

Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe

Introducción

A pesar del crecimiento económico sostenido de finales del siglo XX y principios del siglo XXI, América Latina y el Caribe aún enfrentan alta desigualdad y débiles indicadores de bienestar para ciertos grupos poblacionales: mujeres, afro-descendientes e indígenas. Este periodo ha traído consigo cambios en cuanto al papel de las mujeres y los hombres. Las decisiones de matrimonio, de educación y de trabajo han evolucionado y, como resultado, la visibilidad de las mujeres en casa, en la escuela, en los mercados de trabajo y en la sociedad ha evolucionado también. Sin embargo, tanto las mujeres, los afro-descendientes e indígenas enfrentan hoy en día importantes desafíos en los mercados de trabajo. Las disparidades (o brechas) de ingresos, así como la segregación ocupacional (o falta de oportunidad de desempeñar ciertos trabajos) y la segregación jerárquica (o falta de oportunidad de ascender a posiciones de mando) son comúnmente aceptados como la norma en los mercados laborales de la región.

Para los diversos grupos indígenas y afro-descendientes, la situación ha sido menos favorable que para las mujeres aun. Las estadísticas revelan que estos grupos étnicos tienen mayor incidencia de pobreza y menores ingresos, que se reflejan en problemas como acceso restringido a los servicios públicos (siendo educación el más importante de ellos), peores condiciones de salud, falta de representación política, discriminación y segregación laboral. Este patrón se puede atribuir a menores dotaciones de capital humano, que se manifiestan en un círculo vicioso involucrando menor logro educativo y escasa experiencia laboral.

El libro “Nuevo Siglo, Viejas Disparidades” presenta un panorama regional y por países de las disparidades de ingreso entre hombres y mujeres, y entre las mayorías étnicas y los indígenas y afro-descendientes (minorías étnicas) durante el último cambio de siglo. Para esto hace uso de datos correspondientes a varios años de encuestas de hogares, estadísticamente representativas para 18 países de América Latina y el Caribe, todas ellas levantadas por los respectivos Institutos de Estadísticas de los países.

En los primeros 3 capítulos se introduce el libro, se expone la metodología a utilizar, y se exploran las disparidades de género en educación. Los siguientes 9 capítulos exploran las brechas de género para la región como un conjunto, en 6 países de manera individual (Perú, México, Chile, Colombia, Brasil y Ecuador) y en 2 subregiones (Centro América y el Caribe). En los 4 capítulos siguientes se exploran las brechas étnicas (entre las mayorías y minorías étnicas) para la región como un conjunto y en 3 países (Brasil, Ecuador y Guatemala). El capítulo final aborda algunas opciones de política pública que pueden adoptar los gobiernos para disminuir las brechas de género y étnicas.

Un análisis innovador

Es comúnmente conocido que los blancos y mestizos ganan salarios más altos que los indígenas y negros; así como los hombres ganan más que las mujeres. Pero también es cierto que los blancos y los hombres poseen características de capital humano que los hace mejor remunerados que las mujeres, los indígenas y los negros. Así, si un grupo de individuos tiene, por ejemplo, mejor educación y experiencia que otro, es razonable que logren

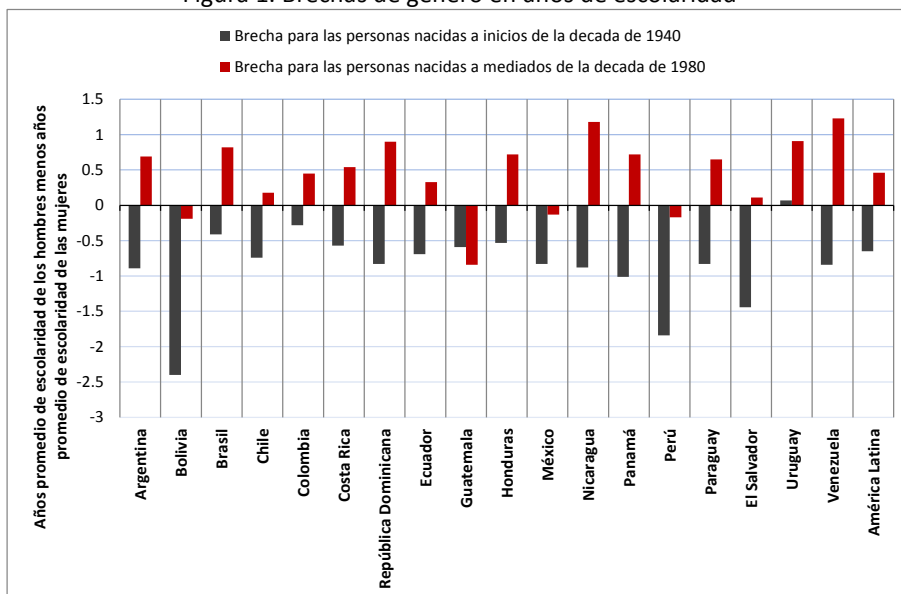
mayores salarios. De modo que cabe preguntarse ¿Hasta que punto las diferencias salariales que se observan en los mercados de trabajo corresponden a diferencias en las características de capital humano de los individuos? O, más precisamente, si se removieran las diferencias de capital humano entre los grupos de individuos en comparación ¿Cuánto de las brechas salariales observadas persistiría?

Para esto se hace uso de una técnica de “comparaciones emparejadas”, desarrollada en Ñopo (2008),¹ según la cual se comparan los salarios de individuos con las mismas características (edad, educación, presencia de niños en el hogar, tipo de empleo, sector económico, entre otros). De esta forma, las brechas salariales entre individuos con las mismas características son las que persisten aun después de eliminar las diferencias en características de capital humano.

