

Acevedo, Ivonne; Castellani, Francesca; Lotti, Giulia; Székely, Miguel

Working Paper

Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe

IDB Working Paper Series, No. IDB-WP-01402

Provided in Cooperation with:

Inter-American Development Bank (IDB), Washington, DC

Suggested Citation: Acevedo, Ivonne; Castellani, Francesca; Lotti, Giulia; Székely, Miguel (2022) : Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe, IDB Working Paper Series, No. IDB-WP-01402, Inter-American Development Bank (IDB), Washington, DC, <https://doi.org/10.18235/0004580>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/289993>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

DOCUMENTO DE TRABAJO DEL BID N° IDB-WP-01402

Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe

Ivonne Acevedo
Francesca Castellani
Giulia Lotti
Miguel Székely

Banco Interamericano de Desarrollo
Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo

Noviembre, 2022

Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe

Ivonne Acevedo
Francesca Castellani
Giulia Lotti
Miguel Székely

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe / Ivonne Acevedo, Francesca Castellani, Giulia Lotti, Miguel Székely.

p. cm. — (Documento de trabajo del BID; 1402)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Labor market-Sex differences-Latin America. 2. Labor market-Sex differences-Caribbean Area. 3. Women-Employment-Latin America. 4. Women-Employment-Caribbean Area. 5. Coronavirus infections-Economic aspects-Latin America. 6. Coronavirus infections-Economic aspects-Caribbean Area. I. Acevedo, Ivonne. II. Castellani, Francesca. III. Lotti, Giulia. IV. Székely, Miguel. V. Banco Interamericano de Desarrollo. Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo. VI. Serie.

IDB-WP-1402

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2022 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Después de un proceso de revisión por pares, y con el consentimiento previo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), una versión revisada de esta obra puede reproducirse en cualquier revista académica, incluyendo aquellas indizadas en EconLit de la Asociación Americana de Economía, siempre y cuando se reconozca la autoría del Banco y el autor o autores del documento no hayan percibido remuneración alguna derivada de la publicación. Por lo tanto, la restricción para recibir ingresos de dicha publicación sólo se extenderá al autor(s) de la publicación. Con respecto a dicha restricción, en caso de cualquier incompatibilidad entre la licencia Creative Commons IGO 3.0 Atribución-No comercial - NoDerivatives y estas declaraciones, prevalecerán estas últimas.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe

Ivonne Acevedo*, Francesca Castellani*, Giulia Lotti* y Miguel Székely *

Noviembre, 2022

Resumen: Este estudio muestra que la tendencia a la disminución de las brechas de género en los indicadores del mercado laboral en América Latina en décadas anteriores no cambió significativamente en la mayoría de los países durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, una mirada más cercana a la dinámica durante el período 2019-21 muestra que (i) las mujeres fueron más afectadas en términos de pérdida de empleo durante el shock económico de 2020; (ii) a pesar de la recuperación del mercado laboral, en 2021 las mujeres a menudo permanecieron con menos probabilidades de trabajar que en 2019; sin embargo, (iii) en un subconjunto de países la brecha de género en las tasas de empleo se amplió. No obstante, en relación con el valor de sus salarios de 2019, las pérdidas de ingresos acumuladas fueron muy superiores para las mujeres en comparación con los hombres en la mayoría de los casos. Esto puede crear efectos permanentes para el futuro a través de una mayor vulnerabilidad, menores ingresos y menores probabilidades de inserción laboral. Los grupos de mujeres más afectados por el shock fueron los correspondientes a aquellas con un nivel educativo inferior al terciario, las de 14 a 24 años, las que habitaban en zonas urbanas y las que trabajaban en el sector terciario.

Códigos JEL: J3, J6, O15

Palabras clave: brechas de género, mercados laborales, COVID-19, América Latina y el Caribe

* Banco Interamericano de Desarrollo; +Centro de Estudios Educativos y Sociales. Ivonne Acevedo (iacevedoj@gmail.com), Francesca Castellani (francescac@iadb.org), Giulia Lotti (glotti@iadb.org), Miguel Székely (mszekely@prodigy.net.mx). Los autores agradecen los comentarios y sugerencias de un revisor anónimo, de Wladimir Zanon, y de los participantes en la Conferencia de UNU-Wider Development en asociación con UNIANDES sobre la Reducción de la Desigualdad: el gran desafío de nuestro tiempo, así como de las Reuniones Anuales de LACEA/LAMES 2022. Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivas de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

INTRODUCCIÓN

Las diferencias de género en el mercado laboral han disminuido sustancialmente en América Latina en las últimas décadas. Aunque todavía se encuentran 20 puntos porcentuales por debajo de las tasas correspondientes a los hombres, las tasas de participación de la fuerza laboral femenina aumentaron en un notable 25% entre 1990 y 2018, con niveles de empleo crecientes, tasas de desempleo reducidas y diferencias salariales cada vez menores (Banco Mundial, 2020; Acevedo y Székely, 2021). Sin embargo, las mujeres todavía están empleadas de manera desproporcionada en el sector informal y en ocupaciones de bajos salarios (Marchionni, Gasparini y Edo, 2019).

Este documento analiza la evolución de las brechas de género en el mercado laboral durante la pandemia de COVID-19 en la región. Medimos las brechas en diferentes dimensiones: participación en la fuerza de trabajo, empleo, desempleo, informalidad, ingresos laborales y salarios. Cada vez hay más publicaciones que señalan que en las economías avanzadas la pandemia ha producido un daño desproporcionado en el empleo femenino (Blundell et al., 2020; Alon et al., 2020, Lemieux et al., 2020; Bluedorn et al., 2021; Singh, Shirazi y Turetken, 2022).

Para explicar este fenómeno, llamado “Shecession”,¹ hay razones tanto del lado de la demanda como del de la oferta. Del lado de la demanda, la pandemia golpeó sectores y ocupaciones en los cuales las mujeres tienen más probabilidades de ser empleadas y, por lo tanto, más probabilidades de verse afectadas. Del lado de la oferta, los cierres de escuelas trajeron aparejada una mayor demanda de cuidado infantil por parte de las familias, mayormente por parte de las madres, quienes a su vez se alejaron de los mercados laborales en mayores proporciones (Albanesi y Kim, 2021; Alon et al., 2022). La evidencia para América Latina es más escasa, pero también está aumentando. La mayoría de los análisis se centran en los datos disponibles hasta 2020 para un conjunto limitado de países, y proporcionan más evidencia de la carga desigual que han debido soportar las mujeres por encima de los hombres durante la pandemia (Viollaz et al., 2022; Soares y Berg, 2022; Verick, Schmidt-Klaury Lee, 2022; Leyva y Urrutia, 2022; Cueva, Del Carpio y Winkler, 2021).²

A través de encuestas telefónicas de alta frecuencia, el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) lograron recopilar datos sobre el bienestar de los hogares en 24 países de América Latina y el Caribe, y encontraron que las brechas de género en términos de pérdida de empleo se habían ampliado desde el inicio de la pandemia en 2020, especialmente para las madres con hijos más pequeños (Mejia-Mantilla et al., 2022); 15 meses después de la pandemia, el empleo de las mujeres todavía estaba un 23% por debajo de su nivel anterior a la pandemia, cifra que supera en más de tres veces a la de los hombres (Cucagna et al., 2022). Estas recopilaciones de datos

¹ Shecession es un término informal que indica que el empleo femenino se vio más afectado que el masculino, a diferencia de la Mancession, que caracterizó la crisis financiera mundial de 2008 (Fabrizio, Gomes y Mendes, 2021).

² Estudios recientes para otras regiones del mundo también encuentran impactos negativos desproporcionados en el empleo femenino y el uso del tiempo (Alon et al., 2022).

constituyeron un esfuerzo encomiable y sin precedentes para monitorear los impactos de la crisis en una amplia gama de países de la región.³

A nuestro saber, el presente estudio es el primero en procesar datos de encuestas de hogares y empleo para 14 países de la región, que son representativos a nivel nacional, y proporciona una perspectiva más integral sobre los efectos de la pandemia en las diferencias de género en el mercado laboral. Para 10 de esos países (Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Perú, Paraguay y Uruguay), los datos incluyen el año 2021.⁴ Esto permite informar las respuestas de políticas basadas en el género centradas en las pérdidas acumuladas durante la contracción económica resultante de la pandemia y en los diferenciales en el alcance de la recuperación.

La sección 1 analiza brevemente la evolución de las brechas de género en el mercado laboral de América Latina y el Caribe antes de la COVID-19. La sección 2 compara las brechas de género en los extremos, que abarcan las condiciones iniciales de 2019 y los datos más recientes del momento de la recuperación en 2021. La sección 3 estima las diferencias en la probabilidad de trabajar para hombres y mujeres durante la pandemia, con datos para 2019-21, y proporciona una imagen más precisa de la dinámica de las brechas de género. La sección 4 emplea una estrategia similar para comprender mejor cómo la pandemia podría haber tenido un efecto diferencial en subgrupos específicos de la población. En la última sección se presentan las conclusiones.

1. Evolución de las brechas laborales de género en América Latina y el Caribe ante la pandemia de COVID-19

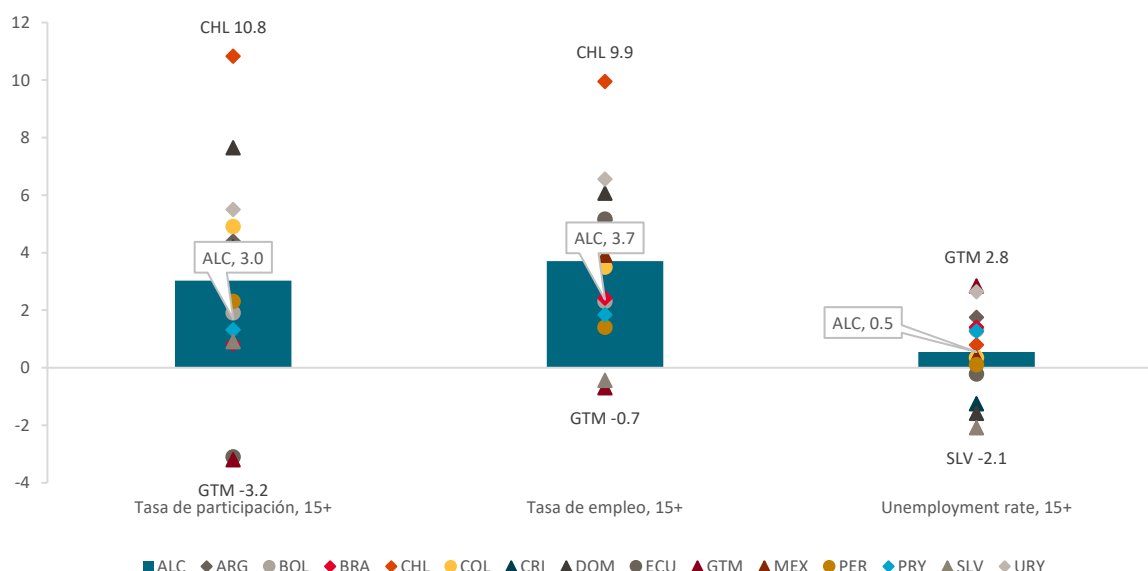
En esta sección, se utilizan datos de CEPALSTAT para describir la evolución de las brechas de género en los indicadores laborales, como la participación en la fuerza de trabajo, el empleo y el desempleo. El gráfico 1 contiene las variaciones en las brechas de género durante el período 2006-19 para diferentes indicadores laborales. La brecha de género para la tasa de participación laboral y el empleo se mide como: $\Delta \text{gap} = (T_F - T_M)_{t_1} - (T_F - T_M)_{t_0}$, donde T es el indicador de matriculación neta total, F = Mujer, M = Hombre, t_0 = circa 2006 y t_1 = circa 2018, mientras que para la tasa de desempleo, la brecha de género se calcula como: $\Delta \text{gap} = (T_M - T_F)_{t_1} - (T_M - T_F)_{t_0}$. De este modo, los valores positivos señalan cambios favorables para las mujeres, mientras que los cambios negativos capturan brechas en expansión. Durante el período 2006-19, las tasas promedio de participación en la fuerza de trabajo aumentaron más rápidamente para las mujeres, lo cual redujo la brecha de género en 3 puntos porcentuales. Chile tuvo el mayor cambio positivo (de 10,8 puntos porcentuales a favor de las mujeres), mientras que en Guatemala la brecha creció hasta 3,2 puntos porcentuales. Un mayor acceso a la educación, los cambios sectoriales y la apertura comercial (Banco Mundial, 2020; Heath y Jayachandran, 2016) son algunos de los

³ Sin embargo, los análisis basados en encuestas telefónicas también podrían adolecer de limitaciones, como el sesgo por falta de respuesta, que puede comprometer la representatividad de la muestra y la validez externa de los resultados (Ambel, McGee y Tsegay, 2021).

