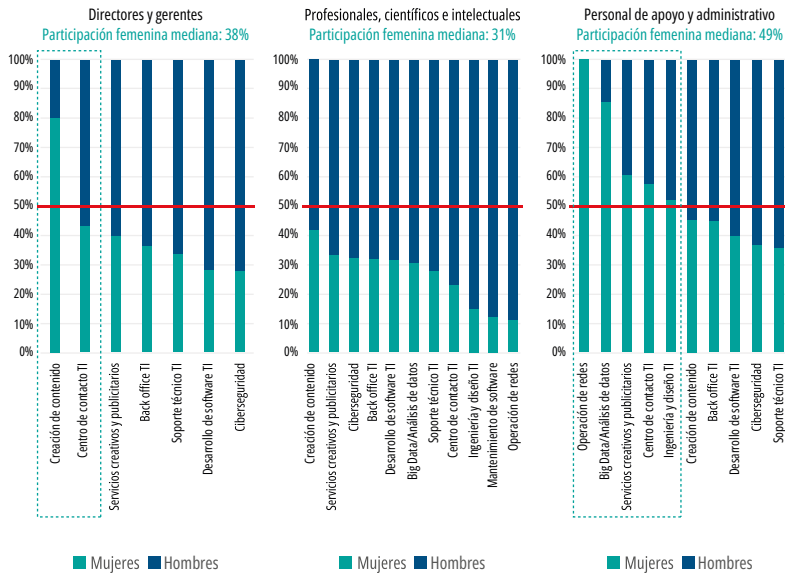
Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la Caja Costarricense del Seguro Social para el mes de junio del 2020.

En el segmento TI, la proporción de mujeres en la punta de la pirámide ocupacional es menor al 43% en todos los procesos, a excepción de *creación de contenidos*, donde 8 de 10 directores o gerentes son mujeres (Gráfico 13). Sin embargo, es probable que existan diferencias en el grado de liderazgo y funciones que mujeres y hombres poseen y gestionan, puesto que la remuneración mediana de las mujeres en estos pues-

to es 60% menor a la de sus pares hombres. En los cargos profesionales, científicos y técnicos del segmento TI, la intensidad femenina mediana es del 31%; además, en todos los procesos prevalecen los hombres por márgenes mayores a los 31 puntos porcentuales.

Las proporciones de mujeres más altas se observan en dos procesos cercanos a las artes visuales y el diseño, áreas típicamente estereotipadas como femeninas: *servicios creativos y publicitarios* y *creación de contenido*. Las mayores oportunidades laborales para las mujeres se concentran en la categoría de apoyo administrativo, donde la intensidad femenina mediana se acerca al 50%. Además, en 4 de 9 procesos prevalecen mujeres por un margen mayor a los 9 puntos porcentuales, y en uno (*ingeniería y diseño TI*) se identifica cierta paridad.

GRÁFICO 13. Distribución del empleo por género en ocupaciones seleccionadas del segmento Tecnologías de la Información, por proceso, junio de 2020.



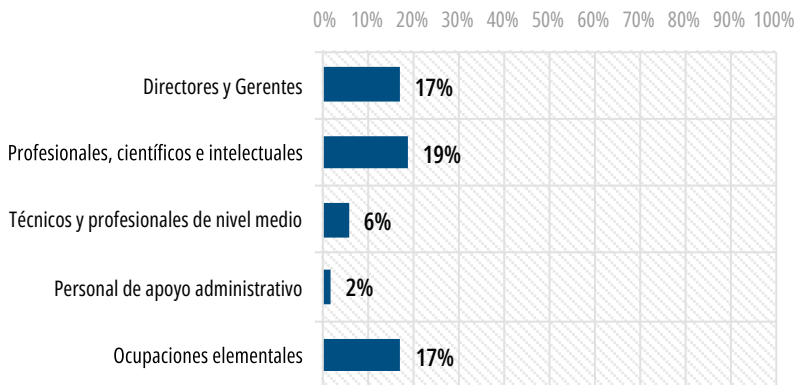
Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la Caja Costarricense del Seguro Social para el mes de junio del 2020.

H3) Sobre la brecha salarial en el sector servicios modernos

Como es el caso para el sector dispositivos médicos, no se cuenta con el número de horas trabajadas para el análisis de brechas salariales en el sector servicios modernos, por lo que se hace una evaluación de las brechas salariales no ajustadas.

Las mujeres ocupadas en el sector servicios modernos de las zonas francas de Costa Rica tienen una remuneración mediana 12% inferior a la de los hombres. Desde una perspectiva vertical, las mayores brechas se evidencian en los extremos de la pirámide ocupacional: en los cargos de mayor y menor responsabilidad se manifiestan brechas salariales de 17%-19% (Gráfico 14). Las brechas manifiestas a lo alto y bajo de la escala de ocupaciones sugieren la existencia de mecanismos de techo de cristal y piso pegajoso. En las posiciones intermedias como técnicos de nivel medio y apoyo administrativo, donde coincidentemente se registra la mayor participación femenina, se identifican las brechas salariales más cortas.

GRÁFICO 14. Brecha salarial de género pura en el sector servicios modernos, por categoría ocupacional, junio de 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

Al enfocar el análisis en los principales procesos del sector, se encuentran diferencias significativas al interior de cada categoría ocupacional (Gráfico 15). En los puestos directivos y gerenciales, dos procesos muestran una brecha salarial a favor de las mujeres: *ciberseguridad* (3%)

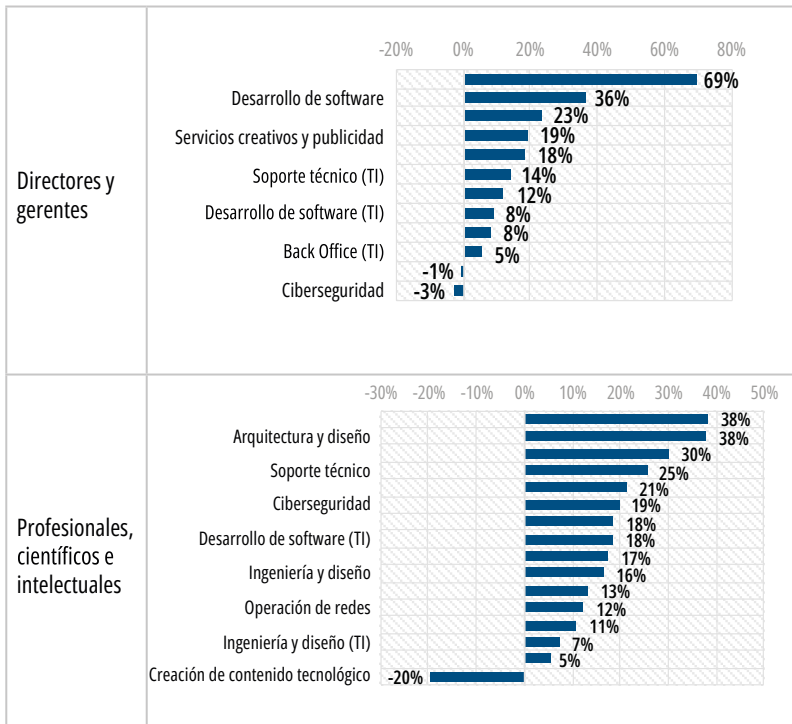
y los *centros de contacto* de empresas de TI (1%). Tres procesos muestran resultados prometedores en términos de equidad salarial: *back office* de empresas de TI (5%), *centros de contacto* y *desarrollo de software* de empresas de TI (ambos 8%). Estos procesos muestran un caso interesante donde, aunque no hay equidad en la participación, las mujeres que ocupan estas posiciones deben de estar altamente calificadas para ocuparlas y por lo tanto son bien remuneradas, disminuyendo, e incluso en algunas ocasiones eliminando completamente, la brecha salarial.

Siguiendo con el extremo más alto de la escala, se manifiestan amplias brechas en procesos donde la participación de las mujeres en cargos de gerentes o directores se acercan o incluso son mayores a la paridad. Este es el caso de los *servicios compartidos*, donde si bien las mujeres ocupan el 45% de estos cargos, enfrentan una brecha salarial del 18%. Son aún más alarmantes los resultados en *arquitectura y diseño*, donde las mujeres ocupan 5 de cada 9 cargos, pero perciben 70% menos. Una posible razón es que se ubican en cargos de coordinación relativamente poco remunerados, como en áreas administrativas o de gestión de los recursos humanos, mientras que los hombres ocupan posiciones más elevadas (ej.: director general).

En el caso de profesionales y científicos, el proceso *creación de contenido* se destaca como el único proceso con una brecha salarial a favor de las mujeres. *Soporte técnico e ingeniería y diseño* en empresas de TI muestran una brecha salarial reducida, inferior al 10%, mientras que, al otro extremo, la brecha alcanza el 38% en *centros de contacto* y *arquitectura y diseño*. En línea con el análisis previo de segregación vertical, los datos evidencian que en el sector servicios modernos las mujeres no solo tienen mayor representación, sino también menor desigualdad salarial en ocupaciones de menor valor agregado (técnicos y puestos administrativos). En el caso de las ocupaciones técnicas, las mujeres perciben una mejor remuneración que los hombres en *arquitectura y diseño*, *soporte técnico* y las oficinas de *sedes regionales*, mientras que la brecha salarial es casi nula en la mayoría de los otros procesos. En los puestos administrativos sucede algo parecido: la remuneración mediana es más alta para las mujeres en *arquitectura y diseño*, *ingeniería y diseño*, *centros de contacto* de TI y *desarrollo de software*. Más de la mitad de las brechas salariales en los otros procesos son iguales o menores al 5%. Estos resultados contrastan fuertemente con los puestos más elevados de la

pirámide ocupacional, evidenciando que estas categorías del sector servicios modernos brindan más y mejores oportunidades para las mujeres, pero que estas enfrentan un techo de cristal.

GRÁFICO 15. Brecha salarial de género pura en las principales ocupaciones del sector servicios modernos, según procesos seleccionados, junio de 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCSS. Empleos formales en empresas atendidas por CINDE.

o Conclusiones del análisis de brechas de género

En este capítulo se analizaron las principales brechas de género en dos sectores costarricenses fuertemente integrados en las CGV, y de gran representatividad en las exportaciones del país: dispositivos médicos y servicios modernos.

Los datos evidencian que en el sector dispositivos médicos, el 56% de las mujeres ocupadas son operarias o limpiadoras en el proceso de *fabricación de equipos*; en cambio, la proporción de hombres en este proceso y puestos es del 39%. La intensidad femenina es sustancialmente alta en procesos de muy bajo valor agregado y típicamente estereotipados como femeninos (por ej.: textiles). En el sector servicios modernos, casi la mitad de las mujeres ocupadas son administrativas o técnicas de procesos intensivos en tareas reiterativas y basados en reglas; por su parte, la proporción de hombres en estos procesos y puestos es del 41%. La diferencia entre estos dígitos es bastante más moderada que la que se mencionó para el sector dispositivos médicos. Por otro lado, la bajísima intensidad femenina en las empresas de TI señala lo crucial que es aumentar la participación de las mujeres en las disciplinas por estas demandadas. Costa Rica enfrenta un reto común a los países de la región y el mundo, producto de los estereotipos de género que dictaminan que los procesos tecnológicos son fundamentalmente masculinos y los administrativos femeninos.

Con respecto a la segregación vertical, en el sector dispositivos médicos son evidentes las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de poder, así como su sobrerrepresentación en el extremo inferior de la escala ocupacional. La dirección y gerencia de las empresas de servicios modernos también es mayoritariamente ocupada por hombres, aunque la sobrerrepresentación masculina es más importante en los cargos de mayor calificación relativa.

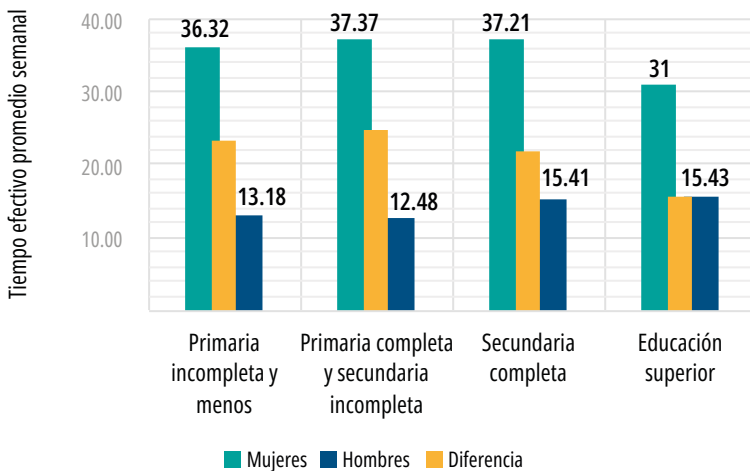
Acerca de las brechas salariales, las mayores diferencias tienen lugar en la punta de la pirámide ocupacional y en los cargos de mayor calificación relativa. La desigualdad, aunque de todas formas presente, disminuye hacia el extremo inferior de la escala. Posiblemente, esto se deba a que, en los puestos de coordinación y conocimiento, la negociación salarial, promociones y aumentos son mucho más habituales y aceptadas que en los cargos operativos, de limpieza y auxiliares. Los salarios de los trabajadores y las trabajadoras de menor calificación relativa suelen ser más rígidos y, por lo tanto, relativamente similares.

Una de las conclusiones más claras del análisis es que la segregación en el sector dispositivos médicos es más pronunciada que en el sector servicios modernos. En función de la estructura ocupacional de los sectores y el tipo de habilidades que demandan, estimamos que, en promedio, las mujeres del

primero han alcanzado menores niveles de instrucción que las del segundo. Y es que las brechas de género se encuentran sujetas a otras identidades socioeconómicas de las personas, como su edad, estatus, nivel de ingreso, educación, etnia y raza, entre otras (Bamber & Staritz, 2016).

Los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2017 permiten arrojar luz sobre alguno de los motivos por los cuales las brechas de género en el sector de menor calificación relativa son mayores a las identificadas en el sector de mayor calificación relativa. En Costa Rica, las mujeres con menores niveles de instrucción dedican más tiempo al trabajo no remunerado que las mujeres con mayores niveles de instrucción (Gráfico 16). Las cifras sobre el uso del tiempo podrían explicar una parte de las diferencias en la profundidad de las brechas de género entre el sector dispositivos médicos y servicios modernos, así como en las variaciones del valor del ID en los procesos *textiles*, *fabricación de equipo original* e *ingeniería y diseño* del proceso dispositivos médicos.

GRÁFICO 16. Tiempo efectivo promedio^(a) de la población de 12 años y más, por sexo y nivel de instrucción (octubre y noviembre 2017).



Fuente: INEC (2018: 47). Notas: ^(a) Promedio de horas semanales dedicadas a determinada actividad por parte de la población que reportó haberla realizado, expresado en horas semanales.

3. Análisis de las brechas de género en el contexto de la pandemia de la COVID-19

A nivel global, la pandemia por COVID-19 causó interrupciones en las Cadenas Globales de Valor y Costa Rica no fue la excepción. El país confirmó el primer caso el 6 de marzo de 2020, causando una serie de contratiempos en la vida de las personas y la actividad productiva.¹⁹ Desde entonces, en todo el territorio nacional, únicamente podían trasladarse aquellos “trabajadores esenciales”, que incluyen, entre otros, a personal de salud y trabajadores de industrias manufactureras. El gobierno de Costa Rica adoptó incluso medidas para empresas de zonas francas para que se retirara de los establecimientos el equipo necesario para hacer teletrabajo.²⁰ Esto permitió que muchas empresas pudieran mitigar el impacto de la pandemia y que el empleo en las zonas francas no se viera significativamente afectado.

Las empresas de dispositivos médicos experimentaron un leve decrecimiento en el nivel de empleo, no obstante, la coordinación entre organizaciones como CINDE y PROCOMER evitaron que la afectación fuera mayor. En cambio, las empresas de servicios modernos pudieron adaptarse con mayor rapidez al trabajo desde casa. Incluso, dada la alta demanda de servicios de TI y soporte técnico, empresas como Sykes y Amazon se vieron obligadas a aumentar su personal de forma importante. El número de empleados en el sector servicios modernos aumentó 7 puntos porcentuales entre marzo y junio, sumando cerca de 5000 empleos nuevos distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres (Cuadro 5).

¹⁹ Véase el Centro de Información del Ministerio de Salud de Costa Rica.

²⁰ Bajo el régimen de zona franca las empresas pueden adquirir equipo libre de impuestos, por lo que no es permitido el uso de estos activos fuera de zonas afectadas por el régimen. Mientras haya declaratoria de Emergencia Nacional, las empresas pueden trasladar el equipo necesario para que sus empleados puedan realizar sus funciones.

CUADRO 5. Costa Rica: Impacto en el nivel de empleo en los sectores de análisis entre marzo y junio 2020.

Sector	Empleo marzo 2020	Empleo junio 2020	Diferencia (Absoluto)	Diferencia (%)
Dispositivos médicos	37.847	37.443	-404	-1%
Empleo (Hombres)	18.191	17.990	-201	-1%
Empleo (Mujeres)	19.656	19.453	-203	-1%
Servicios modernos	71.833	76.619	4.786	7%
Empleo (Hombres)	41.737	44.172	2.435	6%
Empleo (Mujeres)	30.096	32.447	2.351	8%

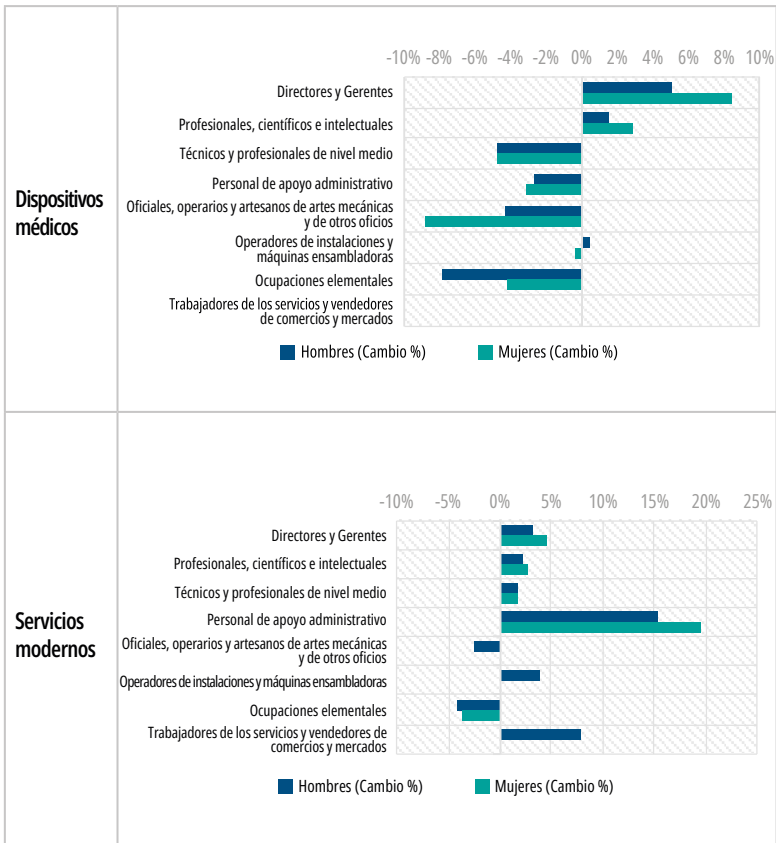
Fuente: Elaboración propia con base en los datos brindados a CINDE por la CCSS, para marzo y junio de 2020. Incluye datos para empresas clientes de CINDE.

Existe evidencia respecto de que las mujeres resultan desproporcionadamente afectadas durante las crisis económicas, siendo más vulnerables al desempleo y la pobreza, especialmente aquellas que trabajan en el sector exportador (Floro, Tornqvist, & Tas, 2009). Según reflejan los datos a la fecha, en los sectores de análisis, a la interna de las zonas francas, y en términos de empleo estrictamente (creado o perdido), las mujeres no sufrieron afectaciones mayores a las de los hombres. Aunque el sector dispositivos médicos sufrió cierta disminución del empleo masculino y femenino, se observa un crecimiento de las mujeres en cargos de alta dirección y profesionales de alto nivel, y poca o nula afectación a las operadoras, las cuales representan el grueso de la fuerza de trabajo femenina (Gráfico 17). Cabe notar el decrecimiento de mujeres en cargos técnicos, administrativos y oficiales, que fueron seguramente afectadas por las reducciones en jornadas o recortes de personal a raíz de la pandemia.

El sector servicios modernos experimentó un crecimiento importante en el empleo a nivel de personal de apoyo administrativo, especialmente para las mujeres, que crecieron en 19 puntos porcentuales y sumaron cerca de 2000 empleos. La nueva realidad del teletrabajo

habilitó que algunas mujeres pudieran trabajar, lo que previamente no podían hacer debido al cuidado del hogar, niños, niñas, adolescentes y adultos mayores.

