



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**

DANNYRA TATIANA MENDOZA CUELLO

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES E INSERCIÓN LABORAL FEMENINA EN
TRABAJOS DE CONDICIONES PRECÁRIAS: UNA COMPARACIÓN ENTRE BRASIL
Y COLOMBIA**

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES E INSERÇÃO LABORAL FEMININA EM
TRABALHO DE CONDIÇÕES PRECÁRIAS: UMA COMPARAÇÃO ENTRE BRASIL E
COLÔMBIA**

**CAMPINAS
2021**

DANNYRA TATIANA MENDOZA CUELLO

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES E INSERCIÓN LABORAL FEMENINA EN
TRABAJOS DE CONDICIONES PRECÁRIAS: UNA COMPARACIÓN ENTRE BRASIL
Y COLOMBIA**

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES E INSERÇÃO LABORAL FEMININA EM
TRABALHO DE CONDIÇÕES PRECÁRIAS: UMA COMPARAÇÃO ENTRE BRASIL E
COLÔMBIA**

Tesis presentada a el Instituto de Filosofia e Ciências Humanas de la Universidade Estadual de Campinas como parte de los requisitos exigidos para la obtención del título de Doctora en Demografía.

Tese apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Doutora em Demografia.

Supervisora/Orientadora: Profa. Dra. JOICE MELO VIEIRA

ESTE TRABALHO CORRESPONDE À
VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA PELA
ALUNA DANNYRA MENDOZA CUELLO E
ORIENTADA PELA PROFA. DRA. JOICE
MELO VIEIRA.

**CAMPINAS
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Paulo Roberto de Oliveira - CRB 8/6272

M523r Mendoza Cuello, Dannyra Tatiana, 1988-
Responsabilidades familiares e inserción laboral femenina en trabajos de condiciones precárias : una comparación entre Brasil y Colombia / Dannyra Tatiana Mendoza Cuello. – Campinas, SP : [s.n.], 2021.

Orientador: Joice Melo Vieira.

Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Maternidade. 2. Mulheres - Emprego. 3. Atividade laboral. 4. Mulheres - Brasil - Condições sociais. 5. Mulheres - Colômbia - Condições sociais. I. Vieira, Joice Melo, 1980-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Responsabilidades familiares e inserção laboral feminina em trabalhos de condições precárias : uma comparação entre Brasil e Colômbia

Palavras-chave em inglês:

Motherhood

Women - Employment

Labor activity

Women - Brazil - Social conditions

Women - Colombia - Social conditions

Área de concentração: Demografia

Titulação: Doutora em Demografia

Banca examinadora:

Joice Melo Vieira [Orientador]

Glaucia dos Santos Marcondes

Laeticia Rodrigues de Souza

Maira Couvre Sussai Soares

Paulo Aguiar do Monte

Data de defesa: 14-06-2021

Programa de Pós-Graduação: Demografia

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0002-5093-5678>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/0217207376546851>



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS INSTITUTO DE
FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**

A comissão julgadora dos trabalhos de Defesa de Tese de Doutorado, composta pelos Professores Doutores a seguir descritos, em sessão pública realizada em 14 de junho de 2021, considerou a candidata Dannyra Mendoza Cuello aprovada.

Profª. Dra. Joice Melo Vieira – Orientadora

Profª. Dra. Glaucia dos Santos Marcondes

Profª. Dra. Laeticia Rodrigues de Souza

Profª. Dra. Maira Couvre Sussai Soares

Prof. Dr. Paulo Aguiar do Monte

A Ata de Defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertações/Teses e na Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Demografia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

AGRADECIMIENTO

El poder culminar mi proceso formativo doctoral como demógrafa, sin lugar a duda no solamente representa mi esfuerzo, sino también el apoyo recibido de muchas personas quienes en diferentes momentos contribuyeron para el desarrollo de mi formación y, por ende, alcanzar mi objetivo. Por eso quiero agradecer a cada una de ellos por lo significativo e indispensable que fue su apoyo para mí.

Primero quiero agradecer a Dios, por estar siempre conmigo, llenándome de fortaleza, paz y fuerza, por las oportunidades que ha colocado en mi vida y la satisfacción de más una realización.

Agradezco a mis padres, Bertha y William, por todos sus esfuerzos, amor, los valores y la educación que me dieron, por su apoyo incondicional, por la fe y confianza, los amo mucho.

A mi esposo, Mario, por su amor, cariño, comprensión y apoyo incondicional que me ha dado en todos los momentos de mi vida.

A mi querida tía Lisbeth y mis sobrinos Sebastián, Sofía y Jhoissel, que en medio de la distancia estaban ahí acompañándome y haciendo reír con sus travesuras. A mis hermanos, Alex y Jose, y todos mis familiares, a mis suegros, Blanca López y Luis Carlos Gamboa. A mi amiga Deysi y mis amigos del Instituto Experimental.

En especial quiero agradecer a mi directora Joice, por su motivación, guía, profesionalismo, disposición y conocimiento, los cuales fueron decisivos en la investigación y escritura de la tesis. Quiero agradecer no solamente sus orientaciones, también por la confianza y haberme apoyado a incursionar en el campo de Demografía, por su cariño y consejos durante esta etapa de mi formación.

Agradezco a la profesora Monserrat por sus orientaciones en mi proceso de intercambio en el Centro de Estudios Demográficos (CED), de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).

A la señora Ludis Baldovino y María Carolina, por el amor, la compañía y las construcciones de nuestro diario vivir en medio de una pandemia. Agradezco la familiaridad y el apoyo que representaron en la estancia de intercambio doctoral.

Agradezco a todos los profesores que contribuyeron en mi formación y los profesores del Programa de Posgraduación en Demografía en la Universidade Estadual de Campinas que de

una u otra forma aportaron en mi formación como Demógrafa. En especial quiero agradecer a Maria Coleta, Glaucia Marcondes, Laeticia Souza, Luciana Alves y Everton Campo.

Agradezco también a la parte administrativa del Programa de Posgraduación en Demografía en la Universidade Estadual de Campinas, en especial, Adriana, Raquel, Rogério y Leandro, por los auxilios y simpatía.

A los profesores de la Banca Examinadora.

A mis compañeros, colegas y amigos que hice en la Posgraduación en Demografía, por el agradable convivir durante esta etapa de mi vida. En especial a Camila, Diana, Marina y Leticia.

A mis compañeros, colegas y amigos que hice en el CED, aunque fue poco el tiempo los lazos fueron creados, en especial Lina, Pam, Carlos y Eugenia.

El presente trabajo fue realizado con el apoyo de la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Código de la Financiamento 001 y al Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico y Tecnológico (CNPq) – Proceso de beca: 140035/2018-4, por la concesión de las becas en el doctorado.

Por fin, a todos que, de alguna manera, contribuyeron en mi desarrollo en el doctorado.

*El obrero es más pobre cuanto más riqueza produce
cuanto más crece su producción en potencia y volumen
El trabajador se convierte en una mercancía tanto más
barata cuantas más mercancías produce. La desvalorización
del mundo humano crece en razón directa de la valorización
del mundo de las cosas. El trabajo no sólo produce mercancías;
se produce también a sí mismo y al obrero como mercancía, y
Justamente en la proporción en que produce mercancía en general.*

Marx (Manuscritos económico y filosófico, 1844, primer manuscrito).

RESUMEN

La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado es cada vez mayor. Sin embargo, esta inserción no ha ido de la mano con la equidad, persistiendo las desigualdades de salario, protección social y acceso a oportunidades. Un factor relevante para explicar este fenómeno es el papel que la mujer desempeña en la sociedad y en la familia, basada en la división sexual del trabajo. Tradicionalmente, el cuidado con los niños es visto como responsabilidad primordial de las mujeres. Luego, las mujeres que se convierten en madres se enfrentan a cierta discriminación en el mercado remunerado, precisando adaptarse a situaciones menos ventajosas que van desde salarios más bajos a contratos de tiempo parcial, o incluso ausencia de contratos formales, restándoles las ocupaciones más precarias y con menor poder de negociación. El desafío de conciliar vida personal e inserción en el mercado remunerado es un elemento clave para reflexionar sobre el futuro de la maternidad en los países de la región. A partir de esto, el objetivo de esta tesis fue analizar la asociación entre la maternidad y la inserción laboral de las mujeres en trabajos precarios, bien como cuanto la maternidad puede ser un factor diferencial que penaliza los salarios femeninos en el mercado laboral en Brasil y Colombia. Se adoptó como metodología el modelo de Heckman con corrección de sesgo de selección para captar la penalización por maternidad en la remuneración laboral femenina. También se utilizó el modelo *logit*, para evaluar la asociación entre la maternidad y la inserción de las mujeres en las ocupaciones precarias. Los análisis empíricos confirman una asociación positiva entre maternidad y ocupaciones precarias, así como también se evidenció una penalidad por maternidad. Así, ser madre aumenta la oportunidad de ejercer trabajo en condiciones precarias en 14.5% en 2012 y 14.7% en 2019 en Brasil; y, un 9.5% y 5.3% en Colombia en 2012 y 2019 respectivamente, en comparación con las mujeres sin hijos. También, se presentó evidencia que el crecimiento de un hijo pueden aumentar esta chance de las colombianas (en 10.8% y 9.6%) y de las brasileñas (en 9.3% y 12%) de ejercer trabajo de condiciones precarias. Además, en Colombia la penalidad por maternidad fue de 5.5% en 2012 y 7.9% en 2019, y en el caso de Brasil, fue de 10.5% y 10.3% en 2012 y 2019 respectivamente. Observamos que aún existen diferencias entre mujeres sin hijos y con hijos, dejando claro los efectos de la maternidad en la vida laboral femenina. Así, las prácticas sociales convencionales de género en la familia dificultan la conjugación del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Además, cabe destacar que, tratándose de dos países que son similares en varias dimensiones asociadas al comportamiento laboral femenino, hubo una mayor penalización por la maternidad entre las mujeres brasileñas y, una vez analizado el trabajo precario, los resultados fueron variados entre los países, evidenciando que avanzan en ritmos y tiempos muy diferentes. Las fuentes de datos utilizadas fueron la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para Brasil y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para Colombia referentes a los años 2012 y 2019.

Palabras-clave: Maternidad; Mujeres – Empleo; Actividad de trabajo; Mujeres – Brasil – Condiciones sociales; Mujeres – Colombia – Condiciones sociales.

RESUMO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerado é cada vez maior. No entanto, essa inserção não tem acompanhado a equidade, persistindo as desigualdades salariais, de proteção social e de acesso às oportunidades. Um fator relevante para explicar esse fenômeno é o papel que as mulheres desempenham na sociedade e na família, a partir da divisão sexual do trabalho. Tradicionalmente, o cuidado com as crianças é visto como responsabilidade primordial das mulheres. Logo, mulheres que se tornam mães, se deparam com certa discriminação no mercado laboral, precisando se adaptar a situações menos vantajosas que vão de salários mais baixos a contratos em tempo parcial, ou mesmo ausência de contratos formais de trabalho, restando-lhes as ocupações mais precárias e com menor poder de negociação. O desafio de conciliar vida pessoal e inserção no mercado laboral é peça chave para refletir sobre o futuro da maternidade nos países da região. A partir disso, o objetivo desta tese foi analisar a associação entre a maternidade e a inserção laboral de mulheres em trabalhos precários, bem como o quanto a maternidade pode ser um fator diferencial que penaliza os salários femininos no mercado laboral no Brasil e na Colômbia. Adotou-se como metodologia o modelo de Heckman com correção de viés de seleção, para captar a penalização por maternidade na remuneração salarial feminina. Também se utilizou o modelo *logit*, para avaliar a associação entre a maternidade e a inserção das mulheres em ocupações precárias. As análises empíricas indicaram associação positiva entre maternidade e ocupações precárias, assim como também se evidenciou uma penalidade por maternidade. Assim, ser mãe aumenta a chance de exercer trabalho em condições precárias em 14.5% em 2012 e 14.7% em 2019 no Brasil; e 9.5% e 5.3% na Colômbia em 2012 e 2019 respectivamente, em comparação com mulheres sem filhos. Além disso, foram apresentadas evidências de que o acréscimo de um filho pode aumentar essa chance das mulheres colombianas (10.8% e 9.6%) e brasileiras (9.3% e 12%) exercerem trabalho em condições precárias. Ademais, na Colômbia, a penalização por maternidade foi mensurada em 5.5% em 2012 e 7.9% em 2019, e no caso do Brasil foi de 10.5% e 10.3% em 2012 e 2019, respectivamente. Observamos que ainda existem diferenças entre mulheres sem filhos e com filhos, evidenciando os efeitos da maternidade na vida laboral feminina. Desse modo, as práticas sociais convencionais de gênero na família dificultam a combinação do trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. No entanto, destaca-se que se tratando de dois países semelhantes em várias dimensões associadas ao comportamento laboral feminino, observou-se maior penalidade por maternidade entre as brasileiras e, uma vez analisado o trabalho precário, os resultados foram variados entre os países, mostrando que avançam em ritmos e tempos muito diferentes. As fontes de dados utilizadas foram a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para o Brasil e a Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para a Colômbia referentes aos anos de 2012 e 2019.

Palavras-chave: Maternidade; Mulheres – Emprego; Atividade laboral; Mulheres – Brasil – Condições sociais; Mulheres – Colômbia – Condições sociais.

ABSTRACT

The insertion of women in the paid labor market is increasing. However, this insertion has not gone hand in hand with equity, persisting inequalities in wages, social protection and access to opportunities. A relevant factor to explain this phenomenon is the role that women play in society and in the family, based on the sexual division of labor. Traditionally, childcare is seen as the primary responsibility of women. Then, women who become mothers face certain discrimination in the paid market, needing to adapt to less advantageous situations that range from lower wages to part-time contracts, or even the absence of formal contracts, subtracting the most precarious occupations and with less bargaining power. The challenge of reconciling personal life and insertion in the paid market is a key element in reflecting on the future of motherhood in the countries of the region. Based on this, the objective of this thesis was to analyze the association between motherhood and the labor insertion of women in precarious jobs, as well as how much motherhood can be a differential factor that penalizes female wages in the labor market in Brazil and Colombia. The Heckman model with selection bias correction was adopted as a methodology to capture the maternity penalty in female labor compensation. The logit model was also used to evaluate the association between motherhood and the insertion of women in precarious occupations. The Empirical analyzes confirm a positive association between maternity and precarious occupations, as well as a maternity penalty. Thus, being a mother increases the opportunity to work in precarious conditions by 14.5% in 2012 and 14.7% in 2019 in Brazil; and 9.5% and 5.3% in Colombia in 2012 and 2019 respectively, compared to women without children. Also, evidence was presented that the increase of a child can increase this chance of Colombian women (by 10.8% and 9.6%) and Brazilian women (by 9.3% and 12%) of working in precarious conditions. In addition, the in Colombia the maternity penalty was measured at 5.5% in 2012 and 7.9% in 2019, and in the case of Brazil, it was 10.5% and 10.3% in 2012 and 2019 respectively. We observe that there are still differences between women without children and with children, making clear the effects of motherhood on female working life. In this way, conventional gender social practices in the family make it difficult to combine paid work and family responsibilities. In addition, it should be noted that, in the case of two countries that are similar in several dimensions associated with female work behavior, there was a higher penalty form maternity among Brazilian women and, once precarious work was analyzed, the results were varied between the countries, showing that they advance at very different rates and times. The data sources used were the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) for Brazil and the Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) for Colombia for the years 2012 and 2019.

Keywords: Motherhood; Women – Employment; Work activity; Women – Brazil – Social conditions; Women – Colombia – Social conditions.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Tendencia esquemática de la fecundidad frente a la “revolución femenina”.....	31
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Tasa de desempleo (%) según sexo en Brasil y Colombia, 2008-2018	64
GRÁFICO 2 – Brechas en las tasas de desempleo (%) entre hombre y mujeres en Brasil y Colombia, 2008-2018.....	65
GRÁFICO 3 – Tasa de desempleo (%) según años de escolaridad y sexo en Brasil y Colombia, 2008-2018	68
GRÁFICO 4 – Tasa de participación (%) en el mercado de trabajo según sexo, Brasil y Colombia 2008-2018	70
GRÁFICO 5 – Brechas en las tasas de participación (%) entre hombre y mujeres en Brasil y Colombia, 2008-2018.....	70
GRÁFICO 6 – Tasa de participación económica de la población (%) según grupos de edad y sexo, Brasil y Colombia, 2008-2018	72
GRÁFICO 7 – Tasas de participación (%) según sexo, estatus conyugal y nivel educativo básico, Brasil y Colombia, 2009-2015	75
GRÁFICO 8 – Tasas de participación (%) según sexo, estatus conyugal y nivel educativo medio Brasil y Colombia, 2009-2015	77
GRÁFICO 9 – Tasas de participación (%) según sexo, estatus conyugal y nivel educativo superior, Brasil y Colombia, 2009-2015	79
GRÁFICO 10 – Distribución (%) de los hombres y mujeres ocupados por rama de actividad económica, Colombia y Brasil 2018.....	81
GRÁFICO 11 – Distribución (%) por posición ocupacional por sexo, en Brasil y Colombia, 2008 y 2018	83
GRÁFICO 12 – Número de empleados domésticos por sexo en Colombia y Brasil, 2008-2018.....	85
GRÁFICO 13 - Tasa de informalidad según sexo Brasil y Colombia, 2008-2018	86
GRÁFICO 14 – Relación de ingresos medios entre hombres y mujeres por años de instrucción y área geográfica, Colombia y Brasil 2008-2018.....	89
GRÁFICO 15 – Índice Global de Brechas de Género (IGG), Colombia y Brasil 2008-2018	93
GRÁFICO 16 - Posición índice Global de Brechas de Género, Colombia y Brasil 2008-2018	94
GRÁFICO 17 – Proporción de mujeres ocupadas con hijos y sin hijos en la PEA de 15 a 49 años jefes o cónyuges, Brasil y Colombia, 2012-2019	105
GRÁFICO 18 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges, según el número de hijos, Colombia 2012 y 2019.....	129
GRÁFICO 19 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges, según el número de hijos, Brasil 2012 y 2019	130
GRÁFICO 20 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges con hijos, según la edad de los hijos, Colombia 2012 y 2019.....	130
GRÁFICO 21 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges con hijos, según la edad de los hijos, Brasil 2012 y 2019.....	131

LISTA DE CUADROS

CUADRO 1 – Armonización resumida de las variables a ser usadas en el Modelo de Heckman para Brasil y Colombia, 2012-2019	112
CUADRO 2 – Armonización resumida de las variables a ser usadas en el Modelo de Regresión logística múltiple para Brasil y Colombia 2012-2019	135

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 – Tasa de participación en la fuerza laboral según sexo, presencia de pareja y niños, Brasil, 2011-2018.....	87
TABLA 2 – Tasa de participación en la fuerza laboral según sexo, presencia de pareja y niños, Colombia, 2011-2018.....	87
TABLA 3 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Colombia, 2012 y 2019	106
TABLA 4 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Colombia, 2012 y 2019	107
TABLA 5 – Resultados de las estimaciones Modelo de Heckman para los determinantes salariales femeninos en Colombia, 2012-2019.....	114
TABLA 6 – Resultados de las estimaciones para los determinantes salariales femeninos (Considerando raza/color), Brasil, 2012-2019.....	116
TABLA 7 – Resultados de las estimaciones para los determinantes de la participación femenina, Brasil, 2012-2019 (desconsiderando la característica de raza/color).....	117
TABLA 8 – Características generales de la muestra (%) para un conjunto de variable demográficas, Colombia, 2012 y 2019	126
TABLA 9 – Características generales de la muestra (%) para un conjunto de variable demográficas, Brasil 2012 y 2019	127
TABLA 10 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Colombia, 2012 y 2019	128
TABLA 11 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Brasil, 2012 y 2019	128
TABLA 12 – Modelo de regresión logística múltiple, considerando como variable dependiente “inserción femenina en trabajos precarios” (1 = sí, pertenece a trabajos precarios; 0 =caso contrario), Brasil, 2012, considerando la variable Raza	139
TABLA 13 – Modelo de regresión logística múltiple, considerando como variable dependiente “inserción femenina en trabajos precarios” (1 = sí, pertenece a trabajos precarios; 0 =caso contrario), Brasil, 2019, considerando la variable Raza	141

SUMARIO

INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO 1 – PROGRESO E INTEGRACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO REMUNERADO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: UNA REVOLUCIÓN INACABADA	26
1.1 PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO REMUNERADO Y FECUNDIDAD	26
1.2. GÉNERO E INTEGRACIÓN FEMENINA LABORAL	28
1.3 CONSTREÑIMIENTOS DE LA MATERNIDAD Y LA ARTICULACIÓN FAMILIA-TRABAJO	39
1.4 TRABAJO PRECARIO.....	50
1.5 CALIDAD DE EMPLEO Y PRECARIZACIÓN LABORAL	52
1.6 PRECARIZACIÓN LABORAL FEMENINA	54
CAPÍTULO 2 – PANORAMA DINÁMICO DE LAS DESIGUALDADES LABORALES EN BRASIL Y COLOMBIA: UNA MIRADA A TRAVÉS DEL GÉNERO	59
2.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICO E INDICADORES DE BRASIL Y COLOMBIA	59
2.2 CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIA DE LA FUERZA LABORAL EN BRASIL Y COLOMBIA.....	63
2.3 CONFORMACIÓN Y ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO Y BRASILEÑO.....	80
2.4 GAP LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	88
CAPÍTULO 3 – PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD Y PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO REMUNERADO COLOMBIANO Y BRASILEÑO	95
3.1 PROCEDIMIENTOS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	99
3.1.1 Fuente de datos.....	99
3.1.2 Diseño muestral.....	99
3.1.3 Población de interés	101
3.1.4 Análisis descriptivos	101
3.2 METODOLOGÍA.....	107
3.2.1 Modelo teórico Heckman	107
3.2.2 Modelo empírico de Heckman	109
3.2.3 Peso muestral.....	111
3.2.4 Armonización de las variables	111
3.2.5 Resultados y análisis	112
CAPÍTULO 4 – SOBRECARGAS FAMILIARES E INSERCIÓN FEMENINA EN TRABAJOS DE CONDICIONES PRECARIAS	122

4.1 ESTRATEGIA METODOLOGÍAS.....	125
4.1.1 Fuente de datos.....	125
4.1.2 Población de interés	125
4.1.3 Análisis descriptivo	126
4.2 METODOLOGÍA.....	131
4.2.1 Modelo teórico	131
4.2.2 Modelo empírico Regresión Logística Múltiple	132
4.2.3 Armonización de variables.....	134
4.2.4 Resultados y análisis	136
CONSIDERACIONES FINALES.....	146
REFERENCIAS.....	152
ANEXOS.....	170

INTRODUCCIÓN

En los últimos 30 años, en América Latina, la participación femenina ha crecido a un ritmo más rápido que las tasas de participación de los hombres. Según el panorama laboral de la Organización Internacional de Trabajo OIT (1999), en la década de 1990, en promedio, el incremento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado fue del 4,1% anual, mientras que para los hombres fue del 2,6% anual, por lo tanto, la tasa de crecimiento era mayor para ellas. Ya en la primera década del siglo XXI, la diferencia entre la tasa de crecimiento de la participación laboral de hombres y mujeres era un poco más pronunciada. Según el informe regional de la OIT (2013), considerando los datos de 2010, el crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral aumentó en promedio un 3%, mientras que entre los hombres disminuyó en un 1%. Esta situación parece favorable para ellas, sin embargo, el mercado laboral es altamente diferenciado por género. Menores rendimientos económicos y mayor sensibilidad al desempleo son algunas de las contrariedades por las cuales pasan las mujeres que participan en el mercado de trabajo remunerado. La desigualdad laboral por género no permite avanzar, por el contrario, es responsable de la sobreposición de diversos tipos de vulnerabilidades y exclusión social que origina y sustenta la pobreza en países como Colombia y Brasil.

Los patrones vigentes en el mercado de trabajo se exponen a través de relaciones laborales, no obstante, en Colombia y Brasil, se observa un mercado remunerado donde las mujeres no solamente ganan menos que los hombres, si no también, se encuentran con mayor intensidad en sectores más vulnerables y desprotegidos. De acuerdo con la Síntesis de Indicadores Sociales (SIS), del IBGE (2020), en el 2019, las mujeres ganaban 29.6% menos en comparación con los hombres. En el caso de Colombia, según el informe de Brecha salarial de género en Colombia, del DANE (2020), las colombianas ganaban en 2019, 12.9% menos en comparación con los hombres. Además, evidencian que los vínculos informales de trabajo continúan siendo más frecuentes entre las ocupaciones del sexo femenino. En 2003, en Brasil, entre las mujeres el 49.8% de ellas estaban inseridas en trabajos informales, en cuanto entre los hombres el 40.5% se desempeñaba en este tipo de trabajos. Ya para el año 2012, estos porcentajes fueron de 42.3 % para ellos y de 44.2% para ellas, de acuerdo con la PNAD¹. En el caso de Colombia, 64.2% de las mujeres y 59% de los hombres participaban en el mercado

¹ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (2012).

informal en 2003². Ya en el año 2012, 56.8% de los hombres y 67.4 %³ de las mujeres, estaban en esa situación. En 2018, de acuerdo con ILOSTATS, las mujeres brasileñas (42.6%) y colombianas (56.8%), participaban en el sector informal en mayor proporción en comparación con los hombres brasileños (39.6%) y colombianos (54.0%). Es innegable que el gap entre hombres y mujeres en lo que se dice respecto a la informalidad está disminuyendo, pero las diferencias aún persisten. Las cifras revelan que existe una disparidad importante entre los indicadores evidenciando un escenario de desigualdades, donde la población femenina se encuentra presente con mayor intensidad en actividades económicas más vulnerables.

No es una simple coincidencia el hecho que en los mercados laborales colombiano y brasileño las mujeres suelen concentrarse en sectores relacionados más con servicios y cuidados, como en servicio doméstico, comercio, turismo, sectores caracterizados por tener baja rentabilidad, distintos a los sectores dominados por los hombres que son, generalmente los sectores como la industria de mayor rentabilidad. Las diferencias salariales y ocupacionales entre hombres y mujeres muchas veces no son explicadas por factores relacionadas a la productividad de los trabajadores. Parece haber otros factores no relacionados con la productividad (no observables) que llevan a una desigualdad entre estos dos grupos (ÑOPO, 2012; NÕPO, 2008). Según Doeringer y Piore (1971), el mercado laboral se divide en dos segmentos: mercado laboral primario, caracterizado por trabajos de contratación estables, con salarios más altos, mayores avances tecnológicos, grandes perspectivas profesionales, con protección social; y el mercado laboral secundario, marcado por la falta de protección social, falta de mercado interno, alta inestabilidad laboral y salarios más bajos. En su estudio, señala que las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario y concentrarse en el segmento secundario, así, este modelo dual del mercado laboral puede adaptarse fácilmente para reproducir las desigualdades de género en el trabajo remunerado. Gottfried (2013, p.100) sintetiza: *“women still earn less than men and end up pre-segregated at lower ends of occupational hierarchies [...] it is still the case that women bear disproportionate responsibility [...] which makes it difficult for them to compete equally with men outside the home.* Consecuentemente, el acceso femenino al trabajo remunerado no ha ido de la mano con la equidad, persistiendo las desigualdades salariales, desigual protección social, menor acceso a oportunidades y, sobre todo, una menor representación en los puestos de

² Datos encontrados em Abramos e Valenzuela (2006).

³ Datos tomados do Departamento Nacional de Estadística (DANE).

gerencia y directivos, que son precisamente los mejor remunerados. Desde una perspectiva de género, la causa de los hombres estar en ocupaciones mejor remuneradas en comparación con las mujeres, se debe a la internalización en las normas sociales y valores culturales sobre las desigualdades jerárquicas. En otras palabras, los patrones de distribución en las posiciones ocupacionales en el mercado de trabajo remunerado siguen una lógica de preconceptos y valoraciones orientadas en la jerarquización y la subordinación de género (BIROLI, 2016; HIRATA; KERGOAT, 2007; SAFFIOTI, 2004; HIRATA, 2002; MCDONALD, 2000; MAHON, 1995; HIRDMAN, 1998; WALBY, 1990). No obstante, los valores culturales y las definiciones normativas que otorgan a las mujeres una mayor responsabilidad en el cuidado de los niños, además de naturalizar las diferencias de género, marcan fuertemente las experiencias de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Por otro lado, la mayor participación femenina en el mercado de trabajo remunerado indujo cambios en el comportamiento de la mujer, quien cada vez reduce más el tiempo dedicado a las tareas domésticas a cambio de actividades laborales. Se ha retratado ampliamente que, en conjunto con el aumento de la participación femenina, se experimentó también una significativa disminución de la fecundidad a lo largo del tiempo (CABELLA; NATHAN, 2018; CABELLA; PARDO, 2016; MIRANDA-RIBEIRO; ORTEGA; RIOS-NETO, 2006; CABELLA; PARDO, 2014; GOLDANI, 2009; RIOS-NETO, 2006; BERQUÓ; CAVENAGHI, 2006; MERRICK; BERQUÓ, 1983; MERRICK; BERQUÓ, 1983; PATARRA; OLIVEIRA, 1972). Varios factores contribuyeron a la ocurrencia de este fenómeno, tales como: mayor acceso al sistema educativo, cambios en los roles tradicionales dentro de la familia, difusión del uso de métodos anticonceptivos y transformación en el mundo productivo (RIOS-NETO; MIRANDA-RIBEIRO; MIRANDA-RIBEIRO, 2017; POTTER; SCHMERTMANN; CAVENAGHI, 2002; SANTA MARÍA; ROJAS, 2001; RIOS-NETO, 2000; FARIA, 1989). Es válido destacar que, la tendencia del declino de la tasa de fecundidad hace parte de un amplio proceso llamado “transición demográfica”, el cual es un proceso complejo fuertemente correlacionado con las transformaciones socioeconómicas e histórico-culturales que dictan el momento y el ritmo de la transición en cada población (PATARRA; OLIVEIRA, 1988; COALE, 1989; CALDWELL, 1976; PATARRA, 1973). Vaitsman (2001) afirma que *“jugando múltiples roles en la esfera pública y en su vida cotidiana, muchas mujeres han restringido sus aspiraciones al matrimonio y a sus hijos”*. Luego, el *quantum* y el *timing* de la fecundidad sufren una modificación ganando

así, más tiempo para invertir en su trabajo y aspiraciones individuales. No solo las mujeres postergan su maternidad, si no también, deciden tener menor número de hijos o inclusive no tenerlos. De esta forma, la maternidad parece estar concentrándose en una fase de la vida femenina frente a lo que anteriormente ocupaba casi la totalidad de sus vidas (HIRDMAN, Y. 1998; MAHON, E. 1995). Esas estrategias son usadas precisamente porque la formación de la familia y la transición a la maternidad puede influenciar la vida laboral de las mujeres.

En Colombia y Brasil, en cuanto se observaba un aumento de la participación femenina, las tasas de fecundidad muestran una disminución constante desde 1960 hasta la actualidad. En Colombia el 17.2 % y en Brasil el 16.3% de las mujeres participaban en el mercado laboral en 1960. En 1990, las mujeres colombianas y brasileñas, aumentaron la proporción de participación tocando cifras de 52% y 41% respectivamente. A su vez, las mujeres pasaron de tener en promedio 6.8 y 6.0 hijos por mujer en 1960 a 3.0 y 2.9 hijos por mujer en media en 1990 en Colombia y Brasil respectivamente. Ya en 2018, de acuerdo con la CEPALSTAT, la fecundidad colombiana y brasileña alcanzó niveles de 1.8 y 1.7 hijos por mujer respectivamente, presentando estas, tasas de participación en el mercado de trabajo de 59% y 53%, manteniendo la misma orden. Como resultado de la mayor participación femenina y menor nivel de fecundidad, se generaron profundas transformaciones en aspectos familiares (cambios en la estructura, tamaño y composición de la familia etc.), sociales (modificación en la composición y estructura poblacional) y en el ámbito económico (mayor independencia femenina). Como la responsabilidad del cuidado infantil y de los quehaceres domésticos continúan siendo primordialmente desempeñada por las mujeres, y dado que ellas no fueron eximidas de las responsabilidades del cotidiano vivir – por el contrario, distribuyeron sus responsabilidades, ajustándose y alterando sobre todo el uso del tiempo en la esfera familiar – se generaron tensiones entre los roles de las mujeres madres y trabajadoras en la economía contemporánea.

Las transformaciones para un modelo capitalista profundizaron la separación entre el espacio familiar y el espacio de la producción económica, a partir de ahí, la división asimétrica de las tareas domésticas en conjunto con la percepción de los cargos de responsabilidades como padres, tienen un importante impacto en los tipos de ocupaciones desempeñados y su remuneración laboral. Manteniendo esa lógica, se encuentra en ventaja quien puede ser liberado del cuidado familiar y el mercado laboral premia esa disponibilidad. Ante esta premisa, hay evidencias que constatan que la distribución de las obligaciones del hogar (cuidado de niños y

cuidado del hogar) se divide de manera desigual entre hombres y mujeres (ARAÚJO; PICANÇO; CANO, 2021; ARAÚJO; GAMA; PICANÇO, 2018; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016a; FONTOURA; ARAÚJO, 2016; OLIVEIRA; ITABORAÍ; RICOLDI, 2016; BORIS, 2014) esa revolución sin acabar, permite que las desigualdades en el mercado laboral sean un espejo de las desigualdades en el hogar (GERSON, 2010; ESPING-ANDERSEN, 2009). Las sobrecargas de las tareas “femeninas” en un modelo capitalista conlleva que el aumento en el número de hijos significa más tareas a ser ejecutadas en los espacios de tiempo limitados sujetos a las jornadas laborales, destinando así menos tiempo a la educación, la participación política y el cuidado propio. Por lo tanto, las motivaciones de las mujeres para tener hijos cambiaron principalmente por los constreñimientos para articular la vida productiva y reproductiva (OLIVEIRA; MARCONDE, 2016; RIOS-NETO, 1996; SORJ, 2014; BORIS, 2014; BRUSCHINI; RICOLDI, 2009; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000) en especial en las sociedades donde se mantuvo un sistema de género que conserva fuertes rasgos patriarcales (ITABORAÍ; RICOLDI, 2016; SCOTT, 2012; DUNCAN; PFAU-EFFINGER, 2012; KERGOAT, 2003; HIRATA, 2002; DREW; EMEREK; MAHON, 2003; MAHON, 1995; WALBY, 1990). De esta forma, la maternidad se torna una variable importante en la vida de las mujeres, pues es un momento de inflexión en el ciclo de vida femenino y en las trayectorias laborales, que trastocan sus horarios y rutinas. A partir de esto, las limitaciones en el uso del tiempo fomentaron las relaciones negativas de la maternidad y la integración femenina al mercado laboral. Así, los roles desempeñados en la familia y la forma en que se distribuyen las actividades domésticas pueden ayudar a comprender la dinámica del mercado remunerado y las diferencias en el acceso a las oportunidades, bien como la calidad de la inserción femenina al mercado de trabajo remunerado (ARAÚJO; HIRATA, 2020; ARAÚJO; GAMA; PICANÇO, 2018; ARAÚJO; GAMA, 2017; ITABORAÍ; RICOLDI, 2016; BORIS, 2014; GERSON, 2010; BECKER, 1981).

La literatura ha demostrado que la maternidad puede llegar a penalizar las posibilidades de participar en el mercado laboral, como también, su movilidad, modificación de salario o limitar sus derechos sociales derivados del empleo como las pensiones (WAJNMAN Y RIOS-NETO, 2010; MONTE; GONÇALVES, 2008; PAZELLO; FERNANDES, 2004; CHARRY, 2003; POSADA; ARANGO-THOMAS, 2002; DREW; EMEREK; MAHON, 2003; TENJO Y RIBEIRO, 1998). Sin duda, las tensiones y dificultades de conciliar la vida productiva

y reproductiva tornan un desafío conseguir ser al mismo tiempo madre y trabajadora bien remunerada. Las limitaciones en el tiempo para realizar las responsabilidades familiares y laborales se imponen, exactamente, porque las responsabilidades domésticas no son distribuidas entre hombres y mujeres de forma equitativa. Como resultado, las mujeres procuran tipos de empleos que sean más armónicos con la vida familiar. En vista de eso, las preferencias por los trabajos en tiempo parcial o empleos de baja remuneración, empleos de horarios flexibles, se ajustan a las necesidades para disminuir la tensión, convirtiéndose en un puente para conciliar la vida laboral y familiar. Según Piras e Ripani (2005), las madres son las más propensas a estar en trabajos parciales, lo que las lleva a tener menos rendimientos económicos y eso está correlacionado con la distribución de tareas domésticas. En ese mismo sentido, Meulders (2008) considera que los costos de los hijos pueden ser reflejados en los empleos de las mujeres, de tal forma que la maternidad puede tener diversos efectos sobre la carrera profesional de las madres, como llevarlas a abandonar el trabajo sea provisoria o definitivamente, inducir las a reducir el tiempo de trabajo, hacerlas cambiar de profesión o sector de actividades, refrenarlas en la ascensión de sus carreras y de sus salarios.

Hasta este punto, tenemos entonces una base, las mujeres deben enfrentarse a más obstáculos que sus homólogos hombres en el momento de situarse en el mercado de trabajo remunerado. Por eso, se mantiene un cuadro segregativo en donde los hombres se posicionan en el topo de la pirámide laboral, con mejores condiciones y salario, y, las mujeres en el extremo inferior de la pirámide, obteniendo menores salarios y peores condiciones laborales (GOTTFRIED, 2013; ABRAMO, 2004; BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; DOERINGER; PIORE, 1971); Además, sigue vigente una lógica de preconceptos y valores predominantemente androcéntricos. Ante esta persistencia de las desigualdades, cabe destacar que pocas han sido las políticas que promueven la conciliación Trabajo-Familia, como también, políticas que visan el estrechamiento de las brechas de oportunidades y disminución de la segmentación del mercado de trabajo remunerado entre hombres y mujeres. Por lo tanto, uno de los mayores desafíos contemporáneos para las mujeres, es lidiar con los conflictos generados entre las exigencias laborales y las necesidades familiares, siendo un elemento clave para reflexionar sobre el futuro de la fecundidad y de la maternidad en países como Colombia y Brasil. Ante esto, existe una necesidad de estudios y análisis que evidencien esta problemática, y que subsidien políticas públicas de promoción de la equidad de género en el ámbito laboral y familiar.

La clave para analizar la desigualdad de género en el mercado laboral está en entender las relaciones de género desde un prisma multidimensional y la variabilidad de la inequidad en términos de resultados en la vida de los hombres y las mujeres. Las diferencias laborales están muchas veces relacionadas con las tensiones generadas entre la vida productiva y reproductiva. Por lo tanto, el contexto familiar y los papeles desempeñados dentro de la familia son fundamentales para entender la proyección de la oferta laboral femenina. Así, el objetivo general es analizar la asociación entre la maternidad y la inserción laboral de las mujeres en trabajos precarios y en la determinación salarial, describiendo y midiendo los factores que obstaculizan la conciliación trabajo-familia, comparando las realidades de Brasil y Colombia. Como objetivos específicos tenemos: a) Comparar las diferencias laborales entre hombres y mujeres en el mercado laboral colombiano y brasileño; b) Analizar la penalidad salarial por maternidad de las mujeres en ambos países; c) Investigar la relación entre la maternidad y la inserción en ocupaciones precarias; d) Reflexionar sobre como las diferencias de género pueden influir en la posición femenina en el mercado de trabajo remunerado. A partir de esto, analizaremos algunos efectos sociodemográficos, como interactúan con la participación femenina en el mercado remunerado de condiciones precarias, focalizándose en la relación con la maternidad. Con base en esto, este trabajo se propuso responder las siguientes preguntas: ¿En qué sectores y ocupaciones se concentran las mujeres en el mercado de trabajo remunerado en comparación con los hombres en Colombia y Brasil? ¿hay una penalización por maternidad en el caso brasileño y colombiano? ¿Cuáles son los factores que corroboran o mitigan las diferencias salariales entre las mujeres que participan en el mercado laboral? ¿Cuánto la participación femenina en ocupaciones precarias está relacionada con la maternidad de las mujeres brasileñas y colombianas? ¿Que explica esta desigualdad en las brechas laborales entre hombres y mujeres, así como entre las mujeres? Es válido destacar que, reconocemos que los efectos del trabajo precario no solamente tornan la vida familiar más difícil por la incerteza que este tipo de empleo genera con relación al futuro, por cuenta la inestabilidad laboral. Si no también, la precarización laboral puede obstaculizar la decisión de tener hijos, así como la definición de su cantidad.

Los años considerado para el estudio fueron 2012 y 2019, siendo este último año marcado por el inicio de una pandemia causada por el COVID-19, notificada el 31 de diciembre

2019 y declarada el 11 de marzo de 2020⁴ como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), promulgado un estado de emergencia sanitaria. Ante esto, estaremos analizando un periodo pre-pandemia.

Teniendo en cuenta los objetivos trazados en esta investigación y nuestros cuestionamientos, es posible construir algunas hipótesis. La primera hipótesis está relacionada con las diferencias laborales entre hombres y mujeres, de tal forma que se espera que, en países como Colombia y Brasil, caracterizados como sociedades claramente delineadas por la división sexual del trabajo, las mujeres se encuentran relegadas en trabajos de menor calificación y con menores salarios. El hecho de que las obligaciones de cuidado familiar sigan siendo asumidas y ejercidas de manera desigual, claramente con mayor intensidad de responsabilidad femenina, se convierten en un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres, en especial las mujeres madres. Esa disfuncionalidad, no cabe duda de que nos perjudica, pues parece conspirar contra la posibilidad de progresar como sociedades más igualitarias, al no considerar la diferencia de género como un factor injustificable que influencia en la integración femenina al mercado de trabajo remunerado. Ante esto, como segunda hipótesis consideramos que la maternidad tiene un peso importante en la determinación del salario femenino, de tal forma que las mujeres con mayores salarios deben tener menor número de hijos, lo que representaría la penalización de la maternidad. Finalmente, nuestra tercera hipótesis plantea que existe una relación significativa entre el cuidado de los hijos y la participación laboral femenina en trabajos precarios. Se espera que la maternidad sea una variable positiva y significativa como uno de los factores esenciales de la participación laboral de las mujeres en trabajos precarios. Es decir, un mayor número de hijos implicaría una mayor chance de pertenecer a un trabajo precario, ya que estas categorías de trabajos son más flexibles cuanto a la duración de la jornada laboral. Uno de los propósitos de esta investigación es atraer interés de los responsables de la formulación de políticas y de la sociedad en general. De esta forma, el principal aporte de este trabajo, además de contribuir a la literatura empírica, es reflexionar sobre los constreñimientos y las limitaciones que aun enfrentan las mujeres para conciliar su vida laboral y familiar.

En esta tesis, utilizamos la definición de trabajo de condiciones precarias elaborada por Kalleberg (2009, p. 68):

⁴ Organización Mundial De La Salud (OMS). Disponible el: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline--covid-19>

“[...] trabajo incierto e impredecible, en el que los riesgos laborales son asumidos principalmente por el trabajador, no por sus empleadores o el gobierno”.

Por lo tanto, las ocupaciones o trabajos precarios se considerarán trabajos remunerados inciertos, sin contrato escrito, así como aquellos empleos que trabajan más de las horas semanales legalmente reguladas por los gobiernos brasileño y colombiano⁵.

La estructura de esta tesis se articula de la siguiente forma: Tras esta introducción, el Capítulo 1, busca presentar un marco teórico basado en la revolución inacabada de género, valores, percepciones y actitudes sobre relaciones sociales de sexo y la división sexual del trabajo. Para entender como la permanencia de valores culturales y preconceptos han colaborado como un limitante de la autonomía y potencial profesional femenino, segregando e intensificando la participación femenina en trabajos de condiciones precarias. El marco teórico se divide en dos ejes temáticos; la primera parte discute la relación entre el trabajo remunerado femenino y la dificultad de articular las vida productiva y reproductiva; ya la segunda parte, está relacionada con la precariedad laboral femenina. En el Capítulo 2, se presenta un panorama laboral de ambos países y se explora las brechas forjadas en los mercados laborales brasileño y colombiano entre hombres y mujeres, enfocándose en la vulnerabilidad laboral femenina. En el Capítulo 3, se analiza la penalización salarial sufrida por las mujeres con hijos en el mercado laboral brasileño y colombiano, usando como una de las herramientas el modelo de selección de Heckman. Finalmente, en el Capítulo 4, examinamos la asociación de las condiciones familiares femeninas y la inserción laboral en trabajos de condiciones precarias, apoyándonos en la regresión logística múltiple para estudiar las chances de las mujeres colombianas y brasileñas ejercer trabajos precarios. En la última sección, se presentará las consideraciones finales en la cual se destacan los principales hallazgos de la investigación, se enuncian recomendaciones para políticas de conciliación trabajo-familia y se enuncian potenciales cuestiones en abierto para trabajos futuros.

⁵ La jornada máxima de trabajo en Colombia es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, según el art 20 de la ley 50 de 1990 del Código del Trabajo. En el caso de Brasil, en la constitución de la Republica, artículo 7º, inciso XIII, la jornada normal de trabajo no mayor de 8 horas diarias y 44 horas semanales.

CAPÍTULO 1 – PROGRESO E INTEGRACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO REMUNERADO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: UNA REVOLUCIÓN INACABADA

1.1 Participación femenina en el mercado remunerado y fecundidad

Uno de los factores que ha contribuido a la expansión de la participación femenina en el mercado laboral, ha sido el descenso de la fecundidad, asociado al proceso de transición demográfica (SZRETER, 1993; KIRK, 1996; COALE, 1989; CALDWELL, 1976; COWGILL, 1963; NOTESTEIN, 1953; WARREN, 1929). En este sentido, para la demografía esta ha sido importante, especialmente por las implicaciones en la composición y en la estructura poblacional y familiar. El declino de la fecundidad ha generado la desaceleración de la tasa de crecimiento poblacional en el largo plazo (TEITELBAUM, 2018).

En búsqueda de explicación, sobre todo, por la variación en los niveles de fecundidad, desde mediados de la década de los 50 del siglo XX, un vasto campo de análisis sobre esta transición fue desarrollado, la mayoría inicialmente se centraba en Europa, América del Norte y Australia (LETHAEGHE, 1995; BONGAARTS, 1982; EASTERLING; POLLAK; WACHTER, 1980; EASTERLING, 1975; EASTERLING, 1968; COALE; HOOVER, 1959). Posteriormente fue también analizada en países en vía de desarrollo, como el caso de los países latinoamericanos (CHACKIEL; SCHKOLNIK, 1990; MERRICK; BERQUÓ, 1983; PATARRA; OLIVEIRA, 1972). Se debe reconocer que el interés sobre el tema de la transición demográfica en países latinoamericanos fue motivado, principalmente, por la preocupación con el crecimiento poblacional acelerado que las sociedades experimentan en las primeras fases de la transición y las posibles implicaciones en el ámbito del desarrollo económico.

La disminución de la fecundidad es parte importante del proceso de la transición demográfica. La teoría explica que junto con la revolución industrial se experimentaron cambios en la dinámica poblacional (KIRK, 1996; SZRETER, 1993; COALE, 1989; COWGILL, 1963; NOTESTEIN, 1953; CALDWELL, 1976; WARREN, 1929; GERMANI, 1968a). Inquietados por las motivaciones con relación a las disminuciones en el número de hijos, fueron tratados una serie de elementos teóricos sobre el comportamiento reproductivo. La literatura vincula la transición de la fecundidad, sobre todo, a la difusión de los métodos anticonceptivos modernos, y también a los cambios de valores, los cambios de credos y comportamientos sexuales, el aumento del nivel de

escolaridad femenina, cambios culturales e institucionales, la introducción del divorcio, entre otros.

Según Cadwell (1976), el declino de la fecundidad comenzó con el crecimiento de las aspiraciones personales que llevaron a cambios en la sociedad. A través de flujos de riqueza intergeneracionales, explica cómo ha cambiado el valor de los hijos. Considerando que en una sociedad primitiva y tradicional la alta fecundidad era lógica, ya que los flujos de riqueza se dirigían hacia los padres (hijos-> padres), ya, en la sociedad transicional, con la modernización, los flujos de riqueza intergeneracionales se alteraron, siendo ahora, direccionados de los padres a hijos (padres-> hijos), como resultado, se disminuye la fecundidad y el tamaño de la familia.

Ya Aries (1980) consideró dos motivaciones bajo la cuales modificaban el comportamiento reproductivo. Por un lado, los cambios en las actitudes en relación a los hijos y, por otro, los cambios en las creencias. Con los cambios en el pensamiento y las actitudes, las personas comenzaron a limitar el número de hijos. Así, el control del comportamiento reproductivo era usado como una estrategia para conseguir un ascenso social, porque a través de las familias pequeñas, se podía lograr un mejor nivel de vida.

Por su parte, Coale (1989), considera que el descenso de la fecundidad ha sido un fenómeno generalizado en Europa, desde la época preindustrial y esta, ha ido cambiando, para reducirse con el tiempo, apoyándose principalmente en el matrimonio tardío, el celibato permanente y por la limitación no específica de la fecundidad conyugal. Otros estudios más recientes, también han analizado la transición de la fecundidad (SKINNER, 1997; MASON, 1997; GREENHALGH, 1995; HAMMEL, 1990).

A partir de la primera mitad del siglo XX, surgió la Teoría de la Transición Demográfica (TD), según la cual la transición de la fecundidad se caracterizó por una reducción del número de hijos basada en el control deliberado del potencial reproductivo por parte de la población, que tenía como objetivo mejorar el bienestar, facilitar la movilidad social y proporcionar un mejor futuro para los hijos (NOTESTAIN, 1945; WARREN, 1929).

Sin embargo, para algunos, el comportamiento acentuado y continuo en la tendencia de reducción de la fecundidad, generó un régimen de baja fecundidad hasta situarse por debajo del nivel de reemplazo poblacional (2.1 hijos por mujer), esta nueva fase fue denominada como Segunda Transición Demográfica (STD). Los rasgos distintivos de esta STD fueron los profundos cambios en la familia: aumento en la convivencia premarital y postmarital, aumento de divorcios,

aumento de edad para el primer matrimonio, aumento de la prevalencia de nacimientos fuera del matrimonio y disminución de las tasas de nupcialidad (LESTHAEGHE, 1995; VAN DE KAA, 2002). Las críticas a esta teoría no se hicieron esperar, por considerar innecesaria la idea de una STD, dado que esta transición era un análisis parcial de las nuevas preferencias de estilo de vida y, por tanto, era una continuación de la TD (COLEMAN, 2004).

La controversia en torno a los efectos de la caída de la fecundidad se ha vuelto cada vez más sofisticada, en la medida que la maternidad ha sido estudiada analizando las magnitudes y consecuencias que tiene sobre la vida de las mujeres en las sociedades contemporáneas. Hacer compatible la crianza de los hijos con la vida social femenina, son matices importantes para entender este comportamiento. Se entiende que la compatibilización trabajo-familia es una situación deseable en la medida que debe traducirse en una mayor equidad, mayores oportunidades sociales, mayor escolaridad y una mayor participación laboral femenina (CABELLA; NATHAN, 2018; MIRANDA-RIBEIRO, 2017; CABELLA; PARDO, 2016; FONTOURA; ARAÚJO, 2016; OLIVEIRA; MARCONDE, 2016a; BORIS, 2014; WAJNMAN, 2012; ÑOPO, 2008; MEULDERS et al., 2008; PIRAS; RIPANI, 2005; BERQUÓ; ABRAMO, 2004; RIOS-NETO, 2000; MERRICK; BERQUÓ, 1983). Parece existir un consenso que la maternidad ha jugado un papel esencial delante de la decisión y comportamiento social femenino. No obstante, cobra relevancia la relación maternidad-trabajo femenino, para comprender la decisión de las mujeres de tener menos hijos a lo largo del tiempo. En esta misma línea, nuestra próxima sección se ocupa de analizar la relación de la maternidad y la inserción laboral femenina.

1.2. Género e integración femenina laboral

Una segunda lección que se desprende del análisis anterior es como la desigualdad de género, la cual es un hecho constatable, puede ser un factor relevante para entender la relación de la maternidad y la inserción laboral femenina.

A pesar de los avances legislativos, educativos y sociales, los cuales han contribuido, especialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX para una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral, todavía queda mucho camino por recorrer en sociedades como la colombiana y brasileña. Investigaciones más recientemente destacan y evalúan las mayores dificultades enfrentadas por las mujeres para acceder al mercado laboral, sustentada en la percepción de los compromisos relativos a las responsabilidades familiares y domésticas, siendo

estas asumidas, en buena parte, por las mujeres (ARAUJO; PICANÇO; CANO, 2021; ARAÚJO; GAMA; PICANÇO, 2018; ARAUJO; GAMMA, 2017; FONTOURA; ARAÚJO, 2016; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016; ABRAMO, 2004). Pues, a pesar de que las mujeres son cada vez más propensas a obtener un empleo, la “integración” femenina al mercado remunerado se da sin cambios radicales en la estructura de la sociedad. En este sentido Mc Donald (2000), argumenta que las instituciones que tratan a las mujeres como individuos son más avanzadas en términos de equidad de género que las instituciones que tratan a las mujeres como madres o miembros de familias. Así, la inconsistencia entre los niveles de equidad de género que aplican diferentes instituciones sociales permite que, mismo que haya habido un avance considerable en las instituciones de educación y mercado laboral, los cambios de valores culturales sean lentos y resistente, con predominancia y práctica de organización familiar “*malebreadwinner*”, generando dualidad femenina en la relación trabajo -familia. En otras palabras, si las mujeres tienen oportunidades casi equivalentes a los hombres en la educación y en el empleo, pero las oportunidades se ven limitadas por tener hijos, entonces las mujeres tenderán a reducir el número de hijos, y por ende en nivel bajo de la fecundidad será alcanzado en el largo plazo. Esos factores hacen que sea difícil combinar el trabajo y la crianza de los hijos. Los argumentos de Mc Donald (2000), conducen a que no se trata de familias versus individuos, sino de la naturaleza de la situación predominante, es decir, si las instituciones de espacio público evolucionan en ritmos diferentes que las instituciones de ámbito privada. Esa situación, confirman la noción de que nos enfrentamos a lo que la literatura recientemente ha denomina como la revolución inacaba de género.