Los ingresos de las mujeres son menores que los de los hombres, a pesar de tener más años de educación promedio

La educación es fundamental para el desarrollo económico y social, así como para una efectiva provisión de igualdad de oportunidades para todos en la vida y la erradicación de la pobreza. Países con escolaridad más alta, han tenido mayor éxito en la senda del desarrollo. En América Latina y el Caribe las mujeres alcanzan un mayor nivel de escolaridad que los hombres (0.5 años más). De hecho en la mayoría de países de la región, se presenta una brecha de género invertida, es decir, las mujeres en promedio poseen un mayor número de años de escolaridad que sus homólogos masculinos (Figura 1). Estos hallazgos parecen contradecir a la creencia de que los padres prefieren invertir en la educación de los varones.

Figura 1. Brechas de género en años de escolaridad



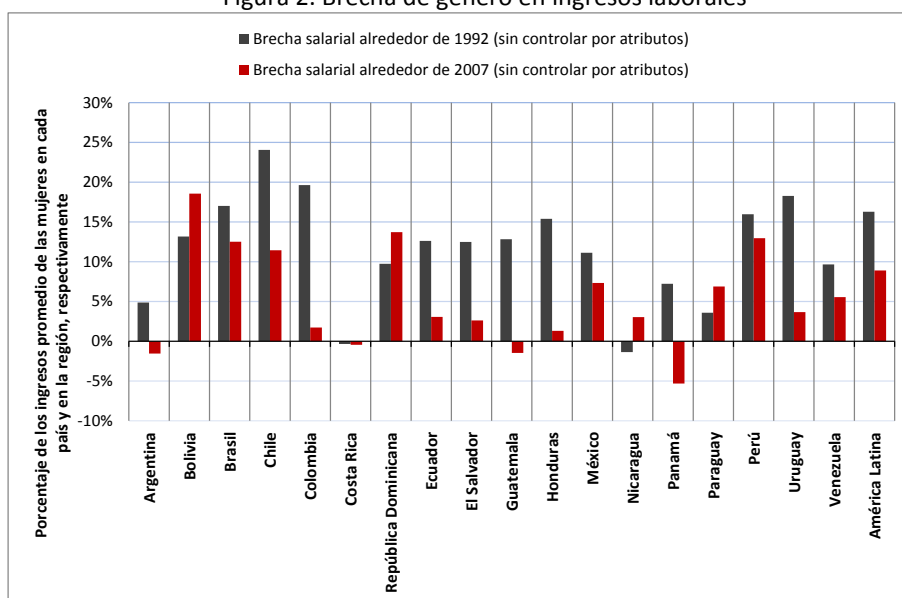
Fuente: “New Century, Old Disparities” (BID, 2012). Cálculos basados en encuestas de hogares para países de América Latina entre 2001 y 2004.

Respecto a las brechas en años de escolaridad, cabe decir que seis países (Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá y Venezuela) lograron la paridad en años de escolaridad para la generación nacida en la década de los

¹ Ñopo, Hugo (2008). “Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps”. The Review of Economics and Statistics, Vol. 90, Issue 2, pp. 290-299, May 2008. Published for Harvard University by MIT Press.

setenta. La brecha educativa en Chile se redujo a cero a partir de mediados de los años sesentas. El Salvador alcanza la paridad de género para la generación nacida en 1984. Otros datos muestran que México logró la paridad de género para aquellos nacidos en 1985. La brecha educativa de género alcanzada en Uruguay estuvo a favor de las mujeres desde mucho antes a la generación nacida en 1940. Por otro lado, en cuatro países (Bolivia, Guatemala y Perú), la brecha educativa de género continua favoreciendo a los hombres. Sin embargo, se espera que la paridad se logre en Bolivia para la generación nacida en 1999. En Guatemala y Perú aún no es posible determinar para cuál generación se logrará.

Figura 2. Brecha de género en ingresos laborales



Fuente: "New Century, Old Disparities" (BID, 2012). Cálculos basados en encuestas de hogares para países de América Latina alrededor de 1992 y alrededor de 2007.

Se observa que la brecha de ingresos laborales por hora de trabajo ha aumentado durante el periodo de 15 años bajo análisis (1992-2007) en Bolivia, República Dominicana y Paraguay. Por otro lado, en varios países las brechas salariales cayeron substancialmente. En el agregado para la región, la brecha en los ingresos laborales por hora cayó de 16% a 9%. Sin embargo, está continua siendo positiva a pesar de que el logro educacional de las mujeres es mayor al de los hombres (Figura 2). ¿De qué tamaño serían las brechas salariales si tomáramos en cuenta las diferencias de género en años de escolaridad? ¿Y si tomáramos en cuenta otros atributos de capital humano que difieren entre hombres y mujeres?