GRÁFICO 17. Cambio porcentual en nivel de empleo por género y ocupación entre marzo y junio 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en los datos brindados a CINDE por la CCSS, para marzo y junio de 2020. Incluye datos para empresas clientes de CINDE.

4. Recomendaciones para la equidad de género en los sectores de análisis y el contexto sociocultural de Costa Rica

Los sectores analizados presentan brechas de género importantes que deben de ser abordadas para garantizar la adecuada integración de las mujeres en las zonas francas de Costa Rica. Es crucial transformar las zonas francas en un espacio más equitativo para las mujeres, y para lograrlo es vital la coordinación entre actores políticos, económicos y academia, permitiendo un uso eficiente de los recursos. Costa Rica debe fortalecer la participación de las mujeres en espacios de liderazgo y educación para poder insertarlas en la economía del conocimiento sin discriminación. Algunas recomendaciones para alcanzar estos objetivos incluyen:

- **Fomentar la participación de mujeres en carreras universitarias y programas técnicos de mayor demanda.** Alinear la participación de las mujeres en carreras de mayor demanda y aumentarla en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM). Debe expandirse el alcance a nivel nacional, aumentando la oferta educativa técnica y superior en regiones fuera del Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica para aumentar la participación de mujeres en todo el país.
- **Equipar a las mujeres con las herramientas necesarias para enfrentar los cambios de la revolución industrial 4.0.** Acceso a conocimientos técnicos de nivel medio y alto de alta demanda y herramientas digitales como cursos en línea masivos y abiertos (CEMA), que permitan a las mujeres capacitarse en disciplinas altamente demandadas como ingenierías, administración y contaduría. Este tipo de cursos habilitarían a mujeres que normalmente no tienen acceso a estudios, ya que deben dedicarse a labores no remuneradas en el hogar.
- **Organizar y ejecutar actividades enfocadas en inclusión e igualdad de género a nivel empresarial.** Eventos para crear

redes profesionales y compartir mejores prácticas con un enfoque de género, como talleres para avance profesional, *networking*, actividades académicas, ferias de empleo para pasantías o prácticas profesionales, entre otras.

- **Monitoreo y evaluación del impacto de las acciones de igualdad de género e inclusión de las mujeres en la economía del conocimiento.** Medición y evaluación de los programas para cuantificar el impacto, garantizando un uso eficiente de los recursos. Generación de estadísticas e indicadores para monitorear el avance de los objetivos.

Esta serie de recomendaciones deben ir de la mano de sistemas estructurales que faciliten el acceso de las mujeres a recursos, educación y mejores oportunidades. El cuidado de personas a cargo y el trabajo doméstico no remunerado pueden ser barreras de entrada para mujeres que buscan entrar a la fuerza de trabajo. Deben formularse campañas de sensibilización para incentivar a las empresas cuyos modelos de negocios se guían en gran parte por mantener sus costos bajos a invertir en programas de diversidad, inclusión y capacitación.

La gestión de CINDE, como actor mediador entre academia, gobierno y las zonas francas, puede hacer una diferencia. La articulación de una estrategia dedicada exclusivamente a iniciativas de género incluye un estudio para observar el impacto de la COVID-19 en el empleo femenino, un análisis de trazabilidad a la permanencia y retención de mujeres beneficiarias de programas e iniciativas de inserción laboral para poblaciones de mujeres vulnerables (CINDE, 2020).

Dentro del marco de la estrategia de atracción de inversión, debe anticiparse el proceso de *desfeminización* de las CGV, mientras se incorpora Costa Rica en segmentos de mayor valor agregado. La coordinación entre el gobierno, la academia y CINDE puede mitigar la afectación desproporcionada a las mujeres que suele ocurrir durante los procesos de modernización industrial y especialización de los servicios modernos.

Queda mucho camino por delante para cerrar las brechas de género, pero hay resultados prometedores de mayor equidad. Como

se puede ver en algunos procesos de mayor complejidad, es posible alcanzar mayor paridad en áreas que requieren habilidades técnicas. El país puede beneficiarse extensamente al incrementar la participación de las mujeres en ocupaciones de alto valor agregado, ya que puede llevar a externalidades positivas como incrementos en productividad y crecimiento económico.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, M., K. Fernández-Stark, y N. Mulder (2020). "Introducción y resumen", en Álvarez, M., K. Fernández-Stark, & N. Mulder (eds.). *Gobernanza y desempeño exportador de los servicios modernos en América Latina y la India*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).

Bamber, P., y D. Hamrick (2019). *Gender Dynamics and Upgrading in Global Value Chains: The Case of Medical Devices*. [Paper obtenido de:] <http://documents1.worldbank.org/curated/es/902971568096131270/pdf/Gender-Dynamics-and-Upgrading-in-Global-Value-Chains-The-Case-of-Medical-Devices.pdf>

Bamber, P., y C. Staritz (2016). *The Gender Dimensions of Global Value Chains*. Geneva: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 37 p. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/328808992_The_Gender_Dimensions_of_Global_Value_Chains

Banco Mundial (2017). *Zonas francas en República Dominicana: Consideraciones de política para un sector más competitivo e incluyente*. Santo Domingo: Banco Mundial, Oficina de la República Dominicana, 50 págs. Obtenido de <http://documents1.worldbank.org/curated/en/734421487332577036/pdf/112878-REVISED-SPANISH-50-PGS-Zonas-Francas.pdf>

CCSS (2020). Datos suministrados por la Caja Costarricense del Seguro Social para el mes de junio de 2020. Obtenido de <https://www.ccss.sa.cr/datos-abiertos>

Cepal y ONU Mujeres (2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en Uruguay*. Montevideo: Oficina de la Cepal en Montevideo y ONU Mujeres Uruguay, 60 págs. Obtenido de Montevideo: [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/07/brechas%20de%20genero%20en%20los%20ingresos%20laborales%20en%20uruguay%20-%20mayo%202020%20onu%20mujeres%20%20\(1\).pdf?la=es&vs=5743](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/07/brechas%20de%20genero%20en%20los%20ingresos%20laborales%20en%20uruguay%20-%20mayo%202020%20onu%20mujeres%20%20(1).pdf?la=es&vs=5743)

CNR (2017). *Estadísticas de diplomas otorgados por las instituciones de Educación Superior Universitaria de Costa Rica* (2015). San José: CONARE, OPES, 231 págs. Obtenido de <http://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/2336>

Crespi, G., E. Fernández-Arias, y E. Stein (2014). ¿Cómo repensar el desarrollo productivo? Políticas e instituciones sólidas para la transformación económica. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 513 págs. Ver: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/%C2%BFC%C3%B3mo-repensar-el-desarrollo-productivo-Pol%C3%ADticas-e-instituciones-s%C3%B3lidas-para-la-transformaci%C3%B3n-econ%C3%B3mica.pdf>

Fernández-Stark, K., y G. Gereffi (2019). "Global value chain analysis: a primer (second edition)", en Ponte, S., G. Gereffi, & G. Raj-Reichert (eds.), *Handbook on Global Value Chains* (54-76). Bristol, UK: Edward Elgar Publishing, 640 p.

Floro, M. S., A. Tornqvist, y E. O. Tas (2009). *The Impact of the Economic Crisis on Women's Economic Empowerment*. Washington D.C.: Swedish International Development, 59 p. Obtenido de <https://ideas.repec.org/p/amu/wpaper/2009-26.html>

Gómez, A., S. Zolezzi, y F. Monge (2020). Costa Rica: el éxito basado en la coordinación a largo plazo. En Álvarez, M., K. Fernández-Stark, & N. Mulder (eds.). *Gobernanza y desempeño exportador de los servicios modernos en América Latina y la India* (145-176). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Konrad Adenauer Stiftung, 277 págs. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45243/4/S1900843_es.pdf

Hewitt, J., & R. Monge González (2018). *La automatización en los sectores de exportación de alimentos, tecnologías de la información y comunicación, y servicios offshore en Costa Rica. Impactos sobre el empleo y la competitividad*. San José de Costa Rica: Ministerio de Comercio Exterior (Comex), la Promotora de Comercio Exterior (Procomer), Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Organización Internacional del

Trabajo (OIT), Fundación CRUSA, 77 págs. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/324730802_La_Automatizacion_en_los_Servicios_de_Exportacion_de_Alimentos_Tecnologias_de_Informacion_y_Comunicacion_y_Servicios_Offshore_en_Costa_Rica_Impactos_sobre_el_Empleo_y_la_Competitividad

INEC (2018). *Encuesta Nacional de uso del tiempo 2017. Resultados generales*. San José de Costa Rica: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Instituto Nacional de las Mujeres, 103 págs. Obtenido de <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/196>

INEC (2020). *ECE. II Trimestre 2020. Sinopsis sobre la población ocupada, brecha y diferencial del ingreso bruto medio según características del empleo por sexo y jornada de trabajo. II Trimestre 2020*. Obtenido de <https://inec.cr/genero/genero-en-ambitos-especificos>

La Gaceta, Diario Oficial (2019). Reforma del Artículo 88 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas. Regulación de la Jornada Nocturna de las Mujeres Trabajadoras. Expediente N.º 21.169. En *La Gaceta, Diario Oficial* (San José de Costa Rica), Alcance N.º 31 del 11 de febrero de 2019, Imprenta Nacional, 5 págs. (pp. 21-26). Obtenido de https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2019/02/11/ALCA31_11_02_2019.pdf

López-Bassols, V., M. Grazi, C. Guillard, y M. Salazar (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, División de Competitividad, Tecnología e Innovación, 52 págs. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Las-brechas-de-g%C3%A9nero-en-ciencia-tecnolog%C3%ADa-e-innovaci%C3%B3n-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-resultados-de-una-recolecti%C3%B3n-piloto-y-propuesta-metodol%C3%B3gica-para-la-medi%C3%B3n.pdf>

OCDE (2019). Social Institutions and Gender Index 2019. En *OECD.Stat* (Washington, D.C.), portal electrónico de la OCDE. Obtenido de <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SIGI2019>

OCDE (2020). SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the OCDE



CAPÍTULO 7

TECNOLOGÍAS DIGITALES EN LA CGV MINERA: ¿UN CAMINO PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA?

Penny Bamber & Karina Fernández-Stark¹

Introducción

En los últimos años, las nuevas tecnologías digitales (o de la Industria 4.0) ha venido a dominar los debates mundiales sobre competitividad comercial, y existe un creciente interés por su impacto en el empleo y las cuestiones de género. Sin embargo, y pese a ser la actividad económica más importante en una buena parte de las economías del mundo, se ha puesto poca atención en la contribución de estas tecnologías en las industrias de recursos naturales. En muchos países, y especialmente en varios de América Latina, la participación en las Cadenas Globales de Valor (CGV) es, en efecto, impulsada por rol en las fases aguas arriba (*upstream*) de la minería y del petróleo y gas. (UNCTAD, 2018). Es más, cerca de la mitad de la población mundial—y de las mujeres—viven y trabajan en países ricos en recursos extractivos, donde estas industrias juegan un papel dominante en el comercio y la inversión (Banco Mundial, 2018). Sin embargo, como es sabido, los sectores extractivos tienen bajos niveles de participación femenina (Macdonald, 2017).

En general, las CGV intensivas en capital tienden a tener una baja participación femenina (véase el capítulo 1). No obstante, la introducción de las tecnologías de la Industria 4.0 podría ofrecer una oportunidad para romper estos patrones a partir de un cambio significativo en las características del trabajo y una reducción de las barreras técnicas que

¹ Traducción al español por Vivian Couto. Abril 8, 2022

enfrentan las mujeres antes de ingresar a la fuerza laboral en estas industrias (WEF, 2017). En el caso de las actividades en sectores extractivos a gran escala, estas tecnologías no solo mejoran las condiciones de seguridad y medioambientales, sino que también reducen la necesidad de la fuerza física y desplazan los trabajos de las minas a los centros urbanos. La remoción de estas limitaciones podría contribuir a reducir el déficit de género que caracteriza al sector. Este capítulo aborda las siguientes temáticas con respecto a la incorporación de la tecnología digital en los sectores intensivos en recursos naturales: ¿contribuye a aumentar la participación femenina? En caso afirmativo, ¿cuáles funciones desempeñan las mujeres en las operaciones emergentes? En caso negativo, ¿cuáles son los obstáculos que continúan excluyendo a la fuerza laboral femenina?

Este capítulo emplea un marco de CGV con perspectiva de género para analizar la adopción de nuevas tecnologías en Chile y su impacto en la participación femenina en la fuerza laboral. Este enfoque es especialmente útil para elaborar una comprensión matizada del modo en el cual los países participan en las industrias, y de su impacto en los hombres y las mujeres. Concretamente, el marco de CGV permite fragmentar a las industrias globalizadas en segmentos y roles/actividades, así como analizar cuáles empresas, países y trabajadores realizan cada una de estas actividades (Gereffi & Fernández-Stark, 2016). Por su parte, un marco de CGV con perspectiva de género examina cómo se distribuyen hombres y mujeres en estas actividades, ayudando a identificar por qué pueden estar concentrados en determinados nodos o puestos de trabajo y aportando ideas sobre cómo mitigar los posibles cuellos de botella del comercio y la competitividad (Bamber & Staritz, 2016). Al mismo tiempo, al analizar qué empresas desarrollan cada actividad, los tomadores de decisión pueden alcanzar una mejor comprensión sobre la configuración de las empresas líderes—cuyas decisiones impulsan la industria—y cómo estas pueden influir en los resultados de género.

Chile es un caso de estudio muy ilustrativo. Al respecto, el país es un líder mundial en la industria minera, la cual constituye el motor más importante de su crecimiento económico: representa el 50% de las exportaciones, el 10% del PBI y la mayor proporción del valor agregado doméstico en las CGV en las cuales Chile participa (OCDE, 2018). Ade-

más, entre los países en desarrollo, Chile es pionero en la adopción de tecnologías digitales en la minería, por lo cual resulta evidente que está cambiando la naturaleza de los trabajos mineros, que han pasado de ser manuales a ser operados a distancia e incluso automatizados. Estas transformaciones han sido particularmente profundas en las fases de extracción y de procesamiento de la cadena de valor—que representan el grueso de la participación de Chile en las CGV: 39% y 63% de los perfiles ocupacionales de estos segmentos son operados a distancia y/o automatizados, respectivamente (Consejo de Competencias Mineras, 2018). Impulsado por empresas globales con un amplio capital para invertir en la mejora de los procesos, el sector minero chileno está bien posicionado para adoptar estas tecnologías; de ahí que su experiencia podría ofrecer reflexiones claves con respecto al potencial impacto de la Industria 4.0 en la participación femenina del sector.

Los resultados de nuestra investigación indican que, efectivamente, la naturaleza cambiante de los trabajos ha creado nuevas oportunidades para las mujeres. Esto es contrario a la literatura rectora sobre género, la cual sugiere que una mayor incorporación de tecnología estaría negativamente correlacionada con la participación femenina (Kucera & Tejani, 2014; Saraçoğlu et al., 2018). Los resultados también justifican un estudio más profundo sobre estas tecnologías a nivel de industrias específicas. El primer hallazgo de la investigación es que los segmentos de la CGV que ya han adoptado tecnologías de operación a distancia (remota) y automatizada concentran una proporción de mujeres más alta que la observada en el empleo agregado (distribución del empleo femenino vs. distribución del empleo total: en extracción: 38% vs. 25%; procesamiento, 23% vs. 14%). En las grandes empresas, la incorporación de mujeres a estos trabajos está creciendo a un ritmo más acelerado que la incorporación de hombres (Consejo de Competencias Mineras, 2017). Por su parte, los segmentos que muestran un menor grado de adopción de tecnologías digitales tienen una menor participación femenina (mantenimiento: 39% vs. 61%). Lo anterior no obstante, la participación agregada de las mujeres en la cadena de valor minera chilena continua siendo baja y es una de las más bajas entre los principales países mineros (3,8%). Esto ocurre porque, si bien las tecnologías digitales han eliminado las barreras técnicas a la participación de las mujeres, han ganado importancia

otros obstáculos no técnicos, específicamente: la adopción relativamente desigual de las nuevas tecnologías—resultado de una ralentización de la inversión, por una parte, y de sistemas heredados, por otra; la participación disímil en las disciplinas de estudio relevantes para la industria, según el género; las prácticas arraigadas de contratación que exigen experiencia en la industria; y los fuertes estereotipos de género, tanto a nivel de la industria como a nivel social, que refuerzan la percepción de que la minería es un trabajo de hombres.

El capítulo se estructura de la siguiente manera: primero, se discute brevemente la interacción entre CGV, género y tecnología y su impacto en las brechas de participación de género en distintas industrias. Seguidamente, se revisa la segregación de género prevaeciente en la fuerza laboral de la industria minera a nivel global, y cómo las tecnologías digitales podrían alterar el *status quo*. Luego, se examina específicamente el caso de Chile, lo que incluye un análisis de la adopción de estas tecnologías y de la distribución de las mujeres en el sector.

1. CGV, Género y Tecnologías Digitales

La participación y escalamiento en las CGV se han vuelto metas claves de las políticas comerciales y de inversión. Desde los 2000, el comercio vinculado a las CGV ha crecido considerablemente, en efecto abarcando una gran parte de los flujos internacionales de productos y servicios. El comercio a través de las CGV es considerado un canal para impulsar el empleo, las transferencias de conocimiento y tecnología, y los ingresos de exportación. Inicialmente, la participación de los países en desarrollo en las CGV se produjo en sectores y segmentos de bajo costo e intensivos en mano de obra. Con el tiempo, las economías emergentes han intentado ingresar a sectores de mayor valor y más sofisticados tecnológicamente, “añadir valor”, o bien recorrer trayectorias de escalamiento (*upgrading*) económico desplazándose a etapas de mayor valor en las mismas industrias (Giuliani et al., 2005). Buena parte de la participación de América Latina en las CGV se ha centrado en sectores basados en recursos naturales, concretamente en las industrias extractivas (Gereffi et al., 2016; OCDE, Unpublished).

Estos cambios de los patrones comerciales junto con el surgimiento de cadenas de suministro controladas por redes de poderosas empresas líderes dio lugar al marco analítico de Cadenas Globales de Valor (Gereffi, 1994). Este enfoque interdisciplinario, analiza las relaciones entre las estrategias de las principales empresas que impulsan la globalización de distintas industrias, las complejidades de los mercados que atienden, y las acciones de gobiernos nacionales y regionales que con la participación en las CGV buscan aprovechar su potencial industrial para alcanzar sus objetivos socioeconómicos (Gereffi & Fernandez-Stark, 2016). Al mismo tiempo, este marco examina los roles de los trabajadores en la resultante división internacional del trabajo (Barrientos et al., 2011); lo dicho permite una mayor desagregación de los trabajos y actividades específicas realizadas por hombres y mujeres.

En las últimas dos décadas, una creciente corriente de literatura ha advertido sobre las brechas de participación de género en las CGV (véase Capítulo 1). Los hallazgos de estos trabajos revelaron que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en puestos de menor remuneración, trabajo-intensivos y rutinarios (Barrientos, 2014; Fontana, 2006; UNCTAD, 2015); mientras, en las industrias y etapas de las cadenas de valor más intensivas en tecnologías, conocimiento o capital, la participación femenina tiende a ser menor (Berik, 2000; Caraway, 2007; Fussell, 2000; Jomo, 2009; Kucera & Tejani, 2014). Por esta razón, a medida que los países de América Latina intentan sofisticar sus industrias extractivas—vía la adopción de tecnologías digitales más sofisticadas—es importante entender cómo estas afectan la división del trabajo en función del género. Atendiendo a la literatura preponderante, podría esperarse que la creciente adopción de tecnologías digitales se traduzca en un mayor descenso de la participación femenina. Sin embargo, en las industrias extractivas, las mujeres ya están sumamente subrepresentadas; entretanto, las nuevas tecnologías tienen más probabilidades de sustituir aquellos trabajos en los que las mujeres tienen una mínima participación (esto es, los rutinarios, peligrosos y físicos) y de dar paso a nuevos trabajos que todavía pueden ser considerados género-neutrales.

