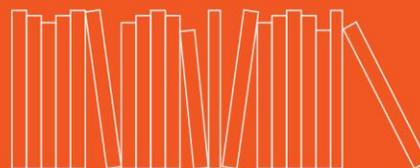
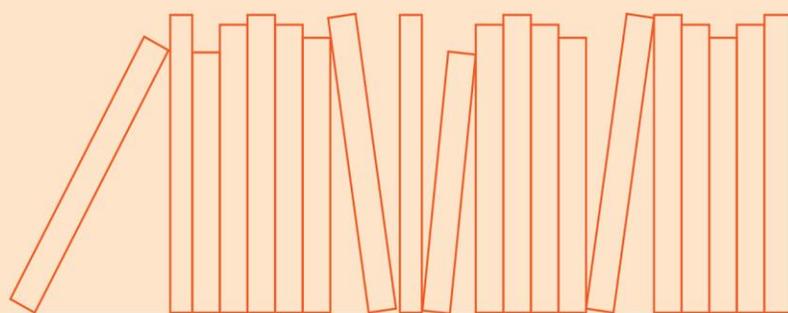


Comisión Económica para América Latina y el Caribe

SEDE SUBREGIONAL EN MÉXICO



El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género



NACIONES UNIDAS

CEPAL



NACIONES UNIDAS

CEPAL

SEDE SUBREGIONAL EN MÉXICO

El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género

Este documento fue preparado por la Unidad de Desarrollo Social (UDS) y la Unidad de Desarrollo Económico (UDE) de la Sede Subregional de CEPAL en México. Fue coordinado de forma conjunta por Humberto Soto, oficial a cargo de la UDS y por Ramón Padilla Pérez, Jefe de la UDE. En su elaboración participaron Stefanie Garry, María Luisa Marinho, Francisco G. Villarreal y Enrique González. También colaboraron en su elaboración, aportando valiosos insumos, Alejandro Corzo, Lourdes Colinas y Citlalli Lamotte.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial formal, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/MEX/TS.2017/32

Distribución Limitada

Copyright © Naciones Unidas, diciembre de 2017 • Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Ciudad de México • 2017-064

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones@cepal.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

ÍNDICE

Introducción	7
I. Evolución del mercado laboral en Centroamérica y la República Dominicana	9
A. La agenda 2030 para el desarrollo sostenible y el mercado de trabajo.....	9
II. Panorama y evolución del mercado laboral en Centroamérica, México y la República Dominicana	12
A. Consideraciones sobre la disponibilidad de información.....	12
B. Tasa global de participación.....	13
C. Ocupación	14
D. Desempleo.....	15
E. Salarios	18
F. Expectativas para 2017.....	19
G. Conclusiones y recomendaciones.....	20
III. Retos y realidades de la inserción laboral de las mujeres en Centroamérica y la República Dominicana	22
A. Introducción.....	22
B. Participación laboral: restricciones arraigadas	22
C. Ocupación y actividad: oportunidades y obstáculos.....	25
D. Educación y empleo: trabajadoras más calificadas	31
E. Ingresos: desigualdad o discriminación	34
F. Precariedad laboral.....	39
G. Conclusiones y recomendaciones.....	44
IV. Políticas públicas del cuidado y para la inserción laboral de las mujeres en Centroamérica y la República Dominicana	46
A. Introducción.....	46
B. Planes Nacionales de Desarrollo y la igualdad de género	46
1. Enfoque del tema de cuidado como un elemento determinante para la inserción laboral de las mujeres.....	47
2. La inserción laboral de las mujeres y empleabilidad dentro de la Planeación Nacional.....	49
C. Políticas nacionales para la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral	50
D. Políticas y programas del cuidado	51
1. Cobertura y financiamiento de las políticas y programas de cuidado	53
E. Políticas y programas para la inserción laboral y empoderamiento económico de las mujeres	55
F. Conclusiones y recomendaciones.....	59
Bibliografía	63
Anexo. Análisis de la disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral (fichas por país).....	65

Cuadros

Cuadro 1	Centroamérica y la República Dominicana: fuentes de información sobre el mercado laboral	13
Cuadro 2	Centroamérica y la República Dominicana: tasa de participación en la fuerza laboral, por sexo, 2015-2016.....	14
Cuadro 3	Centroamérica y la República Dominicana: tasa de ocupación por sexo, 2005-2015	15
Cuadro 4	Países seleccionados: tasa de desempleo por dominio territorial, 2016	17
Cuadro 5	Centroamérica y la República Dominicana: tasa de desempleo, 2015-2016.....	17
Cuadro 6	Países seleccionados: planes nacionales de desarrollo.....	48
Cuadro 7	Países seleccionados: políticas de cuidado y sus diferentes enfoques.....	53
Cuadro 8	Países seleccionados: programas de atención a la primera infancia	54
Cuadro 9	Países seleccionados: programas para la inserción laboral y el empoderamiento económico de las mujeres	56

Gráficos

Gráfico 1	Centroamérica y la República Dominicana: tasa de desempleo abierto, último período disponible, 2014-2016	16
Gráfico 2	Países seleccionados: tasa de crecimiento interanual de cotizantes a la seguridad social, 2015-2016.....	18
Gráfico 3	Centroamérica: índice del salario medio anual real, 2010-2016 ^{a/b/}	19
Gráfico 4	Centroamérica y la República Dominicana: Población inserta en actividades no remuneradas según sexo, 2014 o último año disponible.....	23
Gráfico 5	Centroamérica y la República Dominicana: población inserta en actividades no remuneradas, según sexo y área geográfica, 2014 o último año disponible.....	24
Gráfico 6	Centroamérica y la República Dominicana: razones indicadas por la población en actividades no remuneradas para no incorporarse al mercado laboral, según sexo, 2014 o último año disponible	25
Gráfico 7	Centroamérica y la República Dominicana: Personas desocupadas sin experiencia laboral según SEXo, 2014 o último año disponible	26
Gráfico 8	Centroamérica y la República Dominicana: población desocupada, por rango de edad, sexo y área geográfica, 2014 o último año disponible	27
Gráfico 9	Centroamérica y la República Dominicana: población ocupada por sector económico, según sexo, 2014 o último año disponible	28
Gráfico 10	Centroamérica y la República Dominicana: población ocupada según categoría ocupacional, 2014 o último año disponible.....	30

Gráfico 11	Centroamérica y la República Dominicana: nivel de educación de la población ocupada según sexo, 2014 o último año disponible	31
Gráfico 12	Centroamérica y la República Dominicana: nivel educativo de la PEA según área geográfica y sexo, 2014 o último año disponible	32
Gráfico 13	Centroamérica y la República Dominicana: grado de calificación de los ocupados, según sexo, 2014 o último año disponible	33
Gráfico 14	Centroamérica y la República Dominicana: nivel educativo de la población en actividades no remuneradas, según sexo, 2014 o último año disponible	34
Gráfico 15	Centroamérica y la República Dominicana: brecha de ingresos de las mujeres respecto a los hombres, 2014 o último año disponible.....	35
Gráfico 16	Centroamérica y la República Dominicana: brechas de ingresos, por área geográfica y sexo.....	36
Gráfico 17	Centroamérica y la República Dominicana: brechas de ingresos, por sector y sexo, con respecto al ingreso promedio nacional.....	37
Gráfico 18	Centroamérica y la República Dominicana: brechas de ingresos por categoría ocupacional y sexo, con respecto al ingreso promedio nacional.....	37
Gráfico 19	Centroamérica y la República Dominicana: brecha de ingresos de las mujeres con respecto a los hombres por nivel educativo	38
Gráfico 20	Centroamérica y la República Dominicana: ocupados sin contrato, según sexo	40
Gráfico 21	Centroamérica y la República Dominicana: ocupados que cotizan a seguridad social, según sexo.....	40
Gráfico 22	Centroamérica y la República Dominicana: personas jubiladas o pensionadas de 60 o más años, según sexo	41
Gráfico 23	Centroamérica y la República Dominicana: subempleados, según sexo	42
Gráfico 24	Centroamérica y la República Dominicana: ocupados con ingreso menor al salario mínimo, según sexo	43
Gráfico 25	Centroamérica y la República Dominicana: ocupados con un segundo empleo, según sexo	43

INTRODUCCIÓN

Este documento es el primer número del informe bianual sobre el mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana (CARD). Es resultado de un esfuerzo conjunto entre la Unidad de Desarrollo Social (UDS) y la Unidad de Desarrollo Económico (UDE) de la Sede Subregional de la CEPAL en México. La primera parte consiste en un análisis coyuntural sobre la dinámica del mercado laboral en los años más recientes. La segunda parte consiste en el estudio de un tema de especial relevancia para el mercado laboral. En esta ocasión, se examinan las realidades y los retos de la inserción laboral en la subregión desde una perspectiva de género. Los siguientes números del informe abordarán distintas temáticas.

El documento se encuentra dividido en tres secciones. La primera presenta un análisis de coyuntura sobre el mercado laboral de CARD. En 2015 y 2016, las economías de CARD tuvieron un buen desempeño, en un contexto internacional y regional complejo. La tasa de crecimiento promedio ponderada para los siete países fue del 5,1% y 4,6% en 2015 y 2016, respectivamente. En contraste, América Latina y el Caribe en su conjunto registró una contracción del 0,4% y 1,0%, respectivamente.

Este dinamismo tuvo, en general, un impacto positivo en el mercado laboral. Entre 2015 y 2016 la tasa de desempleo promedio disminuyó del 6,1% al 5,7%; la tasa de participación, por su parte, se mantuvo prácticamente sin cambio. Además, la baja inflación que se observó en estos dos años, favorecida por menores precios de bienes primarios, permitió un incremento generalizado de los salarios reales. Al momento del cierre de este estudio, no se contaba con información disponible para 2017. No obstante, dada la dinámica económica y datos complementarios, se espera que continúe la evolución favorable del mercado laboral.

La segunda parte, compuesta por dos capítulos, se centra en examinar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, así como las políticas públicas y sociales orientadas a facilitar y mejorar ese proceso. Específicamente, el segundo capítulo examina las dificultades que experimentan las mujeres en distintos momentos, primero, cuando toman la decisión de integrarse a la Población Económicamente Activa (PEA), luego, en el proceso para encontrar un empleo y, finalmente, cuando logran emplearse, en la búsqueda por desempeñarse en una actividad económica con salarios justos, acorde con su nivel educativo, en jornadas laborales acordes a las deseadas, con un contrato firmado y con acceso a la protección social, entre otras.

En cada una de estas etapas, se puede observar significativas brechas entre hombres y mujeres en Centroamérica y la República Dominicana, reflejadas en mayores tasas de inactividad económica de las mujeres, realidad que se exacerba en el entorno rural, así como en mayores niveles de calificación pero menores ingresos en promedio que los hombres, entre otros aspectos.

El tercer y último capítulo analiza las políticas públicas y sociales de los países de la subregión orientadas a facilitar la inserción laboral de las mujeres y asegurar que esta sea en igualdad de condiciones que la de los hombres. El tema de género es abordado de diferentes maneras por los Planes Nacionales de Desarrollo de los países: mientras algunos cuentan con un enfoque integral, otros lo consideran como un eje transversal. Si bien todos los países de la subregión cuentan con una Política y/o Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, estos no siempre se traducen en acciones que se implementen de manera coordinada.

Aun cuando ha aumentado la importancia del tema del cuidado en la subregión junto a la oferta programática, las políticas del cuidado, por lo general, están centradas en los derechos de las mujeres al trabajo decente y en igualdad de condiciones, mas dejan de lado la necesidad de atención —que básicamente cubren las mujeres— a otros grupos poblacionales, como los adultos mayores y personas con discapacidad, lo que también dificulta o imposibilita la participación laboral de las mujeres.

I. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN CENTROAMÉRICA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA

En el presente capítulo se analiza la evolución reciente del mercado laboral en Centroamérica y la República Dominicana. En primera instancia se presenta una reflexión sobre la vinculación entre el mercado laboral y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular con relación a los objetivos de trabajo decente y crecimiento económico (ODS8) y de reducción de desigualdades (ODS10); se enfatizan las estrategias, políticas y acciones que son necesarias en el contexto de la subregión para alcanzar las metas nacionales y regionales en materia laboral de esta agenda global.

En el segundo apartado se ofrece un panorama de la evolución reciente del mercado laboral en la subregión. Se inicia con un examen de la disponibilidad de información oficial actualizada, publicada por los países, y se reitera la importancia de contar con estos datos para un análisis completo, oportuno y confiable. Posteriormente, se realiza un análisis puntual sobre la participación de la fuerza laboral, la ocupación, el desempleo y los salarios en los países de la subregión. Al final del apartado se detallan las expectativas más relevantes para 2017 en materia laboral.

De manera transversal, se abordan diversas temáticas, entre las que destacan la vinculación de los jóvenes con el mercado de trabajo y el dinamismo que representa el ingreso de los individuos de este grupo etario a las actividades de trabajo remuneradas y la informalidad, así como el contexto estructural y las condiciones macroeconómicas en que las actualmente se encuentran insertos los mercados laborales dentro de los países de la subregión.

El periplo culmina con algunas reflexiones sobre el contexto actual del mercado laboral en la subregión, bajo el marco y los desafíos de la Agenda 2030. Debido a la disponibilidad de información, así como el contexto específico a la que se esté aludiendo, en algunos párrafos de este capítulo se hace mención de Centroamérica y la República Dominicana —mientras que en otros—, a países seleccionados de la subregión.

A. LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL MERCADO DE TRABAJO

La perspectiva integrada de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en materia de desarrollo económico y social encaja muy bien con la metodología para la identificación y el análisis de las brechas estructurales desarrollada por la CEPAL, que analiza las diferentes dimensiones del desarrollo y caracteriza las divergencias que existen tanto a nivel nacional como entre los países de la región. En vista de la alta heterogeneidad existente entre los países, el enfoque de estudio sobre las brechas en materia de desarrollo del mercado laboral permite una mejor caracterización de los países según sus retos específicos y permite avanzar en la identificación de las necesidades de desarrollo de cada uno de ellos. Es un enfoque útil que permite priorizar las diferentes brechas, así como diseñar estrategias y políticas enfocadas apropiadamente para la disminución de las mismas.

El ODS 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible persigue el crecimiento económico continuo, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Desafortunadamente, en gran parte del mundo el tener un empleo no garantiza los medios para escapar de la pobreza, una realidad presente en los países de Centroamérica y la República Dominicana. De hecho, el mercado laboral en los países centroamericanos es heterogéneo entre los países y al interior de ellos, observándose carencias de oportunidades de trabajo digno. Entre

las metas del ODS 8 se enfatiza la igualdad de remuneraciones por trabajos con características similares entre hombres y mujeres y entre grupos poblacionales de diversa índole. El salario mínimo adquiere especial relevancia en este contexto, bajo la premisa de que debe ser siempre suficiente para garantizar a todas las personas el ingreso mínimo suficiente para tener una vida digna y decente, sin distinción de sexo, raza, etnia o cualquier otro elemento de diferenciación.

De acuerdo con información del Banco Mundial, a nivel global se estima que para 2030 habrá que crear más de 600 millones de nuevos puestos de trabajo (Banco Mundial, 2016), tan solo para absorber a los jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral. Eso implica generar alrededor de 40 millones de puestos de trabajo por año hasta 2030. También se necesita mejorar las condiciones laborales de los 780 millones de mujeres y hombres que trabajan, pero que no reciben los ingresos suficientes para superar sus condiciones de pobreza.

La promoción del empleo y la empresa, la garantía de los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y la promoción del diálogo social son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), con el género como tema transversal (OIT, 2016). Estos factores son cruciales para el avance de la agenda de desarrollo sostenible; el pleno empleo es imprescindible para lograr la igualdad y sostenerla en el largo plazo, de tal manera que la creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías, incluyendo las de Centroamérica y la República Dominicana.

De manera complementaria, el ODS 10 prioriza la reducción de la desigualdad a nivel nacional y entre los países. En las últimas décadas, la comunidad internacional, con importantes diferencias entre países, ha logrado grandes avances en reducir la proporción de personas que se encuentran en condiciones de pobreza. En América Latina y el Caribe, sin embargo, persisten desigualdades importantes tanto a nivel regional como dentro de los países. No obstante los esfuerzos en la reducción de la desigualdad, las brechas persisten en diversas dimensiones complementarias del desarrollo, como la educación, la salud y el estándar de vida. Con el fin de reducir estas brechas, la comunidad internacional ha recomendado la aplicación de políticas universales que presten también especial atención a las necesidades de las poblaciones más vulnerables.

Para avanzar hacia el desarrollo económico sostenible y reducir las profundas brechas estructurales, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, para lo cual será indispensable generar oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones decentes.

En el ámbito de las políticas sociales, los programas de inclusión laboral y productividad están adquiriendo mayor importancia debido a la necesidad de ampliar las alternativas de generación autónoma de ingresos. La población desempleada u ocupada en empleos precarios y sectores de baja productividad constituye un factor especialmente preocupante en la reproducción de las desigualdades (CEPAL, 2012). Como punto de partida, la erradicación de la pobreza solo es posible mediante empleos estables y bien remunerados y con políticas sociales universales y de alto impacto.

Para cerrar brechas en materia de desempleo, la perspectiva de género y la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres se tornan el eje transversal e infranqueable que exige la superación de los roles de género tradicionales. Esta temática se aborda a profundidad en los capítulos segundo y tercero del presente documento. Por su parte, la dimensión generacional es otro factor clave en el cierre de brechas en materia laboral, por lo tanto ofrecer a los jóvenes una mejor oportunidad de transición a un empleo decente pasa por invertir en educación y formación técnica.

Asimismo, un dato inquietante proporcionado por la OIT es que en 2016 más de un 48,6% de los puestos de trabajo no agrícolas en América Latina y el Caribe fueron informales (OIT, 2016), por lo que la informalidad laboral también representa una brecha por cerrar mediante la pronta implementación de políticas que promuevan la transición de la economía informal a la formal, incluso hacia actividades con un contenido de mayor valor agregado. En esa misma línea, es preciso que las políticas que se implementen en materia laboral en Centroamérica y la República Dominicana consideren la incidencia relativamente alta de trabajo temporal agrícola y de altos flujos de migración laboral existentes en las áreas rurales en la subregión, que desafortunadamente dificultan la expansión de la protección laboral y el acceso a los sistemas de seguridad social.

En síntesis, durante la última década los indicadores del mercado laboral en Centroamérica y la República Dominicana han mostrado una evolución relativamente positiva. En la mayoría de los países de la subregión el desempleo ha disminuido y se han incrementado los ingresos laborales formales. Sin embargo, la tasa de participación femenina se ha estancado y los mercados laborales siguen exhibiendo grandes brechas en el acceso a oportunidades y derechos. Estos factores estructurales representan un obstáculo para la superación de la pobreza y la desigualdad, así como para la consecución de la autonomía económica de las mujeres.

II. PANORAMA Y EVOLUCION DEL MERCADO LABORAL EN CENTROAMERICA, MÉXICO Y LA REPÚBLICA DOMINICANA

A. CONSIDERACIONES SOBRE LA DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN

En materia de empleo y salarios, es importante mencionar que la falta de estadísticas disponibles al público impone restricciones al análisis coyuntural. En Centroamérica y la República Dominicana no hay suficientes cifras actualizadas y comparables para indicadores clave como la tasa global de participación en el mercado laboral, la tasa de ocupación y la tasa de desocupación¹. De igual manera, no hay información oportuna disponible para el análisis de los salarios mínimos, los salarios medios de cotizantes a sistemas de seguridad social y otros ingresos de los trabajadores. El fortalecimiento de las estadísticas públicas oficiales en los países de la región es fundamental para poder realizar un análisis más completo del estado actual y reciente del mercado laboral y los ingresos.

Como se muestra en el cuadro 1, cinco de los siete países llevan a cabo encuestas de empleo o del mercado laboral con una frecuencia semestral o trimestral, pero la información se publica con cierto desfase y con diferencias de periodicidad entre países. En el caso de Nicaragua, los datos sobre el mercado laboral se obtienen a través de la Encuesta Continua de Hogares (ECH); recientemente se retomó la publicación de la encuesta (primer trimestre de 2017), pero la anterior data del cuarto trimestre de 2012. En El Salvador y Honduras, las fuentes de información más completas son sus respectivas Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), que son anuales. En Honduras se publica el informe durante el segundo semestre del año en curso, mientras que en El Salvador los datos están disponibles el año posterior a la realización de las entrevistas.

Otra fuente relevante para el análisis coyuntural del mercado laboral es el registro de cotizantes en los Institutos de Seguridad Social, que permite estimar la creación de nuevos puestos formales de trabajo. En la mayoría de los países de la subregión, esta información se publica mensualmente por sector de actividad económica e incluye cifras sobre los salarios medios de cotización. Si bien los registros administrativos de Seguridad Social son fuentes complementarias sobre el mercado laboral, solo capturan información del empleo formal, lo que es una limitante significativa pues, de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en 2016 más de 48,6% de los puestos de trabajo no agrícolas en América Latina y el Caribe fueron informales (OIT, 2016).

¹ En Nicaragua, para la tasa global de participación en Nicaragua no se tiene el indicador desagregado por sexo para 2015 y 2016, respecto a la tasa de ocupación no se tienen datos desglosados por sexo para 2005, mientras que para la tasa de desempleo abierto no se cuenta con los datos del indicador desglosado por sexo para 2016 y años anteriores.

Cuadro 1
Centroamérica y la República Dominicana:
fuentes de información sobre el mercado laboral

	Encuesta	Periodicidad	Últimos datos disponibles
Costa Rica	Encuesta Continua de Empleo (ECE)	Trimestral	Primer trimestre 2017
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	Anual	2016
Guatemala ^{a/}	Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos (ENEI)	Dos veces por año (primer semestre y segundo semestre)	Noviembre de 2016
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	Anual	2016
Nicaragua	Encuesta Continua de Hogares (ECH)	Trimestral	Cuarto trimestre 2012 y primer trimestre 2017
Panamá	Encuesta de Mercado Laboral (EML)	Dos veces por año (marzo y agosto)	Marzo de 2017
República Dominicana	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT)	Dos veces por año (abril y octubre)	Octubre de 2016

Fuente: CEPAL, sobre la base de información oficial.

Nota: ^{a/} De manera excepcional para el caso de Guatemala se realizaron tres rondas de la ENEI en 2016 (febrero-marzo; agosto-septiembre y noviembre-diciembre). El análisis presentado en este capítulo utiliza los datos de la tercera ronda de 2016.

B. TASA GLOBAL DE PARTICIPACION

En lo referente a la tasa global de participación en el mercado laboral, indicador que cuantifica el tamaño relativo de la fuerza de trabajo, en cinco de los siete países de Centroamérica y la República Dominicana (Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana) el indicador subió ligeramente o se mantuvo estable, mientras que en los otros dos (Guatemala y Honduras) se registró una leve caída en términos interanuales. El promedio simple de los países se mantuvo prácticamente estable en 63,3% en 2016, frente a un 63,5% en 2015.

En Nicaragua la tasa global de participación reportada para el cuarto trimestre de 2016 fue de 74,2%, la más alta de la subregión y representó un incremento de 1,3 puntos porcentuales respecto al mismo período de 2015. En la República Dominicana la tasa, en octubre de 2016 (65,4%), fue la segunda más alta y se mantuvo estable respecto al mismo lapso de 2015, favorecida por el buen desempeño económico. En Panamá la tasa de participación laboral mejoró 0,2 puntos porcentuales en agosto de 2016 para situarse en un 64,4%, dato que representa la tercer tasa más alta en la subregión.

Desde la perspectiva de género, en todos los países que tienen información disponible para 2016, desagregada por sexo, la tasa de participación de las mujeres fue mucho menor que la participación de los hombres (véase el cuadro 2). En promedio, la tasa de participación de los hombres en los seis países de la subregión (excluyendo a Nicaragua, país para el que no se tiene la información desagregada por sexo) fue de 77,7%, mientras que la tasa de participación de las mujeres fue de 46,6%. El país con la brecha de participación más amplia fue Guatemala, en donde la tasa de participación de los hombres fue más del doble que la de las mujeres (83,6% y 41,4%, respectivamente). En contraste con períodos anteriores, en 2016 la tasa de participación en la fuerza laboral de los hombres disminuyó en términos interanuales en todos los países de la subregión, salvo en Panamá donde aumentó en 0,2 puntos porcentuales. En el capítulo segundo del presente documento se profundiza sobre las implicaciones de la persistente brecha de participación por género.

Cuadro 2
Centroamérica y la República Dominicana: tasa de participación
en la fuerza laboral, por sexo, 2015-2016
(En porcentajes)

	2015			2016			Cambio 2016-2015		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Costa Rica	61,0	74,3	47,6	57,7	71,6	43,6	-3,3	-2,7	-4,0
El Salvador	62,1	80,2	46,7	62,2	80,1	47,3	0,1	-0,1	0,6
Guatemala	60,4	84,6	38,6	61,5	83,6	41,4	1,1	-1,0	2,8
Honduras	58,3	74,4	44,1	57,5	74,0	43,0	-0,8	-0,4	-1,1
Panamá	64,2	78,4	50,8	64,4	78,6	51,1	0,2	0,2	0,3
Nicaragua	72,9	74,2	1,3
República Dominicana	65,4	78,4	52,8	65,4	78,1	53,2	0	-0,3	0,4
Región SICA	63,5	78,4	46,8	63,3	77,7	46,6	-0,2	-0,7	-0,2

Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

Nota: Los datos de Costa Rica corresponden al tercer trimestre; los de Guatemala a marzo; los de Panamá a agosto y los de la República Dominicana a octubre. En el caso de Honduras la información pertenece a los años totales de 2015 y de 2016, mientras la de El Salvador al año total de 2016. Los datos de Nicaragua son del cuarto trimestre.