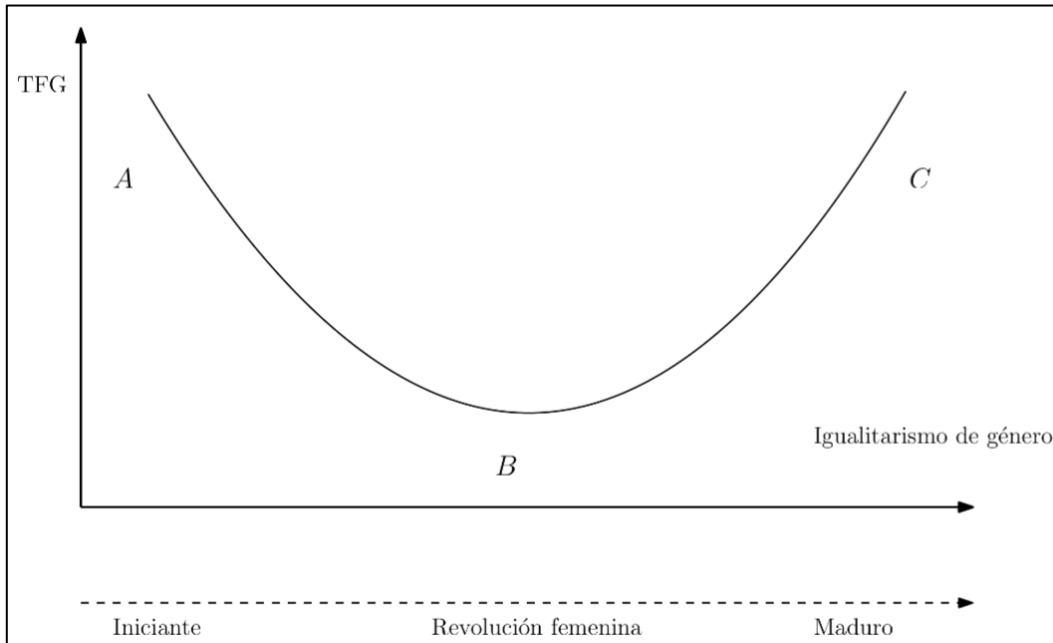
La revolución inacabada de genero puede ser entendida como el cambio de relación entre género en la esfera pública y privada (GOLDSCHIEDER; BERNHARDT; LAPPEGÅRD, 2015). No como una transformación total, sino como un proceso continuo de progreso y retrocesos con pequeños cambios que se acumulan y expanden. Se considera inacabada, porque aun en la sociedad contemporánea prevalecen formas de organización familiar con claras diferencias en la asignación de roles tradicionales (OLIVEIRA; MARCONDES, 2016).

Goldscheider; Bernhardt y Lappegård (2015), argumentan que el crecimiento de la participación femenina en la fuerza de trabajo debe considerarse solo como la primera mitad de la revolución de género. En esta fase, la inserción femenina al mercado de trabajo remunerado desestabilizó el tipo de modelo *male breadwinner*. En consecuencia, la reducción de la

especialización de trabajo generó tensiones en los arreglos familiares tradicionales e incentivó cambios familiares vinculados con la STD, es decir, los divorcios y las cohabitaciones se vuelven más comunes, las familias se tornan más diversas y las tasas de fecundidad disminuye. Ya, la segunda mitad de la revolución de género emerge lentamente, con los hombres uniéndose a las mujeres en la esfera privada. Así, las parejas pasan a ser más equitativas, en donde los hombres se involucran cada vez más en actividades domésticas. En consecuencia, estas alianzas se vuelven más estables que las basadas en el desequilibrio en el que las mujeres soportan la mayor parte de la carga de las actividades domésticas y de cuidado, al tiempo que representan una parte importante de las responsabilidades financieras. Los autores sostienen que la revolución en realidad está fortaleciendo a las familias. El hecho que, la fecundidad más alta de Europa se encuentra ahora en países con los niveles más altos de participación femenina en la fuerza laboral, es un indicio de retroceso en cuanto al comportamiento decreciente de la fecundidad en las últimas décadas. Este enfoque vincula el retroceso no solamente por las políticas estatales que brindan apoyos extrafamiliares y reducen el conflicto entre el trabajo y la familia de los padres. Sino también, consideran que estas reversiones son fundamentalmente vinculadas con la revolución de género en curso, y en particular con el aumento de la participación de los hombres en el hogar.

Esping-Andersen y Billari (2015), proponen un marco teórico basado en la experiencia europea. En este, explican, tanto la tendencia pasada de familias de tamaño reducido, como la reciente reversión en la que hay un regreso a las familias más grandes, a medida que el igualitarismo de género adquiere un estatus normativo cada vez más dominante. Los autores explican la dinámica de la tendencia a través de una curva en forma de U, como se ilustra en la Figura 1.

FIGURA 1 – Tendencia esquemática de la fecundidad frente a la “revolución femenina”



Fuente: Esping-Andersen y Billari (2015, p. 9).

Como partida, se presenta el punto A, este, caracteriza un régimen tradicional del hombre proveedor de recursos y sostén de familia, y la mujer ama de casa. En este punto se espera una alta fecundidad y matrimonios estables; el punto B, representa una situación en la que la revolución femenina está avanzada, pero la sociedad aún tiene que adaptarse, produciendo baja fecundidad e inestabilidad marital. Los autores argumentan que, donde la revolución está menos avanzada, es más probable que las mujeres opten por trabajos a tiempo parcial y empleos intermitentes. Finalmente, el punto C, describe un régimen donde la revolución femenina ha avanzado a la etapa en la que el igualitarismo de género ha alcanzado un estatus normativo dominante. En este punto, se invertirá la tendencia de la baja fecundidad y que la generalización de los divorcios siga siendo las señas de identidad de la vida familiar. Así, la revolución femenina ha madurado, porque la norma de la independencia económica de las mujeres se ha convertido casi universal. Una característica importante de este nuevo equilibrio son las mayores tasas de participación femenina ya que, la mayoría de las mujeres ven el empleo de tiempo completo y de por vida como intrínseco a su curso de vida. Pues estas comienzan a realizar actividades económicas con mayor facilidad, debido que las actividades domésticas se dividen por igual. Los autores sostienen que, la única forma de pasar de un régimen tradicional hegemónico a un régimen igualitario hegemónico es experimentar la trayectoria completa de puntos intermedios de

inestabilidad. Además, destacan que el ritmo de difusión del proceso y la velocidad con la que se desarrollará el nuevo equilibrio varía de país a país.

En países como Colombia y Brasil, todavía existen dificultades femeninas para acceder al mercado de trabajo remunerado en comparación con los hombres, tanto en términos de cantidad como de calidad. Además, los mayores obstáculos para el acceso femenino al trabajo remunerado está relacionado con la esfera doméstica, donde la división del trabajo ha evolucionado poco y la asimetría en las tareas domésticas entre hombre y mujeres son significativas. Oliveira y Marcondes (2016), usando los datos de la PNAD 2001-2012, observan estabilidad en las proporciones de hombres y mujeres que participan en las tareas domésticas. A lo largo de la década, solo aproximadamente el 40% de los cónyuges masculinos dicen haber realizado algunas tareas domésticas, mientras que en el caso femenino más del 80% de las mujeres lo declaran haber realizado actividades domésticas. Además, las autoras destacan que independiente si las mujeres pertenecen a la PEA o se encuentran en la Población No Económicamente Activa (PNEA), las mujeres se dedican a las tareas del hogar sistemáticamente más que los hombres. Señalando que, si bien, para las mujeres marca la diferencia si están o no en la población económicamente activa, al contrario de los hombres estas condiciones alteran poco el nivel de participación en las actividades de cuidado doméstico. De esta forma, las mujeres activas en el mercado laboral reducen su dedicación semanal al trabajo doméstico de 30 a 24 horas en promedio. En el caso de los hombres, reducen el tiempo, mismo que ellos dedican menos horas semanales en las tareas domésticas en comparación con las mujeres. Ellos dedican entre 12 a 14 horas semanales, restringiendo su dedicación a 10 horas semanales. No obstante, Soares y Soares Jr. (2016), consideran que, muchas mujeres están sometidas a la denominada doble jornada laboral, lo que perjudica su desempeño como trabajadoras y madres, su salud y muy probablemente interfiera con sus opciones reproductivas. No obstante, a través del modelo de regresión multinivel, aplicados a los datos de la PNAD de 2012 y el informe de los perfiles de los estados brasileños, investiga algunos factores relacionados con la división de las actividades domésticas. Sus análisis indicaron que, las parejas más jóvenes con menos hijos, más educadas y homogamas en términos de educación e ingresos, tienden a dividir las tareas del hogar de manera más equitativa.

Villamizar (2011), busca mostrar las diferencias entre el uso y la distribución de tiempo entre los hombres y las mujeres en Colombia, usando los datos de la GEIH 2008.

Comparando el tiempo gastado en las actividades remuneradas y no remuneradas, la autora describe que, en 2008, mientras los colombianos dedicaban en promedio 50.4 horas semanales en las actividades remuneradas, las colombianas dedicaban 42.4 horas semanales. En lo que respecta a las actividades domésticas, ellas dedicaban 24 horas semanales, siendo esto, casi tres veces más tiempo de lo que ellos dedicaban (9.5 horas). En lo que respecta al cuidado de los hijos, las mujeres dedicaban en promedio 26.3 horas semanales y los hombres 14.5 horas semanales, cerca del doble que ellos. Además, el tiempo promedio de las mujeres en actividades no remuneradas era de 33.3 horas semanales y de los hombres 13.5 horas semanales. De acuerdo con la autora, la incorporación femenina en el mercado remunerado en el siglo pasado, se dio sin una redistribución de tareas en el interior del hogar, de tal forma que se adicione más trabajo a la mujer, quienes necesitan compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales, en detrimento de su autonomía y desarrollo personal.

Estos escenarios evidencian que, aunque las mujeres participen en el mercado laboral, se espera que sean ellas las principales responsables de las actividades domésticas y del cuidado de personas dependientes en la familia. En consecuencia, el mayor peso de las responsabilidades puede limitar su potencial laboral. Estas circunstancias, pueden generar un costo laboral, por ejemplo, la maternidad, dado que tener hijos puede implicar más obligaciones a ser desempeñadas en tiempo limitado (ARAÚJO; HIRATA, 2020; ARAÚJO; GAMA; PIKANÇO, 2018; ARAÚJO; GAMMA, 2017; FONTOURA; ARAÚJO, 2016). Como consecuencia, las tensiones entre la vida productiva y reproductiva generan una relación de oposición entre la maternidad y el trabajo remunerado.

Cuando hablamos de mujeres con hijos, sus obstáculos a la hora de acceder y mantenerse en el mercado laboral suelen ser aún más intensos. De acuerdo con Goldin (2014), el total de horas trabajadas por las mujeres con hijos es un 24% menor que aquel de hombres y mujeres sin hijos. Y estas, desempeñan ocupaciones muy diferentes. De ahí, las brechas formadas de género en los ingresos entre ocupaciones y grupos ocupacionales, se refieren sustancialmente a la flexibilidad y continuidad del trabajo. Estudios como el de Cadwell y Oehlsen (2018), proporcionaron nuevas evidencias de diferencial de género bajo el contexto de un monopsonio. A través de los datos sobre los conductores de plataformas de aplicativos, muestran que la elasticidad de los ingresos era mayor entre las mujeres. Los autores indican que las mujeres tienen elasticidades aproximadamente equivalentes al doble de la de los hombres. Evidenciando

que, al menos en la “*gig economy*” las empresas no tienen un fuerte incentivo para discriminar salarialmente entre sus empleados masculinos y femeninos, pero las mujeres suelen emplearse en mayor medida en este tipo de economía precisamente por cuenta de los acuerdos laborales flexibles.

Para reducir algunos efectos de las desigualdades laborales, Gauthier (1996), señala que, la preocupación por las condiciones de vida pasa a ser un asunto de interés público, por lo que la responsabilidad familiar y la protección de los trabajadores y trabajadoras ya no son estrictamente privadas. La compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar depende de la naturaleza del apoyo institucional. Así, la participación del Estado a través del bienestar familiar debe generar una reducción de la desigualdad de género, a través de la protección social que pueda incidir positivamente en la inserción productiva de las mujeres, reduciendo la vulnerabilidad derivada de la división social y sexual del trabajo.

En esta misma línea Jane Lewis (2001), plantea el modelo de bienestar social, partiendo de una sociedad con un modelo masculino sustentador, que puede modificarse mediante políticas basadas en cinco aspectos: 1) la mujer depende del hombre trabajador, por la pensión y otros beneficios; 2) el análisis debe estar enfocado, principalmente, en las relaciones de género junto con la relación entre capital y trabajo; 3) tener en cuenta la familia como trabajo no remunerado, parte del régimen de protección social; 4) considerar la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como su nivel de empleabilidad, como indicador del nivel de bienestar; 5) Analizar la cobertura de provisiones por parte del Estado, la familia y el mercado.

Esping-Andersen (2002), propone un sistema de cuatro políticas fundamentales para la reconstrucción de un modelo de bienestar teniendo en cuenta a los hijos y las familias, la relación entre géneros, la vida laboral y la jubilación. Reflexionando sobre el cambio en la concepción del estado de bienestar social de la mujer, sugiere políticas familiares orientadas a las condiciones económicas y sociales de la infancia, conocidas como el “*life course framework*”. Estas políticas están orientadas a la igualdad de género a través de la conciliación de la maternidad y el empleo, reconociendo que esta conciliación es fundamental para contribuir y mantener a las familias por encima del nivel de pobreza, y el financiamiento de la seguridad social. Por lo tanto, es clave para mantener el equilibrio en la economía contemporánea.

Ahora bien, el empleo es una herramienta fundamental de la inclusión social, esta provee la independencia económica y asegura el ingreso para la subsistencia. Sin embargo, a

pesar de que las mujeres en la última década presentan mayores niveles educativos que los hombres, esto no ha sido suficiente para dejarlas relegadas en actividades económicas más vulnerables (ÑOPO, 2008). Mayores índices de contratación temporal, empleos a tiempo parcial y menores salarios, son algunas de las contradicciones que viven las mujeres en el mercado de trabajo remunerado (IBGE, 2020; DANE, 2020; OIT, 2019). Según Ñopo (2008), las políticas destinadas a reducir las desigualdades en América Latina, las diferencias salariales varían ampliamente. Esta tendencia se crea debido a la combinación de factores culturales, económicos y sociales, que influyen en la definición de ocupaciones femeninas en el mercado laboral.

El análisis desde la perspectiva de género se ajusta muy bien para identificar y cuestionar la desigualdad, discriminación y exclusión de las mujeres, en especial de las madres, frente a ciertos espacios de la esfera productiva. De acuerdo con Hirata (2002) considera que las delimitaciones de las funciones laborales creaban una feminización y masculinización de las funciones laborales. Por ejemplo, los avances tecnológicos contribuyeron a una nova división del trabajo, pues, sectores como el industrial, un sector visiblemente masculino, las mujeres eran excluidas de las capacitaciones tecnológicas por su condición femenina. Así las delimitaciones producen que la mano de obra femenina gracias a sus restricciones sean una fuerza subvalorada.

Para Rios-Neto e Golgher (2003), el proceso de la feminización y masculinización de las tareas varían conforme el espacio y el tiempo, esos procesos coexisten entre sí con la reproducción de la división del trabajo los cuales aún son mantenidos en nuestra sociedad. De esa forma las mujeres tienden a ocupar trabajos periféricos y secundarios, en cuanto los hombres continúan realizando las funciones de mayor prestigio y remuneración. La división sexual del trabajo, preestablecida en la sociedad, define los roles de género, en el cual la mujer debe encargarse de las actividades en la esfera familiar y el hombre de la manutención y sostenimiento financiero de la familia, determinando los roles tradicionales asumidos entre los hombres y las mujeres. Estas distinciones se convierten entonces, en una barrera para que las mujeres se integren al mercado laboral. Pues, la tipificación de esas ideas sobre el comportamiento que se espera de cada género da lugar a la construcción de estereotipos que muchas veces determinan el acceso, uso y control de los recursos, así como el valor del trabajo, responsabilidades, expectativas y obligaciones (SCURO, 2017; HIRATA; KERGOAT, 2007). La estructura productiva lleva consigo elementos discriminantes. La tendencia indica que los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, dedican más tiempo al trabajo remunerado y logran realizar

mayores aportes de valor o productividad en su empleo, como también acumulan mayor antigüedad laboral. Por su lado, las mujeres acceden a tipos de empleos que les permitan lidiar con los dilemas creados en torno a las actividades productivas y reproductivas. No obstante, estas, se encuentran en mayor medida en segmentos flexibles como trabajos a tiempo parcial, informalidad, empleos esporádicos, inseridas de forma general en sectores más vulnerables, desprotegidos y precarizados, pagando un costo que se refleja en los salarios y ocupaciones inferiores. Estas desigualdades, comunes a todas las mujeres, afectan con más intensidad cuando son atravesadas por características como la raza, religión, estrato social, edad, estado conyugal y número de hijos (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Los papeles sociales sexuados potenciaron el desarrollo de una dinámica social estructurada en la familia patriarcal, en la medida que consiguió instaurar una tradicional división del trabajo entre los géneros, para así garantizar un sistema de producción económico jerarquizado (HIRATA; KERGOAT, 2007). La distinción de género es relacional y está institucionalmente estructurada. Esa responde a un contexto que es definido según un tiempo y un espacio expresada en formas de contratos (HIRDMAN, 1998). Sin embargo, los contratos de género dejaron de ser algo estable para modificarse y dar la percepción que la posición social de la mujer está cambiando (BRUSCHINI, 2007; SORJ, 2004; HIRDMAN, 1998). No obstante, la permanencia de una división sexual desigual del trabajo aún es fuertemente sufrida por las mujeres.

Hirdman (1998), distingue tres formas de contratos, que se desarrollan en un sistema de género, el cual asigna el trabajo de los hombres y de las mujeres con base en tres dimensiones: 1) las normas y valores de una sociedad, es decir la superestructura cultural; 2) las diferentes instituciones ya sean familiares, educativas, de bienestar, religiosas etc.; y 3) los procesos de socialización a través de los cuales se involucran los roles de los sexos. De este modo, los contratos de género son un marco conceptual valioso, en el sentido que representan cambios progresivos de las distintas sociedades en su espacio y tiempo, como consecuencia de los movimientos sociales. Las tres tipologías de contrato considerada fueron: El contrato de “ama de casa”, en este tipo de contrato tanto las políticas de estado como el sistema de género son la base de un modelo “*male breadwinner*”, o sea, el modelo de familia tradicional. En esta forma de contrato la participación económica femenina fuera del hogar, especialmente de las casadas, es casi nula. Seguido de esta tipología prosigue el “contrato de igualdad”. Este surge como resultado

de cambios en las políticas de Estado con el objetivo de impulsar mayor igualdad, así la mujer participa en mayor medida en el mercado remunerado. Finalmente, el contrato de “igualdad de estatus”, en el cual, tanto los hombres como las mujeres son responsables por los hijos y por las tareas domésticas de la misma manera. En este tipo de contrato existen modificaciones en los roles familiares con un énfasis en el papel del padre como igual al de la madre, y una plena participación de la mujer en el mercado remunerado. La autora, destaca que los contratos de género son específicos de una región o nación en un tiempo determinado, y estos son influenciados fuertemente por las políticas de Estado, las cuales pueden facilitar u obstruir la participación femenina, especialmente de las madres trabajadoras. En este sentido, los tipos de contrato delimitan, indican y colocan derechos y obligaciones dentro de las sociedades.

Hirata y Kergoat (2007) destacan que la división social del trabajo tiene dos principios esenciales. Por un lado, está el principio de separación, en el cual existen trabajos de hombre y trabajos de mujer, y por el otro lado, está el principio de jerarquización, en el cual el trabajo masculino tiene más valor que el trabajo femenino. Según las autoras, estos principios son válidos para todas las sociedades en el tiempo y espacio. A pesar de la expansión de estos principios, la división sexual del trabajo no puede ser considerada inmutable, por el contrario, tiene la capacidad de transformarse y, por lo tanto, sus formas pueden ser diversas en el tiempo y en el espacio. A demás, *“o que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo [...], se é inegável que a condição feminina melhorou [...], a distância ainda parece insuperável”* (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600). Las autoras resaltan, que esos principio y modalidades de la división sexual del trabajo no rompen un tipo de paradoja en que todo puede cambiar, pero realmente nada cambia.

Ya, Pfau-Effinger (2012) considera que la estructura social de género tiene tres bases fundamentales, las cuales se interrelacionan, y al mismo tiempo son relativamente independientes: La división de trabajo; la relación de poder entre hombres y mujeres; y la relación emocional y sexual entre hombres y mujeres. Estas bases son reproducidas por las prácticas sociales e individuales y, sobre ciertas condiciones, son también sujetas a cambios, como se ha experimentado en las últimas décadas especialmente en países europeos. Las bases de esta estructura, como bien resume la autora, pueden tomar formas diferentes, destacándose aquí las 5 más importantes:

- 1) Forma de división de trabajo de géneros en el empleo, basadas en una jerarquización diferencial.
- 2) Forma de división laboral de género y el poder dentro de la familia, basadas sobre la jerarquización y la superioridad masculina.
- 3) Forma de división laboral de género basados en las diferentes posiciones de las mujeres y los hombres en relación con el trabajo familiar no remunerado y el trabajo remunerado.
- 4) Calidad y rango de un género en los derechos sociales relacionados con las diferentes posiciones de la mujer y el hombre en la familia y el empleo
- 5) Finalmente, la estructura de género sobre la imagen, el rango y la actitud.

Estas formas constituyen parte de la inequidad social de género dentro del empleo y han perjudicado la integración de la mujer en el mercado laboral de una forma equitativa e igualitaria.

No obstante, las dificultades que las mujeres enfrentan al intentar lidiar con las exigencias del mercado remunerado y las responsabilidades familiares hacen que las mujeres modifiquen sus aspiraciones, especialmente en los aspectos familiares. Así, los ideales de la maternidad y de la paternidad desempeñan un papel clave en el diseño de los planes de conciliación trabajo-familia. Varios estudios han demostrado que la interacción de las parejas en relación con la percepción sobre las responsabilidades familiares, influenciados por las instituciones y valores socioculturales, mantienen y refuerzan patrones de desigualdades que dificultan la articulación trabajo-familia (GONZÁLEZ; GUERRERO, 2015; ARAÚJO, 2017).

Según Lamb (1987), es necesario tres dimensiones básicas para una corresponsabilidad parental: participación, que es el tiempo que dedica el padre para jugar con el hijo; la accesibilidad, es decir, la flexibilidad o disponibilidad para cuidar; y la responsabilidad, que se expresa vía la participación en la toma de decisiones y tareas de cuidado. En otras palabras, una mayor corresponsabilidad parental colaboraría a disminuir esas tensiones que experimentan las mujeres cuando se integran en el mercado remunerado. Así, son los valores culturales y políticos que mantienen y refuerzan la desigualdad de género, los cuales se marcan aún más con la llegada de un hijo. Ante esto, se desprende la persistencia de las desigualdades e inequidad y constreñimientos en la participación laboral femenina (OLIVEIRA; MARCONDES, 2015; 2016).

De esta forma, en el análisis de la inserción laboral femenina y la organización social del trabajo remunerado, es importante destacar tres líneas básicas e indisolubles. Por un lado, se encuentra la línea que aborda la división sexual del trabajo y las relaciones sociales de género, que reconoce y parte de una jerarquización social y, consecuentemente, merma las posibilidades de las mujeres para participar activa y continuamente en el mercado laboral; por otro lado, está la línea de la revolución incompleta de género en adición con los tipos de contratos de género, que destacan la división asimétrica de las tareas domésticas en conjunto con la percepción de los encargos de las responsabilidades domésticas y las tensiones generadas entre las dos esferas, trabajo-familia. Al igual que la anterior esta línea es muy importante, porque destaca un trabajo invisible y poco valorado en la sociedad contemporánea; y, finalmente una tercera línea, que aborda las reconfiguraciones productivas, que llevaron a la separación de las dos esferas e incentivaron nuevas formas de contratación con protección social menor o ausente, resultando en una masa de trabajadores precarios.

1.3 Constreñimientos de la maternidad y la articulación familia-trabajo

La reestructuración del proceso productivo y la disminución de la economía de subsistencia basada en el hogar, generaron profundas modificaciones y constreñimientos en el modo de vida, especialmente de las mujeres. Entre la esfera privada (familiar) y la esfera pública (laboral) se generaron tensiones, por las limitaciones en el tiempo, alterando sobre todo la dedicación a la esfera familiar (OLIVEIRA; MARCONDES, 2016b; RIOS-NETO, 1996; SORJ, 2014; BORIS, 2014; BRUSCHINI; RICOLDI, 2012; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; BRUSCHINI, 2000).

Germani (1968a) considera que los cambios sociales son impulsados por el desarrollo del capital, porque la transición de una sociedad tradicional – caracterizada por una economía de subsistencia agrícola – para una sociedad moderna e industrializada, fue un momento conflictivo dado a la coexistencia de esos modelos de producción. De esta forma, se experimentaron dos efectos característicos de la transición: el efecto demostración, que es un proceso por el cual grupos de individuos adoptan formas de pensar y actuar como sociedades más avanzadas; y, el efecto fusión, que es el proceso en el que se asimilan a las nuevas ideologías, cambios en las características estructurales tradicionales y cambios en la organización social en aspectos como tamaño de la familia, educación, estratificación social, etc. En cuanto a la familia, el autor afirma

que el tipo de estructura familiar emergente, probablemente, dependerá del “tipo de estructura tradicional preexistente”. Por lo que los cambios en la familia son consecuencia del paso de un modelo tradicional, donde las familias son numerosas y unidas por fuertes vínculos de afinidad, para un modelo de familia con tamaño reducido, poca relación y afinidad entre parientes, siendo esta forma más adaptada a las características de la sociedad moderna. Por otro lado, en la sociedad contemporánea, es incompatible tener una familia numerosa. Factores como la creciente especialización, la división del trabajo, el aumento de la escolaridad, la participación femenina al mercado de trabajo remunerado no permite una alta fecundidad principalmente por cuenta de los costos sociales y económicos de tener hijos.

Teóricamente al separar las dos esferas no habría ningún conflicto, pero, por el contrario, observamos que con la intensificación de la participación femenina en la esfera pública el “equilibrio” existente en la sociedad tradicional, se rompe. El nuevo rol de la mujer en la esfera pública y las formas tradicionales de organización de responsabilidades, llevan consigo un dilema para articular las dos esferas. La literatura reciente sobre la relación trabajo-familia, muestra que sigue una estructura social de las relaciones de género, o bien un sistema de género, con valores predominantemente androcéntricos (ARAÚJO; PIKANÇO; CANO, 2021; DUNCAN; PFAU-EFFINGER, 2012; HIRATA; KERGOAT, 2007; MAHON, 1995; DREW; EMEREK; MAHON, 2003). En ese sistema, la distribución de las obligaciones del hogar (cuidado infantil y cuidado doméstico), ese trabajo invisible y no remunerado, se divide de manera desigual entre hombres y mujeres, de tal forma que las responsabilidades recaen en mayor medida sobre las mujeres (ARAÚJO; HIRATA, 2020; ARAÚJO; GAMMA; PIKANÇO, 2018; FONTOURA; ARAÚJO, 2016; CAMPAÑA; GIMENEZ-NADAL; MOLINA, 2015; MONROY; OLARTE, 2015; FLOREZ VAQUIRO; BOLAÑOS; GÓMEZ MUÑOZ, 2015; ULLMAN, 2015; VILLAMIZAR GARCÍA-HERREROS, 2011). Esta situación, genera una ventaja a favor de los hombres en cuestiones relacionada con la inserción y acceso a las oportunidades laborales. De esta forma, las reorganizaciones de empleo junto con el desarrollo del capitalismo, dio lugar a una intensificación de la segregación y discriminación laboral entre los géneros, impactando el bienestar de las mujeres, especialmente en su participación en el mercado laboral y su uso del tiempo (ARAÚJO; PIKANÇO; CANO, 2021; ARAÚJO; GAMMA; PIKANÇO, 2018; ARAÚJO; GAMA 2017; FONTOURA; ARAÚJO, 2016; OLIVEIRA et al., 2016; 2015; BAXTER; TAI, 2016; OLIVEIRA; MARCONDES; LONGO, 2013).

La distribución asimétrica de las actividades domésticas entre los hombres y las mujeres, las cuales son basadas por la permanencia de una noción naturalizada de responsabilidad femenina por los cuidados con la casa y de los demás familiares, dificulta la inserción de la mujer al mercado laboral (ARAÚJO; PIKANÇO; CANO, 2021; ARAUJO; GAMMA; PIKANÇO, 2018; ARAÚJO; GAMA 2017; FONTOURA; ARAÚJO, 2016; SORJ, 2014; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; BRUSCHINI, 2007; BRUSCHINI; RICOLDI, 2009; ESPING-ANDERSEN, 2009; BRUSCHINI, 2000). Por lo tanto, el conflicto entre las exigencias laborales y las necesidades familiares, junto con el desenvolvimiento profesional de la mujer, hace con que las mujeres modifiquen sus aspiraciones en relación a los aspectos familiares (como, por ejemplo: casamiento y postergación de la maternidad a través del control de su fecundidad) (CHACKIEL; SCHKOLNIK, 2004; CHACKIEL, 2004; CABELLA; PARDO, 2014; CAETANO, 2004; CABELLA; PARDO, 2016; CABELLA; NATHAN, 2018). Esas estrategias son usadas precisamente porque la formación de la familia y la transición a la maternidad puede influenciar la vida laboral de las mujeres. Así, el ámbito laboral refleja y reproduce varias de las dimensiones de las disparidades de género en la sociedad (OLIVEIRA; VIEIRA; MARCONDES, 2019; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016a; BRUSCHINI; RICOLDI, 2009; AMUEDO-DORANTE; KIMMEL, 2005; MILLER, 2011; TANIGUCHI, 1999).

La inserción femenina al mercado remunerado no ha amenizado la responsabilidad de las mujeres en lo que respecta a la esfera privada, pues ellas no fueron eximidas de su cotidiano, pero se adicionó una segunda jornada de trabajo que configuró la forma de la distribución de las obligaciones domésticas en espacios de tiempo no laborales. Soares (2008) comparó el tiempo invertido por hombres y mujeres en el trabajo doméstico y concluyó que la participación de las mujeres en el mercado laboral no disminuye el tiempo invertido por ellas en las tareas domésticas. En este sentido, la ampliación de la jornada total de trabajo femenino y el aumento de la prole en un modelo capitalista significa una sobrecarga de tareas femeninas. Es decir que, la configuración entre las actividades de cuidado de los hijos y trabajo doméstico, los cuales fueron transbordados y ajustados de acuerdo a el tiempo laboral, generaron en la vida de la mujer una dupla responsabilidad y, en consecuencia, una dupla jornada de trabajo (SOARES; SOARES JR., 2016; OLIVEIRA; MARCONDES, 2015; 2016; STANDING, 2013). Si consideramos la desagregación de las sobrecargas, podríamos considerar hasta una triple jornada de trabajo, por el cuidado de los hijos, del hogar y de los adultos mayores (STANDING, 2013).

Según el documento informativo del Panorama Social de América Latina, de la CEPAL (2019), aún persiste la tradicional división sexual del trabajo en las familias. Las tareas domésticas, los cuidados con los niños, adultos mayores y enfermos o incapacitados continúan siendo considerados responsabilidades de las mujeres, creando una asimetría notoria entre los sexos. Resaltan que las cantidades de horas gastadas en el trabajo no remunerado son siempre mucho mayores para las mujeres que para los hombres. Por otro lado, Pérez (2001, p. 52) destaca:

[...] responsable de la mayor parte de las horas trabajadas en todo el mundo, las mujeres generosamente cuidan de los niños, los ancianos, los enfermos y se desenvuelven en múltiples roles. Olvidadas de sí mismas, acaban por posponer un debate urgente: la división desigual de las responsabilidades familiares, la injusticia de ella sola tener que hacer frente a un trabajo del que todos usufructúan.

En este mismo sentido, Standing (2013, p. 100) afirma:

“[...] más mujeres han experimentado una “carga triple”. Se espera que hagan la mayor parte relacionada al cuidado de los niños y del “hogar”, y trabajen en el mercado para mantener el "hogar" y cuiden del creciente número de parientes de edad avanzada”.

La relación trabajo-maternidad es parte de un análisis más amplio de la dinámica del comportamiento familiar (ARAÚJO; PIKANÇO; CANO, 2021; WAJNMAN, 2012; PAZELLO, 2006; PAZELLO; FERNANDES, 2004; CRUCES; GALIANI, 2003; ANGRIST; EVANS, 1998; BRONARS; GROGGER, 1994). Conocer esta dinámica contribuye significativamente a plantear preguntas importantes sobre la integración femenina al mercado de trabajo remunerado y su proyección laboral.

Desde el marco analítico de la economía, la familia es considerada como una institución compleja, que se comporta como un agente maximizador de la utilidad y como una unidad que produce bienes y servicios (LEIBENSTEIN, 1959; MINCER, 1958; BECKER, 1960; BECKER, 1965; BECKER, 1974; BECKER, 1976; EASTERLIN, 1966; EASTERLIN, 1975; EASTERLIN, 1980; BECKER, 1981; BECKER, 1991) De esta forma, el hogar se constituye como una unidad de decisión y análisis, donde su función de utilidad está de acuerdo con las decisiones de optimizar los recursos disponibles en una conexión directa entre el mercado laboral, como el lugar donde se adquieren los bienes y servicios a través de un salario, y los bienes y servicios generados por la actividad doméstica (BECKER, 1981; BECKER, 1985). De

este modo, los hijos constituyen un tipo especial de bien de consumo dependiendo de la utilidad para sus padres.

Leibstein (1959) considera que la familia equilibra las utilidades y las desutilidades atribuidas a tener hijos, por lo que los padres desean un hijo adicional, si la satisfacción derivada de los hijos es mayor que los costos involucrados. Por lo tanto, se supone que la familia desea más hijos si las tres utilidades – utilidades de consumo (beneficios emocionales para los padres), utilidad de productividad laboral (ingresos financieros) y utilidades de seguridad para la vejez – son mayores en comparación con las pérdidas de servicios, derivadas de los costos directos (alimentos, vivienda, vestimenta, educación, etc.) y los costos indirectos (costo de oportunidad). También supone que las utilidades marginales de los hijos están disminuyendo, es decir, la utilidad del segundo hijo será menor que del primer. En la misma línea argumentativa, Mincer (1958), afirma que detrás de la maternidad hay una penalización en el salario, porque la maternidad puede limitar la participación de las mujeres como fuerza laboral. El hecho de que las mujeres tengan limitaciones en el tiempo dedicado al trabajo en favor de la crianza de los hijos les puede generar pérdida de experiencia, percibiendo así una devaluación de las habilidades como fuerza laboral. Especialmente cuando renuncian a el trabajo, no solamente pierden experiencia en el mundo laboral, si no también posición, y esto se convierte en un factor influyente en la determinación de los salarios.

El marco de la teoría económica neoclásica considera que la producción de hijos es intensiva en tiempo femenino, por lo que las decisiones sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral surgen del análisis de costo-beneficio, basado en la maximización de beneficios y sujeto a su presupuesto. Por lo tanto, la decisión de su comportamiento reproductivo está determinada por sus preferencias con respecto al uso del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al tiempo dedicado a actividades no remuneradas. Delante de esto, el cuidado familiar, produce dos efectos: 1) El Efecto Renta (ER): donde la maternidad reduce el ingreso familiar per cápita. Por lo tanto, para compensar y tener el mismo nivel de ingresos, las familias necesitan aumentar las horas de trabajo. Esto produce un efecto positivo en la oferta laboral femenina y, por ende, el efecto renta es positivo para el mercado laboral; 2) El Efecto Sustitución (ES): está relacionado con el costo de oportunidad de la madre dependiendo del salario ofrecido por el mercado laboral. Teniendo en cuenta que los ingresos no varían y que la maternidad es intensiva en tiempo, esto crea una relación negativa, pues cuanto mayor es la fecundidad, menos horas se dedican al

trabajo. De este modo, el efecto de sustitución es negativo para la oferta laboral femenina, ya que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta el valor del tiempo dedicado a las actividades domésticas (costo relativo del tiempo). Como resultado, el aumento de la fuerza laboral femenina disminuirá el número de hijos deseados (BECKER, 1964; BECKER, 1965; BECKER, 1981). Sin embargo, los niños también se consideran como un factor de producción debido a los flujos de ingresos futuros que pueden generar a lo largo de sus vidas, por lo que la teoría de la demanda los considera como bienes duraderos (BECKER, 1985).

Una de las principales críticas a la corriente neoclásica fue abandonar los determinantes sociológicos como motivación reproductiva. Dado que la familia tiene la libertad de elegir la cantidad de hijos que quiere sin estar directamente relacionada con el control monetario. Así, la “producción” de hijos está también vinculada a los deseos individuales como el placer sexual, búsqueda por compañía vía constitución de prole y maternidad/paternidad como valores. De esta forma, la teoría pierde su validez al no considerar aspectos relacionados con la familia y la sociedad en general (BLAKE, 2011).

La evidencia empírica muestra que la relación entre maternidad y participación femenina en el mercado remunerado reduce la oferta laboral femenina (ANGRIST; EVANS, 1998; MARON; MEULDERS, 2008; SOUTO-MAIOR, 1990; RIOS-NETO, 1996; CRUCES; GALIANI, 2003; CAMPÊLO; SILVA, 2005). Por lo tanto, el impacto de la fecundidad en la participación femenina se considera significativamente negativo (KILLINGSWORTH; HECKMAN, 1986; MINCER, 1962; HECKMAN, 1979; HECKMAN; MACURDY, 1980; ASSAAD; ZOUARI, 2003).

Según Andrés Castro (2017), la disminución de la fecundidad en América Latina, es el resultado de cambios socioeconómicos drásticos, sobre todo, en el siglo XX. Las transformaciones que incluyen migración rural-urbano, aumento de la escolaridad, aumento de la prevalencia de anticonceptivos modernos y los cambios estructurales de las economías nacionales, llevaron a un descenso generalizado, pero heterogéneo, de la fecundidad en la región. Basado en la distinción social, el autor encontró evidencia que las mujeres de clase social superior postergan el nacimiento del primer hijo, principalmente por medio de uso de anticonceptivos. Así la edad al tener primer hijo es más alta y estable, por lo tanto, experimentan menor detrimento de la fecundidad. Entre las clases más bajas, el nacimiento de los hijos ocurre en edades más jóvenes y fue compensado por una reducción mayor en la edad del último

nacimiento. Eso produjo una disminución en los niveles de fecundidad en comparación con las mujeres de la clase superior.

En el caso de Colombia, se han realizado algunos trabajos evaluando la participación de las mujeres en el mercado laboral y sus efectos (TENJO; RIBEIRO, 1998; SANTA MARIA; ROJA, 2001; LÓPEZ CASTAÑO, 2001; POSADA; ARANGO-THOMAS, 2002; CHARRY, 2003; ALVIS-GUZMÁN et al., 2010; CASTRO; GARCÍA; BADILLO, 2011; LÓPEZ CASTAÑO; LASSO VALDERRAMA, 2015). El estudio de Tenjo y Ribero (1998), es considerado entre los primeros trabajos propuestos que considera el agregado familiar como un factor determinante y como una variable en la participación del trabajo en Colombia. Los autores, estimaron modelos para las participaciones masculina y femenina distinguiendo por estado civil y por situación jerárquica en el hogar (jefe o no), usando las encuestas de hogares de 1988, 1994 y 1996. Señalando particularidades colombianas, destacan que, las mujeres y los hombres declarados como no jefes de hogar, dentro del análisis de participación y desempleo, parece ser la del trabajador adicional, es decir, mayor desempleo hace que estas personas entren al mercado de trabajo como una forma de mejorar la posibilidad de mantener ciertos niveles de ingresos en la familia. También señalan que, ser jefe de familia aumenta la participación de los hombres, así como el hecho de estar casados. Sin embargo, ocurre lo contrario en el caso de las mujeres, pues estar casadas disminuye su probabilidad de participar al mercado laboral. Entre los factores positivos resalta que la educación incrementa la probabilidad femenina de participación en el mercado laboral. Una conclusión importante de este trabajo fue que, la participación laboral de las mujeres depende mucho de la posición familiar, como también de la existencia de formas alternativas para el cuidado de los hijos. Además, los autores hallaron entre sus resultados que, en general la existencia de menores de 6 años disminuye la participación de las mujeres casadas y las esposas de los jefes de hogar.

Otros estudios más recientes también han abordado la relación entre la participación laboral de las mujeres y algunos aspectos de la maternidad o la estructura familiar (LÓPEZ CASTAÑO; LASSO VALDERRAMA, 2015; CASTRO; GARCÍA; BADILLO, 2011; ALVIS-GUZMAN et al., 2010; LÓPEZ CASTAÑO, 2001; CHARRY, 2003; POSADA; ARANGO-THOMAS, 2002; SANTA MARIA; ROJA, 2001). Por ejemplo, Santa María y Roja (2001) describen la dinámica de la participación laboral de 1993 a 2000. Los autores, presentan evidencia sobre los determinantes de la participación laboral masculina y femenina. Consideran

que la composición y la dinámica de la oferta laboral han estado marcadas por los efectos demográficos y los cambios provocados por una mayor participación laboral femenina. Utilizando el modelo de elección binaria *logit*, las estimaciones han encontrado que factores como la educación tienen un mayor efecto sobre la probabilidad de que las mujeres colombianas participen en la fuerza laboral en comparación con los hombres. Lo que explica la incorporación continua de mujeres a largo plazo. También mostraron que la presencia de niños menores de 6 años en el hogar y personas discapacitadas desalienta la participación laboral femenina y alienta la participación laboral masculina. Además, el servicio doméstico permite a la mujer salir en busca de oportunidades de trabajo, mientras que el matrimonio produce un efecto contrario. En conclusión, en el corto plazo hay una necesidad de políticas que fomenten la permanencia escolar, así como políticas para mejorar los ingresos de las familias más vulnerables, para que los otros miembros de la familia secundaria inactivos no ingresen masivamente en el mercado laboral. A mediano y largo plazo, la Tasa Global De Participación (TGP)⁶ de las mujeres tenderá a igualar a la de los hombres. Esto enmarcará la dinámica y la composición de la oferta laboral e impondrá nuevas necesidades en términos de generación de empleo en el sistema productivo.

Con el fin de evidenciar determinantes positivos para el aumento de la TGP de las mujeres que no son jefas de hogar. Algunos estudios demostraron que la presencia del servicio doméstico en el hogar, el nivel educativo y el desempleo de un miembro de la familia, fueron factores positivos para la inserción laboral de mujeres no jefas de hogar en Colombia. Ya como factores negativos han sido identificados la riqueza o ingresos de las familias y la existencia de niños menores y jóvenes en el hogar (POSADA; ARANGO-THOMAS, 2002; CHARRY, 2003). Alejandro Charry (2003) examina la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres no jefas de familia y el efecto del servicio doméstico, aplica el modelo *probit*, encontrando que el nivel de educación de las mujeres es positivo y significativo, y que los niños menores de seis años tienen un efecto negativo en la participación, en cuanto el servicio doméstico tiene un efecto positivo sobre la participación en el trabajo remunerado femenino.

Alvis-Guzman et al. (2010), más específicamente, evalúan algunas diferencias en la maternidad mediante la identificación de determinantes que explican las tasas de participación laboral de las mujeres con y sin hijos en Colombia. Como resultado, las variables que explican la

⁶ La Tasa Global De Participación (TGP) se construye para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo. En él se compara la población económicamente activa y la población en edad de trabajar.

diferencia entre las mujeres son la escolaridad, la no presencia del cónyuge y, en menor medida, la riqueza. Acompañando esta lógica, Castro et al. (2011) analizaron los determinantes de la participación laboral de las mujeres casadas o en unión consensual, determinando que, en las regiones con altas tasas de desempleo, las mujeres casadas o unidas se ven obligadas a emplearse para compensar la caída en el ingreso familiar. Del mismo modo, en las ciudades con salarios más altos, hay más incentivos para que las mujeres participen en el mercado laboral. Además, destacan que un mayor nivel educativo de la mujer casada o unida aumenta sus niveles de participación laboral y disminuye la participación de su esposo. Los autores observaron que la presencia de niños en edad preescolar no tiene ningún efecto sobre la probabilidad de participación laboral del compañero. Pero lo contrario sucede cuando tienen hijos mayores en edad escolar, ya que requieren más dinero para su mantenimiento, la pareja tiene una mayor presión para ser empleada, especialmente para el hombre. Cabe destacar de estos estudios, que tuvieron como resultado principal que las variables que explican la diferencia entre las mujeres son la educación, la falta de presencia del cónyuge y, la estratificación social medida por los ingresos.

Ya López et al. (2015) encontraron que las mujeres con niveles educativos más bajos, jefas de hogar, con niños pequeños, son los grupos más vulnerables. Ellas se ven obligadas a participar en el mercado de trabajo en mayor medida que las mujeres con un compañero, debido al apoyo económico que esas últimas pueden encontrar en sus parejas. Por lo tanto, mujeres sin compañero están más dispuestas a asumir trabajo informal.

La producción académica sobre la relación entre el comportamiento reproductivo y la inserción laboral en el caso de Brasil ha sido numerosa (SOUTO-MAIOR, 1990; COSTA, 1990; SEDLACEK; SANTOS, 1991; GOLDIN, 1995; RIOS-NETO, 1996; ANGRIST; EVANS, 1998; SCORZAFAVE, 2001; GOLDIN; KATZ, 2002; SOARES; IZAKI, 2002; CRUCES; GALIANI, 2003; PAZELLO; FERNANDES, 2004; PAZELLO, 2006, MARON; MEULDERS, 2008; SOUZA; RIOS-NETO; QUEIROZ, 2011; SOUZA; RIOS-NETO, 2008). En general, estos estudios observaron el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, especialmente en las últimas décadas y, los cambios en el papel de las mujeres en la familia, especialmente la disminución de la fecundidad. La responsabilidad doméstica y socializadora femenina son identificados como inhibidores de una inserción productiva aún mayor. Los

estudios son convergentes en el sentido que reconocen que los hijos constituyen un elemento importante en la condición de inserción laboral femenina.

Pazello y Fernandes (2004) utilizaron los datos de las ocurrencias sobre los mortinatos para tratar la endogeneidad de la relación número de hijos-participación femenina. Utilizando métodos tradicionales y de *matching*, evidenciaron la relación negativa de la maternidad sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Entre sus conclusiones, señalan que el impacto parece no variar con el número de hijos, y este tiende a disminuir a largo plazo, de tal forma que las tasas salariales por hora obtenidas por las mujeres sin hijos no parecen diferir de las obtenidas por las mujeres con hijos. Otros estudios han resaltado la importancia del orden al nacer y el impacto que cada uno de estos hijos tiene en la oferta laboral de las mujeres brasileñas (SOUZA; RIOS-NETO; QUEIROZ, 2011; CRUCES; GALIANI, 2003). También trabajos como el de Pazello, (2006) han medido el impacto de la maternidad en la inserción de las mujeres, suponiendo una variación exógena de la fecundidad, a través del nacimiento de los gemelos en el primer embarazo, usando los datos de la PNAD 1992-1999. En este caso, se estima por separado los efectos existentes en la relación entre la oferta laboral de las mujeres y el número de hijos. Concluyendo que cada hijo puede tener un efecto diferente en la decisión laboral de las madres. El aumento no planeado de los hijos tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de participación femenina el mercado de trabajo, pero apenas en el corto plazo. En el caso de las mujeres que trabajan, no hubo evidencia de que el hijo no planificado afecte ni el salario ni las horas trabajadas a largo plazo. Sin embargo, a corto plazo, los resultados obtenidos para la jornada laboral y el salario por hora son aparentemente contradictorios.

Pereira y Monte (2006), utilizaron los microdatos de la PNAD 1995 y 2006, aplicando el modelo de Heckman, abordaron algunas características de la oferta laboral femenina y la presencia de hijos. Con el fin de analizar las diferencias de comportamiento en el mercado laboral provocadas por la presencia de hijos, consideran como muestran las mujeres de 15 a 65 años. Entre sus resultados de la determinación de la participación femenina observaron que, el aumento de un miembro en la familia reducía en 2.5% la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo en el año 2006. A demás, en su análisis de la determinación salarial identificaron que la presencia de hijos interviene en las condiciones de la inserción ocupacional y en las remuneraciones salariales. Pues, las mujeres con hijos reciben un salario inferior a las

mujeres sin hijos. En promedio, las mujeres con cinco hijos o más reciben un salario un 35,8% inferior al devengado por las mujeres que no tienen hijos.

Este conjunto de trabajos fue de gran relevancia en cuanto al análisis de la participación femenina al mercado de trabajo remunerado, sin embargo, un factor que viene ganando relevancia en la literatura en años recientes es la relación entre la participación laboral y las responsabilidades domésticas (ARAÚJO; PIKANÇO; CANO, 2021; ARAÚJO; GAMA; PIKANÇO, 2018; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016a; ARAÚJO; GAMA, 2017; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016b; ITABORAÍ; RICOLDI, 2016; BORIS, 2014; GERSON, 2010; ESPING-ANDERSEN, 2009).

Araujo et al. (2018), consideran que dos dimensiones son relevantes en la compatibilización de las esferas; las condiciones materiales que permiten obtener bienes y recursos; y las condiciones culturales que generan posiciones, comportamientos y jerarquías relacionadas con el género, el cual atribuye valores desiguales a las acciones. De esa forma, las definiciones de los roles de género son fundamentales, pues crea expectativas de los comportamientos de hombres y mujeres, que se centran en la distribución de las responsabilidades domésticas entre los miembros de la familia y la oportunidad de ocupar puestos en la esfera laboral.

Guiginski y Wajnman (2019), analizaron el impacto de la presencia y el número de hijos en la participación y calidad de inserción en el mercado laboral de las mujeres brasileñas, usando los datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo (PED), 2013. Las autoras emplearon el modelo *logit* y hallaron como resultado que, la presencia de hijos, especialmente en edad preescolar, afecta significativamente la probabilidad de participación y aumenta las posibilidades de trabajo precario, trabajo a tiempo parcial y autoempleo. En contraposición, los resultados para los hombres, no son concluyentes, pues, la presencia de hijos no es estadísticamente significativa. De esta forma, las autoras destacan que, es necesario redefinir los roles de género a fin de acomodar los diferentes roles sociales que desempeñan las mujeres, de manera que se mitiguen las penalidades a las que son sometidas cuando buscan conciliar trabajo y familia. El efecto de los hijos en el compromiso laboral y la determinación del salario es fundamental para comprender la calidad laboral y participación femenina en el mercado remunerado.

Araújo; Picanço y Cano (2021), usando los datos de la *survey* Family and Changing Gender Role (2012) junto con los datos de la *survey* de Brasil (2016), realizaron una

comparación internacional entre Brasil, Chile, Japón, España, Suecia y Estados Unidos. En su libro, ¿dónde las desigualdades de género se esconden? consideran que la naturalización de los papeles sociales de los hombres y las mujeres crean una diferencia en donde las responsabilidades familiares son inherentes a las mujeres y, el mundo de trabajo al hombre. En sus análisis relaciona características como: actitudes de papeles de género, división de trabajo y conflictos de la relación trabajo-familia. Entre sus consideraciones, los autores destacan que el desplazamiento femenino al mercado laboral no fue acompañado en la misma proporción por redefiniciones paradigmáticas de la organización de la vida cotidiana e incluso, en un reequilibrio efectivo en la tradicional división sexual del trabajo. Observaron, por ejemplo, que la concentración de tareas de las mujeres parece dar soporte al hecho de que, mismo con diferencias pequeñas, como en el caso de Suecia, o grandes, como en el caso de Japón, son las mujeres más que los hombres las que perciben menos justicia en la división del trabajo doméstico. Sub esa óptica, y de forma general, encuentra un cuadro de dualidad, pues los hombres todavía son mayoría en los mercados de trabajos; las responsabilidades de reproducción son más concentradas en las mujeres, y las percepciones sobre el equilibrio entre esos dos espacios, tienden a mostrarse menos críticas entre hombre, que entre las mujeres. No obstante, hay indicios que en los países donde se estimulan políticas igualitarias en cuanto al género hay una reducción de esa dualidad.

1.4 Trabajo precario

El término “trabajo precario” está cargado de un conjunto de connotaciones que conducen a una no claridad. El concepto de lo que se considera trabajo precario, se ha convertido en una amplia evocación de muchas afirmaciones que generan ciertas confusiones y dificultades para la obtención de una universalización del término y de su medición precisa. El trabajo precario puede tener una denominación diferente dependiendo del estado de desarrollo del país, como también de factores sociales. El significado del término ha sido modificado en la medida en que la cuestión de la calidad del empleo ha entrado en el debate popular del siglo XXI. Standing (2013), destaca que el trabajo precario es sustentado por la fuerza laboral empleada en trabajos de baja renta. Considerando que este tipo de trabajo se caracteriza por la falta de siete garantías laborales: La garantía del mercado, asociada con los compromisos gubernamentales del pleno empleo; garantía del vínculo laboral, relacionado con la regulación en la contratación; garantía

laboral relacionado a la estabilidad y las posibilidades de ascenso; garantía en el trabajo o protección contra accidentes; garantía de reproducción de habilidad, es decir de las oportunidades para hacer uso de su conocimiento; garantía de ingresos, asociada con la obtención de ingresos adecuados y estables; y, la garantía de representación, con voz colectiva en el mercado laboral. El autor destaca que el trabajo precario se constituye una clase socioeconómica que está en formación, una clase para sí misma en el sentido Marxista. Esta clase se denomina “precariado”, formada por la combinación del adjetivo “precario” y el sustantivo “proletariado”.

Según Standing (2013), expone que el precariado aún no se muestra como una clase organizada que persigue activamente sus intereses, en parte porque los que se encuentran en él son incapaces de controlar las fuerzas tecnológicas a las que se enfrentan. Así, el autor considera que *“ser precarizado es estar sometido a las presiones y experiencias que llevan a una existencia precaria, a vivir el presente, sin una identidad segura ni un sentido de desarrollo logrado a través del trabajo y del estilo de vida”* (STANDING, 2013, p. 37). El precariado se puede diferenciar según sus características y necesidades, por ejemplo, no es lo mismo ser madre soltera, que el anciano que tiene trabajo ocasional o una persona migrante que trabaja en el clúster textil. Además, los empleos por cuenta propia, se puede considerar como un tipo de trabajo precario, ya que los autónomos asumen su propio riesgo de ingresos basados en la inestabilidad del mercado, que, a la vez, puede generar inestabilidad salarial.

La precariedad laboral, dada sus características y ausencias de garantías, se relaciona con la explotación laboral. Esta última, posibilita no solamente la explotación de la fuerza física del empleado, si no también, explotación productiva, pues con la reducción en el nivel del ingreso y el aumento en la inseguridad del ingreso, el nivel de vida de los empleados se ve afectado. La posición desventajosa del empleado convierte a este en un instrumento dócil de explotación del capital, y la necesidad de subsistencia lo fuerza a aceptar la precarización en las condiciones laborales.