⁴ Para Bolivia, El Salvador y República Dominicana, los datos de la encuesta de 2021 no estaban disponibles públicamente durante el primer trimestre de 2022 –cuando se dio comienzo a este proyecto– y se procesaron las bases de datos para su análisis. En el caso de Chile, la encuesta CASEN se realiza de manera bianual o trienal, y la última versión se publicó en 2020. Véase el anexo 1 para una descripción detallada de las fuentes de datos.

factores asociados con el aumento de la participación laboral de las mujeres, según la literatura empírica (Banco Mundial, 2020; Heath y Jayachandran, 2016).

Gráfico 1. Variación en la brecha de género en los indicadores de resultados laborales para la población de 15 a 65 años en 14 países de América Latina y el Caribe, 2006-19 (puntos porcentuales)



Fuente: Cálculos basados en datos de CEPALSTAT.

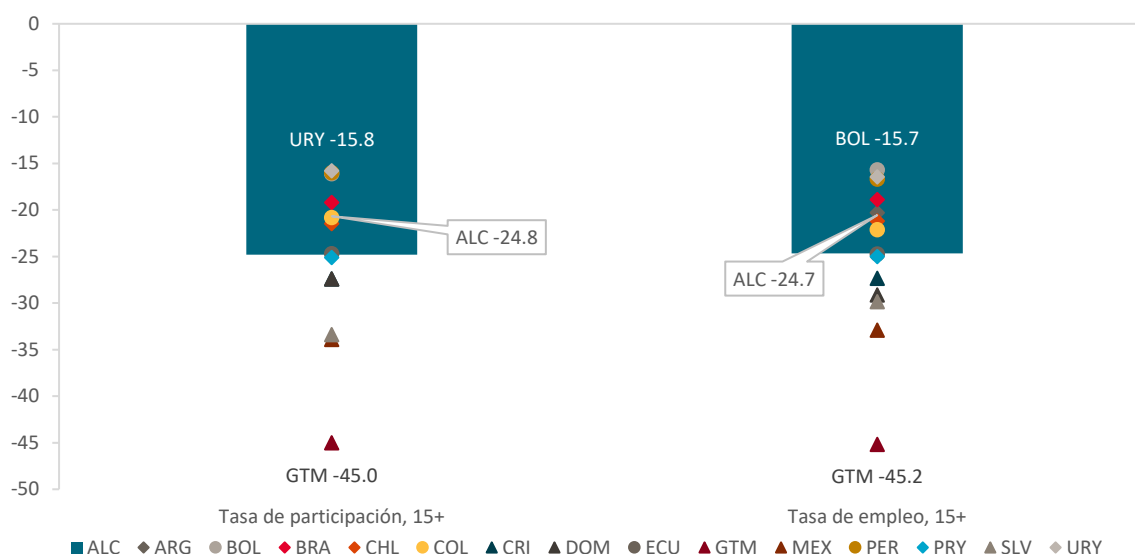
Nota: ALC = América Latina y el Caribe, ARG = Argentina, BOL = Bolivia, BRA = Brasil, CHL = Chile, COL = Colombia, CRI = Costa Rica, DOM = República Dominicana, ECU = Ecuador, GTM = Guatemala, MEX = México, PER = Perú, PRY = Paraguay, SLV = El Salvador, URY = Uruguay. La brecha de género para la tasa de participación laboral y el empleo se mide como: $\Delta gap = (T_F - T_M)_{t_1} - (T_F - T_M)_{t_0}$, donde T es el indicador para la matrícula neta total, F = Femenino, M = Masculino, t_0 = circa 2006, y t_1 = circa 2018. Para la tasa de desempleo, la brecha de género se calcula como: $\Delta gap = (T_M - T_F)_{t_1} - (T_M - T_F)_{t_0}$.

Las tasas de empleo femenino aumentaron más rápidamente que las de los hombres durante el mismo período, lo cual redujo la brecha de género promedio en América Latina y el Caribe en 3,7 puntos porcentuales, con diferencias que oscilan entre 9,9 puntos porcentuales en Chile y -0,7 en Guatemala; solo se registran variaciones negativas en El Salvador y Guatemala. En el caso de la tasa de desempleo, los cambios no fueron tan pronunciados como los de la tasa de empleo, mostrando una disminución más rápida de la tasa de desempleo para las mujeres, aunque con diferencias menores que para los hombres, lo que dio lugar a una disminución promedio de 0,5 puntos porcentuales en la brecha de género. Sin embargo, los países centroamericanos y República Dominicana registraron cambios negativos a favor de los hombres.

A pesar de los avances generales, antes de la pandemia persistían grandes brechas de género, es decir, la brecha promedio para la participación en la fuerza laboral era de 24,8 puntos porcentuales a favor de los hombres (gráfico 2). Novta y Wong (2017) apuntan a un patrón mixto dentro de la región, de acuerdo con el cual Centroamérica y República Dominicana muestran las mayores diferencias, de alrededor de 40 puntos porcentuales, cifras muy superiores a las de Uruguay, Bolivia, Perú y Argentina. El ritmo de crecimiento de la participación de la fuerza laboral femenina se ha desacelerado desde mediados de la

década de 2000, en concordancia con la disminución de la oferta laboral para mujeres vulnerables (las que se encuentran en zonas rurales y las de quintiles de ingresos más bajos) (Serrano et al., 2019; Gasparini y Marchionni, 2015). Kleven y Landais (2017) argumentan que las normas sociales y el papel de las mujeres en la crianza de los hijos también podrían explicar las persistentes disparidades de género en el mercado laboral.

Gráfico 2. Brecha de género entre mujeres y hombres en los indicadores del mercado laboral para la población de 15 a 65 años en 14 países de América Latina y el Caribe, 2019 (puntos porcentuales)



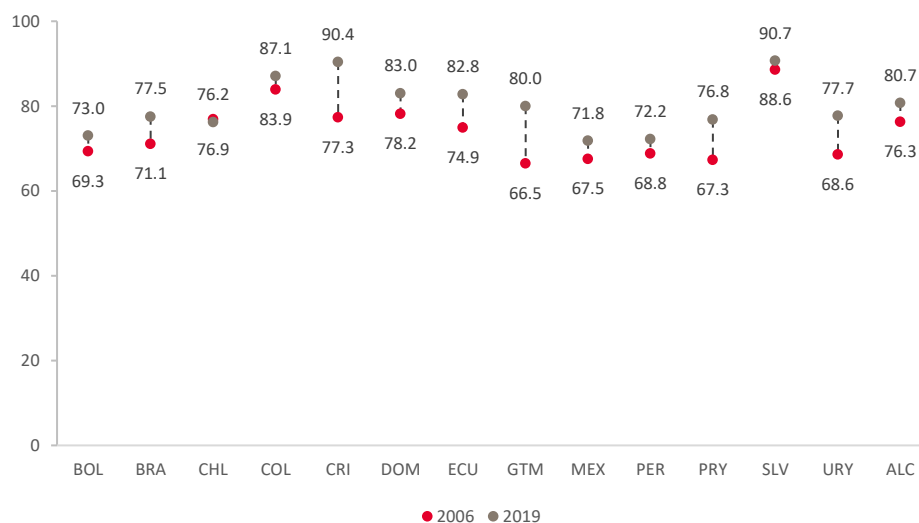
Fuente: Cálculos basados en datos de CEPALSTAT.

Nota: ALC = América Latina y el Caribe, ARG = Argentina, BOL = Bolivia, BRA = Brasil, CHL = Chile, COL = Colombia, CRI = Costa Rica, DOM = República Dominicana, ECU = Ecuador, GTM = Guatemala, MEX = México, PER = Perú, PRY = Paraguay, SLV = El Salvador, URY = Uruguay. La brecha de género para la tasa de participación laboral y el empleo se mide como: $gap = (T_F - T_M)_{t1}$, donde T = indicador, F = Mujer, M = Hombre y t_1 = circa 2019. Para la tasa de desempleo la brecha de género se calcula como: $\Delta gap = (T_M - T_F)_{t1}$, donde T = indicador, F = Mujer, M = Hombre, t_1 = circa 2019.

La brecha de género en la tasa de empleo, ubicada en -24,7 puntos porcentuales en 2019, mostró patrones similares a la tasa de participación en la fuerza laboral, con los niveles más altos en Centroamérica, México y República Dominicana (gráfico 2). En cuanto a la tasa de desempleo, las brechas fueron más limitadas, con un promedio de 2 puntos porcentuales en 2019.

Finalmente, el gráfico 3 ilustra la mediana de la proporción del ingreso laboral por género, de acuerdo con indicadores de CEPALSTAT, que mide el ingreso promedio de mujeres asalariadas y cuenta propias en comparación con los ingresos promedio de hombres asalariados y cuenta propias después de controlar por edad, educación y zona entre 2006 y 2019. En 2006 la proporción era del 76,3%, lo que indica que, en promedio, por cada dólar ganado por los hombres, las mujeres con las mismas características percibían 0,763. Esta proporción aumentó al 80,7% en 2019. Guatemala, Costa Rica, Paraguay y Uruguay acusaron los mayores incrementos, mientras que Chile y El Salvador no registraron diferencias.

Gráfico 3. Ratio mediana de ingresos laborales por género para la población empleada de 15 a 65 años, mujeres versus hombres, en 14 países de América Latina y el Caribe, 2006-19 (porcentaje)



Fuente: Datos de CEPALSTAT.

Nota: ALC = América Latina y el Caribe, ARG = Argentina, BOL = Bolivia, BRA = Brasil, CHL = Chile, COL = Colombia, CRI = Costa Rica, DOM = República Dominicana, ECU = Ecuador, GTM = Guatemala, MEX = México, PER = Perú, PRY = Paraguay, SLV = El Salvador, URY = Uruguay. El indicador mide la proporción del ingreso promedio de las mujeres en comparación con el ingreso promedio de los hombres con las mismas características.

2. Variaciones en las brechas de género del mercado laboral entre 2019 y 2021

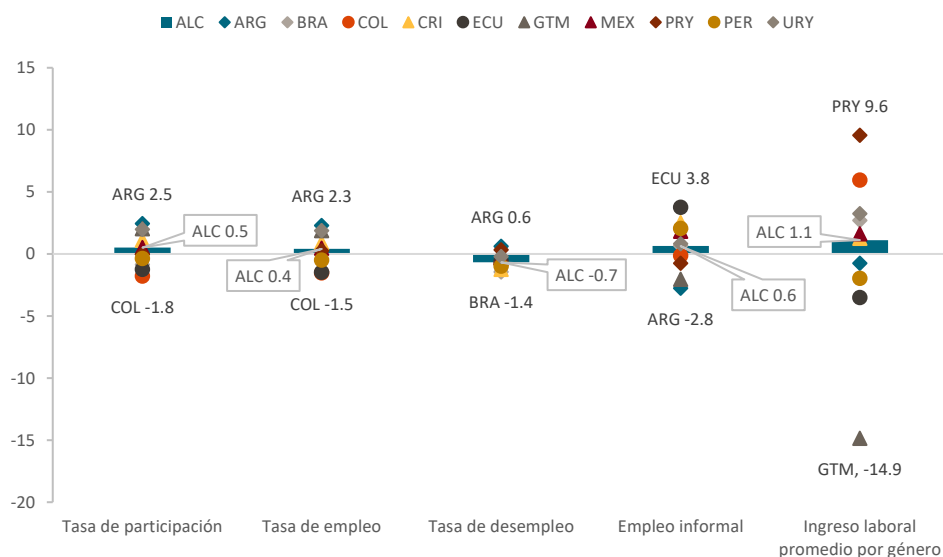
Una amplia evidencia sobre la dinámica del mercado laboral muestra pérdidas de empleo sin precedentes y una salida masiva de la fuerza laboral durante la pandemia de COVID-19 (Khamis et al., 2021; De Paz Nieves, Gaddis y Muller, 2021; Acevedo et al., 2021). Para América Latina y el Caribe, la evidencia sugiere que aproximadamente 25,8 millones de personas perdieron sus empleos en 2020 (CEPAL, 2021; Leyva y Urrutia, 2022), y las mujeres se encontraron entre las más afectadas, ya que una gran proporción estaba dedicada a ocupaciones de baja productividad y en el sector informal (Cucagna y Romero, 2021; Kugler et al., 2021). En el resto de esta sección, se utilizan los datos de las encuestas para describir la dinámica del mercado laboral durante 2019-21 por género. El anexo 1 ofrece una descripción detallada de las fuentes de datos, y el cuadro A1.1 muestra las estadísticas descriptivas de las variables de resultados laborales desagregadas por género.