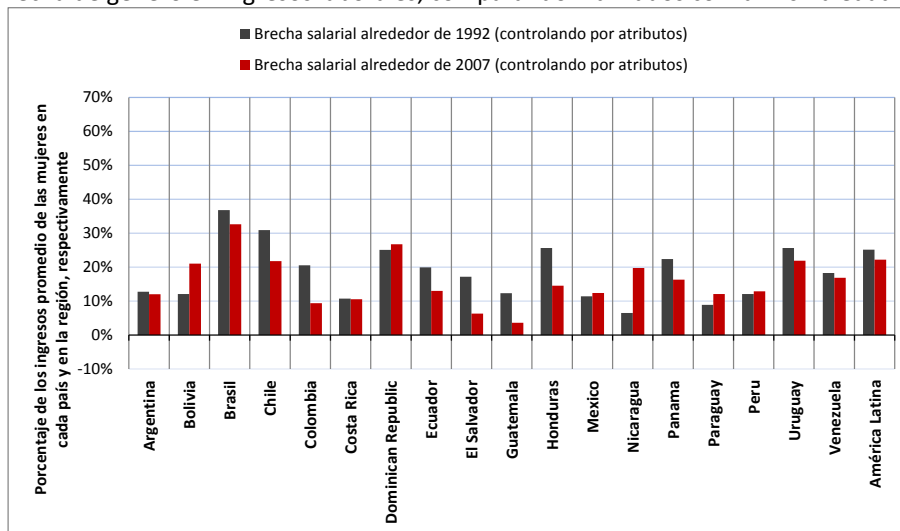
¿Qué Está Detrás de las Disparidades de Ingresos de Género?

Las mujeres y los hombres se diferencian en una serie de atributos de capital humano, no solo la educación. Así por ejemplo, las mujeres tienen una mayor tendencia a vivir con otro proveedor de ingresos en el hogar y mayor tendencia a trabajar medio tiempo en comparación a los hombres. Las mujeres se dedican particularmente a trabajar como trabajadoras de servicios, comerciantes, personal administrativo y profesionales; pocas desempeñan cargos directivos o de alta gerencia. Por otro lado, las mujeres trabajan particularmente en sectores como servicios comunitarios, sociales y personales (dominados por mujeres), y no en sectores como la construcción y la agricultura (dominados por hombres).

Entre alrededor de 1992 y alrededor de 2007 los atributos de los hombres y las mujeres dentro de los mercados de trabajo evolucionaron. Los trabajadores hombres en promedio se volvieron más viejos que las trabajadoras mujeres con alrededor de 0.5 años más de edad que las mujeres. Por otro lado, la brecha de género en el logro educativo se amplió. Para 1992, 16% de las mujeres y 11% de los hombres contaban con algún tipo de educación superior. Para 2007, estos porcentajes se habían incrementado a 26% y 17% respectivamente.

Como se mencionó previamente, estas diferencias en los atributos puede estar detrás de las disparidades de ingreso, así que cabe la pregunta ¿De qué tamaño serían las brechas salariales si tomáramos en cuenta las diferencias de género en edad y años de escolaridad? Para esto se implementa el ejercicio de emparejamiento, comparando los salarios de hombres y mujeres con exactamente la misma edad y educación. Los resultados indican que alrededor de 1992 los hombres ganaban en promedio 25% más que las mujeres con la misma edad y educación. Esta brecha salarial promedio para la región cayó durante el periodo de 15 años bajo análisis a 22% (Figura 3). En comparación a las brechas no controladas, estas brechas son alrededor de un 10% mayores.

Figura 3. Brecha de género en ingresos laborales, comparando individuos con la misma edad y educación



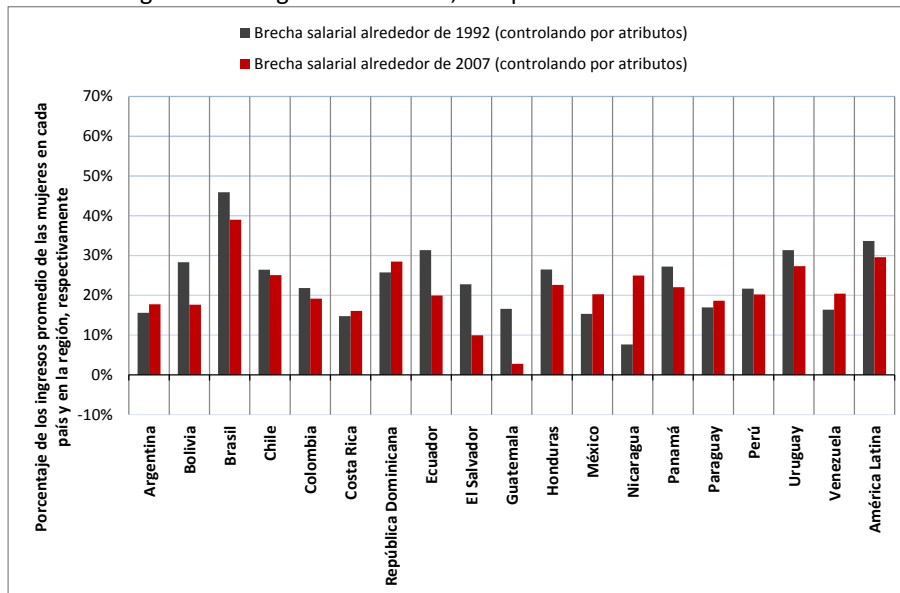
Fuente: "New Century, Old Disparities" (BID, 2012). Cálculos basados en encuestas de hogares para países de América Latina alrededor de 1992 y alrededor de 2007. Los atributos son: edad y educación.

No solamente los atributos de edad y educación cambiaron. Algo similar sucedió con otros atributos también. La fertilidad y las decisiones de matrimonio también cambiaron, durante el periodo de 15 años bajo análisis (1992-2007) menos hogares mostraron presencia de niños, y un 2% menos de mujeres vive con otro generador de ingresos en el hogar mientras que esta proporción aumentó en los hombres 5%. También se observa un proceso de urbanización, con 8% más de trabajadores viviendo en zonas urbanas durante este periodo de 15 años. En el mercado laboral entre alrededor de 1992 y alrededor de 2007, la proporción de hombres-empleadores se reduce en 0.4% y la proporción de mujeres-empleadores aumenta en 0.7%. Estos cambios vienen acompañados de una disminución de 2% en los trabajadores por cuenta propia. Por otro lado, la proporción de hombres y mujeres trabajando a medio tiempo y tiempo completo aumentó en alrededor de 1.5%, lo que implicó una disminución en el trabajo a sobre tiempo de alrededor de 2.5%.