Kalleberg (2009) considera que el trabajo precario está más relacionado con los riesgos laborales, que son asumidos por los trabajadores, más que por los empleadores o por el gobierno. Por lo tanto, son considerados como trabajos precarios, los trabajos en el sector informal y los trabajos temporales en el sector formal.

La intensificación de la precarización no solamente afecta las condiciones laborales, la naturaleza del trabajo, los locales del trabajo y la experiencia del empleado, también impacta

los aspectos individuales, familiares y sociales. Debido a que las trayectorias fragmentadas del ciclo de vida de los empleados transitan con su ocupación laboral, el empleo precario afecta la vida de las familias, convirtiéndolas en más precarias. Esto significa que la articulación entre la precariedad laboral y el curso de vida familiar, mantienen una relación importante.

1.5 Calidad de empleo y precarización laboral

El modelo neoliberal junto con la era de la globalización y los cambios tecnológicos, reestructuró y transformó las relaciones laborales, balanceando el poder en las relaciones de producción una vez más para el lado de los empleadores (KALLEBERG, 2009). En consecuencia, la forma como las empresas gerencian su fuerza laboral, junto con el desempleo, los trabajos por cuenta propia se convirtieron en condiciones que juegan un papel fundamental en el desarrollo de la calidad del empleo y la precarización laboral (STANDING, 2013; GARCÍA, 2011; KALLEBERG, 2009; HARVEY, 2004; OSTERMAN, 2000; BOURDIEU, 1997). El nuevo modelo de mercado libre trajo menos beneficios para la retención de funcionarios en comparación con el modelo anterior. Cabe resaltar que la intensificación del trabajo precario varía según la región. Por ejemplo, en América Latina la precarización tomó mayor fuerza con la implementación del Consenso de Washington, que acentuó la precarización laboral en la década de 1990 (ANTUNES, 2014; LUNA; KLEIN, 2006; KALLEBERG, 2009). convirtiendo la mano de obra en empleados descartables (STANDING, 1999). No obstante, las nuevas prácticas de contratación en las empresas comenzaron a surgir alentando esas modalidades de empleo y junto con estas el aumento progresivo de mano de obra precaria. El modelo neoliberal desreglamentó, privatizó, removió la protección social, posibilitando la precarización laboral. Además, a través de la integración económica, el incremento en la competitividad de las empresas y la mayor oportunidad para las empresas subcontratar a los trabajadores, principalmente en países con menores salarios, promovió los trabajos de condiciones precarias (ANTUNES, 2011; KALLEBERG, 2009; BECK, 2000; BOURDIEU, 1998). Las leyes de contratación y dimisión se convirtieron mucho más flexibles, así, la difusión de las nuevas formas de empleo terminó afectando principalmente a las personas más jóvenes y a la mano de obra femenina (STANDING, 2013).

Las empresas, las cuales optimizan sus lucros a través de la disminución de sus costos en un mercado de competencia, generaron un proceso de externalización formada por las

interacciones entre el capital y el Estado, modificando las leyes laborales, que permitieron crear perfiles de un empleado prestador de servicio, estimular la subcontratación, *outsourcing*, *putting out system*, etc. flexibilizando la fuerza laboral (CELIS; VALENCIA; OLIVERO, 2011; STANDING, 2013). De esa manera:

[...] la precariedad está en todas partes hoy. En el sector privado, pero también en el sector público, que se ha multiplicado puestos temporales e intermitentes en las empresas [...] La precariedad afecta profundamente a las personas que la sufren; haciendo que todo el futuro sea incierto, prohíbe toda anticipación racional y, en particular, este mínimo de creencia y esperanza en el futuro que uno debe tener para rebelarse, especialmente colectivamente, contra el presente, mismo el más intolerable⁷ (BOURDIEU, 1997, p. 1).

Además, el exceso de la oferta de mano de obra, permitió que más empleados estuvieran dispuestos a aceptar bajos salarios, originando una mayor exploración de los trabajadores:

“[...] Debido a la sobreproducción de graduados, en los niveles más bajos de habilidad y calificación técnica, ayuda a dar a cada trabajador la sensación de que no es insustituible y que su trabajo es una especie de privilegio y un privilegio frágil y amenazado” (BOURDIEU, 1997, p. 1).

Una de las consecuencias de los cambios políticos e institucionales en el sistema de producción global, fueron las modificaciones en la práctica de contratación que pasan a ser marcadas por la intensificación de empleos flexibles y terciarización, elevando la inseguridad y las desigualdades laborales (SÁ, 2010; KALLEBERG, 2009; BORDIEU, 1997). Por lo tanto, esa flexibilidad trajo alteraciones dolorosas que han expandido los empleos precarios. Al respecto de esto, Bourdieu, destaca: “*La precariedad hace parte de un tipo de dominación, de un nuevo tipo, basados en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad, que obliga a los trabajadores y a someterlos a aceptar la explotación*” (BOURDIEU, 1997, p. 1).

Por otro lado, Standing (2013) considera que la era de la globalización colaboró a fragmentar más la estructura de clases⁸, aumentando las desigualdades y generando una mayor flexibilización en el mercado de trabajo. Ese escenario produce una estructura más fragmentada en las relaciones del sistema de mercado laboral global del siglo XXI. Donde en la cúspide solo se encuentra un minúsculo número de ciudadanos cuya característica principal es que son absurdamente ricos, denominados como la “Élite” y en el extremo inferior está el grupo

⁷ Intervenciones en las reuniones europeas contra la precariedad. Grenoble. 12 a 13 de diciembre de 1997.

⁸ Clase se refiere a las relaciones sociales de producción y la posición de la persona en el proceso de trabajo.

“Precariado”, personas con dificultades para inserirse en el mercado de trabajo, que reciben remuneración más baja y son sometidos a las peores condiciones laborales.

La pérdida de los derechos laborales, los salarios insuficientes y los empleos sobrecargados (sea por la intensificación del trabajo o por la prolongación de las jornadas laborales), comenzaron a ganar importancia en la formación del mercado laboral, generando desgaste en los empleados, los cuales son sobreexplotados (MARINI, 1996; OSÓRIO, 2003; SCHNEIDER; BUEHN; MONTENEGRO, 2010; STANDING, 2013).

1.6 Precarización laboral femenina

En el ajuste hacia la transición al modelo neoliberal y global, donde se expanden las prácticas de empleos flexibles, inseguros y precarios, la mano de obra femenina jugó un papel significativo, ocupando una gran proporción de este tipo de empleos caracterizados por la baja remuneración. Pues, en estos trabajos cuyas características son la flexibilidad del tiempo y espacio, los costos no salariales de emplear a las mujeres se reducen (STANDING, 2013). Los empleos que no tienen vínculo laboral y los trabajos intermitentes son ejemplos de formas de relación de producción que no representan ningún costo para el empleador, creando un efecto movilizador para las mujeres en estos tipos de empleos.

A demás, la percepción de los empleadores en torno al desempeño diferenciado entre la productividad y el costo de contratar a las mujeres o a los hombres son factores que inciden para facilitar o dificultar la inserción femenina al trabajo remunerado (CORRELL; BENARD; PAIK, 2007; HEILMAN; OKIMOTO, 2008; TODARO; GODOY; ABRAMO, 2001). El hecho que los empleadores mantengan una imagen ideológica en que las mujeres están vinculadas al espacio privado, como las principales responsables del cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos y tareas de la reproducción social, interfiere negativamente en su contratación. De acuerdo con De acuerdo con Todaro et al. (2001, p. 197):

[...] la opinión favorable o desfavorable de los empresarios respecto al desempeño de mujeres y hombres obedece fundamentalmente a una definición previa de las características de las distintas ocupaciones, lo cual tiene poco que ver con los elementos técnicos u organizativos de las ocupaciones, y sí con el carácter masculino o femenino socialmente atribuido a ellas (TODARO et al., 2001).

Eso ha estimulado la persistencia de la segregación ocupacional, donde las mujeres ocupan una gama de ocupaciones más reducidas que los hombres. De esta forma, la inserción de

la mujer en el mercado remunerado se ha caracterizado por la marca de la precariedad, concentrándose en segmentos de la economía que se destaca por trabajos flexibles, informales y secundarios (BIROLI, 2016; STANDING, 2013; KALLEBERG, 2009; ÑOPO, 2008; BRUSCHINI, 2007; ABRAMO, 2004; GONÇALVES, 2003; KERGOAT, 2003; HIRATA, 2002; STANDING, 1989; BRUSCHINI; RICOLDI, 2012; KALLEBERG, 2009; ARRIAGADA, 1997).

Los factores políticos han contribuido a mantener la feminización del trabajo precario, ya que la falta de una agenda igualitaria significativa contra la discriminación permite que el mismo empleo precario se difunda ampliamente de forma general, y sea caracterizado como típicamente ocupado por las mujeres. Como bien resalta Standing (2013), *“Irónicamente, el aumento en la participación pública de las mujeres en la economía ha sido acompañado por un creciente temor al fracaso debido a múltiples formas de precariedad. Esto pasó a ser llamado por un nombre deprimente: Síndrome de la mendiga”* (STANDING, 2013, p. 103). Es decir, que las mujeres realmente no han estado mejorando sus ingresos o sus condiciones de trabajo en la esfera pública, mismo que sus tasas de participación en el mercado remunerado hayan aumentado constantemente. Por el contrario, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han perpetuado a través del tiempo.

Bajo este mismo raciocinio, Arriagada (1997), destaca que en la década de 1990 las mujeres aún recibían menores salarios que los hombres, ocupando tipos de empleo inferiores y con menos responsabilidades. A pesar de ellas presentaren mayores niveles educativos, las desigualdades laborales fueron evidentes y permanecieron a lo largo del tiempo. En consecuencia, el mercado laboral estaba estructurado por una segregación, posicionando a las mujeres en las ocupaciones inferiores de la economía (STANDING, 2013; BRUSHINI; RICOLDI, 2012; ÑOPO, 2008; ABRAMO, 2004). Se deduce, entonces, que la subrepresentación de las mujeres en los cargos de comandos, en las altas esferas del poder, mismo que tengan características productivas idénticas o superiores a la de los hombres, llevan consigo una discriminación laboral basadas en estereotipos.

La permanencia de la estructura segregativa del mercado remunerado se explica en gran parte por aspectos institucionales y socioculturales que promueven en nuestra sociedad contemporánea una división sexual del trabajo y relaciones de género desiguales, estas a su vez prescriben y distribuyen las responsabilidades entre hombres y mujeres en lo que respecta a las

actividades familiares y laborales. Consecuentemente, la inserción de las mujeres en el mercado remunerado, especialmente de las mujeres con mayores responsabilidades familiares, como las madres, por su limitación de tiempo y recursos para invertir en su propia formación y remuneración salarial, son una fuerza laboral potencial para participar en trabajos precarios.

La división sexual del trabajo y las relaciones de género pueden ser una de las causas de los hombres estar en ocupaciones superiores en cuanto las mujeres en ocupaciones inferiores. La interiorización en las normas sociales sobre las desigualdades jerárquicas entre los sexos, las cuales constituyen un sistema de género, provoca que la mano de obra femenina sea subvalorada y considerada como una fuerza secundaria (ABRAMO, 2004). En este sentido, Hirata y Kergoat (2008) resaltan: “[...] *la designación primordial de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva y, simultáneamente, la apropiación por los hombres en las funciones con mayor valor social adicionado (político religioso, militar etc.*” (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 266), constituyen una jerarquía entre géneros que se mantiene en el ámbito laboral. En distintos estudios, Hirata y Kergoat (2007; 2010), han destacado que la división sexual a generado definiciones normativas sobre las funciones adecuadas que deben desempeñar hombres y mujeres, de modo que las mujeres realicen trabajos asociados con servicios y cuidados poco calificados (con niños, ancianos, esposo, etc.), mientras que los hombres ocupan puestos que requieren calificaciones más altas, posicionándose en mejores cargos que las mujeres. Así, los hombres y las mujeres están sujetos a diferentes condiciones de trabajo. De ese modo, la explotación del trabajo femenino es creada, porque sobre las mujeres recae aún la responsabilidad en mayor proporción de las tareas domésticas y la crianza de los hijos, mientras que el mercado reconoce a los hombres como proveedores de la familia. Es decir, en cuanto las mujeres avanzaron en el mercado de trabajo remunerado, lo mismo no sucedió con los hombres en relación a las responsabilidades domésticas. Luego, ese es uno de los puntos a destacar en cuanto a las dificultades que las mujeres experimentan para integrarse al mercado remunerado.

Las asimetrías en las distribuciones de responsabilidades domésticas penalizan a las mujeres, aún más las madres, de tal manera que la distribución y uso del tiempo para realizar ciertos tipos de ocupaciones en el mercado laboral son limitados (MUNIZ; VENEROSO, 2019; ARAÚJO; GAMMA, 2017; ENGLAD, 2010; BUDIG; ENGLAND, 2001; CORREL; BENARD; PAIK, 2007; HEILMAN; OKIMOTO, 2008; TODARO; GODOY; ABRAMO, 2001; MINCER, 1958). Las diferencias salariales son consecuencia de la exclusión de las mejores ocupaciones y

muchas veces por la dificultad para invertir en sí mismas. De acuerdo con Bruschini y Ricoldi (2012) en la década de 1990, había una alta presencia de los hombres en sectores más tradicionales, como trabajos en las industrias, en cuanto el contingente femenino se concentraba en el sector de servicios. De esta forma, las características de los empleos femeninos están constituidas por dos vertientes; de un lado la calidad del empleo, participando en empleos de mala calidad, bajas remuneración, poca protección, como son los empleos domésticos y ama de casa, que carecen por lo general de salarios, derecho, pensiones etc. Y, por otro lado, las mujeres se concentran en áreas de conocimiento como: administración, contabilidad, derecho, medicina entre muchas otras profesiones, que les permiten tener mejores oportunidades de ocupar cargo en comparación a los hombres.

En este mismo sentido, Rios-Neto y Golgher (2003), consideran que el proceso de la feminización y masculinización de las tareas varían conforme el espacio y el tiempo, estos son procesos que coexisten entre sí con la reproducción de la división del trabajo, los cuales aún son mantenidos en nuestras sociedades. No obstante, la permanencia de estas nociones llevó a que las mujeres tendieran a ocupar trabajos periféricos y secundarios, en cuanto los hombres continúan realizando las funciones de mayor prestigio y remuneración.

Abramo (2004) considera que, en América Latina, las mujeres son una fuerza laboral secundaria, porque están sobrerrepresentadas en los trabajos peor pagados y de baja calidad. Por lo tanto, el comportamiento del mercado laboral está segregado por género. Por su vez, Ñopo (2012) demostró que los hombres tienen puestos y salarios comparativamente mejores que las mujeres, y las mujeres se dedican a profesiones menos remuneradas, como la psicología, la enfermería, la enseñanza y otras cuando comparadas a las carreras tecnológicas e ingeniería. De acuerdo con Oliveira; Vieira y Marcondes (2015) destacan que, la desigualdad de género sigue siendo marcante cuando son comparados los niveles salariales y de empleo de hombres y mujeres de igual nivel educacional. En parte, esta explicación radica en el hecho de que las mujeres están relativamente concentradas en áreas de conocimiento y ramos de actividades poco valorizadas. No obstante, esta tendencia generada por la especialización por sexo se refleja en la segmentación de la estructura del mercado laboral.

En el análisis de este discurso, al considerar que las mujeres han sido sujetas a las peores condiciones de trabajo en comparación a los hombres, es un reflejo de las construcciones sociales y la división sexual del trabajo, que crearon un diseño sobre las tareas apropiadas para

ser realizada por las mujeres y por los hombres. En consecuencia, socialmente se considera a las mujeres como las primeras responsables sobre el cuidado de los niños. A partir de aquí, se presupone la incompatibilidad entre los roles de la maternidad, cuidado doméstico y la vida laboral femenina en las economías contemporáneas. Es decir, existe una tensión entre la esfera productiva-reproductiva.

Las limitaciones en el uso del tiempo de las mujeres fomentaron las relaciones negativas de la maternidad y los tipos de ocupaciones que realizan en el mercado laboral. Por consiguiente, las ocupaciones de bajos ingresos, como los trabajos a tiempo parcial, donde el valor por hora es menor que los trabajos a tiempo completo, informales, temporales y generalmente precarios, se convierten en una opción para combinar los horarios escolares y comerciales que permiten una mejor articulación entre el trabajo y la vida familiar. De esta forma, los aspectos sociodemográficos interactúan con la participación femenina en el mercado laboral (ARAÚJO; PICANÇO; CANO, 2021; ARAUJO; HIRATA, 2020; ARAÚJO; GAMA, 2017).

En síntesis, el mercado laboral está atravesado por una lógica constituida por percepciones, valoraciones y preconceptos que ponen en desventaja a la fuerza laboral femenina. Ante esto, todavía hay mucho camino por recorrer en lo que se refiere a las garantías y mejora de condiciones, rendimientos, permanencias y ascenso profesional de las mujeres en el mercado remunerado. Aún la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo posee rasgos de inequidad, desde el acceso a las oportunidades, porque pocas han sido las reconfiguraciones del mercado frente a la integración femenina, así como también en relación a las responsabilidades familiares, pues continúan siendo muchas veces responsabilidades femeninas de forma exclusiva.

CAPÍTULO 2 – PANORAMA DINÁMICO DE LAS DESIGUALDADES LABORALES EN BRASIL Y COLOMBIA: UNA MIRADA A TRAVÉS DEL GÉNERO

El mercado de trabajo colombiano y brasileño está marcado por significativas y persistentes desigualdades de género. La discriminación de género es un eje estructurante de las desigualdades sociales y laborales en ambos países. No obstante, las diferencias salariales y ocupacionales han creado patrones segregados dentro de la dinámica del mercado de trabajo. Este fenómeno de exclusión origina y reproduce la pobreza, ya que es responsable de la vulnerabilidad y dificultad de acceso a mejores oportunidades, haciendo que las mujeres trabajen por debajo de sus posibilidades y capacidades. Ante esto, es imprescindible destacar como las construcciones sociales de la división sexual de trabajo y las relaciones sociales de sexo trazan preconceptos, estereotipos y crean valoraciones estructurantes orientadas en una jerarquía y subordinación de género. Estos valores, se sostienen en el ámbito laboral, de tal forma que las mujeres se deparan con más obstáculos que sus homólogos para conseguir insertarse en cargos ejecutivos y directivos. Consecuentemente, las mujeres suelen concentrarse en sectores caracterizados por tener baja rentabilidad, presentar mayores tasas de desempleo, mayor participación en los empleos informales, creando un escenario de desigualdad y una segregación laboral discriminante. En este contexto, este capítulo presenta un panorama laboral descriptivo a través de los indicadores del mercado de trabajo remunerado colombiano y brasileño. El periodo temporal focalizado en este capítulo es de 2008-2018, una década que ha experimentado alternancias entre desempeños favorables y desfavorables en el mercado de trabajo colombiano y brasileño. De este modo, es posible una comprensión de la evolución de las estadísticas de trabajo, destacando aún más las adversidades para las mujeres.

Pretendemos investigar en este capítulo: ¿Cómo está estructurado el mercado de trabajo brasileño y colombiano? ¿Dónde se concentran las mujeres? ¿Quiénes son los más alcanzados por la precariedad laboral?, ¿Qué hay detrás de las brechas laborales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo remunerado colombiano y brasileño?

2.1 Datos sociodemográfico e indicadores de Brasil y Colombia

Brasil

Brasil es un país que representa el 47.3% del territorio de América del sur y de la región Latino Americana, conformado por 211 millones de habitantes (IBGE, 2020), es

caracterizado por los altos índices de desigualdad social. De acuerdo el Banco Mundial (BM) Brasil se encuentra entre los países con mayor desigualdad del mundo, presentando un coeficiente Gini de 53.4⁹. A pesar de ser uno de los países más desiguales, no se trata solamente de discrepancia en rendimientos y en riqueza, según el último reporte divulgado por la PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), con datos referente al 2019, Brasil presenta un Índice de Desarrollo Humano (IDH) convencional, considerado alto (0.765), ocupando la posición 84 a nivel mundial. Este, ha experimentado de acuerdo con el PNUD reducción en las desigualdades en los últimos años, sin embargo, hay señales de desaceleración en ese proceso. De este modo, este índice ajustado por las desigualdades provoca una diferencia del IDH en el país de 20 puntos, tomando un valor en el Índice de Desarrollo Humano Ajustado a la Desigualdad (IDHAD) de 0.993.

La normas sociales y políticas están profundamente enraizadas en la historia y cultura de una nación desigual, tal como es la disparidad a nivel de los patrones de vida que generan ondas de desigualdades, favorecen con frecuencia comportamientos que perpetúan el preconcepto. Así según los indicadores sociales de las mujeres en Brasil, mostraron que las mujeres dedican más doble del tiempo en el cuidado domestico que los hombres. En 2019, las mujeres dedicaban 21.4 horas con 11 horas dedicadas por los hombres. La asimetría es más evidente cuando se adiciona la característica de raza/color, pues las mujeres negras o mestizas registraban 22 horas ante 20.7 horas dedicadas por las mujeres Blancas. En relación a la remuneración las mujeres reciben un 77% del rendimiento de los hombres. Las menores remuneración y las mayores dificultades de la inserción femenina el mercado de trabajo remunerado no puede ser atribuidas a la educación, pues al igual que otros países en AL, en Brasil se ha revertido el hiato de género en la escolaridad. De tal forma que, en promedio las mujeres tienen 8.2 años de escolaridad en cuanto los hombres en promedio tienen 7.7 años (PNUD, 2020).

Con una población joven, experimentando la transición demográfica con envejecimiento de la población, de acuerdo con el estudio del IBGE¹⁰, de las relaciones entre las alteraciones históricas en la dinámica demográfica brasileña y los impactos decurrentes del proceso de envejecimiento de la población, Brasil tiene una tasa de dependencia total de 53.2%,

⁹ Disponible el: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SI.POV.GINI&country=>

¹⁰ Disponible el: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98579.pdf>.

con una alta tasa de dependientes menores de 14 años¹¹(32%) y baja dependencia de mayores de 65 años (21.2%). A demás, Brasil ha presentado un mayor control de fecundidad, reflejándose en la reducción de las tasas de fecundidad de 6.7 en 1960 para 1.7 en 2018.

Por otro lado, Brasil acompaña las tendencias internacionales en términos de reconfiguraciones familiares y conyugales. Las personas están casadas cada vez más tarde. la edad media de contraer nupcias entre parejas heterosexuales viene aumentando, de acuerdo Viera et al, 2016, esta fue en 2010 para las mujeres de 24.6 y de los hombres de 27.4. Según las estadísticas del registro civil, en 2018 la edad media de contraer unión es de 28.2 para ellas y 30.8 para ellos. En cuanto a la tasa de divorcio aumentó, paso de 2.5% en 2017 para 2.6% en 2018¹². Otro fenómeno dentro de las tendencias, es la proporción de mujeres que tienen el primer hijo después de los 30 años creció. Según los datos divulgados por el registro civil (IBGE) en 2007 el 25.7% de los casos, las madres tenían 30 años o más, ya en 2018 en 35.1% de los casos las madres tenían 30 años o más. A demás, como destaca Berquó (2001), las jefaturas femeninas crecen en el país y es un fenómeno típicamente urbano, la mayoría de las veces es de tipo monoparental donde se destacan las mujeres más jóvenes, separadas, negras y pertenecientes a estratos sociales más pobres. Según los datos del censo del IBGE, 2000, las familias con jefatura femenina eran de 24.9% de los domicilios brasileños ya en el 2015 fue de 40.5% según el informe del Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)¹³. Estos son datos reflejan también el impacto de la crisis económica que se atraviesa Brasil, sobre todo en las reconfiguraciones conyugales.

En lo que respecta a la parentalidad, la licencia paternal es inexistente, sin embargo, en el 2016 fue promulgada una ley¹⁴ que da derecho de 20 días licencia de paternidad. En cuanto a la licencia de maternidad es de 120 días para las trabajadoras.

Esta descripción destaca brevemente algunos aspectos sociodemográficos vividos en la sociedad brasileña contemporánea. Apuntan y subrayan la permanencia de las desigualdades y el progreso lento y desigual que experimenta la sociedad brasileña.

¹¹ Disponible el: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.DPND.YG?locations=BR-CO>.

¹² Disponible el: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/135/rc_2018_v45_informativo.pdf.

¹³ Disponible el: https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-15,-16,53,54,55,-17,-18,128&ind=4704;https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html.

¹⁴ Disponible el: <https://legis.senado.leg.br/norma/602482>.

Colombia

Colombia el segundo país más poblado en América del Sur, precedido por Brasil, es un país con 50.37 millones de habitantes (DANE, 2020), caracterizado por las desigualdades de género y múltiples conflictos armados internos, que continúan y que han marcado los últimos 50 años al país. Esto ha desencadenado fuertes impactos sobre el desarrollo humano y promovido la permanencia de las desigualdades sociales, lesando las economías y dilapidando a las personas en la vida laboral y personal, imposibilitándoles efectuar plenamente su potencial. Según el Banco Mundial (2020) con datos de referencia 2019, Colombia tiene un coeficiente de Gini de 51.3, no obstante, de acuerdo con la PNUD (2020), Colombia es considerado entre los países con alto nivel de IDH. (0.767) y IDHAD (0.595), ocupando la posición 83 a nivel mundial.

En Colombia se ha experimentado cambios en la estructura por edades de la población, que se caracteriza fundamentalmente por la disminución de la proporción de niños y el mayor crecimiento del número de personas en edades avanzadas. De acuerdo con el censo del DANE, en 2005, 30.7% de la población tenían entre 0 a 14 años de edad y en 2018 pasó a ser el 22.6%. Además la población mayor de 65 años, en 2005, representaba el 6.3% y en 2018, aumentó a 9.10%. En lo que respecta a la relación de dependencia, la tasa de inactividad¹⁵ de acuerdo con el BM, en 2018, fue 33.71% siendo esta la tasa de dependencia de 0 a 14 años y una tasa de dependencia para adultos de 65 años a más de 12.38%¹⁶. El incremento de la proporción de personas adultas mayores sucede en paralelo con una reducción pronunciada de la proporción de la población joven, debido a la baja fecundidad. De acuerdo con el BM, muestran que la tasa de fecundidad en Colombia en 2018 fue de 1.81 hijos por mujer. No obstante, según el informe demográfico del DANE (2018),¹⁷ muestra que, en Colombia, mayor nivel educativo incrementa la edad promedio en la que las mujeres están dispuestas a tener hijos. Así, la edad promedio de las mujeres con posgrado tener su primer hijo (31.4) es superior que la edad de las mujeres con nivel educativo superior (29.6), secundaria y media (26.4) y las mujeres con educación preescolar, primaria o sin escolarización (25.4). Otro fenómeno observado en el siglo XXI, es que las mujeres han obtenido mayores niveles escolares que los hombres, en el caso colombiano, no es diferente, hay un visible crecimiento en el promedio de años de estudio de las mujeres en

¹⁵ Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.DPND.YG>.

¹⁶ Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.DPND.OL?end=2019&locations=CO&start=1960>.

¹⁷ Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/cnpv-2018-presentacion-3ra-entrega.pdf>.

comparación con hombres. Las colombianas en 2010, tenían en promedio 7.5 años de estudio en cuanto los colombianos tenían en promedio 7.4 años y, en 2019¹⁸ ellas tenían en promedio 8.6 años y ellos 8.3.

En lo que respecta a la organización familiar, el cual juega un papel importante en la manera como la familia se auto regula y asume cambios para su sustentabilidad. Las dinámicas de la sociedad han contribuido a que el género femenino tenga un rol cada vez más preponderante entre las familias colombianas. Esto se evidencia, entre otras cosas, en el crecimiento del fenómeno de jefatura femenina en los hogares. De acuerdo con el observatorio de familias del Departamento Nacional de Planeación (DNP), en 2008, el 29.9% de los hogares colombianos contaban con jefatura femenina, ya en 2018, pasó a ser un 40.7%. A demás se ha experimentado una tendencia en Colombia, un retraso en la edad al a primera unión (De acuerdo con Mendoza y Viera (2020), en 2010 esta edad era de 23.87 ya en 2018 es de 21.4 de acuerdo con la ENDS, 2015) y aumento de las disoluciones matrimoniales (Entre enero de 2016 y septiembre de 2019, por cada 100 matrimonios registrados, se presentaron 41 divorcios)¹⁹.

Las desigualdades de género en los que respecta a las actividades no remuneradas son evidentes en Colombia. Según el informe de Brechas de Género (DANE, 2020), las diferencia por sexo son amplias, pues las mujeres dedican 7 horas y 14 minutos al trabajo no remunerado, siendo esto, más del doble de tiempo en comparación con los hombres, que dedican 3 horas 25 minutos en las actividades sin pago. De acuerdo con la ley 1822 de 2017²⁰, la licencia de maternidad es de 18 semanas (129 días), y los esposos o compañero permanente tendrán derecho a 8 días hábiles de licencia de paternidad.

Colombia es un país que aun experimenta prevalencias de las desigualdades y segregación laboral, construida por valoraciones sociales y culturales que han dificultados la integración femenina al mercado de trabajo.

2.2 Características y tendencia de la fuerza laboral en Brasil y Colombia

En los últimos años se ha experimentado una contracción económica tanto en Brasil cuanto en Colombia. Las vicisitudes coyunturales se expresan en el deterioro de expectativas empresariales y de las inversiones. Los efectos del debilitamiento de la actividad económica han

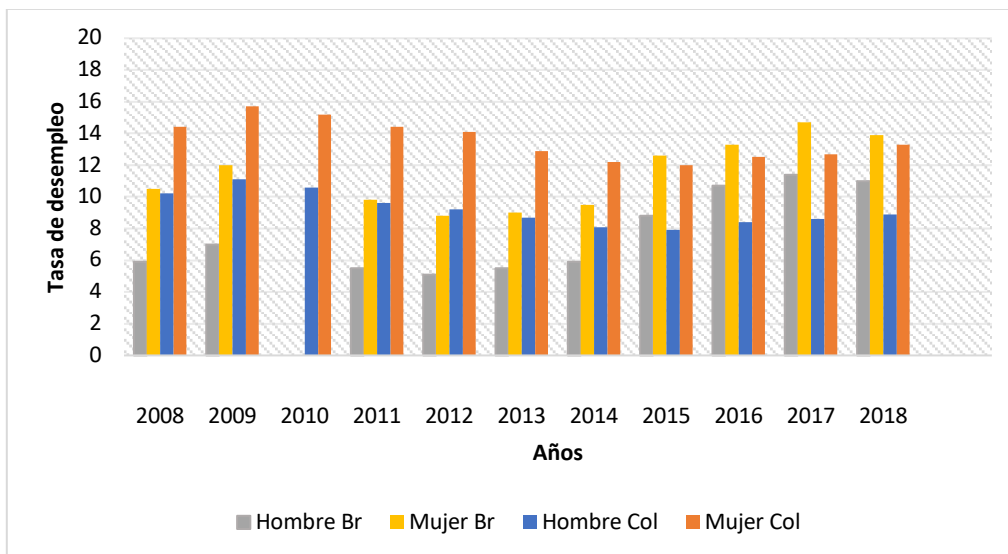
¹⁸ Disponible el: <http://hdr.undp.org/en/data>.

¹⁹ Disponible el: <https://cej.org.co/publicaciones/>.

²⁰ Disponible el: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/LicenciaMaternidad.aspx>.

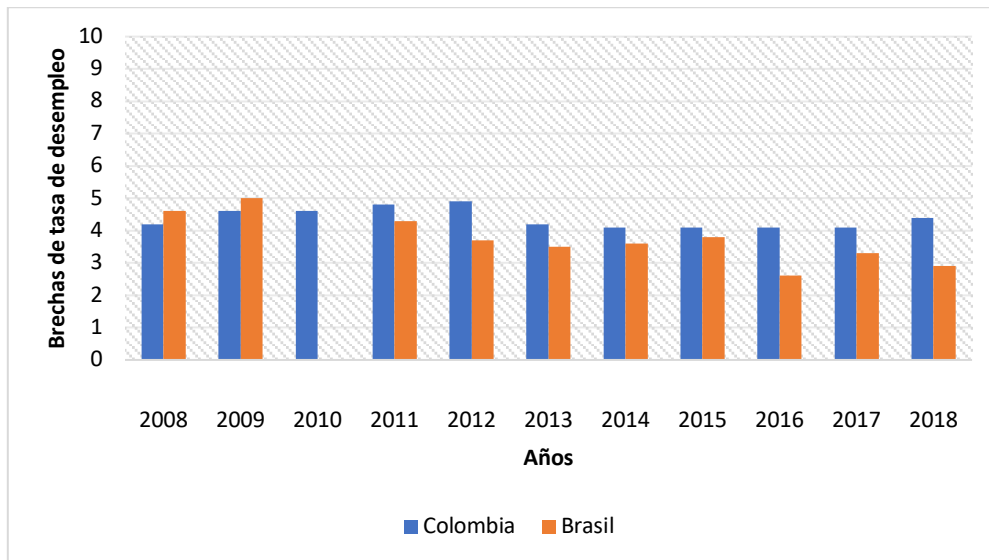
venido ocasionando déficit laboral y una preocupación en lo que respecta al futuro del mercado laboral. El desequilibrio en el mercado de trabajo ha generado el aumento progresivo del desempleo, estimulando así, la informalidad, subempleo, empleo temporal y las diferentes formas de contratación que repercuten en la calidad del empleo y salarios del trabajador remunerado. El Gráfico 1, nos presenta la evolución de las tasas de desempleo según sexo para los dos países. Y el Grafico 2, las brechas en las tasas de desempleo.

GRÁFICO 1 – Tasa de desempleo (%) según sexo en Brasil y Colombia, 2008-2018



Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de CEPALSTAT (2008-2018).

GRÁFICO 2 – Brechas en las tasas de desempleo (%) entre hombre y mujeres en Brasil y Colombia, 2008-2018



Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de CEPALSTAT (2008-2018).

Podemos identificar dos momentos bastante distintos; en 2008, la tasa de desempleo para los hombres brasileños era de 5.9% y para las mujeres 10.5% siendo inferiores a las presentadas por los colombianos (10.2%) y las colombianas (14.4%). Entre 2008 y 2014, Brasil experimentó un crecimiento económico que se vio reflejado en un comportamiento favorable en los indicadores en el mercado laboral. A partir del 2014, su crisis interna, se profundizó por las alteraciones políticas y los cambios gubernamentales que han colaborado a una retracción económica. Así, observamos en 2014 una tendencia alcista en la tasa de desempleo, visiblemente más inclinada para el caso de Brasil, (brasileños 5.9%, 8.8%, 10.7%, 11.4%, 11.0%, brasileñas 9.5%, 12.6%, 13.3%, 14.7%, 13.9%) tornándose superiores a las tasas de desempleo observadas en Colombia (colombianos: 8.1%, 7.9%, 8.4%, 8.65%, 8.9%, y, colombianas: 12.2%, 12%, 12.5%, 12.7% y 13.3%). El caso de Colombia, los desacuerdos políticos y el conflicto armado han dejado ver sus rezagos en la economía colombiana, construyendo una economía constantemente en crisis. Aunque, es válido destacar que, en el periodo de cese al fuego y conversaciones entre el gobierno colombiano y la guerrilla de la FARC (2012-2016) para un proceso de paz, se observan mejoras en los indicadores del mercado laboral. Así, observamos que las tasas de desempleo fueron relativamente altas, pero con una tendencia de reducción a partir de 2012.

Por otro lado, cuando analizamos la tasa de desempleo por sexo, es evidente como las tasas femeninas, especialmente en momentos de contracción económica, son superiores a las tasas masculinas en los dos países. Las brasileñas (11.41%) y las colombianas (13.58%) en media presentaron una tasa de desempleo superiores a los brasileños (7.68%) y los colombianos (9.20%) a lo largo del tiempo. Las diferencias entre las tasas femeninas se sitúan, en media cerca de 3.7% y 4.4% porcentuales por encima de la de los hombres brasileños y colombianos respectivamente.

Observamos en el Gráfico 2 que, entre 2008 y 2011 las brechas de desempleo entre hombres y mujeres en Brasil fueron superiores a las diferencias en la tasa de desempleo entre las colombianas y colombianos. Sin embargo, en ese periodo las tasas de desempleo en Brasil fueron inferiores que en Colombia para ambos sexos. Se evidencia que, a pesar de Brasil presentar una tasa de desempleo progresivas, las brechas, a lo largo del tiempo fueron superiores en Colombia.

La estructura ocupacional de la fuerza laboral es sustancialmente diferenciable entre los trabajadores y las trabajadoras. Pese a los importantes avances logrados en lo que respecta al grado de instrucción educativa de las mujeres, es notorio como se expresa una jerarquización y segregación en la estructura del mercado laboral colombiano y brasileño. El Gráfico 3, recoge la información de las tasas de desempleo de acuerdo al nivel de instrucción medido en años de escolaridad según sexo. Llama la atención que las diferencias de las tasas de desempleo entre los menos escolarizados (0-5años) en Brasil, disminuyen significativamente a lo largo del tiempo a partir del 2016. En el caso de Colombia, en 2009 y 2010 presentaron las mayores diferencias de las tasas entre las colombianas y los colombianos, con una leve disminución hasta 2018. Las tasas de desempleo son altas en los dos países para los hombres y las mujeres, evidenciando la difícil encrucijada y una situación compleja en lo que respecta al mercado laboral. Sin embargo, la disminución de las brechas, específicamente entre los menos instruidos, puede deberse a la “facilidad” de las mujeres para inserirse en el mercado de trabajo menos calificado y conseguir bajas tasas de desempleo próxima a la de los hombres. Constatando esta idea, observamos que las mayores diferencias entre las tasas de desempleo se presentaron entre las brasileñas y los brasileños con 6-11 años de escolaridad, al igual que entre las colombianas y colombianos. Por otro lado, se destaca que las diferencias entre las tasas disminuyeron en ambos países entre los más instruidos (13 años a más de escolaridad), sin embargo, las brechas para todos los niveles de escolaridad fueron más marcantes en el caso de Colombia, una vez comparado con Brasil. De forma general, se identifica un padrón, las tasas de desempleo femenina exceden a la masculina

tanto en Colombia cuanto en Brasil. Así, los datos reflejan una heterogeneidad entre los sexos, donde las oportunidades de las mujeres aún no compensan su creciente búsqueda de ocupación en mayor medida que los hombres.

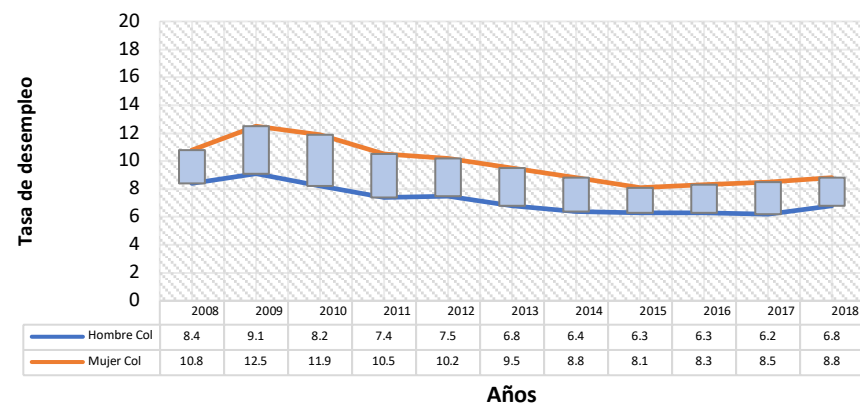
GRÁFICO 3 – Tasa de desempleo (%) según años de escolaridad y sexo en Brasil y Colombia, 2008-2018

0-5 años de escolaridad, Brasil, 2008-2018.



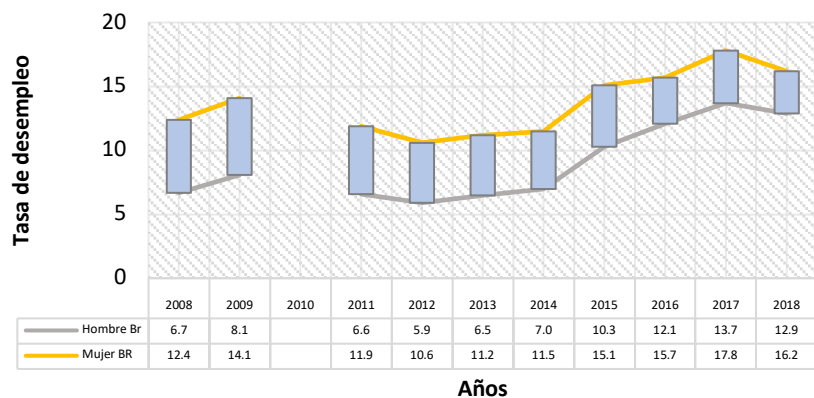
— Hombre Br — Mujer BR

0-5 años de escolaridad, Colombia, 2008-2018.



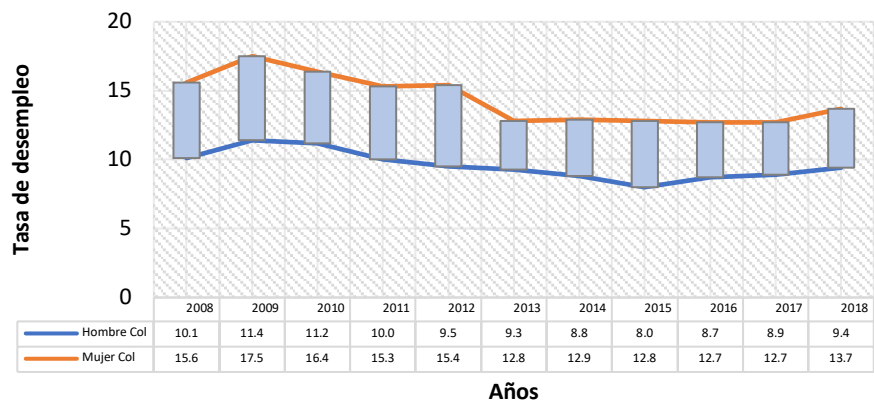
— Hombre Col — Mujer Col

6-9 años de escolaridad, Brasil, 2008-2018.



— Hombre Br — Mujer BR

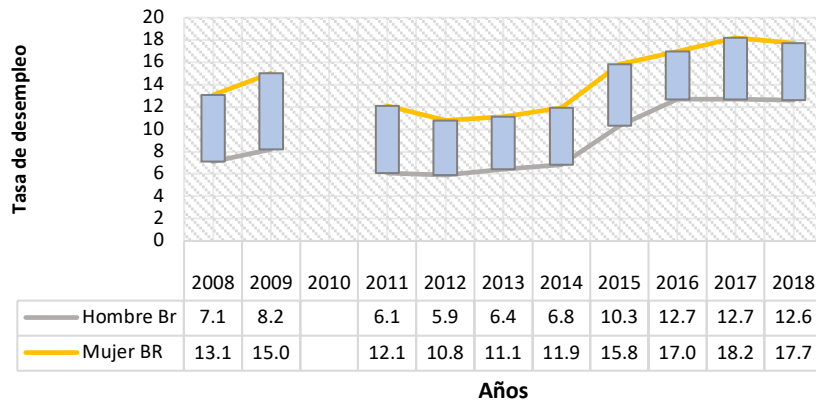
6-9 años de escolaridad, Colombia, 2008-2018.



— Hombre Col — Mujer Col

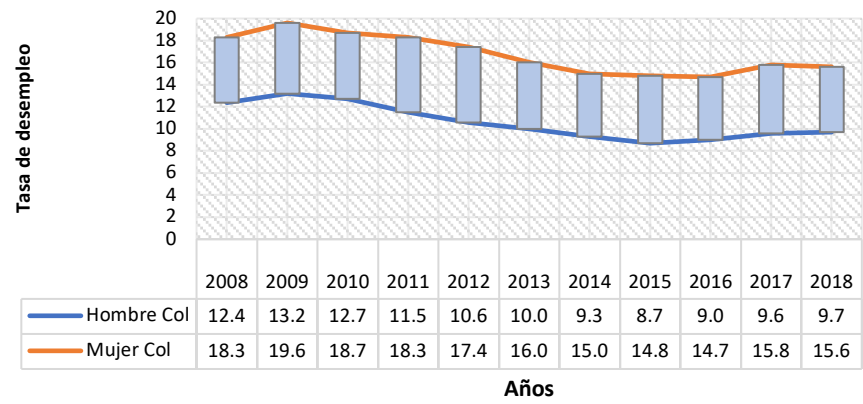
Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2018).

10-12 años de escolaridad 2008-2018



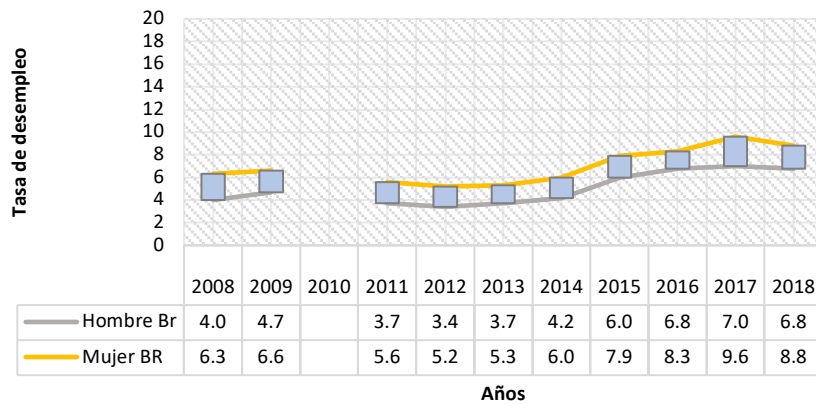
Hombre Br Mujer BR

10-12 años de escolaridad, Colombia, 2008-2018.



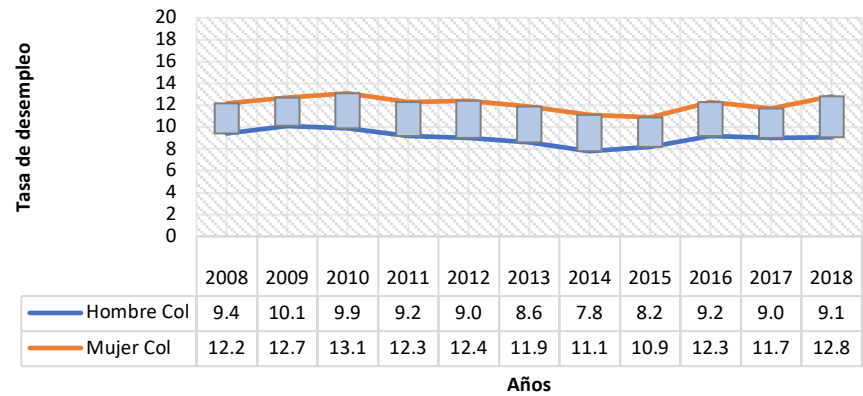
Hombre Col Mujer Col

13+ años de escolaridad, Brasil, 2008-2018



Hombre Br Mujer BR

13+ años de escolaridad, Colombia, 2008-2018.

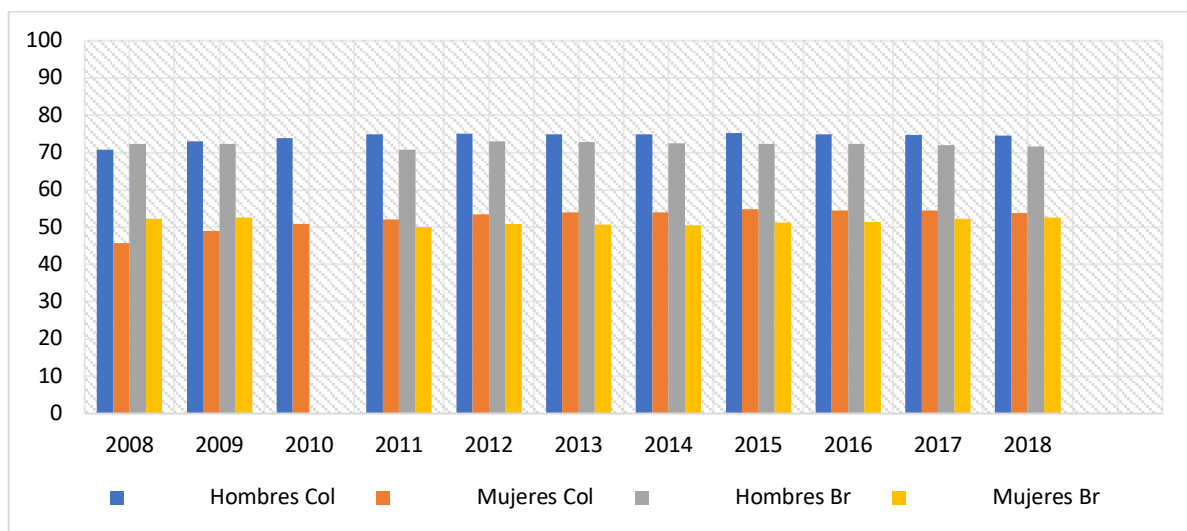


Hombre Col Mujer Col

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2018).

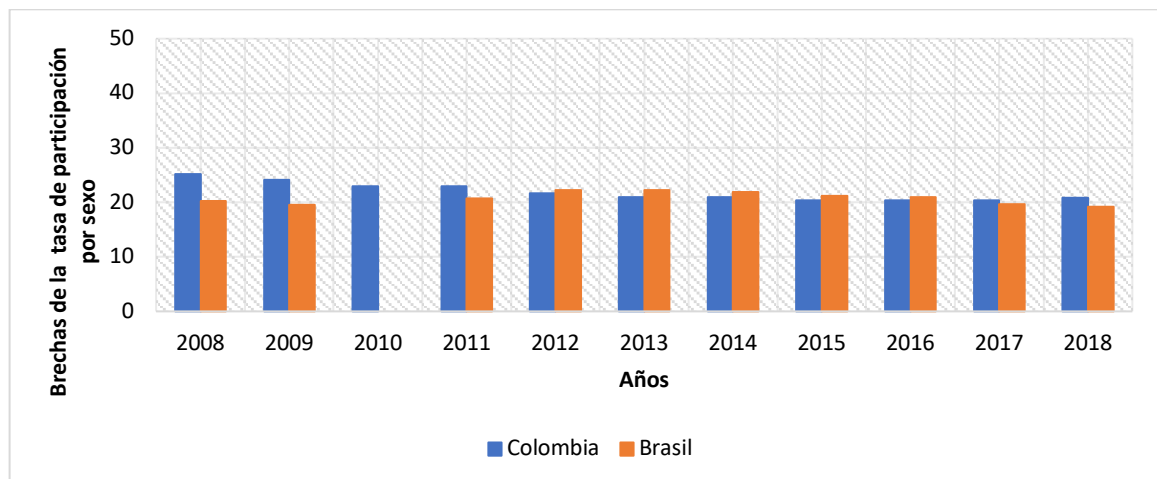
La incorporación femenina al mercado remunerado no es un fenómeno que haya afectado homogéneamente a todo el colectivo femenino. Varios estudios han comprobado que algunas características son relevantes a la hora de explicar la desigualdad de la distribución para una mayor presencia en el mercado laboral. Factores como la edad, el nivel de estudio, raza, o la situación familiar son determinantes a la hora de analizar la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado. El Gráfico 4 presenta la información evolutiva de la tasa de participación femenina y masculina para el periodo de 2008 al 2018. Y, el gráfico 5, las brechas de género en la participación laboral.

GRÁFICO 4 – Tasa de participación (%) en el mercado de trabajo según sexo, Brasil y Colombia 2008-2018



Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2001).

GRÁFICO 5 – Brechas en las tasas de participación (%) entre hombre y mujeres en Brasil y Colombia, 2008-2018



Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2001).

Cuando comparamos el lapso entre los años de 2008 y 2018, observamos que el mercado de trabajo remunerado ha incorporado de forma constante a la mujer colombiana y brasileña. La participación femenina aumentó 8.1% de 2008 a 2018 para el caso de las colombianas, y para las brasileñas, de 0.3% considerando el mismo periodo de tiempo. Pese a esto, todavía están marcadas por una fuerte diferencia en relación con la tasa de participación de los hombres. En 2008, la tasa de participación masculina en Brasil (72.4%) y Colombia (70.9%) fueron superior a las tasas de participación de las brasileñas (52.2%) y las colombianas (45.7%). En el 2015, la tasa de participación para los brasileños se mantuvo en 72.4% y para los colombianos aumentó 75.2%, en cuanto las mujeres presentaron tasas de participación de 51.2% y 54.8% manteniendo la orden de análisis anterior. Finalmente, en 2018, otro año de contracción económica, en especial para Brasil, la tasa de ocupación de ellos fue de 71.7% para los brasileños y 74.6% para los colombianos y de las mujeres fue de 52% para las brasileñas y 53% para las colombianas. Las cifras evidencian, sin duda, una significativa brecha laboral, con poca reducción a través del tiempo, donde las tasas femeninas continúan muy por debajo de las tasas de participación de los hombres. Esto deja ver la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado remunerado.