En el marco de las CGV, los avances tecnológicos son examinados bajo la rúbrica de la modernización de los procesos (*process upgrading*)

es decir, la transformación más eficiente de insumos en productos, reorganizando los sistemas productivos o introduciendo tecnologías superiores (Humphrey & Schmitz, 2002). Esto proporciona un medio útil para analizar el impacto de las tecnologías digitales en las CGV. Dada la complejidad de las tecnologías digitales, al momento no disponen de una definición estricta y universalmente adoptada, además, estas siguen evolucionando, por lo que, aparentemente, el margen para una mayor innovación es interminable. A pesar de esto, este grupo de tecnologías comparten una característica singular: su conexión con los flujos de datos (Strange & Antonella, 2017). Asimismo, impactan sobre dos áreas claves de los sectores productivos: las tecnologías para la producción y los servicios (Frederick et al., 2018). El impacto más notable sobre las tecnologías para la producción se observa en las áreas de la automatización y la fabricación aditiva. Se incluyen aquí la importante incorporación de la robótica en las operaciones, y los avances impulsados por el aprendizaje automático y la inteligencia artificial. En este ámbito de innovación, los objetivos principales son automatizar e integrar las líneas de producción, diseñar y producir de forma colaborativa y virtual, y mejorar la eficiencia con la que se entregan los productos al cliente. Por otro lado, en cuanto al efecto de las tecnologías digitales en los servicios, consiste en el proceso de recopilación de datos, análisis y creación de nuevos modelos por medio de la creciente conectividad de los equipos, productos y usuarios y del mapeo digital de los ambientes en los cuales estos interactúan. Se incluyen aquí el *"big data"* y el Internet de las Cosas (Frederick et al., 2018). Cada día es más evidente que las nuevas tecnologías tendrán impactos considerable en las CGV, que consisten en la reconfiguración de su distribución geográfica y fuentes de creación de valor (Rehnberg & Ponte, 2018; Strange & Antonella, 2017).

Si bien estas tecnologías todavía están en una fase relativamente incipiente, y pese al tiempo que falta para su implementación generalizada, ya se pueden identificar efectos en las estrategias de las empresas líderes de varias industrias (Strange & Antonella, 2017). Concretamente, las tecnologías digitales están impactando en la demanda de habilidades (actual y futura) de todas las fases de la cadena de valor, desde el desarrollo (por ej.: gemelos digitales), pasando por la producción (por ej.: fábricas inteligentes) y hasta los servicios de posventa (por ej.: man-

tenimiento preventivo). (Frederick et al., 2018). Lo anterior se traduce en la sustitución de los trabajos rutinarios por la automatización, y en el desplazamiento de la mano de obra menos calificada. Al mismo tiempo, en cambio, crece la demanda de trabajadores más calificados, particularmente en las áreas de desarrollo de software, análisis de datos e ingeniería. En las secciones que siguen discutimos cómo las tecnologías digitales están alterando el mundo del trabajo de la industria minera, y su potencial para reducir las brechas de participación de género vinculadas a las CGV.

2. La Cadena Global de Valor de la Minería y la Brecha de Participación de Género

La CGV minera se caracteriza por una alta intensidad de capital y fuerte división del trabajo en función del género. Las mujeres juegan un rol limitado en la industria, y están en gran medida marginadas de las funciones directas de la CGV, como la exploración, la extracción, el procesamiento y el mantenimiento. Estos segmentos muestran una reciente aceleración en la adopción de nuevas tecnologías y en la incorporación de innovaciones, la cual ha reformulado la manera en la que opera la industria (Bamber & Fernandez-Stark, 2020). Dado que la industria minera genera, en esencia, un producto, sus innovaciones apuntan a mejorar la eficiencia de las operaciones; esto se traduce en innovaciones a nivel de procesos que habilitan una operación menos costosa y más productiva, segura y sustentable. Precisamente, estos cambios tecnológicos podrían ofrecer una oportunidad para reducir la brecha de participación de género en el sector.

Las mujeres han sido excluidas de la industria bajo el paradigma de los requisitos de la fuerza física. La brecha de género minera se encuentra presente a nivel de la industria, los segmentos y las ocupaciones. La minería de gran escala ha sido tradicionalmente dominada por hombres y exhibe algunos de los peores indicadores de paridad de género en el mundo. Al respecto, la proporción de trabajadoras mujeres en la minería (5-10% de la fuerza laboral global) es una de las más bajas de todos los sectores económicos (Ledwaba, 2017; Macdonald, 2017; WIM (UK) and PwC, 2013). La baja participación femenina es persistente en todas las geografías, en todos los segmentos de la cadena y en todos los niveles

organizacionales, desde la mina hasta la sala de directores (Connell & Claughton, 2018): solo un 5% de los directores de las principales 500 empresas mineras son mujeres (WIM (UK) and PwC, 2013).

En 2016, el país minero más avanzado en términos de paridad de género fue Canadá, con una proporción femenina del 17% en su fuerza laboral. Le siguieron Australia (15,8%), Estados Unidos (13,4%), Sudáfrica (13,2%), Chile (8%) y Perú (5%) (Albornoz, 2016; Calenzani, 2018). La participación de las mujeres es relativamente más alta en las áreas de soporte y administrativas, y en las ocupaciones profesionales, de ventas y de servicios. Los puestos de los principales segmentos de la cadena que tienen lugar en el yacimiento minero (extracción, procesamiento y mantenimiento) son todavía mayormente ocupados por hombres; por ejemplo, incluso en Australia, solamente un 13% de los conductores de máquinas y operadores (que representan cerca de un cuarto de los empleos) son mujeres (Macdonald, 2017). Por último, son muy pocas las mujeres en puestos de supervisión, dirección o liderazgo (Stefanovic & Saavedra Alwayay, 2016).

Son múltiples los factores que han contribuido al escaso empleo femenino a lo largo del tiempo. Antes de la década del 90, la mayoría de los países partícipes de la minería a gran escala prohibían emplear mujeres en determinadas funciones, incluyendo el trabajo subterráneo (MINCOSA, 2017).² Después de la eliminación de las restricciones regulatorias, los principales factores detrás de la subrepresentación femenina fueron las limitaciones prácticas y las normas culturales; estas se pueden tipificar en cinco barreras relacionadas entre sí: (1) requerimientos físicos; (2) condiciones peligrosas y riesgos de seguridad; (3) complicaciones de la infraestructura; (4) lugares de trabajo remotos; (5) estereotipos y normas de género.

- 1. Requerimientos físicos:** En el pasado, una de las mayores barreras era la noción de que las mujeres eran menos aptas que los hombres para realizar actividades que demandaran de extrema fuerza y resistencia (Jenkins, 2014; Stefanovic & Alwayay, 2016). Como resultado de los avances tecnológicos (por ej.: la

² Estas legislaciones ratificaban el convenio 54/1935 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohibía el empleo de mujeres en la minería subterránea. En las últimas tres décadas, varios países denunciaron el convenio, entre ellos: Australia (1988), Canadá (1978), Chile (1997) y Sudáfrica (1996) (MINCOSA, 2017).

introducción de la dirección hidráulica) y la consecuente reducción de los requisitos de fuerza para operar maquinaria pesada, esta restricción se ha vuelto menos pronunciada.

- 2. Condiciones peligrosas y riesgos de seguridad:** Los peligros ocupacionales asociados a estos trabajos (químicos, físicos, ergonómicos y biológicos) contribuyeron a que en muchos países fuera culturalmente inaceptable que las mujeres participaran en la fuerza laboral minera (Abrahamsson et al., 2014; Stefanovic & Alvayay, 2016). No obstante, a medida que el sector ha avanzado en la mejora de los problemas de seguridad y medioambientales, dichos riesgos (de carácter objetivo) han disminuido considerablemente (AMMA, 2018; Kohler, 2014).
- 3. Complicaciones de infraestructura:** Las explotaciones mineras no siempre fueron preparadas para ser accesibles a las necesidades de las mujeres; al respecto, carecían de los equipos adecuados, instalaciones de higiene y sanitarias, o de espacios de cuidado para niños y niñas (Abrahamsson et al., 2014; IWiM, 2017; Ledwaba, 2017). Este problema empezó a perder relevancia a fines de la década de 1990; la entrada de trabajadoras mujeres a la industria minera obligó a las empresas a mejorar su infraestructura para integrar eficazmente a las mujeres en el lugar de trabajo (Ledwaba, 2017).
- 4. Lujares de trabajo remotos:** Las minas suelen estar situadas en lugares remotos, a una distancia considerable de los centros urbanos (MiRH, 2016; Peetz et al., 2014). Esto hace que sea más difícil para las mujeres conciliar la vida laboral y personal. Al respecto, dado que los roles tradicionales de género asignan una mayor responsabilidad a las mujeres sobre el cuidado de los niños, la familia y el hogar (respecto a los hombres), las mujeres todavía enfrentan la dificultad de cumplir con estas exigencias mientras que trabajan en la industria minera. A medida que se agoten los recursos más accesibles y las minas se alejen cada vez más, es probable que esta barrera se agrave (Bamber et al., 2016). Sin

embargo, nuevas tecnologías que apuntan a establecer operaciones remotas y automatizadas pueden minimizar este factor.

- 5. Normas y estereotipos de género:** Con el tiempo, las barreras analizadas arriba han dado lugar a estereotipos de género que desalientan la contratación de mujeres y alejan a las mujeres del sector, por temor a ser juzgadas socialmente por un eventual abandono de sus roles tradicionales de género (Peetz et al., 2014; Stefanovic & Alvayay, 2016). En la actualidad, aspectos más sutiles como las micro inequidades y los sesgos inconscientes continúan influenciando las estrategias de reclutamiento y selección, así como las elecciones educativas de las mujeres (MiRH, 2016; Stefanovic & Alvayay, 2016). En la medida que son menos las mujeres que los hombres que optan por formarse en disciplinas vinculadas, es más difícil para las empresas mineras identificar candidatas mujeres, y la división del trabajo en función del género continúa perpetuándose.

Las tecnologías digitales crean oportunidades para las mujeres al derribar las barreras tradicionales que han impulsado la segregación de género en la industria minera. Por una parte, la Minería 4.0 elimina por completo los requerimientos de fuerza física de los perfiles operativos; por otra parte, la automatización y el control remoto de los equipos, operados a distancia, trasladan a buena parte de los trabajadores de los sitios de explotación – estas tecnologías suprimen el peligro, resuelven aquellos aspectos de la infraestructura y el equipamiento que son sensibles al género y convierten a los trabajos operativos en puestos de oficina ubicados en áreas urbanas, lo cual contribuye a un mejor balance de la vida laboral y familiar. Asimismo, la Minería 4.0 abre camino a un conjunto de habilidades en las cuales las mujeres suelen destacarse, tales como tomar decisiones en momentos de estrés y desarrollar múltiples tareas al mismo tiempo, entre otras (Mather & Lighthall, 2012; Sroet et al., 2013).

En el sector minero, las tecnologías digitales comprenden, entre otras: equipos digitales de control y monitoreo, la automatización, el aprendizaje automático y la analítica avanzada (Durrant-Whyte et al., 2015). Las anteriores han sido adoptadas (o bien se encuentran en pro-

ceso de integración) en todas las fases de la cadena de valor. Los equipos operados remotamente y automatizados son especialmente atractivos para la industria minera, dado que al mismo tiempo que reducen los costos operativos mejoran la seguridad y la sostenibilidad ambiental; de hecho, su incorporación en las operaciones mineras supone ahorros multimillonarios (Deloitte, 2017; Turner, 2018). En la fase de exploración, los instrumentos de simulación y de análisis de datos pueden determinar con mayor precisión la ubicación del mineral y la viabilidad de la extracción; en la fase de desarrollo, los operadores pueden ser entrenados en sistemas de realidad virtual 3D; en la extracción, las excavadoras y palas automáticas están equipadas para detectar el contenido mineral de cada carga de material y coordinarse con los camiones de carga autómatas (Komatsu, 2010). En la actualidad, las nuevas plantas de procesamiento están ampliamente automatizadas o controladas de forma remota; la realidad aumentada, a su vez, permite apoyar las operaciones de mantenimiento y reparación. El despliegue de drones, por su parte, permite el monitoreo de todas las fases de la cadena de valor; mientras, la expansión de la conectividad y de la sofisticación de los sensores ha hecho posible que todo el equipamiento pueda ser controlado a distancia (Porter et al., 2014). Con ello, las principales minas del mundo han establecido centros integrados de operaciones (IOC por sus siglas en inglés) para operar sus minas desde centros urbanos. En efecto, las tecnologías digitales permiten que los operadores sean trasladados fuera del yacimiento minero, lo que mejora su seguridad y potencia la eficiencia.

Como en otros sectores, en la industria minera, el desarrollo e implementación de estas nuevas tecnologías contribuyen a la ocurrencia de transformaciones en la naturaleza del trabajo. Si bien la literatura sobre este tema todavía es escasa (Karakaya & Nuur, 2018), existe un acuerdo general en la industria con respecto a que el incremento en el uso de estas tecnologías generará cambios en la composición de la fuerza laboral, la cual comprenderá trabajadores altamente calificados que manejan sofisticados sistemas automatizados desde ubicaciones centralizadas y alejadas de los yacimientos mineros (Durrant-Whyte et al., 2015; Oshokoya & Tetteh, 2018). Los cambios en las características del empleo de la industria tienen implicancias—tanto favorables como desfavorables—en la división por género del trabajo. En primer

lugar, en la próxima década, dada la adopción de estas tecnologías, se prevé que las habilidades requeridas por la industria cambien considerablemente, y pasen de estar basadas en la fuerza física, a ser intensivas en conocimiento. A modo de referencia, ya en 2016 las industrias mineras de Australia y Canadá—antes dominadas por la fuerza bruta—exhibieron una reducción de las destrezas físicas y manuales, que pasaron a comprender el 43% de la fuerza laboral. Se espera que para 2030, la demanda de estas aptitudes y de las competencias cognitivas básicas, disminuya un 34% y 9%, respectivamente; al mismo tiempo, la demanda de habilidades sociales y emocionales y las ocupaciones tecnológicas se proyecta al alza. En función de las percepciones respecto de las habilidades de cada género, estas proyecciones favorecen el empleo de mujeres.

En segundo lugar, la demanda de competencias técnicas será reemplazada por la demanda de competencias digitales. La creciente adopción de máquinas teledirigidas y autónomas conduce a que las ocupaciones más operativas, como la conducción de vehículos pesados, la perforación manual y el mantenimiento mantengan la tendencia a la baja, dando paso a una creciente demanda de técnicos y profesionales sofisticados (por ej.: desarrolladores de software, ingenieros eléctricos y analistas de sistemas de computación) (Bughin et al., 2018). A modo de ejemplo, para los trabajos de minería subterránea, Río Tinto están creando equipos compuestos por robots y humanos, en los cuales los primeros aportan su fuerza física y habilidades de precisión, y los segundos el trabajo cognitivo y la toma de decisión (Baggaley, 2017). Estas nuevas formas de funcionamiento reducirán la necesidad de emplear capital humano en ocupaciones potencialmente peligrosas, e incrementarán la demanda de personal especializado, calificado y experto en tecnología. A este respecto, las competencias tecnológicas de mayor demanda incluirán: programación avanzada, metalurgia, bioinformática, *big data* y análisis de datos, robótica, entre otros. Los nuevos trabajos de la era digital se basan en habilidades pertenecientes a las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) (Bughin et al., 2018). Por ende, el impacto de estas transformaciones en el empleo femenino dependerá de los avances en términos de la participación las mujeres en los grados de CTIM. Hay que resaltar que las mujeres toda-

vía están subrepresentadas en la educación CTIM, tanto a nivel global como en los países mineros. En promedio, las mujeres representan el 14% de las personas graduadas en CTIM; mientras, en los países mineros a gran escala esta proporción es incluso menor: en Australia, el dato cae al 9,67% (2015); en Canadá, al 11,63% (2016); en Chile, al 6,48% (2016); en Sudáfrica, al 12,68% (2016); y en Estados Unidos al 10,42% (UIS.Stat, 2018). La fuerte división por género en la matriculación de las carreras CTIM constituye un factor crítico y estructural de la baja participación femenina en las industrias de alta tecnología; del mismo modo, podría constituir una barrera considerable para la reducción de las brechas de género en la minería.

En tercer lugar, los IOC se sitúan en los principales clústeres metropolitanos de servicios. La conectividad permite el manejo remoto y a miles de kilómetros de distancia de maquinaria no tripulada situada en los yacimientos, así como la posibilidad de dar instrucciones al personal técnico ubicado en el terreno (BHP, 2013; Oshokoya & Tetteh, 2018). La relocalización del trabajo en lugares próximos a los hogares contribuye a mitigar una de las principales barreras que enfrentan las mujeres en la industria, esto es, conciliar la vida laboral y personal. En los últimos años, la mayoría del personal minero comenzó a trabajar en turnos de varios días (por ejemplo: dos semanas de trabajo y una semana de descanso) lo cual implicó un elemento disuasorio para muchas mujeres del sector. De cara a los sostenidos sesgos sociales de género que atribuyen una parte desproporcionada del trabajo familiar a las mujeres, la relocalización de estos trabajos a centros urbanos y su reclasificación como ocupaciones (prácticamente) de oficina los convierte en oportunidades sustancialmente más atractivas para las mujeres.

La próxima sección analiza el caso de Chile, y la forma en la cual la adopción de estas tecnologías en la industria ha impactado en la participación femenina.

3. Chile en la Cadena Global de Valor Minera, la Brecha de Género y la Tecnología Digital

En esta sección se analiza el caso chileno para entender en qué medida la minería está adoptando las tecnologías digitales y cómo esto puede incidir en las oportunidades para las mujeres. El caso de estudio se basa en entrevistas realizadas durante noviembre de 2018 con actores claves de la industria (por ej.: gerentes de recursos humanos y compras, especialistas del área capital humano, etc.). Además, se emplea una base de datos elaborada en 2018 por el Consejo de Competencias Mineras (CMM) de Chile; esta base captura información de 13 empresas mineras (grandes), 17 proveedoras (grandes) y 141.000 trabajadores del sector. Según encuestas oficiales, en 2018 la fuerza laboral minera de Chile se situó en 200.000 trabajadores, de los cuales 8% fueron mujeres.

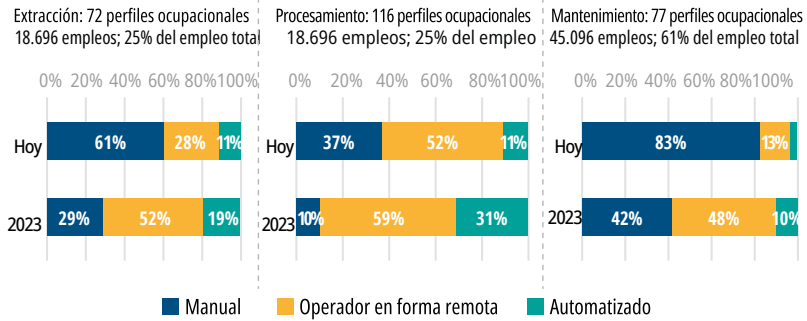
La minería es una industria de suma importancia para Chile; en 2017, su participación en las exportaciones y el PBI se situó en el entorno del 50% y 10%, respectivamente (Consejo Minero, 2018). Adicionalmente, Chile es el mayor exportador de cobre del mundo, con 28% del mercado global y más de US\$ 37 mil millones en exportaciones (UN Comtrade, 2018). La industria es liderada por mineras grandes y de clase mundial, tanto de origen doméstico (CODELCO (compañía estatal) y Antofagasta Minerals (AMSA)) como multinacionales (Anglo American, BHP, Freeport-McMoRan, Glencore, Rio Tinto, y Vale). De hecho, muy buena parte de la inversión extranjera directa (IED) de Chile es percibida por el sector minero: entre 2012 y 2017, la minería atrajo, en promedio, el 36% de la IED (Consejo Minero, 2018).

Por ser una industria altamente intensiva en capital, el volumen de empleo en la minería a gran escala es pequeño; sin embargo, la mano de obra es calificada y bien remunerada, incluso cuando existe un alto grado de subcontratación. A pesar de ser la actividad económica más importante del país, emplea apenas un 2% de la fuerza laboral nacional (200.000 en 2017). Se espera que, en 2023, esta proporción ascienda al 10-15% (Consejo de Competencias Mineras, 2017). Con respecto a su distribución, cerca del 25% se concentra en la fase de extracción, 14% en los segmentos de procesamiento y 61% en tareas de mantenimiento (Consejo de Competencias Mineras, 2017). El requisito mínimo para ingresar a la industria

es la educación secundaria, aunque buena parte de la fuerza laboral tiene formación técnica o educación universitaria. Hay que resaltar que es la actividad económica del país que paga mejores remuneraciones; de hecho, los salarios duplican el salario promedio nacional (Consejo Minero, 2018). Adicionalmente, los seis empleos que pagan mejores salarios a los profesionales jóvenes (cuatro años luego de la graduación) se relacionan a la industria minera (Ministerio de Educación, 2018). Por su parte, la subcontratación es alta; más de la mitad de la fuerza laboral es empleada por terceros (Consejo de Competencias Mineras, 2017).