El gráfico 4 resume los cambios en las brechas de género incondicionales entre 2019 y 2021 en los resultados del mercado laboral para los 10 países de la muestra (los datos pueden encontrarse en el cuadro A2.1). Al igual que anteriormente, el cambio en la brecha de género en la participación en la fuerza laboral y el empleo se mide como: $\Delta \text{gap} = (T_F - T_M)_{t_1} - (T_F - T_M)_{t_0}$, donde T = indicador, F = mujer, M = hombre, t_0 = circa 2019 y t_1 = circa 2021. En cambio, para las tasas de desempleo e informalidad, las brechas de género se calculan como: $\Delta \text{gap} = (T_M - T_F)_{t_1} - (T_M - T_F)_{t_0}$, por lo que los valores positivos indican mejoras para las mujeres en los indicadores del mercado laboral. Los valores de

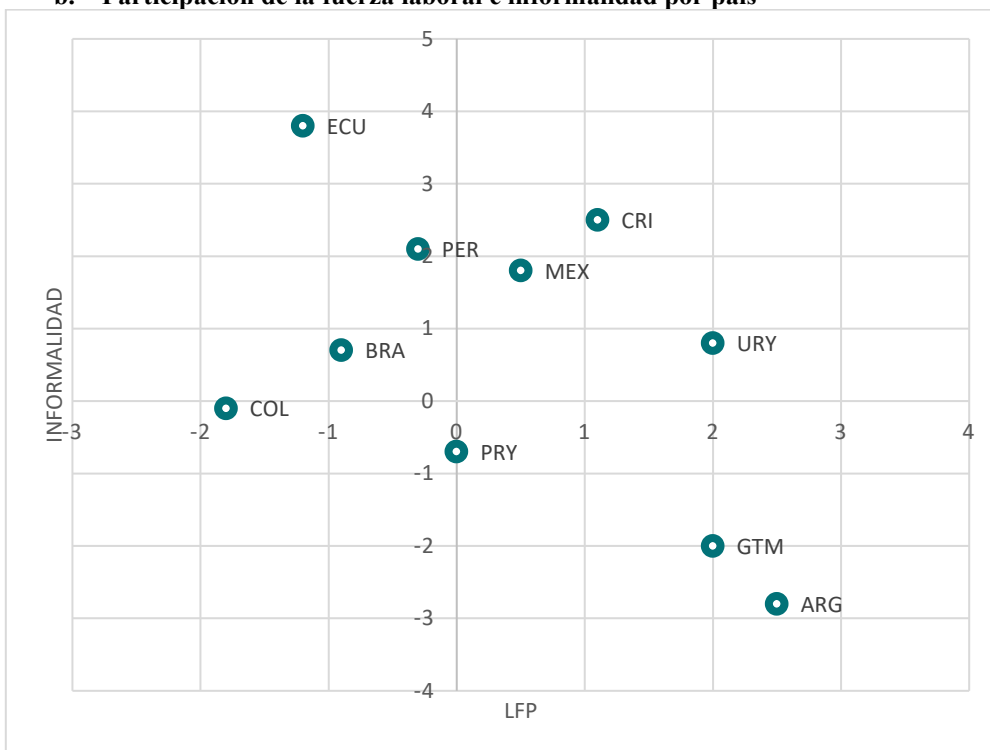
referencia que permiten calcular los cambios en las brechas de género se enumeran en el cuadro A2.1.

Gráfico 4. Variación absoluta en los indicadores del mercado laboral para la población de 15 a 65 años en 14 países de América Latina y el Caribe, 2019-21 (puntos porcentuales)

a. Por indicador



b. Participación de la fuerza laboral e informalidad por país



Fuente: Estimaciones basadas en encuestas de hogares o de empleo, con las ponderaciones adecuadas de la encuesta. Argentina, EPH (2019, 2020, 2021); Brasil, PNADC (2019, 2020, 2021); Colombia, GEIH (2019, 2020, 2021); Costa Rica, ENAHO (2019, 2020, 2021); Ecuador, ENEMDU (2019, 2020, 2021); Guatemala, ENEI (2019, 2021); México, ENOE (2019, 2020, 2021); Paraguay, EPHC (2019, 2020, 2021); Perú, ENAHO (2019, 2020, 2021); Uruguay, ECH (2019, 2020, 2021).

Nota: ALC = América Latina y el Caribe, ARG = Argentina, BRA = Brasil, COL = Colombia, CRI = Costa Rica, ECU = Ecuador, GTM = Guatemala, MEX = México, PER = Perú, PRY = Paraguay, URY = Uruguay. En el caso de Argentina, la cobertura es solamente urbana. Para Argentina, Brasil, Ecuador y México, el período prepandémico es 2019:Q3, y el período pandémico, 2021:Q3; para Chile, el año prepandémico es 2017, y el año pandémico, 2020; para Colombia el período prepandémico abarca agosto de 2019 y el pandémico, agosto de 2021; para Costa Rica y Guatemala, el año prepandémico es 2019 y el pandémico, 2021. Para Perú, el año prepandémico es 2019, y el período pandémico, 2021:Q3. El cambio en la brecha de género se mide como: $\Delta gap = (T_F - T_M)_{t_1} - (T_F - T_M)_{t_0}$, donde T = indicador, F = Femenino, M = Masculino, t_0 = circa 2019, y t_1 = circa 2021... Para las tasas de desempleo e informalidad, la brecha de género se calcula como: $\Delta gap = (T_M - T_F)_{t_1} - (T_M - T_F)_{t_0}$.

2.1. Participación en la fuerza laboral

Durante 2019-21, Argentina, Guatemala y Uruguay experimentaron variaciones absolutas positivas de 2 puntos porcentuales o más en la brecha de género en lo que atañe a la participación laboral (a favor de las mujeres). Como puede verse en el cuadro A2.1, estos cambios en las brechas de participación en la fuerza laboral esconden dinámicas diferentes. En Argentina, las mujeres experimentaron un aumento de la probabilidad de estar en la fuerza laboral en 2021 en comparación con 2019, mientras que con los hombres ocurrió lo contrario. En Guatemala, en cambio, la participación en la fuerza laboral aumentó para ambos géneros, pero para las mujeres aún más. En Uruguay, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo prácticamente no cambió, pero la de los hombres disminuyó. Costa Rica, México, Paraguay, Perú y Brasil exhibieron cambios por debajo de 1 punto porcentual en valores absolutos, es decir, la brecha se mantuvo prácticamente invariable, lo que sugiere que las tendencias previas a 2019 no se vieron afectadas significativamente si se comparan las condiciones iniciales de 2019 con las primeras etapas de recuperación de 2021. Por otro lado, se observaron cambios negativos en la brecha de género relacionada con la participación laboral en Colombia (−1,8 puntos porcentuales) y Ecuador (−1,2 puntos porcentuales), que implican diferencias con respecto a las tendencias anteriores a 2019, pero diferencias no lo suficientemente grandes como para constituir un punto de inflexión importante en relación con las últimas décadas. Ambos cambios en las brechas de género se vieron impulsados por una disminución de la participación en la fuerza laboral mucho mayor para las mujeres que para los hombres. El promedio de los 10 países también fue ligeramente positivo.⁵

2.2. Tasas de empleo

La mayoría de los países mostró tendencias positivas a favor de las mujeres o ningún cambio, lo que indica que las tasas de empleo de las mujeres no se vieron más afectadas por la crisis que las de los hombres. Sin embargo, Colombia, Ecuador, Brasil y Perú ampliaron sus brechas a favor de los hombres, aunque en menos de 1,6 puntos porcentuales, cifra que no parece ser lo suficientemente grande como para representar un punto de inflexión sustancial con respecto a los años anteriores a 2019. Lo mismo puede decirse de las brechas de género en el desempleo, que se mantuvieron prácticamente constantes, excepto en el caso del Brasil, que registró una expansión de 2,5 y 1,4 puntos porcentuales de la brecha de género en favor de los hombres, respectivamente.

⁵ En el anexo 2 se presentan los datos por país, incluidos los de Bolivia, Chile, El Salvador y República Dominicana, cuyo último punto de datos es 2020. Los resultados revelan un panorama mixto.

2.3. Informalidad laboral

En el caso de la informalidad laboral, la historia es mixta, medida como la proporción de la fuerza laboral que no tiene acceso a las prestaciones de seguridad social legalmente obligatorias. Acevedo et al. (2021) muestran que en 2020, durante el shock pandémico, hubo un giro hacia una mayor formalidad impulsada por un grado más alto de abandono de la fuerza laboral por parte de los trabajadores informales, especialmente mujeres. El gráfico 4 muestra que entre 2019 y 2021 la brecha de género en esta dimensión cambió positivamente para las mujeres en Ecuador, Costa Rica y Perú, en alrededor de 2 puntos porcentuales o más, y se mantuvo prácticamente estable en Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay (con variaciones inferiores a 1 punto porcentual en todos los casos). Los únicos cambios negativos visibles en la brecha de género a favor de los hombres tuvieron lugar en Argentina y Guatemala.

2.4 Ingresos laborales

En contraste con las otras áreas, los resultados para los ingresos laborales –medidos como el salario mensual en la ocupación principal para asalariados y cuenta propia– son mucho más destacables en la mayoría de los países, y se desplazaron a favor de las mujeres. Este es el caso de Paraguay (9,6 puntos porcentuales), Colombia (6 puntos porcentuales), Brasil (2,7 puntos porcentuales), México (1,6 puntos porcentuales) y Costa Rica (1,3 puntos porcentuales), junto con una pequeña modificación negativa en Argentina, todo lo cual implica la continuación de las tendencias previas a la pandemia. El promedio regional también fue ligeramente positivo. Sin embargo, hay excepciones. Guatemala experimentó una expansión de 14,9 puntos porcentuales de la brecha de género a favor de los hombres, lo que podría tomarse como un punto de inflexión con respecto a lo observado en décadas anteriores (gráfico 3). Ecuador y Perú también protagonizaron cambios negativos en la brecha de género que también parecen desviarse de las tendencias anteriores a 2019.