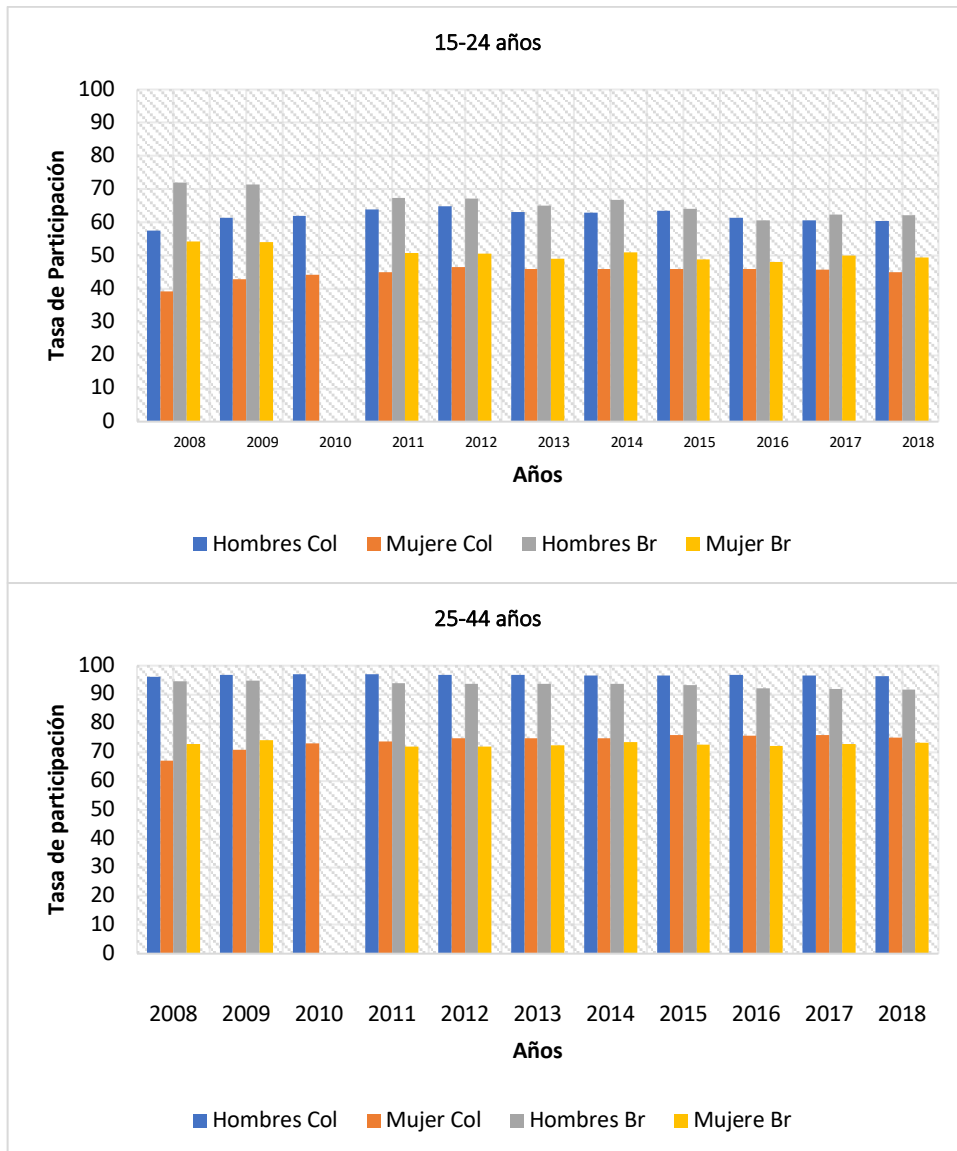
El Grafico 5, nos muestra que, entre los países, las brechas de la participación laboral entre hombres y mujeres fueron superiores en Colombia de 2008 a 2012. A partir del 2012, se experimentó una inversión en las brechas de los países, puesto que, Brasil comienza a presentar brechas de participación laboral superiores a las de Colombia hasta 2018.

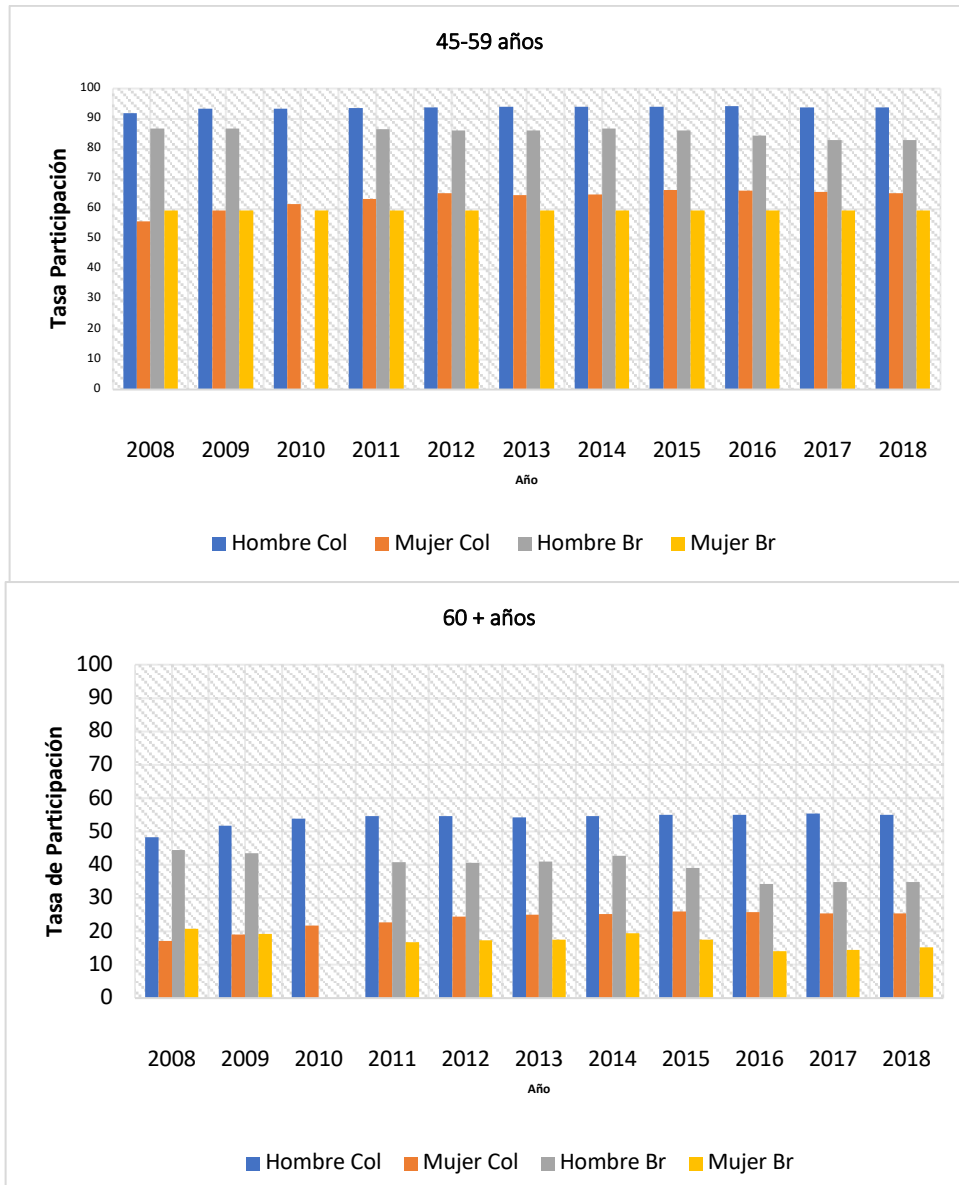
Por otro lado, el Gráfico 6 – Tasa de participación económica de la población según grupos de edad y sexo, muestra como la falta de oportunidades de trabajo para los más jóvenes, en especial para las mujeres, son más significativas. Las mujeres entre 15 y 24 años son las que presentan mayores dificultades para participar en el mercado laboral. En promedio, en una década, sólo el 44% de las colombianas y 45% de las brasileñas en este grupo de edad consiguieron participar en el mercado remunerado. En el caso de los hombres, los trabajadores colombianos participan 61% y los brasileños el 60%. Luego, los hombres siempre presentan tasas superiores de participación a lo largo del periodo analizado. Esta situación descrita anteriormente evidencia que son múltiples las barreras que dificultan la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo, entre ellos, su falta de experiencia, una vez que las empresas necesitan calificar la mano de obra para convertirla en capacitada para su producción. Sin embargo, son las mujeres jóvenes; las que cargan con el mayor peso de la discriminación, lo que influye en sus bajas tasas de participación y altas tasas de desempleo bien superiores cuando comparadas con sus homólogos. De este modo, las jóvenes pueden

ajustarse obteniendo empleos con salarios más bajos, largas jornadas de trabajos, empleos con reducida o ninguna cobertura de seguridad social entre otras desventajas.

En el grupo etario de 25 a 44 años, en promedio, los colombianos (96%), colombianas (73%), brasileños (76%) de y brasileñas (60%), presentaron su mayor nivel de participación laboral, como era de esperar. Las mujeres, claramente, continuaron teniendo menor nivel de participación en comparación con los varones.

GRÁFICO 6 – Tasa de participación económica de la población (%) según grupos de edad y sexo, Brasil y Colombia, 2008-2018





Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2001).

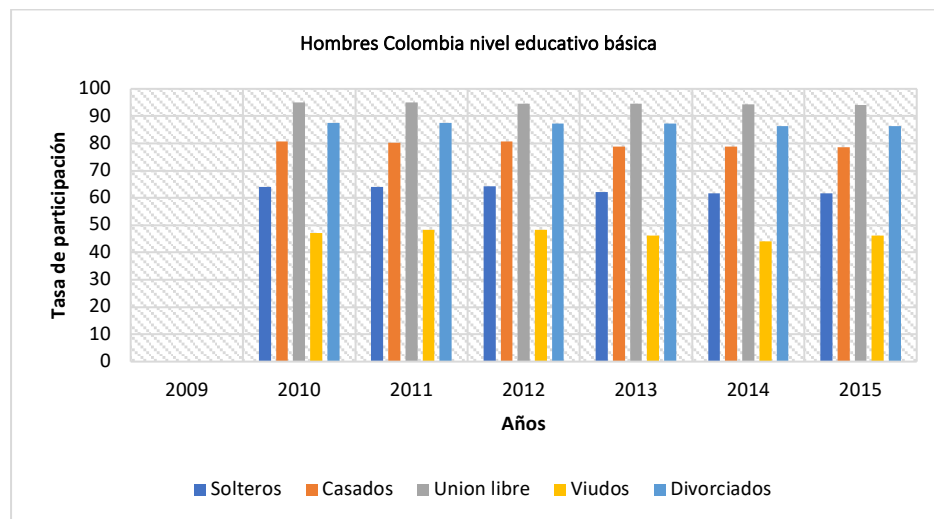
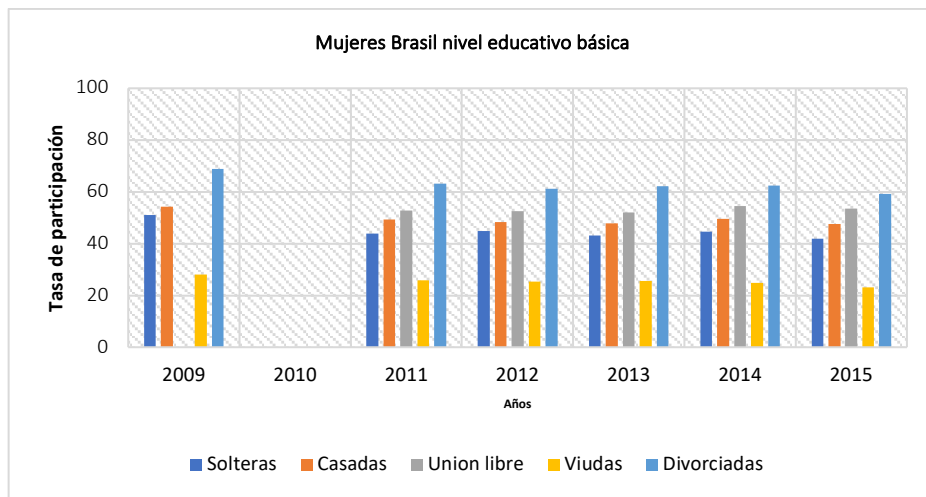
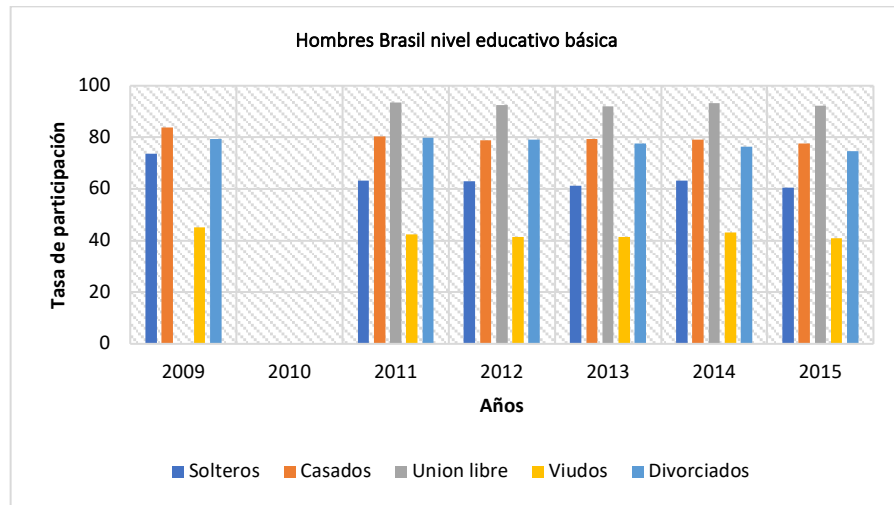
A partir de los 60 años en adelante la tasa de participación disminuye significativamente, registrando la tendencia de largo plazo en el ciclo de vida laboral de los trabajadores colombianos/as y brasileños/as. Es relevante de esto, considerar que, a pesar de que las tasas de participación de la mano de obra de 60 años a más disminuyen entre colombianos (40%), colombianas (40%), brasileños (42%) y brasileñas (43%) en comparación con los grupos de edades que lo anteceden, son tasas de participación elevadas para ese grupo. Este escenario puede estar evidenciando factores como: bajo valor de pensiones, que puede forzar a las personas a continuar trabajando, grado de formalidad, calidad y condiciones de trabajo, los tipos de contratos sin cobertura de seguridad social que adquieren las trabajadoras/res remuneradas a lo largo de su vida laboral, como también otros tipos de motivaciones, por ejemplo, desear continuar trabajando (envejecimiento activo).

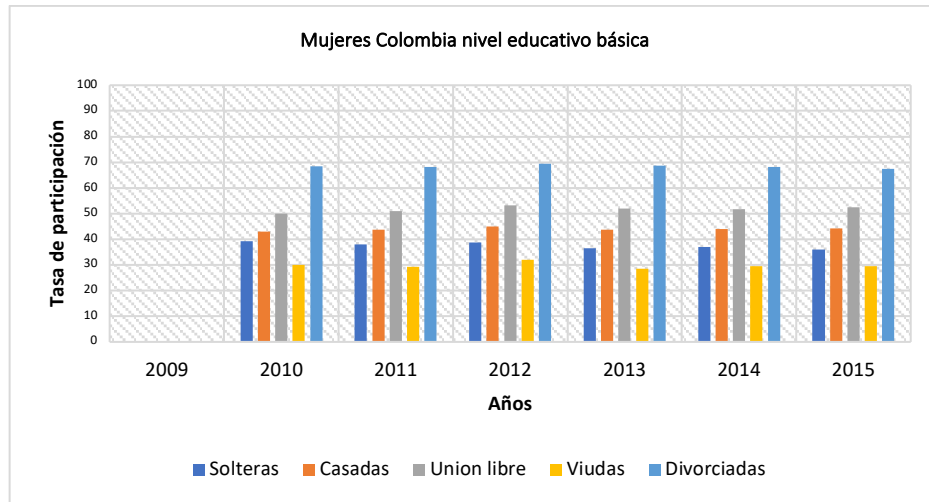
Entre el 17% y el 26% de las mujeres en colombianas y el 14% a 21% de las brasileñas participan como fuerza laboral con edades entre 60 años y más. Observamos que los varones continúan teniendo tasa de participación superiores a las mujeres, participando entre el 34% y 44% en de los brasileños y el 48% a 55% de los colombianos. Estos porcentajes están relacionados con la edad mínima de jubilación. En el caso de Colombia, la edad mínima para pensionarse es de 57 años, para las mujeres, y 62 años para los hombres, presentando una diferencia participativa entre 24% y 31% superior a las mujeres. Ya en Brasil, la edad mínima para la pensión para ellas es de 62 años, y para ellos 65 años, siendo que los hombres presentan una tasa de inserción entre 20% y 23% superior a la femenina. Por otro lado, a pesar de que las edades mínimas para la jubilación son mayores en Brasil que en Colombia, las tasas de participación más alta corresponden a los colombianos, registrando valores por encima de 11% a 14% más que los brasileños y entre 3% a 5% más que las brasileñas. Esto puede estar representando una mayor vulnerabilidad y desprotección social en Colombia en comparación con Brasil.

Por otro lado, estudios como el de Arango y Ríos (2015) han demostrado cómo el estado conyugal puede influenciar la condición y duración de los empleos femeninos y masculinos. Destacan el hecho que, si alguien de la pareja está empleado, esto reduce el esfuerzo por la búsqueda de empleo. Sin embargo, se observa con mayor contundencia cuando es el caso de ellas las que está desempleada y esto se convierte en una de las causas de mayor desempleo femenino. El Gráfico 7, Gráfico 8 y Gráfico 9, nos presentan las tasas de participación según sexo, nivel educativo (básico, medio y superior) y el estatus marital. Identificamos que, en todos los estados conyugales, los hombres siempre presentan mayor tasa de participación en comparación con las mujeres en ambos países.

Entre los menos instruidos, los colombianos en unión libre (67%) y divorciados (77%) y, los brasileños en unión libre (77%) y casados (66%), presentaron mayores tasas de participación. En el caso de las mujeres, fueron las colombianas divorciadas (57%) y en unión libre (43%) y, las brasileñas divorciadas (51%) y en unión libre (44%) que presentaron las mayores tasas de participación. Observamos un padrón en los dos países, las parejas en unión libre presentaron mayor tasa de participación. Esta información es especialmente importante, pues, podría estar representando a un grupo vulnerable entre los hogares pobres. En consecuencia, la mujer mismo teniendo pareja, tendría una mayor presión para también ser una proveedora financiera en el hogar. Este escenario, corrobora algunos resultados apuntados en la literatura (ÂNGULO; VELÁSQUEZ, 2010; MARRI; WAJNMAN, 2007).

GRÁFICO 7 – Tasas de participación (%) según sexo, estatus conyugal y nivel educativo básico, Brasil y Colombia, 2009-2015

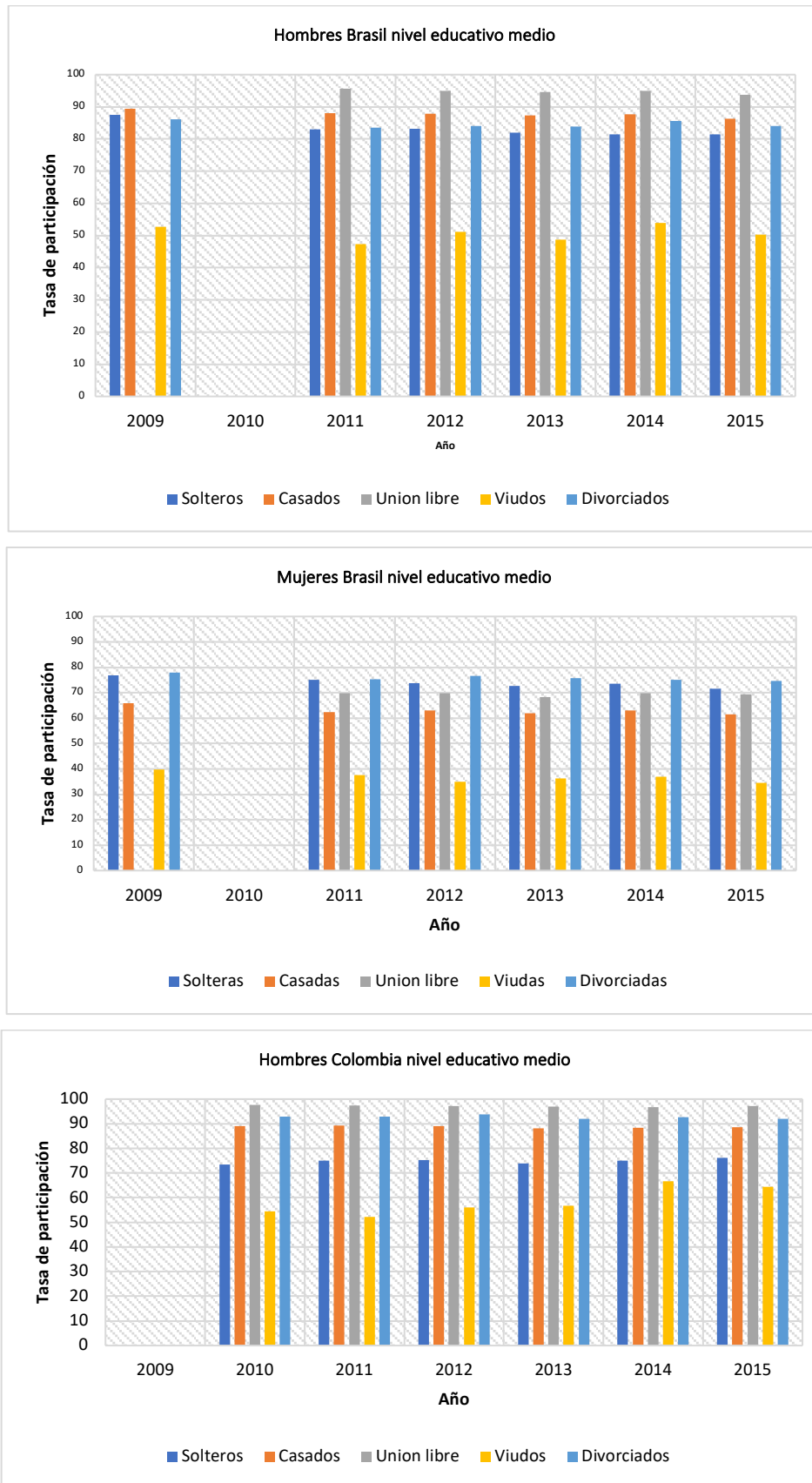


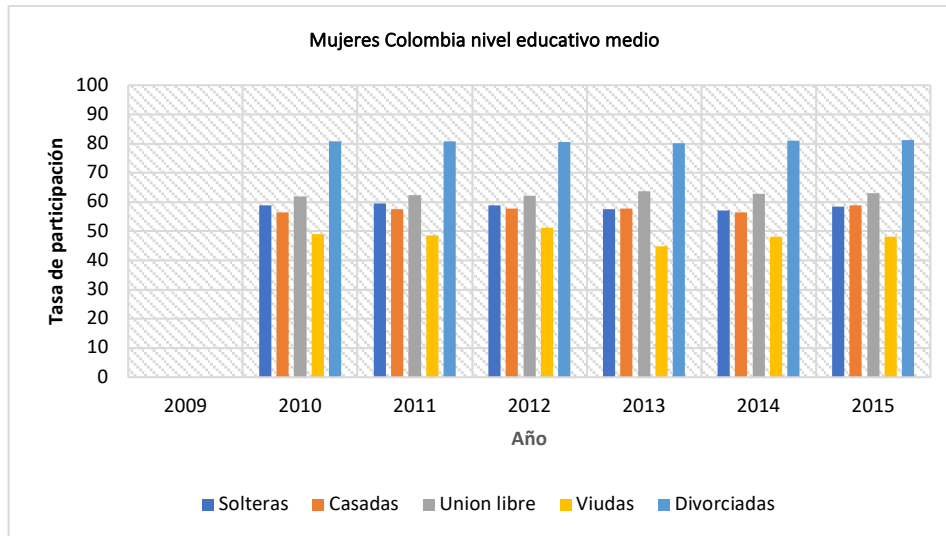


Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2009-2015).

Entre las personas con nivel educativo medio, los casados y en unión libre, fueron los que presentaron mayores tasas de participación, tanto los colombianos (74% de los casados y 81% unión libre) como los brasileños (73% casados y 79% unión libre). En cuanto las mujeres brasileñas solteras (61%) y brasileñas divorciadas (63%), y en el caso de las colombianas fueron las mujeres divorciadas (68%) y en unión libre (52%) presentaron los mayores niveles de participación en el mercado de trabajo remunerado. Esto puede estar sugiriendo que, en cuanto para los hombres estar casado o en unión libre parece ser un factor positivo para su participación en el mercado laboral, para las mujeres no tanto. Este escenario deja evidencias del comportamiento tradicionalista de los papeles de género. La persistencia tradicional de la división sexual del trabajo en la familia hace reconocer al hombre como el proveedor de la familia y la mujer dependiente del hombre, cuidadora del hogar. A partir de esto, las dificultades de las mujeres para integrarse al mercado laboral son expuestas.

GRÁFICO 8 – Tasas de participación (%) según sexo, estatus conyugal y nivel educativo medio Brasil y Colombia, 2009-2015

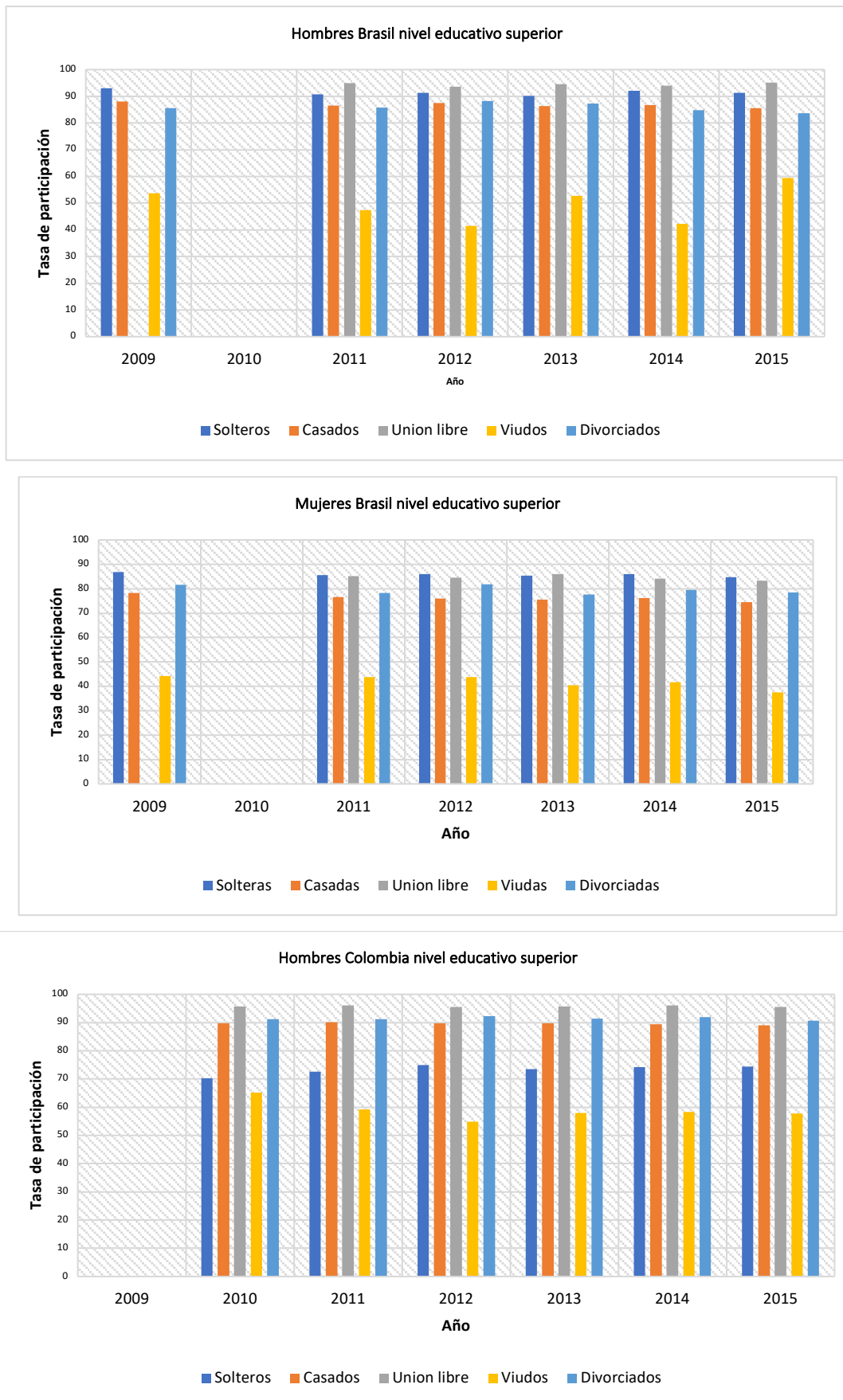


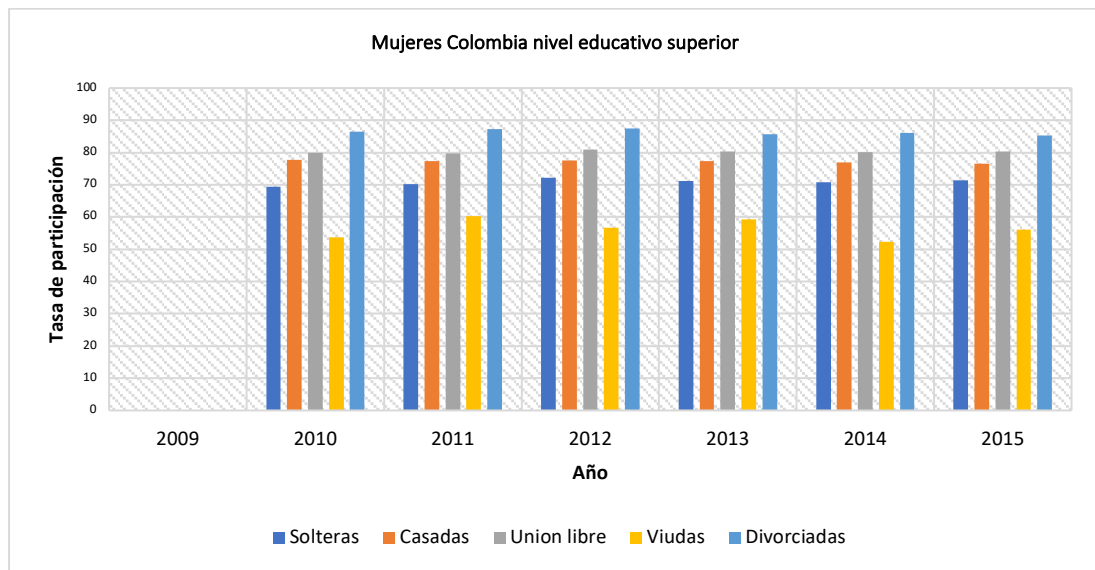


Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2009-2015).

En relación con las personas con nivel educativo superior, en el caso de los colombianos, fueron los divorciados (76%) y en unión libre (80%) y, en el caso de Brasil fueron los Solteros (76%) y en unión libre (79%), los que presentaron mayor tasa de participación en el mercado laboral. Ya las colombianas divorciadas (72%) y en unión libre (67%) y, las brasileñas solteras (71%) y en unión libre (70%), presentaron las mayores tasas en la fuerza laboral. Llama la atención que, tener educación profesional disminuye las distancias de las diferencias entre los distintos tipos de estados conyugales entre los sexos, sin embargo, es notorio que las mayores brechas se presentaron entre las mujeres y hombres casados en Colombia (10.3%) y Brasil (9%) y en unión libre en Colombia (13%) y Brasil (8.2%) (ver Anexo 2).

GRÁFICO 9 – Tasas de participación (%) según sexo, estatus conyugal y nivel educativo superior, Brasil y Colombia, 2009-2015





Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2009-2015).

Las desigualdades de género se expresan claramente en los indicadores del mercado de trabajo remunerado. Los datos nos presentan diferencias importantes por género, a pesar de las mujeres tener igual años de estudio, o de experiencia, se percibe como los hombres tienen participaciones superiores en todos los grupos de edades, nivel educativo y estado conyugal, en comparación con las mujeres. Esa situación deja ver los efectos de las desigualdades por sexo, donde las limitaciones culturales y sociales se ven reflejado en las diferencias laborales.

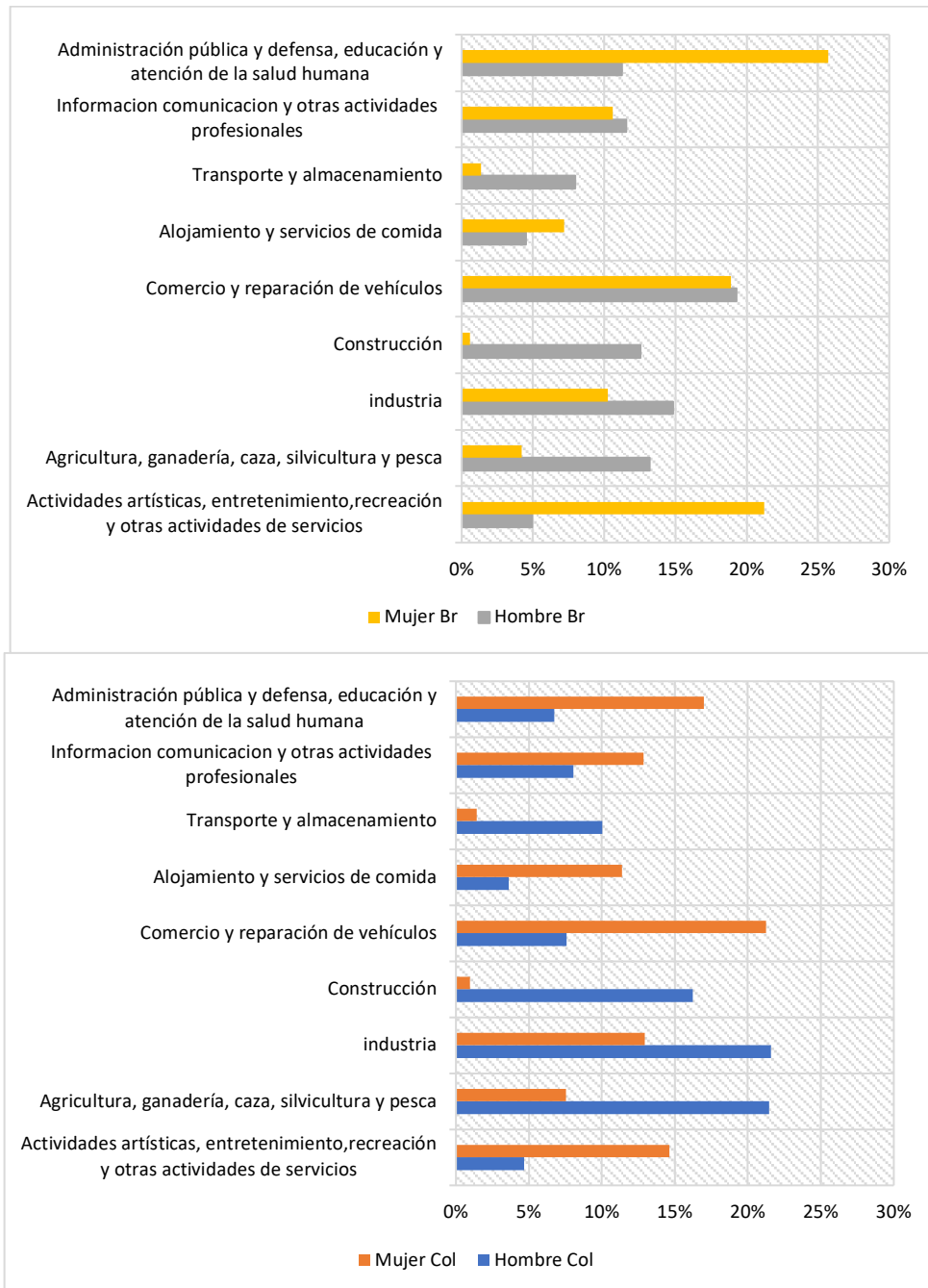
2.3 Conformación y estructura del mercado laboral colombiano y brasilero

Gran parte de las diferencias entre las participaciones de los hombres y las mujeres en el mercado remunerado se sustentan en concepciones convencionales de las tareas femeninas y masculinas. Esos estereotipos inciden desde la selección del personal, en emplear o no a la mujer, para que puesto contratarla como también la posibilidad de brindar una promoción y desarrollo profesional. En ese sentido, podemos decir que el mercado remunerado se encuentra segregado cuando las diferentes condiciones laborales entre grupos o sectores no son explicadas por factores relacionados a la productividad de los trabajadores.

La feminización de ocupaciones económicas es una tendencia en el mercado laboral colombiano y brasileño, ésta se refiere a la sobrerrepresentación de las mujeres en determinadas ocupaciones con respecto a su participación en el total de la fuerza de trabajo. El Gráfico 10, presenta la distribución de los hombres y mujeres ocupados por rama de actividad económica en Colombia y Brasil en el 2018. Las ramas de actividades económicas

con mayor número de hombres ocupados fueron el sector industrial, la construcción y el agropecuario.

GRÁFICO 10 – Distribución (%) de los hombres y mujeres ocupados por rama de actividad económica, Colombia y Brasil 2018



Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos PNADC y GEIH (2018).

En Colombia más de la mitad de los hombres ocupados trabajan en apenas tres sectores: el sector industrial (22%), agropecuario (21%) y construcción (16%). En Brasil, el 41% de los hombres ocupados trabajaban en estos mismos tres sectores: el sector industrial

(15%), agropecuario (13%) y de construcción (13%). Por otro lado, el trabajo para las mujeres se relaciona más con servicios y cuidados, considerándose trabajos remunerados “femeninos”. Observamos que las colombianas presentan mayor representatividad en sectores como el comercio (21%), administración pública y defensa, educación y atención de la salud humanas (17%) y actividades artísticas recreación otros servicios (15%), totalizando un 53% de la fuerza ocupada femenina en 2018. En el caso de las brasileñas, su mayor participación se evidenció en el sector administración pública y defensa, educación y atención de la salud humanas (26%), comercio (19%) y actividades artísticas recreación y otros servicios (21%) representando el 59% de la fuerza femenina ocupada. Esta diferencia deja en evidencia una segregación ocupacional por sexo, donde las ocupaciones más feminizadas, normalmente relacionadas con el cuidado, a menudo tienen un estatus y un salario inferior, provocando brechas salariales entre hombres y mujeres. Ante esto, la reducción de la segregación horizontal por razón de género, sólo puede lograrse modificando las actitudes, los estereotipos y las normas sociales.

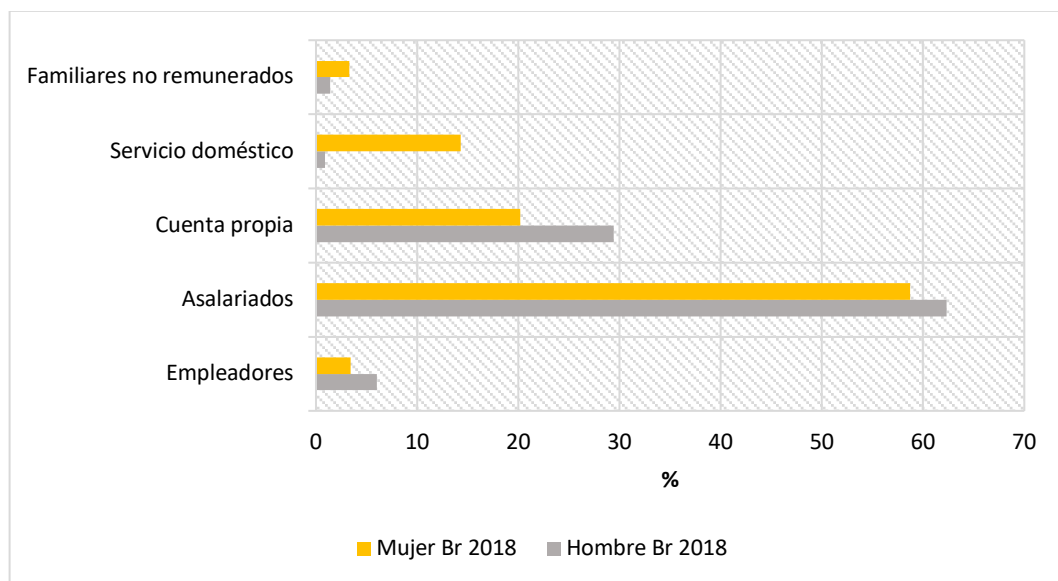
El género parece ser un criterio para distribuir las oportunidades de manera desigual o dificultar el acceso a cargos superiores a las mujeres. A pesar de la continua y creciente participación laboral femenina, las desigualdades en relación a sus homólogos se evidencian en la segregación. Existen obstáculos “invisibles” que llevan a un índice menor de mujeres en cargos de poder y de toma de decisión, manteniendo a las mujeres en los niveles bajos de la pirámide organizacional (MARON; MEULDERS, 2008; GOTTFRIED, 2013).

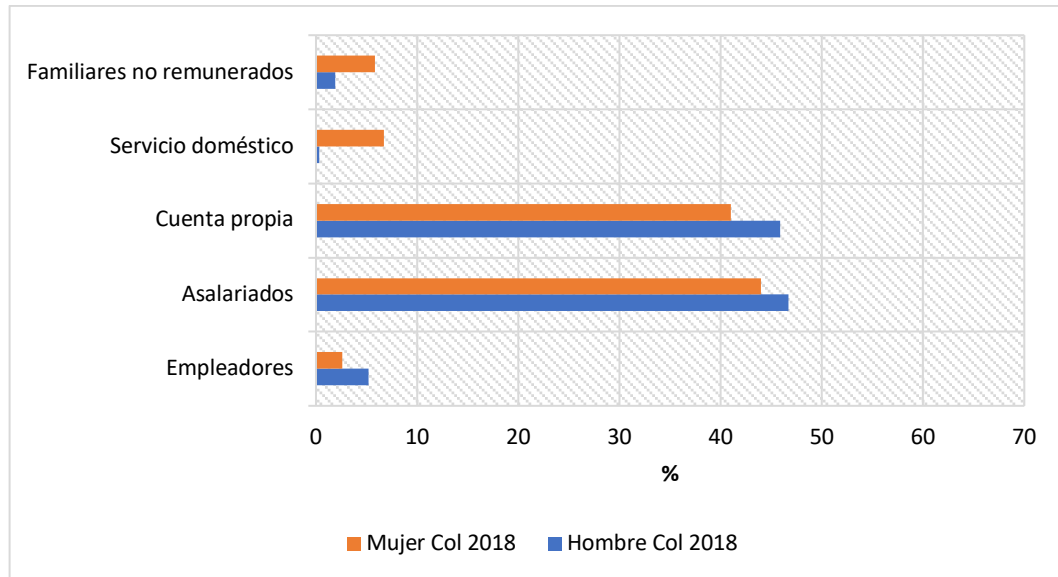
El Gráfico 11 muestra la distribución por posición ocupacional por sexo, en Brasil y Colombia, 2018. Observamos que las trabajadoras domésticas y familiares no remuneradas representan una amplia cuota de la fuerza de trabajo colombiana y brasileña. De esta forma las posiciones ocupacionales con una mayor proporción de mujeres en comparación con los hombres fueron servicio doméstico, tanto en Brasil (brasileñas 14.4% comparados con los brasileños 0.9%), como en Colombia (colombianas 6.7% en comparación con los colombianos 0.3%). Al igual, la posición de trabajador no remunerado, las mujeres presentaron mayores proporciones. En Brasil, la proporción de mujeres en trabajo sin remuneración fue de 3.3% en cuanto los hombres fueron de 1.4%. En el caso de Colombia, la proporción de mujeres trabajadoras no remuneradas (5.8%) fue mayor que los hombres colombianos (1.9%). Llama la atención que fueron las mujeres las destacadas en las ocupaciones más vulnerables marcadas por la precariedad y la informalidad. Estas ocupaciones generalmente son caracterizadas por la flexibilidad en cuanto al tiempo, así, las diferencias están asociadas a las labores del hogar y a un uso del tiempo muy diferente al de

los hombres. Cabe destacar también, que los empleadores, por ejemplo, en los dos países mostraron predominancia masculina. El 6.4% de los brasileños y el 5.2% de los colombianos se ocupan como empleadores, en cuanto solo el 3.4% de las brasileñas y el 2.6% de las colombianas fueron clasificadas como empleadoras.

La visión conservadora en relación a los papeles a ser desempeñados por hombres y mujeres hace que poco o nada sea alterado, continuando así una segregación por sectores claramente masculinos y otros femeninos. La continuación de esa dominación, esa jerarquía socialmente estipulada, convierten la inserción femenina más restrictiva en comparación con el hombre, obstaculizando la participación femenina al mercado de trabajo remunerado. Así la expansión de la mano de obra femenina se mantiene con mayor presencia, por ejemplo, en empleos domésticos, caracterizados por la precariedad.

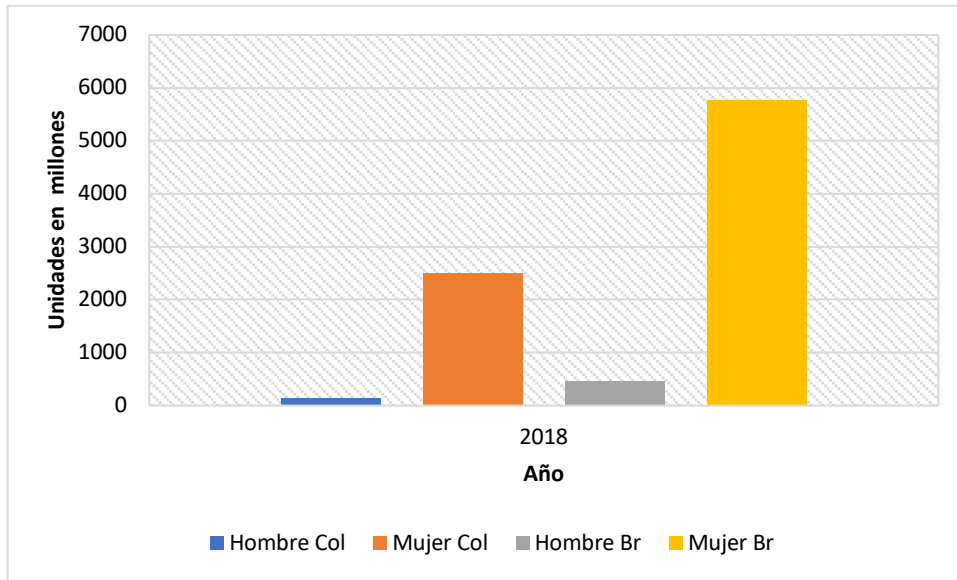
GRÁFICO 11 – Distribución (%) por posición ocupacional por sexo, en Brasil y Colombia, 2008 y 2018





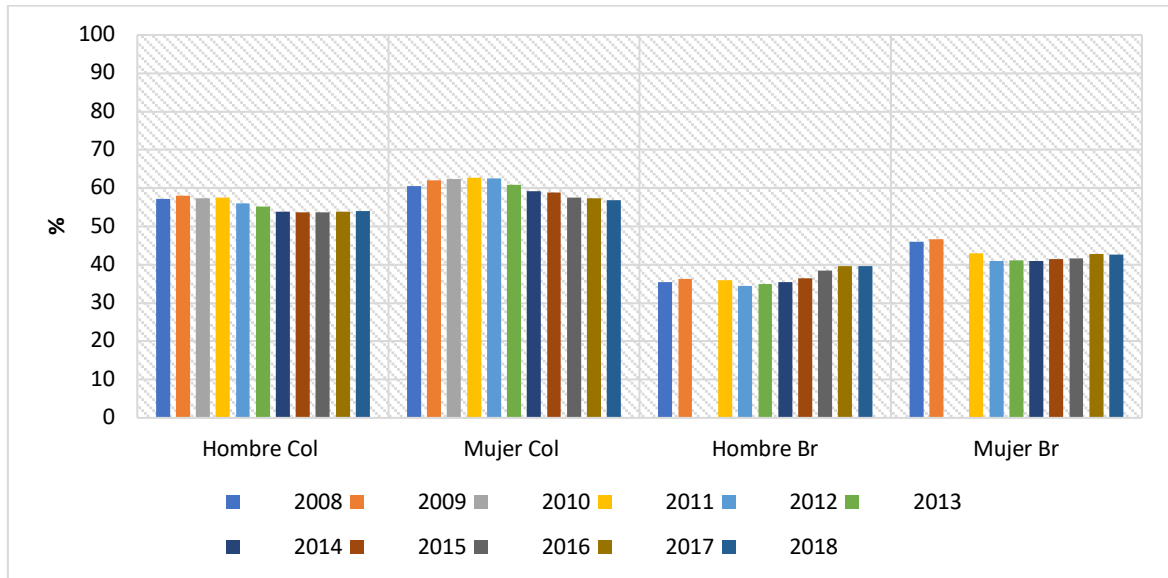
Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2018).

Al analizar la composición por sexo de los empleados domésticos, como se presenta en el Gráfico 12, tales resultados reflejan desigualdades históricamente constituidas. Es, indiscutiblemente, una ocupación predominantemente femenina. Según el SIS-IBGE, 2020 y el Boletín técnico del DANE 2020, más de 5.7 millones de brasileñas y 2.4 millones de colombianas en 2018, se ocuparon como empleadas domésticas, en cuanto 148 mil colombianos y 458 mil brasileños se ocuparon en esta categoría de empleo, siendo esto una diferencia en cifras significativas. No obstante, el empleo doméstico es un trabajo caracterizado por un estatus laboral invisible. Muchas de las leyes vigentes no contemplan un carácter específico la relación que caracteriza al trabajo doméstico, lo cual expone a las trabajadoras a un trato desigual, injusto y a menudo abusivo. Así las trabajadoras domésticas en su mayoría padecen de condiciones laborales favorables en términos pecuniarios, esto se atribuye a la mala reglamentación en especial en países en vía de desarrollo.

GRÁFICO 12 – Número de empleados domésticos por sexo en Colombia y Brasil, 2008-2018

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE y DANE (2018).

La segmentación ocupacional por género persiste y ejerce una fuerte influencia sobre los rendimientos y demás indicadores de la calidad del empleo entre mujeres y hombres. El Gráfico 13, presenta la evolución de las tasas de informalidades segundo el sexo en Colombia y Brasil, para los años 2008 a 2018. Se verifican tres aspectos importantes en ambos países, primero tanto los hombres como las mujeres participan en proporciones grandes en la economía informal, esto es una clara consecuencia de los cambios de reglamentaciones en el proceso productivo de una economía capitalista y global. Segundo, las mujeres continúan teniendo una mayor participación en comparación a los hombres en este mercado. Tercero, Colombia presenta mayores niveles de participación en ambos sexos en la informalidad en comparación con Brasil, pero a través del tiempo Colombia disminuye más la participación en este mercado en comparación con Brasil. Observamos que, en el año 2008, la participación femenina en el mercado laboral informal fue 60.5% en Colombia y 46% en Brasil, mientras que los hombres colombianos participaron un 57% y los hombres brasileños 35%, evidenciando una diferencia de 3.5% en Colombia y 11% en Brasil, en puntos porcentuales. A partir de 2011, hay una tendencia de reducción en la participación del sector informal tanto para los hombres como las mujeres en Colombia, hasta 2017. A lo largo del tiempo se mantiene una constante, en promedio la proporción de participación femenina fue 4% superior en comparación con los hombres. En Brasil, se resalta que, a partir del 2014 ambos aumentaron su participación en la economía informal, sin embargo, las mujeres tuvieron una proporción de participación un 6% más alta en media en comparación con los hombres.

GRÁFICO 13 - Tasa de informalidad según sexo Brasil y Colombia, 2008-2018

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2018).

Las mujeres pueden ser una fuerza mayoritaria en este mercado informal, porque es una alternativa laboral de fácil acceso al no discriminar por sexo, edad, estereotipos de belleza, exigencias educativas, por ejemplo. Además, pueden disponer de su tiempo y del espacio en el que realiza el trabajo, permitiendo conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, estos son trabajos de bajo rendimiento y sin protección social, por lo tanto, un tipo de trabajo precario. La precariedad no solo hace que la vida de las familias sea más precaria por la incertidumbre que genera este tipo de trabajo en relación al futuro dado a la inestabilidad laboral, si no también, el trabajo precario puede interferir en la decisión de la conformación familiar. De acuerdo con Orsatti (2004, p. 27):

[...] la elevada incidencia de la informalidad en las mujeres puede explicarse por tres factores: el primero es la creciente tasa de matrícula femenina en la formación escolar básica y el incremento del promedio de años de educación alcanzados por ellas, lo que aumenta la mano de obra femenina en el mercado laboral. El segundo es la disminución de los ingresos en los hogares, producto de la crisis económica, así como el creciente fenómeno de la jefatura femenina de hogar, situación que ha obligado a las mujeres a salir al mercado de trabajo. El tercero es el crecimiento del desempleo en los países de la región, con predominio del desempleo femenino, de tal manera que las mujeres sólo encuentran una alternativa para la generación de ingresos: la economía informal.

La creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral no ha estado acompañada de cambios en las distribuciones de las responsabilidades familiares, como tampoco en la prestación del servicio por parte del estado para suplir una serie de necesidades decurrentes de la vinculación femenina al mercado de trabajo remunerado. Las mujeres

enfrentan mayores obstáculos en lo que respecta a su inserción, cuando entran en escena factores como el matrimonio y la presencia de hijos que pueden hacer que ellas dediquen menos inversión en su carrera y, por tanto, sus ocupaciones y salarios tenderán a ser menores. Es por ello que uno de los desafíos femeninos es articular la vida productiva y reproductiva. La Tabla 1 y Tabla 2, muestra la tasa de participación en la fuerza laboral según sexo, tipo de hogar y presencia de niños para Brasil y Colombia respectivamente.

TABLA 1 – Tasa de participación en la fuerza laboral según sexo, presencia de pareja y niños, Brasil, 2011-2018

Tipo de hogar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Promedio en %
Hombre con pareja y sin hijos	93%	93%	93%	93%	93%	92%	92%	92%	93%
Hombre con pareja y con hijo menor a 6 años	96%	95%	96%	96%	96%	96%	95%	95%	96%
Hombre con pareja y sin hijo menor a 6 años	94%	93%	93%	93%	93%	93%	92%	92%	93%
Hombre sin pareja con hijo menor a 6 años	91%	89%	91%	89%	93%	90%	88%	93%	90%
Hombre sin parejas sin hijos menores a 6 años	88%	86%	87%	89%	89%	89%	89%	90%	88%
Mujer con pareja y sin hijo	70%	68%	69%	70%	71%	71%	71%	72%	70%
Mujer con pareja y con hijo menor a 6 años	59%	57%	57%	57%	59%	59%	62%	63%	59%
Mujer con pareja y sin hijo menor a 6 años	65%	63%	64%	64%	66%	66%	67%	68%	65%
Mujer sin pareja y con hijo menor a 6 años	78%	73%	74%	75%	76%	76%	78%	75%	75%
Mujer sin pareja y sin hijo menor a 6 años	78%	78%	79%	80%	81%	80%	80%	80%	80%

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de ILOSTAT.

TABLA 2 – Tasa de participación en la fuerza laboral según sexo, presencia de pareja y niños, Colombia, 2011-2018

Tipo de hogar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Media en %
Hombre con pareja y sin hijos	98%	98%	97%	98%	98%	98%	97%	97%	98%
Hombre con pareja y con hijo menor a 6 años	99%	99%	99%	99%	99%	99%	99%	99%	99%
Hombre con pareja y sin hijo menor a 6 años	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%
Hombre sin pareja con hijo menor a 6 años	98%	98%	92%	91%	93%	97%	98%	99%	96%
Hombre sin parejas sin hijos menores a 6 años	96%	96%	96%	95%	97%	96%	96%	96%	96%
Mujer con pareja y sin hijo	73%	73%	73%	73%	74%	73%	75%	74%	74%
Mujer con pareja y con hijo menor a 6 años	59%	61%	61%	61%	63%	62%	63%	60%	61%
Mujer con pareja y sin hijo menor a 6 años	66%	68%	68%	67%	69%	69%	68%	67%	68%
Mujer sin pareja y con hijo menor a 6 años	78%	80%	81%	82%	82%	84%	80%	82%	81%
Mujer sin pareja y sin hijo menor a 6 años	86%	87%	86%	87%	88%	87%	87%	87%	87%

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de ILOSTAT.