Cabe comparar entonces los salarios de hombres y mujeres con exactamente los mismos atributos en la lista ampliada enunciada líneas arriba: la misma edad, la misma educación, con presencia o no de niños en el hogar, con

presencia o no de otro generador de ingresos en el hogar, si viven en la misma zona (urbana o rural), con el mismo tipo de empleo y de duración de la jornada laboral (Figura 2).

Figura 4. Brecha de género en ingresos laborales, comparando individuos con los mismos atributos



Fuente: "New Century, Old Disparities" (BID, 2012). Cálculos basados en encuestas de hogares para países de América Latina alrededor de 1992 y alrededor de 2007.

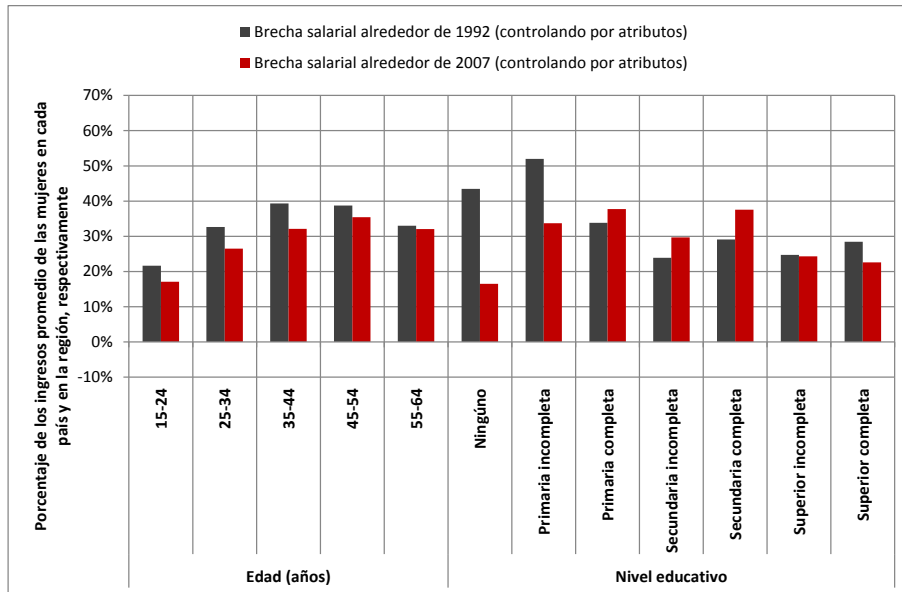
Los atributos son: edad, educación, presencia de niños en el hogar, presencia de otro generador de ingresos en el hogar, zona (urbana o rural), tipo de empleo y duración de la jornada laboral.

Los resultados llaman la atención, pues ahora se observa que las brechas de género en los ingresos en la región son más altas de lo que las estadísticas crudas, sin controlar por atributos, mostraban: 34% alrededor de 1992 y 30% alrededor de 2007. Son más altas también que las brechas salariales obtenidas al controlar solo por edad y educación. Además, la caída en estas brechas salariales controladas por atributos es menor que la caída en la brecha sin controlar (4% versus 7% para el periodo de 1992 a 2007).

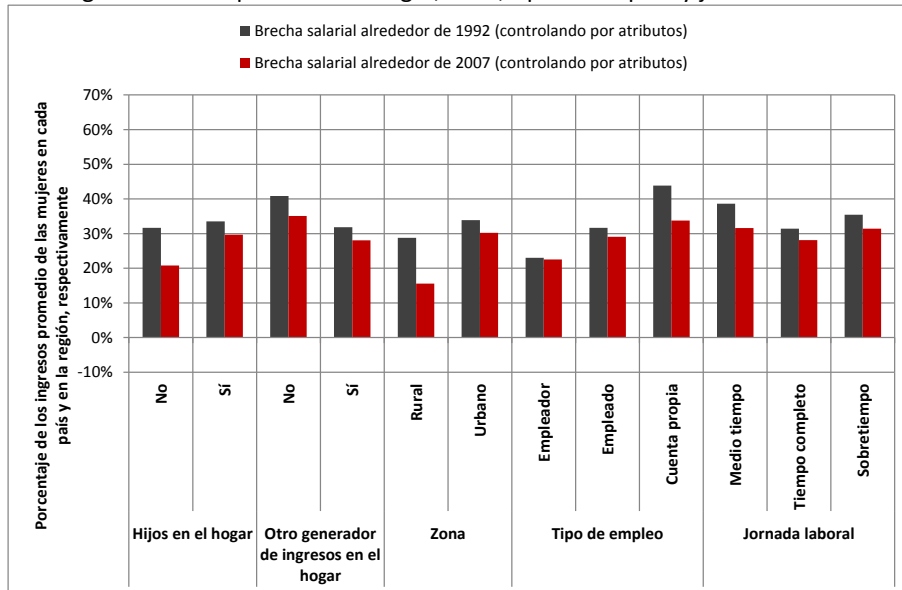
Sin embargo, es importante resaltar que en todas las medidas de brechas salariales, controladas y sin controlar, cayeron de 1992 al 2007. Estas caídas son un reflejo de una tendencia general en el mercado laboral (Figura 5). Las disminuciones más visibles se observan en individuos entre los 25-44 años, aquellos con poca educación, que tienen hijos en el hogar, en zonas rurales, trabajadores por cuenta propia y trabajadores a medio tiempo. Cabe agregar que esto también es un reflejo de que las mujeres participan más y son más visibles, lo que ayuda a combatir los prejuicios que enfrentan y reduce las brechas.