C. OCUPACIÓN

La tasa de ocupación² calculada para 2015, muestra información con variaciones importantes entre los países de la subregión, pues mientras en la República Dominicana es menor a 50%, en Nicaragua alcanza un 69,1%. Al observar los datos en años recientes, en cada uno de los países analizados se ha presentado un crecimiento en la tasa entre 2005 y 2015, teniendo Nicaragua el mayor incremento, al pasar de 50,8% en 2005 al ya mencionado 69,1% diez años después (véase el cuadro 3).

² La Tasa Bruta de Ocupación se define como la relación porcentual entre el número de personas ocupadas, los que cuentan con un puesto de trabajo durante el periodo de referencia y la Población en Edad de Trabajar (PET). $TBO = (Ocupados/PET) \times 100$.

Cuadro 3
Centroamérica y la República Dominicana:
tasa de ocupación por sexo, 2005-2015
(En porcentajes)

	2005			2010			2015		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
Costa Rica	53,0	70,2	36,5	54,8	71,4	39,4	55,4	68,3	42,2
El Salvador	48,6	61,4	37,6	58,1	74,1	44,8	56,8	72,5	43,4
Honduras	49,5	67,5	33,2	51,5	68,7	35,4	54,0	71,2	38,9
Nicaragua	50,8	n.d.	n.d.	65,6	79,1	52,8	69,1	80,5	58,5
Panamá	57,3	74,2	41,0	59,4	76,1	43,5	60,9	75,0	47,6
República Dominicana	45,9	61,2	30,7	47,1	61,1	33,3	49,5	63,1	36,2

Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

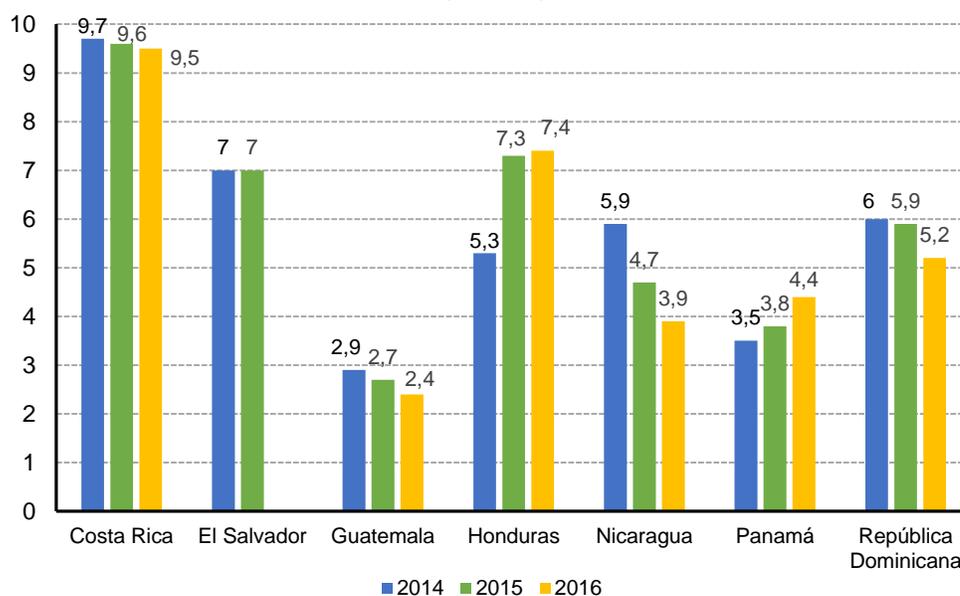
La información presentada en el cuadro también permite enriquecer el análisis a través de la comparación por sexo para este indicador clave en el estudio del mercado laboral, pues siguen observándose brechas entre el indicador para hombres y para mujeres, pues para 2015 esta diferencia es de 27,3% en la brecha promedio para los países analizados, siendo la mayor diferencia en Honduras con 32,3%. Con la excepción de El Salvador (y sin contar con el dato de 2005 de Nicaragua), los países de la subregión disminuyeron la brecha de la tasa de ocupación entre hombres y mujeres. En el capítulo segundo del presente documento se analizan los obstáculos para conseguir un mayor nivel de ocupación de las mujeres.

D. DESEMPLEO

En 2016 cuatro de los países de la región (Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y la República Dominicana) lograron registrar una reducción de la tasa de desempleo abierto³ con relación a 2015 y 2014. Por su parte Honduras y Panamá mostraron incrementos en sus respectivas tasas de desempleo durante el mismo período de análisis, mientras que en El Salvador no ha habido variaciones (véase el gráfico 1).

³ La Tasa de Desempleo Abierto (TDA) se define como la relación porcentual entre el número de personas que no cuentan con un trabajo durante el periodo de referencia (los desocupados), así como aquellos que estarían dispuestos a trabajar más horas de las que actualmente laboral, con respecto de la Población Económicamente Activa (PEA). $TDA = (\text{Desocupados}/PEA) \times 100$.

Gráfico 1
Centroamérica y la República Dominicana: tasa de desempleo abierto,
último período disponible, 2014-2016
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

Nota: Los datos de Costa Rica y de Nicaragua corresponden al cuarto trimestre; los de Guatemala al segundo semestre (noviembre en el caso de 2016); los de Panamá a agosto y los de la República Dominicana a octubre. En los casos de El Salvador y Honduras las cifras corresponden al año total.

La disminución más fuerte se dio en Nicaragua, al pasar de una tasa de desempleo abierto de 4,7% en 2015 a 3,9% en 2016, mientras que el segundo descenso más importantes fue en la República Dominicana (con una tasa de desempleo de 5,2% en 2016 frente a un 5,9% en 2015) impulsado por la expansión de la actividad económica (la más alta en los países de la subregión). En Costa Rica, país que ha mostrado la tasa más alta de desempleo abierto durante los últimos años, se observó una leve reducción interanual de 0,1 puntos porcentuales al cuarto trimestre, para ubicarse en un 9,5%. Por su parte, Panamá registró un aumento de 0,6 puntos porcentuales en su tasa de desempleo abierto, con lo que se ubicó en 4,4% en agosto de 2016, producto de una mayor tasa de participación en la fuerza laboral y un menor dinamismo de los sectores de gran generación de empleo. La tasa de desempleo en Honduras se incrementó levemente hasta un 7,4% (7,3% en el año previo). Resalta el caso de Guatemala, en donde el desempleo abierto ha tenido una tasa descendente hasta alcanzar un 2,4% en 2016, lo que implica prácticamente una situación de pleno empleo.

En la mayoría de los países de la subregión, la tasa de desempleo fue mayor en las áreas urbanas que en las áreas rurales, dada la oferta más amplia de trabajo familiar no remunerado o de cuenta propia en las zonas rurales, que compensa la menor oferta de puestos formales y asalariados. En este sentido, la tasa de desempleo urbano en Honduras fue 9,0% en 2016 (incluso más alta en la ciudad capital con un 11,7%) comparado con el 5,4% de la zona rural. En el mismo sentido, la tasa de desempleo urbano en Guatemala fue 5,5% frente a un 2,1% en el medio rural, similar a la tendencia observada en Panamá con una tasa de desempleo urbano de 5,1% frente a un 2,5% rural y en Nicaragua, con una tasa de desempleo urbano de 5,8% contra 1,8% en el ámbito rural; por su parte Costa Rica alcanzó una tasa de desempleo urbano de 10,0% durante el cuarto trimestre de 2016

comparado con el 8,9% en el medio rural. El Salvador fue el único país en el que la tasa de desempleo urbano fue menor que la tasa rural, según los últimos datos disponibles por región geográfica, pues en 2016 la tasa de desempleo urbano fue de 6,9% frente a un 7,2% en las zonas rurales (véase el cuadro 4).

Cuadro 4
Países seleccionados: tasa de desempleo por dominio territorial, 2016
(En porcentajes)

	Rural	Urbano
Costa Rica	8,9	10,0
El Salvador	7,2	6,9
Guatemala	2,1	5,5
Honduras	5,4	9,0
Panamá	2,5	5,1
Nicaragua	1,8	5,8
República Dominicana	4,9	6,5

Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

Nota: Los datos de Costa Rica corresponden al tercer trimestre; los de Nicaragua al cuarto trimestre; los de Guatemala a marzo; los de Panamá a agosto y los de la República Dominicana a octubre. En los casos de Honduras y de El Salvador los datos pertenecen al total de 2016. En la República Dominicana la tasa urbana se refiere a la región Ozama y zona metropolitana de Santo Domingo y la tasa rural se refiere al promedio simple de la región sur, este, norte y Cibao.

A pesar de que la tasa de participación de las mujeres es mucho menor que la de los hombres, la tasa de desempleo femenino sigue siendo más alta en los países de la subregión. En Costa Rica, la tasa para las mujeres se elevó en 2016 hasta 13,8%, cuando para los hombres fue de 6,9%. En el caso de Honduras, la tasa de desempleo para las mujeres alcanzó a un 10,7%, mientras que para los hombres fue menos de la mitad (5,1%). En la República Dominicana, la tasa para los hombres fue del 3,6%, comparada con 7,9% de las mujeres. El Salvador fue el único país en el que la tasa de desempleo de los hombres (8,1%) fue mayor que la de las mujeres (5,3%) (véase el cuadro 5).

Cuadro 5
Centroamérica y la República Dominicana: tasa de desempleo, 2015-2016
(En porcentajes)

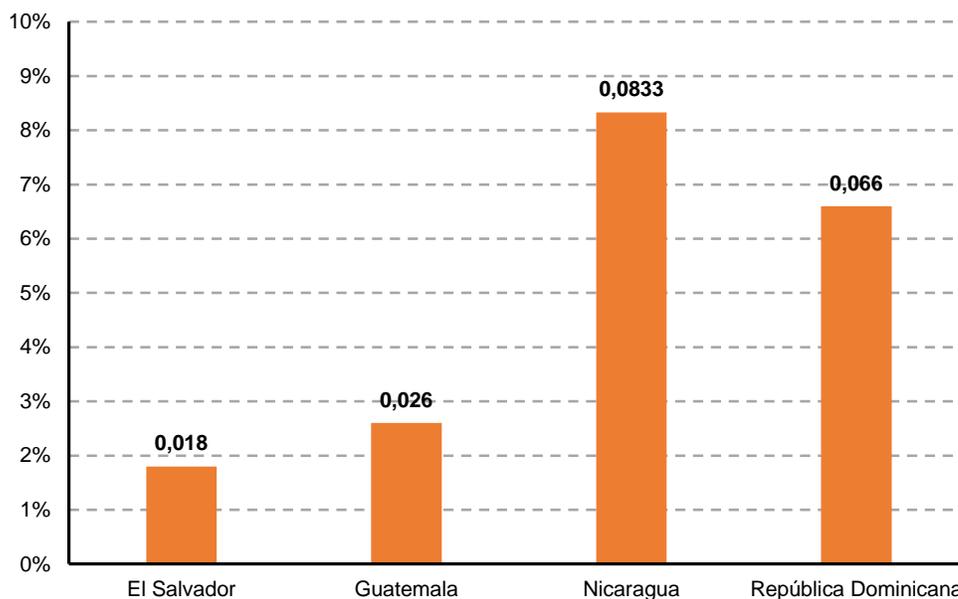
	2015			2016		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Costa Rica	9,6	7,8	12,5	9,5	6,9	13,8
El Salvador	7,0	8,4	5,0	7,0	8,1	5,3
Guatemala	2,7	2,0	4,2	2,4	1,6	3,8
Honduras	7,3	4,4	11,7	7,4	5,1	10,7
Panamá	3,8	3,1	4,9	4,4	3,7	5,3
Nicaragua a/	4,0	3,9	4,2
República Dominicana	5,9	3,6	9,5	5,2	3,6	7,9
Promedio SICA	6,1	4,9	8,0	5,7	4,7	7,3

Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

Nota: a/ Los datos de Nicaragua se refieren al primer trimestre de 2017, los de Costa Rica corresponden al cuarto trimestre; los de Guatemala al segundo semestre (noviembre en el caso de 2016); los de Panamá a agosto y los de la República Dominicana a octubre. En los casos de El Salvador y Honduras las cifras corresponden al año total.

En años recientes, los países de la subregión en general han creado instrumentos para aumentar la formalización de los mercados laborales, sobre todo del empleo asalariado, que han permitido la formación de nuevos puestos afiliados a los sistemas de seguridad social.

Gráfico 2
Países seleccionados: tasa de crecimiento interanual de cotizantes a la seguridad social, 2015-2016



Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

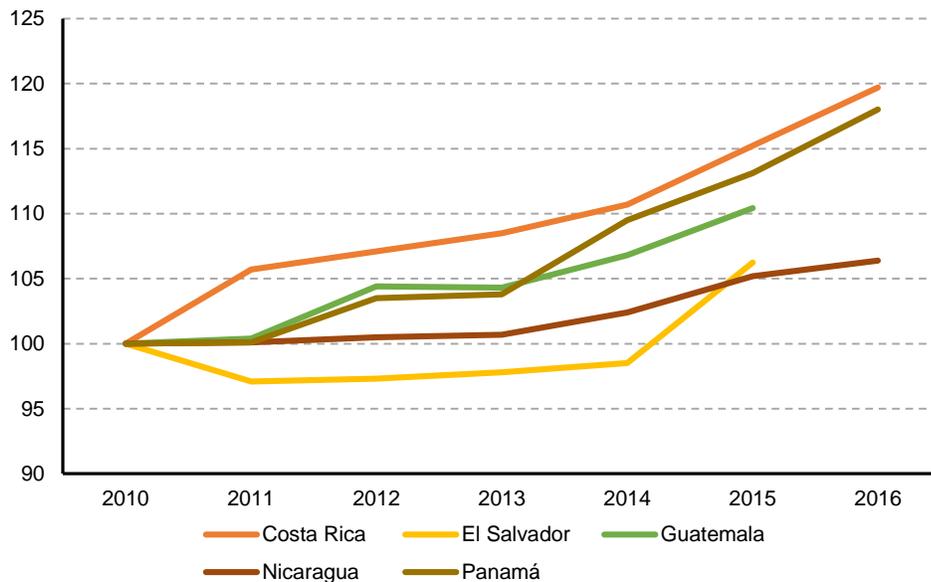
Como puede observarse en el gráfico 2, en la República Dominicana la expansión de la actividad económica se tradujo en la creación de 115.660 nuevos puestos formales en 2016, de acuerdo con datos de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), lo que representa un crecimiento interanual de 6,6% en el número de cotizantes. Según las cifras del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en 2016 el número de trabajadores formales afiliados al sistema ascendió a 1.300.001 personas en diciembre (un 2,6% más que en 2015), debido principalmente a la creación de nuevos puestos formales en el sector de transporte, el sector comercial, la industria manufacturera y el sector de servicios.

La tasa de crecimiento interanual en diciembre de 2016 de los cotizantes al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) fue de 8,3%, para alcanzar un monto de 878.019 trabajadores afiliados, también producto de una mayor demanda de trabajadores de los sectores comercial y de transporte, así como de servicios comunales, sociales y personales. En el mismo sentido, en El Salvador los datos de cotizantes al Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS) revelan un aumento en la creación de empleos formales de 1,8% en 2016, para llegar a un monto promedio mensual de 651.478.

E. SALARIOS

Como se muestra en el gráfico 3, los tres países en los que hay información disponible para 2016, registraron un incremento de los salarios reales en ese año, influido por las bajas tasas de inflación y la negociación de acuerdos salariales. Los mayores incrementos anuales del índice de salarios reales se observaron en Costa Rica y Panamá, mientras que en Nicaragua el aumento fue más moderado.

Gráfico 3
Centroamérica: índice del salario medio anual real, 2010-2016 ^{a/ b/}
 (Índice 2010=100)



Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

Notas: a/ Datos preliminares; b/ Cifras deflactadas por el índice oficial de precios al consumidor de cada país. Datos para Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y Panamá corresponden al salario medio declarado de los afiliados al seguro social, mientras que en El Salvador corresponden a los salarios medios cotizables. En el caso de Panamá, el dato para 2016 es una estimación basada en el crecimiento interanual del promedio de enero a junio.

Los datos de Guatemala muestran también un incremento en el salario medio real de la población entre 2011 y 2015, mientras que en el caso de El Salvador se tuvo un descenso en 2011 con respecto a 2010, manteniéndose prácticamente estable de 2011 a 2014, con un incremento significativo para 2015. De esta manera, en los cinco países presentados en el gráfico sigue la tendencia al alza en este indicador.

F. EXPECTATIVAS PARA 2017

Para 2017 se espera que el mercado laboral siga mostrando una dinámica similar a la observada en 2016, sobre todo en lo que respecta a la creación de nuevos puestos formales. Pero cabe señalar que el mercado laboral evolucionará en un contexto de alta incertidumbre internacional, lo que implica riesgos para la generación de empleo tanto en cantidad como en calidad.

Aparte del crecimiento del empleo, la emigración ha sido otra fuente importante de absorción de mano de obra en las últimas décadas. Una proporción importante de la población nacida en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua ha emigrado, generalmente en busca de mejores empleos y en mayor medida hacia los Estados Unidos. Aunque la emigración ha llevado a un aumento sustancial de las remesas, este fenómeno puede afectar el potencial de crecimiento a largo plazo al reducir la oferta disponible de trabajadores en los países emisores de migrantes, sobre todo si se considera que la mayoría de los migrantes internacionales se concentran en los grupos de edad más productivos laboralmente.

El desempeño del mercado laboral en los Estados Unidos, la situación laboral de la población de origen hispano así como el panorama actual en el que se vislumbran políticas migratorias más restrictivas en ese país, pueden incidir de manera negativa en los mercados laborales de la región, entre otros aspectos por el retorno de un gran número de personas que necesitarán insertarse dentro del mercado laboral de su país de origen. Esto generaría una fuerte presión en los mercados formales e informales, poniendo así en riesgo la calidad del empleo generado en términos de puestos fijos, por creación de puestos de tiempo parcial o sin acceso a protección social.

G. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En síntesis, si bien la nueva agenda de desarrollo global plantea grandes desafíos, también establece la enorme oportunidad de articularse con un nuevo estilo de desarrollo. Para cerrar las brechas en materia laboral, los países centroamericanos y la República Dominicana necesitan respuestas a corto, mediano y largo plazo para generar un crecimiento económico continuo, inclusivo y sostenible. La priorización y gestión de políticas de empleo pleno y productivo, y trabajo decente, permitirá que los países centroamericanos y la República Dominicana fortalezcan su capacidad de avanzar hacia el desafío planteado por los Objetivos 8 y 10 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El deterioro de las condiciones laborales tiende a afectar sobre todo a poblaciones con altos grados de exclusión y discriminación, como las mujeres y los jóvenes con un bajo nivel de educación y a inmigrantes, muchos de los cuales se desempeñan en ocupaciones precarias. Una masiva migración laboral usualmente refleja serios problemas en los países de origen de los migrantes, y desde hace varias décadas América Latina y el Caribe ha sido una región de emigración neta, particularmente alta en México, Centroamérica y El Caribe.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas constituyen objetivos fundamentales para la Agenda 2030, tal como lo refleja la configuración de esos temas en el ODS 5, en el que se incluyen nueve metas y 14 indicadores, las metas abarcan diversos aspectos de este tema, como poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas; eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas, tanto en el ámbito público como privado; eliminar todas las prácticas nocivas, tales como el matrimonio infantil; reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos. Pero también, con la premisa de asegurar una adecuada implementación de las metas anteriores, se han incluido otras adicionales, como la que se dirige a aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. Además, es importante destacar la transversalidad de la perspectiva de género en diversos objetivos, metas e indicadores de la Agenda 2030.

Para que los países de Centroamérica y la República Dominicana puedan cumplir con los postulados de esta Agenda 2030, es importante implementar diversas políticas y desarrollar distintas estrategias, entre las que destacan: adoptar medidas para cerrar brechas en términos de participación entre hombres y mujeres tomando en cuenta factores territoriales y socioculturales; fortalecer la autonomía económica de las mujeres y grupos en condiciones de exclusión y discriminación en la subregión (mujeres, pueblos indígenas, jóvenes, etc.), considerando que las mujeres siguen excesivamente representadas en los trabajos familiares no remunerados o en la economía del hogar,

así como en empleos precarios de tiempo parcial, sin cobertura de protección social, informal y con contratos temporales y considerando asimismo la desigualdad existente en los niveles de las remuneraciones, y desarrollar una gama de estrategias para el sector público y el sector privado- una planificación presupuestaria con perspectiva de género.

Por lo anterior, es necesario un mayor impulso para recopilar y utilizar datos desagregados por género. Se requiere un análisis cuantitativo y cualitativo específico para identificar las limitaciones a la creación de empleo, la productividad y la movilidad y para asegurar que los pobres puedan participar en más y mejores oportunidades de empleo.

Alcanzar el objetivo de trabajo decente y de calidad en la subregión es un gran reto si se toman en consideración los esfuerzos de diversa índole que son necesarios, por ejemplo la proporción de personas que trabajan bajo esquemas de informalidad, trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares no remunerados, contextos en donde se presentan condiciones de precariedad y vulnerabilidad en el empleo y en donde impera un acceso limitado a los sistemas de protección social contributiva. Asimismo, la calidad del trabajo sigue siendo un desafío pendiente que guarda estrecha relación con la baja productividad laboral persistente en varios de los países de la subregión y en distintos sectores de la actividad económica.

El desafío estratégico de generar empleo de calidad supone la integración de diversas áreas de política, y cobra una mayor relevancia en una coyuntura de menor crecimiento económico que tiene claros efectos negativos sobre el mercado de trabajo. La creación de más puestos de trabajo, en particular de empleos que puedan romper el ciclo de la pobreza y contribuir al crecimiento económico sostenido, deberá seguir ocupando un lugar destacado en la agenda política de la región.

El proceso de desarrollo con la generación de empleo productivo, de calidad y con plena titularidad de derechos tiene como eje el cambio estructural progresivo, que implica esencialmente:

- a) Políticas macroeconómicas para el desarrollo y políticas sectoriales de desarrollo productivo que absorban a la población en edad de trabajar;
- b) Políticas activas de estímulo a sectores de alta productividad con mayor intensidad en conocimiento y fuerte dinamismo de sus demandas interna y externa;
- c) Políticas que promuevan la expansión de pequeñas y medianas empresas para cerrar las brechas entre los diferentes segmentos de productividad; y,
- d) Políticas educativas y de capacitación, y un mercado financiero eficiente e inclusivo que permita estimular la tasa de ahorro.

De esta manera, es necesario que los países de Centroamérica y la República Dominicana diseñen e implementen políticas integradas para luchar contra la desigualdad de ingresos, políticas en las que se fortalezcan los sistemas de protección social, que promuevan eficientemente el desarrollo productivo de cada país de acuerdo con las realidades nacionales, pero tomando en cuenta las oportunidades y restricciones que impone el contexto macroeconómico internacional actual.

III. RETOS Y REALIDADES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CENTROAMÉRICA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA⁴

A. INTRODUCCIÓN

Las mujeres de Centroamérica y la República Dominicana enfrentan múltiples retos para insertarse al mercado laboral. Cuando logran incorporarse, lo hacen mayoritariamente en condiciones de desventaja. En las secciones subsecuentes se analizarán diversos indicadores que dan cuenta de una elevada brecha de género en materia de inserción laboral, reconociendo que las desigualdades se dan en distintos momentos de la inserción laboral, tanto para incorporarse a la Población Económicamente Activa (PEA), como para encontrar un empleo y para que este sea de calidad (CEPAL 2012). En el marco de los compromisos internacionales a favor de la igualdad de género, dicha brecha no debería existir.

Luego de haber analizado la coyuntura regional del mercado laboral en el capítulo anterior, el presente capítulo se centrará primero en el análisis de las brechas de género en relación con la población inserta en actividades económicas no remuneradas. Luego, se examinan las dificultades que enfrentan las mujeres económicamente activas para encontrar un trabajo remunerado, así como las características de los empleos y puestos de trabajo que realizan con relación a los hombres. En tercer lugar, se evalúa la relación existente entre el nivel de educación alcanzado por hombres y mujeres y las brechas asociadas a su inserción laboral. Finalmente, en una cuarta sección se consideran las brechas salariales según el género para finalizar con las diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo al acceso a un trabajo decente. Todo lo anterior se realizó considerando un análisis por área geográfica.