Los resultados tratados en esta sección muestran que, con algunas excepciones, las brechas de género incondicionales de los indicadores del mercado laboral no empeoraron sustancialmente cuando se comparan los extremos ubicados entre 2019 y 2021, y en algunos casos incluso se modificaron a favor de las mujeres.⁶

3. Análisis de la dinámica del mercado laboral durante la pandemia de COVID-19

La dinámica de las brechas de género en el mercado laboral durante 2019-21 proporciona información sobre la dinámica durante la etapa de la pandemia. Incluso en los casos en que existen diferencias menores al comparar los extremos de 2019 y 2021, es posible que las trayectorias dentro del período varíen no solo en términos del tamaño del shock inicial –lo que podría implicar cicatrices futuras debido, por ejemplo, a las diferencias en el valor de

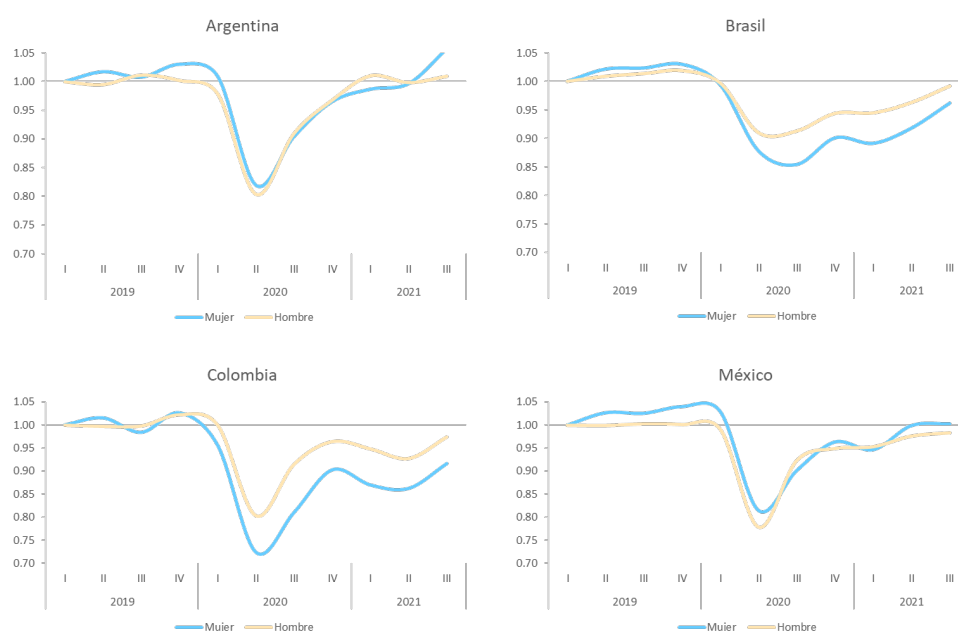
⁶ Aparte de los posibles efectos de la pandemia en los resultados del mercado laboral, hay evidencia que sugiere que los casos de violencia doméstica que afectan a las mujeres podrían haber aumentado de forma desproporcionada durante las medidas de confinamiento, aunque los robos y homicidios mostraron una tendencia descendente (Nivette et al., 2021; Acevedo, Pérez y Székely, 2021). Además, la pandemia podría haber tenido un efecto exageradamente negativo en los indicadores de salud, incluida la salud sexual y reproductiva, que podrían profundizar las desigualdades en este campo en la región (CEPAL, 2020).

los ingresos perdidos en 2020— sino también en lo que atañe al ritmo de recuperación de 2021, cuando las pérdidas podrían haber continuado acumulándose.⁷

El panel a del gráfico 5 muestra la evolución de las tasas de empleo de hombres y mujeres en Argentina, Brasil, Colombia y México, los cuatro países con datos trimestrales que cubren las etapas previa a la pandemia y posterior a la misma. En el caso de Argentina y México, el shock laboral siguió un camino similar para las mujeres y los hombres durante 2020-21, pero fue ligeramente más fuerte para los hombres mexicanos en el segundo trimestre de 2020. A finales de 2021, la tasa de empleo de las mujeres superó a la de los hombres, lo cual dio lugar a una brecha de género positiva en ambos países. Por el contrario, las mujeres en Brasil y Colombia se vieron más afectadas por el shock en el segundo trimestre de 2020 y tuvieron una recuperación relativamente retrasada en 2021, lo que resultó en la expansión de la brecha de género. En estos casos, el área entre la curva que representa la trayectoria para las mujeres y la línea horizontal con valor unitario es mayor que para los hombres, lo que implica mayores pérdidas acumuladas de empleo a lo largo del período con respecto al estadio prepandémico.

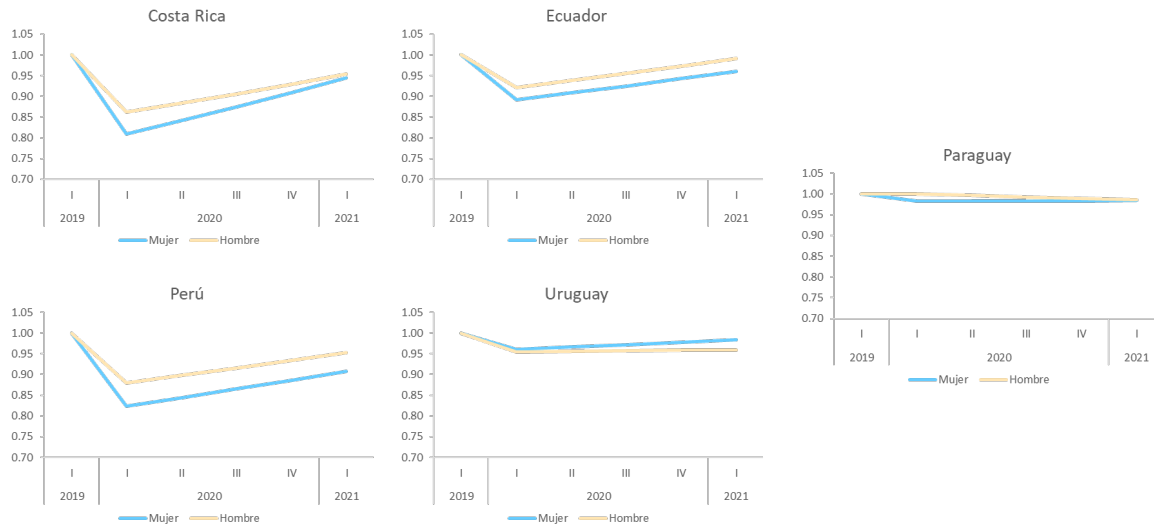
Gráfico 5. Senda de las tasas de empleo de mujeres y hombres, 2019-21

a. Países con datos trimestrales



⁷ Los datos para cada año del período 2019-21 están disponibles para todos los países, excepto Guatemala, en cuyo caso la encuesta no se llevó a cabo en 2020.

b. Países con datos anuales



Fuente: Cálculos propios basados en encuestas de hogares y empleo, utilizando las ponderaciones adecuadas de las encuestas. Guatemala no se ha incluido porque la encuesta no se realizó durante 2020.

Nota: Las tasas de empleo se normalizan a 1 en el año base.

Esto contrasta con Costa Rica (gráfico 5, panel b), donde no hubo variaciones en la brecha de género al comparar los extremos, pero donde, claramente, las mujeres experimentaron más pérdidas de empleo acumuladas a lo largo del período. En Perú y Ecuador, la brecha cambió a favor de los hombres debido al shock inicial y se mantuvo en su mayoría constante a partir de entonces, con mayores pérdidas acumuladas para las mujeres. En Paraguay y Uruguay, las trayectorias para hombres y mujeres fueron prácticamente las mismas, con un ligero cambio a favor de las mujeres en Uruguay.

Para comprender mejor cómo la pandemia podría haber tenido efectos diferenciales de género al separar el shock de 2020 de las etapas de recuperación de 2021, y mantener las características observables como constantes, se estiman los modelos probit de las ecuaciones (1) a (3) para la población en edad de trabajar observada en 2019, 2020 y 2021:⁸

$$P(y_{ict2019} = 1|X) = \Phi(\alpha_1 X_{ict2019} + \beta_1 woman_{ict2019} + \gamma_1 (X_{ict2019} \times woman_{ict2019}) + \delta_c) \quad (1)$$

$$P(y_{ict2020} = 1|X) = \Phi(\alpha_2 X_{ict2020} + \beta_2 woman_{ict2020} + \gamma_2 (X_{ict2020} \times woman_{ict2020}) + \delta_c) \quad (2)$$

$$P(y_{ict2021} = 1|X) = \Phi(\alpha_3 X_{ict2021} + \beta_3 woman_{ict2021} + \gamma_3 (X_{ict2021} \times woman_{ict2021}) + \delta_c) \quad (3)$$

Donde y_{ict} es una variable dicotómica con valor unitario cuando la persona i del país c en el año t está trabajando, se encuentra desempleada o está inactiva. Una de las ventajas de utilizar un modelo de probabilidad no lineal como el probit en lugar de un modelo de

⁸ Individuos de entre 15 y 65 años.

probabilidad lineal es que las probabilidades predichas derivadas de él siempre estarán entre cero y uno. Para que las estimaciones sean representativas de la población se utilizan ponderaciones de la encuesta para cada ronda *cf.*

Una vez que la muestra se restringe solo a individuos empleados, y_{ict} es una variable dicotómica con valor unitario cuando el individuo empleado trabaja en el sector informal, se desempeña en el sector primario, secundario o terciario, es un empleado, es cuenta propia, es un empleador o es un empleado/trabajador doméstico no remunerado.

Por su parte, Φ es la función acumulativa normal estándar; X_{ict} son características observables: variables dicotómicas que indican cohorte de edad (14-24 [categoría base], 25-44, 45-54 y 55-65 años); niveles de educación (sin escolarización [categoría base], primaria completa, secundaria completa, nivel terciario completo); si el individuo vive con un niño de entre 0 y 5 años en el hogar; si vive con un menor de entre 6 y 14 años en el hogar; un indicador que distingue a los jefes de hogar; y un indicador que captura si el individuo vive en zona urbana o rural. Para Brasil, Ecuador y Perú, también es posible incluir una variable ficticia con valor unitario cuando el individuo es indígena.

Todas las características X_{ict} se incluyen por sí mismas e interactúan con una variable dicotómica con valor unitario cuando el individuo es una mujer, $woman_{ict}$.

Los datos de las encuestas no constituyen un panel, sino que se trata de cortes transversales repetidos, con diferentes encuestados entrevistados en cada año. Por eso, para comparar si la probabilidad de trabajar (u otras variables de resultado) cambia en el tiempo para diferentes tipos de mujeres (por educación, edad, número de hijos, papel en el hogar, zona), se ajusta un modelo separado para cada período de tiempo, agrupando todos los países, pero separadamente para 2019, 2020 y 2021. Se dan ponderaciones iguales para cada año por país y también se incluyen los efectos fijos δ_c del país.⁹

Como los modelos de las ecuaciones (1)-(3) no son lineales, la interpretación de los coeficientes estimados β e γ no es sencilla, y las pruebas sobre los efectos parciales y los términos de interacción no son informativas en el contexto del modelo (Greene, 2010). La mayoría de los economistas calcula en su lugar los efectos marginales, que miden el efecto sobre la media condicional de y de un cambio en uno de los regresores, que dependerá no sólo de β y de γ sino también de los valores de todos los demás regresores (véanse Al y Norton, 2003; Green, 2010; Cameron y Trivedi, 2011; Williams, 2012).

El efecto marginal para una variable dicotómica como $woman_{ict}$ mostrará de qué forma cambia $P(y_{ict} = 1|X)$ cuando la variable $woman_{ict}$ vira de 0 a 1 después de controlar por las demás variables del modelo. En otras palabras, el efecto marginal es la diferencia en las predicciones ajustadas para los dos grupos, mujeres y hombres.

En lugar de utilizar las medias de las otras variables al calcular los valores predichos, algunos sostienen que es mejor recurrir a los valores reales observados para las variables (Williams, 2012). Seguiremos este enfoque para calcular las probabilidades predichas para cada observación y luego promediar los valores predichos.

⁹ Las estimaciones no son significativamente diferentes si, en lugar de asignar ponderaciones iguales a cada país/año, se asignan ponderaciones iguales a los países.

Como explica de forma muy clara Williams (2012), la intuición que subyace al cálculo de los efectos marginales medios (AME, por sus siglas en inglés) por ser mujer utilizando los valores reales observados de los demás regresores funciona de la siguiente manera: i) la primera observación de la muestra se trata como si fuera una mujer, independientemente de cuál sea el género real de la persona, dejando todos los demás valores de las variables independientes tal como están; ii) a continuación, se calcula la probabilidad de que esta persona (si fuera una mujer) tuviera $y_{ict} = 1$; iii) a continuación, se procede de la misma manera, pero tratando a la persona como si fuera un hombre; iv) la diferencia de las dos probabilidades que se acaban de calcular es el efecto marginal para esa observación; v) se repite el proceso para cada observación, y se calcula el promedio de todos los efectos marginales, lo que nos da el AME por ser mujer.

En resumen, las probabilidades predichas y el AME se calculan con los valores observados de las variables de control para cada año, y se utiliza una estimación aparentemente no relacionada (*seemingly unrelated estimation*) para combinar las estimaciones y testear la igualdad de las predicciones y los efectos entre los modelos.¹⁰ Los errores estándar se calculan utilizando el estimador de varianza linealizado basado en una aproximación de serie de Taylor de primer orden (Wolter, 2007), que en los datos no procedentes de encuestas corresponde al estimador Huber/White/Sandwich (StataCorp, 2021: 6).