Figura 5. Brechas de género en ingresos laborales por segmentos del mercado laboral

a. Segmentos: edad y nivel educativo



Segmentos: composición del hogar, zona, tipo de empleo y jornada laboral



Fuente: "New Century, Old Disparities" (BID, 2012). Cálculos basados en encuestas de hogares para países de América Latina alrededor de 1992 y alrededor de 2007.

Los atributos son: edad, educación, presencia de niños en el hogar, presencia de otro generador de ingresos en el hogar, zona (urbana o rural), tipo de empleo y duración de la jornada laboral.

Ahora, algunos de los hallazgos que permiten explicar el incremento en la brecha de ingresos tras comparar hombres y mujeres con los mismos atributos son: i) Las mujeres suelen entrar más tarde al mercado laboral y a veces de forma intermitente, debido a la crianza de los hijos entre otros compromisos del hogar, lo que puede ir en detrimento de su experiencia y experticia; por esta razón se observa que las brechas crecen con la edad ii) En espacios de trabajo donde el logro educativo requerido es bajo, como por ejemplo entre trabajadores informales, a medio tiempo y empresas pequeñas, hay más espacio para el ajuste discrecional de ingresos u otros comportamientos discriminatorios hacia las mujeres. A este respecto la figura 2 muestra que las brechas son mayores particularmente entre individuos que tienen poca educación, particularmente alrededor de 2007 iii) La discriminación puede llevar a que las mujeres queden confinadas actividades por cuenta propia (donde las brechas

son mayores que en otros tipos de empleo), dado que el empleador tiene incentivos subjetivos para no contratar personal femenino iv) Aunque la segregación ocupacional no es necesariamente mala, pues atenúa las brechas al proveer salarios más altos a mujeres con ciertas capacidades que se desempeñan en actividades dominadas por los hombres, la segregación jerárquica implica que a pesar de que las mujeres son más visibles en casa, en la escuela, en los mercados de trabajo y en la sociedad, todavía enfrentan barreras para acceder a cargos de mayor responsabilidad y mejor remunerados; las mujeres todavía enfrentan “techos de cristal”.

Las Mujeres y los Techos de Cristal

Las mujeres (y en mayor medida, las minorías étnicas) enfrentan barreras para acceder a altas posiciones en los mercados de trabajo. Particularmente en países como Paraguay, Bolivia, Guatemala y Nicaragua, las mujeres enfrentan una especie de “techos de cristal” que les dificulta el acceso a posiciones directivas. En el otro extremo de las condiciones laborales, las mujeres y las minorías étnicas son mayoría en los segmentos del mercado de trabajo de menor calificación (y menores remuneraciones). Los hallazgos indican que en países como Ecuador, Colombia, Panamá, Argentina, El Salvador, Costa Rica y Perú, el confinamiento de las mujeres en estos segmentos poco deseables es más marcado.

Las Disparidades de Ingreso entre las Minorías y las Mayorías

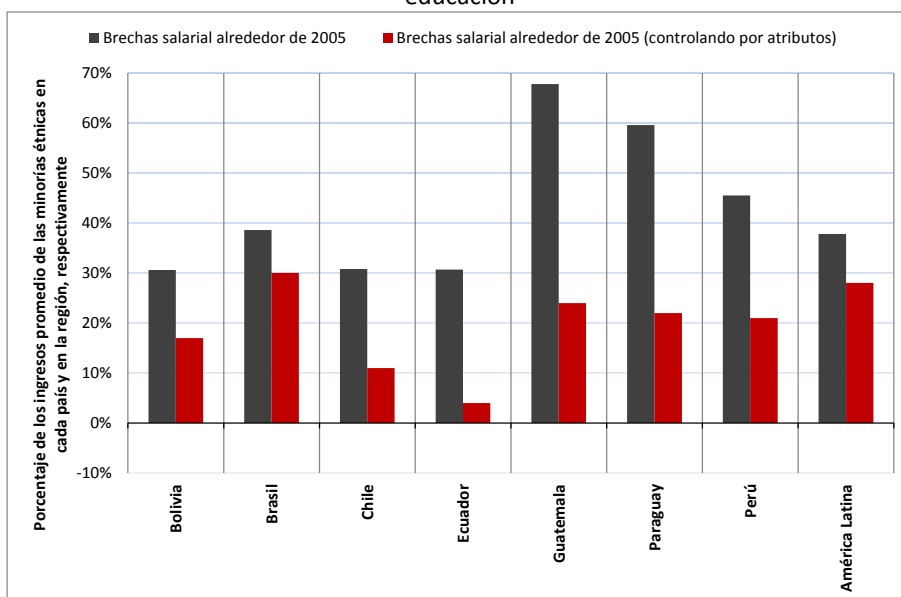
América Latina y el Caribe es una región racial y étnicamente diversa, con cerca de 400 grupos étnicos. Todos los países latinoamericanos cuentan con población indígena y afro-descendiente. Perú (27 por ciento del total), México (26 por ciento), Guatemala (15 por ciento), Bolivia (12 por ciento), y Ecuador (8 por ciento) poseen cerca del 90 por ciento de la población indígena y afro-descendiente de la región. Estas minorías (en ocasiones mayorías) están caracterizados de manera desproporcionada por condiciones de pobreza y pobreza extrema. De hecho, desde los años 1990, a pesar de la disminución de las tasas de pobreza en la mayoría de los países de la región, la pobreza dentro de los grupos indígenas ha disminuido a un ritmo más lento que en el resto de la población (o inclusive, en algunos casos, se incrementó).