Todas las empresas mineras grandes del país han comenzado a introducir tecnologías digitales en sus procesos. El alcance varía según la empresa y la etapa de la CGV: los segmentos de extracción y procesamiento exhiben la mayor tasa de adopción, mientras que el segmento de mantenimiento todavía depende en gran medida de trabajo manual (83%). En 2017, en el **segmento de extracción**, cerca del 28% de los perfiles ocupacionales constituían trabajo remoto y 11% se encontraba automatizado. Por su parte, en el **segmento de procesamiento**, estas proporciones alcanzaron 52% y 11%, respectivamente; mientras, en el **segmento de mantenimiento**, apenas 13% de los perfiles tuvieron operación remota y solo un 4% fue automatizado (Gráfica 1). En el segmento de extracción, la operación remota y automatización ha sido liderada por la adopción de vehículos de carga autónomos (AHT por sus siglas en inglés); de hecho, cerca del 40% de las flotas mineras mundiales de AHT operan en Chile. De manera simultánea las empresas fueron instalando múltiples IOC para la gestión de los segmentos de extracción y de procesamiento. Por ejemplo, en 2015, la mina 'El Teniente' de CODELCO—la más antigua de Chile—instaló su centro de control en la ciudad de Rancagua, a 50 km. de la mina (CODELCO, 2018; El Rancagüino, 2018); por su parte, la planta de procesamiento de la mina Ministro Hales es operada por controladores ubicados en Santiago, a 1.000 km de la mina y en el corazón del distrito financiero de la capital (Bonomelli, 2017; CODELCO, 2017; MCH, 2018). En 2020, otras minas con planes similares revelaron distintos niveles de compleción; un ejemplo es Escondida—la mina cuprífera más grande del mundo. A pesar de estos avances en el sector minero de Chile, se prevé que la completa automatización de la industria en todos los segmentos de la cadena tome algunas décadas.

Gráfica 1. Cambios en los Perfiles Ocupacionales de la CGV Minera Chilena, 2017 vs. 2023



Fuente: Autores en base al Consejo de Competencias Mineras (2018).

Para el año 2030, se espera que la proporción de trabajos operados remotamente aumente a 52% en el segmento extracción, a 59% en procesamiento y a 48% en mantenimiento. Por su parte, se prevé que las ocupaciones automatizadas alcancen el 19%, 31% y 10%, respectivamente según la fase (Consejo de Competencias Mineras, 2018). Esta nueva realidad tecnológica alterará completamente el mundo del trabajo de la industria minera; sobre todo, reducirá significativamente la importancia de las destrezas físicas y manuales. Los trabajadores requerirán de habilidades analíticas suficientemente sólidas como para tomar más decisiones en menor tiempo y en la medida que las operaciones continúen integrándose, aquellos necesitarán también habilidades de pensamiento sistémico (Consejo de Competencias Mineras, 2018)@. En definitiva, estos roles del futuro cercano reclaman a la industria cambios importantes en sus enfoques de desarrollo del capital humano.

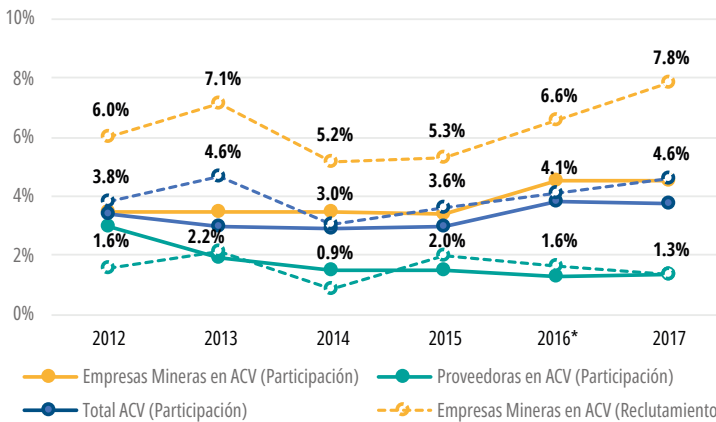
3.1. Las Mujeres y las Tecnologías Digitales en la Industria Minera Chilena

Conviene recordar que, sin perjuicio de la importancia económica de la industria minera, las tecnologías digitales han sido introducidas en un contexto de baja participación femenina. La intensidad femenina en la fuerza laboral de la industria chilena es extremadamente baja (8,1%: 18.000 trabajadoras) y se sitúa entre las más bajas de los principales países mineros.

Si bien han ocurrido avances desde 2007, en cuyo año la participación de las mujeres se ubicó en el 5,2%, el impacto sobre los puestos directos de la cadena de valor ha sido definitivamente menor. Los roles directos constituyen todos aquellos involucrados en las operaciones de la industria (por ej.: extracción, procesamiento y mantenimiento); los roles no asociados a la CGV incluyen aquellos en administración, seguridad y alimentación. Hechas estas aclaraciones, cabe destacar que la participación femenina en los roles directos de la CGV es del 3,8%, lo que señala un incremento del 0,4% desde 2007, es decir, de 8.000 trabajadoras mujeres.

La participación agregada en roles directos de la CGV puede desglosarse por el tipo de empresa: de esto se obtiene que, en las empresas mineras, la proporción de mujeres alcanza el 4,5%, mientras que en las proveedoras mineras, la proporción es de solo 1,3%. Los esfuerzos para atraer más mujeres a la CGV por parte de las empresas mineras lograron aumentar el reclutamiento del 6% al 7,8%; en cambio, en los proveedores la contratación de mujeres disminuyó de 1,6% a 1,3%. Este dato es crítico, ya que las empresas proveedoras capturan el 62% del empleo de la industria (Consejo de Competencias Mineras, 2017).

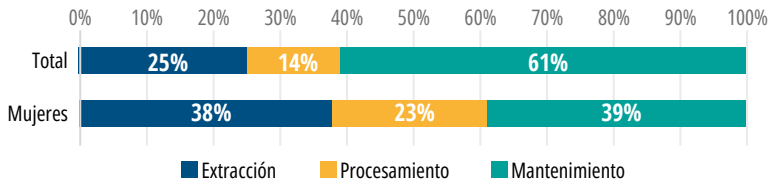
Gráfica 2. Participación y Reclutamiento Femenina por Actividad (%), 2012 - 2017



Fuente: Autores en base al Consejo de Competencias Mineras (2017). Notas: (*) En 2016, las proporciones referentes a la participación coinciden con las 2017, aunque los datos de este año no fueron recogidos; las etiquetas con la sigla ACV (Actividades de la Cadena de Valor) incluyen todas las compañías que participan en las distintas actividades de la cadena de valor.

La mayor intensidad femenina en la CGV minera se concentra en el segmento de extracción, seguido por el de procesamiento; en el segmento de mantenimiento persisten valores muy bajos. Estos datos son consistentes con la distribución de las tecnologías digitales adoptadas a lo largo de la cadena de valor. No obstante, se desvía notablemente de la distribución del empleo agregado, dado que la mayoría de los trabajadores en el sector se concentran en el segmento de mantenimiento (61%), seguido por el de extracción (25%) y el de procesamiento (14%).

Gráfica 3. Distribución del Empleo en la CGV por segmento; total y femenino (2017, %)



Fuente: Autores en base al Consejo de Competencias Mineras (2017).

El Cuadro 1 muestra la participación femenina en las principales ocupaciones de los tres segmentos analizados. En la fase de extracción, hay dos perfiles que exhiben tasas particularmente altas: geólogo (20%) e ingeniero especializado en extracción (11%). En el segmento de procesamiento, la ocupación con mayor intensidad femenina es la de ingeniero (especialista en procesamiento, 17%). Las proporciones más bajas de mujeres se observan en las actividades trabajo-intensivas del segmento mantenimiento, por ej.: 2% en mantenimiento mecánico. El análisis de corte temporal señala que las ocupaciones que registraron los crecimientos más altos en términos de participación femenina son operador de equipos móviles y todas las posiciones ingenieriles de los distintos segmentos. Generalmente, estas posiciones son bien remuneradas.

CUADRO 1. Intensidad Femenina en Perfiles Ocupacionales de la Minería

Perfil/Año	2012	2013	2014	2015	2017
Extracción					
Geólogo	17%	20%	19%	21%	20%
Profesional de extracción	6%	7%	6%	7%	5%
Ingeniero, especialista en extracción	9%	8%	8%	9%	11%
Supervisor de extracción	3%	2%	2%	3%	4%
Otros perfiles ocupacionales	4%	4%	5%	6%	6%
Operador de equipos móviles	3%	3%	3%	6%	7%
Procesamiento					
Profesional de procesamiento	10%	11%	10%	12%	10%
Ingeniero, especialista en procesamiento	13%	15%	15%	15%	17%
Supervisor de procesamiento	4%	4%	5%	8%	9%
Operador de equipos fijos	2%	2%	3%	4%	6%
Mantenimiento					
Profesional de mantenimiento	5%	6%	4%	7%	4%
Ingeniero, especialista en mantenimiento	6%	6%	6%	6%	8%
Supervisor de mantenimiento	2%	1%	1%	2%	3%
Mecánico de mantenimiento	5%	5%	2%	2%	2%
Eléctrico de mantenimiento	3%	4%	2%	3%	3%

Fuente: Consejo de Competencias Mineras (2018)

La baja proporción de mujeres en las posiciones en los yacimientos son resultado de barreras de naturaleza histórica, similares a las correspondientes a la industria mundial. Antes del año 1986, la legislación prohibía que las mujeres trabajaran en operaciones mineras (Dirección del Trabajo, 2018); de allí surgieron fuertes supersticiones culturales que impedían su presencia en los yacimientos, en cualquier capacidad. Otros aspectos que limitaron la participación femenina son la ubicación remota y altitud de las minas, las extremas exigencias físicas y ambientales del trabajo en los yacimientos, y la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar (Entrevistas, 2018). Dadas estas circunstancias, la minería ha sido típicamente considerada un trabajo de hombres (Delgado et al., 2009).

Durante los últimos 20 años, el progreso tecnológico y mayor número de protocolos de seguridad y medioambiente permitieron mitigar la relevancia de estas barreras (ver Cuadro 2)—lo cual contribuyó a que el mundo minero abriendo las puertas a las mujeres. En particular, la introducción de equipos mecanizados e hidráulicos en los años 90' eliminaron los requerimientos de fuerza física. En los 2000, los cambios en los equipos (por ej.: baños a bordo/portátiles y modificaciones que atendían al tamaño de los operarios) contribuyeron a reducir las preocupaciones que tenían las mujeres en torno a la infraestructura de los yacimientos mineros. Las innovaciones más recientes de la década del 2010 (por ej.: IOC y equipamientos controlados de manera remota) permitieron desplazar trabajos a centros urbanos, lo que a su turno permitió reducir drásticamente la exposición a condiciones peligrosas y riesgos de seguridad. La mejora continua de los protocolos de seguridad y medioambientales también han mitigado algunas de las preocupaciones relativas al entorno de trabajo.

La adopción de las tecnologías digitales es uno de los pasos más importantes que ha dado Chile en la reducción de las barreras técnicas a la participación de las mujeres en la minería. De todas maneras, este proceso todavía no se ha traducido en aumentos significativos de la representación femenina. Y es que, si bien los principales obstáculos técnicos a la participación de las mujeres han sido eliminados conforme se han adoptado nuevas tecnologías (por ej.: requisitos de fuerza física, problemas de seguridad, limitaciones vinculadas a la infraestructura), el papel de las mujeres en la minería sigue siendo limitado. Más aún, el 8% de participación femenina en la industria minera es sustancialmente menor que el promedio nacional de la fuerza laboral (41%). Definitivamente, el aumento

de la participación femenina depende del ritmo de adopción de las nuevas tecnologías y de la creación de nuevos puestos de trabajo por rotación.

CUADRO 2. Evolución de la Incorporación de las Mujeres en el Sector Minero Chileno

Tiempo	Antes de 1986	1990'	2000'	2010'	Futuro
Exportaciones Mineras (US\$ mil millones; mediados de década)	1.760	6.392	15.815	34.642	
Participación femenina	Nula	Muy baja	Comienza a crecer	Tasa de crecimiento superior a hombres	
Intensidad femenina	0%	Sin datos	Menor a 6%. 2008: 4,2%	Mayor a 6%	
Adopción de tecnologías de frontera	Manuales	Mecánicas	Mecánicas con potencia hidráulica	Operadas en forma remota	Automatizadas
Barreras a la participación femenina	Legislación no admite participación de las mujeres en la industria	<ul style="list-style-type: none"> - Requisitos físicos - Condiciones peligrosas y riesgos de seguridad - Complicaciones de infraestructura - Lugar de trabajo remoto - Estereotipos y normas de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones peligrosas y riesgos de seguridad - Complicaciones de infraestructura - Lugar de trabajo remoto - Estereotipos y normas de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia en minería - Lugar de trabajo remoto - Estereotipos y normas de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Estereotipos y normas de género
Lugar de trabajo	Mina	Mina	Mina	Mina. Muy pocos IOC urbanos	Fuera de la mina. Centros urbanos.

Fuente: Autores en base a Consejo Minero (2018); Meller (2003).

Los hallazgos de esta investigación señalan que, si bien las tecnologías digitales crearon nuevas oportunidades para las mujeres vía la eliminación de los principales obstáculos técnicos, ganaron relevancia otras barreras no-técnicas. Estas restricciones pueden categorizarse en tres áreas: (1) escasez de candidatas mujeres calificadas; (2) requisitos de experiencia; (3) estereotipos de género.

En primer lugar, existen pocas candidatas mujeres calificadas para trabajar en la industria. Esto es resultado de disparidades en términos de oportunidades de educación y desarrollo profesional en las STEM. Al respecto, la brecha de género en la matriculación a carreras tecnológicas es la más alta de toda la educación terciaria; esta brecha cobra notoriedad, ya que la proporción de mujeres en la matriculación terciaria total es 5% mayor a la de los hombres. Las pocas oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres las desalientan de cursar este tipo de carreras. A pesar de los altos niveles de formación educativa de las mujeres empleadas por el sector, (81% tiene un título universitario y un tercio de esta proporción ha completado un posgrado) la participación femenina en las ocupaciones de alto nivel es generalmente baja (Albornoz, 2016). De hecho, uno de los motivos más mencionados por las mujeres con respecto a su salida de la industria es precisamente la falta de desarrollo profesional (Vantaz, 2018).

En segundo lugar, para la mayoría de las posiciones, la industria requiere de experiencia, lo que implica una limitación adicional a la participación femenina. Lógicamente, dados los obstáculos históricos al ingreso de las mujeres, son relativamente pocas las que tienen experiencia laboral en la industria minera. Este requisito se ha extendido a las ocupaciones vinculadas a estas nuevas tecnologías; en particular, la práctica común para el reclutamiento de trabajos de operación remota es reciclar a los operadores ya empleados (Entrevistas, 2018). Esta barrera es importante para la captación de nuevo capital humano en la industria, ya sean hombres o mujeres, y afecta particularmente a los recién graduados, quienes probablemente tengan las habilidades tecnológicas que estos nuevos trabajos exigen. Asimismo, el requisito de la experiencia impacta sobre las tasas de rotación de las mujeres que ya se desempeñan en la industria; ocurre que, a medida que más empresas tratan de

aplicar estrategias de género, la demanda de trabajadoras con experiencia ha tendido al alza, y con ello, han aumentado sustancialmente las prácticas depredadoras de reclutamiento (Entrevistas, 2018). Este requerimiento también ha contribuido a la baja participación femenina en las empresas proveedoras. Esto ocurre porque las mineras exigen que sus proveedores tengan personal experimentado; en efecto, estas empresas muestran una proporción femenina mucho más baja, y solo el 20% de las trabajadoras mujeres se desempeña en posiciones operacionales dentro de la cadena de valor (Jenny, 2018). El mayor reto de esta situación es que las empresas proveedoras capturan el 62% del empleo del sector.

Por último, los estereotipos de género siguen teniendo una fuerte incidencia. La minería todavía se considera un trabajo para los hombres, especialmente en los yacimientos mineros; en el imaginario colectivo, además, persiste la noción de que la industria exige fuerza y resistencia. Adicionalmente, la comunicación y marketing del sector está altamente masculinizada; las redes empresariales continúan siendo dominadas por hombres, lo cual hace difícil que las mujeres accedan a distintos grupos de trabajo. Esto, además, limita las oportunidades, visibilidad y satisfacción laboral de las mujeres. Asimismo, la sociedad chilena estigmatiza a las mujeres de la minería, y prefiere a las trabajadoras en roles más tradicionales, como la educación, la salud, el comercio y el personal doméstico (Comunidad Mujer, 2018).

4. Conclusiones e Implicancias para el Desarrollo de Políticas

Las tecnologías digitales hacen posible la eliminación de las principales barreras técnicas a la inclusión de las mujeres en los sectores extractivos. La experiencia de Chile ilustra que los segmentos que adoptaron las nuevas tecnologías tienen una participación femenina superior a la media de la cadena de valor; no obstante, esta sigue siendo muy baja. A su vez, la medida no es suficiente para impulsar la igualdad de género en la industria. Estos hallazgos constituyen una lección muy importante para varios de los países en desarrollo que dependen de sus recursos naturales. El caso demuestra que hay barreras no técnicas que continúan

obstaculizando la paridad de género: primero, el sistema educativo está permeado por sesgos de género; segundo, el requisito sobre la experiencia está arraigado en las prácticas de reclutamiento, lo cual además restringe la captación de talentos nuevos capaces de desempeñarse en las ocupaciones de alta tecnología; tercero, los estereotipos y normas de género continúan siendo severos y dominantes.

Para romper este ciclo, la política pública y la estrategia empresarial deben alinearse. A fin de garantizar que las tecnologías del siglo XXI puedan contribuir a reducir la brecha de género, es necesario que los líderes de la industria se comprometan a incorporar, proactivamente, la perspectiva de género. Esta óptica deberá permear la evolución de los nuevos trabajos del futuro y todas las estrategias industriales para el desarrollo de la minería en el país. Algunas iniciativas para acelerar esta transición incluyen: que los tomadores de decisión inicien un diálogo sobre género para el futuro de las industrias extractivas; aumentar la concienciación del mercado laboral sobre la naturaleza cambiante del trabajo en el sector extractivo, y sobre el fuerte potencial que estos cambios tienen de generar mayores oportunidades de empleo para las mujeres; fortalecer la participación femenina en la educación STEM; incentivar a las empresas y proveedores de la minería y el petróleo y el gas a crear oportunidades para las mujeres calificadas sin experiencia en el sector; fomentar e incentivar el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo; presionar a las empresas líderes para que persuadan a sus proveedores a desarrollar políticas de género.

BIBLIOGRAFÍA

Abrahamsson, Lena, Eugenia Segerstedt, Magnus Nygren, Jan Johansson, Bo Johansson, Ida Edman, and Amanda Akerlund. (2014). *Gender, Diversity and Work Conditions in Mining*. Luleå: Luleå University of Technology, Series Mining and Sustainable Development, 52 p. Ver: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:995297/FULLTEXT01.pdf>

Albornoz, Laura (2016). Diversidad de Género en Minería: ¿Cómo Damos el Siguiendo Paso? <http://conicyt.cl/gendersummit12/wp-content/uploads/2017/12/1-Laura-Albornoz-Conicyt.pdf>.

AMMA (2018). Submission to the Senate Select Committee on the Future of Work and Workers: Australian Resources and Energy Group. https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Future_of_Work_and_Workers/FutureofWork/Report

Baggaley, Kate (2017). Robots are Replacing Humans in the World's Mines. Here's why. *MACH, Technology*. Obtenido el 16 de noviembre de 2018, de <https://www.nbcnews.com/mach/science/robots-are-replacing-humans-world-s-mines-here-s-why-ncna831631>.

Bamber, Penny and Karina Fernández-Stark (2020). Innovation and Competitiveness in the Copper Mining GVC: Developing Local Suppliers in Peru. Washington, D.C. : Inter-American Development Bank.

Bamber, Penny, Karina Fernandez-Stark and Gary Gereffi. (2016). *Peru in the Mining Equipment Global Value Chain: Opportunities for Upgrading*. Washington, D.C.: The World Bank. <https://gvcc.duke.edu/cggclisting/peru-in-the-mining-equipment-global-value-chain-opportunities-for-upgrading/>.

Bamber, Penny and Cornelia Staritz (2016). *The Gender Dimensions of Global Value Chains*. Geneva: International Centre for Trade and Sustainable Development.

Banco Mundial (2018). Extractive Industries. *Understanding Poverty*. Obtenido el 11 de enero de 2019, de <http://www.worldbank.org/en/topic/extractiveindustries/overview>.

Barrientos, Stephanie (2014). *Gender and Global Value Chains: Challenges of Economic and Social Upgrading in Agri-Food: European University Institute*. Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Barrientos, Stephanie, Gary Gereffi and Arianna Rossi (2011). "Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: A New Paradigm for a Changing World." *International Labour Review*, 150(3-4): 319-340.

Berik, Günseli (2000). "Mature Export-Led Growth and Gender Wage Inequality in Taiwan." *Feminist Economics*, 6(3): 1-26.

BHP (2013). Integrated Remote Operations Centre (IROC): BHP Billiton. <http://classic.globalio.com/fileshare/IROC-Brochure-201305031.pdf>.