Finalmente, se estiman las ecuaciones (1)-(3) para cada país por separado con el fin de obtener una mejor comprensión de la dinámica dentro del país.¹¹

Esta sección considera solamente los datos de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Perú.¹²

Los datos para 2019 muestran que las mujeres y los hombres tenían en promedio 55% y 75% de probabilidades de trabajar, respectivamente, lo que arroja una brecha significativa de 20 puntos porcentuales para ese año (gráfico 6). Como ya se ha señalado anteriormente, en 2020 los mercados laborales se vieron fuertemente afectados, y el mayor impacto se manifestó en marzo de 2020. A lo largo del año, las mujeres tuvieron un 15% menos de probabilidades de trabajar que en 2019, mientras que en el caso de los hombres esa cifra descende al 10% (véase el cuadro A2.2).

Ceteris paribus, en 2020 hubo un impacto grande y negativo en la probabilidad de trabajar de las mujeres en todos los países (gráfico 6), y la proporción de mujeres con menos probabilidades de trabajar en comparación con 2019 fue de un 19% en Costa Rica, un 18% en Perú, un 17% en Colombia, un 16% en Brasil, un 13% en Argentina, un 11% en México y un 8% en Ecuador. Los hombres se vieron menos afectados por la pandemia en este sentido. Independientemente de la dinámica puesta en marcha durante el proceso de

¹⁰ La estimación aparentemente no relacionada permite calcular las covarianzas entre modelos que se necesitan para comprobar las predicciones y los efectos entre modelos. Véase Mize, Doan y Long (2019) para más detalles sobre la metodología.

¹¹ Como las encuestas de hogares de Colombia, Costa Rica y México también proporcionan información sobre la forma en que los individuos emplean su tiempo, se incluyen como variable dependiente las horas semanales dedicadas a las actividades domésticas o de cuidado, que en este caso se estimarán mediante mínimos cuadrados ordinarios. Los resultados se presentan en el anexo 3.

¹² Se excluye Guatemala porque no se levantó la encuesta en 2020, mientras que en los casos de Paraguay y Uruguay las series de datos de 2020 solo tienen variables limitadas, lo que restringe los controles que se pueden utilizar.

recuperación, las pérdidas acumuladas derivadas de un mayor shock para las mujeres en 2020 podrían dejar diferentes tipos de cicatrices para el futuro. Entre estas consecuencias, vale citar el agotamiento de los activos familiares –que, a su vez, podría resultar en una mayor vulnerabilidad futura– junto con las dificultades para volver a participar del mercado laboral debido a la salida temporal del mismo, y una reducción de los niveles salariales que pueden persistir incluso después del shock.¹³

De hecho, después de las pérdidas acumuladas en 2020, la probabilidad de trabajar mejoró en todos los países en 2021, con menos probabilidades para las mujeres que para los hombres en comparación con 2019 en todos los casos, excepto en la Argentina urbana. Esta dinámica puede observarse en el gráfico 6, que representa el cambio porcentual en las probabilidades estimadas de trabajar para hombres y mujeres en 2020 frente a 2019 y en 2021 frente a 2019, calculadas con la estimación aparentemente no relacionada de las ecuaciones (1)-(3).

Gráfico 6. Cambio estimado en la probabilidad de trabajar para hombres y mujeres en 2020 y 2021 en comparación con 2019 (porcentaje)



Fuente: Cálculos propios basados en encuestas de hogares y empleo, utilizando las ponderaciones apropiadas de las encuestas.

¹³ El mismo enfoque se utiliza para explorar los cambios en la probabilidad de volverse inactivo, participar en el empleo formal, ser desempleado y trabajar en diferentes sectores de actividad. La probabilidad de quedar inactivo en 2020 aumentó para mujeres y hombres en un 21% y un 47%, respectivamente, mientras que la probabilidad de quedar desempleado se elevó en un 29% y un 43%, respectivamente. Las mujeres que permanecieron en la fuerza laboral tenían un 4% más probabilidades de trabajar en empleos formales en comparación con 2019, mientras que para los hombres la probabilidad siguió siendo la misma. Esto implica que las mujeres con empleos formales tenían más probabilidades de permanecer en el mercado laboral en comparación con las mujeres dedicadas a ocupaciones informales. Sin embargo, los hombres se volvieron un 3% más propensos a ser cuenta propia, cifra que en el caso de las mujeres asciende al 6%, y ambos se tornaron un 2% menos propensos a ser trabajadores asalariados.

Como el shock de 2020 afectó más a las mujeres, no es de extrañar que su repunte fuera más pronunciado, excepto en Ecuador. Específicamente, el tamaño del repunte en la probabilidad de trabajar (calculado al restar los valores de 2021 de los valores de 2020) fue 5 puntos porcentuales mayor para las mujeres que para los hombres en Argentina y Costa Rica, 3 puntos porcentuales mayor en Brasil, México y Perú, y 2 puntos porcentuales mayor en Colombia. El único país donde el repunte fue superior para los hombres es Ecuador, pero incluso en este caso la diferencia ascendió a 1 punto porcentual. En promedio, para los siete países analizados en el gráfico 6, el repunte en la probabilidad de las mujeres de trabajar durante 2021 fue 2 puntos porcentuales superior al observado para los hombres, lo cual compensó casi por completo las mayores disminuciones.

Para cuantificar aún más la magnitud de las pérdidas de empleo acumuladas, se realiza un cálculo del valor en términos salariales de la distancia entre las trayectorias trazadas en el gráfico 5 y la línea horizontal del valor unitario (la masa salarial). Esto se hace mediante la multiplicación de los salarios promedio observados en 2019 por el número de empleos perdidos en cada trimestre de 2020-21 (para los países con datos anuales, se interpola entre los puntos de datos). El cuadro 1 presenta los resultados.

En relación con la masa salarial de 2019 (es decir, la población empleada multiplicada por los salarios individuales), las mujeres perdieron considerablemente más ingresos laborales que los hombres en Colombia (45 puntos porcentuales), Brasil (26 puntos porcentuales), Perú (14 puntos porcentuales) y Costa Rica y Ecuador (6 puntos porcentuales cada uno). En Argentina, las pérdidas relativas fueron similares para hombres y mujeres, mientras que en México (4,5 puntos porcentuales) y Uruguay (3 puntos porcentuales) las pérdidas de los hombres fueron superiores a las de las mujeres, aunque con pequeñas diferencias. En términos del producto interno bruto (PIB), Colombia y Brasil mostraron las mayores pérdidas para las mujeres, del 1,3% y el 0,7%, respectivamente.

Cuadro 1. Valor monetario de las pérdidas de empleo durante la pandemia de COVID-19

País	Empleados en 2019 (millones)		Pérdida de empleo acumulada 2020-21 (millones)		Valor de la pérdida de empleo acumulada en 2020-21 como porcentaje de la masa salarial de 2019		Valor de la pérdida de empleo acumulada en 2020-21 como porcentaje del PIB	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Argentina	5,15	6,78	1,69	2,22	32,8	32,8	0,12	0,21
Brasil	39,52	52,96	23,51	17,69	59,5	33,4	0,70	0,65
Colombia	9,08	12,88	8,32	6,01	91,6	46,7	1,29	0,99
Costa Rica	0,83	1,27	0,20	0,24	24,6	18,5	0,23	0,30
Ecuador	3,37	4,61	0,50	0,40	14,8	8,7	0,20	0,19
México	20,88	33,27	7,84	13,93	37,5	41,9	0,17	0,39
Perú	8,02	9,22	2,96	2,10	36,9	22,8	0,20	0,23
Uruguay	0,73	0,89	0,04	0,08	5,6	8,6	0,06	0,14

Fuente: Cálculos propios basados en encuestas de hogares y empleo, utilizando las ponderaciones apropiadas de las encuestas.

La dinámica durante el período 2019-21 es importante debido a sus potenciales consecuencias negativas para el futuro del mercado laboral. Después de controlar por un conjunto de características personales, las mujeres se vieron de hecho más afectadas en 2020 por el shock de la pandemia en términos de la probabilidad de trabajar, y aunque su repunte en 2021 fue en general mayor que el de los hombres, aun así siguieron teniendo menos probabilidades de trabajar (excepto en Argentina) que en 2019. Además, el valor de la pérdida de empleo en relación con la masa salarial anterior a la pandemia fue muy superior para las mujeres en la mayoría de los casos.

4. ¿Quién se vio más afectado por la pandemia de COVID-19?

Para describir mejor a los grupos más afectados entre las mujeres por la crisis de la COVID-19, esta sección profundiza en las características específicas de los diferentes grupos. Los hallazgos se resumen en el cuadro 2.

4.1. Educación

En 2020, todas las mujeres se vieron afectadas por la crisis de la pandemia, independientemente de su nivel educativo. Las mujeres con estudios terciarios fueron las menos afectadas en términos relativos, con un 11% menos de probabilidades de trabajar. En 2021, tanto hombres como mujeres se recuperaron, pero no por completo, y el desempeño las mujeres de todos los niveles de escolarización continuó siendo significativamente peor (en aproximadamente 1 punto porcentual) que el de los hombres.

4.2. Edad

Al analizar las diferencias entre los grupos etarios,¹⁴ se observa que las mujeres de 14 a 24 años fueron las más afectadas por la crisis de la pandemia en 2020, lo cual redujo en un 19% su propensión a trabajar en relación con 2019. Mientras que en 2021 los hombres de 14 a 24 años volvieron completamente a los niveles de 2019, las mujeres todavía tenían un 4% menos de probabilidades de trabajar. En términos relativos, quedaron rezagadas las mujeres de 55 a 65 años, con un 6% menos de propensión a trabajar.

4.3. Jefes de familia

En 2020, las mujeres jefas de hogar tenían 2 puntos porcentuales menos de probabilidades de trabajar que los hombres en la misma posición. En 2021, dichas mujeres todavía tenían un 3% menos de probabilidades de trabajar, lo que muestra una brecha de género aún más amplia con los hombres jefes de hogar que en 2019.

¹⁴ En 2019, la probabilidad condicional de trabajar en el caso de las mujeres fue del 32% para aquellas de 14 a 24 años (24 puntos porcentuales menos que los hombres); del 67% para el rango de edad de 24 a 54 años (19 puntos porcentuales menos que los hombres), y del 46% para las que tenían de 55 a 65 años (24 puntos porcentuales menos que los hombres).

Cuadro 2. Cambio estimado en la probabilidad de trabajar por grupo, 2020 y 2021 en comparación con 2019 (porcentaje)

Por nivel de escolaridad		
Grupo	Hombres	Mujeres
2020		
Ninguno	-11,0***	-15,2***
Primario	11,1***	16,3***
Secundario	-10,9***	16,3
Terciario	-7,2***	11,4***
2021		
Ninguno	-3,8**	-7,8***
Primario	-1,8***	-4,6***
Secundario	-1,8***	-4,5***
Terciario	-1,1***	-3,3***
Por grupo etario		
Grupo	Hombres	Mujeres
2020		
14-24	-14,4***	18,8***
25-44	-8,3***	-13,9***
45-55	-8,4***	-13,8***
56-65	11,4***	-16,0***
2021		
14-24	-1,2	-4,1***
25-44	-1,2***	-3,4***
45-55	-1,5***	-4,1***
56-65	-2,7***	-6,3***
Por jefe de familia		
Grupo	Hombres	Mujeres
2020		
Jefe	-7,7***	-12,8***
Sin jefe	-11,3***	16,4***
2021		
Jefe	-1,2***	-3,5***
Sin jefe	-1,7***	-4,6***
Por zona		
Grupo	Hombres	Mujeres
2020		
Rural	-5,6***	-8,4***
Urbana	-10,6***	-15,9***
2021		
Rural	0,0	-1,4

Urbana	-1,7***	-4,4***
Cantidad de menores en la familia		
Grupo	Hombres	Mujeres
2020		
Niño de 0 a 5 años	-9,0***	-13,5***
Niño de 6 a 14 años	-9,5***	-14,3***
Ningún niño de 0 a 5 años	-9,9***	-14,8***
Ningún niño de 6 a 14 años	-9,7***	-14,6***
2021		
Niño de 0 a 5 años	-1,1**	-3,3***
Niño de 6 a 14 años	-0,7**	-2,8***
Ningún niño de 0 a 5 años	-1,6***	-4,0***
Ningún niño de 6 a 14 años	-1,8***	-4,5***
Por sector de ocupación		
Grupo	Hombres	Mujeres
2020		
Sector primario	10,7***	21,2***
Sector secundario	-2,1**	-1,9
Sector terciario	-2,2***	-2,8***
2021		
Sector primario	3,6***	12,5***
Sector secundario	0,9	-4,3***
Sector terciario	-1,8***	-0,7**
Por ocupación		
Grupo	Hombres	Mujeres
2020		
Trabajador independiente	3,2***	5,7***
Empleado	-1,9***	-2,2***
Trabajador en empresa o negocio familiar	23,8***	1,4
Empleador	-13,0***	-19,2***
2021		
Trabajador independiente	5,0***	7,9***
Empleado	-1,9***	-2,7***
Trabajador en empresa o negocio familiar	7,1**	-2,9
Empleador	-8,7***	-15,4***

Fuente: Cálculos propios basados en encuestas de hogares y empleo, utilizando las ponderaciones adecuadas de las encuestas.