Identificamos un padrón, donde precisamente las mujeres con parejas y con hijos menores a 6 años, presentaron menores tasa de participación, en promedio el 61% de ellas en Colombia y el 59% en Brasil, participan en la fuerza laboral. En cuanto las colombianas (87%) de y las brasileñas (80%), sin parejas y sin hijos menores a 6 años, presentaron la mayor tasa de participación. En el caso de los hombres, la mayor tasa de participación la

presentaron los hombres con parejas con hijos menores a 6 años, en media el 96% de los brasileños y el 99% de los colombianos. Caso contrario a las mujeres

Este escenario nos muestra la prevalencia de valores y conceptos tradicionales, donde el cuidado del hogar y de los hijos continúan siendo ejercidas principalmente por las mujeres, así, el impacto de esto se manifiesta sobre las ocupaciones y rendimientos, mientras que el mercado reconoce a los hombres como proveedores de la familia. Como destacan Budig y England (2001) con la llegada de los hijos las mujeres tienden a tener menos rendimientos económicos causado una penalidad, en cuanto los hombres la paternidad tiene un efecto inverso conocido como “*paternity premium*”. De esta forma, la integración de la dimensión de género, en el análisis del mundo laboral ayuda a entender no apenas el problema vivido por las mujeres y los factores que lo producen, si no comprender mejor el funcionamiento del mercado de trabajo remunerado en conjunto, así como la dinámica de producción y reproducción de las desigualdades sociales en Colombia y Brasil.

Las dificultades de conciliar las dos esferas, pública y privada, se intensifican para las mujeres de estrato socioeconómicos más bajos, pues estas no tienen las condiciones de asumir los gastos de una niñera, por lo tanto, dependen de los cupos en las guarderías, o los servicios de apoyos, que son escasos, por parte del estado. Ante esto, para suplir esas deficiencias, ellas deben desarrollar estrategias familiares o involucrar a vecinos, amigos etc. De esta forma las ocupaciones de bajos ingresos, como los trabajos a tiempo parcial donde el valor por hora es menor que el trabajo a tiempo completo, los empleos informales, temporales y, en general, los empleos precarios se convierten en una opción para acomodar y compaginar el trabajo remunerado con los horarios de las actividades domésticas. Por lo tanto, la concentración de la fuerza laboral femenina en trabajos de condiciones precarias, ocurre porque en este segmento del mercado remunerado los empleos son más flexibles en relación a la duración de la jornada laboral con el horario de inicio y fin, ajustables a las demandas familiares. Uno de los más importantes efectos de la existencia de la segregación ocupacional es el impacto en la remuneración recibida por hombres y mujeres a lo largo de las carreras.

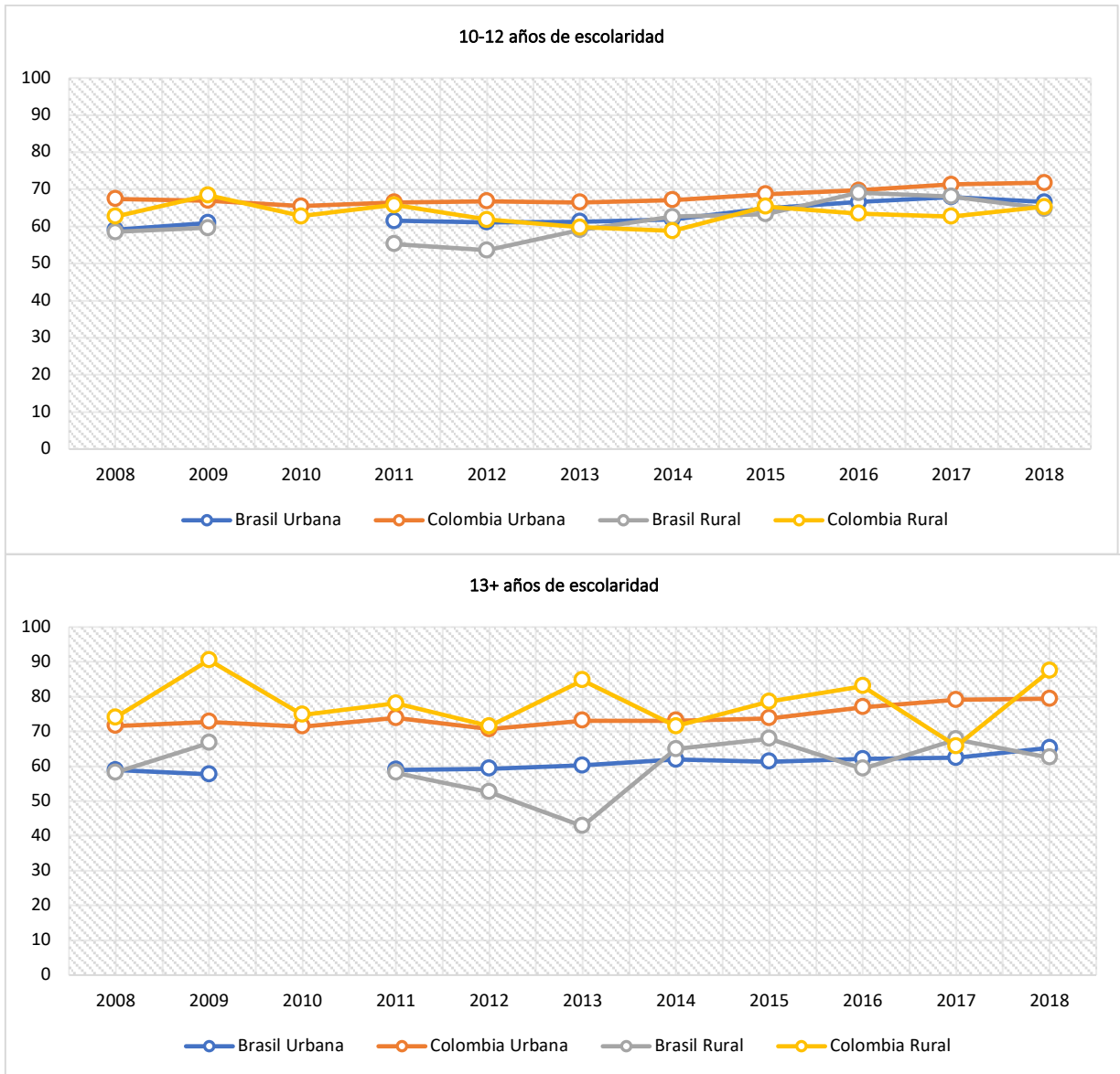
2.4 Gap laboral entre hombres y mujeres

Históricamente ha persistido una diferencia salarial entre hombres y mujeres, también denominada como brecha salarial, estas diferencias son evidencias para el análisis de la situación actual experimentada por las mujeres en el mercado de trabajo remunerado. En Brasil y Colombia las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor

reconocimiento. Observamos en el Gráfico 14, la relación de ingresos medios entre hombres y mujeres según años de escolaridad y área geográfica, Colombia y Brasil 2008-2018.

GRÁFICO 14 – Relación de ingresos medios entre hombres y mujeres por años de instrucción y área geográfica, Colombia y Brasil 2008-2018





Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2008-2018).

Se evidenciaron diferencias salariales más pronunciadas en las zonas rurales con niveles educativos de 0-5, 6-9 y 10-12 en el caso de Colombia. Así, los trabajadores en zona rural presentan brechas superiores en 13% entre los menos escolarizados, 7.4% con escolaridades entre 6 y 9 años, 11.8% entre los trabajadores con 10-12 años de escolaridad. Entre los más escolarizados, 13+años de escolaridad, las distancias salariales entre hombres y mujeres trabajadores en zonas urbanas fue superior un 4% en comparación con los que trabajan en zonas rurales. En el caso de Brasil, las diferencias de las brechas entre trabajadores rurales y urbanos no fue tan distante cuánto Colombia. Las diferencias salariales medias entre los trabajadores de zona urbana entre los menos instruidos fueron mayores un 0.6%. A partir de este nivel educativo, las diferencias fueron más distantes entre los trabajadores de área rural, un 2.1% entre trabajadores con escolaridad de 6 a 9 años de

instrucción, 1.8% entre trabajadores de 10 a 12 años y finalmente 0.7% entre los más escolarizados. Este escenario demuestra un factor culturalmente relevante, las actividades rurales son reconocidas por ser desempeñadas más por los hombres en comparación con las mujeres, así los empleadores se basan en estereotipos de género para las decisiones de contratación, lo que se convierte en este caso, una ventaja de los hombres sobre las mujeres y, por tanto, brechas más significativas.

Se observa una década de lento progreso, donde los hombres, en igualdad de condiciones en términos por ejemplo de estudio, ganan más que las mujeres, siendo esto una barrera estructural de desigualdades. Observamos que 2008 entre los menos escolarizados, la relación salarial entre los trabajadores urbanos brasileños fue de 58.1% y 57.9% en Brasil en zonas urbanas y rurales respectivamente, en Colombia esta relación fue de 66.4% y 52.1% manteniendo la misma orden de análisis. En otras palabras, por cada 1 real que gana un hombre sea en zona rural o urbana, las mujeres ganan apenas 58.1 centavo y 57.9 centavos de reales en zonas urbanas y rurales. En el caso de Colombia por cada 1000 pesos que gana un hombre en área urbana o rural, una mujer ganará 664 pesos o 521 pesos colombianos respectivamente. Ya en 2018, las razones de ingresos medios entre hombres y mujeres en el caso de Brasil parecen haber disminuido un 7.5% en zonas urbanas y 10.5% en zonas rurales. En el caso de Colombia las distancias se pronunciaron un 0.5% en zonas urbanas y 2.8% en zonas rurales entre los menos escolarizados.

Entre los trabajadores con niveles de escolaridad de 10 años en adelante, las brechas de ingreso entre los sexos se vieron reducidas entre 2008 a 2018, tanto en zonas urbanas como rurales. En este periodo, los brasileños redujeron las distancias salariales un 7.5% en zonas urbanas y 6.3% en zonas rurales con niveles de escolaridad entre 10 a 12 y, un 6.4% y 4.3 % en áreas urbanas y rurales. Por otro lado, los colombianos con nivel de instrucción de 10 a 12 años, en este período redujeron las brechas salariales en 4.4% y 2.6%. Ya entre los colombianos más escolarizados la reducción fue más significativa 7.8 en zonas urbanas y de 13.4% en zonas rurales. Se evidencio que las diferencias de ingresos entre género se ampliaron entre los trabajadores con 6 a 9 años de escolaridad en Colombia 1.3% en zonas urbanas 5.65 en zonas rurales. En Brasil se destaca que, los trabajadores de este mismo nivel de escolaridad, las diferencias se vieron reducidas significativamente en 6.9% en áreas urbanas y 14.3% en zonas rurales. Las brechas de género evidencian la inequidad de género. Según el DANE (2020) y el IBGE (2020), los hombres colombianos y brasileños en el 2019 percibieron ingresos en promedio, superiores en 12.9% y 29.6% que las mujeres respectivamente.

A pesar de Colombia y Brasil estar suscritos en las Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), las cuales exigen a los estados miembros cumplir con el 5º Objetivo de Desarrollo Sostenible: lograr la igualdad de género, o, la Ley 1496 de 2011, así como la ley C100²¹ de la OIT (1951), que remete sobre igualdad de remuneración sin que existan diferencias por sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. En medio de este marco, la realidad presente en el mercado laboral, es la persistente desigualdad salarial en detrimento de las mujeres. Las estadísticas coinciden en aceptar que existe una discriminación salarial cuando las mujeres perciben una retribución distinta a la de los hombres por la realización de trabajos, teniendo similares capacidades o competencias. Esta situación destaca la urgencia y el llamado a la acción, así como la evaluación de la efectividad de las políticas actuales.

Por otro lado, El Foro Económico Mundial (FEM), realiza anualmente un informe sobre la brecha global de género para analizar el progreso hacia la paridad de género, basado en la medición de cuatro aspectos en los que sugiere debería haber igualdad de género: participación económica y oportunidad; logros educativos; salud y supervivencia; y, empoderamiento político, donde valores cerca de 1 implican mayor paridad de género. El Gráfico 15, muestra el Índice Global de Brechas de Género, Colombia y Brasil 2008-2018. Se puede identificar que Brasil venía presentando evolución ante el tema especialmente entre 2008 y 2010, con un índice de 0.65 aumentando a 0.67 en ese periodo. A partir de ese año parece haber retrocedido hasta 2013 presentando un índice de 0.66. Entre 2013 y 2016, se percibe un aumento en el índice presentando un índice de 0.69. En 2016 hasta 2018 este índice disminuyó, evidenciando un retroceso porque las brechas se profundizan, dejando a Brasil en una situación menos favorable. Ya Colombia, presenta en 2008 un índice mayor que Brasil, 0.7, se puede identificar dos momentos entre 2009 al 2013, con una tendencia de disminución en el valor, indicando mayor desigualdad de género y, a partir de 2013 una tendencia aumentar progresivamente hasta el 2018, presentando un índice de 0.72.

Según el FEM, una de las razones que han dificultado la paridad en países como Colombia y Brasil, se debe a la baja participación de las mujeres en puestos públicos de alto comando y las diferencias en las oportunidades y participación femenina en general, perjudicado el índice. A pesar de la reducción de las brechas durante el período en análisis, aún perduran significativas desigualdades de género en el mercado de trabajo remunerado, que contribuyen decisivamente a la persistencia de obstáculos para integración femenina al

²¹

Información

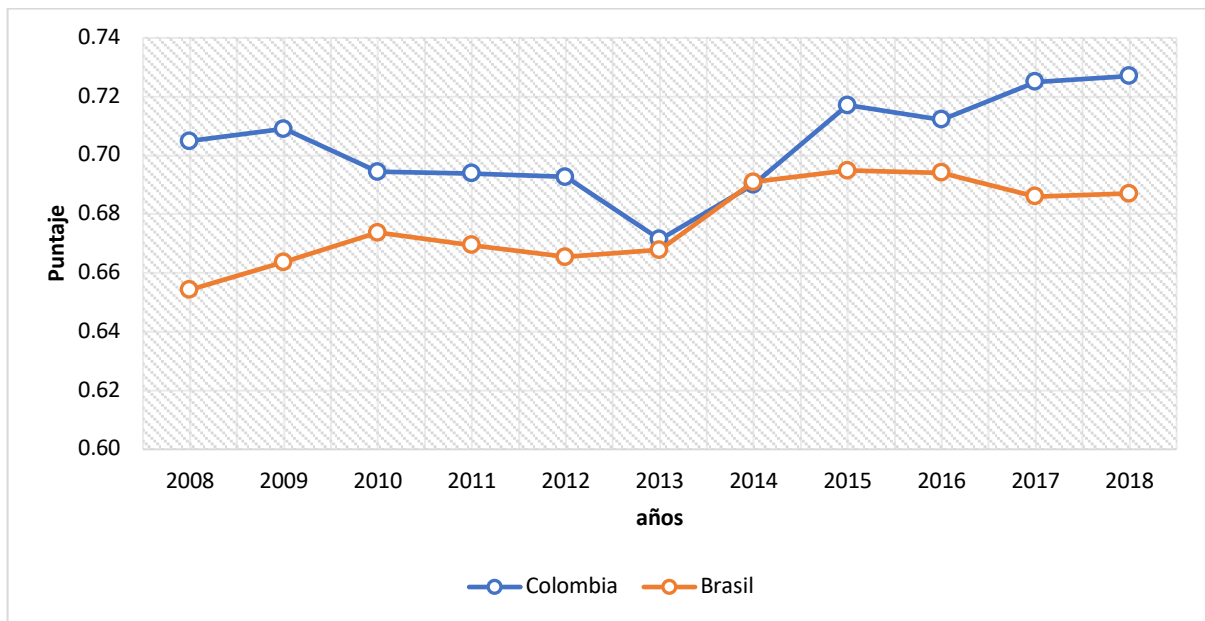
Disponible

en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

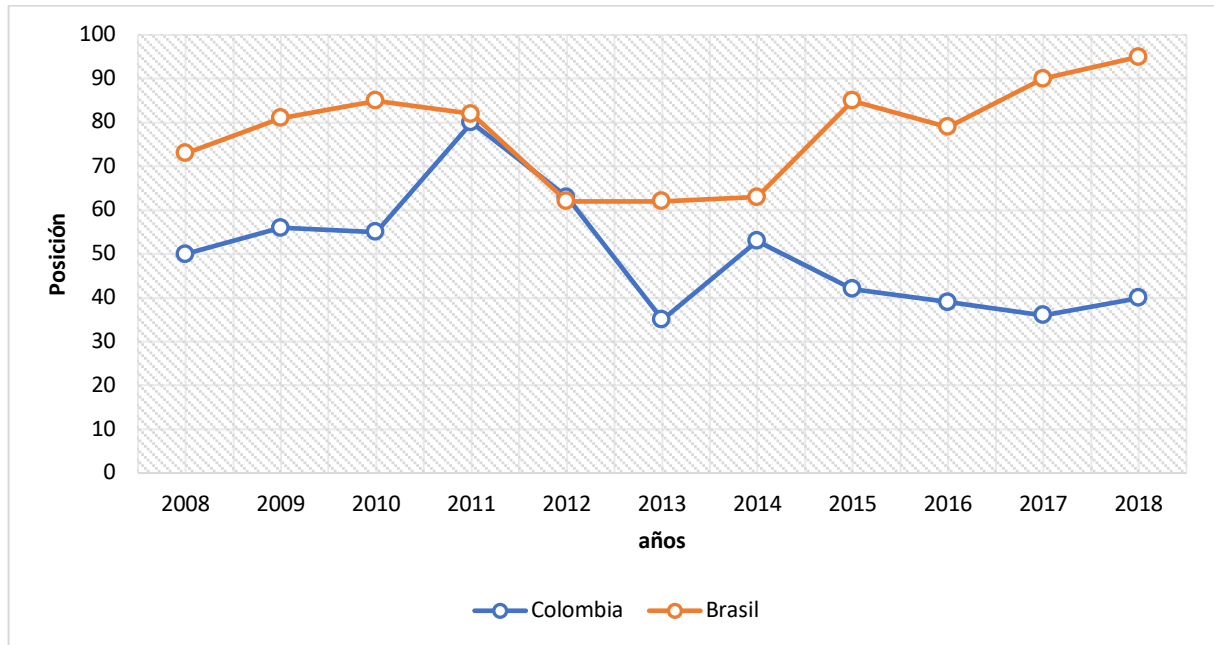
mercado de trabajo remunerado. Esto demuestra la necesidad de trabajar para la eliminación de la desigualdad para acabar con las brechas. El hecho de tener percepciones tradicionales sobre los papeles de género ha truncado las oportunidades laborales femeninas, siendo ésta en consecuencia una de las razones de porque las mujeres devengan menos en el mercado remunerado.

GRÁFICO 15 – Índice Global de Brechas de Género (IGG), Colombia y Brasil 2008-2018



Fuente: Elaboración propia con base en World Economic Fórum (2008-2018).

Para analizar el avance de la paridad de género en Brasil y Colombia a lo largo del tiempo, nos basaremos en el Gráfico 16, que presenta los puestos ocupados por los dos países de acuerdo con el IGG. En este ranking, vemos que Colombia y Brasil aparecieron en la posición 50 y 73 en 2008 (entre los 130 países) y en el puesto 40 y 95 en 2018 (entre 149 países), respectivamente. A lo largo del tiempo, Colombia parece haber reducido sus brechas de género en mayor medida que Brasil, ocupando posiciones superiores a través de los años. En cuanto Brasil evidencia un comportamiento de retroceso de las desigualdades de género, marcados en mayor medida a partir de 2014.

GRÁFICO 16 - Posición índice Global de Brechas de Género, Colombia y Brasil 2008-2018

Fuente: Elaboración propia con base en World Economic Forum (2008-2018).

Según los datos del Informe Global Gender Gap (2020), aspectos como la salud y logros educacionales son factores que han colaborado en el avance hacia la paridad de género en Colombia y en Brasil. No obstante, los desafíos ahora se vinculan con aspectos relacionados a las desigualdades en los campos de desarrollo que se ponen a disposición de hombres y mujeres a la hora de elegir ocupaciones, es decir, la participación económica, oportunidad y empoderamiento político.

En este orden de ideas, a pesar de Colombia y Brasil estar suscrito a compromisos de igualdad de género, las brechas observadas se vieron reducidas en un ritmo muy lento en la última década. De esa forma, las dificultades que enfrentan las mujeres por el hecho de ser mujer hacen que estas se integren en espacios marcados por la precariedad, siendo así, subestimadas, envueltas en funciones de menor calificación y calidad, consideradas como una fuerza económica barata y con poca voz en los espacios políticos de decisión. La eliminación de las brechas entre hombres y mujeres debe partir del diseño de iniciativas gubernamentales que aborden esta problemática social, teniendo en cuenta su carácter multicausal y complementando de esa forma las medidas tradicionales implementadas en el ámbito laboral. Esta situación deja en evidencia que las políticas actuales no han sido tan efectivas para la eliminación de las brechas en el mercado laboral, ante esto, es necesario la evaluación de las políticas y la creación de nuevas estrategias para la eliminación de las diferencias discriminantes entre los géneros.

CAPÍTULO 3 – PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD Y PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO REMUNERADO COLOMBIANO Y BRASILEÑO

La hipótesis central que dirige este capítulo plantea que tanto la participación de las mujeres en el mercado remunerado como su determinación salarial se diferencia en relación a la composición familiar, siendo significativamente asociada con la presencia de hijos. La justificativa de esta hipótesis se basa en la persistencia de los valores culturales y las definiciones socio-normativas que otorgan a las mujeres como las principales responsables en lo que respecta al cuidado familiar. Estos valores, además de naturalizar las diferencias de género, marcan fuertemente las experiencias entre mujeres y hombres en el mercado remunerado. No obstante, el mercado laboral discriminante, genera a las mujeres con hijos una penalización salarial por encima de la penalización por ser mujer. En vista de esto, las madres pueden experimentar desventajas en términos salariales, incurriendo en una pérdida de ingresos por el hecho de ser madres, es decir una penalización por maternidad. Esa desventaja sufrida por ellas, en relación con las no madres y los hombres se expresan en forma de menor competencia, menor probabilidad de participación, salarios y experiencia laboral (BUDIG; ENGLAND, 2001; ROSEN, 1986).

La mayor responsabilidad doméstica hace que, para algunas mujeres, la maternidad pueda conducir a la interrupción en las actividades económicas, salir integralmente del mercado de trabajo remunerado y pasen a trabajar apenas en empleo a tiempo parcial o jornadas laborales más flexibles. Estas salidas pueden tener efectos adversos en la acumulación de menos años de experiencia y antigüedad e incluso en sus ingresos futuros esperados. Y, de esta forma, refrenar la ascensión de su carrera, tornándose menos productivas laboralmente (MUNIZ; VENEROSO, 2019; BUDIG; ENGLAND, 2001). Según la investigación de Madalozzo; Martins y Shiratori (2010), los autores encontraron evidencia que el matrimonio profundiza la división sexual del trabajo, en el cual los hombres asumen la mayor parte de las responsabilidades por la manutención financieras de la familia y las mujeres por mantener el orden familiar en términos de producción doméstica y cuidado de otros miembros, en especial el esposo y los hijos. Los resultados encontrados por los autores evidencian que, la presencia de un cónyuge, para las mujeres, aumenta el número de horas trabajadas en el hogar, en cuanto para los hombres la presencia de una esposa en la familia reduce esta participación. La menor capacidad de las madres de trabajar muchas horas, puede relegarlas a ocupaciones de menor nivel salarial, es decir, realizan mayores esfuerzos y hacen

frente a más obstáculos para integrarse al mercado remunerado, siendo posicionadas en ocupaciones menos calificadas (BUDIG; ENGLAND, 2001).

Desde la perspectiva de la contratación, la discriminación de los empleadores es otro punto destacado en diversos estudios sobre la penalización por maternidad. Algunos empleadores pueden actuar de forma discriminante basados en los estereotipos de género que perciben a las mujeres con hijos como menos productivas y comprometidas con el trabajo, prefiriendo a las mujeres sin hijos (CORRELL; BENARD; PAIK, 2007; HEILMAN; OKIMOTO, 2008; TODARO; GODOY; ABRAMO, 2001). De acuerdo con Correll; Benard y Paik (2007), hay evidencias de que las madres sufren una penalización salarial sustancial. Ellos, empleando un experimento y un estudio de auditoría en empleadores, evaluaron la hipótesis de que la discriminación basada en el estatus parental juega un papel importante en la determinación del salario y el lugar de empleo. Los autores, consideraron candidatos de trabajo del mismo sexo e igualmente calificados que diferían sobre el estatus parental. Como resultado, hallaron que las madres tenían menos probabilidad de ser contratadas y se les ofrecía menor salario inicial en comparación con las no madres. Las primeras, fueron menos probables de ser llamadas a la entrevista en comparación con mujeres sin hijos. Por otro lado, los hombres no fueron penalizados por ser padres y en ocasiones se beneficiaron de ello. De este modo, los autores llegaron a la conclusión que los empleadores discriminan a las madres, pero no a los padres. Los ingresos de los padres, por el contrario, no se ven afectados por la paternidad. De hecho, algunos estudios empíricos, sugieren que los padres disfrutan de bonus salarial en comparación con los hombres sin hijos (MARON; MEULDERS, 2008; CORRELL; BENARD; PAIK, 2007).

Hay evidencias en la literatura que muestran ciertamente que las mujeres experimentan una caída salarial con la maternidad, y que esta penalidad aumenta en función del número de hijos y la importancia del orden al nacer (RÍOS-NETO, 1996; SOUZA; RÍOS-NETO; QUEIROZ, 2011; CRUCES; GALIANI, 2003). Entre los primeros estudios, Mincer (1974) y Becker (1985) buscaban estimar como la maternidad podría generar un impacto sobre el salario obtenido por las madres. Sus aportes sugieren que las diferencias en la experiencia laboral explican la brecha salarial entre las madres y las no madres, principalmente porque las mujeres con hijos dedican más tiempo a actividades del hogar y en el cuidado de sus hijos. Dada esas consideraciones, el trabajo doméstico se sobrepone sobre al trabajo remunerado para las madres, de tal forma que invierten menos en el mercado de trabajo remunerado y, como consecuencia, tendrán una renta esperada cada vez menor (FERBER; BIRNBAUM, 1977).

Ya Budig y England (2001), analizan la penalización salarial por maternidad utilizando modelos de efectos fijos en los datos de la National Longitudinal Survey of Youth (NLSY), 1982-1993, de Estados Unidos. Sus resultados muestran una penalización salarial de 7% por hijo, que es mayor para las mujeres casadas o divorciadas que para las nunca casadas. Destacan que, controlando la experiencia laboral, las mujeres con más hijos tienen una penalización salarial significativa del 5% por hijo. Los autores, concluyen que los costos de la crianza de los hijos son asumidos de manera desproporcionada por las madres. Además, aseguran que no más de un tercio de la penalización por maternidad surge porque la maternidad interrumpe el empleo de las mujeres, lo que genera más trabajo a tiempo parcial y menos años de experiencia y antigüedad.

En la misma línea, Anderson et al. (2003) utilizan la NLSY de Estado Unidos (1968-1988) para examinar la penalización salarial de las madres en comparación con las no madres. Los autores encuentran que las características del capital humano y la heterogeneidad no observada explican el 55% y 57% de la brecha generada entre ellas, dejando una penalización salarial no explicada entre 3% y 5%. Además, entre sus resultados destacan que la edad de los hijos junto con la escolaridad son factores importantes en cuanto a la magnitud de la penalización salarial. Los niños más pequeños imponen una pena más alta que los niños mayores. Así, las madres que abandonan la escuela secundaria enfrentan una penalización del 3% si trabajan cuando sus hijos son bebés y niños pequeños, en cuanto no fue observada ninguna penalización para madres de niños mayores. Ya las graduadas de la escuela secundaria, especialmente aquellas que regresan al trabajo cuando sus hijos son mayores, enfrentan penalización medidas entre 4% al 6% hasta que sus hijos ingresen a la escuela secundaria. Los autores concluyen que las madres enfrentan más obstáculos cuando regresan por primera vez al trabajo, eso puede representar el proceso de aprendizaje de la articulación entre las responsabilidades laborales y las maternas. Pues existe una mayor incidencia de los hijos enfermar cuando ingresan por primera vez a las guarderías o a un entorno escolar.

Otras evidencias empíricas sugieren que la postergación del nacimiento del primer hijo reduce la magnitud de la penalidad por la maternidad (BRUSCHINI; RICOLDI, 2009; AMUEDO-DORANTE; KIMMEL, 2005; MILLER, 2011; TANIGUCHI, 1999).

Miller (2011), encuentra que la postergación de la maternidad conduce a un aumento sustancial de ganancias del 9% por año de retraso, un aumento de los salarios del 3% y un aumento de las horas de trabajo del 6%, así como también las tasas salariales posteriores a la maternidad. La autora concluye que, la importancia del crecimiento de los salarios y, por ende, de la inversión en capital humano, se refleja en la heterogeneidad del efecto del tiempo

de maternidad, es decir, que la postergación de la maternidad mejora los resultados profesionales para las mujeres con títulos universitarios, así como también, para aquellas en ocupaciones profesionales o gerenciales. No obstante, la postergación de la maternidad hasta que la carrera esté completamente establecida genera un entorno laboral favorable con la empresa y favorable para la mujer y su familia (AMUEDO-DORANTE; KIMMEL, 2005). En la literatura, hay una variedad de estudios para la penalidad por maternidad o brecha familiar, especialmente a nivel internacional. Estas explicaciones van desde la existencia de heterogeneidad, discriminación y características institucionales no observadas, hasta intermitencias en el empleo y una menor permanencia en la continuación laboral (HARKNESS; WALDFOGEL, 2003; ANDERSON; BINDER; KRAUSE, 2003; AMUEDO-DORANTES; KIMMEL, 2005). Los trabajos convergen en que las diferencias salariales entre madre y no madres es un factor crítico detrás de las brechas salariales de género, generalmente demostraron que los salarios de las madres son inferiores a los de las mujeres sin hijos (WALDFOGEL, 1997; KORENMAN; LIAO; O'NEILL, 2005; CORRELL; BENARD; PAIK, 2007; GLAUBER, 2007; ENGLAND et al., 2012; GOUGH; NOONAN, 2013; ANDERSON; BINDER; KRAUSE, 2003; AMUEDO-DORANTES; KIMMEL, 2005; ANGRIST; EVANS, 1998; CRUCES; GALIANI, 2007; BUDIG; ENGLAND, 2001). Sin embargo, las evidencias empíricas para países latinoamericanos han sido escasas (CRUCES; GALIANI, 2007; PIRAS; RIPANI, 2005) en especial para Colombia y Brasil (MUNIZ; VENEROSO, 2019; GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019; OLARTE; PEÑA, 2010; ALVIS-GUZMÁN et al., 2010). Por tanto, es interesante profundizar en este tema por su relevancia y escasez.

El análisis de este tema se torna relevante para reflexionar sobre las dificultades que experimentan aún hoy las mujeres para conciliar la vida productiva y reproductiva, y las posibles tomas de decisiones y estrategias para conseguir participar de forma activa en la economía. Así, trabajando con diferentes bases y metodología de estimación para medir las diferencias salariales, este capítulo busca estimar y analizar la relación de la maternidad sobre la participación laboral femenina y la remuneración salarial de las mujeres colombianas y brasileñas. Se busca investigar las diferencias salariales que puede provocar la presencia adicional de un hijo, consideradas como penalización por maternidad. En este contexto, se elaboró un modelo analítico y econométrico para medir esas diferencias entre las madres y no madres, de este modo será usado el modelo de Heckman, para captar el efecto de los hijos y de factores sociodemográficos seleccionados en cuanto a las diferencias salariales entre mujeres con hijos y sin hijos.

3.1 Procedimientos y estrategias metodológicas

A partir de la fundamentación teórica anterior, utilizamos el modelo del sesgo de selección de Heckman que nos permitirá medir la penalización por maternidad de las madres colombianas y brasileñas en el mercado de trabajo remunerado. Describiremos de forma detallada las fuentes de información, el tratamiento y armonización de los datos, así como también la elaboración y construcción de las variables para la aplicación del modelo.

3.1.1 Fuente de datos

La información utilizada para este capítulo corresponde a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el caso de Colombia; y, análogamente fueron usadas los datos de la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC, por su sigla en portugués), realizada por el Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, por su sigla en portugués). En virtud, estas encuestas tienen una mayor proximidad temporal en comparación con los censos demográficos, así como también, sus datos permiten efectuar estimaciones en la escala nacional, lo que posibilita la comparabilidad entre los dos países. También, ambas fuentes de información tienen como unidades de análisis los individuos y domicilio, de tal forma que su amplitud temática permite obtener características sociodemográficas de la participación laboral femenina de manera integrada. Estos fueron atributos que permitieron ser seleccionadas como fuente de datos.

Por otro lado, es importante mencionar que la GEIH es una encuesta continua, de la misma manera que la PNAD Continua se está implementando en Brasil a partir del año 2012. De esta forma, usamos como referencias temporales para el estudio los años 2012 y 2019, siendo estos los datos comparables más antiguos y los más recientes al momento en que la redacción de esa tesis fue iniciada. Es válido destacar que, reconocemos que existe una heterogeneidad entre las regiones de los países, pero optamos por el camino de caracterizar a los países de una forma más generalizada trabajando con datos nacionales de la PNADC y la GEIH, 2012 - 2019. Además, para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico Statistical Package for Social Science (SPSS).

3.1.2 Diseño muestral

De acuerdo con las metodologías usadas por el IBGE y el DANE, el diseño muestral de la GEIH y la PNADC está basado en una muestra probabilística, estratificada de

conglomerados desiguales, auto ponderados y multietápico²². Estos métodos aseguran una mejor precisión de la muestra al disminuir la varianza de las estimaciones obtenidas con los datos de las encuestas. Para la operacionalización de esquema, el diseño muestral está conformado por tres etapas; en la primera etapa son seleccionadas las Unidades Primarias de Muestreo (UPM) divididas por área geográfica o administrativa, clasificadas por categorías auto representativas (con probabilidad de 1 de ser seleccionada) y las no representativas. En la segunda etapa son seleccionadas las Unidades Secundarias de Muestreo (USM). Estas son secciones, sectores censales o manzanas seleccionadas dentro de cada UPM con probabilidad proporcionales a el número de domicilios en cada sector, de acuerdo con el último censo. Finalmente, en el tercer paso, es seleccionado dentro de cada USM un segmento denominado Unidades Terciarias de Muestreo (UTM). Sin embargo, a pesar de las encuestas ser similares en su diseño, la divulgación de los microdatos es publicadas de formas diferentes. En el caso de Colombia los conglomerados están compuestos según lo anterior por tres espacios geopolíticos: Cabecera, Resto y Área. La Cabecera²³ está determinada como el *“área geográfica que está definida por un perímetro urbano, cuyos límites se establecen por acuerdos del Concejo Municipal. Corresponde al lugar en donde se ubica la sede administrativa de un municipio”* (Metodología General Gran Encuesta Integrada De Hogares (GEIH), p. 9). La categoría Resto, comprende las *“demás cabeceras municipales y sus correspondientes zonas rurales, centros poblados y rurales dispersos”*²⁴ (Metodología General Gran Encuesta Integrada De Hogares (GEIH), p. 20). Finalmente, la categoría Área se entiende como las cabeceras de las principales ciudades y áreas metropolitanas del país²⁵. Así, para poder obtener cubrimiento nacional en el caso de Colombia, fue necesario juntar la categoría Cabecera y Resto.

²² Para mayor información sobre diseño muestral de la GEIH. Disponible el: http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/547/related_materials. Notas Metodológicas. Y de la PANDC: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=downloads>. Notas Metodológicas.

²³ Disponible el: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/metodologia_GEIH-01_V9.pdf.

²⁴ Los centros poblados son como *“una concentración de mínimo veinte (20) viviendas contiguas, vecinas o adosadas entre sí, ubicada en el área rural de un municipio o de un Corregimiento Departamental. Dicha concentración presenta características urbanas tales como la delimitación de vías vehiculares y peatonales”* algunos ejemplos de centros poblados son los caseríos, inspecciones de policía y corregimientos municipales. En cuanto a la categoría Rural Disperso, esta se define como aquel espacio geográfico caracterizado por *“la disposición dispersa de viviendas y explotaciones agropecuarias existentes en ella. No cuenta con un trazado o nomenclatura de calles, carreteras, avenidas, y demás. Tampoco dispone, por lo general, de servicios públicos y otro tipo de facilidades propias de las áreas urbanas”*.

²⁵ Estas son las 13 grandes ciudades con sus áreas metropolitanas: 1) Medellín y los municipios del Valle de Aburrá; 2) Bogotá; 3) Cartagena; 4) Cali y Yumbo; 5) Barranquilla y Soledad; 6) Bucaramanga, Floridablanca, Girón y Piedecuesta; 7) Ibagué; 8) Pasto; 9) Villavicencio; 10) Pereira, Dosquebradas y La Virginia; 11) Cúcuta, Villas del Rosario, Los Patios y El Zulia; 12) Montería y 13) Manizales y Villa María.

En el caso de los microdatos publicados en Brasil, la divulgación de las informaciones es de periodicidad mensual, trimestral o anual, siendo esta información de los domicilios y otro de individuos, con cobertura nacional, posible de ser desagregada por Estados y áreas metropolitanas. Para el caso del análisis comparativo, usamos los datos anualizados teniendo como ámbito geográfico todo el territorio nacional en los dos países. Estos fueron factores importantes para llevar a cabo esta investigación.

3.1.3 Población de interés

Para la conformación de la muestra de interés, las mujeres escogidas para el estudio fueron aquellas que participan en el mercado laboral colombiano y brasileño, con edades entre 15 a 49 años, que es un periodo en el curso de vida en que la mayoría de las mujeres pueden estar sujetas a las demandas profesionales y al mismo tiempo constituyendo familia, puesto que están en edad reproductiva. Bajo esta lógica, pueden encontrarse en una etapa de conflictos y contradicciones entre trabajo y familia. Además, debido a la dificultad para encontrar una variable que representa la maternidad en la GEIH fue necesario utilizar la variable posición en el domicilio para la construcción de esta característica. Así, fueron seleccionadas para los dos países, las mujeres que declararon ser jefas o cónyuges y que viven en el domicilio con sus hijos. De este modo, la muestra está formada por las mujeres de la Población Económicamente Activa (PEA), colombianas y brasileñas, jefas de hogar o cónyuges, con edades entre 15 a 49 años. A partir de esta, comparamos y medimos las asociaciones de variables sociodemográficas en la participación laboral y la determinación salarial de las mujeres con hijos y sin hijos en el mercado de trabajo remunerado en Colombia y Brasil en el año 2012 y 2019.

3.1.4 Análisis descriptivos

La Tabla 1 presenta la distribución porcentual de las mujeres de acuerdo con la muestra utilizada para las estimaciones del modelo de Heckman en Colombia para los años 2012 y 2019. Inicialmente la población femenina de 15 a 49 años estaba formada por 12.0 millones de colombianas en 2012 y 12.7 millones en el 2019. De ellas cabe destacar que, entre 2012 (41%) y 2019 (42%), menos de la mitad de las colombianas de ese tramo etario pertenecía a la Población Económicamente Activa (PEA). Además, entre el 39.7% (2012) y 39.3% (2019) de las mujeres en ese grupo etario se dedicaban exclusivamente al cuidado del hogar, de las cuales el 91.8% en 2012 y el 90.5% en 2019 eran mujeres con hijos. Posteriormente, se consideró como de interés para la investigación, mujeres pertenecientes a

la PEA, jefes o cónyuges del domicilio, construyendo una muestra de 3.2 y 3.4 millones de colombianas en 2012 y 2019 respectivamente. De estas, el 82.5% eran mujeres con hijos y el 17.5% eran mujeres sin hijos.

TABLA 1 – Distribución (%) de las mujeres de acuerdo con la muestra utilizada para las estimaciones del modelo de Heckman en Colombia, 2012 y 2019

Características	Colombia, 2012		Colombia, 2019	
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Mujer con hijo	Mujer sin hijo
Población femenina de 15-49	88.8%	11.2%	87.2%	12.8%
Mujeres de 15-49 fuera de la fuerza laboral	91.8%	8.2%	90.5%	9.5%
Población femenina de 15-49 de la PEA	85.5%	14.5%	83.3%	16.7%
Población femenina de la PEA de 15-49, cónyuges y jefes	82.5%	17.5%	79.7%	20.3%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del DANE-GEIH (2012-2019).

En el caso de Brasil (Tabla 2), la población femenina de 15 a 49 años era de 54.52 y 55.97 millones de brasileñas en 2012 y 2019 respectivamente. De ellas, el 62.1% (en 2012) y el 67.2% (en 2019) participaban en la PEA. Al igual que en Colombia, una gran proporción de mujeres se encontraba fuera de la fuerza laboral, entre el 37.9% en 2012 y el 32.8% en 2019, de las cuales el 86.6% (2012) y el 85.2% (2019) son madres. En este caso, para la aplicación del modelo, se obtuvo una muestra de 22.08 millones de brasileñas, en el 2012 y 25.38 de brasileñas, en el 2019, todas estas con edades entre 15 y 49 años, jefes y cónyuges. Además, el 75.6% de las brasileñas eran mujeres con hijos y el 24.4% eran mujeres sin hijos, presentando una proporción menor de mujeres con hijos en comparación con Colombia.

TABLA 2 – Distribución (%) de las mujeres de acuerdo con la muestra utilizada para las estimaciones del modelo de Heckman en Brasil, 2012 y 2019

Características	Brasil, 2012		Brasil, 2019	
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Mujer con hijo	Mujer sin hijo
Población femenina de 15-49	82.8%	17.2%	79.4%	20.6%
Mujeres de 15-49 fuera de la fuerza laboral	86.6%	13.4%	85.2%	14.8%
Población femenina de 15-49 de la PEA	80.5%	19.5%	76.6%	23.4%
Población femenina de la PEA de 15-49, cónyuges y jefes	75.6%	24.4%	71.9%	28.1%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE –PNADC (2012-2019).

Cabe destacar que en las características de las estadísticas descriptivas de las muestras identificamos algunas diferencias y semejanzas entre Brasil y Colombia, tanto en las características sociodemográficas, como en el mercado de trabajo. Por ejemplo, la proporción de mujeres sin hijos en el área urbana fue mayor en ambos países, entre 1% y 1.3% en Colombia y 4% a 6% en Brasil, que la proporción de mujeres con hijos en área urbana. El carácter familiar es uno de los principales factores de la organización de las unidades económicas campesinas. También observamos que, las mujeres con compañero presentaron mayor proporción entre las mujeres con hijos (62.5% en 2012 y 61.9% en 2019) que entre las mujeres sin hijos (53.0% en 2012 y 52.9% en 2019) en el periodo estudiado. Sin embargo, hay una mayor proporción de mujeres madres que viven sin compañero en Colombia que en Brasil, puesto que solamente el 62.5% en 2012 y el 61.9% en 2019 de las madres colombianas viven con compañero sentimental. En cuanto el 79.9% en 2012 y 78.9% en 2019 de las madres brasileñas viven con compañeros. En relación con la conformación familiar, observamos una tendencia de reducción en el número de hijos en ambos países. El número medio de hijos en el domicilio disminuyó 0.19% en el periodo estudiado en ambos países. De tal forma que, en Brasil, había un promedio de 1.45 hijos en el domicilio por mujer en el 2012 y pasaron a tener en media 1.26 hijos en el domicilio por mujer jefa o cónyuge. Ya, en el caso de Colombia, en el 2012 había en promedio 1.61 hijos en el domicilio por mujer jefa o

cónyuge, pasando a tener en promedio 1.42 en 2019. También se evidenció una disminución en el tamaño medio de las familias colombianas (3.66 en 2012 a 3.43 en 2019) y brasileñas (3.52 en 2012 a 3.31 en 2019), de 0.23% y 0.21% respectivamente. Además, tanto Brasil como Colombia, la proporción de los domicilios que viven con otros residentes en el hogar mayores de 18 años, que no pertenecen a la conformación de una familia nuclear se mantuvo estable.

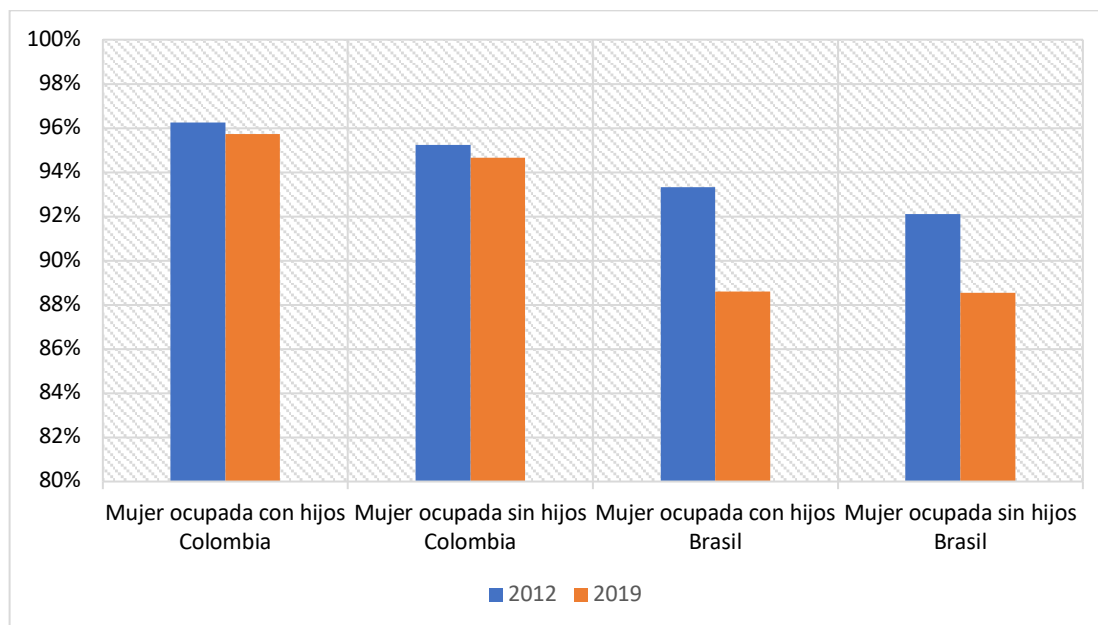
Por otro lado, los dos países experimentaron un aumento de mujeres que asumen la condición de jefas del hogar, entre las madres, el aumento fue 5.1% y 13.9% en Colombia y Brasil respectivamente. Ya, entre las mujeres sin hijos este porcentaje fue de 4.6% y 9.4% manteniendo la misma orden de descripción.

Con respecto a la escolaridad, las colombianas (10.29 años) y brasileñas (9.74 años) con hijos en 2012 aumentaron en el 2019 el promedio en el nivel de escolaridad en 1.2 años y 1.35 años respectivamente. Sin embargo, las mujeres con hijos, en promedio presentaron menor nivel de escolaridad que las mujeres sin hijos en Colombia (11.97 años en 2012 y 12.99 años en 2019) y Brasil (11.05 años en 2012 y 11.099 años en 2019). Se destaca de este escenario que, a lo largo del periodo, estas diferencias se redujeron de 1.31 a 1 año en Brasil y de 1.98 a 1.71 en el caso de Colombia. Como también se resalta que las colombianas presentaron mayor nivel de escolaridad que las brasileñas, pero las diferencias en el nivel escolar entre las colombianas sin hijos y con hijos fueron mayores que entre las brasileñas con hijos y sin hijos.

En relación con la característica que representa la raza/color, en Brasil las mujeres no blancas representan la mayoría, 54.5% en 2012 y 59.7% en 2019, de las mujeres entre 14 y 49 años, jefes y cónyuges que participan en el mercado de trabajo remunerado. Además, la mayoría de las mujeres con hijos eran mujeres no blancas, en cuanto las mujeres sin hijos, la mayoría eran mujeres blancas. Observamos que las mujeres no blancas representan una mayor proporción en las mujeres con hijos, siendo esta superior aproximadamente en 4 puntos porcentuales, sobre las mujeres sin hijos en el periodo estudiado.

A pesar de que las mujeres con hijos y sin hijos tiene condiciones sociodemográficas parecidas, cuando son analizadas las variables referentes a la productividad o mercado laboral las brechas son evidenciadas. El Gráfico 17 no muestra las tasas de participación (%) de las colombianas y brasileñas, 2012-2019.

GRÁFICO 17 – Proporción de mujeres ocupadas con hijos y sin hijos en la PEA de 15 a 49 años jefes o cónyuges, Brasil y Colombia, 2012-2019



Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE –PNADC (2012-2019).

Observamos que la proporción de las brasileñas ocupadas con hijos disminuyó un 5%, y en el caso de las mujeres sin hijos esta disminución fue un 1% menor. En el caso de Colombia, tanto para las mujeres con hijos como sin hijos la proporción de ocupación quedó estable a lo largo del periodo. Esto puede estar relacionado con la profundización de las crisis en Brasil a partir de 2014 y contratos más estables entre las mujeres sin hijos.

Es interesante destacar que a pesar de que las mujeres con hijos presentaron mayor proporción de ocupación, siendo esta superior en 1% a la de las mujeres sin hijos, tanto en Colombia (en 2012 y en 2019) cuanto en Brasil (en 2012 e iguales en 2019), en media las mujeres sin hijos no solamente ganan²⁶ más que las mujeres con hijos, si no que trabajan más horas (en el caso de Brasil) y tiene contratos laborales más estables. Observando las diferencias entre las colombianas y las brasileñas, sin hijos y con hijos, a través del tiempo²⁷, fue evidenciado que, entre las colombianas²⁸ la brecha salarial fue de USD\$75²⁹ en 2012 y de

²⁶ Utilizamos el dólar estadounidense (USD) como moneda de referencia, es decir, USD/COP y USD/BRL. Así, usando el precio promedio del dólar en el mercado cambiario (Tasa Representativa Mercado-TRM), en el caso de Colombia, de acuerdo con la cotización del Banco Central era de COP\$3.281 en 2019. En el caso Brasil, de acuerdo con la cotización del Banco Central, este era de R\$3.95 en 2019.

²⁷ Para poder hacer la comparación real a lo largo del tiempo usamos la Paridad de Poder Adquisitivo (PPA), por tanto, fue necesario adoptar un Índice de Corrección (IC), pues este permite que tengamos una mejor percepción de su significado. Consideramos como periodo de referencia el año 2019.

²⁸ El salario promedio de las colombianas con hijos en 2012 fue de COP\$932.317 en Paridad de poder Adquisitivo (PPA) lo equivalente a USD\$284. En 2019 este valor era COP\$1.049.269, correspondiente a USD\$319. Ya el salario de las colombianas sin hijos en 2012 era de COP\$1.177.246 en PPA, es decir USD\$359 y, en 2019 este era de COP\$1.303.623, USD\$397 en 2019.

USD\$78 en 2019. Y en entre las brasileñas³⁰ esta brecha fue de USD\$89³¹ en 2012 y de USD\$51 en 2019. A lo largo del tiempo, observamos que las brechas salariales entre las mujeres con hijos y sin hijos fueron superiores en Brasil en comparación con Colombia, en 2012. Sin embargo, las brechas aumentaron de 2012 a 2019 en Colombia un 4% y disminuyeron en Brasil un 42%. También observamos una mayor proporción de mujeres sin hijos en Colombia (48.4% en 2012 y 54.2% en 2019) y en Brasil (40.0% en 2012 y 35.4% en 2019) que obtiene contrato escrito en comparación con las madres colombianas (37.1% en 2012 y 45.6% en 2019) y brasileñas (31.2% en 2012 y 28.8% en 2019). Este escenario puede estar evidenciando que las madres pueden aceptar empleos con salario de bajo retorno y acomodarse en empleos informales los cuales pueden ser más flexibles.

Finalmente, un factor relevante para explicar la oferta laboral femenina son las jornadas laborales de ellas. Observamos que, en Brasil, las mujeres sin hijos presentan mayores jornadas de trabajo que las mujeres con hijos, como muestra la Tabla 3 y Tabla 4.

TABLA 3 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Colombia, 2012 y 2019

Horas de Trabajo entre grupos	Brasil 2012			Brasil 2019		
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2012 (n/N)	Mujer con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2019 (n/N)
hasta 14 horas	12.0%	9.2%	10.6%	10.4%	8.0%	9.7%
15 a 39 horas	30.2%	26.9%	28.5%	27.6%	25.3%	27.0%
40 a 44 horas	29.7%	33.3%	31.5%	37.2%	40.6%	38.1%
45 a 48 horas	12.0%	13.2%	12.6%	6.6%	7.3%	6.8%
49 horas a más	9.2%	9.4%	9.3%	6.9%	7.4%	7.0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE –PNADC (2012-2019).

Las mujeres brasileñas con hijos trabajan en promedio entre 15 y 39 horas, en cuanto las mujeres sin hijos trabajan en promedio entre 40 y 44 horas, en el año 2012. Ya en 2019 la mayor proporción de mujeres con hijos trabajan entre 40 y 44 horas, pero continúa el

²⁹ En el caso de Colombia, utilizamos el Índice de Precio al Consumidor (IPC), publicados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Para hacer la indexación del 2012 con valores del 2019, el IC fue 1.32108. De tal forma que, las colombianas sin hijos en promedio devengaban COP\$705.724 equivalente a COP\$932.317 en PPA y las mujeres con hijos COP\$891.124 correspondiente a COP\$1.177246 en PPA.

³⁰ El salario promedio de las brasileñas con hijos en 2012 era de R\$1.387 PPA - USD\$352 y, en 2019 fue de R\$1.534 - USD\$389. Ya, el salario promedio de las brasileñas sin hijos en 2012 era de R\$1.742 PPA - USD\$441 y, R\$1.774 - USD\$440 en 2019.

³¹ En el caso de Brasil, fue utilizado el Índice Geral de Preços do Mercado IGP-M, calculado por la Fundación Getulio Vargas (FGT). Así, para transformar los valores de 2012 a 2019, el Índice de Corrección (IC) usado fue 1.497868. De esta forma, el salario promedio de las brasileñas con hijos era de R\$926 en 2012 y su equivalente en termino de poder de compra fue R\$1.387. Ya, el salario promedio de las brasileñas sin hijos era de R\$1.163 y su equivalente en PPA fue R\$ 1.742.

padrón donde las mujeres sin hijos trabajan más horas que las mujeres con hijos, dado que los valores de las primeras proporciones siempre fueron superiores en los rangos de jornadas laborales mayores entre las mujeres sin hijos.