Las condiciones de adversidad que enfrentan las minorías frente a las mayorías, en comparación a las que enfrentan las mujeres frente los hombres, son mayores. En particular por el mayor nivel de segregación ocupacional, segregación jerárquica, las pobres redes sociales con las que cuentan y por el menor logro educativo que alcanzan. Respecto a este último punto cabe mencionar que apenas poco menos de una tercera parte de las minorías logra completar estudios de secundaria. No cabe duda que el capital humano es fundamental para que las minorías logren empujar la barrera de ingresos, pero tampoco cabe duda de aún hay carencia de incentivos y condiciones para que las minorías lo acumulen.

El número de estudios sobre las brechas étnicas en ingreso es limitado debido a la escasez de los datos (tan sólo siete países de la región incluyen una pregunta sobre etnia en su encuesta de hogares) y a la dificultad para identificar a las etnias pues muchas veces estas “minorías” étnicas no están registradas oficialmente o no cuentan con un documento de identidad. Más aún, dado que las preguntas de identificación étnica usualmente se refieren a la lengua nativa o auto identificación con algún grupo étnico, éstas pueden llegar a entenderse de forma muy heterogénea por los entrevistados. Estos problemas de sub-identificación muchas veces limitan la confiabilidad y validez de los estudios.

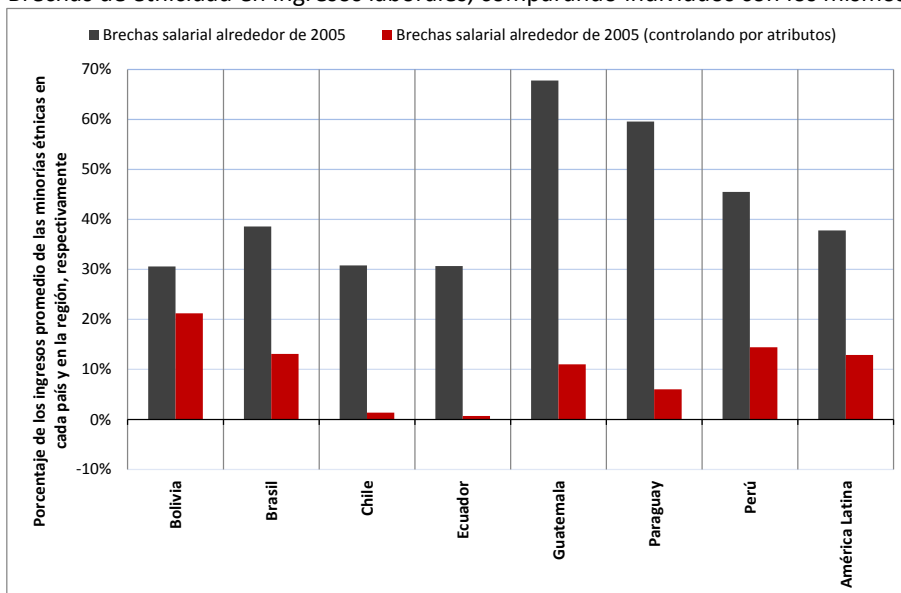
El libro “Nuevo Siglo, Viejas Disparidades” aporta al estudio de las brechas étnicas en 7 países: Ecuador, Chile, Paraguay, Guatemala, Brasil, Perú, Bolivia y el agregado de la región (compuesto por estos países), utilizando datos representativos alrededor del 2005. Un primer hallazgo indica que las brechas étnicas en ingreso son mayores que las brechas de género. Sin embargo, este hallazgo viene contrastado por el hecho de que al comparar individuos con los mismos atributos, especialmente educación, las brechas étnicas se reducen substancialmente (figuras 6 y 7).

Figura 6. Brechas de etnicidad en ingresos laborales, comparando individuos con el mismo género, edad y educación



Fuente: “New Century, Old Disparities” (BID, 2012). Cálculos basados en encuestas de hogares para países de América Latina alrededor de 2005. Los atributos son: género, edad, educación

Figura 7. Brechas de etnicidad en ingresos laborales, comparando individuos con los mismos atributos



Fuente: “New Century, Old Disparities” (BID, 2012). Cálculos basados en encuestas de hogares para países de América Latina alrededor de 2005. Los atributos son: género, edad, educación, presencia de niños en el hogar, presencia de otro generador de ingresos en el hogar, zona (urbana o rural), tipo de empleo y ocupación, duración de la jornada laboral, sector económico y tamaño de la empresa.

Previo a comparar mayorías y minorías étnicas con los mismos atributos, se observa que en América Latina las primeras ganan 38% más que las segundas. Una vez que se toman en cuenta el género, la edad y el nivel de educación al comparar mayorías con minorías, la brecha se reduce a 28 por ciento. Guatemala y Paraguay presentan las brechas étnicas de ingreso más altas: 68% y 60% respectivamente; Brasil y Guatemala presentan las brechas más altas tras comparar individuos con el mismo género, edad y educación: 30% y 24% respectivamente

Después de comparar individuos con el mismo género, la misma edad, la misma educación, con presencia o no de niños en el hogar, con presencia o no de otro generador de ingresos en el hogar, si viven en la misma zona (en la ciudad o en el campo), con el mismo tipo de empleo y ocupación, la misma duración de la jornada laboral, si se encuentran en condición de formalidad o no, si trabajan en el mismo sector económico, y si trabajan en una empresa pequeña o no, la brecha de ingresos en la región pasa de 38% a 13%, una disminución adicional de quince puntos porcentuales frente a la primera disminución de diez. En este caso, Bolivia y Perú presentan las brechas más altas: 21% y 14% respectivamente. Ecuador, un país con una importante proporción de población indígena, tiene una brecha casi nula.