4.4. Niños

Hay pocas diferencias en cuanto a los cambios en la probabilidad de trabajar cuando se divide la población por el número de niños de diferentes edades que habitan en el hogar. Viollaz et al. (2022) encuentran que la participación de la fuerza laboral y el empleo femeninos se vieron más afectados que los de los hombres durante las primeras etapas de

la pandemia, y que el efecto de esta última fue significativamente más fuerte para las mujeres con niños en edad escolar en los cuatro trimestres para un conjunto de muestras de paneles balanceados de Brasil, Chile, México y República Dominicana. Para el presente análisis, no se encontraron diferencias significativas en la probabilidad de trabajar entre mujeres con y sin hijos en edad escolar. Sin embargo, en 2021, ambos grupos tuvieron significativamente menos probabilidades de trabajar en comparación con los hombres con y sin niños en edad escolar.

4.5. Zonas urbanas versus rurales

Las mujeres de las zonas urbanas tuvieron un 16% menos de probabilidades de trabajar, lo que amplió la brecha con los hombres, mientras que las mujeres de las zonas rurales solo tuvieron un 8% menos de probabilidades de trabajar, sin diferencias significativas entre los géneros. En 2021, las mujeres de zonas urbanas todavía tenían un 4% menos de probabilidades de trabajar que en 2019, mientras que en las zonas rurales recuperaron completamente los niveles prepandémicos. En 2020, los trabajadores formales tenían aún más probabilidades de trabajar, sin importar su género ni su lugar de residencia.

4.6. Sector de ocupación

En 2020, el sector terciario, el único donde las mujeres tenían más probabilidades de trabajar que los hombres, fue el más afectado por la crisis de la pandemia. En ese año, las mujeres también tuvieron un 2% menos de probabilidades de trabajar en el sector secundario y un 21% más de trabajar en el sector primario. Las cifras se mantuvieron sin cambios en 2021.

4.7. Ocupación

En 2020, hubo un aumento significativo, aunque temporal, de un 24%, entre los trabajadores de empresas o negocios familiares hombres, y una disminución en términos absolutos de la probabilidad de ser empleadores tanto para hombres como para mujeres (de un 13% y un 19%, respectivamente). Al comparar los resultados de 2021 con los de 2019, se puede apreciar que las mujeres tenían un 3% menos de probabilidades de trabajar como empleadas asalariadas (sin diferencias significativas como resultado de tener hijos en casa), un 15% menos de probabilidades de ser empleadoras y un 3% menos de probabilidades de trabajar en una empresa o un negocio familiares. Sin embargo, ostentaban un 8% más de probabilidades de trabajar por cuenta propia.

4.8. Otros grupos

Algunos de los países de la muestra permiten analizar las diferencias por origen étnico y por el uso de patrones de tiempo. Los resultados de cada una de estas categorías varían considerablemente de un caso a otro y se examinan en el anexo 3.

4.9. Resumen: las mujeres han sido las más afectadas por la pandemia

Para concluir, las mujeres con estudios terciarios fueron las menos afectadas en términos relativos durante el shock del mercado laboral resultante de la pandemia de COVID-19. Por su parte, las más afectadas fueron las mujeres jóvenes (de 14 a 24 años), que se volvieron un 19% menos propensas a trabajar y, a pesar de la recuperación, un 4% más propensas a tener empleos informales en 2021 (más que otros grupos de edad). Las mujeres de las

zonas urbanas se han visto más afectadas que los hombres, y más aún que las mujeres de las zonas rurales. En 2020, las mujeres tuvieron más probabilidades de trabajar en el sector primario y menos probabilidades de hacerlo en el sector terciario, un cambio que no se invirtió por completo en 2021. Al considerar las características del hogar, surgen pocas diferencias.

5. Conclusiones

En este documento se ha analizado si en América Latina y el Caribe la pandemia de COVID-19 afectó los resultados del mercado laboral de las mujeres más que los de los hombres. En contraste con estudios anteriores, se utilizaron datos para un mayor número de países (14) y se estudió la dinámica del mercado laboral durante el shock de 2019-20 y durante el inicio del proceso de recuperación económica de 2020-21.

En el análisis se llegó a la conclusión de que la tendencia a la disminución de las brechas de género experimentada en los dos decenios anteriores no sufrió alteraciones considerables como resultado de la crisis de la pandemia en la mayoría de los países. Las brechas se ampliaron en Brasil, Colombia y Ecuador para la participación de la fuerza laboral y los niveles de empleo, pero no lo suficiente como para representar un punto de inflexión significativo. En particular, las diferencias salariales entre los géneros siguieron bajando en la mayoría de los países de la muestra.

Una mirada más cercana a la dinámica del período, controlando por un gran conjunto de características personales y efectos de composición, muestra que las mujeres fueron más afectadas en términos de pérdida de empleo in 2020, que siguieron siendo menos propensas a trabajar en 2021 que en 2019, y que en un subconjunto de países la brecha de género se amplió. El repunte para las mujeres en términos de niveles de empleo fue mayor que para los hombres en 2020-21, pero ese repunte aparentemente no fue lo suficientemente grande como para contrarrestar las pérdidas iniciales.

El valor de los ingresos de la pérdida de empleo fue mucho mayor para las mujeres en la mayoría de los países. Aparte de los efectos a corto plazo implícitos, esta cuestión es pertinente porque las pérdidas acumuladas pueden dejar cicatrices futuras al generar vulnerabilidad a través del agotamiento de los bienes familiares. También puede afectar los salarios futuros y reducir las probabilidades de reinserción en el mercado laboral. Esto podría ser parte de la razón por la cual las mujeres en un subconjunto de países todavía tenían menos probabilidades de trabajar que los hombres en 2021, a pesar del repunte.

Las más afectadas por la pandemia fueron las mujeres con estudios inferiores al nivel terciario, las pertenecientes al grupo etario de 14 a 24 años, las provenientes de zonas urbanas y las que se desempeñan en el sector terciario. Estos grupos fueron testigos de shocks iniciales más grandes en 2020 y de un repunte más débil en su probabilidad de estar trabajando para 2021.

A pesar de que las tendencias en las brechas del mercado laboral no cambiaron sustancialmente, las diferencias de género en la probabilidad de trabajar, el acceso al empleo formal y los salarios siguen siendo importantes. Es menester implementar políticas neutrales de género que favorezcan la formalidad (y, por lo tanto, sean beneficiosas para las mujeres, que tienen más probabilidades de ser informales en la región); ofrecer servicios de cuidado infantil a tiempo completo, licencias parentales y servicios de cuidado a largo plazo para adultos mayores; sancionar la discriminación salarial, y combatir los

estereotipos. Además, debido a que las mujeres con formación terciaria demostraron ser más resistentes al shock, se debe seguir invirtiendo en una educación de calidad accesible para crear una fuerza laboral más resiliente y evitar la salida de los mercados laborales con consecuencias potencialmente perjudiciales a largo plazo.

Anexo 1. Descripción de datos para las encuestas de hogares y empleo

Para esta investigación, se han utilizado datos transversales de las encuestas nacionales de hogares o de empleo de 14 países de América Latina para el período 2019-21. Para Argentina, se usó la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el tercer trimestre de 2019, 2020 y 2021. La encuesta solo tiene cobertura urbana y es recolectada de manera trimestral por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC); está disponible en <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>. Esta encuesta recoge datos sobre las condiciones de vida.

En el caso de Bolivia, se utilizó la Encuesta de Hogares (ECH) para 2019 y 2020, ambos años disponibles al inicio de este proyecto. Se trata de una encuesta representativa a nivel nacional y es realizada anualmente por el Instituto de Estadística (INE). La encuesta cubre datos sobre características del hogar, empleo, ingresos y educación, entre otros. La base de datos está disponible en <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-sociales/vivienda-y-servicios-basicos/encuestas-de-hogares-vivienda/>.

Para Brasil, se ha empleado la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC), que es representativa a nivel nacional, para el tercer trimestre de 2019, 2020 y 2021. La encuesta, de frecuencia trimestral, recoge datos sobre indicadores de población activa e ingresos. Para este proyecto, se utiliza la serie de datos actualizada el 24 de febrero de 2022, que incorpora la nueva estructura de ponderación de la encuesta. La información se encuentra disponible en <https://www.ibge.gov.br/en/statistics/social/labor/16833-monthly-dissemination-pnadc1.html?=&t=microdados>.

En el caso de Chile, se ha utilizado la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para 2017 y 2020. La encuesta se realiza de forma bianual o trienal y tiene cobertura nacional. Abarca temas como educación, empleo, ingresos, programas sociales, etc. Se puede consultar en <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020>.

Para Colombia, se usó la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de agosto de 2019, agosto de 2020 y agosto de 2021, que lleva adelante el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). La encuesta es representativa a nivel nacional y los datos se recopilan durante todo el año. Los temas abarcan educación, empleo, ingresos y demografía de los hogares, entre otros. Las encuestas utilizadas en este proyecto utilizan el marco muestral de 2005 y están disponibles en https://microdatos.dane.gov.co/catalog/MICRODATOS/about_collection/23.

En el caso de Costa Rica, se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) para 2019, 2020 y 2021. Ésta tiene cobertura nacional y es representativa a dicho nivel. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) es la entidad que realiza la encuesta cada año, recogiendo información sobre las condiciones de vida. La encuesta está disponible en <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares>.

Para Ecuador, se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para el tercer trimestre de 2019, 2020 y 2021. Esta es realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), es representativa a nivel nacional y cubre temas como educación, empleo e ingresos. Puede consultarse en <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-trimestral/>.

Para El Salvador, los datos provienen de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHMP) para 2019 y 2020, que es representativa a nivel nacional. La encuesta recopila datos sobre vivienda, características del hogar, educación, empleo e ingresos. Es realizada anualmente por la Oficina Nacional de Estadística y Censos (ONEC), antes denominada Administración General de Estadística y Censos (DIGESTYC). Se encuentra disponible en https://onec.bcr.gob.sv/Repositorio_archivos/.

En el caso de Guatemala, se han usado los datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) para 2019 y 2021; en 2020, la encuesta no se llevó a cabo. Se realiza una o dos veces al año, a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE), y es representativa a nivel nacional. Está disponible en <https://www.ine.gob.gt/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>.

Los datos de México provienen del tercer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para los años 2019, 2020 y 2021. La encuesta tiene cobertura nacional y es realizada con una frecuencia trimestral por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Cubre temas como la fuerza laboral, la ocupación, el empleo y el ingreso. A partir de 2021, las ponderaciones de la encuesta incorporan las nuevas estimaciones de población. Véase <http://en.www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

Para Paraguay, se usó la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), que es representativa a nivel nacional, para 2019, 2020 y el tercer trimestre de 2021. La encuesta se realiza con una frecuencia trimestral para los indicadores laborales y se publica anualmente para trabajo y otros indicadores socioeconómicos. Los datos están disponibles en <https://www.ine.gov.py/microdatos/>.

En el caso de Perú, se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) correspondiente a 2019, 2020 y 2021. La encuesta es representativa a nivel nacional, y los datos son recogidos durante todo el año por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Se incluyen datos sobre empleo, ingresos, educación, gastos, programas sociales y características de los hogares. Véase <http://ineiinei.gob.pe/microdatos/>.