B. PARTICIPACIÓN LABORAL: RESTRICCIONES ARRAIGADAS

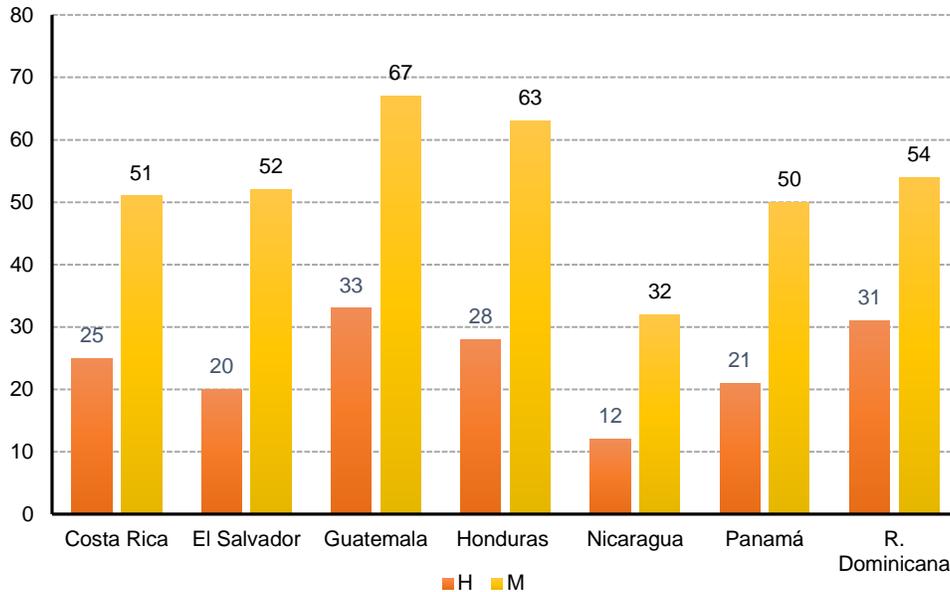
En todos los países de la subregión el nivel de inactividad económica remunerada de las mujeres es notoriamente más alto que el de los hombres, producto de barreras que impiden a las mujeres emplearse, por lo general, debido a que los roles tradicionales de género les imponen la labor del cuidado en el hogar. A ello se agrega una escasa oferta de servicios de cuidado públicos, como se verá en el siguiente capítulo.

Como se observa en el gráfico 4, existe una heterogeneidad notoria entre los países de la subregión en los niveles de inactividad económica remunerada de las mujeres. Con excepción del caso nicaragüense, en todos los países la inactividad económica de las mujeres supera el 50%, teniendo como consecuencia directa que más de la mitad no estén percibiendo una remuneración y, por ello, tengan limitantes a su autonomía económica.

En lo que respecta a la brecha en los niveles de actividad económica remunerada entre hombres y mujeres, se observan diferencias mayores a los 30 puntos porcentuales en El Salvador, Guatemala y Honduras, países en los que el reto de lograr mayores incentivos y crear mejores condiciones para la incorporación de las mujeres a la PEA es más urgente. En el resto de los países las brechas son mayores a los 20 puntos, por lo que también deben redoblar los esfuerzos por cerrar dichas brechas.

⁴ Esta sección fue elaborada por Humberto Soto, Alejandro Corzo y María Luisa Marinho.

Gráfico 4
Centroamérica y la República Dominicana: población inserta en actividades no remuneradas, según sexo, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



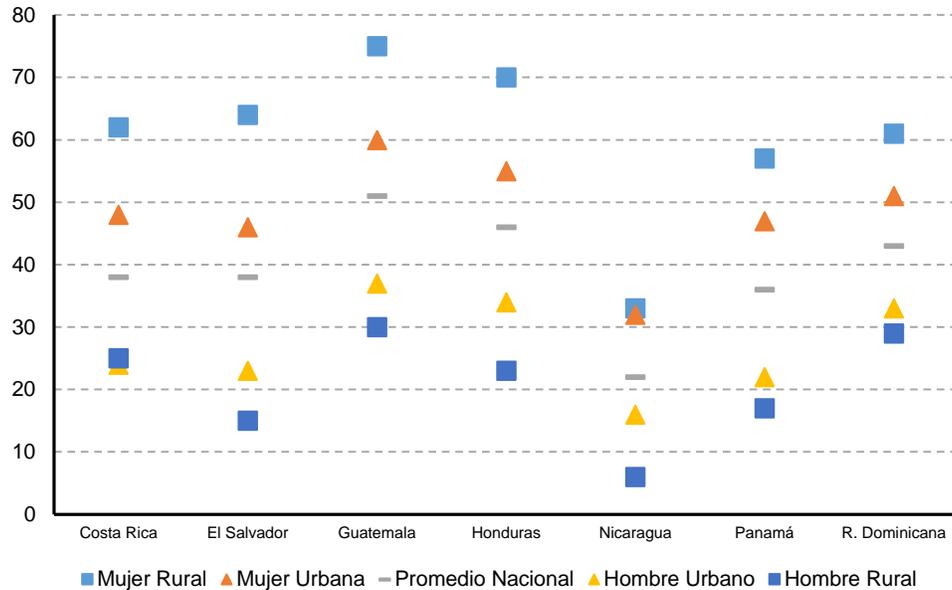
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Nota: Los períodos de las encuestas utilizadas corresponden a: Costa Rica 2014 (IV trimestre), El Salvador 2014 (anual), Guatemala 2014 (II semestre), Honduras 2013 (anual), Nicaragua 2012 (anual), Panamá 2014 (anual) y República Dominicana 2014 (anual).

La inactividad económica remunerada de las mujeres se exacerba en entornos rurales como se puede observar en el gráfico 5. A pesar de la heterogeneidad característica entre los países de la subregión, en todos existe una brecha en el nivel de población inserta en actividades no remuneradas entre las mujeres rurales y las mujeres urbanas, siendo mayor en Guatemala, Honduras y la República Dominicana. Como se verá en detalle en el próximo capítulo, países como Guatemala y la República Dominicana ya cuentan con lineamientos políticos para impulsar iniciativas emprendedoras orientadas a las mujeres rurales.

Lo más relevante de esta comparación estriba en la gran brecha de desigualdad observada entre el nivel de inactividad remunerada de las mujeres rurales con respecto al de los hombres rurales, que supera los 40 puntos porcentuales en la mayoría de los países, siendo al menos de 30 puntos en aquellos países con una menor brecha.

Gráfico 5
Centroamérica y la República Dominicana: población inserta en actividades no remuneradas,
según sexo y área geográfica, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)

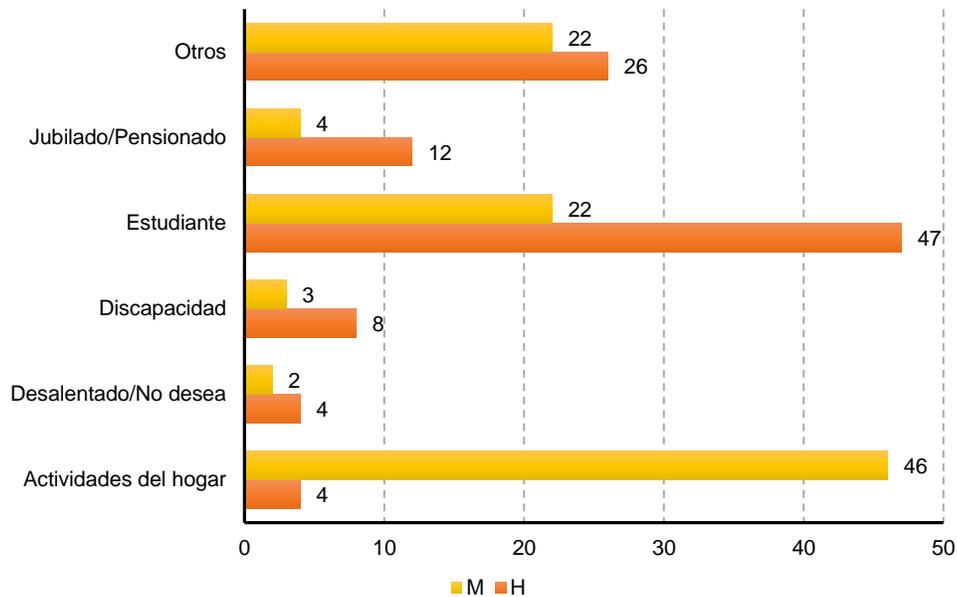


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

La mayor representación de mujeres rurales en la población inserta en actividades no remuneradas puede ser resultado de una combinación de factores, entre el mayor arraigo a la división sexual del trabajo —de acuerdo a la cual las mujeres se dedican a las labores domésticas no remuneradas y los hombres al trabajo remunerado— y el menor acceso a los servicios del Estado, en particular a servicios de cuidado, lo que incrementa las restricciones de las mujeres para emplearse y una escasez de oportunidades de empleo remunerado (Weller, 2011). Además, las tasas de natalidad rural, más altas que los promedios nacionales, implican una carga mayor de cuidado infantil para las mujeres, haciendo más enfática su restricción.

El análisis de las razones que esgrimen hombres y mujeres para no incorporarse al mercado laboral confirman las restricciones arraigadas para que las mujeres puedan emplearse (gráfico 6). Mientras que casi la mitad de las mujeres de la subregión que tienen la edad necesaria para trabajar afirma que no lo hace porque se dedica a las actividades del hogar, una proporción similar de los hombres señala que su motivo es que está estudiando. Esto confirma que las mujeres se apartan del mercado laboral para realizar labores domésticas; apenas un 2% de las mujeres afirma que no trabaja y no está buscando trabajo porque no lo desea. Ello se da a costa de no poder incrementar su nivel educacional o de no adquirir experiencia laboral, lo que los hombres sí logran, al tener la posibilidad de invertir tiempo y recursos en su formación técnica o profesional.

Gráfico 6
Centroamérica y la República Dominicana: razones indicadas por la población
en actividades no remuneradas para no incorporarse al mercado laboral,
según sexo, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Nota: Se presentan los promedios simples para cada indicador.

En síntesis, existe una mayor proporción de mujeres que de hombres en edad de trabajar que, por motivos estrechamente relacionados a la división sexual del trabajo, pertenecen a la población inserta en actividades no remuneradas. Dicha brecha aumenta al considerar el área geográfica en la que vive la población, siendo las mujeres rurales quienes experimentan en mayor medida las dificultades de buscar y obtener un empleo remunerado. Ello enfatiza la necesidad de diseñar e implementar programas sociales que aborden las restricciones socioculturales, así como de aumentar la provisión de servicios públicos que permitan a las mujeres dedicarse a actividades económicas remuneradas cuando así lo deseen, lo cual será objeto de análisis del próximo capítulo.

A continuación veremos que las mujeres que logran insertarse a la PEA no lo hacen en condiciones de igualdad, enfrentándose a otros obstáculos en el trayecto.

C. OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD: OPORTUNIDADES Y OBSTÁCULOS

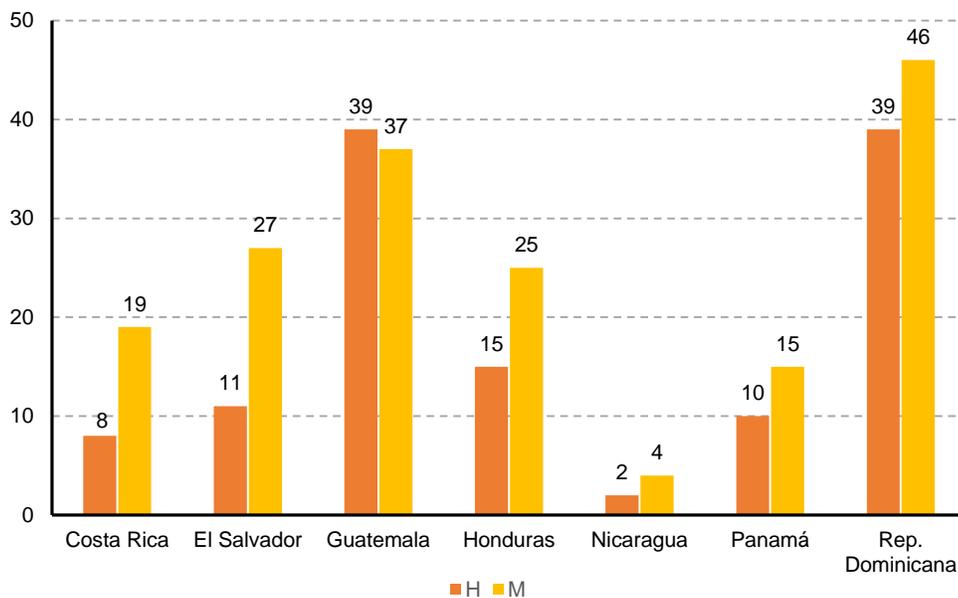
Entre la PEA se observa una tasa de desempleo promedio cercana al 6% en los países de la subregión. Si bien la tasa de desempleo a nivel subregional entre hombres y mujeres tiene apenas dos puntos porcentuales de diferencia, al analizar las causas para no encontrar empleo, se identifican diferencias de género.

En la mayoría de los países de la subregión, el porcentaje de mujeres desempleadas que no cuentan con experiencia laboral es mayor que el de los hombres (véase el gráfico 7). Si bien en la República Dominicana y Guatemala la falta de experiencia laboral tiene mayor peso en relación con el desempleo, en El Salvador y Costa Rica se observa una mayor brecha entre hombres y mujeres en cuanto a la representatividad de la inexperiencia laboral como factor de desempleo. Destaca el caso de

Nicaragua, donde apenas el 4% de las mujeres desocupadas no tiene experiencia laboral, lo cual indica que existen otras variables que afectan la empleabilidad tanto de mujeres como de hombres en dicho país. Es necesario notar que Guatemala es el único país de la subregión en el cual el porcentaje de hombres desocupados sin experiencia laboral es más alto que la proporción de mujeres. Los datos disponibles para este trabajo no entregan información que pudiera explicar esta diferencia, pero permiten plantear la pregunta para trabajos futuros.

Este indicador da indicios de mayores dificultades para acceder al primer empleo entre las mujeres que entre los hombres, lo que plantea el reto de formular mecanismos que incrementen las oportunidades de iniciar la vida productiva por primera vez.

Gráfico 7
Centroamérica y la República Dominicana: personas desocupadas sin experiencia laboral según sexo, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



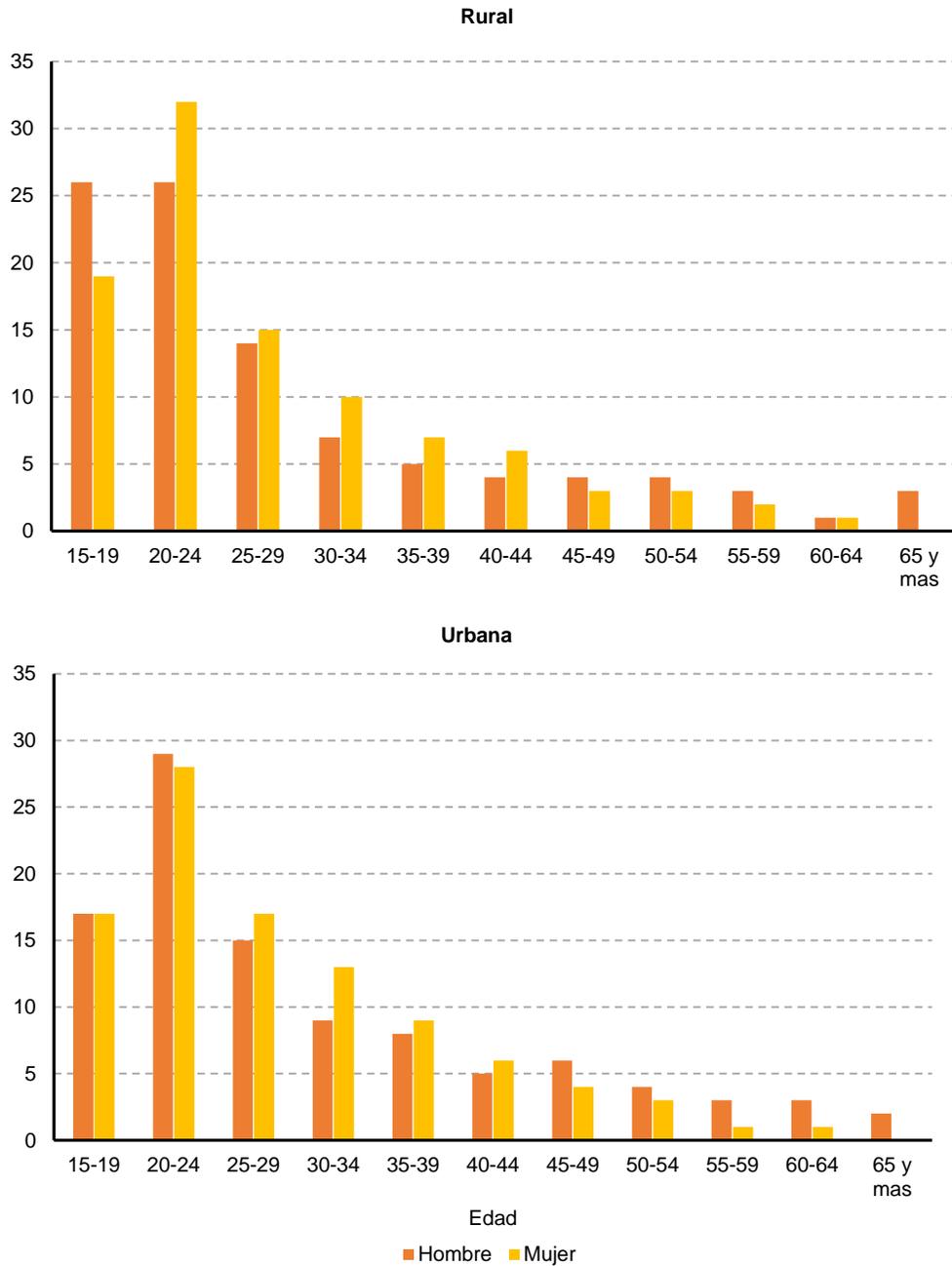
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Como se señaló previamente, las tasas de desempleo no difieren demasiado entre hombres y mujeres. Sin embargo, si se consideran elementos adicionales como la edad o el lugar de residencia, las brechas de género se hacen más presentes en algunos grupos poblacionales. Como se puede observar en el gráfico 8, la población más joven es la que tiene mayores dificultades para obtener un empleo. Se advierte una mayor proporción de mujeres desempleadas con relación a los hombres en las edades comprendidas entre los 20 y los 45 años en las zonas rurales, lo cual puede tener estrecha relación con la falta de experiencia laboral analizada anteriormente, así como también con el nivel escolar alcanzado y el uso del tiempo en actividades no remuneradas.

En el caso de la población de las zonas urbanas dicha brecha no aparece hasta los 25 años, lo cual se relacionaría con una mayor permanencia en el sistema educacional, y se manifiesta hasta los 45 años, observándose la mayor diferencia entre los 30 y 34 años. En este tramo etario, la trayectoria educacional normalmente ya ha culminado y gran parte de la PEA ya ha tenido alguna experiencia laboral.

Lo anterior plantea la necesidad de implementar acciones para apoyar el acceso al trabajo de las poblaciones más jóvenes, haciendo especial énfasis en las mujeres que se encuentran en edades altamente productivas pero que no pueden desarrollar su potencial.

Gráfico 8
Centroamérica y la República Dominicana: población desocupada, por rango de edad, sexo y área geográfica, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)

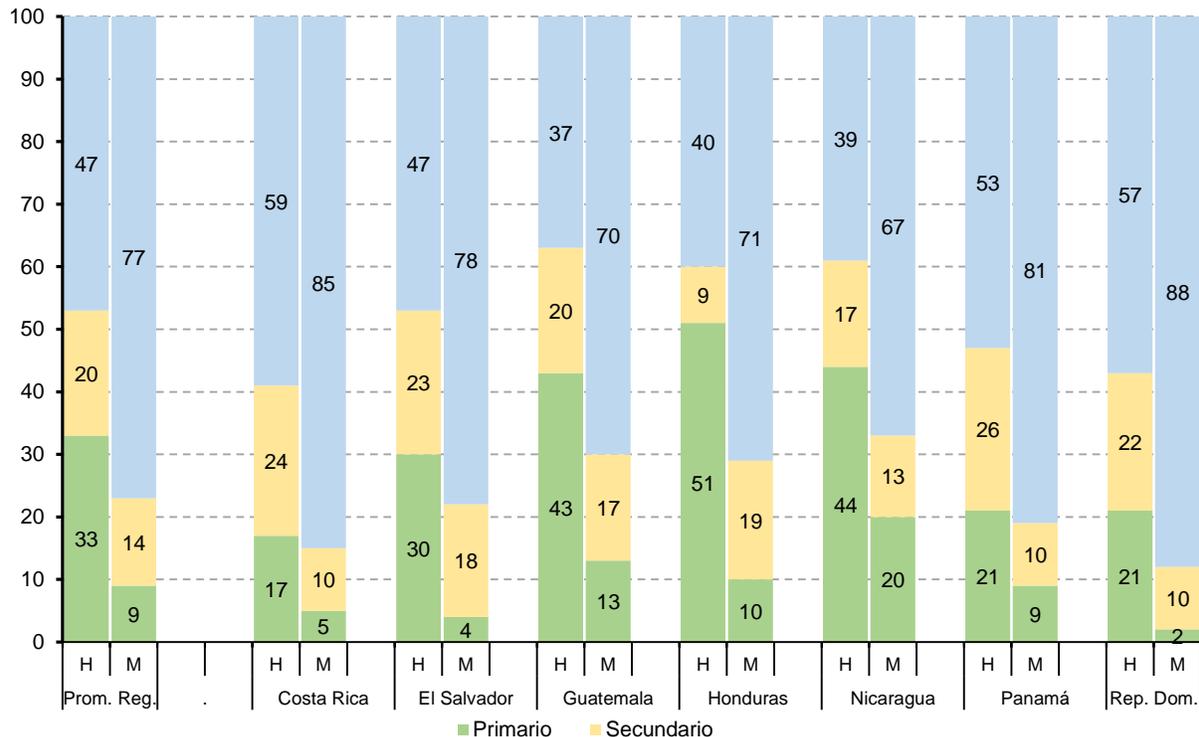


Fuente: Elaboración propia, a partir de encuestas de empleo.

Al trasladar el análisis a la población efectivamente ocupada, otras diferencias de género se pueden identificar. El análisis de la ocupación por sector de actividad muestra que el 59% de la población de los países analizados trabaja en el sector terciario, es decir, en la provisión de servicios. Dicho sector se caracteriza por altos niveles de heterogeneidad en cuanto a la calidad de los empleos, siendo una parte importante de ellos de baja productividad, baja remuneración, mala calidad e informal.

En este sector terciario se inserta la mayor proporción de las mujeres empleadas de la subregión (véase el gráfico 9), observándose una brecha de 30 puntos porcentuales con respecto a la inserción masculina. La población femenina accede en mayor medida a empleos de este sector porque tienen bajas barreras de entrada, horarios más flexibles que permiten combinar el trabajo doméstico y de cuidados con el empleo remunerado y no requieren niveles elevados de calificación, lo que favorece el acceso a las mujeres debido a que, como vimos anteriormente, tienen restricciones estructurales para alcanzar mayores niveles de experiencia laboral y capacitación. Este acceso al empleo no es necesariamente óptimo, toda vez que en algunos empleos de este sector persisten brechas de género⁵. Destacan los casos de Costa Rica, Panamá y la República Dominicana en donde la proporción de mujeres que se integran a este sector es más alta que el promedio regional.

Gráfico 9
Centroamérica y la República Dominicana: población ocupada por
sector económico, según sexo, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuestas de empleo.

⁵ Al interior del sector terciario hay ocupaciones que se consideran “femeninas” (por ejemplo, comercio, restaurantes y hoteles), las cuales tienen menor remuneración que aquellas que normalmente son ocupadas por hombres. Ello es uno de los factores que explica la brecha de salario. Para más detalle véase Weller (2004).

Las brechas de género en cuanto a la ocupación sectorial de hombres y mujeres también aparecen en los otros sectores. En el sector primario, compuesto por actividades agropecuarias y de minería, se observa una brecha de 27 puntos porcentuales a favor de los hombres. Apenas el 9% del promedio de mujeres ocupadas de la subregión se desempeña en este tipo de trabajos, lo cual es un atisbo del carácter tradicionalmente masculino que tienen dichos empleos. Los países en los que esta brecha es más pronunciada son El Salvador, Guatemala y Honduras, los que, como se observó con anterioridad, también presentan las mayores brechas entre la población masculina rural y la población femenina rural económicamente inactiva. Ello revela que las mujeres rurales no solo se están enfrentando a barreras socioculturales que les han impedido salir del hogar, sino además a restricciones en materia de acceso a sectores y actividades económicas que son considerados como masculinos⁶.

Las brechas del sector secundario son heterogéneas, pero en la mayoría de los países, al igual que en el sector primario, la inserción laboral es mayoritariamente masculina, reflejo de que —también— el trabajo en la industria de la transformación es considerado como masculino.

Las brechas de género también se observan en el análisis de las categorías ocupacionales a las que acceden hombres y mujeres. Si bien a nivel subregional no se observan diferencias, al interior de los países sí aparecen (véase el gráfico 10). La principal categoría ocupacional en la que se emplean las mujeres es “asalariado”, siendo Costa Rica, Panamá y la República Dominicana los países donde se da la mayor participación de las mujeres en este tipo de empleos. Si bien ello es —hasta cierto punto— positivo dado que significa que una proporción relevante de mujeres tienen acceso a contratos y prestaciones sociales, se debe notar que algunos de estos empleos están asociados a salarios precarios y no cuentan con contratos que, como se verá en las secciones posteriores, posiciona en mayor medida a las mujeres en condiciones insatisfactorias y de desventaja.