Bonomelli, Aldo (2017). Estrategia Digital CODELCO: CODELCO. [https://congreso.expomin.cl/descargas/presentaciones/5_Codelco_miercoles_25_am/3_Aldo_Bonomelli_Codelco_\(modulo_I\).pdf](https://congreso.expomin.cl/descargas/presentaciones/5_Codelco_miercoles_25_am/3_Aldo_Bonomelli_Codelco_(modulo_I).pdf).

Bughin, Jacques, Eric Hazan, Susan Lund, Peter Dahlström, Anna Wiesinger, and Amresh Subramaniam. (2018). *Skill Shift Automation and the Future of the Workforce* <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/Skill%20shift%20Automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/MGI-Skill-Shift-Automation-and-future-of-the-workforce-May-2018.ashx>.

Calenzani, Lita (2018). The Role of Women in Peru's Mining Industry: Global Business Reports. 6 de noviembre. <https://www.gbreports.com/article/the-role-of-women-in-perus-mining-industry>.

Caraway, Teri (2007). *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing*. Ithaca: Cornell University Press.

CODELCO (2017). Ministro Sudafricano Visitó Centro Operaciones Remotas de la División Ministro Hales. *Ministro Hales*. Obtenido el 16 de noviembre de 2018, de https://www.codelco.com/nuevas-operaciones-contaran-con-centro-integrado-de-operaciones/prontus_codelco/2014-01-07/172555.htmlhttps://issuu.com/revistamch/docs/mch_366/22.

---(2018). Nuevas Operaciones Contarán con Centro Integrado de Operaciones. Obtenido el 26 de noviembre de 2018, de https://www.codelco.com/nuevas-operaciones-contaran-con-centro-integrado-de-operaciones/prontus_codelco/2014-01-07/172555.htmlhttps://issuu.com/revistamch/docs/mch_366/22.

Comunidad Mujer (2018). Género, Educación y Trabajo: Avances, Contrastes y Retos de Tres Generaciones. Obtenido de http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-GET-2018_Tres-Generaciones.pdf.

Connell, Cecilia and David Cloughton. (2018). Women in Mining: Dig the Changing Face of Australia's Mining Industry. Obtenido el 13 de noviembre de 2018, de <https://www.abc.net.au/news/2018-05-22/dig-the-changing-face-of-mining-as-women-make-inroads/9786020>.

Consejo de Competencias Mineras (2017). "Participación de las mujeres en la industria". CCM. Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, 2017-2026. Diagnóstico y recomendaciones (p. 32). Santiago de Chile: CCM, Consejo Minero, Innovum Fundación Chile, 148 págs. Ver: <https://www.ccm.cl/wp-content/uploads/2019/12/EstudioFuerzaLaboral2017-2026.pdf>

Consejo de Competencias Mineras (2018). Impacto de las nuevas tecnologías en las competencias requeridas por la industria minera. Santiago de Chile: CCM, Fundación Chile, 114 págs. Ver: https://www.ccm.cl/wp-content/uploads/2020/09/IMPACTO-DE-LAS-NUEVAS-TECNOLOG%C3%8DAS_2018.pdf

Consejo Minero (2018). Cifras Actualizadas de la Minería: Consejo Minero. Ver: <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2018/10/Cifras-actualizadas-de-la-miner%C3%ADa-October-2018.pdf>.

Delgado, Jamie Barrientos, Paulina Salinas Meruane, Pablo Rojas Varas, and Patricio Meza Opao (2009). "Minería, Género y Cultura. Una Aproximación Etnográfica a Espacios de Esparcimiento y Diversión Masculina en el Norte de Chile." *Revista De Antropología Iberoamericana*, 4(3): 385-408.

Deloitte (2017). Future of Work in Mining: Attracting, Developing and

Retaining Talent: Deloitte/NORCAT. Ver: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Energy-and-Resources/deloitte-norcat-future-work-in-mining.pdf>.

Dirección del Trabajo (2018). Código del Trabajo, Artículo 15 Transitorio. Obtenido el 26 de noviembre de 2018, de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-157248.html>.

Durrant-Whyte, Hugh, Ryan Geraghty, Ferran Pujol, and Richard Shellschop. (2015). How Digital Innovation Can Improve Mining Productivity. Obtenido el 26 de noviembre de 2018, de <https://www.mckinsey.com/industries/metals-and-mining/our-insights/how-digital-innovation-can-improve-mining-productivity>.

El Rancagüino (2018). En Centro Integrado de Operaciones se Monitorean Operaciones en la Mina en el Teniente. Obtenido el 26 de noviembre de 2018 de <https://www.elrancaguino.cl/2018/04/03/en-centro-integrado-de-operaciones-se-monitorean-operaciones-en-la-mina-en-el-teniente/>.

Entrevistas (2018). Field Research. Personal communication with Industry Stakeholders by Karina Fernández-Stark and Penny Bamber.

Fontana, Marzia (2006). "Survey of Research on Gender and Trade: Insights, Gaps and Coverage". Paper presented at the Gender in Global and Regional Trade Policies: Contrasting Views and New Research CSGR, University of Warwick. April 5-7.

Frederick, Stacey, Penny Bamber, Gary Gereffi, and Jaehan Cho (2018). The Digital Economy, Global Value Chains and Asia. Durham, N.C.; Seoul, Korea: Duke Global Value Chains, Korean Institute for Industrial Economics & Trade (KIET). 11 de diciembre. Ver: <https://gvcc.duke.edu/cggclisting/the-digital-economy-global-value-chains-and-asia/>.

Fussell, Elizabeth (2000). "Making Labor Flexible: The Recomposition of Tijuana's Maquiladora Female Labor Force." *Feminist Economics*, 6(3): 59-79.

Gereffi, Gary (1994). The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks. In G. Gereffi & M. Korzeniewicz (Eds.), *Commodity Chains and Global*

Capitalism (pp. 95-122): Praeger Publishers.

Gereffi, Gary, Penny Bamber and Karina Fernández-Stark (2016). *Promoting Decent Work in Global Supply Chains in Latin America and the Caribbean: Key Issues, Good Practices, Lessons Learned and Policy Insights*. Geneva: International Labour Organisation.

Gereffi, Gary and Karina Fernández-Stark (2016). *Global Value Chain Analysis: A Primer*. Second Edition. Durham, North Carolina, USA:: Duke University Center on Globalization, Governance & Competitiveness (Duke CGGC). <https://gvcc.duke.edu/cggclisting/global-value-chain-analysis-a-primer-2nd-edition/>.

Giuliani, Elisa, Carlo Pietrobelli and Roberta Rabellotti (2005). "Upgrading in Global Value Chains: Lessons from Latin American Clusters." *World Development*, 33(4): 549-573.

Humphrey, John and Hubert Schmitz (2002). "How Does Insertion in Global Value Chains Affect Upgrading in Industrial Clusters?". *Regional Studies*, 36(9): 1017-1027.

IWiM (2017). *Women in Mining. Can a Mining Law Unlock the Potential of Women? : Adam Smith International and International Women in Mining*.

Jenkins, Katy (2014). "Women, Mining and Development: An Emerging Research Agenda." *The Extractive Industries and Society*, 1(2): 329 - 339.

Jenny, Katharina (2018). *Mujeres en la Minería: la Cuota es la Base, hoy Necesitamos un Cambio Cultural*. *La Tercera*. Obtenido el 26 de noviembre de 2018, de <https://www.latercera.com/opinion/noticia/mujeres-la-mineria-la-cuota-la-base-hoy-necesitamos-cambio-cultural/136915/>

Jomo, Kwame Sundaram (2009). "Export-Oriented Industrialisation, Female Employment and Gender Wage Equity in East Asia." *Economic and Political Weekly*, 44(1): 41-49.

Karakaya, Emrah and Cali Nuur (2018). "Social Sciences and the Mining

Sector: Some Insights into Recent Research Trends." *Resources Policy*, 58(October 2018): 257 - 267.

Kohler, Jeffery L. (2014). "Looking ahead to Significant Improvements in Mining Safety and Health Through Innovative Research and Effective Diffusion into the Industry." *International Journal of Mining Science and Technology*, 25(3): 325 - 332.

Komatsu (2010). Views. Promoting Customer Communication. <https://webassets.komatsu.eu/displayMagazine.ashx?fileid=79939>.

Kucera, David and Sheba Tejani (2014). "Feminization, Defeminization, and Structural Change in Manufacturing." *World Development*, 64: 569-582.

Ledwaba, Sally Kebaabetswe (2017). *Breaking Down Gender Barriers: Exploring Experiences of Underground Female Mine Workers in a Mining Company*. University of the Witwatersrand.

Macdonald, Catherine (2017). *The Role of Gender in the Extractives Industries*. Helsinki, Finland: United Nations University World Institute for Development Economics Research.

Mather, Mara and Nichole R. Lighthall (2012). "Both Risk and Reward are Processed Differently in Decisions Made Under Stress." *Current Directions In Psychological Science* 21(2): 36-41.

MCH (2018). División Ministro Hales: Minería para el siglo XXI. Obtenido el 26 de noviembre de 2018, de <http://www.mch.cl/reportajes/division-ministro-hales-mineria-siglo-xxi/>

Meller, Patricio (2003). *El Cobre Chileno y la Política Minera*: CIEPLAN. https://www.researchgate.net/publication/4720020_El_cobre_chileno_y_la_politica_minera

MINCOSA (2017). *Women in Mining in South Africa*. Fact Sheet. : Minerals Council South Africa. <https://www.mineralscouncil.org.za/industry-news/publications/fact-sheets/send/3-fact-sheets/424-women-in-mining>.

Ministerio de Educación (2018). *Buscador de Empleabilidad e Ingresos*. Obtenido el 26 de noviembre de 2018, de <http://www.mifuturo.cl/index>.

php/futuro-laboral/buscador-por-carrera-d-institucion?view=empleabilidad&tecnico=false&cmbtipos=0&cmbinstituciones=0&cmbcarreras=0&order_field=c.ingreso_promedio&order=DESC.

MIRH (2016). Strengthening Mining's Talent Alloy: Mining Industry Human Resources Council. https://www.mihr.ca/pdf/MiHR_Gender_Report_EN_WEB.pdf.

OCDE (2018). Production Transformation Policy Review of Chile. Reaping the Benefits of New Frontiers. Assessment and Recommendations. <http://www.oecd.org/dev/PTPR-of-Chile-Assessments-and-recommendations.pdf>.

---(Unpublished). The Mining Global Value Chain and the Impact of Embodied Services. Paris: OCDE.

Oshokoya, P.O. and M.N.M. Tetteh (2018). "Mine-of-the-Future: How is Africa Prepared from a Mineral and Mining Engineering Education Perspective?". *Resources Policy*, 56: 125 - 133.

Peetz, David, Georgina Murray and Olav Muurlink (2014). "Work-Life Interference and Gender in the Mining and Energy Industry." *Labour and Industry*, 24(4): 286-301.

Porter, Michael, Eric Snow and Kathleen Mitford (2014). "Strategic Choices in Building the Smart Connected Mine." *Harvard Business Review*.

Rehnberg, Märtha and Stefano Ponte (2018). "From Smiling to Smirking? 3D Printing, Upgrading and the Restructuring of Global Value Chains". *Global Networks*, 18(1): 57-80.

Saraçoğlu, Dürdane Şirin, Emel Memiş, Ebru Voyvoda, and Burça Kızılırmak (2018). "Changes in Global Trade Patterns and Women's Employment in Manufacturing, 1995-2011." *Feminist Economics*, 24(3): 1-28.

Sroet, Gijsbert, Daryl B. O'Connor, Mark T Conner, and Keith R Laws (2013). "Are Women Better than Men at Multitasking?". *BMC Psychology* 1(1): 18.

Stefanovic, Ana and Manuela Saavedra Alvaray (2016). Las Mujeres en el Sector Minero de Chile: CEPAL.

Stefanovic, Ana and Manuela Saavedra Alvaray (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile: Propuestas para políticas públicas de igualdad. Santiago de Chile: CEPAL.

Strange, Roger and Zucchella Antonella (2017). "Industry 4.0, Global Value Chains and International Business." *Multinational Business review*, 25(3): 174-184.

Turner, Julian (2018). Mind the Gap: Training Mining Workers for a Digital Future. *Analysis*. Obtenido el 16 de noviembre de 2018, de <https://www.mining-technology.com/features/mind-gap-training-mining-workers-digital-future/>.

UIS.Stat (2018). Percentage of Tertiary Graduates. En Unesco Institute for Statistics (Ed.). <http://data.uis.unesco.org/>.

UN Comtrade (2018). UN Comtrade Database. Obtenido el 28 de noviembre de 2018, de <https://comtrade.un.org>

UNCTAD (2015). Ensuring Gender-Sensitive Implementation of the Post-2015 Development Framework. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). August.

---.(2018).Chapter II.The Shifting Contours of Trade under Hyperglobalization, pp. 46. https://unctad.org/en/PublicationChapters/tdr2018ch2_en.pdf

Vantaz (2018). Análisis de Encuesta. Mujeres en la Industria Minera.: Vantaz. <http://vantaz.com/wp-content/uploads/2018/10/Women-in-mining-1.pdf>.

WEF (2017). Accelerating Gender Parity in the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-gender-parity-in-the-fourth-industrial-revolution>.

WIM (UK) and PwC. (2013). Mining for Talent. A Study on Women on Boards in the Mining Industry by WIM (UK) and PwC: Women in Mining and PwC. Ver: <https://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf>.

OCDE - L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2020). *SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean*. París:

OECD Publishing, Series Social Institutions and Gender Index. Obtenido de <https://www.oecd.org/fr/developpement/sigi-2020-regional-report-for-latinamerica-and-the-caribbean-cb7d45d1-en.htm>

OIT (2008). *Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08)*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization, 36 págs. Obtenido de <https://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/BG-ISCO-08-S.pdf>

Plataforma Hipatía (2019). "Graduados según área y subárea de ciencia y tecnología según sexo (absolutos)", en *Plataforma Hipatía. Estado de las capacidades en Ciencia, Tecnología e Innovación* (San José, Costa Rica), portal electrónico adscrito al Consejo Nacional de Rectores (Conare): <https://hipatia.cr/dashboard/talento-profesional>

PROCOMER (2019). *Impacto del Régimen de Zona Franca en Costa Rica. 2010 - 2019*. San José, Costa Rica: Ministerio de Comercio Exterior, 32 págs. Obtenido de <https://www.procomer.com/wp-content/uploads/Balance-de-Zona-Franca-2019-2.pdf>

UNCTAD (2016). *Manual didáctico del instituto virtual sobre comercio y género volumen 1: Revelando los vínculos*. Nueva York y Ginebra: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), Naciones Unidas, 126 págs. Obtenido de https://unctad.org/system/files/official-document/gds2014d1_es.pdf



CAPÍTULO 8

INICIATIVAS DE GOBIERNOS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE PARA MITIGAR LOS IMPACTOS DE LA PANDEMIA DE LA COVID-19 EN LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN SECTORES EXPORTADORES

Nicole Bidegain y Alma Espino

Introducción

La pandemia de la COVID-19 ha puesto en evidencia los desafíos estructurales que enfrenta la región vinculados al patrón de especialización productiva y comercial, además de las persistentes desigualdades de género en los mercados laborales y en la organización social de los cuidados. También ha quedado de manifiesto el grado de exposición de los países de la región de América Latina y el Caribe a los vaivenes del comercio internacional, las fluctuaciones de los precios de los bienes primarios y la volatilidad de los mercados financieros.

En 2020, el PIB regional cayó 6,8%, el valor de las exportaciones disminuyó 10% y las importaciones presentaron el peor desempeño desde la crisis financiera mundial, con una reducción del 16% (Cepal, 2021a).

La caída del comercio internacional afectó particularmente a las trabajadoras y empresarias que suelen estar concentradas en las Cadenas Globales de Valor que han sido fuertemente impactadas por las crisis, tales como el turismo, el comercio al por menor, y el sector textil y de confección (Cepal, 2021e; Cepal, 2021d).

A diferencia de crisis anteriores, en esta ocasión se comprobó una fuerte reducción de la participación laboral, principalmente de las mujeres, asociada a las restricciones a la movilidad, la contracción en sectores económicos con alta participación femenina, el cierre de centros educativos y de cuidados y, por tanto, el aumento de la carga de trabajo no

remunerado y de cuidados sobre las mujeres (Cepal, 2021d; Bidegain, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Entre 2019 y 2020, la fuerza laboral regional se contrajo un 5,0% entre los hombres y un 8,1% entre las mujeres, mientras que las tasas de ocupación lo hicieron un 7,2% y un 10,2% entre los hombres y las mujeres, respectivamente. Para 2020, la tasa de desocupación alcanzó un 12,2% y 9,2% para los hombres (Cepal/OIT, 2021). Esta salida de las mujeres del mercado laboral significa un retroceso de más de dieciocho años en la participación laboral femenina en América Latina y el Caribe. A ello se agregó el aumento de la informalidad y del desempleo de las mujeres (Cepal, 2021d).

En 2020, un 56,9% de mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se empleaban en sectores, en el corto plazo, en términos de pérdida del empleo y caída de los ingresos, tales como el comercio, el turismo, la manufactura y el trabajo doméstico remunerado (Cepal, 2021d).

Desde el inicio de 2020, los gobiernos han impulsado medidas para contrarrestar el impacto productivo, social y económico de la pandemia. Estas incluyen el aumento del gasto público a través de transferencias y subsidios para proteger los ingresos de los hogares y el tejido productivo. El gasto total de los gobiernos centrales de América Latina aumentó de 21,4% del PIB en 2019 al 24,7% en 2020 en promedio para la región. Este es su nivel más alto desde 1950, año en el que se comenzaron a publicar datos fiscales (Cepal, 2021b). No obstante, este esfuerzo fiscal no evita automáticamente una profundización de las desigualdades de género, en particular, frente a las consecuencias para el empleo de las mujeres en sectores de actividad vinculados al comercio internacional.

Las medidas para abordar las desigualdades de género en la pandemia se han orientado principalmente a amortiguar los impactos más urgentes. Se destacan así apoyos para contener la pérdida de los ingresos o del empleo, ampliar el acceso a los instrumentos de protección social y a servicios de prevención y atención a situaciones de violencia de género. También se identifican medidas para reducir las brechas de género en el acceso al financiamiento y eliminar los obstáculos que restringen la participación económica de las mujeres en las estrategias hacia una reactivación sostenible.

Este conjunto de medidas no parece suficiente para contener los múltiples impactos de la crisis sobre la autonomía económica de las mujeres. En este contexto de crisis y de incertidumbre, el desafío con-

siste implementar políticas que articulen las emergencias en el corto plazo con una recuperación transformadora en el mediano plazo. Los gobiernos en la región han aprobado compromisos internacionales que pueden orientar estas políticas, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y los acuerdos de las conferencias internacionales sobre financiación para el desarrollo. A nivel regional, en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la Cepal, existen acuerdos que pueden contribuir a responder a los desafíos para la autonomía económica de las mujeres en el marco de las Cadenas Globales de Valor.

El objetivo de este capítulo es contribuir a la reflexión desde la perspectiva de la autonomía económica de las mujeres, sobre las medidas de política orientadas a mitigar los impactos de la crisis de la COVID-19 en las actividades asociadas al comercio internacional, así como sobre el rol de este para impulsar una recuperación transformadora con igualdad de género.

1. Participación de las mujeres en sectores vinculados al comercio internacional y breve reseña de algunas de las medidas implementadas

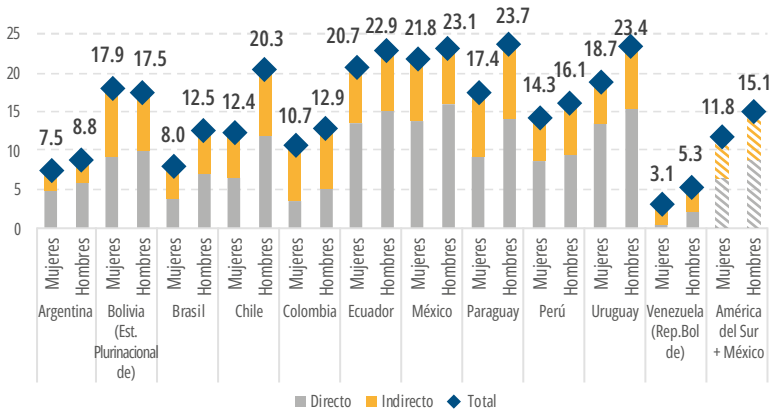
La pandemia ha impactado fuertemente a los mercados laborales en América Latina y el Caribe. La destrucción de puestos de trabajo ha sido muy intensa en las categorías ocupacionales feminizadas, como el servicio doméstico, y en ramas de actividad intensivas en mano de obra informal como hotelería y restaurantes y el comercio (Cepal/OIT, 2021).