Uno de los factores que puede estar detrás de la disminución mencionada es el hecho de que las minorías étnicas son más jóvenes que las mayorías étnicas (0.6 años en promedio más jóvenes). El relevo generacional puede indicar que las minorías étnicas más jóvenes enfrentan menos disparidades salariales que sus pares de mayor edad. Otro factor importante es el proceso de urbanización que han enfrentado las minorías étnicas. Pues, los jóvenes particularmente, migran a las ciudades en búsqueda de mejores salarios dado que no solo los ingresos son menores en las zonas rurales sino que además en las minorías enfrentan brechas más grandes en sectores como la agricultura. Sin embargo, estos migran a trabajar en el sector servicios, donde las diferencias en capital humano son pequeñas y tienen menor importancia. También es posible pensar que, así como en el caso de las mujeres, las minorías obtienen salarios altos al lograr romper las barreras de acceso a actividades tradicionalmente dominadas por las mayorías étnicas.

Las minorías étnicas también enfrentan techos de cristal en América Latina. Los datos revelan la existencia de barreras para ascender a cargos gerenciales, mejor remunerados, para las minorías. Los hallazgos sugieren que este fenómeno es más marcado en Guatemala y Paraguay. En contraste, estos techos de cristal parecen estar menos marcados en Brasil y Bolivia.

Desventajas que se traslapan: ser una mujer indígena o afro-descendiente

La interacción entre la etnia y el género tiene una importancia central. Uno de los hallazgos más recurrentes es que las mujeres indígenas parecen estar en las peores condiciones en los mercados laborales. A pesar del incremento en los ingresos y la tasa de participación laboral de las mujeres, las mujeres indígenas aún permanecen en el extremo inferior de la distribución de ingresos, mostrando los niveles más altos de pobreza y exclusión. Más aún, los datos revelan un confinamiento de las mujeres pertenecientes a las minorías étnicas en ocupaciones de trabajadoras domésticas, con bajos ingresos y un panorama sombrío de progreso laboral.

Opciones de Política

En general, las brechas étnicas y de género se están reduciendo, particularmente en países donde estas son (o eran) mayores. Sin embargo, el ritmo al que lo hacen parece no estar acorde con el ritmo al cual las mujeres, los pueblos indígenas y los afro-descendientes vienen adquiriendo educación y mejoran su capital humano. Aún hace falta mucho trabajo para cerrar estas brechas. Para esto todavía son necesarias algunas políticas dirigidas a reducir estas disparidades. A este respecto, cuatro conjuntos de políticas podrían ser efectivos.

Invirtiendo en Educación, tan temprano como sea posible dentro del ciclo de vida de las personas

El logro educativo de las niñas es al menos igual al de los niños en la mayoría de países de la región. No obstante, el logro de las minorías es bastante menor al de las personas que no lo son, particularmente en las niñas. Es necesario hacer más para mejorar el logro educativo de las minorías al proveer acceso equitativo a la educación.

Los métodos educacionales inclusivos han incorporado varias experiencias desde diversos ángulos de los cuales se puede extraer aprendizajes interesantes: (i) educación bilingüe (como en Bolivia, Ecuador, Honduras y Perú); (ii) la incorporación y adaptación de currículos que enfatizan en la herencia multicultural y la contribución de los grupos indígenas y afro-descendientes a la cultura nacional y la historia (como en Colombia); (iii) la expansión del acceso físico y el uso de métodos de enseñanza innovadores que permiten a las personas con discapacidad asistir a clases regulares (como en México con el programa de Inclusión a la educación superior); y (iv) la vinculación de la educación y la asistencia escolar destinados a erradicar las peores formas de trabajo infantil (como en Centroamérica).

Adicionalmente, la política necesita crear incentivos para que los individuos cabeza de hogar de hogares compuestos por minorías envíen, particularmente, a sus hijas al colegio. Más aún, estas políticas deben tener en cuenta los menores incentivos a completar la escuela que el mercado laboral les proporciona a las minorías, debido a la concentración de esta población en la agricultura y las actividades laborales informales, donde los retornos a la educación son menores que en otros sectores.

Entre más temprano en el ciclo de vida se lleve a cabo esta familia de intervenciones, más efectiva será. En esta misma línea, intervenciones que estimulen el desarrollo en la primera infancia, mediante, por ejemplo, la transferencia de capital condicionada complementada con mejoras cuantitativas y cualitativas en la oferta educativa pueden ser útiles. Con intervenciones de este tipo se espera impactos tanto en el corto como en el largo plazo. En el corto plazo, los impactos se darían principalmente en las madres que podrían contar con mayor disponibilidad de tiempo para participar en los mercados de trabajo. En el largo plazo, los impactos se darían en los niños que se beneficiarían con la intervención más costo-efectiva que se pueda hacer en su capital humano. De manera similar, días más largos en las escuelas primarias y secundarias, permitirían a las mujeres no solo aumentar su jornada laboral (probablemente permitiéndosele pasar del medio tiempo al tiempo completo), sino que también incrementarían el capital humano de la siguiente generación.