En El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua⁷, las tendencias son opuestas, ya que hay una mayor proporción de mujeres que de hombres entre los trabajadores por cuenta propia. En general, los trabajos por cuenta propia no calificados se asocian a una situación de empleo vulnerable cuyos salarios, estabilidad y protección son menos favorables (Weller, 2011; CEPAL, 2012a). Si bien se podría pensar que la mayor proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia viven en países donde las mujeres tienen mayor libertad de emprendimiento y buscan alternativas que les permitan combinar de mejor manera el trabajo no remunerado con aquel que les reporta ingresos, se cree más bien que se trata de mujeres que no tienen otra alternativa para emplearse. Estos empleos están asociados a ingresos más bajos, como se verá más adelante en este capítulo, y a condiciones laborales más precarias debido a la falta de acceso a los beneficios asociados a los empleados asalariados que cuentan con contrato y prestaciones sociales. Si bien la distinción entre ambos grupos —entre las mujeres que eligen trabajar por cuenta propia por vocación y aquellas que lo hacen porque no tienen otra opción— sería

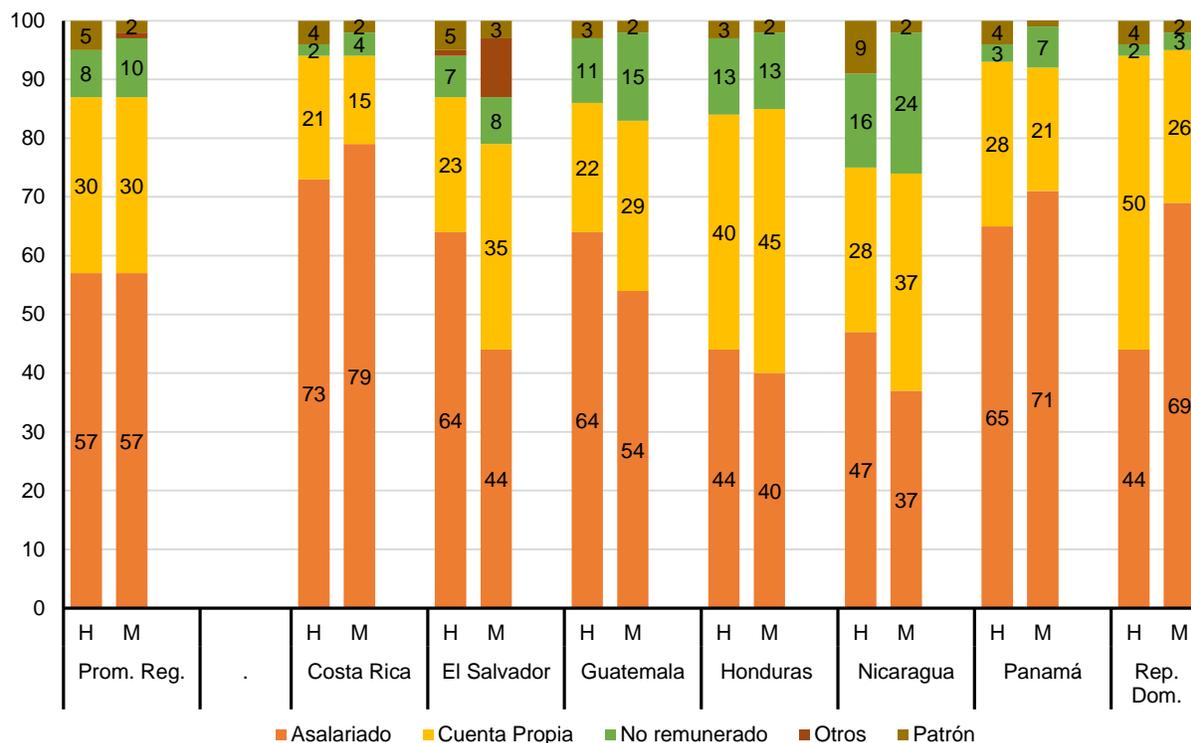
⁶ En 2014 el número de mujeres empleadas en la minería en El Salvador fue de cero (EHPM, 2014), lo mismo ocurre en Guatemala, donde tampoco hay mujeres empleadas en sectores como la extracción de madera; en el sector secundario, actividades como la fabricación de metales, la de productos de informática y la fabricación de maquinaria y equipo, tampoco emplean mujeres (ENEI, 2014). En Nicaragua no hay mujeres trabajando en actividades y servicios ganaderos, ni agrícolas (excepto veterinaria), así como en la pesca, tampoco están empleadas en el sector de la construcción, ni en el mantenimiento y reparación de vehículos automotores (ECH, 2012). De igual manera, en República Dominicana no hay mujeres empleadas en la extracción de madera y la fabricación de metales (ENFT, 2014). Para el resto de los países no se obtuvo información.

⁷ En El Salvador, hay un 10% de mujeres que están en la categoría ocupacional de “otros”, misma que en ese país está compuesta por personas empleadas en el servicio doméstico. Por su parte, destaca en Nicaragua la mayor proporción de trabajadores y trabajadoras no remunerados, condición que no abona a la autonomía económica.

relevante para tener una aproximación al tipo y calidad de empleo en el que se desempeñan, no se cuenta con los datos necesarios.

Gráfico 10
Centroamérica y la República Dominicana: población ocupada según
categoría ocupacional, 2014 o último año disponible

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Finalmente, cabe destacar las brechas de género que se observan en la categoría de patrón. Si bien la minoría de la población se ubica en esta categoría, apenas un 3.5% de los ocupados de la subregión, la brecha entre hombres y mujeres es relevante. A nivel subregional, más del doble de hombres que de mujeres son patrones, mientras que en países como Nicaragua la diferencia es de cuatro veces. Es muy probable que esta brecha sea un reflejo de la mayor cantidad de obstáculos, tanto culturales como económicos y sociales, que tienen que enfrentar las mujeres para emprender un negocio.

En síntesis, las mujeres presentan mayores dificultades que los hombres para obtener un empleo, debido, en muchos casos, a su falta de experiencia laboral, lo cual se vincula con el tiempo dedicado a las labores de cuidado durante su inactividad económica así como a factores socioculturales. Cuando logran ingresar al mercado laboral, la mayor parte de las mujeres se desempeña en el sector terciario, en ocupaciones tradicionalmente ejercidas por mujeres, las cuales tienen mayor posibilidad de ser de baja productividad y bajos salarios (OIT, 2012). En el caso de las mujeres rurales, las dificultades de insertarse al mercado laboral son aún mayores ya que, amén de los obstáculos socioculturales mencionados anteriormente y a la falta de servicios públicos de cuidado, los empleos a los que podrían tener acceso (actividades primarias) son considerados como ocupaciones preponderantemente masculinas. Una proporción significativa de las mujeres en algunos países de la subregión se

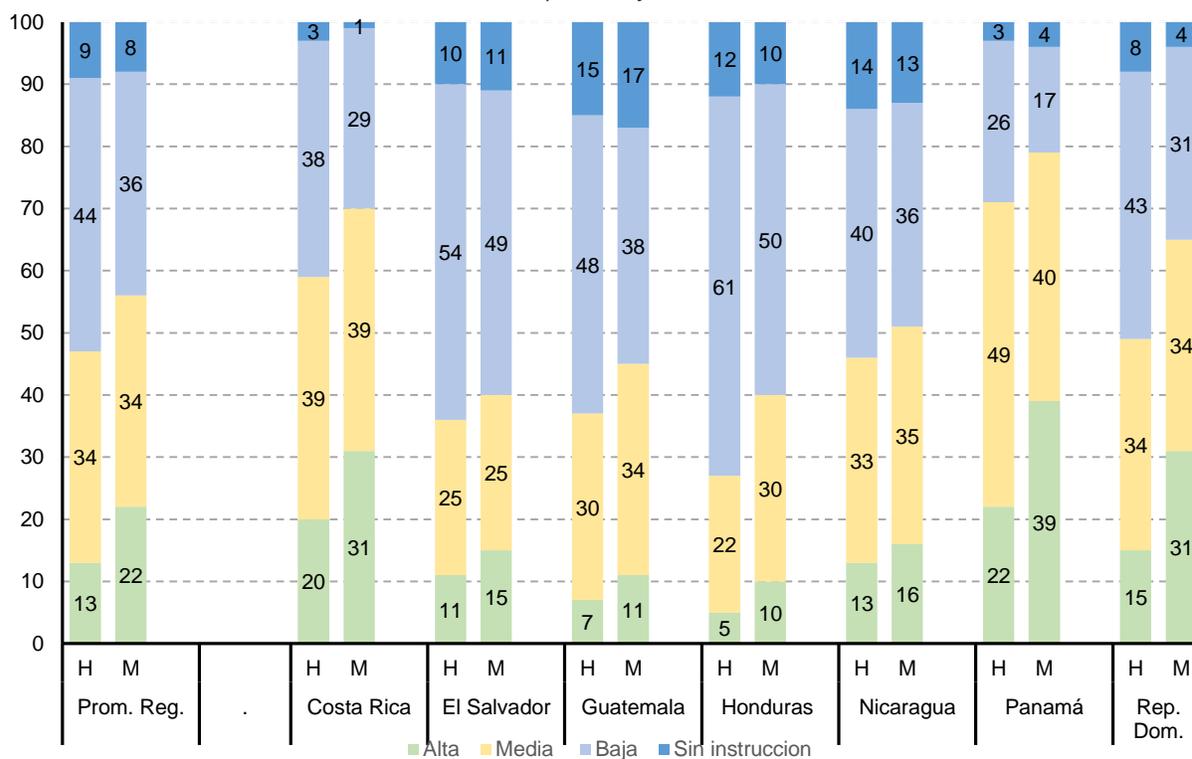
desempeñan en trabajos por cuenta propia, lo que les plantea un escenario de acceso a empleos en condiciones más precarias que no les aseguran necesariamente su autonomía económica.

A continuación se analizan con mayor profundidad las restricciones a las que se enfrentan las mujeres debido a factores estructurales como la falta de acceso a oportunidades de capacitación o educación en condiciones de igualdad con relación a las de los hombres.

D. EDUCACIÓN Y EMPLEO: TRABAJADORAS MÁS CALIFICADAS

Un factor relevante para incorporarse al mercado laboral es contar con un mayor nivel educativo. El análisis del nivel educativo de aquellas personas que tienen un empleo en los países de la subregión, muestra que efectivamente las mujeres que han logrado insertarse al mercado laboral tienen en promedio niveles mayores de educación que los hombres (véase el gráfico 11).

Gráfico 11
Centroamérica y la República Dominicana: nivel de educación de la población ocupada según sexo, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Nota 1: Para los niveles educativos por condición de actividad, en países como El Salvador, Guatemala y Honduras, la suma de los porcentajes fue menor a 100% ya que existen personas que declararon desconocer su nivel educativo, no contestaron o tienen una instrucción no clasificable, por lo que, las cifras fueron relativizadas.

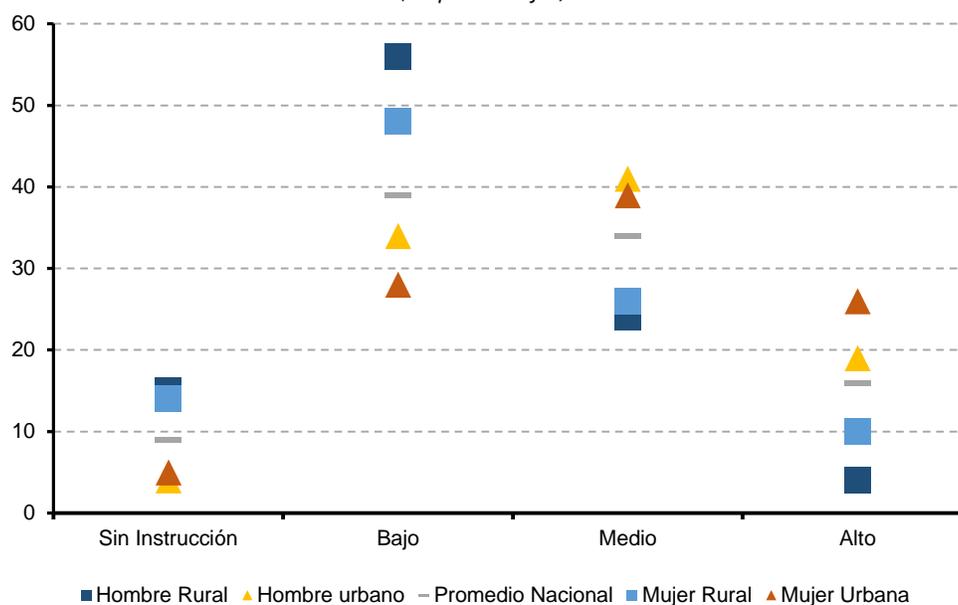
Nota 2: El nivel de instrucción alto refiere a más de 12 años de instrucción, el medio a 6 a 12 años de instrucción, el bajo a 1 a 6 años de instrucción y sin instrucción considera a aquellos que no tienen ningún año de instrucción.

Esta tendencia se replica en casi todos los países, pero con algunas diferencias. Si bien las brechas de género relacionadas con la proporción de ocupados que tienen un nivel educativo alto favorecen a las mujeres, dichas diferencias son más pronunciadas en Costa Rica, Panamá y la

República Dominicana. Además, en estos países la proporción de mujeres empleadas que tienen este nivel educativo es más alta que el promedio subregional. Por su parte, en la totalidad de los países, la proporción de hombres ocupados con escolaridad baja es más alto que el de las mujeres. La parte positiva podría estribar en que las mujeres con mayores niveles de capacitación podrían acceder a mejores empleos, lo cual, como veremos más adelante, no necesariamente ocurre.

Las diferencias en la composición de la población ocupada por nivel educativo entre hombres y mujeres se mantienen al analizar las poblaciones urbanas y rurales por separado. Como es de esperarse, la población urbana tiende a tener un mayor nivel educativo y son las mujeres urbanas ocupadas quienes tienen mayor educación (véase el gráfico 12). Ello no es sorprendente al considerar, por una parte, la menor cobertura educacional en las áreas rurales y, por otra parte, la preponderancia que tiene el empleo del sector primario en dichas áreas. Cabe mencionar que las brechas observadas están más relacionadas con el aspecto territorial que con la dimensión de género.

Gráfico 12
Centroamérica y la República Dominicana: nivel educativo de la PEA
según área geográfica y sexo, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



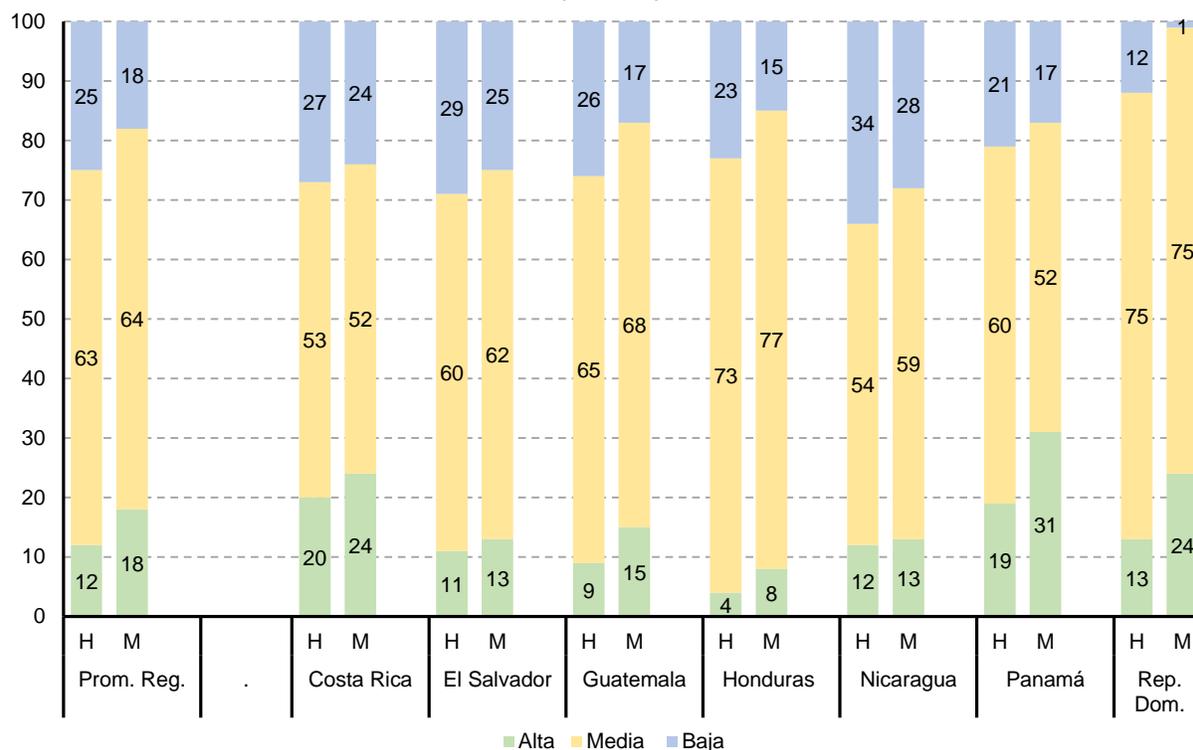
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Cuando se analizan las brechas de género de acuerdo con el nivel de calificación asociado al trabajo que se ejerce, se observa un resultado similar y consistente con el correspondiente al análisis por nivel educativo. Los datos señalan que menos de una quinta parte de las mujeres empleadas se desempeña en cargos de alta calificación, es decir, puestos que requieren mayor nivel de instrucción como directivos de la administración pública y de la empresa, profesionistas, científicos, técnicos y profesionales medios (véase el gráfico 13), lo que si bien es bajo, es mayor que la correspondiente proporción de hombres en esos puestos. Por su parte, el porcentaje de mujeres que se emplea en actividades que requieren calificación baja (vendedores ambulantes, trabajadores de servicios prestados en las calles, limpieza y recolección de basura, mensajeros, ascensoristas, entre otros.) es menor que el de los hombres, siendo la gran mayoría de las mujeres empleadas, al igual que los hombres, de calificación media: personal de apoyo administrativo, ventas en locales y prestación de

servicios directos a personas, actividades agropecuarias calificadas y no calificadas, producción artesanal y montaje de operación de instalaciones.

Destaca que en varios países hay más mujeres sobre calificadas que empleos en relación al nivel de calificación requerido por los empleos. Dicho desfase, más acentuado en Costa Rica, Panamá y la República Dominicana, es menor en el caso de los hombres, lo que implica que hay una mayor proporción de mujeres sobre calificadas que de hombres en dicha condición. Más adelante, en este capítulo, se analizará el impacto que tiene esto en los niveles de remuneración.

Gráfico 13
Centroamérica y la República Dominicana: grado de calificación de los ocupados,
según sexo, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



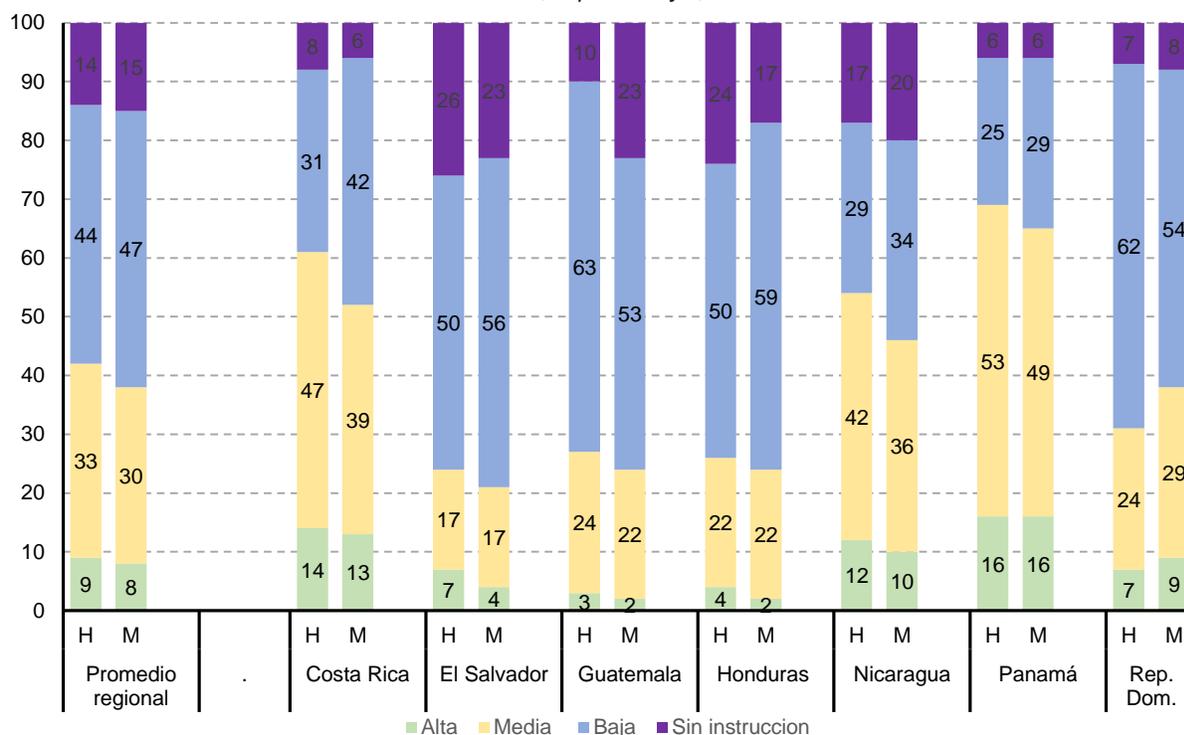
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Nota 1: La clasificación ocupacional corresponde a: Alta: que requiere estudios especializados/ nivel directivo; Media: que requiere cierta especialización; Baja: que no requiere estudios especializados

Nota 2: En el caso de Honduras su clasificación ocupacional no proporciona explícitamente su porcentaje de mano de obra no calificada.

Cuando se analiza por contraparte, el nivel educativo de las mujeres económicamente inactivas, la brecha a favor de una proporción de mujeres con mayor nivel de instrucción se revierte, reflejando las restricciones de acceso a la educación para las mujeres (véase el gráfico 14).

Gráfico 14
Centroamérica y la República Dominicana: nivel educativo de la población en actividades no remuneradas, según sexo, 2014 o último año disponible
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

En síntesis, los datos dan cuenta de que al mercado laboral se incorporan mujeres con mayores niveles de calificación que los hombres, lo que no se traduce necesariamente en acceso a mejores puestos toda vez que se observa una situación de sobre calificación de las mujeres que acceden al mercado laboral al existir un desfase entre su nivel educativo y la calificación de los trabajos a los que acceden, algo que en el caso masculino prácticamente no existe. Por contraparte, las mujeres que no forman parte del mercado laboral tienen un nivel educativo menor al de los hombres también inactivos. El siguiente capítulo ahondará en los programas de capacitación orientados a asegurar que las mujeres ingresen en el mercado laboral con igualdad de condiciones que tienen los países de la subregión así como los sistemas de cuidado infantil que buscan permitir que las mujeres continúen o retomen sus estudios.

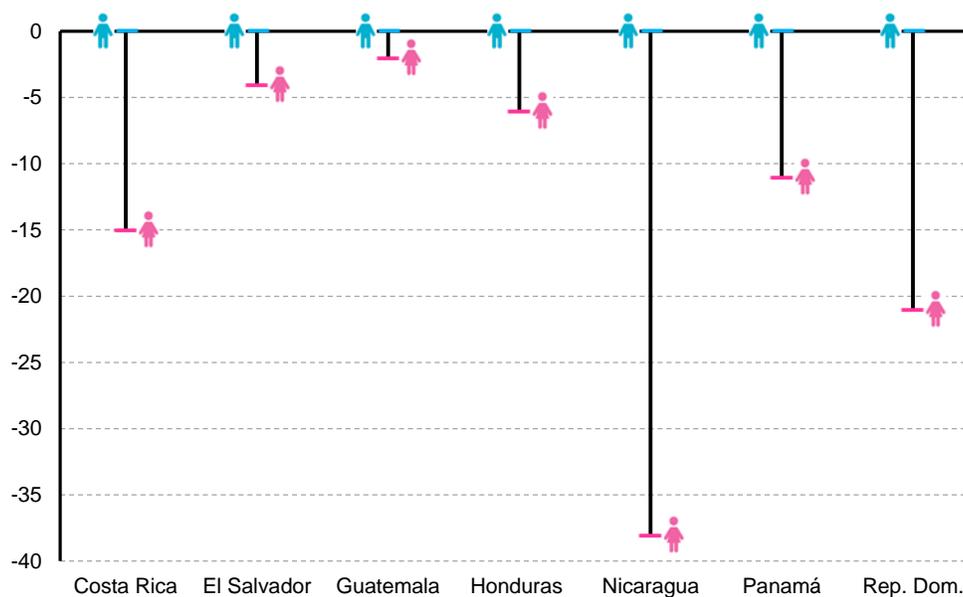
E. INGRESOS: DESIGUALDAD O DISCRIMINACIÓN

Las mujeres de Centroamérica y la República Dominicana no solo deben sortear una serie de obstáculos para ingresar al mercado laboral, como los ya señalados, también se enfrentan a una oferta laboral de peor calidad en términos de ingresos.