Entre los impactos de la crisis económica y sanitaria derivada de la pandemia se ubican los relacionados con el funcionamiento de varias Cadenas Globales de Valor, como es el caso de las manufacturas de exportación en textiles y confecciones. El turismo, que ha sido fuertemente impactado por las diferentes restricciones a la movilidad internacional, también puede abordarse desde el enfoque de Cadenas Globales de Valor. Los proveedores de todos los productos y servicios relacionados con las actividades turísticas, desde la planificación de un

viaje, la permanencia en el destino turístico, hasta el regreso a su lugar de residencia integran esta cadena de valor. En ambas cadenas se verifica una alta participación laboral femenina principalmente ubicada en los eslabones de menor valor agregado (bajos salarios, flexibilidad) y, en menor medida, como empresarias, principalmente en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). En el primer caso, su desarrollo se relaciona con las industrias maquiladoras que permitieron aumentar el empleo, aprovechando las ventajas comparativas estáticas que representaban los bajos salarios locales y la abundancia de mano de obra.

El empleo asociado a las exportaciones —tanto directo como indirecto— representa un porcentaje relativamente bajo en el empleo total, particularmente para las mujeres, aunque existen grandes diferencias entre países y subregiones. En América del Sur, la canasta exportadora es intensiva en productos básicos y manufacturas basadas en recursos naturales. En 2018, en diez países de esa subregión más México, el empleo asociado a las exportaciones representaba en promedio 13,7% del total de las personas ocupadas, 11,8% para las mujeres 15,1% para los hombres (Gráfico 1) (Cepal, 2021e).

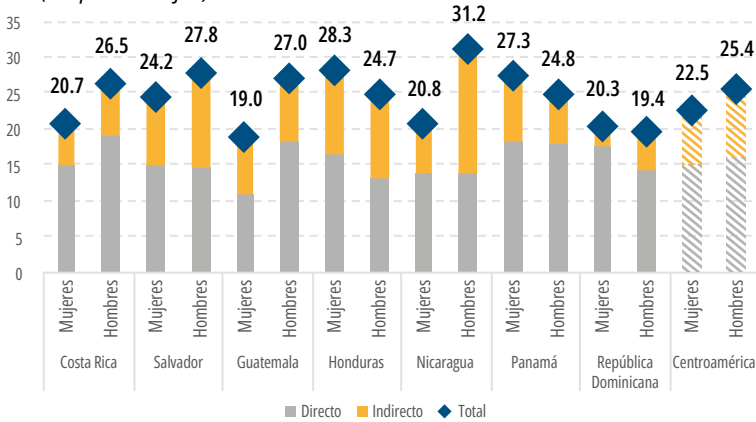
GRÁFICO 1. América Latina (11 países): empleo directo e indirecto en el sector exportador sobre el empleo total según sexo, 2018 (En porcentajes).



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de información del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y matrices de insumo-producto.

En el caso de Centroamérica y República Dominicana estos porcentajes alcanzan a 22,5% y 25,4% respectivamente para mujeres y hombres, por tanto, el sector exportador en esta región emplea en promedio al doble de mujeres que en América del Sur y México (Gráfico 2).

GRÁFICO 2. Centroamérica y República Dominicana: empleo directo e indirecto en el sector exportador sobre el empleo total según sexo, 2018 (En porcentajes).

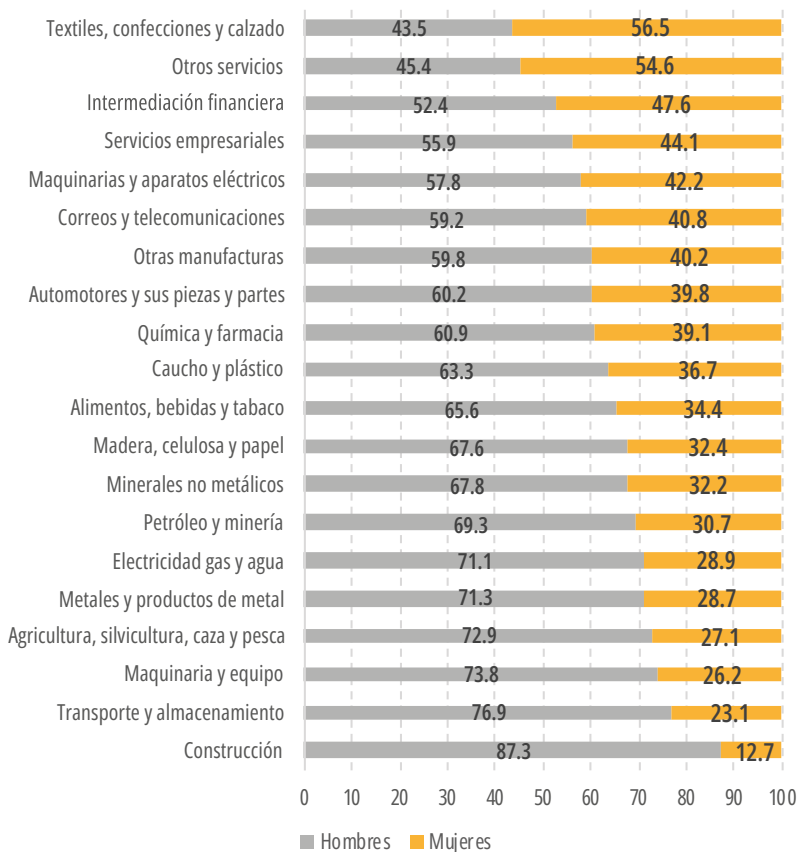


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de información del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y matrices de insumo-producto.

Los sectores asociados a las exportaciones tienden a reproducir el patrón de segregación de género de los mercados laborales de la región. Según la información disponible para dieciocho países de América Latina en 2018, las trabajadoras se concentran en *otros servicios* (17,7%), que incluye el *turismo*, la agricultura, *silvicultura, caza y pesca* (14,4%), *alimentos, bebidas y tabaco* (15,0%), *petróleo y minería* (8,2%), así como *textiles, confecciones y calzado* (8,8%) (Cepal, 2021g).

Debe señalarse que en algunas de estas actividades las mujeres son alrededor del 50% del total del personal ocupado, como por ejemplo en textiles confecciones y calzados (56,5%) y otros servicios (54,6%) (Gráfico 3).

GRÁFICO 3. América Latina (18 países): proporción por sexo del empleo exportador según sector, 2018 (En porcentajes).



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de información del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG), matrices de insumo-producto.

La pandemia generó impactos diferenciados en los sectores exportadores y, por lo tanto, en el empleo, en particular, el de las mujeres. Entre los sectores que tuvieron caídas más pronunciadas en 2020 y que cuentan con una importante participación de mujeres en el empleo se

encuentran el turismo (-61,5%)¹ y textiles confecciones y calzados (-23%) (Cepal, en Gúezmes García, 2021).

1.1 Exportación de servicios: el turismo

Desde abril de 2020 el turismo ha estado prácticamente paralizado u operando a niveles mínimos, como resultado de medidas adoptadas a nivel global y regional (cierre total o parcial de las fronteras, la restricción a la movilidad, vuelos internacionales y circulación de personas). Estos factores, sumados a la caída de la demanda han afectado duramente las economías y el empleo de casi todos los países de la región. En la hotelería se perdió casi uno de cada cinco empleos en 2020 (OIT/Cepal 2021).

El turismo es el principal sector exportador de servicios de la región y un importante generador de empleo y divisas en varios países y especialmente en el Caribe. Este sector tiene importantes encadenamientos hacia atrás y efecto multiplicador en actividades conexas, por ejemplo, servicios de hoteles y restaurantes, el transporte y aviación civil, la construcción, la agricultura, alimentos y bebidas, artesanías (Cepal, 2020b, Cepal, 2021f, Cepal, 2020a).

Según datos disponibles para alrededor del 2019, en América Latina, el sector de alojamiento y servicio de comidas (proxy de turismo) representa el 9,2% del empleo total de las mujeres y el 4,2% del empleo total de los hombres. La mayoría de las personas ocupadas en el sector son mujeres (61,5% del total) (Cepal, 2021d). En los países del Caribe con anterioridad a la pandemia un 11,9% de las mujeres se empleaba en el sector turismo y un 5,7% de los hombres. Las mujeres representan el 62% del empleo en el sector alojamiento y servicios de comidas en el Caribe, con países como Barbados, Surinam y Guyana, que presentan una proporción superior al promedio.

Las mujeres están concentradas en empleos estacionales, informales, de bajas remuneraciones y bajos niveles de calificación en las actividades asociadas al turismo. El 69,5% de las trabajadoras están ubicadas en empresas de menos de cinco personas y solo una cuarta parte de las

¹ Entre las actividades de *Otros servicios* se encuentran el turismo, correos y telecomunicaciones, servicios financieros, servicios empresariales, y servicios sociales, personales y culturales.

ocupadas están afiliadas o cotizan al sistema de seguridad social. Esta situación de precariedad y la falta de organización de las y los trabajadores (OIT, 2020) repercute en el contexto de la pandemia en una menor capacidad para enfrentar a los impactos de la crisis (Cepal, 2021d).

Otra característica del empleo en el sector turismo es la segregación ocupacional horizontal y vertical de género. Por ejemplo, en Centroamérica y República Dominicana, las mujeres se concentran en áreas relacionadas con el cuidado y el servicio: operativas (limpieza de habitaciones), administrativas (recursos humanos) y de atención al cliente, ocupando posiciones operativas ligadas a roles tradicionales de género. Las tareas de gerencia y estrategia son principalmente asumidas por hombres (Peralta, 2021).

Las MIPYMES representan la mayor parte de las empresas turísticas, por ejemplo, en Costa Rica representan el 98,7% de las relacionadas con el turismo y en México, el 99,8% (Cepal, 2020a).² Por tanto, se trata de empresas que tienen pocas herramientas para hacer frente a los impactos de la crisis. En efecto, en República Dominicana las microempresas representan el 62% de las empresas turísticas dominicanas y son intensivas en empleo de mujeres y personas jóvenes (Peralta, 2021).

1.1.1 Medidas orientadas para hacer frente a los impactos en el turismo

Desde el comienzo de la pandemia, los gobiernos de la región han implementado diversas acciones de política pública para mitigar los efectos de la crisis en el sector turismo a través de apoyo a las empresas, la protección de los empleos y los ingresos y también para impulsar la recuperación.³ En 2021, en algunos países se han priorizado a los trabajadores y trabajadoras del sector turismo para la vacunación contra el COVID-19.⁴

Según la información del Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe (Cepal, 2021h) el apoyo al turismo consiste en medidas fiscales —exoneraciones tributarias, reducción de tarifas, eliminación del pago de impuestos— o extensión de plazos o del pago de las cotizaciones

² Cuenta satélite de turismo, Costa Rica 2017 y México 2018.

³ Véase Cepal/ONU Mujeres (2021).

⁴ Véanse Comunicado del Ministerio de Turismo de República Dominicana (2021a) y Comunicado N.º 256 de la Secretaría de Relaciones Exteriores del Gobierno de México (2021).

a la seguridad social. También se implementan medidas financieras, tales como estímulos monetarios a través de liquidez destinada a las MIPYMES, préstamos con condiciones favorables (tasas de interés bajas y plazos extendidos de pago). Para amortiguar la caída del empleo y de los ingresos laborales se amplió la cobertura de las transferencias monetaria o se aumentaron los montos de las existentes, se crearon nuevos programas, así como planes específicos para el sector turismo. Con miras a la reactivación del sector varios países han diseñado protocolos de seguridad sanitaria.

En República Dominicana, en 2020, el empleo cayó para los hombres y las mujeres: las últimas representan el 60% de la población ocupada en el sector hoteles, bares y restaurantes. Esta circunstancia ha impactado a toda la cadena, que incluye agencias de viajes y *tour* operadores. Para hacer frente a los impactos en el empleo y los ingresos de las MIPYMES turísticas, el gobierno ha implementado el Plan de Recuperación Responsable del sector turismo. Este incluye medidas de alivio tributario e instrumentos de política monetaria para facilitar la liquidez de las empresas. Para reactivar el sector se aplicaron medidas de seguridad sanitaria, como el Protocolo Nacional de Gestión de Riesgo de Salud frente a la COVID-19, dirigido a hoteles, restaurantes, cruceros, agencias de viaje, *tour* operadores y transporte. Asimismo, se ha contemplado un plan de asistencia a viajero o viajera COVID-19. Así, para dinamizar el sector frente a la caída del turismo de no residentes y poder recuperar puestos de trabajo se ha puesto en marcha el Plan de Incentivo al Turismo Interno (MINTUR, 2021b).

En Barbados se está implementando el programa Barbados Employment and Sustainable Transformation (BEST), orientado a proteger los empleos en el turismo y promover inversiones para una transformación y reactivación sostenible del sector. Este programa busca que las personas puedan recuperar sus empleos, con el 80% de sus salarios, a través del apoyo de subsidios estatales. Se incluye un programa de capacitación (virtual y presencial) y certificación para fortalecer las habilidades y competencias de las y los trabajadores y mejorar su empleabilidad en el futuro. Del mismo modo, se busca fomentar inversiones enfocadas a promover la digitalización, la energía renovable y encadenamientos

con la industria cultural, de manufacturas y agricultura. Se cuenta con un Fondo de Inversión Verde y Digital al que pueden acceder empresas que hayan reincorporado a sus trabajadoras y trabajadores. En efecto, tanto el fondo como la capacitación están disponibles empresas manufactureras y agrícolas que hayan mantenido una parte importante de sus puestos de trabajo (NTI, 2021; EGFL, 2021).

En Jamaica, el gobierno ha impulsado el Programa COVID-19 *Allocation of Resources for Employees* (CARE) que incluye transferencias monetarias temporales para personas desempleadas, informales, financiamiento a PYMES y apoyo al sector turismo. A través de la COVID-19, *Tourism Grants* proporciona transferencias temporales en efectivo a las empresas registradas que operan en el sector hotelería, las excursiones y las atracciones, así como a los segmentos de la industria que están registrados en la Junta de Turismo de Jamaica. El componente *BEST Cash* brinda apoyo específico para fomentar la retención de los trabajadores y trabajadoras en el sector turismo y afines. Las empresas elegibles reciben ingresos durante un periodo de tres meses por cada empleado o empleada que retenga la empresa beneficiaria. El componente de subvenciones generales beneficia a los trabajadores autónomos, entre los cuales existe un gran número de trabajadoras afectadas por la crisis, incluidas las peluqueras, las esteticistas, las cosmetólogas y las vendedoras de mercados y artesanía.

Los gobiernos de otros países del Caribe, como San Vicente y Las Granadinas, han apoyado a las trabajadoras y trabajadores desplazados del sector hotelero y turístico, otorgando un ingreso complementario durante tres meses. En Santa Lucía⁵ se concedieron subsidios a las pequeñas empresas del sector. En Granada se estableció un apoyo temporal a los ingresos de trabajadoras y trabajadores autónomos, y prestaciones para quienes perdieron sus ingresos, en particular en el sector turismo y centros de llamadas. En las Bahamas se otorgó apoyo financiero a personas trabajadoras independientes del sector turismo y a otros sectores cuyas fuentes de ingresos han sido interrumpidas por la COVID-19.

⁵ En Santa Lucía se ha establecido un programa de apoyo a la renta para quienes no sean cotizantes registrados en el Fondo Nacional del Seguro, específicamente, personas o entidades que hayan generado ingresos como proveedores de servicios secundarios de la industria del turismo (Cepal 2021a).

En Trinidad y Tobago, en 2020, se ampliaron las medidas de protección social para las mujeres afectadas por la COVID-19 mediante transferencias monetarias y en especie, de carácter temporal, y apoyo financiero para las personas que trabajaban en el sector turismo. En 2021 se tomaron nuevas medidas, como el *Salary Relief Grant* y el *Income Support*; el primero se dirige a quienes están registrados en el seguro social y el segundo a quienes no lo están.⁶ Dada la alta participación de las micro y pequeñas empresas en la economía, las que presentan mayor vulnerabilidad frente a la crisis se implementó un programa específico dirigido este segmento de empresas, el *Entrepreneurial Relief Grant*, para proveerlas de asistencia financiera y un Servicio de Préstamos de Estímulo.

Durante 2020, veinte países de América Latina y el Caribe han implementado diferentes tipos de transferencias monetarias dirigidas explícitamente a trabajadores y trabajadoras informales y por cuenta propia. Esto representa una importante innovación, dado que la gran mayoría de estos trabajadores, entre los cuales se encuentran sobrerrepresentadas las mujeres, no están cubiertos por las prestaciones de la protección social contributiva social, y es esperable que no dispongan de ahorros suficientes para enfrentar la crisis (Cepal, 2021c).

1.2 Manufactura para la exportación: textiles y confección

La incorporación de la región al comercio mundial de manufacturas se ha basado en la especialización en exportaciones de productos manufactureros de tecnología baja y media, y bajo valor agregado (basados en recursos naturales, por ejemplo, metales elaborados, madera y muebles), industrias de maquila o ensamblaje, tales como textiles, confección de prendas de vestir y electrónica), en particular en la subregión de Centroamérica y México (Cepal, 2021e). La mano de obra barata consistía en su principal ventaja competitiva y este proceso conllevó la feminización del trabajo (Standing, 1999). En particular, la expansión de las Cadenas Globales de Valor en textil y confección ha generado oportunidades de empleo para las mujeres en zonas francas industriales. Esto les permitió acceder a empleo e ingresos propios, aunque con frecuencia en puestos

⁶ Cf. <https://www.finance.gov.tt/wp-content/uploads/2021/06/COVID-19-SOCIAL-RELIEF-MEASURES-2021.pdf>

de trabajo precarios y concentrados en actividades que refuerzan la segregación laboral de género. En este contexto, las mujeres se constituyeron en “fuente de ventaja competitiva” (Elson, Grown y Çağatay, 2007), participando en cadenas de valor en tanto asalariadas en empleos de baja calidad y escasa protección.⁷

En América Latina, en 2019, el sector manufacturero concentraba el 11% del empleo de las mujeres en la región. En Centroamérica, la proporción del empleo de las mujeres era mayor, alcanzando el 14,1%. Menos de la mitad de las mujeres que trabajan en este sector (45,4%) en la región están afiliadas o cotizan al sistema de seguridad social. Casi la mitad de ellas están empleadas en empresas de menos de cinco personas (Cepal, 2021d). En el sector textiles, confecciones y calzados, las mujeres representaban el 67,9% del empleo exportador del sector.

La pandemia ha afectado fuertemente a las Cadenas Globales de Valor, tanto por las interrupciones en el suministro como por la contracción de la demanda. Esto hace una gran diferencia, por ejemplo, con las crisis financieras (1998 y 2008), en la medida en que se ve amenazada la seguridad de las y los trabajadores y se interrumpe la cadena de suministro. Al inicio de la pandemia se ralentizó drásticamente la exportación de telas y otras materias primas, lo que provocó una interrupción del suministro de los insumos y productos intermedios. Estas cadenas se vieron aún más afectadas por la contracción de la demanda desencadenada cuando el contagio se extendió a Europa y América del Norte. Los pedidos se cancelaron abruptamente, lo que provocó cierres de fábricas, despidos y recortes salariales (Tejani y Fukuda-Parr, 2021).

En particular, en el primer semestre de 2020, las exportaciones de la industria textil y de la confección de la región se vieron afectadas por las interrupciones a lo largo de las Cadenas Globales de Valor, el cierre temporal del comercio minorista y la caída de la demanda. Las exportaciones de textiles, confecciones y calzados cayeron un 23% respecto a

⁷ Las estrategias comerciales no han sido suficientes para avanzar hacia la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en sectores más intensivos en tecnología. Por ejemplo, en el caso de México, el empleo de hombres y mujeres se concentra en sectores de baja intensidad tecnológica. Además, se observa que, a medida que la intensidad tecnológica aumenta, las brechas entre los salarios de hombres y mujeres también se amplían. Mientras que en los sectores de tecnología baja las mujeres perciben 89,5 pesos mexicanos por cada 100 que perciben los hombres, en los sectores de tecnología alta ellas perciben 70,2 pesos mexicanos por cada 100 que perciben los hombres (Cepal, 2019).

2019. Por ejemplo, en mayo de 2020, el personal ocupado en el sector fabricación de prendas de vestir en México se redujo en 11,9%. En cuanto a horas trabajadas respecto al mismo mes del año anterior, se registró una caída del 60,7% (INEGI, 2020). Cabe destacar que el 56,3% del personal ocupado en este sector está compuesto por mujeres (INEGI, 2019). En países como El Salvador, las mujeres representan el 62% de las personas ocupadas en la maquila textil y confección (ISSS, 2021).

En el Norte de México (Baja California, Chihuahua, Tamaulipas) se registró una pérdida de puestos de trabajo o reducción de jornadas laborales en el primer semestre de 2020. Como muestra, los patrones de despidos y contratación a mayo de 2020 revelan que los aprendices, los jornaleros, los trabajadores contratados y los trabajadores a domicilio fueron los primeros en ser despedidos, mientras que los que vivían cerca de la fábrica y los trabajadores más jóvenes fueron convocados a regresar al trabajo (Quintero Ramírez, 2020).