En el caso de las colombianas (Tabla 4), llama la atención que las mujeres con hijos tienden a trabajar en bajas jornadas laborales (hasta 14 horas y entre 15 a 39 horas) o altas cargas laborales (más de 49 horas semanales), en mayor proporción que las mujeres sin hijos.

TABLA 4 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Colombia, 2012 y 2019

Horas de Trabajo entre grupos	Colombia 2012			Colombia 2019		
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2012 (n/N)	Mujer con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2019 (n/N)
hasta 14 horas	2.1%	1.5%	2.0%	1.1%	1.1%	1.1%
15 a 39 horas	18.4%	13.9%	17.6%	14.6	11.5%	13.9%
40 a 44 horas	19.1%	20.4%	19.3%	21.2	20.3%	21.0%
45 a 48 horas	27.0%	30.4%	27.6%	35.5	38.5%	36.2%
49 horas a más	30.4%	29.7%	30.3%	23.7	23.8%	23.7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE – PNADC (2012-2019).

En cuanto a la mayor proporción de mujeres sin hijos trabajan entre 40 a 48 horas en el año 2012. Sin embargo, en 2019 las colombianas sin hijos trabajan más que las colombianas con hijos. Observamos que las mujeres sin hijos presentan 3.1% mayor proporción que las colombianas con hijos a partir del rango de jornada laboral de 45 horas semanales en adelante. Más de la mitad (62.3%) de las colombianas sin hijos trabajan entre 45 a 48 y entre 49 a más horas semanales. Por otro lado, considerando que las actividades de cuidados requieren tiempo, el papel de la maternidad sobre la participación y los rendimientos pueden ser un factor potencial diferenciado de las condiciones en el mercado remunerado.

3.2 Metodología

3.2.1 Modelo teórico Heckman

Para analizar cuanto la maternidad afecta la participación y los salarios de las mujeres en los dos países, es aplicado el modelo de Heckman para la corrección de sesgo de selección. Existe un problema implícito en los datos, denominado sesgo de selección. Este consiste principalmente en la decisión de la selección muestral bajo un delineamiento muestral no aleatorio, para obtener una submuestra de la población subyacente al objeto del análisis (ESQUIVEL, 2007; RIVERA, 2013). Esto se define como sesgo, porque una muestra

que está concentrada en cierto grupo poblacional desvía el resultado obtenido de una variable de interés hacia el grupo que tenga mayor representación. Así, la ausencia de aleatoriedad produce una descripción de las características poblacionales que no representan la realidad, por tanto, las estimativas de la muestra seleccionada serían influenciadas por variables omitidas. Este problema es especialmente grave cuando se investiga sobre diferencias en los ingresos laborales de las personas, no permitiendo obtener resultados exactos del fenómeno analizado, dado que la encuesta no toma en cuenta la probabilidad de participar en el mercado laboral. La corrección de este problema se puede llevar a cabo con el modelo de selección de Heckman y se procede estimando dos regresiones. El modelo consiste en la siguiente dos ecuaciones estructurales:

$$y_i^{s*} = \delta^{s'}\theta_i^s + \varepsilon_i^s \quad (1)$$

$$y_i^{r*} = \delta^{r'}\theta_i^r + \varepsilon_i^r \quad (2)$$

en que y_i^{s*} representa la variable latente de la ecuación de selección para el individuo i , y_i^{r*} es la variable dependiente de la regresión. θ_i^s simboliza el vector de variables observadas que determinan las características de la variable dependiente de la ecuación de selección, y θ_i^r las variables independientes de la regresión objetivo. Esas covariables pueden ser iguales o diferentes. Ahora $\delta^{s'}$ y $\delta^{r'}$, son el conjunto de parámetros a ser estimados a partir de las ecuaciones (1) y (2), respectivamente. Las variables ε_i^s e ε_i^r representan el error de las ecuaciones. La primera estimación es entendida como la probabilidad de que el individuo participe en el mercado laboral contra los factores que pueden incidir en la elección. Después de aplicada, el segundo cálculo es la ecuación de regresión que incorpora la corrección de selección. Así, observamos que:

$$y_i^s = \begin{cases} 0, & \text{si } y_i^{s*} < 0 \\ 1, & \text{caso contrario} \end{cases} \quad (3)$$

$$y_i^r = \begin{cases} 0, & \text{si } y_i^s = 0 \\ y_i^{r*}, & \text{caso contrario} \end{cases} \quad (4)$$

la ecuación (3) representa la ecuación de selección o regresión auxiliar, que corresponde a un modelo *probit*, mide la probabilidad de estar en la muestra. Este, es un modelo de escogencia discreta y nos permite corregir el sesgo de selección de la muestra con características no observables. La ecuación (4) representa la ecuación de interés que corresponde a la regresión que pretendemos estimar. Esta condición significa que solo observamos y_i^r , que es nuestra regresión objetivo, si la variable dependiente de la ecuación de selección y_i^{s*} , asume valores

positivos. A partir de esa relación, se puede decir que la dependencia observada entre y_i^s y y_i^r puede ser escrita tomando la esperanza condicionada.

$$E(y_i^r | \theta^r = \theta_i^r, \theta^o = \theta_i^s, y_i^s = 1) = \delta^{r'} \theta_i^r + E(\varepsilon^o / \varepsilon^s \geq -\delta^{s'} \theta_i^s). \quad (5)$$

Asumimos que los términos de errores tienen una distribución normal con media cero y varianza σ , o sea:

$$\begin{pmatrix} \varepsilon^s \\ \varepsilon^r \end{pmatrix} \sim N \left(\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & \sigma^2 \end{pmatrix} \right), \quad (6)$$

Por tanto, existe una correlación entre los errores, $corr(\varepsilon^s, \varepsilon^r) = \rho$, que recogen características no observables que afectan el salario.

Como el modelo es completamente paramétrico, podemos obtener las estimaciones por máxima verosimilitud (ML), siendo más eficientes³² que los estimadores obtenidos por mínimos cuadrados ordinarios (OLS, por sus siglas en inglés).

3.2.2 Modelo empírico de Heckman

Para intentar aproximar empíricamente el modelo teórico anterior, hemos seleccionado las variables que pueden afectar al salario, así como a la decisión de participar y de esta forma, poder abordar cómo la maternidad afecta la determinación salarial de las mujeres de 15 a 49 años en ambos países del análisis.

En el modelo de Heckman, la primera estimación corresponde al modelo de selección de *Probit*, que mide la probabilidad de las mujeres participar en la fuerza laboral. Así, y_i^s representa una función de indicador que denota un factor que interfiere con la participación de las mujeres en el mercado laboral, por lo que y_i^s es un *dummy* que asume el valor de uno ($p_i^s = 1$) para las mujeres que participan en el mercado laboral y asume el valor de cero ($p_i^s = 0$) para las mujeres que no participan en el mercado laboral para el mismo grupo de edad. Por lo tanto, es razonable suponer que existe un vector de variables observadas (θ_i^s), que comprende características tales como: residencia, siendo esta una *dummy* (igual a 1, si pertenece al área urbana); una variable categóricas que representan los años de escolaridad (0-3, 4-8, 9-11 y 12 más); Una variable categórica para representar la edad de las mujeres (14-19, 20-29, 30-39 y 40-49); una variable dicótoma para representar el estado conyugal (igual a 1, si es una mujer con compañero en el domicilio); También fue considerada una *dummy* para

³² Para información sobre los estimadores ver: Toomet et al. (2008).

condición familiar(igual a 1, se es jefe del hogar). Estas características juntas determinan p_i^{s*} , por lo que p_i^s , se define por:

$$p_i^s = \begin{cases} 0, & \text{si } p_i^{s*} < 0 \\ 1, & \text{caso contrario} \end{cases} \quad \text{sabiendo que } p_i^{s*} = \delta^s \theta_i^s + \varepsilon_i^s \quad (7)$$

donde, y_i^{s*} es el indicador de probabilidad y θ_i^s es el vector de variables observadas anteriormente expuestas que determinan la condición de participación en la fuerza de trabajo o no, de esa forma la ecuación referente a los determinantes salariales de las mujeres trabajadoras será expuesta como de la siguiente manera:

$$\ln w_i^r = \begin{cases} 0, & \text{si } y_i^{s*} = 0 \\ \ln w_i^{r*}, & \text{caso contrario} \end{cases}, \ln w_i^{r*} = \delta^{r'} \theta_i^r + \varepsilon_i^r \quad (8)$$

siendo θ_i^r el vector de características de los trabajadores, considerando las mismas variables explicativas mencionadas anteriormente, además de incluir características como: número de hijos, siendo esta una variable numérica, que representa la importancia de los hijos en el salario hora de las mujeres colombianas y brasileñas, también es analizada la variable de raza/color, siendo esta una *dummy* (toma el valor de 1 si es mujer blanca). La variable dependiente, ($\ln w_i^{r*}$) utilizada en este estudio es el logaritmo del salario-hora de las trabajadoras, ajustado a la ecuación de selección. El $\delta^{r'}$, es un vector de parámetros que predicen los pesos de la probabilidad de las variables evaluadas y las correlaciones de estas con la variable dependiente. Reescribiendo la ecuación en su forma extendida, las dos ecuaciones usadas en la estimativa de Heckman que son expresadas como:

Para el caso de Colombia:

$$E(\ln w_i^r / \theta_i^r, y_i^{s*} > 0) = \delta_0 + \beta_1 \text{area}_{1,i} + \beta_2 \text{compa}_{1,i} + \sum_{i=0}^4 \beta_3 \text{escol}_{j,i} + \sum_{i=0}^4 \beta_4 \text{edad.mujer}_{j,i} + \sum_{j=0}^4 \beta_5 n^{\circ} \text{hijos}_{j,i} + \varepsilon_{1,i} \quad (9)$$

Para el caso de Brasil:

$$E(\ln w_i^r / \theta_i^r, y_i^{s*} > 0) = \delta_0 + \beta_1 \text{area}_{1,i} + \beta_2 \text{compa}_{1,i} + \sum_{j=0}^4 \beta_3 \text{escol}_{j,i} + \sum_{j=0}^4 \beta_4 \text{edad.mujer}_{j,i} + \sum_{j=0}^4 \beta_5 n^{\circ} \text{hijos}_{j,i} + \beta_6 \text{raza}_{1,i} + \varepsilon_{1,i} \quad (10)$$

El resultado final de estos modelos nos permite estimar el efecto que tiene los hijos sobre el ingreso laboral de las mujeres.

3.2.3 Peso muestral

Teniendo en cuenta que la GEIH y la PNADC son encuestas muestrales complejas que involucran diferentes probabilidades³³ de selección de unidades, estratificación y conglomeración, es necesario tomar ciertas precauciones para el correcto uso de los datos, principalmente con fines analíticos de asociación entre variables. Por lo tanto, es necesario incorporar estas características del diseño muestral en el uso analítico de los datos a través de la atribución de un peso muestral, de lo contrario se puede incurrir obteniendo resultados sesgados en la mayoría de los casos. Las ponderaciones muestrales son utilizadas para no incurrir en falsas impresiones en términos que los resultados de las estimaciones sean estadísticamente significativos, produciendo que estas sean incorrectas. En vista de esto, de acuerdo con Valliant y Dever (2018), cuando cada variable indica las características de un individuo, lo más apropiado para los análisis de variables múltiples es la ponderación probabilística³⁴. Así, para la aplicación del modelo de Heckman, se consideró la metodología anteriormente mencionada. Este fue estimado a partir de la fracción entre el tamaño del universo y el tamaño de la muestra³⁵. La ventaja de utilizar la ponderación probabilística es que ajusta el factor de expansión básico para disminuir la varianza y los errores estándar de los coeficientes. Con esta ponderación probabilística, el número observado en la regresión refleja el mismo número de observaciones en la base de datos.

3.2.4 Armonización de las variables

La inserción femenina al mercado de trabajo remunerado viene condicionada por características socioculturales, económicas y personales, entre otras. Así, las variables evaluadas en los modelos constituyeron cuatro aspectos principalmente: 1) El capital humano de las mujeres, como su experiencia y nivel educativo, evaluadas a través de la edad y años de escolarización; 2) su condición familiar, medida a través de la presencia de compañero, si tiene hijos, número de hijos; 3) Características de su entorno, que tiene como *proxy* su lugar de residencia, área rural o urbana y, finalmente; 4) las características del empleo, como ingreso. Para el caso de Brasil, también se exploran los diferenciales por raza/color de la piel. Estas características se presentan de forma detallada en el Cuadro 1.

³³ Cada individuo tiene una probabilidad variable de selección de la muestra.

³⁴ Ver Valliant y Dever (2018) para una caracterización más pormenorizada de la ponderación muestral.

³⁵ De forma matemática esto puede ser expresado como: $pw = (N/n)$, donde: $pw =$ ponderación probabilística, $N =$ tamaño del universo o el tamaño muestral expandido y $n =$ tamaño muestral.

CUADRO 1 – Armonización resumida de las variables a ser usadas en el Modelo de Heckman para Brasil y Colombia, 2012-2019

Variables	Variables de los bancos de datos originales	
	Brasil	Colombia
Participación en el mercado laboral	2012-2019: VD4002 Condición de la ocupación en la semana de referencia para personas de 14 años o más de edad	2012-2019: P6240- En que actividad ocupa ... ¿La mayor parte del tiempo la semana pasada?
Salario	2012-2019: VD4017- Rendimiento mensual efectivo del trabajo principal	2012-2019: ingreso laboral.
Área	2012-2019: V1022-Situación del domicilio	2012-2019: Clase
Edad	2019: V2009-Edad del residente en la fecha de referencia	2012-2019: P6040 - Cuántos años cumplidos tiene?
Escolaridad	2012-2019: VD3005- Años de estudios	2012-2019: V581-Esc
Presencia de compañero	2012-2019: VD2002 condición em el domicilio y V2007 Sexo.	2012-2019: P6050- cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar? y P6020-Sexo.
Número de hijos – Número de hijos en el domicilio.	2012-2019: Variable construida a partir de la variable VD2002-Condicion en el domicilio “hijo”	2019: Variable construida a partir de la variable P6050-Cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar? “hijo”
Raza/color ³⁶	2012-2019: V2010 color/raza	-

Fuente: Elaboración propia del autor a partir de los datos del DANE-GEIH; IBGE –PNAD (2012-2019).

En lo que respecta a la variable presencia de compañero, nos gustaría haber trabajado con el estado conyugal, considerando categorías como: casadas, unión libre, divorciadas, solteras y viudas, sin embargo, debido a la ausencia de esa pregunta en la PNADC a partir del 2016, no fue posible construir esas categorías conyugales. Ante esto, fue necesario simplificar las categorías, considerando apenas las “mujeres con compañero” y “mujeres sin compañero”. Es válido destacar que fueron consideradas en la categoría de “mujeres con compañero” sin distinción de orientaciones sexual, es decir relaciones heterosexuales y homosexuales.

Por otro lado, la variable salario, fue construida a partir del logaritmo de los ingresos individuales mensuales, se restringe el valor de esta variable al origen laboral de la principal vía de ingresos del entrevistado. En relación con la variable maternidad, es representada a través del número de hijos. En lo que respecta a la variable raza, fue mensurada solo para Brasil, debido a la ausencia de preguntas en relación a esta característica en la GEIH.

3.2.5 Resultados y análisis

Los resultados para analizar la penalización y participación laboral femenina se obtuvieron de forma aleatoria constituyendo una muestra de 44.742 observaciones en el año

³⁶ Se utilizó la variable *dummy* de raza/ color como blanca y no blanca, agrupando los negros, amarillos, mestizos/pardos e indígenas.

2012 y 43.378 observaciones en 2019, para el caso de Brasil³⁷. En el caso de Colombia³⁸, fueron seleccionadas aleatoriamente 58.076 observaciones en el año 2012 y en el año 2019, fue obteniendo una muestra de 52.523. Las estimaciones de la ecuación salarial, controlando el problema de selección de la muestra se evidencian a través de la Tabla 5, Tabla 6 y Tabla 7. Los modelos construidos fueron basados en su bondad de ajuste, así para cada país se ajustó un modelo específico. Los resultados del análisis para la penalización salarial presentan los signos esperados y fueron estadísticamente significativo tanto para el caso de las colombianas como de las brasileras en el periodo estudiado. Observamos en la Tabla 5 que, para los dos años analizados en Colombia, los valores estimados fueron semejantes.

³⁷ En el año 2012, inicialmente se tenía una base con 48.085 casos de los cuales fueron censurados de acuerdo con el modelo de selección de Heckman 3.343. Ya para el 2019 los casos válidos fueron 48.969 de las cuales fueron censuradas por el modelo 5.591. Estas observaciones se aplican para el caso de Brasil.

³⁸ En el año 2012 se tenían 60.445 casos válidos de los cuales de acuerdo con el modelo de selección de Heckman fueron censurados 2.369, ya en 2019 del número de casos válidos iniciales 54.999 y fueron censuradas por el modelo de regresión 2.476.

TABLA 5 – Resultados de las estimaciones Modelo de Heckman para los determinantes salariales femeninos en Colombia, 2012-2019

Colombia	2012	Sig.	2019	Sig.
	Coefficientes		Coefficientes	
Selección: Participar				
Constante	1.326	<0.001	1.463	<0.001
Área (Ref. Rural)				
Urbana	-0.317	<0.001	-0.356	<0.001
Presencia de compañero (Ref. Mujer sin compañero)				
Mujer con compañero	0.232	<0.001	0.183	<0.001
Escolaridad (Ref. 0 a 3 años)				
4 a 8	0.031	0.460	0.083	0.141
9 a 11	0.046	0.264	0.069	0.194
12 +	0.029	0.484	0.108	0.041
Edad (Ref. 15 a 19 años)				
20 a 29	0.382	<0.001	0.209	0.012
30 a 39	0.568	<0.001	0.402	<0.001
40 a 49	0.744	<0.001	0.512	<0.001
Resultado: Salario				
Constante	8.498	<0.001	9.929	<0.001
Presencia de compañero (Ref. Mujer sin compañero)				
Mujer con compañero	0.097	0.344	0.290	<0.001
Escolaridad (Ref. 0 a 3 años)				
4 a 8	0.359	<0.001	0.316	0.009
9 a 11	0.696	<0.001	0.575	<0.001
12 +	1.451	<0.001	1.187	<0.001
Edad (Ref. 15 a 19 años)				
20 a 29	1.430	<0.001	0.824	<0.001
30 a 39	1.821	<0.001	1.300	<0.001
40 a 49	1.961	<0.001	1.461	<0.001
Condición Familiar	0.567	<0.001	0.241	<0.001
Número de hijos	-0.055	<0.001	-0.079	<0.001
Inversa de Mills	9.953	<0.001	10.393	<0.001
Sigma	5.324		5.048	
Rho	1.869	-	2.058	-
Total de observaciones	58.076		52.523	

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de la GEIH (2012-2019).

En la ecuación de selección, es decir la primera etapa del modelo, que representa la probabilidad de las mujeres participar en el mercado de trabajo remunerado, estas estimaciones evidencian que las características como área de residencia, presencia de compañero, escolaridad, edades de la mujer, son particularidades significativas en cuanto a la posibilidad de participar en la fuerza de trabajo. Por lo tanto, podemos observar, como algunas características sociales y culturales explican gran parte de la diferencia de participación en el mercado de trabajo. El signo negativo que acompaña el coeficiente estimado de la variable que representa el área de residencia, indica que las colombianas que residen en áreas urbanas, tienen menor chance de participar en el mercado remunerado, en comparación con las mujeres que viven en zonas rurales en Colombia, una posible

explicación de este resultado puede estar relacionada con la mayor flexibilidad del trabajo que realizan las mujeres en el medio rural, lo que les permite conciliar mejor su vida familiar y laboral y, por lo tanto, una mayor posibilidad de ingresar al mercado laboral.

En el caso de Brasil, presentado en la Tabla 6, considerando la variable estructural raza/color, y en la Tabla 7 desconsiderando esta variable, observamos que ocurre lo mismo que en Colombia, las brasileñas que viven en áreas urbanas tienen menos chance de participar comparativamente con las mujeres que no viven en zonas urbanas.

TABLA 6 – Resultados de las estimaciones para los determinantes salariales femeninos (Considerando raza/color), Brasil, 2012-2019

	2012		2019	
	Coefficientes	Sig.	Coefficientes	Sig.
Selección: Participar				
Constante	0.789	<0.001	0.429	<0.001
Área (Ref. Rural)				
Urbana	-0.299	<0.001	-0.221	<0.001
Presencia de compañero (Ref. Mujer sin compañero)				
Mujer con compañero	0.038	0.077	0.098	<0.001
Escolaridad (Ref. 0 a 3 años)				
4 a 8	0.086	0.021	0.036	0.395
9 a 11	0.082	0.035	0.068	0.117
12 a mas	0.188	<0.001	0.287	<0.001
Edad (Ref. 15 a 19 años)				
20 a 29	0.438	<0.001	0.317	<0.001
30 a 39	0.721	<0.001	0.605	<0.001
40 a 49	0.931	<0.001	0.806	<0.001
Raza				
Branca	0.209	<0.001	0.259	<0.001
Resultado: Salario				
Constante	1.863	<0.001	0.330	0.408
Área (Ref. Rural)				
Urbana	1.589		1.146	<0.001
Presencia de compañero (Ref. Mujer sin compañero)				
Mujer con compañero	0.021	0.502	0.097	0.027
Escolaridad (Ref. 0 a 3 años)				
4 a 8	0.402	<0.001	0.519	<0.001
9 a 11	0.916	<0.001	1.046	<0.001
12 a más	1.671	<0.001	2.093	<0.001
Edad (Ref. 15 a 19 años)				
20 a 29	0.839	<0.001	1.470	<0.001
30 a 39	1.339	<0.001	2.365	<0.001
40 a 49	1.479	<0.001	2.788	<0.001
Condición Familiar	0.433	<0.001	0.117	<0.001
Número de hijos	-0.105	<0.001	-0.103	<0.001
Raza/Color				
Blanca	0.336	<0.001	0.723	<0.001
Inversa de Mills	2.234	0.013	5.187	<0.001
Sigma	2.065	-	3.357	-
Rho	1.081	-	1.544	-
Total de observaciones	44.742		43.378	

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de la PNAD (2012-2019).

TABLA 7 – Resultados de las estimaciones para los determinantes de la participación femenina, Brasil, 2012-2019 (desconsiderando la característica de raza/color)

	2012		2019	
	Coefficientes	Sig.	Coefficientes	Sig.
Selección: Participar				
Constante	0.822	<0.001	0.448	<0.861
Área (Ref. Rural)				
Urbana	-0.296	<0.001	-0.213	<0.001
Presencia de compañero (Ref. Mujer sin compañero)				
Mujer con compañero	0.052	0.015	0.112	<0.001
Escolaridad (Ref. 0 a 3 años)				
4 a 8	0.108	0.003	0.059	0.167
9 a 11	0.116	0.003	0.101	0.020
12 a mas	0.241	<0.001	0.341	<0.001
Edad (Ref. 15 a 19 años)				
20 a 29	0.432	<0.001	0.323	<0.001
30 a 39	0.722	<0.001	0.617	<0.001
40 a 49	0.940	<0.001	0.829	<0.001
Resultado: Salario				
Constante	-0.586	0.081	-1.468	<0.001
Área (Ref. Rural)				
Urbana	1.166	<0.001	-0.936	<0.001
Presencia de compañero (Ref. Mujer sin compañero)				
Mujer con compañero	0.111	0.037	0.257	<0.001
Escolaridad (Ref. 0 a 3 años)				
4 a 8	0.611	<0.001	0.659	<0.001
9 a 11	1.145	<0.001	1.250	<0.001
12 a más	2.124	<0.001	2.631	<0.001
Edad (Ref. 15 a 19 años)				
20 a 29	1.934	<0.001	2.056	<0.001
30 a 39	2.964	<0.001	3.339	<0.001
40 a 49	3.417	<0.001	4.006	<0.001
Condición Familiar	0.413	<0.001	0.096	<0.001
Número de hijos	-0.113	<0.001	-0.115	<0.001
Inversa de Mills	9.114	<0.001	8.824	<0.001
Sigma	4.656	-	5.155	-
Rho	1.957	-	1.8711	-
Total de observaciones	44.742		43.378	

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de la PNAD (2012-2019).

En relación a los parámetros asociados a la presencia de compañero, revelan unos resultados interesantes, pues las mujeres con compañeros aumentan su chance de participar en trabajos remunerados en comparación con las mujeres colombianas y brasileñas sin compañeros en el periodo analizado. Sugiriendo así, que las mujeres con compañero están cada vez más participando en la fuerza de trabajo remunerado, siendo esto congruente con algunos resultados hallados en la literatura (MONTE; GONÇALVEZ, 2016; AGUILAR, 2017; ÂNGULO; VELÁSQUEZ, 2010; MARRI; WAJNMAN, 2007; BRUSCHINI, 2007; MONTALI, 2006; SOUZA, 2002). Esto puede estar atribuido a las necesidades de las familias de más de un trabajador para la generación y complementación de recursos

suficientes para garantizar la sobrevivencia. Sobre todo, en el contexto social reciente en Colombia y Brasil, caracterizados por la crisis económica y el ajuste estructural. Así, la vulnerabilidad estaría afectando a las familias con relación a la pérdida de bienestar para los miembros y susceptibles al empobrecimiento, consecuentemente, un aumento de las parejas en donde las mujeres son las proveedoras financieras. También, esto puede estar relacionado a factores como, mayor nivel educativo en relación al marido, menor número de hijos, o maridos con algún tipo de enfermedad (ÂNGULO; VELÁSQUEZ, 2010; WINKLER; MCBRIDE; ANDREWS, 2005). Y no necesariamente a una inversión de los papeles tradicionales de la división de trabajos en las parejas, ya que las mujeres mantienen un número de horas mayor que su compañero en tareas domésticas y los hombres participación superior en el mercado de trabajo (FONTOURA; ARAUJO, 2016; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016; MARRI; WAJNMAN, 2006).

Las estimaciones respecto a la escolarización sugieren para los dos países que, la educación juega un papel importante en la participación de las mujeres en el mercado remunerado, mismo que los parámetros no fueron significativos en el caso de Colombia para el año 2012 el signo de los parámetros permite evidenciar la relación positiva con la educación. Observamos que, el hecho que el parámetro de la escolaridad sea positivo, evidencia que a medida que aumentan los años en educación, las mujeres aumentan su chance de pertenecer al mercado de trabajo remunerado. En otras palabras, la educación se torna un factor diferencial. Así, cuanto menor escolaridad tenga una mujer, mayores dificultades tendrá para ingresar al mercado de trabajo remunerado. El mismo análisis puede ser aplicado para la variable edad, dado que la edad contribuye positivamente a la inserción en el mercado de trabajo. Esta es una característica coherente con la experiencia laboral de la mujer, por esta razón el aumento de las edades generó un aumento en la chance de participar en la fuerza laboral. La educación y la experiencia laboral son características importantes para la integración al mercado remunerado, pues hacen parte de la mensuración de la productividad del trabajador.

Es válido destacar que, dado que los modelos fueron construido basados en su bondad de ajuste, la variable de presencia de hijos no pudo ser ajustada para el análisis de la participación femenina en la primera etapa del modelo, imposibilitando evaluar la maternidad sobre la participación de la mujer en el mercado remunerado. Sin embargo, en la segunda etapa del modelo fue considerada la maternidad dentro de los determinantes salariales.

Los valores estimados para los determinantes salariales de las mujeres en el mercado laboral (ecuación de la segunda etapa), indican que, en ambos países, ser una mujer

con compañero puede ser positivo para obtener mejores salarios. Así, las colombianas y brasileñas con compañero, cuando ingresan al mercado laboral tienen en promedio salarios más altos que las mujeres sin compañero. Llama la atención en el caso de Brasil que las mujeres en zonas urbanas ganan en promedio más que las mujeres que trabajan en zonas no urbanas. De acuerdo con el resultado obtenido en este modelo podemos decir entonces que las brasileñas que trabajan en zonas rurales tienen más chance de adquirir empleo, pero los salarios en zonas urbanas son superiores. Con respecto a los años de estudio, observamos que el nivel educativo refleja un impacto positivo y creciente en el salario percibido por las mujeres, por lo tanto, cuanto más calificada sea la mujer, su salario tenderá a aumentar en los dos países. Del mismo modo, las estimaciones de edad mostraron una relación directa con el salario, así, en la medida que las mujeres aumentan en edad, lo cual puede representar su experiencia laboral, su salario tenderá a ser mayor. En relación con la condición familiar, siendo esta variable significativa estadísticamente con un nivel de significancia de 5%, indica que tener un puesto de jefe en el hogar genera una relación positiva con el salario, es decir, en promedio, las mujeres jefas de hogar ganan más que las mujeres no jefas, manteniendo constante las demás variables.

Como bien sabemos el trabajo femenino está marcado por las desigualdades salariales, y a través de los resultados, se brinda evidencia de que al menos parte de la diferencia salarial, se profundizan entre mujeres con hijos en comparación con mujeres sin hijos, resultando en una penalización por maternidad. El signo negativo y significativo del parámetro sobre el número de hijos en ambos países para los dos años nos revelan una relación de oposición. Estos resultados nos indican no solamente que tener hijos es un factor importante para la determinación salarial femenina, sino que las mujeres ganan menos con cada hijo subsecuente. En otras palabras, las madres sufren una penalidad por maternidad experimentando una diferencia salarial con las mujeres sin hijos. No obstante, las mujeres con hijos pagan un costo de oportunidad más alto, siendo menos productivas, pues tienen menos tiempo disponible y están más exhaustas para participar en el mercado laboral y, por ende, tienen salarios más bajos. En otras palabras, las mujeres que se convierten en madres enfrentan cierta discriminación en el mercado laboral y necesitan adaptarse a situaciones menos ventajosas, luego, las mujeres con el mayor número de hijos tenderán a posicionarse en ocupaciones donde el salario es más bajo, que generalmente son contrataciones flexibles e inestables (BUDIN; ENGLAND, 2003).

Se demostró que la penalización por el aumento adicional de un hijo, en el salario femenino en Colombia en promedio es de 5.5% (2012) y aumentó a 7.9% (2019). Y, en Brasil

tener un hijo adicional reduce el salario de la madre en 10.5% en 2012 y 10.3% en 2019, en el modelo que se considera la variable raza. Desconsiderando esta variable, el aumento adicional de un hijo, reduce el salario de las brasileñas en promedio un 11.3% (2012) a 11.5% (2019). Estos resultados no solamente reflejan la permanencia de efectos que tiene la maternidad sobre el salario femenino, si no en el caso específicamente de Colombia, a pesar de presentar menos influencia en el salario femenino, se profundizó las brechas en 2.4% a través del tiempo. En cuanto en Brasil, cuando fue considerada la variable raza/color en el modelo, parece haber presentado una disminución de 0.2% en las diferencias salariales entre mujer con hijo y sin hijos. Sin embargo, cuando esta fue desconsiderada las diferencias se ampliaron en un 0.2%.

Los resultados corroboran las evidencias en la literatura, y suscita preocupación no solo por la igualdad de género, sino también por la capacidad de las sociedades para lograr un equilibrio y organización sostenible de participación potencial de la mujer en el trabajo remunerado. Si bien existen políticas en ambos países, como las licencias de maternidad remunerada y la prohibición de despidos a las embarazadas, evitando de alguna forma las interrupciones de la carrera y el flujo de los ingresos, existe una ausencia de políticas públicas que promuevan la incorporación menos diferenciada por los papeles de género y circunstancias o condiciones familiares. Ese trato diferenciado, que generan brechas, marca la necesidad de redefinir las relaciones de género en el sentido de una división más igualitaria de las responsabilidades familiares, especialmente en el cuidado de los hijos. La discriminación y desigualdad en la posición de las mujeres en el empleo remunerado, especialmente en relación con la condición de maternidad, requiere de diseños de políticas que mitiguen los desestímulos a contratar una mujer, tales como la menor dedicación laboral, consecuencia de la mayor responsabilidad sobre el cuidado de los hijos.

Por otro lado, históricamente las personas de raza/color no blanco han vivido a lo largo del tiempo grandes dificultades para integrarse al mercado de trabajo remunerado, presentando menores rendimientos económicos. Observamos que, las diferencias salariales entre las mujeres blancas y no blancas fueron significativa. De tal forma que, las mujeres blancas ganaban 33.6% más que las mujeres no blancas en 2012, y esta diferencia se acentuaron a 72.3% en 2019. Estas importantes desigualdades salariales, se manifiestan y estructuran las oportunidades de vida de esos diferentes grupos. Así la dinámica del mercado de trabajo remunerado expresa un padrón vigente de las relaciones raciales en la sociedad brasilera. Concordando estos resultados con diferentes indicadores que vienen siendo divulgados donde la mayor vulnerabilidad económica y social se presenta en poblaciones no

brancas (SÍNTESES DE INDICADORES SOCIAIS – SIS/IBGE, 2020; BOLETIM ESPECIAL DO DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE, 2020).

Por último, es importante destacar que los valores de los coeficientes estimados de la relación inversa de Mills en los modelos implementados fueron estadísticamente significativos. Estos resultados nos indicaron que existe un sesgo de selección y, por lo tanto, la aplicación del modelo era necesaria. De esta forma, al evaluar la inversa de Mills en la ecuación de interés los resultados obtenidos se tornan confiables. Es válido destacar dentro de nuestras limitaciones, no se controlan características no observables como la motivación, el compromiso con el trabajo y la causalidad de la asociación a la maternidad.

Hasta este punto, pudimos evidenciar, de acuerdo con los resultados, la influencia que puede tener la descendencia en las oportunidades laborales femeninas. Sin embargo, también estamos interesados en medir cómo la maternidad puede influir en la chance de la mujer inserirse en el mercado de trabajo precario. Esta relación se analizará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4 – SOBRECARGAS FAMILIARES E INSERCIÓN FEMENINA EN TRABAJOS DE CONDICIONES PRECARIAS

A pesar que algunas mujeres consiguen superar las barreras de la aceptación social e integrarse al mercado de trabajo remunerado, ellas son las mayores responsables del cuidado familiar. Por lo tanto, para entender la inserción femenina al mercado remunerado, es fundamental considerar el papel que juega en la esfera familiar y como el mundo laboral y social se organizan. Pues las características de los trabajos femeninos desempeñados en el mercado remunerado pueden explicarse en gran parte de acuerdo con la capacidad para acomodar y articular las tensiones simultáneas que se generan entre la vida productiva y reproductiva.

Una cantidad expresiva de estudios apuntan a la persistencia de un padrón desigual, en el cual se atribuye la intensificación de la mujer en el mercado laboral sin una reducción en la carga de las responsabilidades domésticas (ARAÚJO; PICANÇO; CANO, 2021; ARAÚJO; GAMA; PICANÇO, 2018; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016a; ARAÚJO; GAMA, 2017; OLIVEIRA; MARCONDES, 2016b; BORIS, 2014; WAJNMAN, 2012; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002). Es decir, en cuanto las mujeres avanzaron en la participación en la esfera pública, los hombres no se hicieron cargo de las responsabilidades familiares en la misma medida. Consecuentemente, la asimetría de las distribuciones domésticas conlleva a una sobrecarga femenina. De esta forma, las mujeres que se convierten en madres pueden enfrentar cierta discriminación en el mercado laboral, necesitando adaptarse a situaciones menos ventajosas que van desde salarios más bajos o incluso la ausencia de contratos formales, segregándolas en ocupaciones precarias y con menos poder de negociación. Dado que la crianza y el cuidado de los hijos recaen principalmente sobre las madres, estas experimentan un *trade-off* entre el tiempo dedicado para la familia y el tiempo dedicado al trabajo remunerado, perdiendo capacidades laborales tales como experiencia, educación, lo que las convierte en menos productivas (ENGLAND, 2010).

Este punto trae acólito dos factores importantes: por un lado, el modelo tradicional de la división sexual del trabajo limita el potencial laboral femenino, ya que este reconoce las actividades domésticas y de cuidado como responsabilidad femenina, en cuanto las funciones productivas siendo de carácter masculino; por otro lado, la reestructuración productiva y nuevas prácticas de contratación, profundizaron la separación entre el esfera familiar y el esfera de la producción económica, dificultando así, la articulación entre estas

dos esferas. Estos obstáculos pueden conducir a las madres a usar como estrategia, acceder a tipos de empleos con horarios flexibles, mismo que esto signifique estar sin protección social, que les permitan controlar el tiempo, ritmo y espacios para así, lidiar con los dilemas creados frente a las tensiones en torno a las actividades productivas y reproductivas. Delante de esto, las motivaciones de la maternidad, en medio de una sociedad marcada por una tradicional división sexual del trabajo, perjudicaron en el sentido que se generó constreñimientos para articular las dos esferas (OLIVEIRA; MARCONDES, 2016; BORIS, 2014; BRUSCHINI; RICOLDI, 2012; SCOTT, 2012; DUNCAN; PFAU-EFFINGER, 2012; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; DREW; EMEREK; MAHON, 2003; MAHON, 1995; WALBY, 1990).

De acuerdo con lo anterior, la dinámica familiar y los papeles desempeñados dentro de la familia son factores fundamentales para explicar las diferencias de acceso y oportunidades, así como en la calidad del empleo. En este sentido, la distribución del tiempo es un factor importante para comprender la participación femenina y la dinámica del mercado remunerado, así como también la forma diferenciada como este mercado trata a hombres y mujeres y las diferencias entre ellas mismas (por ejemplo: madres y no madres). De este modo, el término responsabilidad es bien importante para entender lo que se espera de un hombre y de una mujer cuando hablamos de cuidado, en especial de cuidado y crianza de los hijos.

Como destaca McDonald (2000), las desigualdades de género orientadas por las instituciones han contribuido para que las oportunidades de empleo una vez que las mujeres se conviertan en madres, se restrinjan a aquellas que satisfacen sus limitaciones de tiempo. Así, las mujeres se encuentran inseridas en mayor proporción en sectores más vulnerables, desprotegidos y precarizados. En este mismo sentido, los resultados de la investigación de Montali (2012), demostraron que las mujeres que tenían mayores cargas en las demandas familiares participaban en mayor proporción en trabajos precarios. Destacando que las sobrecargas en las responsabilidades de las mujeres con hijos es un factor importante para la participación femenina en el mercado remunerado. De esta forma, las permanencias culturales y sociales de la división sexual del trabajo productivo y reproductivo, junto con la dificultad de conciliar las dos esferas, son dos factores fundamentales importantes para entender la inserción femenina al mercado de trabajo remunerado.

Algunos estudios consideran que la mayor participación femenina en el mercado de trabajo remunerado indujo a cambios en relación al comportamiento de la mujer, quien cada vez reduce más el tiempo dedicado a las tareas domésticas a cambio de actividades laborales. Así la fecundidad sufre una modificación, ganando así más tiempo para invertir en

su trabajo y aspiraciones individuales (NATHAN, 2018; CABELLA; PARDO, 2014; GOLDANI, 2009; MIRANDA-RIBEIRO; ORTEGA; RIOS-NETO, 2006; CHACKIEL; SCHKOLNIK, 1990; MERRICK; BERQUÓ, 1983; PATARRA; OLIVEIRA, 1972). Recientemente, la literatura ha demostrado que la comprensión que tenemos sobre las funciones que debe desempeñar el hombre y la mujer en relación a las responsabilidades familiares, son basadas en valores socioculturales que mantiene las desigualdades entre los sexos, reforzando así padrones que no permiten conciliar la vida productiva y reproductiva (GONZÁLEZ; GUERRERO, 2015; ARAÚJO, 2017).

Pocos estudios han medido la relación entre trabajo precario y maternidad, principalmente por la dificultad de definir el término de trabajo precario y la no universalización de la definición. Sin embargo, algunas investigaciones basadas en las conjugaciones de las faltas de garantías laborales se han centrado en analizar la toma de decisiones de fecundidad en condiciones de alta incertidumbre en el mercado laboral, como el trabajo autónomo, y según el tipo de contrato (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019; PAILHÉ; SOLAZ, 2012; MONTALI, 2012; ADSERA, 2004). La relación entre los tipos de empleo y la maternidad no es bien comprendida, ya que los estudios que analizan esta cuestión han encontrado una relación ambigua. Para algunos, ha sido evidente la relación negativa con la fecundidad debido a la falta de seguridad de ingresos en el trabajo por cuenta propia conduciría a una menor fecundidad o menos hijos con el tiempo. Los trabajos por cuenta propia pueden ser más exigentes que los trabajos en el sector asalariado, por lo que los trabajadores por cuenta propia en determinadas profesiones pueden necesitar dedicar más tiempo en el trabajo. Eso se vuelve menos propicio para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar (GOLDIN, 2014; GOLDIN; KATZ, 2011). Sin embargo, otros señalan que los trabajadores autónomos también pueden querer aumentar el tamaño esperado de la familia. Aumentar las posibilidades de que un miembro de la familia sea talentoso e interesado en administrar el negocio, y así tener un tamaño familiar más grande, aumenta el rendimiento esperado de su negocio (BROUSSARD; CHAMI; HESS, 2015).

Ante esta discusión, dos cuestiones nortean este capítulo: si la presencia de hijos influencia la chance de las mujeres pertenecer a trabajos de condiciones precarias; así, como la edad de ellos, precisamente porque los niños necesitan del cuidado, especialmente los más pequeños. Esta afirmación se argumenta en que, las limitaciones en el tiempo para realizar las responsabilidades familiares y laborales traen como resultado que las mujeres procuren tipos de empleos flexibles en relación a la duración de la jornada laboral.

Por otro lado, también estamos interesados en analizar cómo algunas condiciones sociodemográficas se asocian con la participación femenina al mercado de trabajo precario. Así, identificamos perfiles más vulnerables en la sociedad brasileña y colombiana en cuanto a la participación laboral femenina. Para intentar comprender esta relación, en este capítulo consideraremos trabajo precario como, trabajos inciertos, es decir, sin contrato escrito, así como trabajos con contrato escrito donde los empleados trabajan más horas semanales que las reguladas legalmente por los gobiernos de Brasil y Colombia”. Así, uno de nuestros objetivos es resaltar la relación entre la maternidad y la chance que las mujeres madres accedan a trabajos precarios. Para esto, usaremos como metodología el modelo de regresión logística múltiple, para así evaluar si la presencia de hijos influye en las chances de inserción en trabajo precario.

4.1 Estrategia metodologías

4.1.1 Fuente de datos

Al igual que en el Capítulo 3, los datos analizados para el desarrollo de este capítulo fueron la GEIH, realizado por DANE, en el caso de Colombia para los años 2012 y 2019, análogamente, los datos de PNADC, realizados por IBGE, para el caso de Brasil en el mismo periodo de tiempo, ambos datos anualizados. La ventaja de esta elección es que las encuestas tienen mayor proximidad temporal, así como una muestra representativa que permite la comparabilidad entre los dos países. Dado el diseño muestral complejo de la GEIH y la PNADC, para producir estimaciones correctas de los parámetros estudiados fue necesario ajustar el factor de expansión básico de los microdatos usando el peso probabilístico. Por otra parte, para el análisis estadístico se utilizó nuevamente el programa estadístico Statistical Package for Social Science (SPSS).

4.1.2 Población de interés

El recorte muestral para el análisis de esta sección, fueron las mujeres en edad reproductiva (15-49 años), que ocupaban la posición en el domicilio de jefa de hogar o cónyuge del jefe de hogar, esta característica nos permitió identificar los reconocidos como hijos en el hogar y así, poder representar la variable de la maternidad. Además, estas mujeres se encontraban ocupadas en el mercado laboral remunerado colombiano y brasileño. Al igual que en el Capítulo 3, mismo que aceptamos la existencia de las diferencias regionales interna entre los países, preferimos considerar los datos nacionales colombianos y brasileños para realizar una caracterización más generalizada entre los países.

De este modo, la muestra está formada por las mujeres Ocupadas, colombianas y brasileñas, jefas de hogar o cónyuges, con edades entre 15 a 49 años. A partir de esta información comparamos y examinamos las asociaciones de variables sociodemográficas en la inserción de las mujeres en trabajos de condiciones precarias en el mercado de trabajo remunerado en Colombia y Brasil en el año 2012 y 2019.

4.1.3 Análisis descriptivo

Una vez considerado la muestra de la población femenina ocupada, jefas y cónyuges de 15 a 49 años, se obtuvo una muestra de 3.1 millones de colombianas en el año 2012, y 3.3 millones en el año 2019. En el caso de Brasil, se obtuvo una muestra 12.8 millones de brasileñas en el 2012, y 13.9 millones en el 2019. De estas, el 82.5% de las colombianas y el 79.9% de las brasileñas fueron mujeres con hijos, ya, el 17.5% de las colombianas y el 20.1% de las brasileñas fueron mujeres sin hijos.

Observamos que algunas características como la condición familiar, número de hijos, y concentración de residentes en áreas urbanas fueron similares en los dos países. El 95.2% en 2012 y 95.3% en 2019, de las colombianas y, el 85.2% en 2012 y 83.3% en 2019, de las brasileñas, fueron mujeres con hijos que residen en áreas urbanas (Tabla 8 y Tabla 9). Una proporción superior de mujeres sin hijos colombianas (96.2% en 2012 y 96.17% en 2019) y brasileñas (89.2% en 2012 y 86.8% en 2019) residen en áreas urbanas, así, tiende a haber más hijos por mujer en el campo que en las ciudades. También observamos que, en promedio las colombianas en 2012 y 2019 tenían 1.96 y 1.81 hijos en el domicilio por mujer jefa o cónyuge, respectivamente. Por su lado, las brasileñas presentaron en promedio 1.83 y 1.68 hijos en el domicilio por mujer jefa o cónyuge. Presentando Colombia y Brasil valores próximo de número de hijos por mujer en el domicilio por mujer jefa o cónyuge.

TABLA 8 – Características generales de la muestra (%) para un conjunto de variable demográficas, Colombia, 2012 y 2019

Características	Colombia 2012		Colombia 2019			
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2012	Mujer con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2019
Área urbana	95.2%	96.2%	95.3%	95.3%	96.17	95.6%
Mujer con Compañero	63.0%	53.2%	61.3%	62.4%	52.9%	60.4%
Condición familiar: jefe del domicilio	45.6%	54.4%	47.1%	50.7%	59.2%	52.5%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del DANE-GEIH (2012; 2019).

TABLA 9 – Características generales de la muestra (%) para un conjunto de variable demográficas, Brasil 2012 y 2019

Características	Brasil 2012			Brasil 2019		
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2012 (n/N)	Mujer con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2019
Área urbana	85.2%	89.2%	87%	83.9%	86.8%	84.8%
Mujer con Compañero	76.5%	72.8%	75.5%	76.1%	72.9%	75.2%
Condición familiar: jefe del domicilio	40.4%	40.5%	40.4%	51.3%	48.5%	50.4%
Blanca	45.1%	49.5%	46.3%	39.4%	43.8%	40.7%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE; PNADC (2012; 2019).

Además de esto, llama la atención que, en el caso de las colombianas la proporción de mujeres con compañero, con hijos (-0.6%) y sin hijos (-0.3%), disminuyeron. En el caso de Brasil, observamos que mujer con compañeros y con hijos (-0.4%) disminuyeron, en cuanto las mujeres con compañero sin hijos (0.1%) aumentaron. De este escenario, podríamos destacar una tendencia en ambos países, donde las proporciones de las mujeres ocupadas con hijos y con compañero disminuyeron, dando así, espacio a las mujeres ocupadas con hijos y sin compañeros. Además, también observamos un aumento de las jefas del domicilio entre las brasileñas (11.3%) y colombianas (5.1%) con hijos, así como también entre colombianas jefas de hogar sin hijos (4.8%) y las brasileñas jefas de hogar sin hijos (8%). Marcando un aumento de mujeres jefas de hogar en las sociedades colombianas y brasileñas

Por otro lado, las colombianas (11.97 en 2012 y 13.01 en 2019) y brasileñas (11.09 en 2012 y 11.92 en 2019) presentaron mayor nivel de escolaridad entre las mujeres sin hijos en el periodo estudiado en comparación con las mujeres con hijos colombianas (10.29 en 2012 y 11.49 en 2019) y brasileñas (9.64 en 2012 y 10.94 en 2019). Esto puede ser producto de las demandas del cuidado que podrían generar reducción de tiempo para inversión en capital humano en comparación con mujeres con hijos. También observamos que, a pesar que el salario promedio de las mujeres sin hijos fue superior al de las mujeres con hijos, la tendencia a través del tiempo fue de una reducción de 2% a través del tiempo en el caso de Colombia. Sin embargo, en Brasil este aumentó un 2%.

En Brasil, entre las mujeres con hijos, más de la mitad (54.9% en 2012 y 60.6% en 2019) eran mujeres no blancas. Evidenciando un aumento en la proporción de mujeres con hijos no blancas en comparación con las blancas. Entre las mujeres sin hijos, las mujeres no blancas aumentaron en 5.7% su proporción. Este escenario puede ser reflejo de cambios ocurridos en la sociedad en las últimas décadas con un aumento de mujeres optando por no tener hijos

Otras diferencias socioeconómicas dieron como resultado una configuración diferente en el mercado laboral femenino. Por ejemplo, identificamos que, en cuanto, en el año 2012, el 57% de las brasileñas y en el 2019 el 51% de estas, pertenecían al mercado de trabajo precario, en el caso colombiano observamos que hay una mayor proporción de mujeres se encuentran ocupadas en este tipo de empleo, el 67% en el año 2012 y 58% en el año 2019. No obstante, se identifica un padrón en donde las mujeres con hijos, brasileñas (59% en 2012 y 52% en 2019) y colombianas (69% en 2012 y 59% en 2019), presentaron mayor proporción en pertenecen al mercado de trabajo precario que las brasileñas (53% en 2012 y 48% en 2019) y colombianas (59% en 2012 y 52% en 2019) sin hijos. Cabe destacar que en ambos países se experimentó una leve disminución de 9.1% entre las madres colombianas y de 7% entre las mujeres colombianas sin hijos, así como también de 6.6% entre las brasileñas con hijos y de 4.9% entre las brasileñas sin hijos.

TABLA 10 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Colombia, 2012 y 2019

Horas de Trabajo entre grupos	Colombia 2012			Colombia 2019		
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2012 (n/N)	Mujer con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2019 (n/N)
hasta 14 horas	1.9%	1.3%	1.8%	1.0%	1.0%	1.0%
15 a 39 horas	18.8%	14.3%	18.0%	15.0%	11.9%	14.4%
40 a 44 horas	19.7%	21.3%	20.0%	22.1%	21.4%	22.0%
45 a 48 horas	28.0%	31.9%	28.6%	37.1%	40.6%	37.8%
49 horas a más	31.5%	31.2%	3.5%	24.8%	25.1%	24.8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del DANE-GEIH (2012 y 2019).

TABLA 11 – Distribución (%) de las horas trabajadas por mujeres con hijos y sin hijos en Brasil, 2012 y 2019

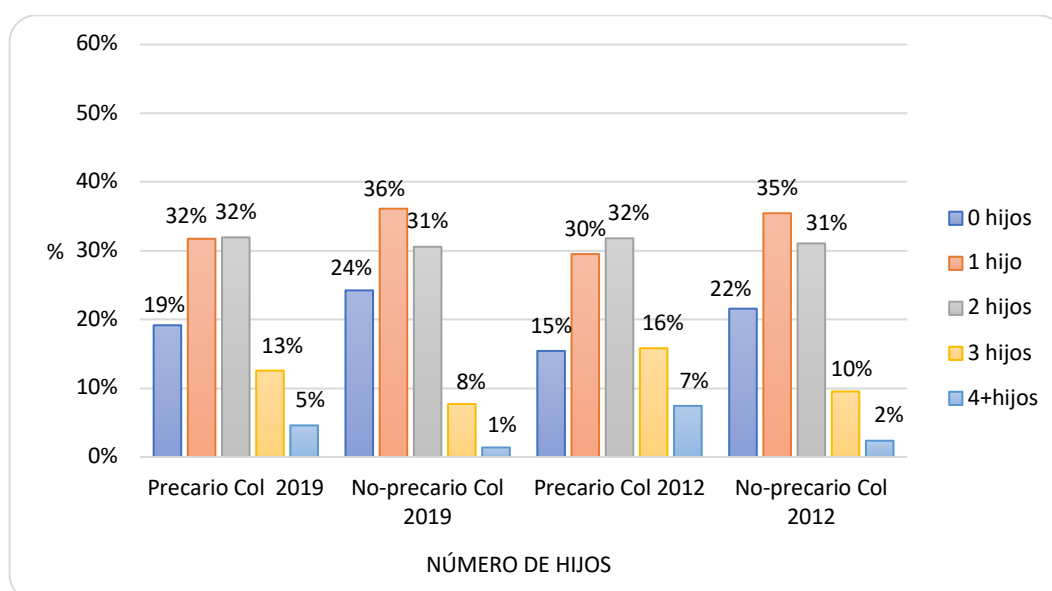
Horas de Trabajo entre grupos	Brasil 2012			Brasil 2019		
	Mujer Con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2012 (n/N)	Mujer con hijo	Mujer sin hijo	Total Mujeres 2019 (n/N)
hasta 14 horas	10.1%	7.0%	9.3%	10.0%	7.2%	9.2%
15 a 39 horas	29.0%	24.6%	27.9%	26.7%	24.7%	26.1%
40 a 44 horas	36.0%	41.7%	37.5%	48.9%	52.5%	50.0%
45 a 48 horas	16.8%	17.8%	17.0%	9.1%	9.6%	9.2%
49 horas a más	8.1%	8.9%	8.3%	5.3%	6.0%	5.5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE; PNADC (2012; 2019).

Esta proporción disminuyó más por parte de Colombia, en relación a Brasil, parte de esto puede ser explicado por la profundización de la crisis económica vivenciada en Brasil recientemente.