Para República Dominicana, los datos provienen de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), que es representativa a nivel nacional, y corresponden al cuarto trimestre de 2019 y 2020. Recopila datos de manera trimestral sobre indicadores de la fuerza de trabajo y los ingresos. Se encuentra disponible previa solicitud.

En el caso de Uruguay, los datos provienen de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2019, 2020 y el primer semestre de 2021. Durante 2020 y el primer semestre de 2021, la encuesta se realizó de manera telefónica, utilizando una submuestra de la encuesta de 2019, por lo que solo se dispone de un conjunto de variables del mercado laboral. Los datos están disponibles en <https://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1>.

Para el análisis, utilizamos estas encuestas que son representativas de la población mayor de 15 años de cada país para calcular los resultados del mercado laboral, como la participación en la fuerza laboral, la tasa de empleo, la tasa de desempleo, la proporción de trabajadores informales y la proporción de la población fuera de la fuerza de trabajo. La participación de la población activa se expresa como porcentaje de la población en edad de trabajar e incluye la población empleada y la desempleada. Para efectuar comparaciones

entre países, se tomó la edad de 15 años o más como población en edad de trabajar, de forma similar al límite utilizado por la Organización Internacional del Trabajo.¹⁵

La tasa de empleo se define como el porcentaje de la población en edad de trabajar, de 15 años o más, que declaró estar trabajando o tener un empleo en el período de referencia, normalmente la semana anterior a la encuesta. La tasa de desempleo es el porcentaje de la población activa que no está trabajando durante el período de referencia, pero que se encuentra disponible para trabajar y ha tomado medidas para buscar un empleo remunerado. Para la proporción de empleo informal, el trabajo formal se define como aquel con acceso a la seguridad social. La población económicamente inactiva se define como el porcentaje de la población en edad de trabajar de 15 años o más que no está empleada ni desempleada.

Al utilizar los datos de las encuestas, se consideran las ponderaciones adecuadas de la encuesta para estimar los parámetros de la población, y realizar estimaciones válidas y análisis de inferencia de la población. Por último, todos los indicadores están desagregados por género. El cuadro A1.1 muestra las estadísticas descriptivas de las variables de los resultados.

¹⁵ Para más información, véase el sitio <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/#:~:text=La%20fuerza%20laboral%20es%20la,el%20número%20de%20personas%20desempleadas>.

Cuadro A1.1. Estadísticas descriptivas de los resultados laborales por sexo, América Latina, 2019-21

País	2019						2020						2021					
	Mujer			Masculino			Mujeres			Mujer			Masculino			Mujeres		
	Promedio	Desv. Est.	Obs.	Promedio	Desv. Est.	Obs.	Promedio	Desv. Est.	Obs.	Promedio	Desv. Est.	Obs.	Promedio	Desv. Est.	Obs.	Promedio	Desv. Est.	Obs.
Participación en la fuerza laboral 15+																		
ARG	50,1***	0,500	23.402	71,9	0,450	21.020	46,1***	0,499	17.333	65,9	0,474	15.496	51,5***	0,500	20.519	70,8	0,455	18.261
BOL	61,4***	0,487	14.438	81,2	0,390	13.319	60,4***	0,489	13.627	80,9	0,393	12.748						
BRA	55,4***	0,497	226.400	74,9	0,433	210.336	48,1***	0,500	155.337	69,8	0,459	140.797	53,1***	0,499	183.779	73,4	0,442	167.808
CHL	48,9***	0,500	92.940	71,6	0,451	82.136	46,7***	0,499	82.687	65,8	0,474	68.628						
COL	55,7***	0,497	26.637	79,6	0,403	22.827	50,1***	0,500	26.605	77,4	0,418	22.758	53,1***	0,499	25.516	78,8	0,409	21.257
CRI	44,3***	0,497	14.402	71,7	0,450	13.219	40,0***	0,490	10.639	67,4	0,469	9.797	43,1***	0,495	13.487	69,5	0,460	12.337
DOM	52,4***	0,499	7.821	78,1	0,414	7.499	47,7***	0,500	6.541	74,4	0,436	6.257						
ECU	56,7***	0,495	23.550	79,4	0,405	21.938	51,6***	0,500	11.895	74,5	0,436	11.290	54,7***	0,498	36.055	78,7	0,410	33.349
GTM	38,7***	0,487	8.900	83,1	0,375	7.560							43,3***	0,495	9.225	85,6	0,351	7.965
MEX	44,9***	0,497	158.570	77,5	0,417	142.870	39,9***	0,490	117.833	72,5	0,446	106.433	44,2***	0,497	170.464	76,3	0,425	153.148
PER	63,6***	0,481	47.658	79,2	0,406	44.208	54,0***	0,498	46.770	72,5	0,447	43.796	63,2***	0,482	10.678	79,2	0,406	9.810
PRY	60,1***	0,490	20.068	85,0	0,357	19.620	60,5***	0,489	6.586	84,7	0,360	6.326	59,1***	0,492	5.438	84,0	0,367	5.168
SLV	44,7***	0,497	30.320	76,4	0,425	25.597	44,7***	0,497	15.238	74,9	0,434	12.873						
URY	55,9***	0,497	47.640	71,5	0,451	40.616	54,7***	0,498	66.092	69,2	0,462	54.668	55,8***	0,497	29.819	69,5	0,460	24.724
Tasa de empleo 15+																		
ARG	44,7***	0,497	23.402	65,5	0,476	21.020	40,1***	0,490	17.333	58,9	0,492	15.496	46,8***	0,499	20.519	65,3	0,476	18.261
BOL	58,3***	0,493	14.438	78,3	0,412	13.319	54,0***	0,498	13.627	75,5	0,430	12.748						
BRA	47,5***	0,499	226.400	67,5	0,468	210.336	39,7***	0,489	155.337	60,8	0,488	140.797	44,7***	0,497	183.779	66,1	0,474	167.808
CHL	44,6***	0,497	92.940	66,5	0,472	82.136	40,2***	0,490	82.687	58,3	0,493	68.628						
COL	47,7***	0,499	26.637	73,0	0,444	22.827	39,2***	0,488	26.605	67,0	0,470	22.758	44,4***	0,497	25.516	71,3	0,452	21.257
CRI	39,3***	0,489	14.402	66,1	0,473	13.219	31,9***	0,466	10.639	56,9	0,495	9.797	37,2***	0,483	13.487	63,0	0,483	12.337
DOM	47,7***	0,500	7.821	75,2	0,432	7.499	42,5***	0,494	6.541	70,7	0,455	6.257						
ECU	53,3***	0,499	23.550	76,2	0,426	21.938	47,5***	0,499	11.895	70,3	0,457	11.290	51,2***	0,500	36.055	75,5	0,430	33.349

GTM	37,7***	0,485	8.900	81,7	0,387	7.560							42,0***	0,494	9.225	84,0	0,366	7.965
MEX	43,2***	0,495	158.523	74,6	0,435	142.821	38,0***	0,485	117.775	68,7	0,464	106.378	42,3***	0,494	170.459	73,2	0,443	153.145
PER	61,0***	0,488	47.658	76,6	0,423	44.208	50,3***	0,500	46.770	67,5	0,469	43.796	58,2***	0,493	10.678	74,3	0,437	9.810
PRY	55,3***	0,497	20.068	80,5	0,396	19.620	54,3***	0,498	6.586	80,5	0,396	6.326	54,4***	0,498	5.438	79,4	0,405	5.168
SLV	42,9***	0,495	30.320	73,4	0,442	25.597	42,3***	0,494	15.238	71,4	0,452	12.873						
URY	49,9***	0,500	47.640	66,3	0,473	40.616	47,9***	0,500	66.092	63,2	0,482	54.668	49,1***	0,500	29.819	63,6	0,481	24.724
Tasa de desempleo 15+																		
ARG	10,8***	0,311	11.335	8,9	0,285	14.632	13,1	0,338	7.641	10,6	0,308	9.977	9,0	0,286	9.786	7,7	0,266	12.298
BOL	5,0	0,219	8.606	3,6	0,187	10.593	10,6***	0,308	7.883	6,7	0,250	10.214						
BRA	14,3***	0,350	113.772	9,9	0,299	148.708	17,5***	0,380	68.267	12,9	0,335	91.668	15,9***	0,365	87.340	10,1	0,301	115.029
CHL	8,8***	0,283	42.809	7,1	0,257	57.411	13,9***	0,346	36.841	11,4	0,318	43.998						
COL	14,5***	0,352	14.805	8,2	0,274	17.443	21,7	0,412	13.162	13,5	0,342	16.549	16,5***	0,371	13.280	9,5	0,293	15.803
CRI	11,1***	0,314	6.268	7,9	0,269	9.462	20,3***	0,403	4.087	15,5	0,362	6.539	13,8*	0,345	5.710	9,3	0,291	8.588
DOM	8,9***	0,284	4.060	3,8	0,190	5.908	11,0***	0,312	3.071	5,0	0,217	4.718						
ECU	6,0	0,238	13.501	4,0	0,196	17.257	8,0	0,271	6.203	5,7	0,231	8.538	6,5***	0,247	20.054	4,0	0,195	25.588
GTM	2,5**	0,157	3.631	1,7	0,128	6.152							2,9	0,169	4.193	1,8	0,133	6.658
MEX	3,7***	0,190	75.087	3,8	0,190	109.915	4,9***	0,215	49.795	5,3	0,225	76.570	4,4***	0,206	78.748	4,1	0,199	116.104
PER	4,0	0,196	30.732	3,3	0,178	35.251	6,9***	0,254	26.305	6,9	0,254	32.543	7,9	0,270	6.950	6,2	0,242	7.896
PRY	8,0	0,271	11.709	5,3	0,223	16.481	10,2***	0,303	3.824	4,9	0,217	5.310	7,9	0,270	3.133	5,5	0,228	4.319
SLV	4,2***	0,200	13.072	3,9	0,194	19.574	5,5***	0,227	6.487	4,7	0,212	9.835						
URY	10,7***	0,309	25.528	7,3	0,261	27.939	12,4***	0,329	34.476	8,6	0,281	35.919	12,0***	0,325	15.754	8,5	0,278	16.069
Trabajo informal 15+																		
ARG	47,7***	0,500	10.321	51,0	0,500	13.523	43,4***	0,496	6.935	47,4	0,499	9.123	47,9***	0,500	9.052	48,4	0,500	11.558
BOL	82,0***	0,384	8.091	76,9	0,422	10.147	81,8***	0,386	6.909	78,5	0,411	9.464						
BRA	36,0***	0,480	98.470	38,3	0,486	134.758	32,2***	0,467	57.221	36,3	0,481	80.818	35,3***	0,478	74.417	38,3	0,486	104.408
CHL	33,5***	0,472	39.027	30,6	0,461	53.390	28,3***	0,451	31.738	27,3	0,446	38.838						