En todos los países de la subregión, el promedio de ingresos obtenidos por los hombres es más alto que el promedio de los ingresos de las mujeres, a pesar que las mujeres empleadas tienen una educación promedio más alta (véase el gráfico 15). La brecha de ingresos es mayor en los países con mayor proporción de mujeres empleadas con nivel educativo alto con relación a los hombres

(Costa Rica, Panamá y la República Dominicana), con excepción de Nicaragua, que presenta la brecha de ingresos de género más pronunciada de la región.

Gráfico 15
Centroamérica y la República Dominicana: brecha de ingresos de las mujeres
respecto a los hombres, 2014 o último año disponible
(En porcentajes)



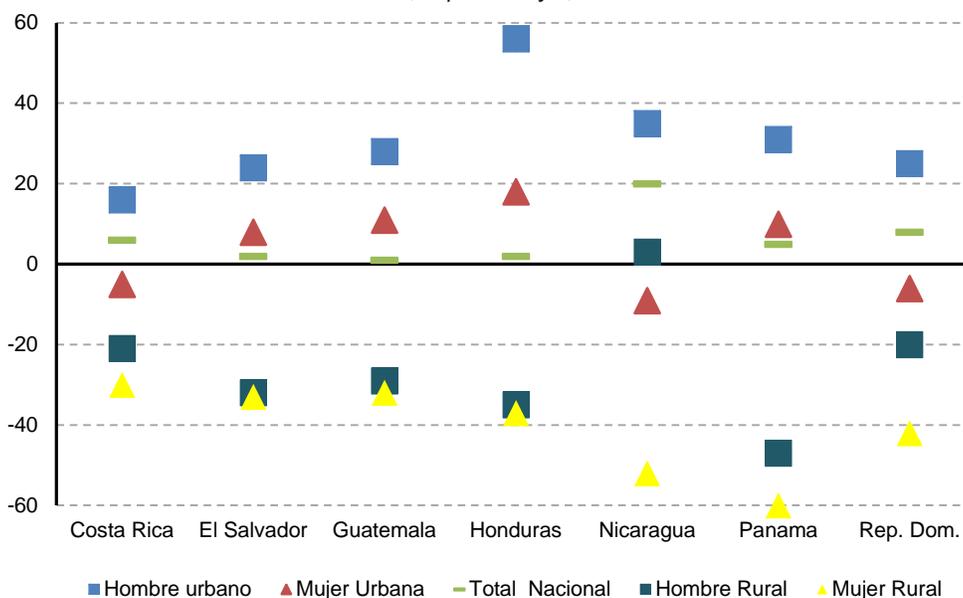
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Una vez más, las mujeres que residen en zonas rurales enfrentan las mayores brechas. Como se puede ver en el gráfico 16, en la totalidad de los países de Centroamérica y la República Dominicana los hombres que viven en ciudades perciben los ingresos más altos, mientras que las mujeres rurales reciben los sueldos más bajos. Ello implica que las mujeres rurales deben enfrentar, además de los obstáculos socioculturales y de la escasez de trabajos en su territorio, el desempeñarse en labores de menor remuneración. En conjunto, esto podría traducirse en muy pocos incentivos para decidir integrarse al mercado laboral.

En el gráfico 16 también se revela que las brechas de ingresos según género son mayores en las zonas urbanas que en los sectores rurales. En todos los países de la subregión, la brecha entre hombres y mujeres urbanos es más pronunciada que entre sus pares rurales. Esta diferencia llama aún más la atención al recordar que las mujeres urbanas que forman parte de la PEA tienen los mayores niveles de educación. De este modo, el retorno sobre la inversión de la educación que tienen las mujeres urbanas es más bajo que el de los hombres.

Además se puede observar que en Costa Rica, Panamá y la República Dominicana hay una mayor brecha de género en las zonas rurales. Ello podría ser una de las explicaciones de por qué en estos países la brecha de ingresos es más alta. Destaca también el caso de Nicaragua, donde los hombres, independientemente si viven en la zona rural o urbana, perciben los ingresos más altos. En este caso, a diferencia de los demás países, la variable de género tiene un mayor impacto sobre los ingresos recibidos que la dimensión territorial (véase el gráfico 16).

Gráfico 16
Centroamérica y la República Dominicana:
brechas de ingresos, por área geográfica y sexo
(En porcentajes)

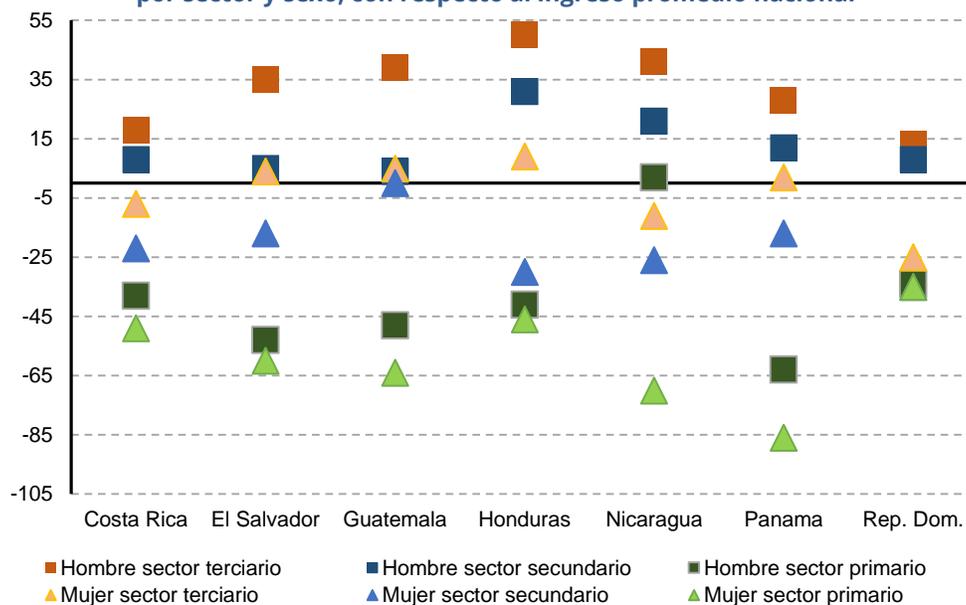


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Las brechas de ingreso desagregadas por sexo se asocian también al sector económico y a la categoría ocupacional en la cual trabajan hombres y mujeres. En el gráfico 17 se destaca que en todos los países de la subregión, los ingresos de los hombres son más altos que los de las mujeres, independientemente del sector en el cual trabajan; sin embargo, las brechas son menores al interior del sector primario, con excepción de Nicaragua, donde, una vez más, la brecha es mucho más pronunciada que en los demás países, ya que los hombres ganan más que las mujeres, independientemente del sector en el que trabajan.

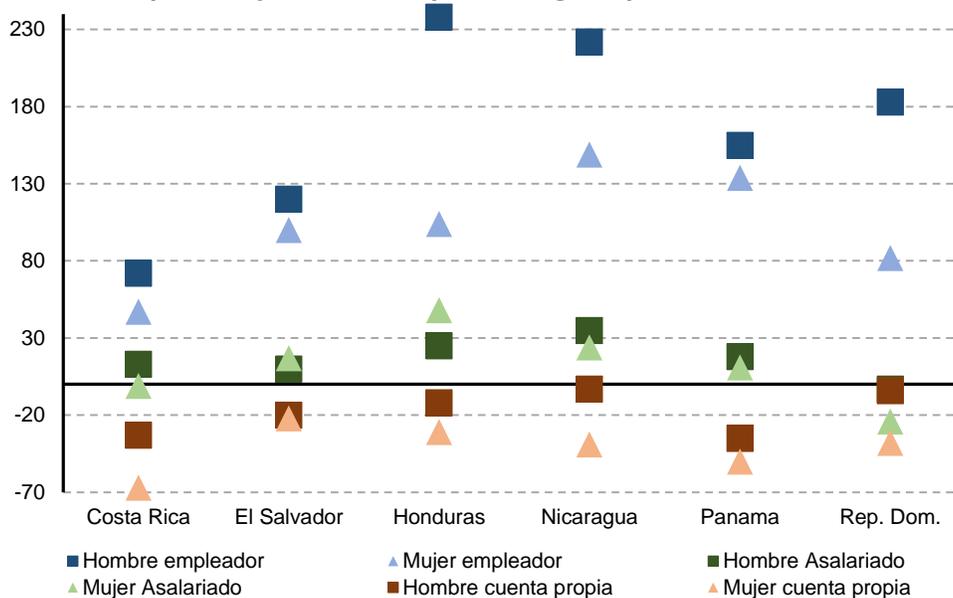
Lo anterior apunta a que, al interior de los sectores, las mujeres están empleándose en trabajos de menor productividad, baja remuneración y mala calidad en mayor medida que los hombres. A pesar de tener niveles educativos más altos, sus ingresos son consistentemente más bajos. Si bien no se cuenta con los datos necesarios para explicar la causalidad de esta brecha, es posible mencionar que puede tener diversas explicaciones. Por una parte, puede ocurrir en respuesta a un fenómeno de autoselección ocupacional por parte de las mujeres, es decir, que aplican a empleos con estas características por diversos motivos. Mientras que por otra parte, también puede deberse a mecanismos de discriminación de género por parte de los empleadores que seleccionan a mujeres para puestos tradicionalmente ocupados por el sexo femenino y que están asociados a una menor remuneración. Queda pendiente un análisis más detallado que permita profundizar la explicación de esta brecha salarial entre hombres y mujeres.

Gráfico 17
Centroamérica y la República Dominicana: brechas de ingresos, por sector y sexo, con respecto al ingreso promedio nacional



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Gráfico 18
Centroamérica y la República Dominicana: brechas de ingresos por categoría ocupacional y sexo, con respecto al ingreso promedio nacional⁸



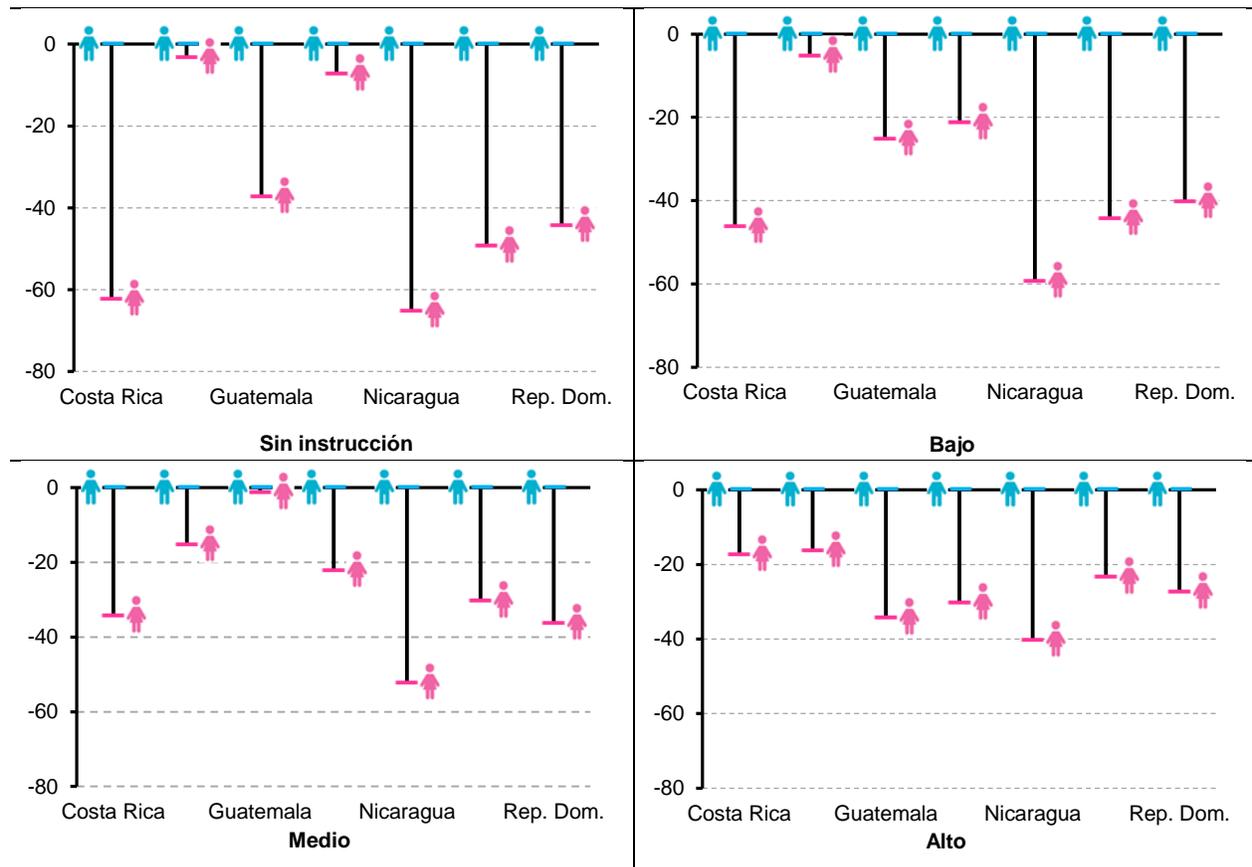
Fuente: Elaboración propia, a partir de encuestas de empleo.

⁸ No se dispone para Guatemala de información de ingresos de empleadores ni de trabajadores por cuenta propia.

Respecto a las diferencias de ingresos según categoría ocupacional, se observa que, dentro de la categoría de mayores ingresos, los empleadores hombres tienen más ingresos que las mujeres empleadoras, principalmente en Honduras, Nicaragua y la República Dominicana. La brecha de ingresos por género entre los asalariados se reduce e incluso, en El Salvador y Honduras, las mujeres asalariadas tienen en promedio ingresos más altos que los hombres. La brecha de género vuelve a aparecer entre los trabajadores por cuenta propia, siendo nuevamente las mujeres quienes perciben menores ingresos, lo que sugiere que las actividades a las que se dedican son más precarias (véase el gráfico 18). Esto confirma que es altamente probable que las mujeres que trabajan por cuenta propia lo hagan en actividades precarias y vulnerables que les generan pocos ingresos.

El análisis de las brechas por nivel educativo reitera el planteamiento de la sobrecalificación femenina ya que los datos revelan que los hombres tienen ingresos más altos que las mujeres en todos los niveles educativos (véase el gráfico 19). Ello indica que a pesar de tener un mismo nivel educativo, las mujeres se emplean en ocupaciones que tienen menor remuneración.

Gráfico 19
Centroamérica y la República Dominicana: brecha de ingresos de las mujeres con respecto a los hombres por nivel educativo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Si bien existe una alta heterogeneidad al interior de la región, se pueden identificar dos tendencias. En Costa Rica, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana la brecha de ingresos disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, por lo que quienes sufren la mayor discriminación en materia de remuneraciones son las mujeres con menor educación.

En El Salvador y Honduras la tendencia es la contraria: a mayor nivel educativo, mayor la brecha de ingresos. En este caso, los esfuerzos realizados por las mujeres por alcanzar un mayor nivel educativo no se ven traducidos en una menor brecha de ingresos. Esta situación puede constituir un desincentivo para que las mujeres inviertan tiempo y recursos en aumentar su nivel de instrucción y significa desaprovechar recursos y potencial productivo para la economía en su conjunto.

En síntesis, la brecha de ingresos por género está presente en todos los sectores económicos, en todas las categorías ocupacionales y en todos los niveles educativos. Esto significa que, amén de los obstáculos culturales y sociales acerca de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, estas se enfrentan a una valoración económica de su trabajo más baja que las labores realizadas por los hombres, inclusive cuando están mejor preparadas. Los diferentes valores económicos otorgados a las ocupaciones “femeninas” frente a las “masculinas” (Weller, 2004) reflejan la discriminación que las mujeres enfrentan en el mercado laboral y la reproducción de las relaciones de poder que se generan en esta esfera social.

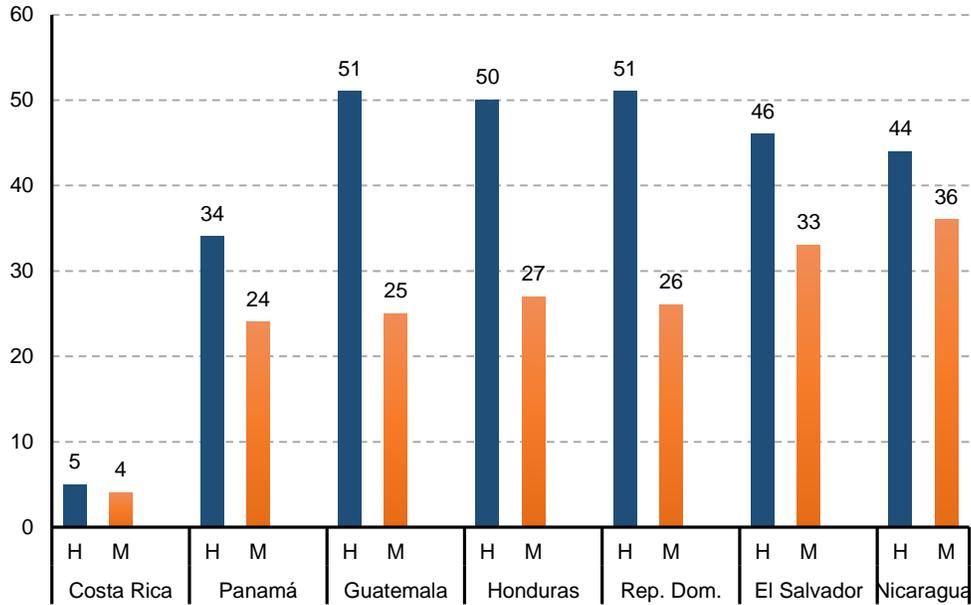
F. PRECARIEDAD LABORAL

El último tema que se aborda en este capítulo para caracterizar las condiciones en las que las mujeres se insertan al mercado laboral es el acceso a un trabajo decente. Cabe notar que de acuerdo a OIT, el trabajo decente se refiere a un trabajo digno, en donde puedan desarrollarse las capacidades de las personas, con un ingreso justo, libre de discriminación de género y de ningún otro tipo, y con un contrato formal, acceso a seguridad social y otras prestaciones de ley.

La información disponible da cuenta de un alto porcentaje de empleados, tanto hombres como mujeres, sin contrato escrito (véase el gráfico 20). Ello indica que tanto hombres como mujeres no tendrían acceso a los servicios sociales y beneficios públicos asociados a un contrato laboral. En la totalidad de los países, se puede observar que este fenómeno afecta de manera negativa en mayor proporción a los hombres que a las mujeres, por lo cual se trataría de una dimensión en la cual las mujeres no se encontrarían en situación de desventaja.

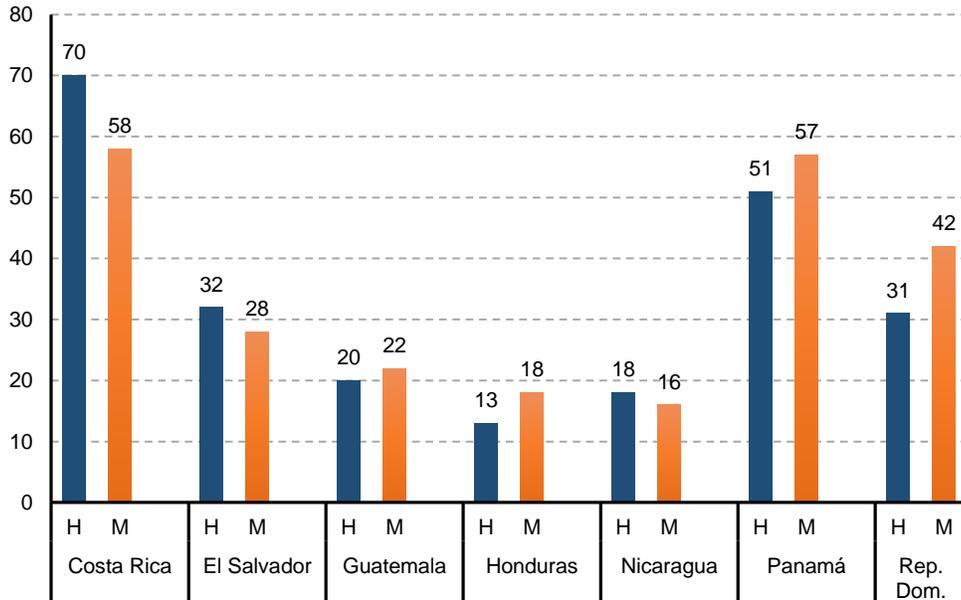
Un segundo aspecto central de la calidad de los empleos es el acceso a la seguridad social. Si bien no existe una brecha de desigualdad de género clara en este rubro, es preocupante que en la mayoría de los países de la región menos de la mitad de las mujeres y los hombres ocupados contribuyen al sistema de seguridad social, lo cual indica que más de la mitad no está cubierto por dicho sistema (véase el gráfico 21). Ello es particularmente alarmante en el caso de las mujeres por dos razones. La primera es que las mujeres, en gran proporción, necesitan atención prenatal profesional en algún momento de sus vidas laborales. La segunda es que la falta de cotización les restringe el acceso futuro a las pensiones. La baja cotización regional puede estar relacionada con la informalidad laboral característica de la región y reflejada en los bajos porcentajes de ocupados con contrato.

Gráfico 20
Centroamérica y la República Dominicana:
ocupados sin contrato, según sexo
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Gráfico 21
Centroamérica y la República Dominicana:
ocupados que cotizan a seguridad social, según sexo
(En porcentajes)

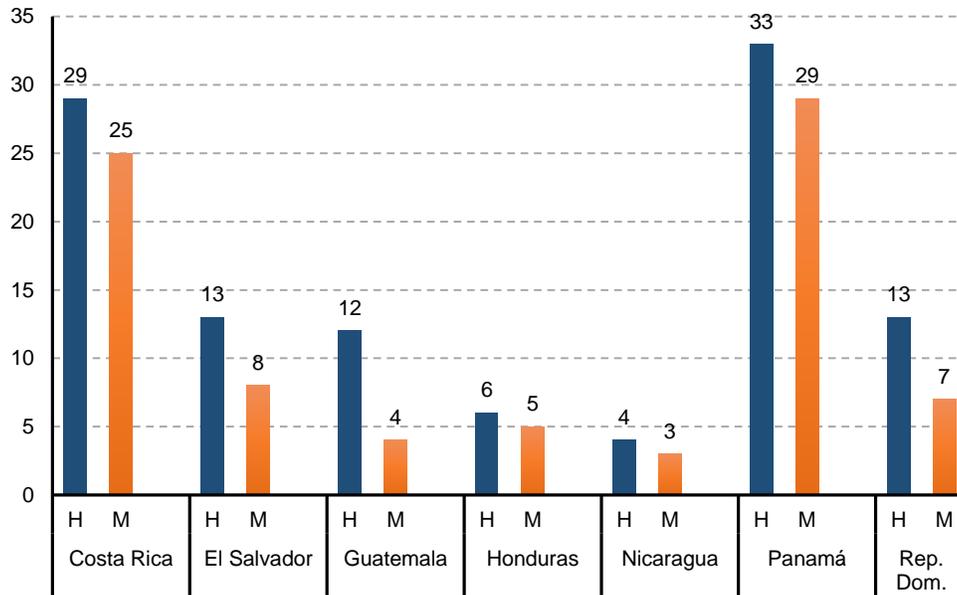


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Nota: En el caso de Honduras su clasificación ocupacional no proporciona explícitamente su porcentaje de mano de obra no calificada. Para el caso de la República Dominicana, se utilizó el porcentaje de afiliados en lugar del de cotizantes.

Por otra parte, más del 70% de los adultos mayores de Centroamérica y la República Dominicana no tienen acceso a una pensión contributiva (véase el gráfico 22). En este caso sí se observa una brecha de género, toda vez que en la totalidad de los países hay menos mujeres mayores de 60 años pensionadas que hombres, consecuencia de su menor acceso al mercado laboral en su etapa productiva.

Gráfico 22
Centroamérica y la República Dominicana: personas jubiladas
o pensionadas de 60 o más años, según sexo
(En porcentajes)

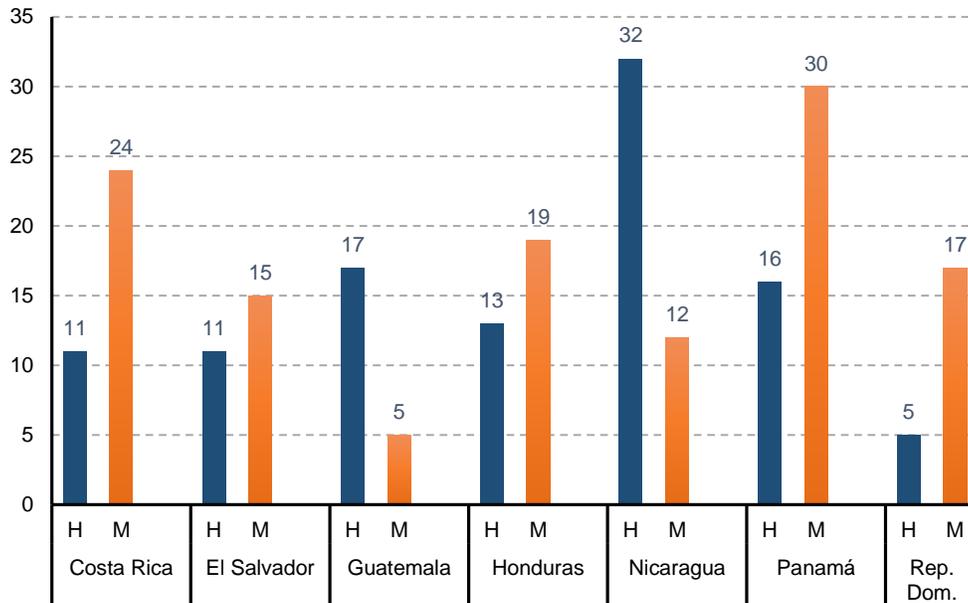


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Cabe resaltar que si bien no existe una brecha notoria de género en cuanto al nivel de cotización de las personas ocupadas, sí existe en cuanto al acceso a la ocupación, lo cual deja a muchas mujeres sin tener siquiera la oportunidad de acceder a los sistemas de protección social. Esta situación reproduce las desigualdades que las mujeres experimentan durante el ciclo de vida asociado al trabajo (de 15 a 60 años), obligándolas a seguir trabajando o depender de algún familiar, normalmente un hombre, lo que aumenta su vulnerabilidad y prolonga su falta de autonomía económica.