La recuperación de la actividad plantea desafíos con respecto a las condiciones de trabajo, relacionados con la posibilidad de implementar las recomendaciones de distanciamiento físico, y cumplir con los protocolos de seguridad e higiene para la prevención de posibles contagios, así como de asegurar la cobertura de salud de los trabajadores. Por otra parte, además de la caída del empleo y los ingresos, el cierre de las guarderías, centros educativos y de cuidados ha sido un obstáculo importante para que las mujeres que tienen personas a cargo continúen o regresen al trabajo remunerado. El regreso al trabajo expone a la población trabajadora a la infección, mientras que la falta de servicios de cuidado limita el regreso al empleo y la oferta de mano de obra (Tejani y Fukuda-Parr, 2021).

1.2.1 Reseña de algunas medidas dirigidas al sector

En México, el 30 de marzo 2020, se suspendieron todas las actividades consideradas no esenciales y se vigiló el cumplimiento de suspensión de actividades laborales para aquellos centros de trabajo que no realizaran actividades esenciales. El gobierno recomendó que los empleadores mantuvieran el salario íntegro de sus trabajadores. Las empresas con dificultades para seguir esta recomendación, podían acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para recibir apoyo para reali-

zación de convenios (Feix, 2020). No obstante, las maquilas encontraron espacios para relacionar su producción con “lo esencial” y muchas de ellas continuaron su funcionamiento. Las maquiladoras asociadas en el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (INDEX) tomaron ciertas medidas relacionadas con la mitigación de los impactos de la pandemia, como un mayor control de proveedores y trabajadores procedentes de lugares con coronavirus. A nivel de planta, se adoptaron medidas preventivas sanitarias con dificultades para respetar distancia física en espacios comunes. En las líneas de producción continuó, el contacto masivo y, en muchos casos, las empresas no aceptaron suspender actividades y mantener los salarios de trabajadores.⁸ Los argumentos para no detener las actividades se basaron en los compromisos de producción, y las empresas solicitaron a las y los trabajadores que se presentaran a trabajar de manera voluntaria, a cambio de pagos extras u otros estímulos económicos (Quintero Ramírez, 2020).

En la industria textil y del vestido del Estado de Puebla, México, el trabajo a domicilio integrado en cadenas productivas globales de la industria y los talleres clandestinos fueron impactados por la interrupción de la actividad en dichas cadenas en los primeros meses de 2020. Las exportaciones cayeron 10% respecto a 2019. Empresas formales habrían optado por pasar a la informalidad para reducir costos.⁹ Las y los empresarios de talleres MIPYMES, quienes son dueños y compiten para conseguir encargos en las mejores condiciones posibles, también están en situación de precariedad que las y los trabajadores de la misma fábrica, en el marco de procesos de fragmentación en términos geográficos y organizativos (Carstensen, 2012). En la pandemia, estas dimensiones ayudan a explicar la situación de extrema inseguridad y empobrecimiento que puede afectar a este segmento de la producción.

Desde mayo de 2021, múltiples empresas manufactureras de exportación en México tomaron medidas para hacer frente al COVID-

⁸ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso a disposición de las personas que hayan sido despedidas o suspendidas temporalmente sin goce de sueldo a causa de la COVID-19, a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la herramienta digital denominada Procuraduría Digital de Atención al Trabajador COVID-19. Por medio de esta herramienta pueden presentar un reporte por afectaciones laborales, y la autoridad dará seguimiento, brindando en su caso, servicios de asesoría, conciliación y representación legal (Feix, 2020).

⁹ <https://www.milenio.com/negocios/industria-textil-cerro-caida-30-2020-covid-19>

19. Estas incluyen, por un lado, campañas de vacunación para trabajadoras y trabajadores de Ciudad Juárez y Chihuahua. Por otro lado, una coalición de empresas estadounidenses en Baja California realizó un proyecto piloto de vacunación. Este proyecto podría reproducirse a lo largo de la frontera estadounidense con México. El objetivo de estas campañas, si bien es proteger a la “población trabajadora”, también es “acelerar la producción y el comercio bilateral entre México y Estados Unidos”.

De acuerdo con los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en varios municipios (Reynosa, Ciudad Victoria y Nuevo Laredo) del estado de Tamaulipas se registró un aumento del empleo formal en la industria manufacturera de exportación en los primeros meses de 2021. Sin embargo, en otros municipios (como Matamoros y Tampico) hubo reducciones.¹⁰

La crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 probablemente represente un punto de inflexión para muchas Cadenas Globales de Valor debido a que algunos de sus proveedores quedaron fuera del mercado o bien hasta que algunos de sus componentes se relocalicen. Ello puede abrir nuevas oportunidades para los proveedores que sean capaces de brindar servicios diversificados, flexibles y de alto nivel (Cepal, 2021e).

1.3 Mujeres en empresas con potencial exportador o exportadoras

Para las mujeres empresarias, la expansión de los negocios más allá de las fronteras nacionales se torna más difícil ya que suelen concentrarse en empresas de menor tamaño, ingreso y rentabilidad (Cepal, 2019, Cepal, 2021e; Barrientos y Pallangyo, 2018; Frohmann, 2019). Para que las mujeres puedan aprovechar las ventajas del comercio internacional (Elson, Grown y Çağatay, 2007), es preciso abordar las desigualdades de género en el acceso a los recursos, el financiamiento, la información, la tecnología y los mercados. También se destaca la necesidad de fortalecer las habilidades digitales y estrategias de internacionalización (Uruguay XXI, 2021).

¹⁰ Cf. <https://www.milenio.com/negocios/empleo-maquiladoras-en-tamaulipas-con-tratan-mas-trabajadores>

La sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerado constituye un obstáculo adicional para la participación de las mujeres en el comercio internacional. Según una encuesta realizada a empresarias exportadoras en Chile (ProChile, 2019), el 57% opinan que no tienen las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito empresarial. La mitad de las encuestadas considera que la compatibilización de las labores empresariales con actividades no remuneradas dificulta el proceso de internacionalización de la empresa. En esta línea, en estudios cualitativos con empresarias exportadoras en el Uruguay también se identifica que la mayoría percibe diferencias entre las empresas exportadoras lideradas por hombres y por mujeres, en particular en los desafíos que supone la articulación entre la vida laboral y la vida familiar y hacer frente a situaciones de discriminación explícita o implícita de género (Uruguay XXI, 2021).

1.3.1 Reseña de algunas medidas dirigidas a fortalecer el emprendimiento exportador de mujeres durante la pandemia

De acuerdo con la información relevada en la Sección de Género de medidas y acciones a nivel nacional del Observatorio COVID-19 de América Latina y el Caribe, diferentes países han puesto en marcha medidas para apoyar a las mujeres que participan en las pequeñas y medianas empresas. En su mayoría, las medidas están orientadas al mercado interno,¹¹ aunque se identifican algunas acciones dirigidas a mujeres en empresas y a emprendedoras en sectores vinculados al comercio internacional.

En Chile se han incorporado acciones afirmativas dentro de programas existentes para el apoyo a las PYMES. La Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) ha lanzado en marzo de 2021 la convocatoria del “Programa Semilla Inicia Mujer” como parte del Programa “Semilla Inicia”. Este Programa consiste en una línea de apoyo a mujeres con emprendimientos innovadores y con potencial de internacionalizarse. Se otorga un subsidio para el cofinanciamiento de hasta 85% del proyecto, con un tope de diecisiete millones de pesos chilenos (alrededor de veinticuatro mil dólares americanos) para actividades de validación técnica y comercial y servicios de apoyo para su implementación y desa-

¹¹ En Chile y Colombia se han ampliado o creado nuevas líneas de financiamiento dirigidas a mujeres que participan en PYMES.

rollo. Se busca financiar planes de trabajo para el desarrollo de capacidades, inversión o capital de trabajo para estas MIPYMES. Se trata de un subsidio de hasta tres millones de pesos chilenos y en caso de que la propuesta considere la digitalización del negocio, pueden ser de cuatro millones de pesos chilenos (alrededor de cinco mil dólares americanos).

En Colombia se creó el Fondo Mujer Emprende, con el fin de promover, apoyar y financiar el emprendimiento, formalización y fortalecimiento de las empresas de mujeres para impulsar la recuperación económica. Cuenta con un capital inicial de veinte mil millones de pesos colombianos de recursos del Presupuesto General de la Nación (alrededor de cinco mil millones de dólares americanos). El primer programa que se ejecuta con los recursos del Fondo es el “Núcleo E Mujer” y está orientado al fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en términos de capacidades productivas y comerciales y acceso a mercados. En su primera fase, se priorizan iniciativas para mujeres urbanas en sectores como el turismo y el *software* y en el caso de las mujeres rurales, en el sector cacao, café y artesanías. Esta iniciativa está siendo implementada por la Agencia de Emprendimiento e Innovación del Gobierno de Colombia (iNNpulsa Colombia) en articulación con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Cabe destacar que, antes de la pandemia, algunos Organismos de Promoción Comercial en la región habían impulsado iniciativas para apoyar los procesos de internacionalización de las PYMES lideradas por mujeres. Programas como “Mujer Exporta” de Chile, “Women Export” de Costa Rica o “Ella Exporta”, en el Perú, combinan acciones de promoción comercial, capacitación y consultoría en negocios internacionales, a fin de incrementar la participación de las mujeres en el comercio internacional.

En el contexto de la pandemia, diferentes países han actualizado sus programas o creado nuevos, poniendo énfasis en el comercio electrónico y el fortalecimiento de las habilidades y competencias digitales. Se destacan las estrategias de capacitación en habilidades digitales y promoción comercial, acceso a mercados a través de ruedas de negocios y ferias virtuales, así como generación de redes en países como Chile, Colombia, México, Panamá y el Perú.

Durante la pandemia, el programa “Mujer Exporta” de ProChile ha implementado, en formato virtual, diferentes actividades correspondientes a sus tres líneas de trabajo: capacitación, generación de redes y empoderamiento y promoción comercial. Se han realizado talleres virtuales sobre la logística de exportación para empresas lideradas por mujeres en los sectores de alimentos y el de la industria del vino. ProChile ha realizado también otras acciones afirmativas durante la pandemia, tales como llamados específicos para que empresas chilenas lideradas por mujeres participen en el programa “ProChile a tu Medida”. Este programa busca contribuir a la aceleración y mejora sostenida del desempeño exportador e inserción en los mercados internacionales de las PYMES a través de asesoramiento y cofinanciamiento de plan de crecimiento exportador. De acuerdo con el análisis de las empresas de mujeres que están en el registro de ProChile y de mujeres exportadoras que declararon exportaciones ante el Servicio Nacional de Aduanas, durante el año 2020, el 6,2% de las empresas exportadoras chilenas (no cobre) correspondió a compañías lideradas por mujeres (472 empresas). El valor de sus envíos alcanzó los US\$ 1002 millones de dólares americanos, que representan el 2,9% de las exportaciones *no cobre* de Chile. Más de dos tercios del valor de sus exportaciones corresponde al rubro alimentos (SUBREI, 2021).

En Panamá, el Ministerio de Comercio e Industrias lanzó el programa “Mujer Emprendexport”, en 2020, para brindar capacitación y asesoría a empresas con potencial de exportación dirigidas por mujeres, con el fin de impulsar su internacionalización. Las mujeres que han accedido al programa tienen la posibilidad de participar en ruedas de negocios organizadas por el ministerio. En el contexto de la pandemia, las capacitaciones tienen un énfasis en el comercio electrónico. También se contempla la participación en las ruedas de negocios organizadas por el gobierno. En mayo de 2021 se lanza por segunda vez la iniciativa.

En México, en mayo de 2021, se realizó la segunda edición de la E-Rueda de Negocios para mujeres empresarias “MujerExportaMx”. Su objetivo es fortalecer las oportunidades de exportación de las mujeres, partiendo del establecimiento de vínculos con compañías importadoras de Australia, Canadá, Estados Unidos, Japón y Nueva Zelanda. Además, se incluye un programa de capacitación especializado en el panorama

que encuentran las empresarias mexicanas al exportar y en las oportunidades que ofrecen el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), así como el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT).¹²

2. Reflexiones sobre las medidas y recomendaciones para una recuperación transformadora con igualdad de género

Desde el inicio de 2020, los gobiernos de la región han impulsado medidas para contrarrestar el impacto sanitario, productivo y socioeconómico de la pandemia de COVID-19. Si bien existen diferencias entre países y subregiones, el aumento del gasto público a través de transferencias y subsidios para hacer frente a la caída de los ingresos de los hogares y para contener el tejido productivo ha sido uno de los instrumentos más utilizados. De acuerdo con el Panorama Fiscal 2021 de la Cepal, el gasto total de los gobiernos centrales de América Latina se expandió de 21,4% del PIB en 2019 al 24,7% en 2020, en promedio, para la región. Estas erogaciones constituyen el nivel más alto desde que se publican datos fiscales desde 1950 (Cepal, 2021b). No obstante, este esfuerzo fiscal no implica automáticamente que se esté contribuyendo a revertir el proceso de profundización de las desigualdades de género y, en particular, a hacer frente a los desafíos que afrontan las mujeres ocupadas en los sectores de actividad vinculados al comercio internacional.

La crisis generada por la pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto el carácter estructural de las desigualdades de género en América Latina y el Caribe y la fuerte exposición de las mujeres a los impactos de la crisis y, por tanto, la necesidad de impulsar medidas que no solo contribuyan a revertir dichos impactos sino a avanzar hacia la igualdad sustantiva.

En la coyuntura actual es preciso realizar un balance que permita responder algunas interrogantes imprescindibles para el diseño e implementación de políticas de recuperación en el corto y el mediano plazo desde una perspectiva de género.

¹² Cf. <https://www.gob.mx/cultura/prensa/todo-listo-para-la-2-e-rueda-de-negocios-dirigida-a-empresarias-mexicanas-mujerexporta-mx?idiom=es>

Los efectos socioeconómicos de la crisis han tenido fuertes impactos distributivos, por lo tanto, se requiere contar con información desagregada por sexo que facilite el análisis de las implicancias distributivas de género y socioeconómicas de las diferentes medidas implementadas. Esto conlleva las siguientes interrogantes: a) ¿Se han visto mayormente beneficiadas las PYMES o a las grandes empresas?, b) ¿de acuerdo con la distribución de mujeres en el empleo y, en general, en la economía, se han beneficiado de las diferentes medidas mayormente los hombres o las mujeres?, c) ¿las medidas de protección del empleo y los ingresos se han enfocado en el trabajo formal o informal?, d) ¿en qué grado las medidas tomadas se dirigen a la emergencia solamente o tienen potencialidad de recuperación transformadora? y e) ¿qué lecciones pueden extraerse al analizar las medidas?.

El análisis de las políticas permite algunas reflexiones que se desarrollan a continuación.

- La mayoría de las medidas de política pública se dirigen a los “hogares”, “las personas en situación de pobreza”, “los trabajadores formales o informales” o “las empresas”, “sectores” de la economía, sin identificar las implicancias distributivas de género de las diferentes intervenciones. Es clave en el diseño e implementación de los instrumentos de política contar con información desagregada por sexo e indicadores de género. Por ejemplo, en el diseño de las medidas orientadas a los sectores de actividad impactados por la pandemia, es fundamental tener en cuenta los indicadores sobre segregación laboral de género de los mercados laborales de la región de manera de identificar si se está priorizando en las medidas de emergencia y recuperación la protección del empleo y los ingresos en sectores masculinizados —tal como se ha evidenciado en crisis anteriores (sector construcción, infraestructura)—, o en aquellos sectores con alta presencia de mujeres (sectores asociados a la economía del cuidado, al trabajo doméstico remunerado, al turismo, entre otras).
- En el análisis del apoyo brindado a sectores con alta presencia de mujeres como, por ejemplo, el turismo y la industria textil y

confección, es preciso identificar si las medidas han beneficiado a las trabajadoras en situaciones de precariedad o a los grandes agentes del sector. En algunos de los ejemplos encontrados para países del Caribe, se destacan medidas de protección al empleo de trabajadoras y trabajadores informales en los encadenamientos asociados al turismo, por un periodo breve.

- Los gobiernos han desplegado diversas medidas de protección social que, por ejemplo, han extendido el alcance de programas existentes o han creado nuevos programas de emergencia o transitorios. Si bien las mujeres son beneficiarias, ello no implica necesariamente que tengan una perspectiva de género y que, por lo tanto, contribuyan a reducir las desigualdades.
- Las medidas de apoyo a las mujeres en los emprendimientos exportadores todavía son insuficientes. Hay desafíos en términos del alcance de los programas, del enfoque con que cuentan, del vínculo con otras políticas orientadas a los derechos de las mujeres y también su temporalidad.
- Las medidas que, de forma explícita, están encaminadas a abordar las desigualdades de género de la crisis se han orientado principalmente a contener los efectos más urgentes tales como apoyos para contener la pérdida de los ingresos, del empleo o ampliar el acceso a los instrumentos de protección social y servicios de prevención y atención a situaciones de violencia de género. También se reconocen algunas medidas tendientes a reducir las brechas de género en el acceso al financiamiento y eliminar los obstáculos que se interponen a la participación económica de las mujeres en las estrategias hacia una reactivación sostenible.
- La caracterización de las actividades económicas que se encuentran entre las que han sufrido los impactos más fuertes de la pandemia y la alta participación de las mujeres en las mismas, y las intervenciones de políticas realizadas que se revisan brevemente en este artículo, dan pie para evaluar tanto las acciones de carácter afirmativo hacia las mujeres como la transversalización que pueda darse en las políticas implementadas.

A continuación, se establecen algunas recomendaciones de acciones de política, atendiendo no solamente a mitigar los impactos que pudieran aumentar las desigualdades de género en nuestras sociedades, sino las acciones proactivas para una recuperación transformadora, capaz de sentar nuevas bases en el desarrollo económico y social con relación a las relaciones económicas y comerciales internacionales.

2.1 Cadena de Valor asociada al turismo

2.1.1 Fomentar el acceso de las mujeres a medidas de mitigación de impacto de la pandemia en el sector turismo:

Es preciso contar con acciones afirmativas, para que las trabajadoras y empresarias del sector turismo accedan a las herramientas de protección de los ingresos y a los fondos y subsidios para la mitigación de la crisis y reactivación económica. En particular, las acciones deben estar dirigidas a las mujeres en empleos informales en actividades asociadas al turismo para revertir la precarización de sus condiciones de vida.

Para promover la participación económica de las mujeres, su inserción y permanencia, es necesario que puedan acceder a servicios de salud de sexual y reproductiva, de prevención y atención a situaciones de violencia de género y en particular a servicios de cuidado, considerando los desafíos particulares del sector turismo.

2.1.2 Apoyar a las MIPYMES para su participación a lo largo de la cadena de valor del turismo:

Además del apoyo para la emergencia se trata de preparar a las MIPYMES del sector turístico, en particular las que son intensivas en empleo de mujeres, para el futuro, mediante políticas centradas en la digitalización, la innovación, la difusión de nuevos conocimientos y la articulación productiva, la consolidación de redes asociativas y orientar su integración en eslabones más avanzados en las cadenas de valor (Cepal, 2020a).

2.1.3 Transitar hacia una recuperación transformadora y sostenible del sector:

Una recuperación guiada por la transformación significa que las medidas de política pública deben contribuir a transformar las causas profundas de la desigualdad de género y los mecanismos que la reproducen. Las trabajadoras se concentran en gran medida en puestos con bajos salarios, a menudo flexibles e informales en los eslabones más precarios en la cadena de valor. En ese sentido, se trata de superar los déficits de derechos laborales de las mujeres debido a la alta informalidad en el empleo mediante la ampliación del acceso a la protección social y acciones orientadas a eliminar las brechas salariales de género. Para contribuir a superar la segregación laboral de género (horizontal y vertical), se requiere fomentar incentivos para la participación de mujeres en carreras técnicas y de educación terciaria en áreas de ciencia, tecnología, matemática e ingeniería, promover la capacitación laboral y acciones que impulsen el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones y niveles mayores de jerarquía.

Por su parte, el establecimiento de protocolos de salud a raíz de la COVID-19 para la reapertura del sector turismo ha puesto en el centro la importancia a garantizar los derechos en el empleo, las condiciones de salud para las y los trabajadores y la necesidad de reconocer las acciones específicas orientadas a las mujeres y el rol de los Estados en fiscalizar su cumplimiento. En este contexto, es clave también fomentar la organización de las trabajadoras del sector y establecer mecanismos de negociación para mejorar las condiciones laborales, contrarrestar la concentración del poder y el capital por parte de determinados agentes y empresas a lo largo de la cadena, y así promover el *upgrading* social, económico y el género (Barrientos, 2019).

Los cambios en la organización del trabajo, así como el impulso al uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información (TIC) y, en general, a las transformaciones en el empleo se han acelerado en el contexto de la pandemia. Ello obliga a pensar e instrumentar el acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades, en particular

habilidades digitales para anticiparse a los cambios en el presente y en el futuro del trabajo en el sector.