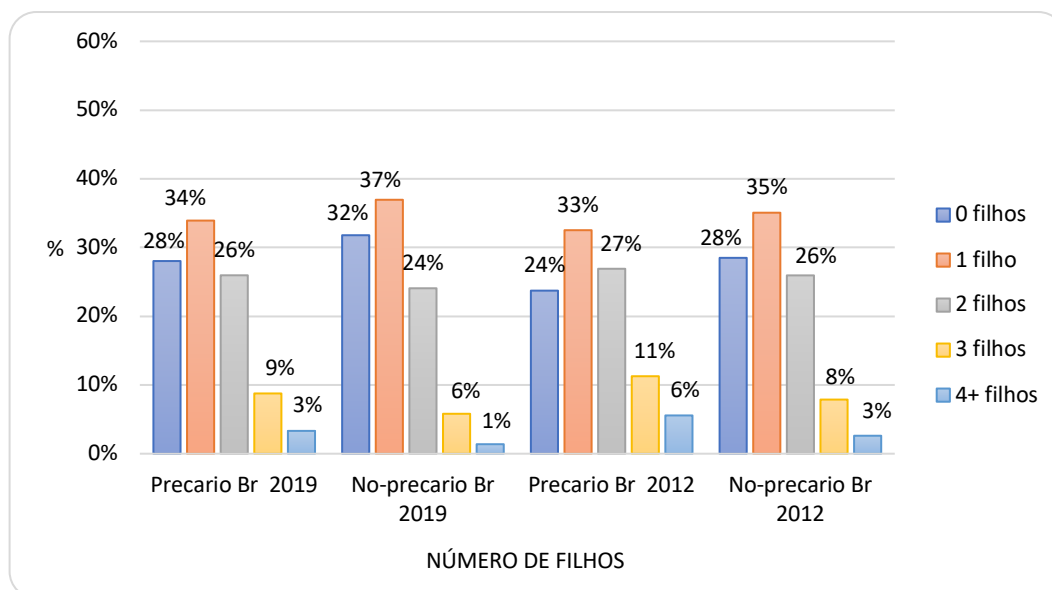
Por otro lado, una de las hipótesis de este trabajo, es considerar que hay una relación entre maternidad y participación laboral de las mujeres en trabajos precarios. Los Gráfico 18 y Gráfico 19, muestran las distribuciones de las mujeres de 15 a 49 años, jefes y cónyuges según el número de hijos, contrastando aquellas que están en trabajos precarios con las que no se encuentran en esta categoría de empleos para los dos países.

GRÁFICO 18 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges, según el número de hijos, Colombia 2012 y 2019



Fuente: Elaboración propia del autor a partir de los datos del DANE-GEIH (2012; 2019).

GRÁFICO 19 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges, según el número de hijos, Brasil 2012 y 2019

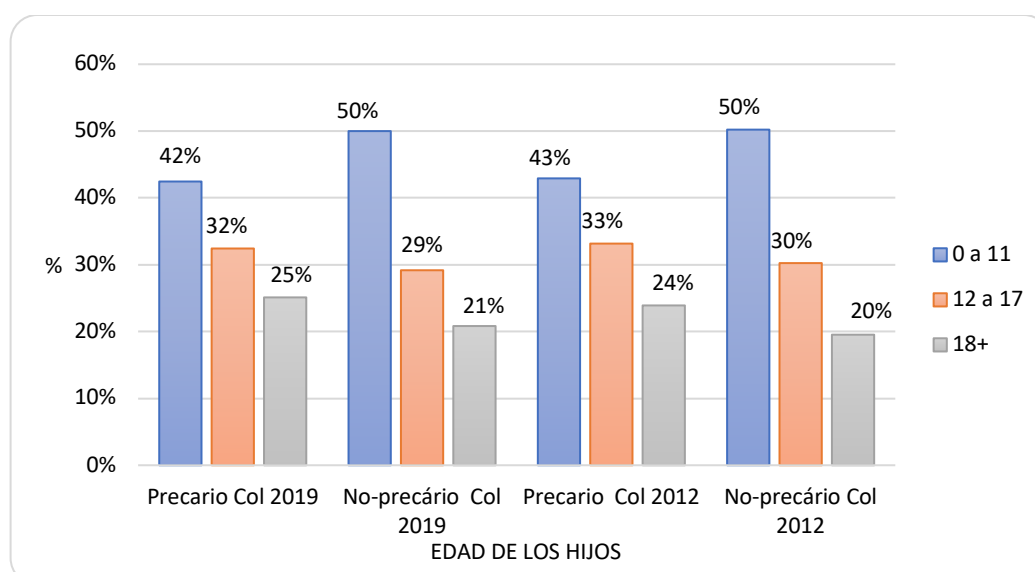


Fuente: Elaboración propia del autor a partir de los datos del IBGE –PNADC (2012; 2019).

Podemos destacar que es más común en ambos países que las mujeres inseridas en trabajos precarios que tengan dos o más hijos que aquellas en condiciones laborales no precarias.

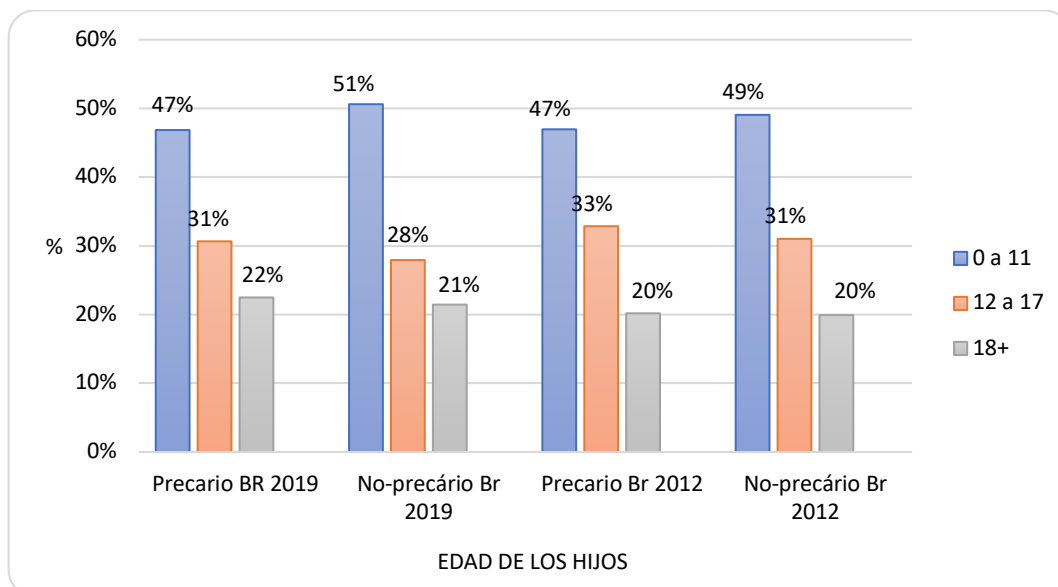
En el Gráfico 20 y Gráfico 21 se presenta la distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges con hijos, según la edad de los hijos, para los dos países estudiados.

GRÁFICO 20 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges con hijos, según la edad de los hijos, Colombia 2012 y 2019



Fuente: Elaboración propia del autor a partir de los datos del DANE-GEIH (2012; 2019).

GRÁFICO 21 – Distribución de las mujeres en trabajos precarios y no precarios, jefes y cónyuges con hijos, según la edad de los hijos, Brasil 2012 y 2019



Fuente: Elaboración propia del autor a partir de los datos del IBGE –PNADC (2012; 2019).

Observamos que, en ambos países se identifica un patrón donde las mujeres que trabajan en empleos precarios presentaron una proporción mayores de hijos entre 12 a 17 años. Esta, es una fase en la cual los hijos demandan mayores gastos con la escolarización, por lo tanto, generan mayor presión por trabajo femenino para aumentar el ingreso familiar.

4.2 Metodología

4.2.1 Modelo teórico

Cuando la variable dependiente es categórica, uno de los modelos más adecuados a considerar es el modelo de regresión logística. Este, es un modelo de probabilidad que se utiliza a menudo por la simplicidad matemática y se ajusta al objetivo delineado en esta investigación. Así, utilizamos el modelo Regresión Logística Múltiple (RLM) (LIU, 2015), para analizar las chances de las mujeres participar en trabajos de condiciones precarias. En este caso, la variable respuesta es binaria y se estima el logaritmo de la probabilidad cuando la variable respuesta toma el valor de 1, dado un conjunto de variables predictoras, las cuales pueden ser categóricas o continuas, de modo que:

$$\ln \left(\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right) = \text{Logit} (\pi(x)) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p, \quad (11)$$

donde, $\pi(x)$ indica la probabilidad de éxito del evento, es decir cuando $Y = 1$, dado el conjunto de variables predictoras; $Y = 1 - \pi(x)$ representa la probabilidad de fracaso. Por lo tanto, las razones de probabilidad serán iguales a la parte sistemática de una regresión lineal.

Donde X_1, X_2, \dots, X_p siendo las variables predictoras, representa un vector de características y $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$, son los coeficientes de las variables predictoras, que proporcionan la asociación de una variación de las variables explicativas sobre la variable dependiente. Por lo tanto, a $E(y_i/X_i) = \pi(x)$, así, $\pi(x)$, se define como:

$$\pi(x) = \frac{e^{z_i}}{1 + e^{-z_i}}, \quad (12)$$

Siendo lo anterior la función de distribución logística, donde $z_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p$.

4.2.2 Modelo empírico Regresión Logística Múltiple

Para analizar la asociación de la maternidad y la inserción femeninas en ocupaciones precarias, utilizamos la RLM. Para el uso de este modelo asumimos que: el *Logit* ($\pi(x)$) representa una variable binaria dependiente y_i con probabilidad de éxito p_i , que toma el valor 1 si las mujeres pertenecen al trabajo precario y 0 en caso contrario. De manera que:

$$\ln \left(\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right) = \text{Logit} (\pi(x)) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p, \quad (13)$$

donde, x_1, x_2, \dots, x_p son las variables predictoras representadas por las características sociodemográficas formadas por: una *dummy* que representa el área de residencia (rural o urbana) como categoría de referencia se consideró a las mujeres que viven en un área urbana; una *dummy* que representa el estado conyugal, donde la categoría de referencia considerada fueron las mujeres con compañeros; una variable categórica para representar los años de escolaridad (0-3, 4-8, 9-11 y más de 12 años de escolaridad), donde la categoría de referencia fueron las mujeres que tenían 12 o más años de escolaridad; también se consideró una variable categórica para representar la edad de las mujeres (15-19, 20-29, 30-39 y 40-49 años), donde la variable de referencia fueron las mujeres de 40 a 49 años. En relación a la variable que representa la maternidad ella fue representada a través de las siguientes variables: una *dummy* para representar a las mujeres que tenían hijos, en la cual la categoría de referencia fue las mujeres sin hijos; una variable numérica, que representa el número de hijos en el hogar; y finalmente una variable numérica para la edad de los hijos (0 a 11, 12 a 17 y 18 a más). Los parámetros $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$ son los coeficientes de estos predictores que representan la asociación de una variación que ocurrió en las variables sociodemográficas, consideradas

como variables independientes, a la probabilidad de que las mujeres accedan a trabajos precarios, siendo esta la variable dependiente. Por lo tanto, $E(y_i/X_i) = \pi(x)$, así $\pi(x)$ se define como en (14):

$$\pi(x) = \frac{e^{z_i}}{1 + e^{-z_i}} \quad (14)$$

siendo z_i definido como:

Para el caso de Colombia fueron aplicados los siguientes modelos: En la ecuación (15), denominado como Modelo 1, además de relacionar las chances de pertenecer a un trabajo precario según determinadas características sociodemográficas, se compara la *odds ratio* de mujeres con hijos y sin hijos de pertenecer a trabajos precarios.

$$z_i = \delta_0 + \beta_1 area_{1,i} + \beta_2 comp_i + \sum_{j=0}^3 \beta_{3+j} escol_{j,i} + \sum_{j=0}^3 \beta_{7+j} edad.mujer_{j,i} + \beta_{11} tenerhijos_i + \varepsilon_{1,i}. \quad (15)$$

Como también nos interesa evaluar cómo el número de hijos está asociado con las chances de las mujeres ingresar al mercado de trabajo precario, y, debido que la variable tener hijos fue una transformación de la variable número de hijos, para evitar problemas de la multicolinealidad, se consideró un segundo modelo como el formulado en la ecuación (16) denominado como Modelo 2: en este caso, la variable que representa tener hijos fue reemplazada por el número de hijos.

$$z_i = \delta_0 + \beta_1 area_{1,i} + \beta_2 comp_i + \sum_{j=0}^3 \beta_{3+j} escol_{j,i} + \sum_{j=0}^3 \beta_{7+j} edad.mujer_{j,i} + \beta_{11} numhijos_i + \varepsilon_{1,i}. \quad (16)$$

Finalmente, consideraremos un tercer modelo representado en la ecuación (17) (Modelo 3), este nos permitió evaluar una característica muy importante, como es la edad de los hijos sobre la razón de probabilidad de las mujeres pertenecer a trabajos de condiciones precarias.

$$z_i = \delta_0 + \beta_1 area_{1,i} + \beta_2 comp_i + \sum_{j=0}^3 \beta_{3+j} escol_{j,i} + \sum_{j=0}^3 \beta_{7+j} edad.mujer_{j,i} + \beta_{11} edadhijos_i + \varepsilon_{1,i}. \quad (17)$$

Para el caso de Brasil, fueron aplicados los mismos tres modelos como en el caso de Colombia, sin embargo, en el caso de Brasil hubo un acrecimos de la variable *dummy* raza/color (blanca y no blanca). Por lo tanto, la variable raza fue considerada dentro de las características sociodemográficas evaluadas en los modelos. Así, los modelos aplicados se detallan a seguir:

En la ecuación (18) (Modelo1), evaluamos algunos factores sociodemográficos como fueron mencionado anteriormente y, nos permitió evaluar las diferencias de las probabilidades entra las madres y no madres en pertenecer a trabajos de condiciones precarias.

$$z_i = \delta_0 + \beta_1 area_{1,i} + \beta_2 comp_i + \sum_{j=0}^3 \beta_{3+j} escol_{j,i} + \sum_{j=0}^3 \beta_{7+j} edad.mujer_{j,i} + \beta_{11} raza_i + \beta_{12} tenerhijos_i + \varepsilon_{1,i}. \quad (18)$$

Ya en la ecuación 19 (Modelo 2), en este segundo modelo, al igual del anterior evaluamos características sociodemográficas, pero a diferencia este nos permite analizar como el aumento progresivo en el número de hijos puede influir en las razones de chance para que las madres pertenezcan a trabajos precarios.

$$z_i = \delta_0 + \beta_1 area_{1,i} + \beta_2 comp_i + \sum_{j=0}^3 \beta_{3+j} escol_{j,i} + \sum_{j=0}^3 \beta_{7+j} edad.mujer_{j,i} + \beta_{11} raza_i + \beta_{12} numhijos_i + \varepsilon_{1,i}. \quad (19)$$

Finalmente, el Modelo 3 (ecuación 20), nos permite analizar como la edad de los hijos puede influir en las razones de chance para que las madres pertenezcan a trabajos precarios.

$$z_i = \delta_0 + \beta_1 area_{1,i} + \beta_2 comp_i + \sum_{j=0}^3 \beta_{3+j} escol_{j,i} + \sum_{j=0}^3 \beta_{7+j} edad.mujer_{j,i} + \beta_{11} raza_i + \beta_{12} tedadhijos_i + \varepsilon_{1,i}. \quad (20)$$

4.2.3 Armonización de variables

Se generaron tres modelos para cada país, sin embargo, las variables utilizadas para la generación de las variables en los bancos de datos se detallan a seguir en el Cuadro 2.

CUADRO 2 – Armonización resumida de las variables a ser usadas en el Modelo de Regresión logística múltiple para Brasil y Colombia 2012-2019

Variables	Variables con codificación de los bancos de datos	
	Brasil	Colombia
Trabajo Precario	2012-2019: VD4002 -Condición de la ocupación en la semana de referencia " Personas ocupadas" V4029 – En ese trabajo tenía cartera firmada VD4037 – grupo de horas efectivamente trabajadas por semana en el trabajo principal da semana de referencia	2012-2019: P6240- En que actividad ocup ... La mayor parte del tiempo la semana pasada? "Trabajando" P6440- Para realizar este trabajo, tiene usted algún tipo de contrato? P6450 -El contrato es verbal o escrito? P6800 Cuantas horas a la semana trabaja normalmente ... En ese trabajo?
Área	2012-2019: V1022-Situación del domicilio	2012-2019: Clase
Edad	2012-2019: V2009-Edad del residente en la fecha de referencia	2012-2019: P6040 - Cuántos años cumplidos tiene...?
Escolaridad	2012- 2019: VD3005- Años de estudios	2012-2019: V581-Esc
Presencia de compañero	2012-2019: VD2002 condición en el domicilio y V2007 Sexo.	2012-2019: P6050- cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar? y P6020-Sexo. 2019: P6050- cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar? y P6020-Sexo.
Maternidad	.	
Número de hijos - Número de hijos en el domicilio.	2012-2019: Variable construida a partir de la variable VD2002-Condición no domicilio "hijo"	2012-2019: Variable construida a partir de la variable P6050-Cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar? "hijo"
Tener hijos- hijos en el domicilio.	Variable construida a partir de la variable VD2002-Condición no domicilio "hijo"	Variable construida a partir de la variable P6050-Cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar? "hijo"
Raza	2012-2019: V2010 color o raza	-

Fuente: Elaboración propia del autor a partir de los datos del DANE-GEIH, IBGE – PNAD (2012-2019).

Al igual que en el Capítulo 3, de acuerdo con la información que nos permite tener las variables, el estado conyugal fue simplificado en las categorías “mujeres con compañero” y “mujeres sin compañero” considerando mujeres con compañero indistintamente de la orientación sexual. En cuanto al trabajo precario, usamos variables que cumplieran con la característica de acuerdo a la definición que usamos para la investigación: “Trabajo incierto e impredecible, en el que los riesgos laborales son asumidos principalmente por el trabajador, no por sus empleadores o el gobierno”. También, testeamos diferentes modelos y fue escogido el mejor ajustado para analizar la relación de precariedad laboral

femenina y edad de los hijos. De esa forma en este estudio fueron consideradas los grupos etarios de 0 a 11 años, es decir hijos pequeños, de 12 a 17 años, adolescentes y los hijos mayores de edad, o sea, 18 a más años.

4.2.4 Resultados y análisis

La Tabla 10 y 11 presentan las estimativas de los resultados obtenidos a partir del modelo RLM, para el caso de Colombia, adoptando como años de referencia 2012 y 2019. Podemos inferir que, a pesar que en el año 2012 la variable de área no fue significativa para Colombia, no permitiendo decir nada al respecto, en el 2019 las colombianas que residen en zonas rurales tienen entre 39% y 42% más de chance de pertenecer a trabajo precario que las mujeres que viven en el área urbana. Probablemente, esta diferencia proviene de la distribución de los empleos entre las áreas y la gran proporción de mujeres que participan en el mercado laboral menos remunerado en Colombia.

TABLA 10 – Modelo de regresión logística múltiple, considerando como variable dependiente “inserción femenina en trabajos precarios” (1 = si, pertenece a trabajos precarios; 0 =no pertenece a trabajo precario), Colombia, 2012

Colombia, 2012	Coefficientes	Sig.	Exp(B)
Modelo 1: trabajo precario			
Constante	-0.669	0.0000	0.512
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.102	0.0000	1.107
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	3.922	0.0000	50.479
4-8	2.823	0.0000	16.836
9-11	1.554	0.0000	4.732
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	0.955	0.0000	2.600
20-29	0.182	0.0000	1.200
30-39	0.125	0.0000	1.134
Tener hijos (Ref. Mujeres sin hijos)			
Hijos	0.091	0.0000	1.095
Modelo 2: trabajo precario			
Constante	-0.750	0.0000	0.473
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.119	0.0000	1.126
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	3.855	0.0000	47.228
4-8	2.774	0.0000	16.028
9-11	1.530	0.0000	4.618
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	1.038	0.0000	2.826
20-29	0.232	0.0000	1.261
30-39	0.126	0.0000	1.134
Número de hijos	0.103	0.0000	1.108
Modelo 3: trabajo precario			
Constante	-0.745	0.0000	0.475
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.117	0.0000	1.124
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	3.849	0.0000	46.930
4-8	2.770	0.0000	15.956
9-11	1.526	0.0000	4.598
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	1.010	0.0000	2.748
20-29	0.210	0.0000	1.233
30-39	0.106	0.0000	1.111
Edad de los hijos			
0-11	0.111	0.0000	1.117
12-17	0.115	0.0000	1.122
18+	0.077	0.0000	1.080
Muestra total	3'106.625	-	-

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del DANE-GEIH (2012).

TABLA 11 – Modelo de regresión logística múltiple, considerando como variable dependiente “inserción femenina en trabajos precarios” (1 = si, pertenece a trabajos precarios; 0 = caso contrario), Colombia, 2019

Colombia, 2019	Coefficientes	Sig.	Exp(B)
Modelo 1: trabajo precario			
Constante	-0.704	0.0000	0.495
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.351	0.0000	1.421
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.131	0.0000	1.140
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	3.375	0.0000	29.234
4-8	2.582	0.0000	13.223
9-11	1.388	0.0000	4.006
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	1.088	0.0000	2.968
20-29	0.155	0.0000	1.167
30-39	0.027	0.0000	1.028
Tener hijos (Ref. Mujeres sin hijos)			
Hijos	0.52	0.0000	1.053
Modelo 2: trabajo precario			
Constante	-0.792	0.0000	0.453
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.340	0.0000	1.405
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.145	0.0000	1.156
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	3.326	0.0000	27.837
4-8	2.541	0.0000	12.686
9-11	1.363	0.0000	3.907
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	1.174	0.0000	3.236
20-29	0.201	0.0000	1.222
30-39	0.028	0.0000	1.028
Número de hijos	0.092	0.0000	1.096
Modelo 3: trabajo precario			
Constante	-0.791	0.0000	0.453
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.332	0.0000	1.394
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.147	0.0000	1.159
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	3.327	0.0000	27.847
4-8	2.541	0.0000	12.691
9-11	1.359	0.0000	3.894
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	1.163	0.0000	3.201
20-29	0.191	0.0000	1.210
30-39	0.000	0.0000	1.000
Edad de los hijos			
0-11	0.097	0.0000	1.102
12-17	0.149	0.0000	1.160
18+	0.045	0.0000	1.046
Muestra total	3'322.125	-	-

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del DANE-GEIH (2019).

En el caso de Brasil, la Tabla 12 y Tabla 13 presentan los resultados del modelo teniendo como referencia los mismos años.

TABLA 12 – Modelo de regresión logística múltiple, considerando como variable dependiente “inserción femenina en trabajos precarios” (1 = si, pertenece a trabajos precarios; 0 = caso contrario), Brasil, 2012, considerando la variable Raza

Brasil, 2012	Coefficientes	Sig.	Exp(B)
Modelo 1: trabajo precario			
Constante	-0.682	0.0000	0.505
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.578	0.0000	1.783
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.210	0.0000	1.234
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	1.260	0.0000	3.525
4-8	0.907	0.0000	2.477
9-11	0.506	0.0000	1.659
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	0.684	0.0000	1.981
20-29	0.251	0.0000	1.285
30-39	-0.093	0.0000	1.098
Raza (Ref. Blanca)			
No blanca	0.513	0.0000	1.671
Tener hijos (Ref. Mujeres sin hijos)			
Hijos	0.135	0.0000	1.145
Modelo 2: trabajo precario			
Constante	-0.686	0.0000	0.504
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.574	0.0000	1.776
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.210	0.0000	1.234
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	1.224	0.0000	3.400
4-8	0.877	0.0000	2.404
9-11	0.491	0.0000	1.634
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	0.714	0.0000	2.041
20-29	0.271	0.0000	1.311
30-39	0.088	0.0000	1.092
Raza (Ref. Blanca)			
No blanca	0.502	0.0000	1.653
Número de hijos	0.089	0.0000	1.093
Modelo 3: trabajo precario			
Constante	-0.682	0.0000	0.506
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.574	0.0000	1.775
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.210	0.0000	1.234
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	1.223	0.0000	3.396
4-8	0.876	0.0000	2.401
9-11	0.490	0.0000	1.633
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	0.711	0.0000	2.037
20-29	0.269	0.0000	1.309
30-39	0.083	0.0000	1.086
Raza (Ref. Blancas)			
No blanca	0.502	0.0000	1.652
Edad de los hijos			
0-11	0.085	0.0000	1.089
12-17	0.101	0.0000	1.107
18+	0.075	0.0000	1.078
Muestra total	12'870.217	-	-

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE; PNADC (2012).

Observamos que las mujeres residentes en áreas rurales son más propensas a ingresar a trabajos precarios en comparación con las que viven en áreas urbanas en el periodo analizado. Así las brasileñas que vivían en el área rural, tenían entre 77% a 90% más chance de pertenecer a trabajos de condiciones precarias que las mujeres que residen en áreas urbanas, considerando los dos años estudiados (2012 y 2019).

Estos resultados hallados, son congruentes con los obtenidos en la sección anterior con el modelo de Heckman, permitiendo deducir que las mujeres que viven en zonas rurales pueden tener más chance de participar en la fuerza laboral, pero en empleos de condiciones precarias. De hecho, las mujeres en zonas urbanas en promedio tenían salarios superiores a las mujeres en áreas rurales.

TABLA 13 – Modelo de regresión logística múltiple, considerando como variable dependiente “inserción femenina en trabajos precarios” (1 = si, pertenece a trabajos precarios; 0 = caso contrario), Brasil, 2019, considerando la variable Raza

Brasil, 2019	Coefficientes	Sig.	Exp(B)
Modelo 1: trabajo precario			
Constante	-0.811	0.0000	0.445
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.790	0.0000	2.204
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.382	0.0000	1.465
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	1.332	0.0000	3.790
4-8	0.875	0.0000	2.398
9-11	0.494	0.0000	1.640
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	0.851	0.0000	2.342
20-29	0.190	0.0000	1.209
30-39	-0.052	0.0000	0.950
Raza (Ref. Blanca)			
No Blanca	0.431	0.0000	1.539
Tener hijos (Ref. Mujeres sin hijos)			
Hijos	0.138	0.0000	1.147
Modelo 2: trabajo precario			
Constante	-0.833	0.0000	0.435
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.787	0.0000	2.197
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.379	0.0000	1.461
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	1.304	0.0000	3.684
4-8	0.842	0.0000	2.320
9-11	0.471	0.0000	1.601
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	0.895	0.0000	2.448
20-29	0.214	0.0000	1.239
30-39	-0.058	0.0000	0.943
Raza (Ref. Blanca)			
No blanca	0.421	0.0000	1.524
Número de hijos	0.113	0.0000	1.120
Modelo 3: trabajo precario			
Constante	-0.808	0.0000	0.446
Área (Ref. Urbana)			
Rural	0.783	0.0000	2.189
Presencia de compañero (Ref. Mujer con compañero)			
Mujer sin compañero	0.384	0.0000	1.469
Escolaridad (Ref. 12+ años)			
0-3	1.307	0.0000	3.696
4-8	0.844	0.0000	2.326
9-11	0.470	0.0000	1.601
Edad (Ref. 40-49)			
15-19	0.867	0.0000	2.379
20-29	0.180	0.0000	1.197
30-39	-0.103	0.0000	0.902
Raza (Ref. Blanca)			
No blanca	0.421	0.0000	1.524
Edad de los hijos			
0-11	0.123	0.0000	1.131
12-17	0.165	0.0000	1.179
18+	0.026	0.0000	1.027
Muestra total	13'941.331	-	-

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos del IBGE; PNADC (2019).

Por otro lado, se evidenció que los parámetros de las mujeres colombianas sin compañero al igual que las brasileñas sin compañero corren mayor riesgo de ser empleadas en trabajos precarios. Las colombianas sin compañeros tienen entre 10% y 12% más chance en el 2012 aumentando a aproximadamente 14%-15% más chance de integrar el mercado de trabajo precario en el 2019 en comparación con las mujeres con compañeros. Las brasileñas sin parejas, por su lado, tienen entre 23% y 26% más chance de ingresar a trabajos precarios en el 2012 que las mujeres con compañero. En 2019, esa diferencia se amplió, puesto que, las brasileñas sin compañero presentaron 46% más chance de ejercer trabajos precarios que las brasileñas con compañero. Estos resultados traen a colación dos cuestiones importantes: primero, pueden estar reflejando el apoyo económico que puede representar la pareja a través de la contribución a los ingresos familiares, esto puede permitir a las mujeres con pareja tener una mejor opción en el tipo de trabajo que tiene, pues tendría menor presión para encontrar un empleo y una menor chance de inserirse en trabajos precarios. Pero también puede haber otra línea explicativa, que las mujeres que realizan trabajos precarios también son menos atractivas para los hombres cuando piensan en establecer unión o matrimonio.

Con respecto a la característica de la educación, los parámetros reflejan la asociación positiva que tienen los niveles más bajos de educación en la probabilidad de pertenecer a trabajos precarios. En otras palabras, cuantos menos años de escolaridad tengan las colombianas y brasileñas, es más probable que pertenezca a esta categoría de trabajos. No obstante, en ambos países observamos que se experimentó una reducción entre la diferencia de los grupos escolares, por ejemplo, las brasileñas menos escolarizadas tienen más chance de pertenecer a trabajos precarios entre 3.3 a 4 veces en 2012 a tener entre 3.6 a 3.7 veces más chance en 2019 de pertenecer a empleos precario en comparación con brasileñas con 12+ años de escolaridad. En el caso de Colombia, se observan mayores *gaps* entre las mujeres con más y menos escolarización que en Brasil, sin embargo, a lo largo del tiempo, Colombia evidencia una reducción mayor entre los *gaps* en comparación con Brasil. Así, las colombianas con 0-3 años de educación escolar tienen entre 46 a 50 veces más chances de pertenecer al trabajo precario en comparación con las mujeres entre 12+ años de escolaridad en 2012, ya para el 2019 estas brechas se redujeron, presentando entre 27 y 29 veces más chance de pertenecer a trabajos precarios en comparación con las colombianas más escolarizadas. Una hipótesis explicativa para la reducción de los efectos en ambos países, puede ser el impacto de la regulación del trabajo doméstico en Brasil y Colombia, actividad tradicionalmente empleada por mujeres con menor nivel educativo, y que en los últimos años ha facilitado la

formalización con el objetivo de garantizar los derechos laborales fundamentales³⁹. La misma tendencia se evidenció para las demás categorías consideradas en el nivel educativo, presentando así, una disminución en la chance de pertenecer a trabajos precarios a través del tiempo. Sin embargo, las chances de mujeres con escolaridad entre 4-8, 9-11, continúan siendo superiores que las mujeres con 12 años a más de escolarización. De esta forma, en ambos países, tener más de 12 años de educación funciona como un factor de protección importante contra el trabajo precario en relación con niveles de escolaridad inferiores a este.

En cuanto a la edad de las mujeres, se observa que tanto las colombianas como las brasileñas más jóvenes son más vulnerables, teniendo el doble de chance en Brasil y el triple de chance en Colombia de tener una relación laboral precaria en comparación con las mujeres mayores (40-49 años).

Las estimaciones relacionadas con la variable raza/color, evidenciaron que las brasileñas que no son blancas tienen más chances de pertenecer a trabajos precarios en comparación con las brasileñas blancas. De hecho, las mujeres no blancas tienen entre 65% y 67% más chance de pertenecer a trabajos precarios que las mujeres blancas en 2012. En 2019, esta diferencia disminuyó un poco, pero las no blancas siguen presentando una chance aproximadamente 52%-54% mayor de ejercer trabajo precario que las blancas. Ese escenario evidencia las profundas diferencias raciales en Brasil. Sin embargo, al parecer, hay un indicativo de lenta disminución de este tipo de desigualdad a través del tiempo.

Por otro lado, los parámetros asociados con la maternidad, como esperábamos, presentaron un efecto positivo y significativo sobre la chance de las mujeres pertenecer a trabajo precario. Observamos que tener hijos no solo aumenta las chances de pertenecer al mercado laboral precario, sino que también, un mayor número de hijos significa una mayor chance de pertenecer a esta categoría de empleo. De hecho, los resultados muestran que, manteniendo constantes todas las demás variables, tener hijo aumenta la chance de que las brasileñas pertenezcan al trabajo precario en 14.5% en 2012 y en 14.7% en 2019, en comparación con las brasileñas sin hijos. Entre las colombianas, tener hijos aumenta la chance de ingresar en el mercado laboral precario en 9.5% en 2012 y 5.3% en 2019, en comparación con las colombianas sin hijos.

Del mismo modo, vemos que, un aumento adicional de un hijo en Brasil aumenta la chance de la mujer ejercer trabajo precario en un 9.3% en 2012 y en 12 % en 2019. Ya, en el caso de Colombia, el efecto de un hijo adicional es menor, aumentando las chances de que

³⁹ Brasil. Disponible el: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm y Colombia. Disponible el: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51009>.

las mujeres realicen trabajos precarios en un 10.8% en 2012 a un 9.6% en 2019. Estos resultados retratan que, en el periodo analizado, en el caso de Colombia se observa una leve disminución en el efecto de la maternidad sobre la inserción de las mujeres al mercado de trabajo precario. En Brasil, ocurre una situación inversa, puesto que parece haberse intensificado las diferencias entre los grupos de las madres y no madres para pertenecer al mercado de trabajo precario. Cabe también resaltar que en el caso de Brasil los efectos parecen ser mayores cuando son comparados con los resultados de Colombia para esta variable. Esto evidencia que las oportunidades laborales para las mujeres, una vez que tienen un hijo, se limitan a aquellas ocupaciones que satisfacen sus limitaciones de tiempo. Características que se combinan con ocupaciones precarias, convirtiéndose en una opción para generar renta familiar.

Por otro lado, las diferencias en la ratio de probabilidades en el Modelo 3, cuando fueron consideradas los grupos de edad de los hijos de 0 a 11 años, 12 a 17 y 18+, reveló que tener hijos menores de edad es un factor positivo para que las mujeres tengan mayores chances de ingresar al mercado laboral precario. Eso era de esperar se pues los niños no demandan la misma intensidad de tiempo o tipo de cuidado que hijos adolescentes o mayores de edad. Por su lado, los hijos adolescentes originan mayor costo para su manutención, además están en una etapa escolar, por lo tanto, es más necesario el aporte a la renta familiar, creando una mayor presión a ser empleadas en el mercado remunerado. Esta relación evidencia que en la medida que los hijos crecen, pueden incluso cooperar con sus madres, dividiendo la carga de trabajo y costos de manutención del domicilio. En Colombia, en el 2012, tener niños (0-11 años) y adolescentes (12 a 17 años), aumentan la chance entre 11% y 12% de pertenecer al mercado laboral precario y, tener hijos mayores de edad aumentan las chances en 8% de las colombianas participar en esta categoría de empleos. Para el año 2019, estos efectos se redujeron en el caso de las mujeres con hijos de 0 a 11 años (10%) y para las madres con hijos mayores de edad (4.6%), sin embargo, tener hijos adolescentes aumentó las chances de pertenecer a trabajos precarios en 16%. En el caso de Brasil, se mantiene la misma lógica, las brasileñas con hijos pequeños y adolescentes tienen de 8% a 10% mayor chance de pertenecer a trabajos precarios en el 2012 que aquellas que no tienen hijos en esos tramos etarios. En 2019, tener hijos más jóvenes aumentaba entre 13% y 17% las chances de ser una trabajadora en condiciones precarias. En cuanto las brasileñas con hijos mayores de edad tienen chances 8% mayores de estar en esa condición en 2012 y 2.7% mayor en el 2019, en comparación con las mujeres sin hijos en esa edad.

De este modo, la incorporación de las mujeres brasileñas y colombianas al mercado de trabajo no viene siendo acompañada de avances significativos en el proceso de redefiniciones de las relaciones de género en el ámbito de las responsabilidades domésticas, mismo asumiendo parte de las responsabilidades económica de su familia, el trabajo reproductivo continúa siendo responsabilidades de ellas. Las mujeres con hijos deben enfrentarse a más obstáculos que sus homólogos hombres y que las no madres, en el momento de insertarse al mercado de trabajo remunerado. Por eso, se mantiene un cuadro segregativo en donde los hombres tienen más oportunidad de posicionarse en el topo de la pirámide laboral, con mejores condiciones y salario, y, las mujeres están más sujetas al riesgo de estar en el extremo inferior de la pirámide, obteniendo menores salarios y peores condiciones laborales.

Por otro lado, los resultados de los modelos permiten identificar los perfiles de las mujeres con mayor vulnerabilidad en ambos países. En el caso de Brasil, son las mujeres quienes viven en áreas rurales, no blancas, que son adolescentes (15-19 años), viven sin compañeros, menos escolarizadas y que viven con hijos menores de edad. Mientras que, en Colombia, se trata de mujeres que viven en zonas rurales, adolescentes (15-19 años), sin compañeros, menos escolarizadas y con hijos menores de edad.

Los resultados reiteran que aún persisten factores que mantienen las desigualdades en lo que respecta a las responsabilidades domésticas. Las prácticas sociales convencionales que reservan a la mujer y al hombre el papel que esperan que ejerzan socialmente dentro de la familia. Ante esta persistencia de las desigualdades, cabe destacar que pocas han sido las políticas que promueven la conciliación Trabajo-Familia, como también, políticas que visan estrechamente las brechas de oportunidades y disminución de la segmentación del mercado de trabajo remunerado entre hombres y mujeres. Por lo tanto, uno de los mayores desafíos contemporáneos para las mujeres, es lidiar con los conflictos generados entre las exigencias laborales y las necesidades familiares, siendo un elemento clave para reflexionar sobre el futuro de la maternidad en países como Colombia y Brasil.

CONSIDERACIONES FINALES

Si bien es cierto que en las últimas décadas ha habido un fuerte aumento en la proporción de mujeres en el mercado laboral colombiano y brasileño, pocas han sido las modificaciones políticas y laborales que permitan la integración femenina, especialmente para las madres, en igualdad de condiciones que los hombres. Si para la mayoría de las mujeres, la vida laboral es una carrera de obstáculos, las mujeres con hijos inician esta carrera muchos metros por detrás de la línea de salida. Los análisis han mostrado que, en los últimos años en Brasil y en Colombia, la inserción femenina se ha ido dando en forma definitiva y diferenciada, en un polo de expansión donde ellas, ocupan cada vez más espacios caracterizados por extrema fragilidad salarial, de relaciones de trabajo explotadoras, de ausencias de protección y reconocimiento social. Pudimos corroborar que una parte significativa de las colombianas y brasileñas de 15 a 49 años, están posicionadas en el mercado de trabajo precario. En el caso de Brasil, el 57.7% en 2012 y el 50.9% en 2019 de las mujeres se encontraban en este tipo de trabajos, en el caso de las mujeres con hijos el 58.8% de estas en 2012 y el 52.2% en 2019 participaban en trabajos de condiciones precarias. En Colombia, este porcentaje fue aún mayor de 66.7% en 2012 y 57.8% en 2019. Para este caso la proporción de madres colombianas que se encontraban en este tipo de empleo era de 68.5% en 2012 y de 59.4% en 2019. La comparación entre Colombia y Brasil fue particularmente interesante, pues identificamos a través de los parámetros en los modelos que hay una mayor penalidad por maternidad entre las brasileñas. Y una vez que fue analizado el trabajo precario, los resultados fueron variados entre los países, evidenciando las distintas dinámicas políticas y económicas. Así el 2012, parece haber afectado más a Colombia en comparación con Brasil, de tal forma que los parámetros asociados con la maternidad colombiana revelaron un mayor peso. Ya para el 2019, Brasil presenta mayores pesos en relación a la asociación maternidad-trabajo precario. Ese escenario apunta que, países como Colombia y Brasil, su evolución no es lineal y creciente, experimentando procesos continuos de avances y retrocesos en términos de relaciones de género, los cuales a través del tiempo pueden ampliarse y acumularse generando pequeños cambios. De esta forma, tratándose de dos países que, siendo similares en varias dimensiones asociadas al comportamiento laboral de las mujeres, avanzan en ritmos y tiempos muy diferentes.

El hecho de que al aumentar la descendencia significa realizar más tareas en períodos de tiempo limitados sujetos a horas de trabajo y, por lo tanto, una sobrecarga de tareas femeninas, puede afectar el total de horas de trabajo remunerado de las mujeres. No

obstante, la asimetría de las distribuciones de las obligaciones familiares, las cuales siguen siendo asumidas y ejercidas claramente con mayor intensidad de responsabilidad femenina, evidencian como la propia cultura y las desigualdades de género no permiten una configuración justa en el mercado laboral. De este modo, esta, se convierte en un obstáculo al desarrollo profesional de la mujer, en especial de las mujeres con hijos. Consecuentemente, las dificultades sociolaborales que enfrentan las madres, hacen que estas se integren en espacios marcados por la vulnerabilidad, posicionándose ocupacionalmente en el extremo inferior de la economía, obteniendo menores salarios y peores condiciones laborales.

Se ha demostrado que tener hijos no solamente aumenta la probabilidad de pertenecer a trabajos precarios, sino también que, mayor número de hijos aumenta la probabilidad de las mujeres pertenecer a este tipo de empleos. Una posible explicación es que la limitación de tiempo y recursos hace que estas categorías ocupacionales más flexibles en el uso del tiempo y menos calificadas se conviertan en una forma de compaginar la vida laboral y familiar. No obstante, identificamos que las más vulnerables frente a la baja calidad de la inserción laboral son las mujeres jóvenes, con bajo nivel educativo, que viven sin compañero, en zonas rurales y con hijos menores de edad. Esos marcadores originan no solamente una baja participación en el mercado laboral, sino también en una participación más inestable en trabajos de condiciones precarias.

Esos resultados son coherentes con la teoría, en el sentido que postulan que las sociedades reacias a renunciar valores tradicionales de género y formas de organización familiar con claras diferencias en la asignación de roles tradicionales, no permitirán avanzar y mucho menos facilitar la conciliación trabajo-familia en especial para las mujeres con hijos. Teniendo como punto de partida la división sexual del trabajo preestablecida en la sociedad, que define roles de género en el cual las mujeres deben ser las principales responsables de las actividades domésticas y del cuidado de la familia y el hombre para manutención y sustento económico de la familia, determinando así los roles tradicionales asumido entre hombres y mujeres. De esta forma, la sociedad está marcada por una división sexual del trabajo que sigue principios en el sentido que Hirata y Kergoat (2007) destacan. El principio de separación, que reconoce que existen trabajos para las mujeres y para los hombres y la jerarquización donde el trabajo del hombre es socialmente más valorado. Por tanto, los datos demuestran que es más probable que las mujeres colombianas y brasileñas consigan trabajo, pero ha sido incapaz de erradicar la desigualdad de género no habiendo ningún cambio radical en la estructura de la sociedad, que acaba desatando fuertes repercusiones tanto en las ocupaciones como en los ingresos femeninos. Precisamente porque los roles sociales sexuales y la internalización en las

normas sociales y los valores culturales sobre las desigualdades siguen una lógica de prejuicios y valoraciones que a menudo determinan el acceso, control de los recursos, así como el valor del trabajo responsabilidades, expectativas y obligaciones. Eso acaba obstaculizando la integración femenina en comparación con los hombres y con las mujeres sin hijos. De tal forma, que la revolución inacabada de género, la tipificación de los contratos de género en conjunto con la reestructuración productiva, son factores complementarios que contribuyen a entender por qué las oportunidades de empleo una vez que las mujeres se conviertan en madres, se restrinjan a aquellas que satisfacen sus limitaciones de tiempo. Así, las mujeres se encuentran inseridas en mayor proporción en sectores más vulnerables, desprotegidos y precarizados.

Por otro lado, la condición de la mujer en la familia y el hogar suele ser clave para el grado de integración femenina al mercado remunerado. Se constata, a través de los resultados, que el trabajo femenino está fuertemente marcado por las desigualdades salariales entre mujeres con hijos y sin hijos. Así, el signo de los parámetros de la maternidad, señalaron una asociación negativa y el peso relativo de la maternidad todavía en nuestra sociedad contemporánea, sobre las oportunidades y condiciones laborales femeninas. El trato diferenciado entre madres y no madres, evidencia la necesidad de redefinir las relaciones de género en el sentido de una división más igualitaria de las responsabilidades familiares, especialmente en el cuidado de los hijos. Fue demostrado la influencia que la descendencia puede tener sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como en las ganancias salariales. Las mujeres con menos hijos presentaron ingresos superiores que las mujeres con mayor número de hijos.

Además, dependiendo de la posición de las mujeres en la familia, los impactos de la maternidad pueden diferenciarse, ya que, no solo la maternidad es un factor importante, sino que aspectos sociodemográficos, como presencia de pareja en el domicilio, educación, entre otros, pueden afectar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, las mujeres sin pareja o con baja escolaridad son más propensas a participar en el mercado de trabajo precario. Ante esto pudimos identificar y cuestionar como la desigualdad y la discriminación laboral trae consigo una lógica de preconceptos y valoraciones orientadas en las jerarquización y subordinación de género. Así, nos encontramos ante una situación que en la literatura se ha llamado recientemente una revolución de género inconclusa, que puede entenderse como cambios en la relación entre género en el ámbito público y privado. En este caso, Brasil y Colombia estarían precisamente en la primera mitad de la revolución de género, donde no hemos experimentado una transformación total en cuanto a roles de género, pero sí

hemos experimentado procesos continuos de avances y retrocesos. Así, la división del trabajo ha evolucionado poco y aún existe una asimetría en las tareas domésticas entre hombres y mujeres, por lo que, si bien las mujeres están ganando espacio en la sociedad y avanza la revolución de las mujeres, la sociedad aún tiene que adaptarse. De modo que donde la revolución está menos avanzada, es más probable que las mujeres opten por trabajos a tiempo parcial e intermitentes. Y una posible solución a la tensión de la relación trabajo-familia sería a través de la corresponsabilidad parental y una distribución más equitativa en las actividades domésticas.

Además, la reestructuración productiva fue otro factor importante que contribuyó a la expansión del trabajo femenino precario. No solo por la separación entre el ámbito público y privado, que generó dilemas y dificultades para articular la vida familiar y laboral dentro de un modelo familiar tradicional. De lo contrario, tampoco, porque los cambios políticos e institucionales en el sistema productivo, especialmente en las prácticas de contratación, están marcados por la intensificación de los trabajos flexibles, afectando la calidad del empleo y promoviendo empleos en condiciones precarias. Y la mano de obra femenina jugó un papel importante, ocupando una gran proporción de este tipo de trabajos. Cabe señalar que la intensificación de la precariedad no solo afecta a las condiciones laborales, sino que también afecta a aspectos individuales, familiares y sociales. Así, el trabajo precario afecta la vida de las familias, haciéndolas más precarias

Los diferentes análisis a lo largo del desarrollo del trabajo nos permiten reflexionar sobre las inmensas barreras y obstáculos que circundan y se enfrentan en el contexto actual las mujeres colombianas y brasileñas, especialmente con los hijos en el hogar. La masiva incorporación de las mujeres en el mercado laboral no ha estado acompañada de cambios en las distribuciones de las responsabilidades familiares y redefiniciones de género en la organización social, como tampoco en la prestación del servicio por parte del Estado, sea través de políticas públicas, de bienestar familiar, sociales, o programas que permitan un equilibrio entre las demandas familiares y laborales. Es por ello que, ante la ausencia de apoyo, el exceso de obstáculos y la necesidad de realizar varias tareas en tiempo limitado, hacen que particularmente las mujeres con hijos usen estrategias familiares y se adapten a situaciones menos ventajosas en el mercado de trabajo remunerado, generalmente en condiciones precarias.

De acuerdo con lo anterior, urge la necesidad de romper las construcciones sociales tradicionales sobre la división sexual del trabajo, que perpetúan las desigualdades y discriminaciones de género. Es necesario redoblar los esfuerzos para eliminar la desigualdad

de tal forma que las mujeres puedan desarrollar mejor su capacidad para responder a la demanda de nuevos escenarios de empleo y en materia de oportunidad. Entender la parentalidad como un fenómeno que atañe igual al hombre y a la mujer cuya protección debe garantizarse para ambos sexos. Para esto, es necesario considerar la maternidad como una función social, extender los derechos a las guarderías para los hijos de los trabajadores de ambos sexos y promover la protección a la mujer en el mercado remunerado. Los conflictos generados por las tensiones de la relación familia-trabajo, aliado a la dificultad de la empleabilidad, representan un desafío para la significación de la maternidad y la integración femenina al mercado de trabajo remunerado, tornándose un elemento clave para la reflexión. La discriminación conspira contra la posibilidad de progresar como una sociedad más igualitaria al no considerar la diferencia de género como un factor injustificable en el mercado remunerado. Esta situación crítica para la mujer genera desaliento y frustración, quienes pagan un mayor costo de oportunidad que refleja en el desarrollo de su potencial laboral.

Nos parece que, para avanzar en este sentido, es necesario evaluar y repensar diseños de políticas públicas o estrategias que rompan con las tensiones generadas entre las esfera productiva y reproductiva, la penalización salarial por maternidad y la discriminación sistémica en el mercado laboral. Como también, realizar estudios de casos sobre países que son vanguardia en el combate a la desigualdad de género y en la construcción de “*family friendly policies*” que pueden lanzar luz sobre cuáles son las alternativas de intervención en escenarios como el brasileño y el colombiano. Además, otro punto importante y urgente, causado por la pandemia del COVID-19, es la profundización de la crisis económica a nivel mundial, aumento de igualdades sociales y posibles retrocesos en términos de género. Pues, las medidas para retrasar la propagación del virus y mitigar la expansión de la pandemia dio lugar a la reducción de las actividades económicas y las restricciones de la circulación de las personas. Esto han generado interrupciones en la cadena de suministro en la escala mundial y regional y una alta repercusión en el mercado laboral. La incerteza en relación al futuro genera mucha preocupación y dificultades económicas, los empleos más sensibles a las oscilaciones del ciclo económico son los más afectados, repercutiendo de forma asimétrica en grupos de población e incentiva el aumento de la desigualdad. A raíz de la incertidumbre en el plano laboral se espera una grande pérdida de ingreso de los trabajadores impulsando la situación de pobreza y de precariedad laboral. Por lo tanto, se espera experimentar un aumento sustancial del desempleo y un aumento del subempleo, aumento de los empleos por cuenta propia, ocasionales, trabajo con plataformas digitales, especialmente susceptibles de verse afectados por el virus y no tener derecho a bajas laborales remuneradas o por

enfermedades y estar menos protegidos en el marco de los mecanismos convencionales de protección social. Representando todo un desafío para reencontrar un camino para la protección laboral y social y evitar la profundización de la desigualdad estructural en el mercado remunerado. Ante es importante investigar los impactos desproporcionados de la pandemia y los posibles efectos regresivos sobre las desigualdades laborales de género y precarización que pueden ser profundizados por efecto indirecto de la pandemia experimentada con mayor intensidad a partir de 2020. Sobre todo, en un contexto de estancamiento económico, momentos de crisis en el cual los ingresos femeninos son claves para la economía familiar, cierre de escuelas, que han aumentado las cargas familiares de las mujeres.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. Inserción laboral y brechas de equidade de género em América Latina. In: ABRAMO, L. (ed.). **Trabajo decente y equidad de género en América Latina**. Santiago de Chile, Chile: OIT del Trabajo, 2006.
- ABRAMO, L. Inserción laboral de las mujeres en américa latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria? **Estudos Feministas**, Florianópolis, SC, v. 12, n. 2, p. 224-235, 2004.
- ADSERA, A. Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions. **Journal of Population Economics**, Berlin, v. 17, n. 1, p. 17-43, 2004.
- AGUILAR, L. Mujeres jefas de hogar y algunas características de los hogares que dirigen. Una visión sociodemográfica. In: CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN. **La situación demográfica de México 2016: información actualizada sobre los principales fenómenos demográficos emergentes que ocurren en el país**. México, 2017. p. 109-129.
- ALVES, D. J. E. **A transição demográfica e a janela de oportunidade**. São Paulo, SP: Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, 2008.
- ALVES, D. J. E. As políticas populacionais e os direitos reprodutivos: “o choque de civilizações” versus progressos civilizatórios. In: CAETANO, A. J.; ALVES, J. E. D.; CORRÊA, S. (org.). **Dez anos do Cairo: tendências da fecundidade e direitos reprodutivos no Brasil**. Campinas, SP: ABEP, 2004. p. 21-47.
- ALVIS-GUZMÁN, N. et al. Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia. **Revista Gerencia y Políticas de Salud**, Bogotá, Colombia, v. 9, n. 19, p. 90-107, 2010.
- AMUEDO-DORANTES, C.; KIMMEL, J. The motherhood wage gap for women in the United States: the importance of college and fertility delay. **Review of Economics of the Household**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 17-48, 2005.
- ANDERSON, D. J.; BINDER, M.; KRAUSE, K. The motherhood wage penalty revisited: experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. **ILR Review**, [S. l.], v. 56, n. 2, p. 273-294, 2003.
- ANGULO, A.; VELÁSQUEZ, S. La jefatura del hogar femenino en el marco del Censo general 2005. **Serie: Estudios Poscensales**. DANE, 2010.
- ANGRIST, J. D.; EVANS, W. N. Children and their parents' labor supply: evidence from exogenous variation in family size. **The American Economic Review**, US, v. 88, n. 3, p. 450-477, 1998.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, SP, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.
- ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, SP, n. 107, p. 405-419, 2011.
- ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; CANO, I. **Onde as desigualdades de gênero se escondem?: genero e divisão do trabalho domestico – O Brasil em perspectiva comparada**. Rio de Janeiro, RJ: Gramma Editora, 2021.
- ARAÚJO, C.; GAMA, A.; PICANÇO, F. **Família e trabalho no Brasil do século XXI: mudanças e permanências**. Rio de Janeiro, RJ: Gramma Editora, 2018.
- ARAÚJO, C.; GAMA, A. (org.). **Entre a casa e o trabalho-gênero e família no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, RJ: NUDERG/UERJ, 2017.

ARAÚJO, N.; HIRATA, H. **O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidade.** São Paulo, SP: Ateliê Editorial, 2020.

ARIÈS, P. Two successive motivations for the declining birth rate in the West. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 6, n. 4, p. 645-650, 1980.

ARRIAGADA, I. **Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina.** Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas, 1997. (Serie Mujer y Desarrollo, n. 21).

ASSAAD, R.; ZOUARI, S. Estimating the impact of marriage and fertility on the female labor force participation when decisions are interrelated: evidence from urban Morocco. **Topics in Middle Eastern and North African Economies**, New York, NY, v. 5, p. 1-37, 2003.

BCB – BANCO CENTRAL DE BRASIL. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAOPublico/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores&aba=1#>. Acesso em: 14 maio 2021.

BM – BANCO MUNDIAL. Disponível em: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SG.GEN.PARL.ZS?locations=BR-CO>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BAXTER, J.; TAI, T. Inequalities in unpaid work: a cross-national comparison. In: CONNERLEY, M. L.; WU, J. (ed.). **Handbook on well-being of working women.** Netherlands: Springer, 2016. p. 653-671.

BECK, U. Retorno a la teoría de la sociedad del riesgo. **Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles**, Madrid, n. 30, p. 9-20, 2000.

BECKER, G. S. **A treatise on the family.** Cambridge: Harvard University Press, 1991.

BECKER, G. S. Human capital, effort, and the sexual division of labor. **Journal of Labor Economics**, Chicago, v. 3, n. 1, p. S33-S58, 1985.

BECKER, G. S. Altruism in the family and selfishness in the market place. **Economica**, London, v. 48, n. 189, p. 1-15, 1981.

BECKER, G. S.; TOMES, N. Child endowments and the quantity and quality of children. **The Journal of Political Economics**, Chicago, v. 84, n. 4, p. S143-S162, 1976.