En tercer lugar, la baja calidad de los empleos y la precariedad laboral también se relacionan con las horas de trabajo que las personas son empleadas en relación con su disponibilidad y al nivel de ingresos que reciben (véase el gráfico 23). Se reitera el patrón de subempleo en general, pero particularmente entre las mujeres. Entre el 5% y el 32% de las personas ocupadas trabaja menos de 40 horas semanales aun cuando quisieran trabajar más horas. En todos los países de la región, a excepción de Guatemala y Nicaragua, esta proporción es más alta para las mujeres que para los hombres, lo que podría ser un elemento por el que las mujeres reciben ingresos más bajos que los hombres.

Gráfico 23
Centroamérica y la República Dominicana:
subempleados, según sexo
(En porcentajes)



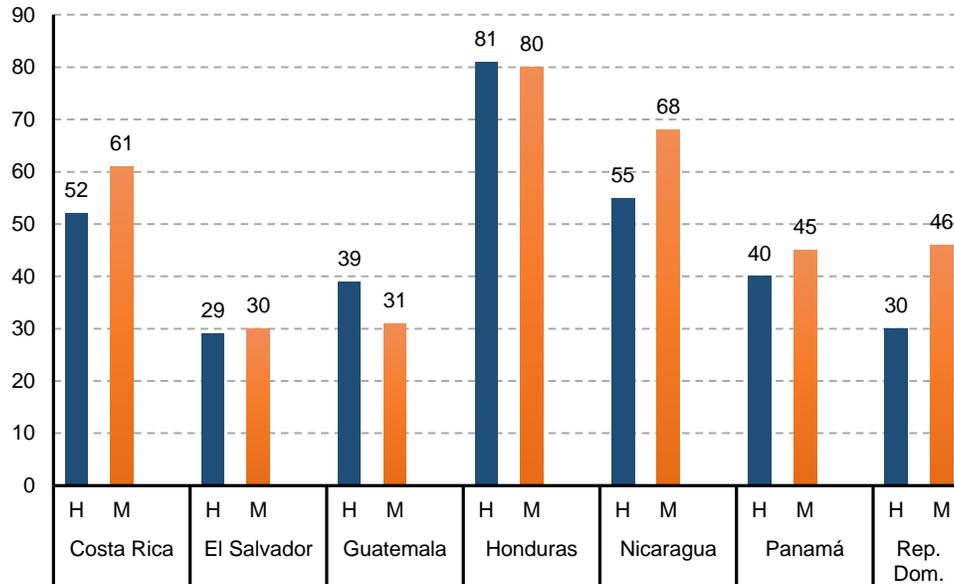
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Un cuarto elemento que muestra la ausencia de trabajo decente son las remuneraciones inferiores al salario mínimo.

Un alto porcentaje de los ocupados de la región percibe ingresos menores al salario mínimo. Los casos más notorios son Costa Rica, Honduras y Nicaragua, donde más de la mitad de los ocupados se encuentra en esta situación. En segundo lugar, los datos revelan que, a excepción de Guatemala y Honduras, el porcentaje de mujeres que se encuentran en esta situación es significativamente mayor que la proporción de hombres. Ello muestra que las mujeres no solo tienen sueldos más bajos que los hombres, sino que además enfrentan una mayor precariedad salarial. Dicha realidad es más preocupante si se considera que alrededor de un 28% de las mujeres ocupadas de la región son jefas de familia y su salario es el principal o único ingreso del hogar (véase el gráfico 24).

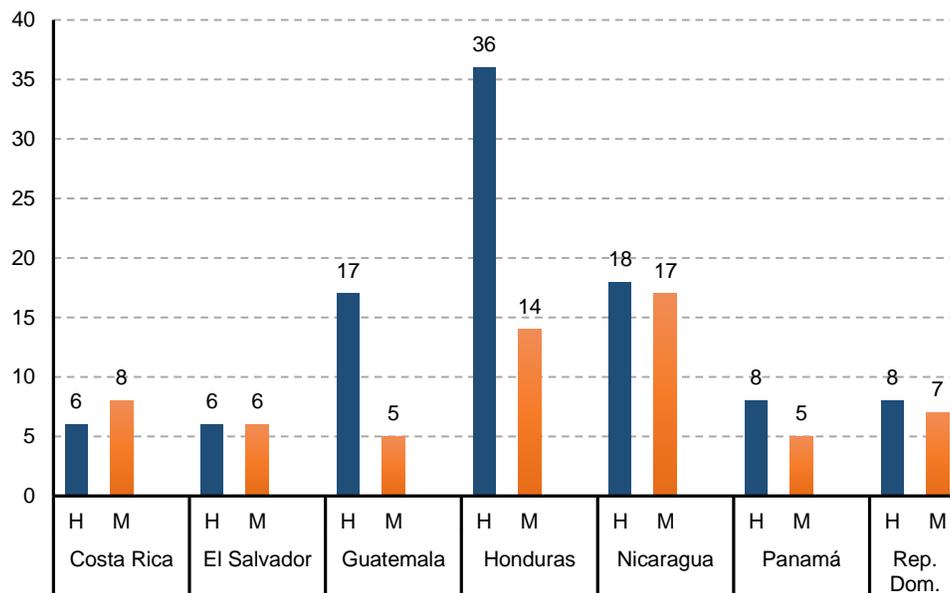
Esta precariedad salarial, junto al subempleo en términos de jornada laboral, lleva a que algunas personas opten por buscar un segundo empleo para lograr complementar sus escasos recursos. Si bien en Costa Rica, El Salvador, Panamá y la República Dominicana la proporción de la población que utiliza esta estrategia es menor al 10%, en los demás países las cifras son mayores (véase el gráfico 25). Dicha estrategia pareciera ser más bien masculina dado que los hombres son quienes con mayor frecuencia tienen un segundo empleo. Si bien se podría plantear que ello implica que las mujeres experimentan una mejor posición al menos en este aspecto, se cree que dicha observación no sería correcta dado que es altamente probable que la mayor parte de las mujeres no tengan la posibilidad de buscar un segundo empleo, debido que tienen una segunda carga de trabajo asociada a las labores que desempeñan en su hogar.

Gráfico 24
Centroamérica y la República Dominicana: ocupados con ingreso menor al salario mínimo, según sexo
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

Gráfico 25
Centroamérica y la República Dominicana: ocupados con un segundo empleo, según sexo
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de empleo.

En resumen, además de las mayores dificultades que tienen las mujeres para acceder a un empleo, la calidad de la mayor parte de los trabajos en los que se desempeñan es más precaria. Hay una tendencia en la región a contratar más mujeres que hombres por un tiempo acotado, en condiciones en las que no cotizan a la seguridad social, por jornadas menores a las 40 horas semanales y por sueldos menores al salario mínimo. Este conjunto de condiciones dificultan que las mujeres alcancen una verdadera autonomía económica en la que no dependan de los beneficios sociales ni de los ingresos de sus parejas o de algún familiar y logren detener la reproducción de las desigualdades.

G. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de la inserción laboral desde una perspectiva de género presenta la diversidad de obstáculos con que se enfrentan las mujeres para insertarse en un empleo decente y de calidad. Estas dificultades se presentan al momento de decidir integrar la PEA, luego para encontrar un empleo y finalmente para desempeñarse en una actividad económica con salarios justos, acorde a su nivel educativo, en jornadas laborales acordes a las deseadas, con un contrato firmado y con acceso a la protección social, entre otras. En cada una de estas etapas, se puede observar que las mujeres experimentan mayores dificultades que los hombres en Centroamérica y la República Dominicana, revelando la presencia de mecanismos de discriminación por género en el mercado del trabajo.

El análisis realizado también muestra el peso que aún tiene la división tradicional del trabajo en distintos momentos de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Esto se observa, por ejemplo, en la dificultad que tiene una proporción significativa de mujeres para incorporarse a la PEA debido a que tienen que dedicarse a actividades domésticas, así como también, enfrentarse a mayores dificultades al buscar empleo debido a que cuentan con menor experiencia laboral. De este modo, las normas socioculturales y la división sexual del trabajo que denominan a las mujeres como responsables del cuidado de niños, adultos mayores y personas con discapacidad y de las actividades del hogar, tienen diferentes impactos negativos en la inserción laboral femenina.

La noción de lo “femenino” y lo “masculino” también se expresa al interior del mercado del trabajo. Esto se puede ver en la división de género, por ejemplo, al interior de los sectores económicos. El sector terciario está compuesto por una mayoría de mujeres, las cuales se desempeñan principalmente en ocupaciones de atención a las personas (e.g. comercio, restaurantes y hoteles) que guardan un alta relación con actividades domésticas. Investigaciones anteriores han mostrado que estas ocupaciones del sector terciario están asociadas a condiciones laborales más precarias (Weller, 2004). Por su parte, los empleos del sector primario aparecen como “masculinos”, lo cual podría estar asociado al trabajo físico que generalmente involucran estas actividades.

Ahora bien, amén de los obstáculos socioculturales, los requisitos formales para obtener un empleo parecen ser más altos para las mujeres que para los hombres. El análisis de los datos muestra que las mujeres que acceden al mercado laboral tienen un nivel educativo más alto que los hombres, para realizar actividades que requieren el mismo grado de calificación. Ello redundaría en un porcentaje más alto de mujeres que se encuentran sobrecalificadas, un fenómeno que casi no se da entre los hombres.

Estas brechas trascienden la dimensión educativa. En primer lugar, el análisis reveló que la brecha de ingresos por género está presente en todos los sectores económicos, en todas las categorías ocupacionales y en todos los niveles educativos. En segundo lugar, se observó una tendencia a

contratar más mujeres que hombres por un tiempo acotado, sin cotizaciones de seguridad social, por jornadas menores a las 40 horas semanales y por sueldos menores al salario mínimo.

Cabe reiterar que la situación de las mujeres rurales es aún más complicada que la de las mujeres urbanas en estos términos. Las mujeres que viven en zonas rurales son quienes experimentan en mayor medida el peso de las normas sociales y culturales, por lo que tienen más dificultades para incorporarse a la PEA. Además, se enfrentan a más obstáculos para encontrar un empleo debido a que aquellos a los que tienen acceso de acuerdo a su ubicación geográfica son principalmente actividades primarias, las cuales son consideradas como ocupaciones masculinas. A ello, se debe agregar la mayor escasez de servicios públicos de cuidados que caracterizan las zonas rurales.

Ante este escenario, se hace necesario analizar las políticas públicas con las que cuentan los países de la región que están orientadas a facilitar la inserción laboral de las mujeres y asegurar que esta sea en igualdad de condiciones que la de los hombres. El capítulo siguiente se centrará en esta tarea.

IV. POLÍTICAS PÚBLICAS DEL CUIDADO Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CENTROAMÉRICA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA⁹

A. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y la República Dominicana (COMMCA) del Sistema de la Integración Centroamericana (2015) afirma que la situación de las mujeres en la subregión ha mejorado en algunas áreas, como el grado educativo, que ha existido un incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral y se observa un mayor número de mujeres en cargos de toma de decisiones. No obstante, los datos analizados en el capítulo anterior revelan que aún persisten importantes retos en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades laborales para mujeres y hombres. No solo experimentan mayores dificultades para incorporarse a la PEA sino que una vez que forman parte de esta, les es más difícil encontrar empleo y se emplean con mayor frecuencia que los hombres en trabajos precarios. En la subregión, las mujeres rurales enfrentan más dificultades que el resto.

Los países de Centroamérica y la República Dominicana cuentan con diversos mecanismos políticos para hacer frente a las desigualdades de género que se presentan en el mercado laboral. Este capítulo tiene como objetivo presentar un panorama regional de las políticas públicas con relación al empleo y el cuidado con el fin de elaborar recomendaciones hacia una mejor implementación de políticas públicas a favor de la inserción laboral de las mujeres y su empoderamiento. Para ello, se revisan en primera instancia los Planes Nacionales de Desarrollo como instrumento rector de las políticas de un país para observar de qué manera se abordan el tema de inserción laboral de las mujeres y el tema del cuidado. Posteriormente, se exponen las políticas y los planes nacionales específicos para la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral en los países de la subregión y, por último, se presentan las principales políticas y programas para el cuidado, en particular la atención a la primera infancia y las políticas y programas para la inserción laboral y el empoderamiento de las mujeres.

B. PLANES NACIONALES DE DESARROLLO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Considerando el carácter rector de los Planes Nacionales de Desarrollo, resulta relevante explorar de qué manera y desde qué enfoque la planeación nacional aborda el tema de empoderamiento económico de las mujeres, su inserción laboral y el tema del cuidado. Como se puede observar en el cuadro 6, la igualdad de género es abordada de manera heterogénea entre los países de Centroamérica y la República Dominicana. Mientras que todos los países integran el enfoque de género como eje transversal, Costa Rica y la República Dominicana incluyen apartados específicos para la igualdad de género.

⁹ Esta sección se desarrolla sobre la base de Colinas (2016).

Con respecto al contenido específico de los Planes Nacionales de Desarrollo se destacan los siguientes elementos:

- a) Guatemala incorpora un enfoque de género, de derechos humanos e interculturalidad, estableciendo como prioridad estratégica el atender las brechas de inequidad particularmente de las mujeres, la niñez, la juventud, los pueblos indígenas y las personas migrantes, enfatizando la situación de los habitantes de zonas rurales.
- b) El Plan Nacional de Desarrollo Humano de Nicaragua plantea que la política de género del país parte de la premisa que las mujeres son sujetos de cambios sociales y del desarrollo, por lo que es prioritario garantizar su acceso a los bienes y medios productivos, equidad en la participación e igualdad de derechos y oportunidades.
- c) El Plan de Buen Gobierno 2016 de Nicaragua plantea la capacitación de mujeres en partes del programa Hambre Cero y Usura Cero así como la integración de cooperativas de mujeres en la agroindustria.
- d) Costa Rica reconoce que la igualdad de género es un medio y un fin en sí mismo: es un objetivo por derecho propio y todo avance en su cumplimiento promueve el de otros objetivos.
- e) El concepto del 'Buen Vivir' que guía el Plan Quinquenal de Gobierno de El Salvador, supone la igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual el Estado debe garantizar condiciones igualitarias en tres dimensiones: el trato, las oportunidades y los resultados.
- f) El Plan Nacional de Panamá hace referencia a los compromisos internacionales incluyendo los relacionados a los derechos de las mujeres y reconoce las brechas existentes de inequidad social e invita a 'redoblar esfuerzos para garantizar el desarrollo pleno de hombres y mujeres en igualdad de condiciones'.
- g) La República Dominicana señala dentro su estrategia nacional la necesidad de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, y adoptar acciones que contribuyan a la equidad de género.

1. Enfoque del tema de cuidado como un elemento determinante para la inserción laboral de las mujeres

El análisis de la inserción laboral de las mujeres y las dificultades que enfrentan, presentados en el capítulo anterior, reafirman la necesidad de contar con políticas públicas de cuidado, tanto infantil como de personas mayores y personas con discapacidad. Esta responsabilidad, la cual recae casi exclusivamente sobre las mujeres, se trata de una de las principales barreras que enfrentan para su inserción plena en el mercado laboral, siendo precisamente el empleo decente la herramienta fundamental para lograr el empoderamiento económico de las mujeres. El incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, los cambios en la composición de las familias y el aumento de la esperanza de vida han producido una tensión entre la oferta y la demanda de cuidados, en particular en el cuidado infantil y de adultos mayores (CEPAL, 2012a). El énfasis de esta sección en el cuidado se fundamenta justo en la importancia que tiene su abordaje desde un enfoque integral para lograr el empoderamiento económico de las mujeres.

El Plan Estratégico de Gobierno de Panamá no menciona explícitamente la inserción laboral de las mujeres ni las políticas de cuidado. De igual manera, la política de cuidado está ausente de los planes rectores de Honduras. Sin embargo, en los Planes Nacionales de Desarrollo de los demás países de la

subregión, se reconoce explícitamente la necesidad de políticas y programas para el cuidado para superar la inserción en condiciones desiguales al mercado laboral entre hombres y mujeres. Entre las líneas de acción se destacan la creación de mecanismos que faciliten la inserción de la mujer en el mercado laboral sin discriminación, y que fomenten la corresponsabilidad paterna y social en el cuidado de la familia.

Dichos mecanismos incluyen el establecimiento de estancias infantiles en universidades y centros de formación profesional estatales, para facilitar el acceso de las madres y padres a la educación y promover la atención integral y estimulación temprana; la actualización de los marcos legales e institucionales para la atención integral de niños y personas adultas mayores; así como la ampliación de los horarios educativos de las niñas y los niños y la instalación de mecanismos de apoyo al cuidado infantil para facilitar el acceso de las mujeres a procesos de alfabetización y post-alfabetización. En particular, Costa Rica señala en su Plan Nacional de Desarrollo la ampliación y el fortalecimiento de las redes de cuidado para facilitar la inserción laboral de las mujeres. Dicho país cuenta con una ley que crea y establece la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, la cual tiene como objetivo la creación de un sistema de cuidado u desarrollo infantil de acceso público, que articule las prestaciones de servicios público y privada con la finalidad de fortalecer y aumentar la oferta de atención infantil integral. En el caso de Guatemala, señala como línea de acción el diseño en conjunto con las empresas de mecanismos para garantizar el acceso a guarderías y la ampliación de los horarios de estudio de los niños y las niñas para facilitar la inserción laboral de padres y madres. Por su parte, Nicaragua menciona como línea de acción dentro de su política para mejorar el acceso al empleo y condiciones de trabajo de las mujeres, el establecimiento de guarderías infantiles accesibles económicamente como medida para eliminar los obstáculos para la participación de las mujeres en el empleo y la producción. Igualmente, la República Dominicana menciona la creación de estancias infantiles que faciliten el acceso al empleo para las mujeres, en particular de bajos ingresos. Por último, Panamá destaca la necesidad de políticas de fomento a la corresponsabilidad del trabajo doméstico no remunerado que facilite el acceso de las mujeres al ámbito productivo.

Cuadro 6
Países seleccionados: Planes nacionales de desarrollo

País	Instrumento de Planeación Nacional	Género como eje transversal	Inserción laboral de las mujeres	Políticas del cuidado
Costa Rica	Plan Nacional de Desarrollo de Costa Rica (PND) 2015-2018	✓	✓	✓
El Salvador	Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019	✓	✓	✓
Guatemala	Plan Nacional de Desarrollo Guatemala 2032	✓	✓	✓
Honduras	Plan Estratégico de Gobierno (PEG) 2014-2018 Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022	✓	✓	✗
Nicaragua	Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016	✓	✓	✓
Panamá	Plan Estratégico de Gobierno (PEG) 2015-2019	✓	✗	✗
República Dominicana	Estrategia Nacional de Desarrollo 2030	✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia, con información de los Planes Nacionales de Desarrollo de los países seleccionados.

2. La inserción laboral de las mujeres y empleabilidad dentro de la Planeación Nacional

Todos los países resaltan el acceso a la seguridad social como un elemento fundamental para el trabajo decente; reconocen la exclusión e inequidad de sectores de la población como las personas que trabajan en la informalidad y las mujeres, y apuntan al principio de universalidad en el acceso a este derecho. Por ejemplo, El Salvador menciona como objetivo promocionar la seguridad social y el acceso al sistema de pensiones para asegurar una vida laboral digna a los trabajadores y trabajadoras, y garantizar la inclusión de grupos marginados y excluidos. En el eje 'Bienestar para la gente' de su Plan Nacional de Desarrollo, Guatemala prioriza estrategias y acciones para garantizar a las personas el acceso a la protección social universal y la equidad, señalando la necesidad de reducir las brechas de inequidad y exclusión.

Con la finalidad de mejorar la empleabilidad, entre los planes de Costa Rica, Guatemala y la República Dominicana se reconoce la importancia del desarrollo de capital humano de jóvenes y mujeres, sobre todo aquellas que son jefas de hogar con emprendimientos productivos, con miras a diversificar los medios de vida. Para ello, se enfatiza la necesidad de contar con mecanismos que tomen en cuenta el balance del trabajo remunerado y doméstico no remunerado.

Para brindar apoyo a las iniciativas emprendedoras, en Guatemala y la República Dominicana, dos de los tres países en los que la inactividad económica de las mujeres es más alta en la subregión de acuerdo a los datos del capítulo anterior, se incluyen lineamientos orientados a incentivar la provisión de servicios de financiamiento para actividades productivas reconociendo las necesidades específicas de poblaciones tradicionalmente excluidas como son mujeres, jóvenes, indígenas y habitantes de zonas rurales.

Con relación al acceso de recursos productivos, la República Dominicana, donde alrededor del 60% de las mujeres rurales no está empleada y no está en búsqueda de trabajo (véase el capítulo II), se menciona como objetivo en la estrategia nacional impulsar acciones afirmativas dirigidas a las mujeres rurales que garanticen su acceso tanto a activos, asegurando por ejemplo la titularidad de los mismos, así como el acceso a los servicios de desarrollo empresarial, como el crédito y la asistencia técnica, con el fin de superar los obstáculos que dificultan la autonomía y desarrollo personal. El Salvador, plantea la preocupación de las diferencias existentes en la propiedad de activos señalando que del total de personas productoras agropecuarias que poseen las tierras que trabajan, sólo 12% son mujeres.

Por su parte, Nicaragua plantea la política laboral bajo un contexto de estabilidad y cohesión social y señala que tiene como objetivo fortalecer el modelo de concertación laboral tripartita (trabajadores, empresarios y gobierno), para el fomento del trabajo digno de mujeres y hombres. El Plan señala la importancia de asegurar el acceso equitativo de las mujeres y los jóvenes a la producción, empleo y generación de ingresos incorporando sus demandas dentro de los presupuestos de las políticas y programas del país. Cabe recordar que Nicaragua presenta la mayor brecha salarial de género de acuerdo al análisis presentado en el capítulo anterior.

C. POLÍTICAS NACIONALES PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Todos los países analizados cuentan con políticas para la igualdad entre mujeres y hombres y cada una de estas políticas cuenta con un plan derivado de la misma. El principio de no discriminación se incorpora en todas las políticas nacionales para la igualdad. Por ejemplo, Panamá señala dentro de sus lineamientos la creación de políticas y programas de empleo orientados a incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral sin discriminación por sexo o género, entre otros. Todos señalan también la necesidad de proteger y garantizar los derechos económicos de las mujeres y su acceso al mercado laboral a través del concepto de 'trabajo decente'.

En cuanto a la incorporación de las mujeres en la PEA, se analizó la creación de nuevas formas de empleo femenino. Costa Rica destaca en el establecimiento de mecanismos que garanticen la articulación de la oferta de servicios dirigida a apoyar proyectos productivos y microempresas encabezados por mujeres. El Salvador, Guatemala y Honduras proponen acciones de capacitación y formación profesional para asegurar la adecuada inserción de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Por su parte, Panamá y la República Dominicana contemplan entre sus líneas de acción la capacitación, promoción y calificación de mano de obra femenina, incluyendo su acceso a oficios no tradicionales.

De igual manera, se observan políticas orientadas a ofrecer alternativas de cuidado a niños y mayores, así como también que faciliten el acceso de las mujeres a los recursos productivos. Por una parte, el enfoque del cuidado como un elemento para facilitar la inserción laboral de las mujeres es adoptado por todos los países analizados, los cuales reconocen que para que las mujeres tengan pleno acceso al mercado de trabajo en paridad de condiciones, es necesario realizar acciones como la creación y promoción de centros de cuidado infantil, de personas adultas mayores y con discapacidad, así como el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres con respecto del trabajo doméstico no remunerado realizado tanto en el ámbito del hogar como en el comunitario.

Por otra parte, el acceso a la tierra y el derecho a la propiedad por parte de las mujeres es tema de gran relevancia en la subregión. El Salvador menciona el otorgamiento de tierras y vivienda como una de sus acciones para garantizar el acceso igualitario a los activos. Por su parte, Honduras establece la necesidad de establecer políticas de titularización de tierras aptas para la producción a favor de las mujeres y en condiciones de equidad. Dentro de su programa para la igualdad, Nicaragua menciona como líneas de acción la formulación de políticas de ordenamiento y tenencia de la tierra con equidad de género para facilitar a las mujeres el acceso y control a la tierra y su titulación. Panamá señala la necesidad de promover el acceso de las mujeres a la titulación de las tierras, mientras que la República Dominicana incluye como lineamiento el fomentar el derecho a la propiedad de la tierra para las mujeres.