Fomentar una división más equitativa de las responsabilidades al interior del hogar

Parte de la brecha de género en los ingresos se deriva de los roles duales de las mujeres, como trabajadoras y amas de casas. La mujer ha ganado espacios en los mercados de trabajo, pero mantiene sus responsabilidades frente a los quehaceres domésticos. Esto reduce su vinculación al mercado laboral y su poder de negociación en el trabajo. Entonces, aliviar las responsabilidades domésticas femeninas o incentivar una negociación más igualitaria entre hombres y mujeres al interior de los hogares promete dar buenos resultados.

Igualar la licencia de maternidad y paternidad podría ayudar a nivelar el campo de juego con respecto a las decisiones de contratación de hombres y mujeres. También podría tener consecuencias positivas en los hogares

puesto que el alentar a los hombres y mujeres a dedicar más tiempo a sus recién nacidos podría ayudar a crear hogares más armoniosos, con una negociación y toma de decisiones más equitativa dentro de ellos.

Cabe decir que la mayoría de países en la región cuentan con leyes antidiscriminatorias y protección legal para las mujeres. Ejemplos típicos de estas regulaciones tienen que ver con igualdad en los salarios y provisión de servicios en el centro de trabajo (guarderías infantiles, por ejemplo). Pese a sus buenas intenciones, la mayoría de estas leyes incentivan de manera inadvertida la reducción más que el incremento de la paridad de género.

Fomentar la Productividad y Reducir la Segregación en el Mercado Laboral

Dado que las brechas étnicas de ingreso son mayores en áreas rurales que en áreas urbanas, es necesario fomentar la productividad en los sectores rurales de bajo rendimiento, facilitando vínculos más fuertes con otros participantes en las cadenas de producción y agregar valor a los mismos. Las localidades deben desarrollar las habilidades relevantes a su entorno y respetar las costumbres locales. Las inversiones son necesarias no sólo en infraestructura, sino también en áreas encaminadas a la acumulación de capital humano por parte de los individuos.

Políticas destinadas a reducir la segregación ocupacional pueden ser no solo eficaces en el objetivo de reducir inequidades sino que también permitirían hacer mejor uso de los recursos de capital humano, mejorando la productividad económica en general. Los servicios de intermediación laboral y las campañas de información en todas las esferas sociales, dinamizando los mercados de trabajo, son útiles a este respecto.

Ahora bien, en muchos casos la segregación se da antes de llegar a los mercados de trabajo. De hecho, según datos de UNESCO para 2008 de 6 países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, y Uruguay), las mujeres representan un 30% de los graduados de carreras en ingeniería, manufactura, mientras que en carreras como educación, salud y sociología esta proporción es mayor al 70%. Para trabajar en este frente, la evidencia sugiere que es necesario también combatir ciertos estereotipos.

Disminuir los Estereotipos

Los hallazgos en este libro sugieren que la discriminación podría ser un factor preponderante al explicar las disparidades de ingreso en la región. La información puede reducir la medida en que los empleadores y los co-trabajadores discriminan, ya que por ejemplo conocer la productividad real del trabajador lleva a las personas a abandonar evaluaciones subjetivas de las capacidades, basadas en estereotipos y otros prejuicios que se puedan derivar. El ingreso de la mujer y de minorías en el lugar de trabajo ha ayudado a cambiar las percepciones de los empleadores y compañeros de trabajo, sustituyendo los estereotipos con otra información basada en hechos.

Como se mencionó líneas arriba, las iniciativas para mejorar la información en los mercados laborales (oficinas de empleo y de intermediación laboral, por ejemplo) pueden ayudar a cambiar las actitudes, estereotipos y normas sociales. Una vía fructífera en este sentido ha sido la vinculación de la inserción laboral con programa de tutorías y establecimiento de redes de contacto. Las campañas en los medios de comunicación también pueden ser útiles, puesto que hacen a las personas más conscientes de las percepciones erróneas acerca de los roles de género y étnicos. Sin embargo, los valores igualitarios necesitan tiempo para ser alimentados; esta formación de valores debe iniciar en casa durante los primeros años, y continuar en la escuela.

Los sistemas educativos pueden alimentar, muchas veces de manera muy sutil e inadvertida, los estereotipos de género y étnicos. Del mismo modo, los medios de comunicación masiva pueden funcionar también como mecanismos para la reafirmación (y perpetuación) de estereotipos. Estudios realizados en Colombia y Perú

revelaron que las imágenes contenidas en materiales educativos y publicitarios, respectivamente, reflejaban dentro de ellas los estereotipos de la sociedad en términos raciales y de género.

Otro estereotipo presente en las sociedades, dentro y fuera de la región Latinoamericana, tiene que ver con las habilidades matemáticas. Se tiende a pensar que este es un ámbito masculino. Esto influye posteriormente en los campos de especialización de jóvenes y adultos con la consiguiente segregación ocupacional y jerárquica. Países con mayor paridad de género en oportunidades políticas y económicas presentan menores disparidades (o ninguna disparidad) de género en el desempeño en matemáticas. En esto queda un camino largo por recorrer pues exámenes estandarizados como la prueba PISA revela que América Latina es la región en el mundo que presenta las mayores disparidades de género en el desempeño escolares en esta materia.

Aunque hay algunos buenos signos respecto a las visiones sesgadas de las mujeres en la sociedad, aún hay mucho trabajo por delante. Los cambios en la actitud frente a los roles de género y étnicos debe nutrirse desde los primeros años de vida, y estos pueden tomar más de una generación para efectuarse. Asegurarse de que se realicen requerirá de la participación activa de los miembros actuales y futuros de la sociedad, no sólo de empleadores y personas en busca de empleo, de todos.