BECKER, G. S.; LEWIS, G. Interaction between quantity and quality of children. In: SCHULTZ, T. W. (ed.). **Economics of the family: marriage, children, and human capital.** Chicago: The University of Chicago Press, 1974. p. 81-90.

BECKER, G. S. A theory of the allocation of time. **The Economic Journal**, Cambridge, v. 75, n. 29, p. 493-517, 1965.

BECKER, G. S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education.** Chicago: University of Chicago Press, 1964.

BECKER, G. S. An economic analysis of fertility. In: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. **Demographic and economic change in developed countries.** New York, NY, 1960. p. 209-240.

BERQUÓ, E.; CAVENAGHI, S. Fecundidade em declínio: breve nota sobre a redução no número médio de filhos por mulher no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, SP, n. 74, p. 11-15, 2006.

BERQUÓ, E.; CAVENAGHI, S. Brazilian fertility regimes: profiles of women below and above replacement levels. In: IUSSP INTERNATIONAL POPULATION CONFERENCE, 25., Tours, France. **Anais...** França: IUSSP, 2005.

BERQUÓ, E.; CAVENAGHI, S. Mapeamento sócio-econômico e demográfico dos regimes de fecundidade no Brasil e sua variação entre 1991 e 2000. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2004, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2004.

BERQUÓ, E. Perfil demográfico das chefias femininas no Brasil. In: SEMINÁRIO “ESTUDOS DE GÊNERO FACE AOS DILEMAS DA SOCIEDADE BRASILEIRA”, 2001, Itu, SP. **Anais...** São Paulo, SP: Programa Relações de Gênero na Sociedade Brasileira da Fundação Carlos Chagas, 2001.

BERTRAND, J. T.; WARD, V. M.; SANTISO-GÁLVEZ, R. Planificación familiar en América Latina y el Caribe: logros de 50 años: resumen ejecutivo. In: USAID. **Measure Evaluation.** [S. l.], 2015. Disponible el: <https://www.measureevaluation.org/resources/publications/fs-15-136-es>. Acceso el: 14 ago. 2019.

BIDERMA, C.; GUIMARÃES, N. A. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989–1999). **Estudos Feministas**, Florianópolis, SC, v. 12, n. 2, p. 177-200, 2004.

BIROLI, F. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, RJ, v. 59, n. 3, p. 719-754, 2016.

BLAKE, J. Are babies consumer durables?: a critique of the economic theory of reproductive motivation. **Population Studies**, London, v. 22, n. 1, p. 5-25, 1968.

BONGAARTS, J.; SOBOTKA, T. A demographic explanation for the recent rise in European fertility. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 38, n. 1, p. 83-120, 2012.

BONGAARTS, J.; FRANK, O.; LESTHAEGHE, R. The proximate determinants of fertility in Sub-Saharan Africa. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 10, n. 3, p. 511-537, 1984.

BONGAARTS, J. The fertility-inhibiting effects of the intermediate fertility variables. **Studies in Family Planning**, New York, NY, v. 13, n. 6, 1982, p. 179-189.

BONGAARTS, J. A framework for analyzing the proximate determinants of fertility. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 4, n. 1, p. 105-132, 1978.

BORIS, E. Produção e reprodução, casa e trabalho. **Tempo Social**, São Paulo, SP, v. 26, n. 1, p. 101-121, 2014.

BOURDIEU, P. La précarité est aujourd’hui partout. In: BOURDIEU, P. **Contre-feux:** propos pour servir à la resistance contre linvasion néo. Paris: Liber Raisons D’Agir, 1998. p. 95-101.

BOURDIEU, P. La esencia del neoliberalismo. **Revista Colombiana de Educación**, Bogotá, Colombia, n. 35, 1997.

BRONARS, S. G.; GROGGER, J. The economic consequences of unwed motherhood: using twin births as a natural experiment. **The American Economic Review**, US, v. 84, n. 5, p. 1141-1156, 1994.

BROUSSARD, N. H.; CHAMI, R.; HESS, G. D. (Why) Do self-employed parents have more children? **Review of Economics of the Household**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 297-321, 2015.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, Florianópolis, SC, v. 20, n. 1, p. 259-287, 2012.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M. Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 39, n. 136, p. 93-123, 2009.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M. **Articulação trabalho e família**: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras. São Paulo, SP: Fundação Carlos Chagas, 2008.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 17-18, p. 157-196, 2002.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, n. 110, p. 67-104, 2000.

BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. The wage penalty for motherhood. **American Sociological Review**, US, v. 66, n. 2, p. 204-225, 2001.

CABELLA, W.; NATHAN, M. **Los desafíos de la baja fecundidad en América Latina y el Caribe**. New York, NY: UNFPA, 2018. (Documento de Trabajo).

CABELLA, W.; PARDO, I. ¿Es hora de usar indicadores refinados para estudiar la fecundidad en América Latina? **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, RJ, v. 33, n. 3, p. 475-493, 2016.

CABELLA, W.; PARDO, I. Hacia un régimen de baja fecundidad en América Latina y el Caribe, 1990-2015. In: CAVENAGHI, S.; CABELLA, W. (org.). **Comportamiento reproductivo y fecundidad en América Latina**: una agenda inconclusa. Rio de Janeiro, RJ: ALAP, 2014. p. 13-31. (Serie e Investigaciones, n. 3).

CAETANO, A. J.; MAAS, L. W. D. **Entre a família e o trabalho**: uma análise da qualidade da inserção ocupacional no Brasil urbano sob uma perspectiva de gênero, 1996-2006. Belo Horizonte, MG: CEDEPLAR/FACE/UFMG, 2009.

CAETANO, A. J. O declínio da fecundidade e suas implicações: uma introdução. In: CAETANO, A. J.; ALVES, J. E. D.; CORRÊA, S. (org.). **Dez anos do Cairo**: tendências da fecundidade e direitos reprodutivos no Brasil. Campinas, SP: ABEP, 2004. p. 11-19.

CALDWELL, J. C. Toward a restatement of demographic transition theory. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 2, n. 3-4, p. 321-366, 1976.

CALDWELL, S.; OEHLSEN, E. **Monopsony and the Gender Wage Gap experimental evidence from the gig economy**. [S. l. : s. n.], 2018.

CAMARGO, A. B. M.; YAZAKI, L. M. A fecundidade recente em São Paulo: abaixo do nível de reposição. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2002.

CAMPAÑA, J. C.; GIMENEZ-NADAL, J. I.; MOLINA, J. A. **Gender differences in the distribution of total work-time of Latin-American families**: the importance of social norms. Germany: The Institute for the Study of Labor (IZA), 2015. (Discussion Paper, n. 8933).

CAMPÊLO, A. K.; SILVA, E. N. Filhos e renda familiar: uma aplicação do efeito quantílico de tratamento. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, RJ, v. 35, n. 3, p. 355-377, 2005.

CASTELLANO, E. E.; BECKER, R. W. Structural studies of addition compounds of lanthanides with organic ligands. II. Lanthanum hexafluorophosphate and N, N, N', N'-tetramethylmalonamide. **Acta Crystallographica Section B: Structural Crystallography and Crystal Chemistry**, Copenhagen, v. 37, n. 11, p. 1998-2001, 1981.

CASTRO, A. Social classes and fertility decline in Latin America, 1920-1970. In: POPULATION ASSOCIATION OF AMERICA ANNUAL MEETING, 2017, Chicago. **Anais...** Alexandria: PAA, 2017.

CASTRO, E.; GARCÍA, G.; BADILLO, E. La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: un enfoque de decisiones relacionadas. **Lecturas de Economía**, [S. l.], n. 74, p. 171-201, 2011.

CHERLIN, Andrew J. A happy ending to a half-century of family change?. **Population and Development Review**, p. 121-129, 2016.

CELIS, J. C.; VALENCIA OLIVERO, N. Y. **La deslaborización en los supermercados colombianos**. [S. l. : s. n.], 2011.

CEPAL. **Panorama social da América Latina**. Santiago de Chile, Chile, 2019.

CHACKIEL, J. La transición de la fecundidad en América Latina 1950-2000. **Papeles de Población**, Toluca, México, v. 10, n. 41, p. 9-58, 2004.

CHACKIEL, J.; SCHKOLNIK, S. Los sectores rezagados en la transición de la fecundidad en América Latina. **Revista de la CEPAL**, Santiago de Chile, Chile, n. 83, p. 13-31, 2004.

CHACKIEL, J.; SCHKOLNIK, S. **América Latina: transición de la fecundidad en el período 1950-1990**. Santiago de Chile, Chile: CELADE, 1990.

CHARRY, A. La participación laboral de las mujeres no jefes de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico. **Borradores de Economía**, Bogotá, Colombia, n. 262, 2003.

COALE, A. J. Demographic transition. In: EATWELL, J.; MILGATE, M.; NEWMAN, P. **Social economics**. London: Palgrave Macmillan, 1989. p. 16-23.

COALE, A. J. **The decline of fertility in Europe since the eighteenth century as a chapter in demographic history**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1986.

COALE, A. J.; HOOVER, E. M. Population growth and economic development in low-income countries. **The American Economic Review**, US, v. 49, n. 3, p. 436-438, 1959.

COLEMAN, D. Why we don't have to believe without doubting in the "Second Demographic Transition": some agnostic comments. **Vienna Yearbook of Population Research**, Austria, v. 2, p. 11-24, 2004.

COSTA, L. Aumento da participação feminina: uma tentativa de explicação. In: ENCONTRO NACIONAL ESTUDOS POPULACIONAIS, 7., 1990, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 1990.

CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a job: Is there a motherhood penalty? **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 112, n. 5, p. 1297-1338, 2007.

COUTINHO, R. Z.; GOLGHER, A. B. Modelling the proximate determinants of fertility for Brazil: the advent of competing preferences. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, SP, v. 35, n. 1, p. 1-28, 2018.

COWGILL, D. O. Transition theory as general population theory. **Social Forces**, US, v. 41, n. 3, p. 270-274, 1963.

CRUCES, G.; GALIANI, S. **Generalizing the causal effect of fertility on female labor supply**. Germany: University Library of Munich, 2003. (William Davidson Institute Working Paper, n. 625).

DANE – DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Brecha salarial de género en Colombia**. Bogotá, Colombia, 2020.

DANE – DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Censo Nacional de Población y Vivienda 2018: resultados**. Bogotá, Colombia, 2020.

DANE – DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Disponible el: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo/mercado-laboral-historicos>. Acceso el: 07 ago. 2020.

DEFINIÇÃO OIT trabalho informal. Disponible el: www.ilo.org/public/spanish/bureaus/stsinsec.htm. Acceso el: 08 jul. 2016.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Desigualdades entre negros e brancos se aprofundam na pandemia. **Boletim 3**, São Paulo, SP, 2020. Disponible el: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.html>. Acceso el: 30 dic. 2020.

DOERINGER, P.; PIORE, M. Os mercados internos de trabalhos. In: TOHARIA (ed.). **Mercado de trabalho: teorias e aplicações**. Peru: Alianza Universidad, 1983. p. 341-368.

DOERINGER, P.; PIORE, J. **Internal labor market and manpower analysis**. New York, NY: M.E. Sharpe, 1971.

DOMÍNGUEZ MORENO, J. A. **Sobreeducação en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006**. Cali, Colombia: Universidad del Valle, 2009. (Documentos de Trabajo, n. 120).

DREW, E.; EMEREK, R.; MAHON, E. **Women, work, and the family in Europe**. London: Taylor & Francis e-Library, 2003.

DUARTE, M. J. O.; ALENCAR, M. M. T. **Família e famílias: práticas sociais e conversações contemporâneas**. 3. ed. São Cristovão, RJ: Lumen Juris, 2013.

DUARTE, M. J. O.; ALENCAR, M. M. T. **Família e famílias: práticas sociais e conversações contemporâneas**. São Cristovão, RJ: Lumen Juris, 2010.

DUNCAN, S.; PFAU-EFFINGER, B. **Gender, economy and culture in the European Union**. New York, NY: Routledge, 2012.

DUQUE GARCÍA, C. A. **Economía del cuidado y asignación del tiempo al interior de los hogares en Colombia**. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, 2015.

EASTERLIN, R. A.; CRIMMINS, E. M. (ed.). **The fertility revolution: a supply demand analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1985.

EASTERLING, R. A.; POLLAK, R.; WACHTER, M. Toward a more general economic model of fertility determination: endogenous preferences and natural fertility. In:

- EASTERLING, R. A. **Population and economic change in developing countries**. Chicago: The University of Chicago Press, 1980. p. 81-150.
- EASTERLING, R. A. An economic framework for fertility analysis. **Studies in Family Planning**, New York, NY, v. 6, n. 3, p. 54-63, 1975.
- EASTERLING, R. A. **Population, labor force and long swings in economic growth: the American experience**. New York, NY: Columbia University Press; National Bureau of Economic Research, 1968.
- EASTERLING, R. A. On the relation of economic factors to recent and projected fertility changes. **Demography**, New York, NY, v. 3, n. 1, p. 131-153, 1966.
- ENDS – ENCUESTA NACIONAL DE DEMOGRAFÍA Y SALUD. **Componente de salud sexual y salud reproductiva**. Colombia, 2015.
- ENGLAND, P. et al. Is the motherhood wage penalty worse at the top or bottom. In: POPULATION ASSOCIATION OF AMERICA ANNUAL MEETING, 2012, San Francisco, USA. **Anais...** Alexandria: PAA, 2012.
- ENGLAND, P. The gender revolution: uneven and stalled. **Gender & Society**, US, v. 24, n. 2, p. 149-166, 2010.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta; BILLARI, Francesco C. Re-theorizing family demographics. **Population and development review**, v. 41, n. 1, p. 1-31, 2015.
- ESPING-ANDERSEN, G. **Incomplete revolution: adapting welfare states to women's new roles**. **Cambridge**: Polity Press, 2009.
- ESPING-ANDERSEN, G. A child-centred social investment strategy. In: ESPING-ANDERSEN, G. (ed.). **Why we need a new welfare state**. Oxford: Oxford Scholarship Online, 2002. p. 26-67.
- ESPING-ANDERSEN, G. 4 The three political economies of the welfare state. **International Journal of Sociology**, [S. l.], v. 20, n. 3, p. 92-123, 1990.
- ESQUIVEL, V. Género y diferenciales de salarios en la Argentina. In: NOVICK, M.; PALOMINO, H. (coord.). **Estructura productiva y empleo: un enfoque transversal**. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2007.
- FALQUET, J. et al. **Le sexe de la mondialisation: genre, classe, race et nouvelle division du travail**. Paris: Presses de Sciences Po, 2010.
- FARIA, V. E. Políticas de governo e regulação da fecundidade: conseqüências não antecipadas e efeitos perversos. In: ANPOCS. **Ciências sociais hoje**. São Paulo, SP, 1989.
- FERBER, M. A.; BIRNBAUM, B. G. The “new home economics”: retrospects and prospects. **Journal of Consumer Research**, US, v. 4, n. 1, p. 19-28, 1977.
- FLOREZ VAQUIRO, N.; BOLAÑOS, I. N.; GÓMEZ MUÑOZ, M. E. P. Trabajo remunerado y no remunerado según el ciclo de vida familiar en Colombia. In: DANE; UNFPA. **Investigas: siete estudios realizados a partir de la encuesta Nacional de uso del tiempo: Colombia, 2012-2013**. Bogotá, Colombia, 2015. Disponible el: https://www.academia.edu/27347583/Trabajo_remunerado_y_no_remunerado_seg%C3%BA_n_ciclo_de_vida_familiar_en_Colombia.
- FONTOURA, N.; ARAÚJO, C. (org.). **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro, RJ: UERJ/IPEA, 2016.

- FRAUNDORF, M. N. The labor force participation of turn-of-the-century married women. **The Journal of Economic History**, New York, NY, v. 39, n. 2, p. 401-418, 1979.
- GAMA, A. S. Entre o trabalho e a família: contradições das respostas públicas às reconfigurações da divisão sexual do trabalho. In: DUARTE, M. J. O.; ALENCAR, M. M. T. **Família e famílias: práticas sociais e conversações contemporâneas**. São Cristovão, RJ: Lumen Juris, 2010. p. 95-113.
- GARCÍA, B. Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. In: GÓMEZ MUÑOZ, M. E. P.; GARZA TOLEDO, E.; REYGADAS, L. **Trabajos atípicos y precarización del empleo**. México, DF: El Colegio de México, 2011. p. 81-113.
- GAUTHIER, A. H. **The state and the family: a comparative analysis of family policies in industrialized countries**. New York, NY: Oxford University Press, 1996.
- GERMANI, G. **Política y sociedad en una época de transición: de la sociedad tradicional a la sociedad de masas**. Buenos Aires: Paidós, 1968a.
- GERMANI, G. **Secularization, modernization, and economic development**. [S. l. : s. n.], 1968b.
- GERSON, K. **The unfinished revolution: how a new generation is reshaping family, work, and gender in America**. New York, NY: Oxford University Press, 2010.
- GLAUBER, R. Marriage and the motherhood wage penalty among African Americans, hispanics, and whites. **Journal of Marriage and Family**, US, v. 69, n. 4, p. 951-961, 2007.
- GOLDANI, A. M. What will happen to brazilian fertility? In: UNITED NATIONS. **Completing the fertility transition**. New York, NY, 2009. p. 331-345.
- GOLDANI, A. M. Rethinking brazilian fertility decline. In: GENERAL POPULATION CONFERENCE – IUSSP, 24., 2001, Salvador, BA. **Anais...** Paris: IUSSP, 2001.
- GOLDIN, C. A grand gender convergence: Its last chapter. **The American Economic Review**, US, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014.
- GOLDIN, C.; KATZ, L. F. The cost of workplace flexibility for high-powered professionals. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, [S. l.], v. 638, n. 1, p. 45-67, 2011.
- GOLDIN, C.; KATZ, L. F. The power of the pill: oral contraceptives and women's career and marriage decisions. **Journal of Political Economy**, Chicago, v. 110, n. 4, p. 730-770, 2002.
- GOLDIN, C. **Career and family: college women look to the past**. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1995.
- GOLDSCHIEDER, F.; BERNHARDT, E.; LAPPEGÅRD, T. The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 41, n. 2, p. 207-239, 2015.
- GOLGHER, A. B.; RIOS-NETO, E. L. G. **Uma comparação entre os Modelos Profluxe e IPC quando aplicados aos dados do sistema educacional brasileiro**. Brasília, DF: MEC; INEP, 2005. (Textos para Discussão, n. 16).
- GONÇALVES, R. Dinâmica sexista do capital: feminização do trabalho precário. **Lutas Sociais**, São Paulo, SP, n. 9/10, p. 125-132, 2003.
- GONZÁLEZ, M. J.; GUERRERO, T. J. (ed.). **Padres y madres corresponsables: una utopía real**. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2015.

- GOTTFRIED, H. **Gender, work, and economy: unpacking the global economy**. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, 2013.
- GOUGH, M.; NOONAN, M. A review of the motherhood wage penalty in the United States. **Sociology Compass**, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 328-342, 2013.
- GREENE, W. H. **Econometric analysis**. Delhi: Pearson Education India, 2003.
- GREENE, W. H.; HENSHER, D. A. A latent class model for discrete choice analysis: contrasts with mixed logit. **Transportation Research Part B: Methodological**, New York, NY, v. 37, n. 8, p. 681-698, 2003.
- GREENHALGH, S. Anthropology theorizes reproduction: Integrating practice, political economic, and feminist perspectives. In: GREENHALGH, S. **Situating fertility: anthropology and demographic inquiry**. [S. l.]: University of California, 1995. p. 3-28.
- GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, SP, v. 36, p. 1-26, 2019.
- GUIMARÃES, N. A. A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 639-643, 2016.
- GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria**. 5. ed. New York, NY: Mc Graw Hill, 2010.
- HAMMEL, E. A. A theory of culture for demography. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 16, n. 3, p. 455-485, 1990.
- HARKNESS, S.; WALDFOGEL, J. The family gap in pay: evidence from seven industrialized countries. In: POLACHEK, S. W. (ed.). **Worker well-being and public policy: research in labor economics**. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited, 2003. p. 369-413.
- HARVEY, D. **El nuevo imperialismo**. Espanha: Ediciones Akal, S.A., 2004.
- HECKMAN, J. J. What has been learned about labor supply in the past twenty years? **American Economic Review**, US, v. 83, n. 2, p. 116-121, 1993.
- HECKMAN, J. J.; MACURDY, T. E. A life cycle model of female labour supply. **The Review of Economic Studies**, London, v. 47, n. 1, p. 47-74, 1980.
- HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error source. **Econometrica**, Chicago, v. 47, n. 1, p. 153-161, 1979.
- HEILMAN, M. E.; OKIMOTO, T. G. Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. **Journal of Applied Psychology**, Washington, DC, v. 93, n. 1, p. 189, 2008.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro, RJ: FGV, 2008. p. 263-278.
- HIRDMAN, Y. et al. **Women, work, and the family in Europe**. New York, NY: Routledge, 1998.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.
- HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo, SP: Boitempo, 2002.

IBGE. **Síntesis de indicadores sociales (SIS)**. Rio de Janeiro, RJ, 2020. Disponible el: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>.

ITABORAÍ, N. R.; RICOLDI, A. M. (org.). **Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil?:** implicações demográficas e questões sociais. Belo Horizonte, MG: ABEP, 2016.

ITABORAÍ, N. R. Trabalho feminino e mudanças na família no Brasil (1984-1996): comparações por classe social. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2002.

JANNUZZI, P. Status socioeconômico das ocupações brasileiras: índices aproximativos para 1980, 1991 e anos 90. **Revista Brasileira de Estatística**, Rio de Janeiro, RJ, v. 16, n. 216, p. 47-74, 2000.

KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, SP, v. 24, n. 69, p. 21-30, 2009.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: EMÍLIO, M. (org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres:** desafios para as políticas públicas. São Paulo, SP: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p. 55-63.

KILLINGSWORTH, M. R.; HECKMAN, J. J. Female labor supply: a survey. **Handbook of Labor Economics**, [S. l.], v. 1, p. 103-204, 1986.

KIRK, D. Demographic transition theory. **Population Studies**, London, v. 50, n. 3, p. 361-387, 1996.

KORENMAN, S.; LIAO, M.; O'NEILL, J. Gender differences in time use and labor market outcomes. In: AMERICAN TIME USE SURVEY (ATUS) EARLY RESULTS CONFERENCE, 2005, Bethesda. **Anais...** [S. l. : s. n.], 2005.

KÜHHIRT, M.; LUDWIG, V. Domestic work and the wage penalty for motherhood in West Germany. **Journal of Marriage and Family**, US, v. 74, n. 1, p. 186-200, 2012.

LACHANCE-GRZELA, M.; BOUCHARD, G. More on the gendered division of household labor: a response to commentators. **Sex Roles**, New York, NY, v. 63, n. 11-12, p. 801-806, 2010.

LAMB, M. E. et al. A biosocial perspective on paternal behavior and involvement. In: LAMB, M. E. et al. **Parenting across the life span:** biosocial dimensions. New York, NY: Routledge, 1987. p. 111-142.

LEIBENSTEIN, H. Economic backwardness and economic growth. **The Economic Journal**, Cambridge, v. 69, n. 274, p. 344-347, 1959.

LESTHAEGHE, R. The second demographic transition in Western countries: an interpretation. In: MASON, K. O.; JENSEN, A. M. **Gender and family change in industrialized countries**. New York, NY: Clarendon Press, 1995. p. 17-62.

LESTHAEGHE, R.; VAN DE KAA, D. J. Twee demografische transitities. In: VAN DE KAA, D. J.; LESTHAEGHE, R. (ed.). **Bevolking:** groei en krimp (population: growth and decline). Deventer: Van Loghum Slaterus, 1986. p. 9-24.

LEWIS, J. The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 152-169, 2001.

LIU, X. **Applied ordinal logistic regression using stata:** from single-level to multilevel modeling. New York, NY: Sage Publications 2015.

LÓPEZ CASTAÑO, H. A.; LASSO VALDERRAMA, F. **Flujos de trabajadores en el mercado laboral colombiano, determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres, y futuro laboral esperado.** Washington, DC: Inter-American Development Bank, 2015.

LÓPEZ CASTAÑO, H. A. **Características y determinantes de la oferta laboral Colombiana y su relación con la dinámica del desempleo.** Colombia: Banco de la República, Empleo y Economía, 2001.

LUNA, F. V.; KLEIN, H. S. **Brazil since 1980.** New York, NY: Cambridge University Press, 2006.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais. **Estudos Feministas**, Florianópolis, SC, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010.

MAHON, E. Contratos de género y políticas de cohesión social. **Política y Sociedad**, Madrid, v. 19, p. 62-74, 1995.

MARINI, M. M. et al. Gender and job values. **Sociology of Education**, [S. l.], v. 69, n. 1, p. 49-65, 1996.

MARON, L.; MEULDERS, D. **Having a child: a penalty or bonus for mother's and father's employment in Europe.** Belgium: DULBEA l'Université Libre de Bruxelles, 2008.

MARRI, I. G.; WAJNMAN, S. Esposas como principais provedoras de renda familiar. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, RJ, v. 24, n. 1, p. 19-35, 2007.

MARTINE, G. Brazil's fertility decline, 1965-95: a fresh look at key factors. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 22, n. 1, p. 47-76, 1996.

MARTÍNEZ GÓMEZ, C. **Descenso de la fecundidad, bono demográfico y crecimiento económico en Colombia 1990-2010.** Bogotá: Profamilia, 2013.

MASON, K. O. Explaining fertility transitions. **Demography**, New York, NY, v. 34, n. 4, p. 443-454, 1997.

MCDONALD, P. Gender equity in theories of fertility transition. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 26, n. 3, p. 427-439, 2000.

MERRICK, T.; BERQUO, E. **The determinants of Brazil's recent rapid fertility decline.** Washington, DC: The National Academies Press, 1983.

MEULDERS, D. et al. Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. In: BRUSCHINI, C. et al. (org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro, RJ: Editora FGV, 2008.

MILLER, A. R. The effects of motherhood timing on career path. **Journal of Population Economics**, Berlin, v. 24, n. 3, p. 1071-1100, 2011.

MILLER, D. Distributing responsibilities. **Journal of Political Philosophy**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. 453-471, 2001.

MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings.** Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1974.

MINCER, J. Labor force participation of married women: a study of labor supply. In: National Bureau Committee for Economic Research. **Aspects of labor economics.** Princeton, NJ: Princeton University Press, 1962. p. 63-105.

- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, Chicago, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MIRANDA-RIBEIRO, A. et al. Postergação ou antecipação? Uma análise do efeito tempo sobre a fecundidade brasileira nas últimas décadas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 20., 2016, Foz do Iguaçu, PR. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2016.
- MIRANDA-RIBEIRO, A.; ORTEGA, J. A.; RIOS-NETO, E. L. G. Efeito tempo, quantum e efeito parturição na transição da fecundidade no Brasil: aplicação do modelo de Köhler & Ortega. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15., 2006, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2006.
- MONROY, V.; OLARTE, M. A. Estudio sobre el comportamiento de la división del trabajo en el hogar: particularidades de género para Colombia. In: DANE; UNFPA. **Investigas: siete estudios realizados a partir de la encuesta Nacional de uso del tiempo: Colombia, 2012-2013.** Bogotá, Colombia, 2015.
- MONTALI, L. Família e trabalho: os desafios da equidade para as famílias metropolitanas na recuperação da economia nos anos 2000. In: TURRA, C. M.; CUNHA, J. M. P. (org.). **População e desenvolvimento em debate: contribuições da Associação Brasileira de Estudos Populacionais.** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2012. p. 177-186.
- MONTE, P. A.; GONÇALVES, M. F. A inserção ocupacional e os determinantes salariais das mulheres no mercado de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2008.
- MORGAN, S. P. Is low fertility a twenty-first-century demographic crisis? **Demography**, New York, NY, v. 40, n. 4, p. 589-603, 2003.
- MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, RJ, v. 62, n. 1, p. 1-38, 2019.
- NOTESTEIN, F. W. **Economic problems of population change.** London: Oxford University Press, 1953.
- NOTESTEIN, F. W. Population: the long view. In: SCHULTZ, T. W. (ed.). **Food for the world.** Chicago: University of Chicago Press, 1945. p. 36-57.
- ÑOPO, H. **New century, old disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean.** Washington, DC: The World Bank, 2012.
- ÑOPO, H.; PEÑA, X.; HOYOS, A. **The persistent gender earnings gap in Colombia, 1994-2006.** Washington, DC: Inter-American Development Bank, 2010. (Discussion Paper, n. 5073).
- ÑOPO, H. Nuevo siglo, viejas disparidades: brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe. **The Review of Economics and Statistics**, Cambridge, v. 90, p. 290-299, 2008.
- OCDE – ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONOMICO. Disponible el: <https://www.calcvio.com/inflacion-colombia?p=1000&ai=2012&af=2019> Acceso el: 14 mayo 2021.
- OIT – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **5 to panorama temático laboral: mujeres en el mundo del trabajo retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe.** Geneva, 2019.

OIT – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Panorama laboral 2013: a América Latina y el Caribe.** Geneva, 2013. Disponible el: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf. Acceso el: 08 jul. 2016.

OIT – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Economic security for a better world.** Geneva, 2004. Disponible el: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=8670>. Acceso el: 05 maio 2018.

OIT – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Panorama laboral de América Latina. **OIT – Oficina Regional**, Geneva, n. 6, 1999.

OIT – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C100: convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).** Geneva, 1951. Disponible el: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

OLINTO, G.; OLIVEIRA, Z. L. C. A inserção no trabalho segundo a condição na família: dados da PNDA 2001 para o Brasil urbano. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 4, p. 31-44, 2011.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; VIEIRA, J. M.; MARCONDES, G. S. Fifty years of gender and generational relations in Brazil: changes and continuities. In: ARRETCHE, M. (ed.). **Paths of Inequality in Brazil.** Netherlands: Springer, 2019. p. 233-255.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; MARCONDES, G. S. Articulação entre trabalho e família em quatro regiões metropolitanas. In: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE POBLACIÓN – ALAP, 7., ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 20., 2016, Foz do Iguaçu, PR. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2016a.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; MARCONDES, G. S. Intersecções família e gênero: a questão das assincronias. In: ITABORAÍ, N. **As transformações da vida familiar e na inserção social feminina: avanços, desigualdades e desafios.** São Paulo, SP: ABEP, 2016b. p. 59-70.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; VIEIRA, J. M.; MARCONDES, G. S. Cinquenta anos de relações de gênero e geração no Brasil: mudanças e permanências. In: ARRETCHE, M. (org.). **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos 50 anos.** São Paulo, SP: Editora UNESP; CEM, 2015.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; MARCONDES, G. S. Novas e velhas tensões na articulação entre trabalho e família nas regiões metropolitanas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 14., 2015, Campinas, SP. **Anais...** Flamengo, RJ: ABET, 2015.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; MARCONDES, G. S. Maternidade precoce X tardia: mudança de padrão ou heterogeneidade? In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2014, São Pedro, SP. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2014.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; MARCONDES, G. S.; LONGO, L. Duas faces da mesma moeda: trabalho feminino em casa e na rua em São Paulo e Salvador. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 16., 2013, Salvador, BA. **Anais...** Porto Alegre, RS: SBS, 2013.

OLIVEIRA, M. C. F. A.; MARCONDES, G. S. Contabilizando perdas e ganhos: maternidade, trabalho e conjugalidade no pós-feminismo. In: ENCONTRO NACIONAL DE

ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2004, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2004.

OLIVEIRA, M. C. F. A. Condição feminina e alternativas de organização doméstica: as mulheres sem companheiro em São Paulo. **Revista de Estudios Demográficos y Urbanos**, México, DF, v. 7, n. 2-3, p. 511-537, 1992.

OLIVEIRA, M. C. F. A. Trabalho, família e condição feminina: considerações sobre a demanda por filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, SP, v. 6, n. 1, p. 25-33, 1989.

OLIVEIRA, Z. L. **Mulher e trabalho. Biblioteca virtual da mulher.** [S. l.], 2007. Disponível em: <http://www4.prossiga.br/bvmulher/cedim/trabalho/conceito.htm>. Acesso em: 08 nov. 2017.

OLARTE, L.; PEÑA, X. El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. **Revista Ensayos sobre Política Económica**, Colombia, v. 28, n. 63, p. 190-231, 2010.

ORSATTI, Á.; CALLE, R. **La situación de los trabajadores de la economía informal en el Cono Sur y el Area Andina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay, Colombia, Perú y Venezuela.** Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2004

OSÓRIO, R. G. **Mobilidade social sob a perspectiva da distribuição de renda.** 2003. 168f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, DF, Brasília, DF, 2003.

OSTERMAN, P. **Securing prosperity: the American labor market: how it has changed and what to do about it.** Princeton, NJ: Princeton University Press, 2000.

PAILHÉ, A.; SOLAZ, A. The influence of employment uncertainty on childbearing in France: a tempo or quantum effect? **Demographic Research**, Germany, v. 26, n. 1, p. 1-40, 2012.

PARDO, L. Una revisión histórica a la participación de la población en la fuerza de trabajo. Tendencias y características de la participación de la mujer. **Estudios de Economía**, Chile, v. 15, n. 1, p. 25-82, 1988.

PATARRA, N. L.; OLIVEIRA, M. C. F. A. Transição, transições. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 6., 1988, Olinda, PE. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 1988.

PATARRA, N. L. Transición demográfica: ¿resumen histórico o teoría de población? **Demografía y Economía**, México, DF, v. 7, n. 1, p. 86-95, 1973.

PATARRA, N. L.; OLIVEIRA, M. C. F. A. Apontamentos críticos sobre os estudos de fertilidade. **Revista Brasileira de Estatística**, Rio de Janeiro, RJ, p. 481-502, 1972.

PAZELLO, E. T. A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural. **Estudos Econômicos**, São Paulo, SP, v. 36, n. 3, p. 507-538, 2006.

PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 32., 2004, João Pessoa, PB. **Anais...** Niterói, RJ: ANPEC, 2004.

PEREIRA, A. E. S.; MONTE, P. A. **Inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro e seus determinantes salariais: evidências para os anos 1995 e 2006.** [S. l. : s. n.], 2006.

- PERÉZ, L. Os desafios para o século XXI. **Mulher e Trabalho**, [S. l.], p. 51-53, 2001.
- PFAU-EFFINGER, B. Analyses of welfare-state reform policies towards long-term senior care in a cross-European perspective. **European Journal of Ageing**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 151-154, 2012.
- PFAU-EFFINGER, B. Development of culture, welfare states and women's employment in Europe. **Journal of Social Policy**, Cambridge, v. 34, p. 3-20, 2005.
- PIRAS, C.; RIPANI, L. **The effects of motherhood on wages and labor force participation: evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru**. Washington, DC: Inter-American Development Bank, 2005.
- PNUD – PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Panorama geral: informe sobre desarrollo humano 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.br.undp.org/>.
- POSADA, C. E.; ARANGO-THOMAS, L. E. La participación laboral en Colombia. **Borradores de Economía**, Colombia, n. 217, 2002.
- POTTER, J. E.; SCHMERTMANN, C. P.; CAVENAGHI, S. M. Fertility and development: evidence from Brazil. **Demography**, New York, NY, v. 39, n. 4, p. 739-761, 2002.
- RIBERO, R.; MEZA, C. Determinantes de la participación laboral de hombres y mujeres en Colombia: 1976-1995. **Archivos de Macroeconomía**, Colombia, v. 63, 1997.
- RIOS-NETO, E. L. G.; MIRANDA-RIBEIRO, A.; MIRANDA-RIBEIRO, P. End of the fertility transition and below replacement in Brazil. In: POPULATION ASSOCIATION OF AMERICA ANNUAL MEETING, 2017, Chicago. **Anais...** Alexandria: PAA, 2017.
- RIOS-NETO, E. L. G. **A população nas políticas públicas: gênero, geração e raça**. Brasília, DF: CNPD: UNFPA, 2006.
- RIOS-NETO, E. L. G.; GOLGHER, A. A oferta de trabalho dos jovens: tendências e perspectivas. **Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise**, Brasília, DF, v. 8, n. 21, p. 37-51, 2003.
- RIOS-NETO, E. L. G. Passado, presente e futuro da fecundidade: uma visão de idade, período e coorte. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Campinas, SP, v. 17, n. 1/2, p. 5-15, 2000.
- RIOS-NETO, E. L. G. O impacto das crianças sobre a participação feminina na PEA: o caso das mulheres casadas urbanas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10., 1996, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 1996.
- RIVERA, J. Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). **Analítika: Revista de Análisis Estadístico**, Ecuador, n. 5, p. 7-24, 2013.
- RODRÍGUEZ GARCÍA, M. J. **Familia, políticas públicas y bienestar: el efecto de estrategias estatales de atención a la familia en perspectiva comparada**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Miño y Dávila, 2009.
- ROSEN, S. The theory of equalizing differences. **Handbook of Labor Economics**, [S. l.], v. 1, p. 641-692, 1986.
- SÁ, T. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações – Revista de Sociologia**, [S. l.], n. 7, p. 91-105, 2010.
- SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo, SP: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

- SANTA MARÍA, M.; ROJAS, N. La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar? **Planeación Desarrollo**, [S. l.], v. 32, n. 146, p. 5-34, 2001.
- SCHNEIDER, F.; BUEHN, A.; MONTENEGRO, C. E. Shadow economies all over the world: new estimates for 162 countries from 1999 to 2007. **World Bank Policy Research Working Paper**, Washington, DC, n. 5356, 2010.
- SCORZAFAVE, L. G. D. S. **A evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. 2001. 76f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2001.
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, RJ, v. 17, n. 10, p. 2579-2588, 2012.
- SCURO, L. A divisão sexual do trabalho e do cuidado na América Latina. In: ARAÚJO, C.; GAMA, A. **Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, RJ: ABE Editora, 2017. p. 21-30.
- SEDLACEK, G. L.; SANTOS, E. C. **A mulher cônjuge no mercado de trabalho como estratégia de geração da renda familiar**. Brasília, DF: IPEA, 1991. (Textos para Discussão, n. 209).
- SKINNER, G. W. Family systems and demographic processes. In: KERTZER, D. I.; FRICKE, T. **Anthropological demography: toward a new synthesis**. Chicago: The University of Chicago Press, 1997. p. 53-95.
- SOARES, C. A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família. **Revista Gênero**, Niterói, RJ, v. 9, n. 1, p. 9-29, 2008.
- SOARES, M. C. S.; SOARES JR, J. Divisão do trabalho doméstico nas famílias brasileiras: influências de fatores individuais e das políticas públicas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2016, São Pedro, SP. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2016.
- SOARES, S.; IZAKI, R. S. **A participação feminina no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: IPEA, 2002. (Textos para Discussão, n. 923).
- SORJ, B. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. **Tempo Social**, São Paulo, SP, v. 26, n. 1, p. 123-128, 2014.
- SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.
- SORJ, B. Trabalho remunerado e trabalho não-remunerado: a mulher brasileira nos espaços público e privado. In: SORJ, B. **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 107-119.
- SOUTO-MAIOR, H. P. Mulher, família e trabalho no Nordeste (1970-1987): o que dizem os dados publicados dos censos demográficos e PNADs. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 7., 1990, São Paulo, SP. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 1990.
- SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, RJ, v. 28, n. 1, p. 57-79, 2011.
- SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G. O efeito de filhos sobre a oferta de trabalho dos pais sob uma perspectiva de gênero. In: XVI ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 2008.

- SOUZA, M. O. **Determinantes da oferta de trabalho da mulher casada: o caso brasileiro.** 2002. 81f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, 2002.
- STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte, MG: Autêntica Editora, 2013.
- STANDING, G. **Global labour flexibility: seeking distributive justice.** London: Macmillan, 1999.
- STANDING, G. Global feminization through flexible labor. **World Development**, New York, NY, v. 17, n. 7, p. 1077-1095, 1989.
- SZRETER, S. The idea of demographic transition and the study of fertility change: a critical intellectual history. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 19, n. 4, p. 659-701, 1993.
- TANIGUCHI, H. The timing of childbearing and women and wages. **Journal of Marriage and the Family**, US, v. 61, n. 4, p. 1008-1019, 1999.
- TEITELBAUM, M. S. Political effects: real and imagined: in low fertility societies. In: POSTON, L. D.; LEE, S.; KIM, H. (ed.). **Low fertility regimes and demographic and societal change.** [S. l.]: Springer International Publishing, 2018.
- TENJO, J; RIBERO, R. **Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia.** Bogotá: Archivos de Macroeconomía, n. 81, 1998.
- THE WORLD BANK. **World development indicators.** Washington, DC, 2020.
- THE WORLD BANK. Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015
- TODARO, R.; GODOY, L.; ABRAMO, L. Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. **Sociología del Trabajo**, Madrid, v. 42, p. 33-64, 2001.
- TOHARIA, L.; DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Mercados internos de trabajo y análisis laboral.** [S. l. : s. n.], 1987.
- TÖLKE, A.; DIEWALD, M. Insecurities in employment and occupational careers and their impact on the transition to fatherhood in Western Germany. **Demographic Research**, Germany, v. 9, n. 1, p. 41-68, 2003.
- TOOMET, Ott et al. Sample selection models in R: Package sampleSelection. **Journal of Statistical Software**, v. 27, n. 7, p. 1-23, 2008.
- ULLMAN, H.; MALDONADO, C. Differences in unpaid household work between men and women recent trends for Latin America from time use surveys. In: POPULATION ASSOCIATION OF AMERICA ANNUAL MEETING, 2015, San Diego, CA. **Anais...** Alexandria: PAA, 2015.
- VAITSMAN, J. As transformações sociais e de gênero no século XX. In: MURARO, R. M.; PUPPIUN, A. (org.). **Mulher, gênero e sociedade.** Rio de Janeiro, RJ: Relume Dumará; FAPERJ, 2001. p. 16-20.
- VALLIANT, R.; DEVER, J. A. **Survey weights: a step-by-step guide to calculation.** USA: Stata Press, 2018.
- VAN DE KAA, D. J. The idea of a second demographic transition in industrialized countries. **Birth**, [S. l.], v. 35, p. 45, 2002.

- VIEIRA, J. M.; ALVES, L. C. O comportamento da idade média à união e ao casamento no Brasil em 2000 e 2010. **Revista Latinoamericana de Población**, [S. l.], v. 10, n. 19, p. 107-126, 2016.
- VELÁZQUEZ, S. P. Ser mujer jefa de hogar en Colombia. **Revista de la Información Básica**, Bogotá, v. 4, n. 2, 2014. Disponible el: https://sitios.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo4.html. Acceso el: 10 mayo 2021.
- VILLAMIZAR GARCÍA-HERREROS, M. E. **Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia: midiendo la inequidad**. Santiago de Chile, Chile: CEPAL, 2011. (Serie Mujer y Desarrollo, 107).
- WAJNMAN, S. **Demografia da família e do domicílio in demografia das famílias e dos domicílios brasileiros**. Belo Horizonte, MG: UFMG/FACE, 2012.
- WAJNMAN, S.; RIOS-NETO, E. L. G. Quantas serão as mulheres: cenários para a atividade feminina. In: ROCHA, M. I. B. (org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e São Paulo**, SP: Editora 34, 2000. p. 59-84.
- WAJNMAN, S.; QUEIROZ, B. L.; LIBERATO, V. C. O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 11., 1998, Caxambu, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ABEP, 1998.
- WAJNMAN, S.; RIOS-NETO, E. L. G. **Female labor force participation in Brazil alternatives for projecting levels and patterns**. Belo Horizonte, MG: CEDEPLAR/UFMG, 1994.
- WAJNMAN, Simone. “Quantidade” e “qualidade” da participação das mulheres na força de trabalho brasileira. **E-book**, 2016. p. 45-58.
- WALBY, S. **Theorizing patriarchy**. Oxford: Basil Blackwell, 1990.
- WALDFOGEL, J. The effect of children on women’s wages. **American Sociological Review**, US, v. 62, n. 2, p. 209-217, 1997.
- WARREN, S. Thompson, population. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 34, n. 6, p. 959-975, 1929.
- WINKLER, A. E.; MCBRIDE, T. D.; ANDREWS, C. Wives who outearn their husbands: a transitory or persistent phenomenon for couples? **Demography**, New York, NY, v. 42, n. 3, p. 523-535, 2005.
- WOOLDRIDGE, J. M. **Econometric analysis of cross section and panel data**. Cambridge: MIT Press, 2010.

ANEXOS

ANEXO 1 – Ficha técnica

Tasa de participación por sexo (CEPATSTAT): Proporción de fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar.

Nominador: Fuerza de trabajo (ocupados + desocupados), denominador: Población en edad de trabajar; resultado es multiplicado por 100.

Tasa de desempleo (CEPATSTAT): Es el cociente entre la población, de 15 años y más, que no ha trabajado, pero ha buscado empleo durante el período determinado y la población económicamente activa de 15 años y más.

Tasa de ocupación (CEPATSTAT): ocupados/Población en edad de trabajar (PET); el resultado es multiplicado por 100.

Fue considerado como PET, la recomendación de la OIT, Para favorecer la comparabilidad internacional. Así, se suele definir a la población en edad de trabajar como a todas las personas de 15 años o más de edad

Estructura de la población ocupada por sector de actividad económica, según sexo y por nivel de productividad y área geográfica

Distribución de la población ocupada de 15 años y más según el nivel de productividad.

Los sectores de actividad económica se han determinado de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Rev.2.

Estos sectores se han agrupado considerando su productividad laboral promedio (en dólares PPA de 2005) en los siguientes niveles:

- sector de baja productividad: agricultura, comercio y servicios
- sector de productividad media: construcción, manufactura y transporte
- sector de alta productividad: actividad financiera, electricidad y minería

Cálculo del indicador: El indicador resulta del cociente entre la población ocupada de 15 años y más en un determinado nivel de productividad (agregado en el numerador) y la población ocupada de 15 años y más en el denominador. El resultado se multiplica por 100.

Productividad baja: Agricultura, Comercio, Servicios.

Productividad media: Ind. Manufacturera, Construcción, Transporte y comunicaciones)

Productividad alta: Minería, Electricidad, gas y agua, Actividades financieras e inmobiliarias.

Relación de salarios urbanos entre los sexos, por años de estudio aprobados

Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas, de 20 a 49 años de edad, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características. El indicador se obtiene dividiendo el salario medio de las mujeres asalariadas urbanas (en el numerador) y el salario medio de los hombres asalariados urbanos (en el denominador). El resultado se multiplica por 100.

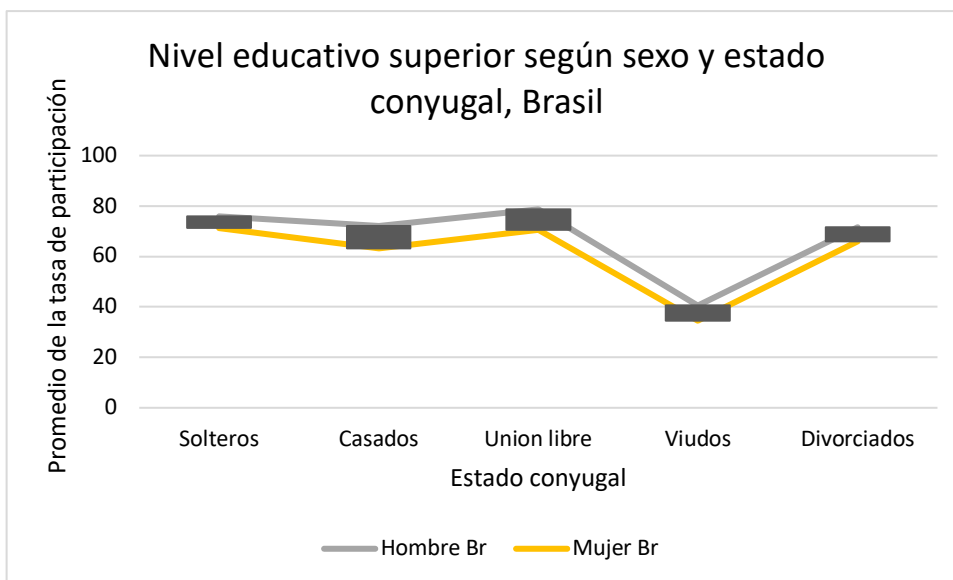
Estructura de la población ocupada, por categoría ocupacional, según sexo y área geográfica: Distribución de la población ocupada urbana total de 15 años y más clasificada en cuatro grupos homogéneos: empleadores, asalariados, trabajadores por cuenta propia, y personal de servicio doméstico. El indicador resulta del cociente entre la población ocupada total de 15 años y más en una categoría ocupacional determinada de la economía en el numerador y la población ocupada total de 15 años y más en el denominador. El resultado se multiplica por 100.

Tasa de inactividad por edad (mayores): es la relación entre las personas dependientes de la tercera edad, mayores de 64, y la población en edad de trabajar, entre 15 y 64 años. Los datos se muestran como la proporción de personas dependientes por 100 personas en edad de trabajar.

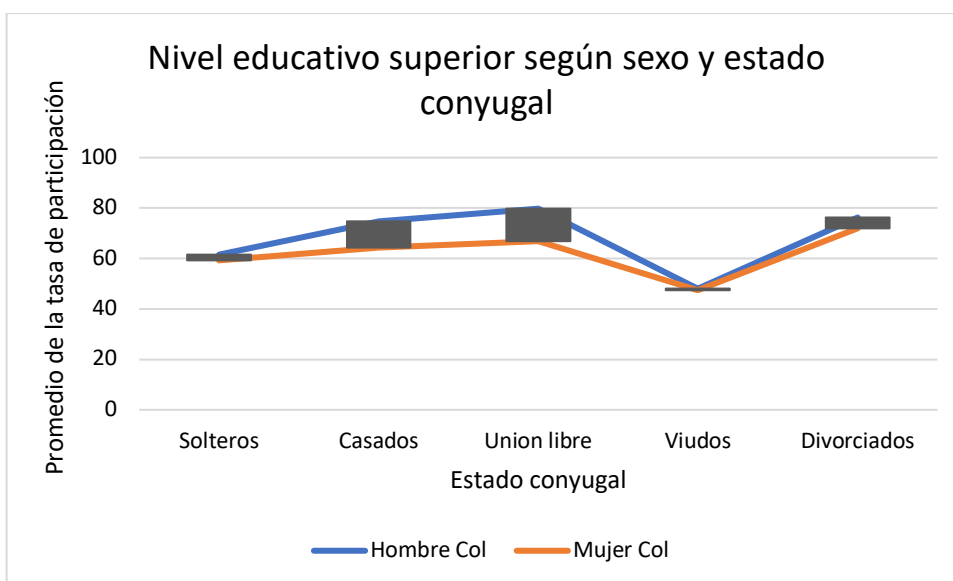
Tasa de inactividad por edad (menores): es la relación entre las personas dependientes más jóvenes, menores de 15, y la población en edad de trabajar, entre 15 y 64. Los datos se muestran como la proporción de personas dependientes por 100 personas en edad de trabajar.

ANEXO 2

Brechas por nivel educativo superior según sexo y estado conyugal, Colombia y Brasil



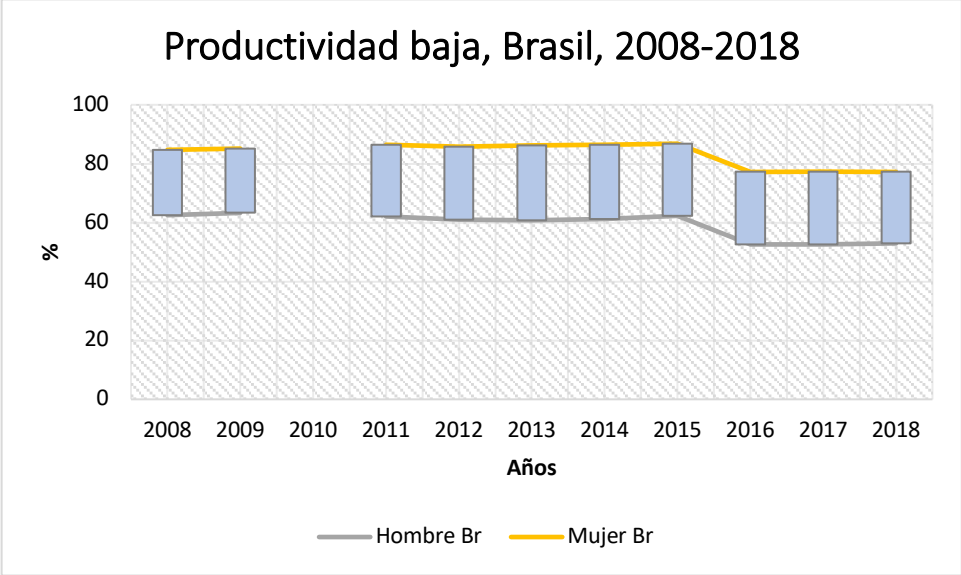
Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2009-2015).



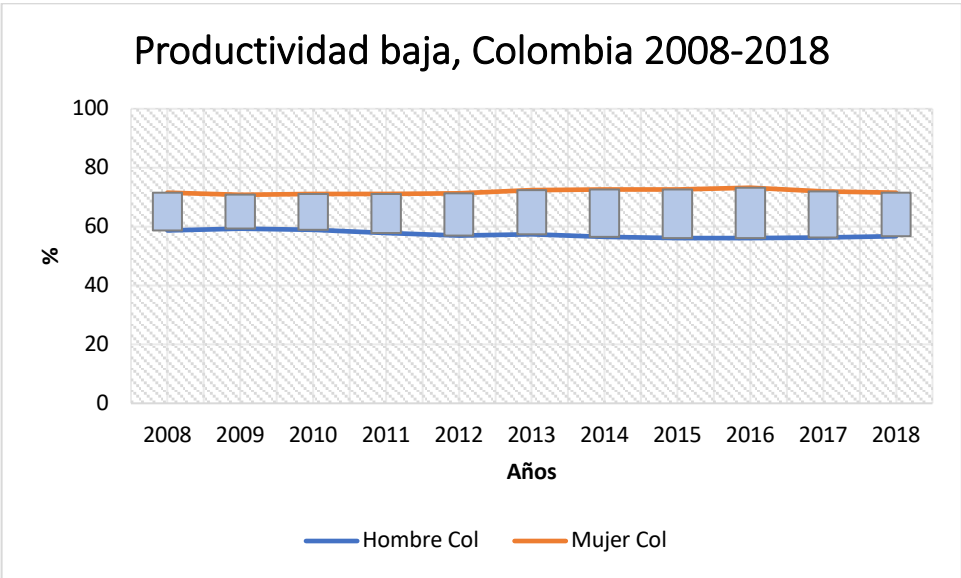
Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2009-2015).

ANEXO 3

Brechas productividad baja según sexo y estado conyugal, Colombia y Brasil



Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2009-2015).



Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de los datos de CEPALSTAT (2009-2015).