Una vez que ya forman parte de la PEA, se observan medidas para mejorar la inserción de las mujeres al empleo. Costa Rica y El Salvador contemplan el desarrollo de mecanismos de intermediación laboral para mujeres desempleadas. Por su parte, Costa Rica, Guatemala, Honduras y Nicaragua mencionan la aplicación de inspecciones laborales para garantizar el principio de igualdad tanto en términos de remuneraciones, como en la ocupación de puestos directivos. En cuanto a la seguridad social, la mayoría de los países señala la necesidad de revisar y reformar el marco normativo e institucional de la seguridad social a fin de ampliar la cobertura a todas las mujeres, sobre todo a aquellas que laboran en el sector informal y las prestadoras de cuidado.

Con relación a la capacitación y desarrollo de capacidades de las mujeres, todos los países mencionan en sus políticas, programas y planes para la igualdad la necesidad de contar con acciones en este rubro para fomentar la efectiva inserción productiva de las mujeres. Las acciones van encaminadas a la formación educativa, tecnológica, profesional y desarrollo de habilidades empresariales. En el caso de la República Dominicana se incluyen lineamientos para el desarrollo de habilidades gerenciales. Dentro de su plan, Costa Rica plantea la promoción de acciones afirmativas en las empresas como la definición de porcentajes mínimos de contratación de mujeres en puestos directivos.

Finalmente, también se tienen iniciativas que buscan reconocer la productividad y valor del trabajo que realizan las mujeres en su hogar. Costa Rica y Guatemala mencionan explícitamente la necesidad de reconocer y cuantificar el trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres. La mayoría de los países promueven el fortalecimiento de mediciones del uso del tiempo de mujeres y hombres, así como la incorporación del trabajo doméstico dentro de las cuentas nacionales. El Salvador destaca la necesidad de realizar estudios para la correcta medición y valoración del trabajo doméstico no remunerado. Honduras reconoce este tipo de trabajo como actividad económica que genera riqueza y bienestar social y propone la elaboración de un sistema de valoración del trabajo de cuidado. Estas medidas son de gran relevancia al considerar que el 46% de las mujeres económicamente no remuneradas no trabaja para dedicarse a actividades del hogar, como se vio en el capítulo anterior.

Es importante mencionar que la mayoría de las políticas, planes y programas para la igualdad mencionan que se desarrollarán indicadores que posibiliten medir sus resultados pero únicamente Guatemala, Honduras y la República Dominicana los especifican. En este sentido es importante resaltar la necesidad de contar con herramientas de monitoreo para la implementación efectiva de los planes para la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual representa un reto pendiente en la subregión. La implementación de sistemas de monitoreo y evaluación en los planes y programas de política pública ayuda a fortalecer la gobernabilidad de un país y una subregión ya que implica el mejoramiento de la transparencia y rendición de cuentas (Rascón, 2010).

D. POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL CUIDADO

Una política integral del cuidado abarca tanto las necesidades de las personas que demandan el cuidado —niñas, niños, personas mayores, enfermos, personas con necesidades especiales— como las necesidades de las personas que proveen dicho cuidado, que son en su mayoría mujeres. Aun cuando se reconoce la importancia de abordar el cuidado en todas sus dimensiones, para efectos de este trabajo el análisis se concentrará principalmente en las políticas y programas de cuidado infantil en los países de la subregión.

Todos los países estudiados cuentan con políticas y programas para el cuidado infantil y han ido posicionando el tema del cuidado como un asunto estratégico de política pública. Sin embargo, el abordaje entre los países es diverso. Como elemento común se identifica el enfoque en la atención de la primera infancia como su objetivo central. Solo algunos abordan las necesidades de las personas que proveen el cuidado, lo cual refleja una ausencia de un enfoque verdaderamente integral.

En el cuadro 7 se puede observar que todos los países, en sus programas de atención a la primera infancia, abordan al cuidado como un derecho de la niñez para alcanzar un desarrollo integral. Con excepción de Guatemala, todos los países enuncian explícitamente el cuidado como un elemento para

la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Además, Costa Rica, Honduras y la República Dominicana mencionan el cuidado como una fuente de trabajo remunerado para las mujeres, mientras que solo Costa Rica, Guatemala y Nicaragua mencionan de manera explícita la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las políticas del cuidado.

La mayoría de los países enfatiza que la prioridad de atención en los servicios de la primera infancia debe ir dirigida a la población en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad económica y social. Paralelamente al abordaje diverso de enfoques del cuidado por parte de los diferentes países, es importante resaltar que los actores institucionales involucrados en el tema del cuidado también varían de país en país.

Por ejemplo, en el caso de Guatemala, el Programa de Atención Integral a la Niñez (PAIN) opera desde el Ministerio de Educación. En Honduras, el Programa de Atención Integral a la Primera Infancia opera bajo la tutela de la Secretaría de Salud. En El Salvador, el Programa de Atención Integral a la Primera Infancia está operado por una institución dedicada particularmente a la niñez y adolescencia: el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia (ISNA). En el caso particular de Panamá, el Plan de Atención Integral a la Primera Infancia de Panamá (PAIPI) se presenta como una intervención 'multisectorial' con la participación de los Ministerios de Salud, Educación, Desarrollo Social y Trabajo. En la República Dominicana, la entidad encargada de la formulación de políticas, normas y procedimientos para la creación y habilitación y vigilancia de la calidad de los servicios de estancias infantiles en el país, es el Consejo Nacional de Estancias Infantiles (CONDEI) adscrito al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).

En términos generales, se puede observar que existe una necesidad de mayor articulación y coordinación institucional al interior de cada uno de los países. Asimismo, existe un vacío en cuanto a la definición clara del rol de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres (e.g. Institutos y Secretarías de las Mujeres) dentro de estas políticas integrales de atención a la primera infancia. Sin embargo, existen algunos esfuerzos de integración y coordinación entre las entidades encargadas de implementar las políticas y programas de cuidado.

En este sentido se destaca el caso de Costa Rica, el cual ha sido uno de los primeros países en América Latina en incorporar la responsabilidad social de los cuidados como uno de los objetivos estratégicos de su política de igualdad. Una de las iniciativas importantes en cuanto a las políticas del cuidado es la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil de este país cuya finalidad es la de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso universal y público que cuente con un financiamiento solidario articulando las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil. La Red opera en torno a dos ejes: el cuidado de niños y niñas y el apoyo a las mujeres trabajadoras. Es preciso destacar que desde sus inicios, en la política se planteó como pilar fundamental la universalización de un sistema de cuidado (Guzmán León, 2014).

Por su parte, El Salvador cuenta con la Red de Atención Compartida (RAC) la cual integra un espacio de coordinación entre entidades públicas, privadas y mixtas; organizaciones de niñez, Asociaciones Comunitarias de Promoción y Asistencia, para proponer, implementar y evaluar las políticas públicas en materia de niñez y adolescencia. De acuerdo a Salvador (2015), la RAC constituye el referente político de la sociedad civil en la agenda pública de los derechos de la niñez.

Además de las políticas y programas de cuidado dirigidos particularmente a la atención de la primera infancia, existen dentro de la oferta programática iniciativas diversas para el cuidado infantil, impulsadas desde las áreas de desarrollo social como los Ministerios de Desarrollo Social, Presidencia

y oficinas de Primeras Damas. Por ejemplo, Guatemala cuenta con el Programa Hogares Comunitarios que atiende a niños de 0 a 6 años de edad en Centros de Cuidado Diario Diurno y opera desde la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente. En el caso de Honduras, el Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia, como organismo de desarrollo social, cuenta con el Programa Bienestar Familiar y Desarrollo Comunitario del Instituto Hondureño de la Niñez y la Adolescencia.

Un programa a destacar que presenta un enfoque interinstitucional para el tema del cuidado es el Programa Amor del gobierno de Nicaragua. Este forma parte del Sistema Nacional para el Bienestar Social y cuenta con la participación del Ministerio de la Familia, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Gobernación, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, Procuraduría de Derechos Humanos, el Instituto de Cultura, Ministerio del trabajo, el Instituto Nicaragüense de deportes y el Instituto de la Mujer. Dentro de sus ejes de trabajo se encuentra el crear y habilitar Centros de Desarrollo Infantil (CDI) para el cuidado profesional de las hijas e hijos de las madres que trabajan y asegurar el derecho a atención especializada para niñas y niños que tienen alguna discapacidad.

Cuadro 7
Países seleccionados: Políticas de cuidado y sus diferentes enfoques

	Política del cuidado	Cuidado como derecho de la niñez	Cuidado como elemento de inserción laboral	Cuidado como fuente de empleo	Promueve la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
Costa Rica	Política Nacional para la Niñez y la Adolescencia de Costa Rica 2009–2021	✓	✓	✓	✓
El Salvador	Política Nacional de Educación y Desarrollo Integral para la Primera Infancia	✓	✓	×	×
Guatemala	Política Pública de Desarrollo Integral de la Primera Infancia 2010–2020	✓	×	×	✓
Honduras	Política Pública para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia	✓	✓	✓	×
Nicaragua	Política Nacional de Primera Infancia (PNPI)	✓	✓	×	✓
Panamá	Plan de Atención Integral a la Primera Infancia de Panamá (PAIPI)	✓	✓	×	×
República Dominicana	Plan Nacional de Protección y Atención Integral a la Primera Infancia: <i>Quisqueya Empieza Contigo</i>	✓	✓	✓	×

Fuente: Elaboración propia con información de las políticas de atención a la primera infancia de los países seleccionados

1. Cobertura y financiamiento de las políticas y programas de cuidado

Al revisar las políticas y programas existentes para la atención a la primera infancia en la subregión, resulta evidente que se requiere mayor información actualizada sobre la cobertura y presupuestos de los mismos. Sin embargo, con la información disponible, se estima que la cobertura de los programas en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana es baja o incluso muy baja y varía entre 0,1% y 10,5% de la población objetivo, donde la mayoría alcanza menos del uno por ciento. Por su parte, el gasto destinado a los programas de cuidado infantil es muy bajo en la subregión: como proporción del PIB, se ubica entre 0,002% (Panamá) y 0,25 % (República Dominicana). En contraste, el gasto público del gobierno central destinado a educación se ubicó entre un 3% del PIB en el caso de

Guatemala y un 7,2% del PIB en Costa Rica (CEPALSTAT, 2015), mientras que el destinado a salud alcanza niveles de entre 1,1% del PIB en el caso de Guatemala y 3,4% del PIB en Nicaragua. El cuadro 3 enlista los principales programas de atención a la primera infancia, sus beneficiarios y cobertura.

Cabe mencionar que aun cuando las cifras de cobertura están dentro de los rangos de la mayoría de los programas de Latinoamérica para datos de 2010, la inversión pública en servicios de cuidado infantil de 33 países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) alcanzaba uno por ciento del PIB, llegando a más de dos por ciento del PIB en países como Suecia, Dinamarca e Islandia (Rico y Robles, 2016), es decir bastante más alta que la subregión.

Cuadro 8
Países seleccionados: Programas de atención a la primera infancia

Programa	País	Beneficiarios (alrededor de 2011)	Cobertura (porcentaje de la población objetivo)	Cobertura (gasto como proporción del PIB)
Red de Cuido y Desarrollo Infantil	Costa Rica	29,000 niños y niñas de 0 a 6 años	6,8	n.d.
Centros de Educación y Nutrición (CEN) y Centros Infantiles de Atención Integral (CINAI)	Costa Rica	31,624 niños y niñas de entre 3 y 72 meses	7,4	0,1
Programa de Atención Integral a la Primera Infancia	El Salvador	5,463 niñas y niños de 7 a 72 meses	0,8	n.d.
Programa de Atención Integral a la Niñez (PAIN)	Guatemala	23,269 niños menores de 6 años	0,9	0,006
Hogares Comunitarios	Guatemala	15,048 niñas y niños de 0 a 6 años	0,6	0,01
Programa Bienestar Familiar y Desarrollo Comunitario	Honduras	1,900 niños y niñas menores de 6 años	0,1	0,01
Programa Amor Centros Infantiles Comunitarios (CICO's) y Casas Base Comunitarias (CBC)	Nicaragua	77,200 niñas y niños menores de 6 años	10,5	n.d.
Centros de Orientación Infantil y Familiar	Panamá	3,653 niñas y niños de 0 a 4 años	0,9	0,002
Quisqueya Empieza Contigo	República Dominicana	88,061 niñas y niños entre 0 y 5 años	8,1	0,25
Programa de las Estancias Infantiles del Sistema Dominicano de Seguridad Social	República Dominicana	7,318 niñas y niños de 0 a 5 años de edad	0,6	n.d.

Fuente: Elaboración propia con información de los programas de atención a la primera infancia de los países seleccionados.

E. POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

De acuerdo con la OIT (2013), para generar políticas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres, así como a la promoción del trabajo decente, es necesario contar con estrategias y acciones políticas de carácter público y de agentes sociales que apunten juntos a este objetivo. Desde una mirada de género, una política de empleo debe abordar la generación de empleo, el acceso, progreso y permanencia en el trabajo con igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. En el cuadro 9 se enlistan algunos de los programas de empleo, inserción laboral de las mujeres, empleabilidad y empoderamiento económico vigentes en la subregión.

En términos generales, a pesar que los Planes Nacionales de Desarrollo de todos los países de la subregión cuentan con un enfoque transversal de género, se observa que las políticas nacionales de empleo no cuentan con un enfoque sustantivo de género, ya que abordan la situación de las mujeres y hombres de una manera indistinta, sin considerar las desigualdades existentes. En algunas ocasiones se considera a las mujeres dentro de las políticas de empleo como ‘grupos vulnerables’. Es importante considerar que las políticas de empleo han sido creadas a partir de un modelo de hombre proveedor y trabajador en el ámbito remunerado y la mujer tradicionalmente en el ámbito doméstico no remunerado. Con la cada vez mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral, es necesario rediseñar las políticas de empleo para que cuenten con un enfoque más integral.

El tema de la reproducción social y en sí, el tema del cuidado, es poco abordado en las estrategias nacionales de empleo de los países de la subregión. Entre los avances se destaca la incorporación explícita de la responsabilidad social del cuidado para la inserción laboral de las mujeres en los planes de empleo de Costa Rica, Guatemala, Panamá y la República Dominicana.

Un reto de particular relevancia es la traducción de las políticas en oferta programática que responda a las nuevas dinámicas del mercado laboral. En el caso de las estrategias nacionales de empleo de los países de la subregión, se puede observar que la ausencia de un enfoque de género en las políticas de empleo permea a los programas, aun cuando el género es un eje transversal que está presente en los Planes Nacionales de Desarrollo de todos los países de la subregión. Por ejemplo, Costa Rica, donde un 51% de las mujeres pertenecen a la población económicamente inactiva de acuerdo a los datos presentados en el capítulo anterior, reconoce dentro de su Estrategia Nacional de Empleo y Producción que el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) ha ido incorporando progresivamente a la población femenina respondiendo a la creciente demanda que realizan las mujeres del servicio. Sin embargo, la estrategia indica que ‘se carece de un Programa Nacional de Empleo con real equidad de género, por lo que se recomienda crear opciones planificadas para el subsidio de proyectos que consideren las necesidades específicas de las mujeres’.

Entre los principales elementos de las políticas de empleo se encuentran los servicios de intermediación laboral que en algunos casos se encuentran coordinados con los mecanismos para el adelanto de las mujeres. Por ejemplo, El Salvador, a través de su Política Nacional de Empleo promueve —entre otros programas— la Ventanilla de Empleo Femenino para mujeres que están buscando un empleo en coordinación con Instituto Nacional de la Mujer (ISDEMU). El objetivo de estas ventanillas es atender a madres solteras jefas de hogar para promover su autonomía económica.

En lo que concierne a la necesidad de articular las políticas de empleo con las políticas de cuidado, y fortalecer la coordinación institucional entre los actores involucrados, se pueden mencionar diversos

esfuerzos de los Ministerios del Trabajo para incorporar un enfoque de género dentro de sus políticas y programas y una mayor articulación con los mecanismos para el adelanto de las mujeres.

Cuadro 9
Países seleccionados: Programas para la inserción laboral
y el empoderamiento económico de las mujeres

Programa	País	Componentes	Abordaje del tema de género
Programa Nacional de Empleo (PRONAE)	Costa Rica	Ayuda económica temporal por su incorporación en proyectos de interés comunal, procesos de capacitación o el apoyo de grupos de personas con ideas o proyectos productivos.	Dentro de los grupos beneficiarios se encuentran identificadas a las mujeres jefas de hogar que sufren subempleo o desempleo.
Empléate	Costa Rica	Transferencias condicionadas para apoyar capacitación técnica-ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo.	EMPLEATE PLUS es una modalidad de este programa que propuso articular servicios con la Red Nacional de Cuido.
Proyecto Emprende	Costa Rica	Apoyo técnico y acompañamiento a mujeres para fortalecer sus capacidades empresariales y fortalecer su autonomía económica.	Empoderamiento económico de las mujeres.
Banca Mujer	Costa Rica	Modelo de servicios diferenciados incluyendo tasa de interés competitiva; acompañamiento empresarial, capacitación y apoyo en comercialización.	Fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres y acceso a crédito.
Empresarialidad Femenina	El Salvador	Modelo de servicios diferenciado que brinda asesoría empresarial y asistencia técnica.	Fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres y acceso a crédito.
Banca Mujer	El Salvador	Líneas de crédito, líneas de garantía; capacitación y asistencia técnica financiera.	Autonomía económica e inclusión financiera de las mujeres empresarias.
Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI)	El Salvador	Transferencia monetaria en concepto de apoyo económico individual durante seis meses con el propósito de mejorar la empleabilidad y la generación de ingreso.	Prioritariamente dirigido a mujeres jefas de hogar que no están trabajando ni se encuentran desarrollando actividades académicas.
Programas de capacitación y formación para el Trabajo del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)	Guatemala	Capacitación y formación para el trabajo a través de la tecnificación y formación como estrategia clave para el fomento del empleo formal y autoempleo	Colaboración con la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) para el desarrollo de actividades de capacitación en liderazgo y desarrollo empresarial para las mujeres.
Creciendo Seguro	Guatemala	Educación alimentaria y nutricional, capacitación y asistencia técnica productiva, asistencia para la gestión de financiamiento y apoyo a la comercialización.	Desarrollo de capacidades y habilidades de las mujeres contribuyendo a generar mayores ingresos para las familias.
Micro emprendimientos Asociativos	Guatemala	Capacitación en labores básicas que permita generar un ingreso y se proporciona capital semilla	Empoderamiento económico de las mujeres/ desarrollo de la empleabilidad.

Cuadro 9 (continúa)

Cuadro 9 (conclusión)

Programa	País	Componentes	Abordaje del tema de género
Con Chamba Vivís Mejor	Honduras	Oferta de empleo permanente; desarrollo de competencias laborales y habilidades dentro de las empresas a través de incentivos económicos.	No se aborda el tema de género/mujeres.
Usura Cero	Nicaragua	Acceso al crédito con tasas de interés especiales y mecanismos simplificados.	Promoción y restitución los derechos de las mujeres, su liderazgo y autonomía económica.
Programa Mujeres Emprendedoras. Emprendedores Juveniles de Nicaragua.	Nicaragua	Capacitación sobre temas de emprendimiento económico con mujeres.	Fortalecimiento de las habilidades empresariales de las mujeres.
Formación Profesional a Mujeres (INATEC)	Nicaragua	Capacitación para facilitar el acceso a crédito.	Fortalecimiento de las habilidades empresariales de las mujeres y acceso al crédito.
Programa de Fortalecimiento de las Instituciones Laborales (FOIL)	Panamá	Fortalecimiento de capacidades institucionales para diseñar, implementar y monitorear las Políticas Públicas en materia de Empleo y Formación Profesional.	Énfasis en la inserción laboral de mujeres jóvenes jefas de hogar y personas que trabajan en el sector informal.
Programa para la Equidad de Género e Innovación	Panamá	Fortalecimiento de recursos humanos, investigación, el desarrollo y la innovación productiva.	Enfoque transversal de género en todos los programas y proyectos a desarrollar.
Programa Contigo Mujer Rural	Panamá	Asesoría, capacitación y suministro de capital para el desarrollo agropecuario y artesanal.	Fortalecimiento de la autonomía económica de la mujer rural y sus organizaciones.
Programa de Apoyo para el Servicio Nacional de Empleo (PASNE)	República Dominicana	Promoción de la empleabilidad a través de capacitación laboral teórico-práctica incluyendo pasantías en empresas.	Busca garantizar la equidad de género al dar prioridad a las mujeres, en particular, a las que son jefas de hogares o madres solteras.
Banca Solidaria	República Dominicana	Acceso a financiamiento a través de la banca comercial y a programas de fomento.	Incluye apoyo a madres solteras con negocios establecidos, mujeres emprendedoras.

Fuente: Elaboración propia con información de los programas inserción laboral y empoderamiento económico de las mujeres en los países seleccionados.

Guatemala, el país con la proporción más alta de mujeres económicamente insertas en actividades no remuneradas de la subregión de acuerdo a los datos presentados, cuenta con una Política para la Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que plantea los lineamientos para los próximos 10 años tanto a nivel externo para alcanzar la igualdad en el mundo del trabajo como al interior del Ministerio. Asimismo, este país cuenta con una Política de Transversalización de la Igualdad y Equidad de Género mediante Sistemas de Reconocimiento para Empresas impulsada por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) con el objetivo de impulsar la inserción laboral de las mujeres y mejorar la calidad del empleo.

Como otro ejemplo de colaboración interinstitucional, en este caso, en el tema de formación y capacitación para el trabajo y la igualdad de género, se puede mencionar a Guatemala que cuenta con diversos programas de capacitación del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) en los que se ha trabajado de manera conjunta con la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) con el fin de desarrollar actividades de capacitación para el trabajo, liderazgo y desarrollo empresarial para las mujeres y formación para el empleo formal y autoempleo.

Por su parte, Honduras, el segundo país de la subregión donde se encuentran más mujeres que no forman parte del mercado laboral, impulsó recientemente un convenio de cooperación técnica sobre Igualdad y Equidad de Género en el trabajo entre la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Mujer (INAM). El objetivo de este convenio es eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, ya sea de género, edad o por alguna discapacidad. Los temas abordados incluyen elementos de precariedad en el empleo como remuneraciones inequitativas, horarios de trabajo extendidos, condiciones de salud en el ambiente laboral y acoso sexual entre otros. Este convenio señala que buscará cumplir los derechos laborales de las mujeres para que se asegure su incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades eliminando la discriminación por estado civil y por maternidad.

En Costa Rica se han desarrollado iniciativas para vincular el programa Empléate del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de una modalidad llamada Empléate PLUS que propone articular servicios con la Red Nacional de Cuido para que las mujeres puedan capacitarse mientras los Centros de Cuido apoyan esa labor durante la jornada de formación.

También en la República Dominicana existen esfuerzos de coordinación entre el Ministerio de la Mujer e instituciones encargadas de la capacitación para el empleo como el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). Ejemplo de ello es el Centro de Capacitación María Teresa Quidiello. Este centro nace de la necesidad de capacitación y empoderamiento de las mujeres. De esta manera surge el programa dirigido exclusivamente a Mujeres Jefas de Hogar, en el que se imparten acciones de formación técnico-profesional en oficios tradicionales y no tradicionales. El centro brinda una formación integral, trabajando no solo la formación técnica, sino brindando capacitación en temas de género, prevención de la violencia, salud sexual y reproductiva, entre otros.

En Panamá se ha creado la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales dentro del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), la cual es responsable de transversalizar la perspectiva de género en las propuestas, programas, proyectos y acciones del MITRADEL y apoyar en los programas de formación, capacitación y docencia laboral en materia de igualdad de oportunidades para el sector empresarial y sindical, promoviendo las buenas prácticas laborales.

Uno de los vacíos encontrados es la falta de integralidad en las políticas nacionales de inserción laboral y empoderamiento económico. Como un ejemplo de una política de desarrollo empresarial a nivel país que busca incorporar un enfoque de género se destaca la Política Nacional de Emprendimiento de El Salvador, que en torno al eje transversal de enfoque de género, incluye entre sus objetivos la articulación institucional, buscando abordar las brechas de género en el desarrollo y creación de empresas, acceso a oportunidades y recursos para el empleo y la generación de ingresos.

Aunque en la mayoría de los países existen iniciativas dedicadas al desarrollo empresarial de las mujeres, las cuales, generalmente están dirigidas a mujeres de bajos ingresos con el objetivo de contribuir a su autonomía económica y superación de la pobreza, estas generalmente operan de manera paralela, con poca coordinación con otras instituciones y con escalas relativamente menores.

En lo que respecta al papel del cuidado dentro de los programas de transferencias condicionadas, algunos programas apuntan directamente al empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la familia y a contribuir a su autonomía económica a través de la transferencia que se otorga directamente a las mujeres. En cambio, otros programas argumentan que para romper el círculo intergeneracional de la pobreza, los principales beneficiarios son los niños y las niñas involucrados en el programa con el fin de aumentar sus capacidades a través de componentes de salud y educación.