La recuperación del turismo tiene que ser una oportunidad para promover la sostenibilidad y la resiliencia del sector a los desastres y al cambio climático. Transitar hacia un turismo sostenible es necesario para hacer frente a la pérdida de la biodiversidad, restaurar los ecosistemas y reducir su impacto en términos de emisiones (Cepal, 2020b).¹³

2.2 Manufacturas textiles y confección de exportación

2.2.1 Garantizar los derechos laborales de las mujeres, la pandemia y después:

Si bien luego de un fuerte choque durante el primer semestre de 2020, la industria textil de exportación ha reanudado su nivel de actividad, persisten desafíos en relación con las condiciones laborales y los ingresos que perciben las mujeres en esta cadena de valor. El derecho a la libertad de asociación, a la negociación colectiva y el trabajo decente es clave para que la pandemia de la COVID-19 no se convierta en una ocasión para vulneración de derechos de las mujeres (Tejani y Fukuda-Parr, 2021).

Es probable que la pandemia haya generado condiciones para la exigencia de nuevas demandas laborales relacionadas con la salud ocupacional. El mejoramiento de las condiciones no solo es competencia de las empresas instaladas en la región para el suministro de la cadena de valor de la confección, sino también de los compradores. Al evaluar las prácticas de los compradores, se debe tener en cuenta su relación con los proveedores y cualquier acción tomada para mitigar los problemas con prácticas de trabajo decente en sus cadenas de valor, que incluyen, entre otros, el pago oportuno a los proveedores durante la pandemia y las medidas tomadas para hacer cumplir los estándares de trabajo adecuados entre estos (MacDonald, 2021).

¹³ Aproximadamente, el 5% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero, de las cuales el transporte es responsable de casi tres cuartas partes, seguido del alojamiento (una quinta parte) (Cepal, 2020b).

2.2.2 Identificar los cambios en el funcionamiento de las cadenas de valor en el mediano plazo y anticipar las implicancias para las mujeres trabajadoras:

Con la interrupción de las cadenas de valor durante la pandemia se ha puesto en evidencia la importancia de la cercanía a los proveedores y la capacidad de reacción frente a los choques externos. Dada la relevancia del mercado de Estados Unidos para las exportaciones de la industria textil y confección de la región, es necesario monitorear los procesos de reestructuración de las cadenas de valor (*reshoring* y *nearshoring*) y comprender cuáles podrían ser sus implicancias para la participación de las mujeres en los eslabones intensivos en empleo y de bajo valor agregado. Antes de la pandemia ya se alertaba acerca de la tendencia de automatización de los procesos productivos y la incorporación de tecnología, las cuales podrían implicar una *desfeminización* del empleo exportador, en la medida que se reducirían los incentivos a localizar producción en países en desarrollo en busca de menores costos laborales, y esto podría tender a frenar la expansión de las cadenas y el comercio vinculado a ellas (Cepal, 2019). Aunque se identifican algunos ejemplos de deslocalización de la producción de prendas de vestir hacia países de renta alta, especialmente mediante el uso de tecnologías de automatización, hay quienes señalan que es probable que los procesos de *nearshoring* se produzcan en la próxima década (Castañeda-Navarrete, Hauge y López-Gómez, 2020).

2.3 Emprendimiento exportador de las mujeres

Si bien los programas de apoyo al emprendimiento exportador de las mujeres son importantes, son insuficientes para promover la autonomía económica de las mujeres. La identificación de desafíos en su diseño e implementación fundamentan las siguientes recomendaciones:

2.3.1 Ampliar la cobertura y el alcance de los programas existentes:

Se requiere ampliar la cobertura de los programas existentes para contemplar la diversidad de mujeres vinculadas a los emprendimientos exportadores. Actualmente, se emplean diferentes criterios para identificar

las empresas exportadoras de mujeres tales como empresas que sean de propiedad femenina, empresas en las que mujeres ocupan cargos de decisión (gerentes, representantes legales) o empresas que cuenten con mayoría de trabajadoras mujeres (Frohmann, 2019). Además del asesoramiento comercial y el acceso al financiamiento, a raíz de la pandemia, los programas han promovido las habilidades digitales de las mujeres. No obstante, además de los programas específicos, son clave las acciones afirmativas en las políticas comerciales de mitigación de los efectos de la pandemia y de reactivación, por ejemplo, para asegurar la participación de las mujeres en instancias como las rondas de negocios, de manera de facilitar su acceso a redes y oportunidades comerciales.

2.3.2 Reforzar la articulación de las políticas y medidas impulsadas por los Organismos de Promoción Comercial (OPC) y los Ministerios o Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM):

A fin de asegurar que las medidas se apliquen desde un enfoque que contribuya a la transformación de las relaciones de género es necesario reforzar la articulación entre los Organismos de Promoción Comercial (OPC) y los Ministerios o Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM). Asimismo, es importante que se promuevan sinergias entre las iniciativas de fomento a la exportación y otros programas, tales como los de acceso al financiamiento y a los servicios de cuidado y de prevención y atención a situaciones de la violencia de género. Es clave, para reducir las asimetrías de información, dar a conocer toda la oferta existente y brindar respuestas integrales a las mujeres productoras, emprendedoras y empresarias con potencial exportador, no solo en la emergencia, sino en las iniciativas orientadas hacia la recuperación.

2.3.3 Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la estrategia exportadora y de inserción internacional de los países para una recuperación con igualdad:

Es imprescindible, además de diseñar programas específicos para mujeres, asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la

estrategia exportadora y de inserción internacional de los países. Esto implica ampliar la mirada para avanzar en políticas de diversificación productiva y exportadora en sectores intensivos en conocimiento y empleo de calidad para las mujeres.

En este contexto de incertidumbre y de creciente reestructuración de las cadenas de valor, el comercio intrarregional puede impulsar la recuperación y una nueva trayectoria en el estilo de desarrollo. En ese sentido, la integración y complementación productiva en la región puede contribuir a generar nuevas oportunidades para la plena participación de las mujeres en sectores estratégicos. La evidencia demuestra que el comercio interregional en América Latina está caracterizado por el alto contenido de empleo con mayor nivel educativo, elevado contenido industrial y tecnológico, y una alta presencia de PYMES exportadoras (Azar, Espino y Salvador, 2009; Cepal, 2021e) son asimilados en forma distinta por mujeres y hombres y tienen efectos diferentes sobre su bienestar. De este modo, aunque ni las políticas comerciales ni el desarrollo del comercio internacional crean por sí mismos las desigualdades de género, pueden modificarlas. Economistas feministas como Diane Elson, Irene van Staveren, Marzia Fontana, Nilufer Çağatay y Mariama Williams, entre otras, han propuesto variados enfoques y metodologías en procura de mostrar la existencia de estos efectos diferenciados, su alcance y relevancia. En sus trabajos, frecuentemente alineados con marcos analíticos alternativos al del análisis económico convencional, han destacado explícitamente, los posibles costos de transferencia y la carga del ajuste que las reformas comerciales pueden inducir sobre la economía de los hogares, el trabajo no remunerado y el empoderamiento económico global de hombres y mujeres (UNCTAD, 2004).

Para finalizar, se destaca que la crisis de la COVID-19 en la región se diferencia de crisis anteriores por su carácter multidimensional y planetario. América Latina y el Caribe enfrenta varios desafíos para una recuperación transformadora con igualdad de género. Si bien los gobiernos han puesto en marcha medidas para hacer frente a los impactos socioeconómicos de la pandemia, estos no han sido suficientes para evitar la profundización de las desigualdades de género en la región. Tal como establecieron los gobiernos en el Compromiso de Santiago es clave implementar políticas contracíclicas sensibles a las desigualdades de género

para mitigar los efectos de crisis y recesiones económicas en la vida de las mujeres, y promover políticas que dinamicen la economía en sectores clave, incluido el de la economía del cuidado (Cepal, 2020c, párr. 24). Esto supone avanzar en el proceso de diversificación productiva en sectores estratégicos para la sostenibilidad ambiental y social, que contribuyan a la generación de empleo de calidad y a superar la segregación laboral de género y a la redistribución social de los cuidados desde el enfoque de la corresponsabilidad (Bidegain, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

Con respecto a las cadenas de valor se requiere avanzar hacia estrategias de escalamiento en las cadenas productivas con plena incorporación de las mujeres en los distintos eslabones más intensivos en conocimiento y en los puestos de mayor jerarquía. De esta forma, se podría avanzar hacia una distribución más equitativa de las ganancias de productividad entre capital y trabajo, y también entre hombres y mujeres en su diversidad.

BIBLIOGRAFÍA

Azar, P., A. Espino, y S. Salvador (2009). *Los vínculos entre comercio, género y equidad. Un análisis para seis países de América Latina*. Buenos Aires: International Gender and Trade Network (IGTN), Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio (LA-IGTN), 25 págs. Ver: https://www.researchgate.net/publication/264878867_Los_vinculos_entre_comercio_genero_y_equidad_Un_analisis_para_seis_paises_de_America_Latina_1

Barrientos, S. (2019). "Chapter 8. Upgrading Strategies. Innovation, Skills and Rights", en Barrientos, S. *Gender and Work in Global Value Chains: Capturing the Gains? Development Trajectories in Global Value Chains* (194-223). Cambridge: Cambridge University Press, 306 p.

Barrientos, S. y C. Pallangyo (2018). *Global Value Chain Policy Series: Gender. System Initiative on Shaping the Future of International Trade and Investment*. Geneva: World Economic Forum. Ver: <https://www.weforum.org/platforms/shaping-the-future-of-trade-and-global-economic-interdependence>

Bidegain, N., L. Scuro, y I. Vaca-Trigo (2020). "La autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID-19", en *Revista CEPAL* (Santiago de Chile), Cepal, 132, edición especial *El COVID-19 y la crisis socioeconómica en América Latina y el Caribe*, diciembre, 225-238. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46838/1/RVE132_es.pdf

Carstensen, L. (2012). "La maquila clandestina: el trabajo a domicilio informal en la Industria Textil y del Vestido en Puebla, México", en *Bajo el Volcán* (Puebla), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Vol. 11, 18 marzo-agosto, 193-221. Ver: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28624954009>.

Castañeda-Navarrete, J., J. Hauge, y C. López-Gómez (2020). "COVID-19's impacts on global value chains, as seen in the apparel industry", en *Development Policy Review*, Vol. 39, 6, diciembre, 953-970. Ver: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/dpr.12539>

Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021a). *La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad*. Santiago de Chile: Cepal, Informe Especial 11: COVID-19, julio, 42 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379_es.pdf

Cepal (2021b). *Panorama fiscal de América Latina y el Caribe, 2021: Los desafíos de la política fiscal en la recuperación transformadora pos-COVID-19*. Santiago de Chile: Cepal, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), abril, 133 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46808/1/S2100170_es.pdf

Cepal (2021c). *Panorama social de América Latina 2020*. Santiago de Chile: Cepal, 262 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf

Cepal (2021d). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Santiago de Chile: Cepal, Informe Especial 9: COVID-19, febrero, 15 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf

Cepal (2021e). *Perspectivas del Comercio Internacional de América Latina y el Caribe 2020: la integración regional es clave para la recuperación tras la crisis*. Santiago de Chile: Cepal, 189 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46613/1/S2000805_es.pdf

Cepal (2021f). *Evaluación de los efectos e impactos de la pandemia de COVID-19 sobre el turismo en América Latina y el Caribe: aplicación de la metodología para la evaluación de desastres (DaLA)*. Santiago de Chile: Cepal, enero, 108 págs. Ver: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46551-evaluacion-efectos-impactos-la-pandemia-covid-19-turismo-america-latina-caribe>

Cepal (2021g). Información del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y matrices de insumo-producto de los países. Santiago de

Chile: Cepal. Ver: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/presentacion_para_at_slv_dcii-dag_200821_vf.pdf

Cepal (2021h). “Medidas y acciones a nivel nacional: género”, en *Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe Impacto económico y social* (Santiago de Chile), portal digital. Ver: <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>

Cepal (2020a). *Construir un nuevo futuro: Una recuperación transformadora con igualdad y sostenibilidad* [2020, 38vo periodo de sesiones de la CEPAL, 26 a 28 de octubre]. Santiago de Chile: Cepal, octubre, 240 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46227/1/S2000699_es.pdf

Cepal (2020b). *Medidas de recuperación del sector turístico en América Latina y el Caribe: una oportunidad para promover la sostenibilidad y la resiliencia*. Santiago de Chile: Cepal, serie Informes COVID-19, julio, 11 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45770/1/S2000441_es.pdf

Cepal (2020c). *Compromiso de Santiago. [XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe - Santiago, 27 al 31 de enero de 2020]*. Santiago de Chile: Cepal, enero, Ver: <https://conferenciamujer.cepal.org/14/es/documentos/compromiso-santiago>

Cepal (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago de Chile: Cepal, diciembre, 224 págs.

Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. Santiago de Chile: Cepal, OIT, serie Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe/24, junio, 63 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf

Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) & ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) (2021). *Compromiso de Santiago: un instrumento regional para dar respuesta a la crisis del COVID-19 con igualdad de género*. Santiago de Chile: Cepal, ONU-Mujeres, 60ta Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe [23 al 25 de febrero de 2021], febrero, 12 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46658/1/S2100047_es.pdf

EGFL (Enterprise Growth Fund Limited) (2021). BEST - Barbados Employment And Sustainable Transformation Programme. Bridgetown: EGFL, 16 págs. Ver: <https://www.egfl.bb/wp-content/uploads/2020/11/BEST-Brochure-Tourism-Digital.pdf>

Elson, D., C. Grown, y N. Çağatay (2007). "Chapter 3. Mainstream, heterodox, and feminist trade theory", en Van Staveren, I., D. Elson, C. Grown, & N. Çağatay (eds.). *The Feminist Economics of Trade* (33-51). London & New York: Routledge, IAFFE Advances in Feminist Economics, 352 p. Ver: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203946077/feminist-economics-trade-irene-van-staveren-diane-elson-caren-grown-nilufer-cagatay?refId=3a5034fc-b994-4460-a801-9665e71e5c5c&context=ubx>

Feix, N. (coord.) (2020). *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*. México, D.F.: Organización Internacional del Trabajo (OIT), octubre, 23 págs. Ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

Frohmann, A. (2019). *Herramientas de política comercial para contribuir a la igualdad de género*. Santiago de Chile: Cepal, serie Comercio Internacional/153, enero, 65 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45063/1/S1901159_es.pdf

Güezmes García, A. (2021). *Avanzar hacia una recuperación transformadora con igualdad de género y autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: Cepal, "Women Empowerment Principles Forum - WEPs 2021,

Reafirmando el compromiso por un futuro igualitario” [9 y 10 de junio, 2021], 13 págs. Ver: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/presentacion_cepala_guezmes_foro_weeps.pdf

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2020). Indicadores del sector manufacturero: cifras durante mayo de 2020 (cifras desestacionalizadas). México, D.F.: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, n.º 328/20, 17 de julio. Ver: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/emim/emim2020_07.pdf

INEGI (2019). “Encuesta Anual de la Industria Manufacturera (EAIM). Serie 2013: cifras originales” (p. 8), en *INEGI* (México, D.F.), portal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, 13 de diciembre, 8 págs. Ver: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/eaim/2013/doc/nota_eaim_serie2013.pdf

ISSS (Instituto Salvadoreño del Seguro Social) (2021). “Base mensual acumulada de patronos y trabajadores reportados y cotizados por sector y actividad económica según CIIU. Rev.4”, en ISSS (San Salvador), Portal de Transparencia del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Ver: https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas?utf8=%E2%9C%93&q%5Bname_or_description_cont%5D=&q%5Byear_cont%5D=2021&button=&q%5Bdocument_category_id_eq%5D=8697

MacDonald, K. (2021). *COVID-19, Global Value Chains, and the Impact on Gender: Evidence from the Garment and Electronics Sectors in Asia*. Brighton, UK: Institute of Development Studies (IDS), mayo, 23 págs. Ver: <https://cieg.unam.mx/covid-genero/pdf/recomendaciones/covid19-global-value-chains-and-the-impact-on-gender.pdf>

MINTUR (Ministerio de Turismo del Gobierno de República Dominicana) (2021a). “David Collado: República Dominicana ha vacunado al 100% trabajadores sector turístico”, en *Ministerio de Turismo* (Santo Domingo), portal electrónico del Gobierno de la República Dominicana. Ver: <https://www.mitur.gob.do/uncategorized/david-collado-republica-dominicana-ha-vacunado-al-100-trabajadores-sector-turistico/>

MINTUR (2021b). Medidas implementadas para apoyar a las mujeres en el sector turismo durante la pandemia COVID-19. Santo Domingo: Gobierno de República Dominicana.

NTI (National Transformation Initiative) (2021). BEST Plan Guide. *NTI Barbados*, (Bridgetown), portal de NTI. Ver: <https://www.nti.org.bb/best-plan-guide/>

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021). El impacto de la COVID-19 en el sector del turismo. *Noticias ONU* (Ginebra), portal electrónico de publicado el 30 de junio. Ver: <https://news.un.org/es/story/2021/06/1493872>

Peralta, L. (2021). *El turismo de Centroamérica y la República Dominicana ante las tecnologías digitales: retos y oportunidades para las MIPYMES*. México, D.F.: Cepal, 97 págs. Ver: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46801/1/S2100249_es.pdf

ProChile, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile (2019). *Estudio de brechas y barreras de género para la exportación en empresas lideradas por mujeres*. Santiago de Chile: ProChile, 25 págs. Ver: https://acceso.prochile.cl/wp-content/uploads/2019/05/informe_encuesta_genero.pdf

Quintero Ramírez, C. (2020). "Los efectos del COVID-19 en los trabajadores de la maquiladora. El desencuentro entre lo nacional y lo local", en *COVID-19 y frontera noreste: Primeros impactos en migración, políticas públicas y población*. México, DF.: Colegio de la Frontera Norte, Documento de coyuntura política. Ver: https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/COVID_19_Y_Frontera_Noreste_Quintero_mayo_2020.pdf

SRE (Secretaría de Relaciones Exteriores del Gobierno de México) (2021). "Gobierno de México presenta estrategia de vacunación en la frontera norte para acelerar reapertura de actividades", en *Gobierno de México* (México, DF.), portal electrónico del gobierno mexicano, junio. Ver: <https://www.gob.mx/sre/articulos/gobierno-de-mexico-presenta-estrategia-de-vacunacion-en-la-frontera-norte-para-acelerar-reapertura-de-actividades-273847?idiom=es>

Standing, G. (1999). "Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited", en *World Development* (London), Vol. 27, 3, marzo, 583-602. Ver: http://www.brooklyn.cuny.edu/web/aca_socialsciences_polisci/150422_IA_Comps_StandingGlobal-Feminization-Through-Flexible-Labor.pdf

SUBREI (2021). *Cuarta radiografía de las empresas lideradas por mujeres en las exportaciones chilenas*. Santiago de Chile: Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales - SUBREI, Dirección General de Promoción de Exportaciones - ProChile, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, marzo, 40 págs. Ver: https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/estudios-y-documentos/otros-documentos/4ta-radiografia.pdf?sfvrsn=f38a08f9_1

Tejani, S. y S. Fukuda-Parr, (2021). Gender and Covid-19: Workers in Global Value Chains Gender and COVID-19: Workers in Global Value Chains. En *International Labour Review* (Ginebra), International Labour Organization, 160, 4, 649-667. Ver: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ilr.12225>

Uruguay XXI (2021). *Informe Mensual Comercio Exterior, Marzo 2021*. Montevideo: Uruguay XXI Promoción de Inversiones, Exportaciones e Imagen País, marzo, 7 págs. Ver: <https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/a693335de0eb78d99208ac6bdf9be371d00b6919.pdf>

El proyecto regional "Alianzas para la Democracia y el Desarrollo con América Latina (ADELA)" de la Fundación Konrad Adenauer en Panamá, tiene como objetivo contribuir en el fortalecimiento de la cooperación entre las democracias liberales de América, Europa y otras regiones del mundo, al igual que ofrecer espacios de diálogo entre los diferentes actores. Los grupos destinatarios son multiplicadores de la política económica, social, exterior, de seguridad y de desarrollo, al igual que jóvenes profesionales de la ciencia, la política, las asociaciones empresariales y la sociedad civil, representantes de organizaciones internacionales y regionales.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas con sede en Santiago de Chile. Su objetivo es contribuir al desarrollo económico de América Latina y el Caribe, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo. La CEPAL cuenta con dos sedes subregionales, una para la subregión de América Central, ubicada en México, D.F. y la otra para la subregión del Caribe, en Puerto España. A su vez, cuenta con oficinas nacionales en Buenos Aires, Brasilia, Montevideo y Bogotá y una oficina de enlace en Washington, D.C.



NACIONES UNIDAS

CEPAL