Diversas investigaciones han apuntado a que los programas de transferencias condicionadas pueden reforzar el rol de las mujeres como principales proveedoras de cuidado y trabajo doméstico, lo cual refuerza a su vez los roles 'tradicionales' de género (CEPAL, 2012b). Al respecto, algunos países mencionan la necesidad de abordar el tema de corresponsabilidad, las tareas de cuidado y responsabilidades del programa entre hombres y mujeres. Por ejemplo, Costa Rica y Panamá mencionan en sus políticas para la igualdad la necesidad de abordar el cuidado como una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres e incorporar criterios de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en programas de transferencias de dinero así como en la distribución de las tareas dentro del programa.

F. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El empoderamiento económico de las mujeres hace referencia a su capacidad de decidir sobre los recursos económicos, lo que implica la oportunidad generar ingresos, acceder a empleo remunerado y determinar el uso equitativo del tiempo. A través de políticas públicas integrales, los gobiernos pueden promover el empoderamiento económico de las mujeres por medio de la generación de empleos decentes, emprendimiento femenino y autoempleo, inversiones en servicios de cuidado y seguridad social, reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado y la garantía de acceso a las mujeres a recursos económicos y humanos como crédito, tierra, formación y capacitación. De acuerdo con ONU Mujeres¹⁰, la inversión en el empoderamiento económico de las mujeres 'contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo'.

Desde la perspectiva de la política pública, uno de los principales retos para lograr el empoderamiento económico de las mujeres es la inclusión integral del enfoque de género en los lineamientos de política de la planeación nacional, partiendo de los Planes Nacionales de Desarrollo, los cuales representan el instrumento rector de planeación para los países. El abordaje del tema de género es heterogéneo entre los países de la subregión, algunos cuentan con un enfoque integral de género mientras que otros países no, aun cuando lo mencionan como eje transversal. Algunos de los Planes Nacionales de Desarrollo mencionan de manera enunciativa el enfoque de género mientras otros lo integran de manera transversal. Por otro lado, algunos países no enuncian la relación entre la inserción laboral y el cuidado dentro de sus instrumentos de planeación nacional. Por lo tanto una primera recomendación es incorporar la perspectiva de género de manera integral y transversal en todos los Planes Nacionales de Desarrollo desde su diseño, así como su articulación con otros instrumentos de política como los Planes Nacionales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y las políticas sectoriales de empleo, cuidado y protección social con el objetivo de maximizar su impacto.

Un avance fundamental es que todos los países de la subregión cuentan con una Política y/o Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Estos instrumentos tienen objetivos muy claros y lineamientos que apuntan al empoderamiento económico de las mujeres y a mejorar su inserción laboral. El desafío es traducir estas políticas en acciones que se implementen de manera coordinada para evitar duplicidades por todas las instituciones involucradas. Particularmente, es necesario definir con claridad el rol de los mecanismos para adelanto de las mujeres y fomentar su posicionamiento dentro de la política pública. Asimismo, es necesario definir un presupuesto

¹⁰ Véase: <<http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment#sthash.kLLvilOo.dpuf>>.

específico y adecuado para la implementación de las Políticas y Programas Nacionales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral en la subregión no ha sido acompañada por políticas y programas adecuados y suficientes que respondan a sus necesidades, de las familias en general y de una nueva dinámica entre trabajo remunerado y no remunerado. Ellas siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico no remunerado y remunerado, lo cual tiene implicaciones que deben ser consideradas en las todas las políticas, en particular en las de empleo y protección social cuando se busca lograr el empoderamiento económico de las mujeres. A pesar que el posicionamiento del tema del cuidado en la subregión ha ido creciendo y con ello la oferta programática, las políticas del cuidado son en general abordadas desde un enfoque de derechos de la niñez y en menor medida desde un enfoque integrado que incluya los derechos de las mujeres al trabajo decente y en igualdad de condiciones, dejando a un lado la necesidad de atención a adultos mayores y personas con discapacidad que también dificultan o imposibilitan la participación laboral de las mujeres. Es necesario que el tema del cuidado sea integrado a la protección social, lo cual requiere también un incremento en la coordinación institucional entre las entidades que desarrollan e implementan políticas y programas de cuidado y de inserción laboral femenina.

En particular, los programas de atención infantil presentan un reto mayor en cuanto a la ampliación de su cobertura, particularmente en el rubro del cuidado. Uno de los desafíos principales es contar con información actualizada sobre las coberturas de las políticas y los programas de cuidado para la orientación de la política pública. La inversión en programas de atención infantil es sumamente baja, a pesar de lograr niveles de cobertura similares a países cuya inversión es significativamente más alta.

En relación con las políticas de inserción laboral de la subregión, todas mencionan el concepto de empleo decente como uno de sus objetivos, señalado con diferentes denominaciones como trabajo digno. Sin embargo, se requieren acciones concretas para lograr el empleo decente, por ejemplo, junto con la promoción de acceso a mejores ingresos de toda la población, es necesario disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres que persiste en la subregión, observada en el capítulo anterior, y universalizar el acceso a la seguridad social. De igual modo, respecto a la oferta laboral y posibilidades de las mujeres a acceder a un empleo decente, es necesario promover una mayor participación e involucramiento de las empresas para fomentar políticas y prácticas que favorezcan a las mujeres en el ámbito laboral como acceso a puestos directivos, capacitación y desarrollo, licencias de maternidad y paternidad, horarios flexibles, trabajo desde casa, entre otras. De igual manera, se requiere incrementar el fomento al desarrollo empresarial y autoempleo de las mujeres a través de formación tecnológica y de negocios, así como acceso al crédito. Asimismo es necesaria una mayor coordinación entre las instituciones encargadas de las políticas de empleo.

Amén de esto, se necesitan acciones que disminuyan las barreras de ingreso al mercado laboral con que se enfrentan las mujeres. El derecho a la tierra y la propiedad es uno de los temas que sobresale en la subregión en relación con el empoderamiento económico de las mujeres y el cual requiere reformas legales e institucionales para garantizar el pleno ejercicio de este derecho por parte de las mujeres.

Aunque existen avances significativos en la subregión en cuanto a la valorización del trabajo doméstico no remunerado, es imprescindible continuar impulsando este tema a través del desarrollo de encuestas de uso del tiempo y su incorporación a las cuentas nacionales. A pesar que ello no

otorgaría autonomía económica a las mujeres, haría explícito el aporte económico que ellas hacen para las sociedades.

Sin duda, una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres es fundamental para cambiar la distribución del uso del tiempo en la esfera doméstica. Este concepto es ampliamente usado en la mayoría de las políticas de los países, sin embargo, hacen falta medidas claras y concretas para alcanzar dicha corresponsabilidad. Esta corresponsabilidad es necesaria también en la distribución de tareas dentro de los programas de transferencias condicionadas que forman parte de la estrategia de reducción de la pobreza de la subregión y constituyen un elemento importante en el ingreso de las familias de Centroamérica y la República Dominicana.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Ana Lucía (2014), *Políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en Nicaragua*. Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG) y ONU Mujeres, diciembre, Nicaragua.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2013), *Panorama de los servicios de desarrollo infantil temprano en América Latina y el Caribe*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.
- Bárcena, Alicia y Antonio Prado (2016), *El imperativo de la igualdad: por un desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*, CEPAL, Buenos Aires.
- Colinas, Lourdes (2016), *Realidades y desafíos de la política pública y programas relevantes a favor de la inserción laboral de las mujeres y del cuidado en los países Centroamericanos y la República Dominicana*, inédito, Sede Subregional de la CEPAL en México.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2015), *Panorama social de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
- _____ (2010) *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*, Naciones Unidas: Santiago.
- _____ (2012) *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo*, Naciones Unidas, Santiago.
- _____ (2014) *Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible*, Naciones Unidas: Santiago.
- _____ (2016a) *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Naciones Unidas, Santiago.
- _____ (2016b) *La matriz de la desigualdad social en América Latina*, Naciones Unidas, Santiago.
- _____ (2016c) *Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible*, Naciones Unidas, Santiago.
- _____ (2012a), *Eslabones de la desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social*. LC/G.2539. Santiago de Chile, julio.
- _____ (2012b) *Los bonos en la mira: aporte y carga para las mujeres*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Informe Anual 2012. Santiago de Chile.
- CEPALSTAT, Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas
<http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/Portada.asp>.
- González, José Luis e Iván Durán, (2012), "Evaluar para mejorar: el caso del programa Hogares Comunitarios de Bienestar del ICBF". *Revista Desarrollo y Sociedad*. I Semestre, 69/187.
- Guzmán León, J. (coord.) (2015), *Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil en Costa Rica: el proceso de construcción 2010-2014*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Serie Políticas Sociales N° 203, Santiago de Chile.
- Gobierno de la República Dominicana (2016), *Mapeo y análisis de género de los programas de protección social y del Sistema de Seguridad Social de República Dominicana*, Vicepresidencia de la República, Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, con el apoyo de OIT, ONU MUJERES, PNUD, Santo Domingo.
- _____ (2012), *Estrategia Nacional de Desarrollo 2030*, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y Consejo Nacional para la Reforma del Estado.
- Martínez, A. y H. Soto (2012), *Programas para el cuidado y el desarrollo infantil temprano en los países del Sistema de Integración Centroamericana (SICA)*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Sede Subregional en México, LC/MEX/L.1092.
- OIT (2012) *Global Employment Trends for Women*, December 12. Véase: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf>.
- ONU MUJERES (2015), *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformando las economías para realizar los derechos*, Estados Unidos.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013), *Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*, Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013, Santiago de Chile.
- Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”, Gobierno de Costa Rica, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, 2014.
- Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 «El Salvador Productivo, Educado y Seguro», Gobierno de El Salvador, Secretaría Técnica y de Planificación, enero 2015.
- Plan Nacional para la Igualdad y Equidad de las Mujeres Salvadoreñas 2012, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU.
- Plan Nacional de Desarrollo K’atun: Nuestra Guatemala 2032, Guatemala, Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, Guatemala, CONADUR/SEGEPLAN, 2014.
- Plan Estratégico de Gobierno de Honduras 2014-2018: Plan de Todos para una Vida Mejor, Presidencia de la República de Honduras, Secretaría de Estado de Coordinación General de Gobierno, 2015.
- Plan Estratégico de Gobierno de Panamá «Un solo país». Gobierno de la República de Panamá, 2014.
- Plan Nacional de Desarrollo Humano de Nicaragua 2012-2016, Gobierno de Reconciliación, Nicaragua, 2013.
- PLANEG II, Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 de República Dominicana, Ministerio de la Mujer, 2011.
- Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género 2007-2017, Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica, segunda edición, San José, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, Gobierno de la República de Guatemala, Secretaría Presidencial de la Mujer, Guatemala, 2009.
- Política Nacional de la Mujer-II, Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022, Tegucigalpa, Instituto Nacional de la Mujer.
- Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de Panamá (PPIOM), Instituto Nacional de la Mujer, 2012.
- Programa Nacional de Equidad de Género de Nicaragua, Instituto Nicaragüense de la Mujer, aprobado en 2006.
- Rascón Manquero, L. (2010), «Sistemas de Monitoreo y Evaluación de Proyectos, Programas y Políticas Públicas», *Presupuesto, Gasto y Contabilidad*, N° 5 • Marzo. [en línea] <http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39105/marzo2010_lucy.pdf>.
- Rico, Nieves y Claudia Robles (2016), «Políticas de cuidado en América Latina: forjando la igualdad», *Serie Asuntos de Género* N° 140, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Salvador, S. (2014), «Política de cuidados en El Salvador Opciones, metas y desafío», *Serie Asuntos de Género*, N° 19., Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Vásquez, L. (2014), *Mapeo de leyes, políticas públicas y programas para la inserción laboral femenina*, FUSADES, ONU Mujeres, diciembre.
- Weller, Jürgen (2011), *Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina*, Nueva Sociedad N°232, ISSN: 0251-3552
- _____ (2004), *El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia*, Revista de la CEPAL N° 84.

ANEXO
ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS
SOBRE EL MERCADO LABORAL (FICHAS POR PAÍS)

Cuadro A-1

Costa Rica: Disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral

Periodicidad	2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016	2010: Trimestral (sólo disponible T-III y T-IV) 2011, 2012, 2013, 2014, 2015: Trimestral 2016: Trimestral (sólo disponible T-I)	2010-III (julio), 2010-IV (octubre), 2011-I (enero), 2011-II (abril), 2011-III (julio), 2011-IV (octubre), 2012-I (enero), 2012-II (abril), 2012-III (julio), 2012-IV (octubre), 2013-I (enero), 2013-II (abril), 2013-III (julio), 2013-IV (octubre), 2014-I (enero), 2014-II (abril), 2014-III (julio), 2014-IV (octubre), 2015-I (enero), 2015-II (abril), 2015-III (julio), 2015-IV (octubre), 2016-I (enero)
Cobertura	Nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Urbano</i> <i>Rural</i>	
Información por Género	Total nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Hombres</i> <i>Mujeres</i>	

Cuadro A-1 (continúa)

Cuadro A-1 (conclusión)

Indicadores	Ingreso promedio (mensual), según características de empleo (sector) Población ocupada asalariada Población por condición de actividad Desempleo (abierto, cerrado, total) Tasa de participación Tasa de no participación Tasa de ocupación Tasa de presión general Nivel de educación Indicadores generales sobre población		
Temas	Demografía Educación Seguro Social Empleo Desempleo Subempleo Ingreso Ramas de actividad económica (sectores) Jóvenes y grupos de edad		
Disponibilidad de datos	Comparación interanual Ingreso mensual promedio en el empleo principal según características del empleo (MS-Excel) Población ocupada asalariada e independiente según condición del empleo (MS-Excel) Población ocupada según características del empleo (MS-Excel) Población según indicadores generales de la condición de actividad (MS-Excel) Errores de Muestreo Ingreso mensual promedio en el empleo principal según características del empleo (MS-Excel) Población ocupada asalariada e independiente según condición del empleo (MS-Excel) Población ocupada según características del empleo (MS-Excel) Población según indicadores generales de la condición de actividad (MS-Excel)		
Publicaciones relevantes	Definiciones de errores de Muestreo (PDF) Indicadores del Mercado Laboral Costarricense (PDF)		

Fuente: Encuesta Continua de Empleo (ECE).

Enlace: <<http://www.inec.go.cr/encuestas/encuesta-continua-de-empleo>>.

Cuadro A-2
El Salvador: Disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral

Periodicidad	2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014	2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014: Anual	2005 (enero), 2006 (enero), 2007 (enero), 2008 (enero), 2009 (enero), 2010 (enero), 2011 (enero), 2012 (enero), 2013 (enero), 2014 (enero)
Cobertura	Nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Urbana</i> <i>Rural</i> <i>Departamental</i>	
Información por Género	Total nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Hombres</i> <i>Mujeres</i>	
Indicadores	Demografía Características Demográficas Educación Tasa de alfabetismo Tasa de asistencia escolar Inasistencia escolar Repitencia escolar Nivel de escolaridad Salud Padecimiento de enfermedades Servicios y personal médico consultado Acceso a seguro médico Empleo Población en Edad de Trabajar (PET) Tasa global de participación Tasa de inactividad Tasa de desempleo Población ocupada Ramas de actividad económica Cobertura de seguridad social Población desocupada Población Económicamente Activa (PEA) Población Económicamente Inactiva (PEI) Pobreza y desigualdad Ingresos Niveles de pobreza Coeficiente de Gini		

Cuadro A-2 (continúa)

Cuadro A-2 (conclusión)

Temas	Demografía Educación Salud Empleo Ocupación y desempleo Seguridad social Tipo de vivienda Acceso a servicios (agua, electricidad, saneamiento) Pobreza y Desigualdad Jóvenes y grupos de edad Trabajo infantil		
Disponibilidad de datos	Resultados tabulados (PDF) Aspectos Metodológicos (PDF) Coeficientes de Variación (PDF) Boleta (PDF)		
Publicaciones relevantes	Publicación EHPM (PDF)		

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM).

Enlace: <<http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm.html>>

Cuadro A-3
Guatemala: disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral

Periodicidad	2002/2003, 2004, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015	2002/2003: Trimestral 2004, 2010, 2011, 2012: Anual Dos veces por año (a partir de 2013); abril/mayo y octubre/noviembre	2002/2003-I (mayo), 2002/2003-II (agosto), 2002/2003-III (noviembre), 2002/2003-IV (febrero), 2004 (noviembre), 2010 (octubre), 2011 (junio), 2012 (junio), 2013-I (mayo), 2013-II (octubre), 2014-I (abril), 2014-II (noviembre), 2015-I (abril)
Cobertura	Nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Urbano metropolitano</i> <i>Resto urbano</i> <i>Rural nacional</i>	
Información por Género	Total nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Hombres</i> <i>Mujeres</i>	
Indicadores	Población Población en edad de trabajar Población en edad de no trabajar Población Económicamente Activa (PEA) Población Económicamente Inactiva (PEI) Empleo Desempleo Subempleo (por horas) Tasa de participación Tasa de informalidad Sector Informal las características y composición estructura y funcionamiento del mercado de trabajo Ingresos laborales (mensual promedio) Trabajo infantil		

Cuadro A-3 (continúa)

Cuadro A-3 (conclusión)

Temas	Jóvenes y grupos edad Grupo étnico (indígenas/no indígenas) Tipo de vivienda Acceso a red de servicios (electricidad, agua, drenaje) Acceso a servicios de comunicación (teléfono celular, internet, televisión por cable, televisión por fijo residencial Categoría ocupacional Sector de actividad		
Disponibilidad de datos	Hogares (SPSS) Personas (SPSS) Resultados tabulados (MS-Excel)		
Publicaciones relevantes	Resultados enei (PDF) Boleta / Diccionario de variables (PDF)		

Fuente: Encuesta de Nacional de Empleos e Ingresos (ENEI)

Enlace: <<https://www.ine.gob.gt/index.php/encuestas/empleo-e-ingresos>>.

Cuadro A-4
Honduras: disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral

Periodicidad	2001, 2002, 2003, 2004, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015	2001, 2002, 2003, 2004, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015: Anual	2001 (mayo), 2002 (mayo), 2003 (septiembre), 2004 (enero), 2006 (mayo), 2007 (mayo), 2008 (mayo), 2009 (mayo), 2010 (septiembre), 2011 (mayo), 2012 (junio), 2013 (junio), 2014 (junio), 2015 (junio)
Cobertura	Nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Distrito Central</i> <i>San Pedro Sula</i> <i>Resto urbano</i> <i>Resto rural</i>	
Información por Género	Total nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Hombres</i> <i>Mujeres</i>	
Indicadores	Ingresos Juventud (mercado laboral, ingresos, estudios) Población en Edad de Trabajar (PET) Población Económicamente Activa (PEA) Tasa de Desempleo Abierto (TDA) Población ocupada y desocupada (mercado laboral desocupados) Tasa de Participación (TP) Mujeres en el mercado laboral Acceso a servicios de comunicación e información (internet, teléfono fijo, teléfono celular, computadora, TV, radio) Hacimiento y viviendas Cifras de trabajo infantil Tasa de analfabetismo Tasa de cobertura (educación) Tasa de repitencia Años de estudio promedio Tipos de hogares		

Cuadro A-4 (continúa)

Cuadro A-4 (conclusión)

Temas	Demografía Migración Educación Composición del hogar Vivienda Ingresos Mercado laboral (por género) Empleo Trabajo infantil Pobreza Jóvenes y grupos de edad		
Disponibilidad de datos	Ingreso de los Hogares (PDF) Jóvenes que ni Trabajan ni Estudian (PDF) Mercado Laboral (PDF) Cifras de Mujeres (PDF) Población Acceso a TIC (PDF) Situación de la Población Joven (PDF) Hogares en Situación de Hacimiento (PDF) Trabajo Infantil (PDF) Indicadores de Educación (PDF) Tipología de Hogares (PDF) Mercado Laboral Desocupados (PDF)		
Publicaciones relevantes	Trifolios de publicaciones de la EPHPM 2015 (PDF varios)		

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2015

Enlace: <<http://www.ine.gob.hn/index.php/25-publicaciones-ine/87-encuesta-permanente-de-hogares-de-propositos-multiples-ephpm>>.

Cuadro A-5
Nicaragua: disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral

Periodicidad	2009, 2010, 2012, 2017	2009, 2010, 2012, 2017: Trimestral	2009-IV (octubre), 2010-IV (octubre), 2012-IV (abril)
Cobertura	Nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Departamento de</i> <i>Managua</i> <i>Resto urbano</i> <i>Resto nacional</i> <i>Nacional</i>	
Información por Género	Total nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Hombres</i> <i>Mujeres</i>	
Indicadores	Población Total (PT) Población en Edad de Trabajar (PET) Población Económicamente Activa (PEA) Población No Económicamente Activa (PNEA) Población Ocupada y Desocupada (PO) y (PD) Ocupados Plenos (OP) Subempleo Tasa de Desempleo Abierto (TDA)		
Temas	Tipo de Vivienda Jóvenes y grupos de edad Educación Empleo Subempleo Seguridad social Ingreso Salario Actividades no agrícolas		
Disponibilidad de datos	Datos Socioeconómicos octubre-diciembre 2012 (SAV) y (ZIP)		
Publicaciones relevantes	Aspectos Metodológicos (PDF) Formulario (PDF) Ficha Técnica (PDF) Manual del Encuestador (PDF)		

Fuente: Encuesta Continua de Hogares (ECH).
 Enlace: <<http://www.inide.gob.ni>>.

Cuadro A-6
Panamá: Disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral

Periodicidad	2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2015, 2016	2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2015: Dos veces por año (marzo y agosto) 2016: Solo marzo disponible	2011- I (marzo), 2011- II (agosto), 2012-I (marzo), 2012- II (agosto), 2013- I (marzo), 2013- II (agosto), 2014- I (marzo), 2014- II (agosto), 2015- I (marzo), 2015- II (agosto), 2016- I (marzo)
Cobertura	Nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Urbana</i> <i>Rural</i> <i>Provincia, comarca y distrito</i>	
Información por Género	Total nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Hombres</i> <i>Mujeres</i>	
Indicadores	Tasa de actividad económica Inactividad económica Actividad por sector económico Empleo Población ocupada y desocupada Tasa de desempleo Tasa de desempleo abierto Desempleo oculto Población Económicamente Activa (PEA) Población no económicamente activa		
Temas	Jóvenes y grupos de edad Grupo étnico (indígenas y no indígenas) Empleo Desempleo (abierto, oculto y total) Actividad e inactividad económica Actividades económicas por sectores Mercado laboral Salario Población ocupada y desocupada		

Cuadro A-6 (continúa)

Cuadro A-6 (conclusión)

Disponibilidad de datos	Población por condición en la actividad económica (PDF y MS-Excel) Población económicamente activa (PEA) (PDF) y (MS-Excel) Población no económicamente activa (PDF y MS-Excel) Tasas de actividad económica (PDF y MS-Excel) Población no indígena (PDF y MS-Excel) Población ocupada y desocupada (PDF y MS-Excel) Población por categoría de ocupación y actividad económica (PDF y MS-Excel) Población no agrícola ocupada (PDF)y MS-Excel) Salario (PDF y MS-Excel) Empleo (PDF y MS-Excel)		
Publicaciones relevantes	Comentario (PDF) Definiciones y explicaciones (PDF) Signos (PDF)		

Fuente: Encuesta de Mercado Laboral (EML)

Enlace: <<https://www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=38&ID_PUBLICACION=751&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=5>>.

Cuadro A-7
República Dominicana: Disponibilidad de información y estadísticas sobre el mercado laboral

Periodicidad	2004-2007, 2008-2015	2004-2007, 2008-2015: Dos veces al año (abril y octubre)	2004 (abril)-2007 (octubre), 2008 (abril)-2014 (octubre)
Cobertura	Nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Ozama o Metropolitana</i> <i>Norte o Cibao</i> <i>Sur</i> <i>Este</i> <i>Urbano</i> <i>Rural</i>	
Información por Género	Total nacional	<i>Desagregación:</i> <i>Hombres</i> <i>Mujeres</i>	
Indicadores	Tasa Global de Participación Población Económicamente Activa (abierta) Población ocupada y desocupada Cesantía Inactivos Categoría y grupo ocupacional Rama de actividad económica Nivel educativo Ingresos (horas trabajadas) Sector formal Sector informal Variables de vivienda		
Temas	Jóvenes y grupos edad Población ocupada y desocupada (categoría y grupo) Ramas de actividad económica Tipo de vivienda Educación Ingreso Empleo Cesantía		

Cuadro A-7 (continúa)

Cuadro A-7 (conclusión)

Disponibilidad de datos	Base 2004-2007 (Enlace) Base 2008-2015 (Enlace) Principales indicadores del Mercado de Trabajo (MS-Excel) Población por condición de actividad (MS-Excel) Población ocupada perceptora de ingreso (por horas trabajadas) (MS-Excel) Ingresos (MS-Excel) Sector formal (MS-Excel) Sector informal (MS-Excel)		
Publicaciones relevantes	Metodología (PDF) Manual de usuario (PDF) Revisión integral de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) (PDF) Diccionario de la base de datos (Enlace) Indicadores preferidos (Enlace) Tabulaciones (Enlace)		

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT)

Enlace: <http://www.bancentral.gov.do/estadisticas_economicas/mercado_trabajo/>.



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)
www.cepal.org