COL	61,7***	0,486	12.634	62,7	0,484	15.738	58,6***	0,493	10.109	63,1	0,483	13.751	62,7***	0,484	10.954	63,6	0,481	13.942
CRI	32,8***	0,469	5.556	26,4	0,441	8.713	28,4***	0,451	3.231	24,2	0,428	5.541	31,3***	0,464	4.903	27,4	0,446	7.793
DOM	49,8***	0,500	3.711	60,4	0,489	5.707	50,6***	0,500	2.753	62,9	0,483	4.508						
ECU	67,8***	0,467	12.795	62,7	0,484	16.635	66,4***	0,472	5.715	65,9	0,474	8.051	70,5***	0,456	18.623	69,2	0,462	24.249
GTM	78,7***	0,409	3.522	78,1	0,414	6.031							84,6***	0,361	4.050	81,9	0,385	6.500
MEX	62,2***	0,485	72.105	63,0	0,483	105.711	56,9***	0,495	47.242	61,7	0,486	72.214	60,4***	0,489	75.403	63,0	0,483	111.260
PER	82,4***	0,381	29.855	76,6	0,423	34.416	83,3***	0,373	25.028	80,2	0,398	30.836	80,9***	0,393	6.561	77,2	0,420	7.551
PRY	76,3***	0,425	10.847	77,3	0,419	15.655	76,1***	0,426	3.513	78,1	0,413	5.087	76,3***	0,425	2.903	76,5	0,424	4.097
SLV	67,6***	0,468	12.600	62,9	0,483	18.829	69,3***	0,461	6.176	61,9	0,486	9.408						
URY	23,0***	0,421	22.996	25,7	0,437	26.021	19,5***	0,396	30.701	23,8	0,426	33.044	18,9***	0,392	14.155	22,4	0,417	14.842
Población inactiva 15+																		
ARG	49,9***	0,500	23.402	28,1	0,450	21.020	53,9***	0,499	17.333	34,1	0,474	15.496	48,5***	0,500	20.519	29,2	0,455	18.261
BOL	38,6***	0,487	14.438	18,8	0,390	13.319	39,6***	0,489	13.627	19,1	0,393	12.748						
BRA	44,6***	0,497	226.400	25,1	0,433	210.336	51,9***	0,500	155.337	30,2	0,459	140.797	46,9***	0,499	183.779	26,6	0,442	167.808
CHL	51,1***	0,500	92.940	28,4	0,451	82.136	53,3***	0,499	82.687	34,2	0,474	68.628						
COL	44,3***	0,497	26.637	20,4	0,403	22.827	49,9***	0,500	26.605	22,6	0,418	22.758	46,9***	0,499	25.516	21,2	0,409	21.257
CRI	55,7***	0,497	14.402	28,3	0,450	13.219	60,0***	0,490	10.639	32,6	0,469	9.797	56,9***	0,495	13.487	30,5	0,460	12.337
DOM	47,6***	0,499	7.821	21,9	0,414	7.499	52,3***	0,500	6.541	25,6	0,436	6.257						
ECU	43,3***	0,495	23.550	20,6	0,405	21.938	48,4***	0,500	11.895	25,5	0,436	11.290	45,3***	0,498	36.055	21,3	0,410	33.349
GTM	61,3***	0,487	8.900	16,9	0,375	7.560							56,7***	0,495	9.225	14,4	0,351	7.965
MEX	55,1***	0,497	158.570	22,5	0,417	142.870	60,0***	0,490	117.833	27,4	0,446	106.433	55,8***	0,497	170.464	23,7	0,425	153.148
PER	36,4***	0,481	47.658	20,8	0,406	44.208	46,0	0,498	46.770	27,5	0,447	43.796	36,8***	0,482	10.678	20,8	0,406	9.810
PRY	39,9***	0,490	20.068	15,0	0,357	19.620	39,5***	0,489	6.586	15,3	0,360	6.326	40,9***	0,492	5.438	16,0	0,367	5.168
SLV	55,3***	0,497	30.320	23,6***	0,425	25.597	55,3***	0,497	15.238	25,1	0,434	12.873						
URY	44,1***	0,497	47.640	28,5	0,451	40.616	45,3***	0,498	66.092	30,8	0,462	54.668	44,2***	0,497	29.819	30,5	0,460	24.724

Fuentes: Estimaciones que utilizan encuestas de hogares o empleo con las ponderaciones apropiadas de la encuesta. Argentina, EPH (2019, 2020, 2021); Bolivia, ECH (2019, 2020); Brasil, PNADC (2019, 2020, 2021); Chile, CASEN (2017, 2020); Colombia, GEIH (2019, 2020, 2021); Costa Rica, ENAHO (2019, 2020, 2021); El Salvador, EHPM (2019, 2020); Ecuador, ENEMDU (2019, 2020, 2021); Guatemala, ENEI (2019, 2021); México, ENOE (2019, 2020, 2021) y ETOE (mayo de 2020); Paraguay, EPHC (2019, 2020, 2021); Perú, ENAHO (2019, 2020, 2021); República Dominicana, ENCFT (2019, 2020); Uruguay, ECH (2019, 2020, 2021).

Nota: ARG = Argentina, BOL = Bolivia, BRA = Brasil, CHL = Chile, COL = Colombia, CRI = Costa Rica, ECU = Ecuador, SLV = El Salvador, MEX = México, GTM = Guatemala, PER = Perú, PRY = Paraguay, DOM = República Dominicana, URY = Uruguay. En el caso de Argentina, la cobertura es solamente urbana. Para Chile, el periodo es 2017 y 2020. Significado estadístico ***p<0,01, **p<0,05, *p<0,10 para la diferencia entre mujeres y hombres para cada año.

Anexo 2. Resultados laborales para América Latina

Cuadro A2.1. Indicadores del mercado laboral para la población de 15 años y más, por sexo, América Latina, 2019-21 (porcentaje)

a. Participación en la fuerza laboral							
País	Total		Mujeres		Hombres		Variación absoluta de la brecha de género en la participación en la fuerza laboral
	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	
ARG	60,4	60,7	50,1	51,5	71,9	70,8	2,5
BOL	71,0	70,3	61,4	60,4	81,2	80,9	-0,7
BRA	64,8	62,9	55,4	53,1	74,9	73,4	-0,9
CHL	59,4	55,3	48,9	46,7	71,6	65,8	3,5
COL	67,3	65,5	55,7	53,1	79,6	78,8	-1,8
CRI	57,4	55,7	44,3	43,1	71,7	69,5	1,1
DOM	64,7	60,5	52,4	47,7	78,1	74,4	-0,9
ECU	67,8	66,4	56,7	54,7	79,4	78,7	-1,2
GTM	59,1	63,0	38,7	43,3	83,1	85,6	2,0
MEX	60,4	59,4	44,9	44,2	77,5	76,3	0,5
PER	71,0	71,2	63,6	63,2	79,2	79,2	-0,3
PRY	72,4	71,4	60,1	59,1	85,0	84,0	0,0
SLV	59,2	58,5	44,7	44,7	76,4	74,9	1,5
URY	63,4	62,4	55,9	55,8	71,5	69,5	2,0
b. Tasa de empleo							
País	Total		Mujeres		Hombres		Variación absoluta de la brecha de género en la tasa de empleo
	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	
ARG	54,5	55,7	44,7	46,8	65,5	65,3	2,3
BOL	68,0	64,4	58,3	54,0	78,3	75,5	-1,6
BRA	57,2	55,0	47,5	44,7	67,5	66,1	-1,4
CHL	54,8	48,3	44,6	40,2	66,5	58,3	3,7
COL	60,0	57,4	47,7	44,4	73,0	71,3	-1,5
CRI	52,1	49,5	39,3	37,2	66,1	63,0	0,9
DOM	60,9	56,0	47,7	42,5	75,2	70,7	-0,8
ECU	64,5	63,1	53,3	51,2	76,2	75,5	-1,5
GTM	58,0	61,6	37,7	42,0	81,7	84,0	1,9
MEX	58,1	56,9	43,2	42,3	74,6	73,2	0,5
PER	68,5	66,2	61,0	58,2	76,6	74,3	-0,5
PRY	67,8	66,7	55,3	54,4	80,5	79,4	0,3
SLV	56,8	55,6	42,9	42,3	73,4	71,4	1,5
URY	57,7	56,1	49,9	49,1	66,3	63,6	1,9
c. Tasa de desempleo							
País	Total		Mujeres		Hombres		Variación absoluta de la brecha de género en la
	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	

							tasa de desempleo
ARG	9,7	8,2	10,8	9,0	8,9	7,7	0,6
BOL	4,2	8,4	5,0	10,6	3,6	6,7	-2,5
BRA	11,8	12,6	14,3	15,9	9,9	10,1	-1,4
CHL	7,9	12,6	8,8	13,9	7,1	11,4	-0,8
COL	10,9	12,4	14,5	16,5	8,2	9,5	-0,7
CRI	9,2	11,1	11,1	13,8	7,9	9,3	-1,2
DOM	5,9	7,4	8,9	11,0	3,8	5,0	-0,9
ECU	4,9	5,1	6,0	6,5	4,0	4,0	-0,6
GTM	2,0	2,2	2,5	2,9	1,7	1,8	-0,3
MEX	3,7	4,2	3,7	4,4	3,8	4,1	-0,3
PER	3,6	7,0	4,0	7,9	3,3	6,2	-1,0
PRY	6,4	6,5	8,0	7,9	5,3	5,5	0,3
SLV	4,0	5,0	4,2	5,5	3,9	4,7	-0,5
URY	8,9	10,1	10,7	12,0	7,3	8,5	-0,2
d. Porcentaje de empleo informal (sin acceso a la seguridad social)							
País	Total		Mujeres		Hombres		Variación absoluta en la brecha de género para el empleo informal
	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	
ARG	49,6	48,2	47,7	47,9	51,0	48,4	-2,8
BOL	79,2	79,9	82,0	81,7	76,9	78,5	2,0
BRA	37,3	37,0	36,0	35,3	38,3	38,3	0,7
CHL	31,9	27,8	33,5	28,3	30,6	27,3	1,9
COL	62,3	63,3	61,7	62,7	62,7	63,6	-0,1
CRI	28,9	28,9	32,8	31,3	26,4	27,4	2,5
DOM	56,1	58,0	49,8	50,6	60,4	62,9	1,8
ECU	64,9	69,8	67,8	70,5	62,7	69,2	3,8
GTM	78,3	82,8	78,7	84,6	78,1	81,9	-2,0
MEX	62,7	62,0	62,2	60,4	63,0	63,0	1,8
PER	79,3	78,8	82,4	80,9	76,6	77,2	2,1
PRY	76,9	76,4	76,3	76,3	77,3	76,5	-0,7
SLV	64,9	64,9	67,6	69,3	62,9	61,9	-2,7
URY	24,5	20,8	23,0	18,9	25,7	22,4	0,8
e. Población económicamente inactiva como porcentaje de la población en edad de trabajar							
País	Total		Mujeres		Hombres		Variación absoluta de la brecha de género
	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	Prepandemia (2019)	Pandemia (2021)	
ARG	39,6	39,3	49,9	48,5	28,1	29,2	2,5
BOL	29,0	29,7	38,6	39,6	18,8	19,1	-0,7
BRA	35,2	37,1	44,6	46,9	25,1	26,6	-0,9
CHL	40,6	44,7	51,1	53,3	28,4	34,2	3,5
COL	32,7	34,5	44,3	46,9	20,4	21,2	-1,8
CRI	42,6	44,3	55,7	56,9	28,3	30,5	1,1
DOM	35,3	39,5	47,6	52,3	21,9	25,6	-0,9
ECU	32,2	33,6	43,3	45,3	20,6	21,3	-1,2
GTM	40,9	37,0	61,3	56,7	16,9	14,4	2,0
MEX	39,6	40,6	55,1	55,8	22,5	23,7	0,5

PER	29,0	28,8	36,4	36,8	20,8	20,8	-0,3
PRY	27,6	28,6	39,9	40,9	15,0	16,0	0,0
SLV	40,8	41,5	55,3	55,3	23,6	25,1	1,5
URY	36,6	37,6	44,1	44,2	28,5	30,5	2,0

f. Ingreso laboral mediano por género para la población empleada

País	Prepandemia (2019)	Pandemia (2020-21)
ARG	76,9	76,2
BOL	73,3	76,7
BRA	78,0	80,7
CHL	76,8	76,6
COL	94,1	100,0
CRI	90,5	91,8
DOM	80,6	81,0
ECU	85,1	81,6
GTM	88,4	73,6
MEX	77,2	78,8
PER	70,2	68,2
PRY	75,5	85,0
SLV	80,7	89,6
URY	78,4	81,6

Fuentes: Estimaciones realizadas sobre la base de encuestas de hogares o empleo, utilizando las ponderaciones apropiadas de las encuestas. Argentina, EPH (2019, 2020, 2021); Bolivia, ECH (2019, 2020); Brasil, PNADC (2019, 2020, 2021); Chile, CASEN (2017, 2020); Colombia, GEIH (2019, 2020, 2021); Costa Rica, ENAHO (2019, 2020, 2021); El Salvador, EHPM (2019, 2020); Ecuador, ENEMDU (2019, 2020, 2021); Guatemala, ENEI (2019, 2021); México, ENOE (2019, 2020, 2021); Paraguay, EPHC (2019, 2020, 2021); Perú, ENAHO (2019, 2020, 2021); República Dominicana, ENCFT (2019, 2020); Uruguay, ECH (2019, 2020, 2021).

Nota: ARG = Argentina, BOL = Bolivia, BRA = Brasil, CHL = Chile, COL = Colombia, CRI = Costa Rica, DOM = República Dominicana, ECU = Ecuador, GTM = Guatemala, MEX = México, PER = Perú, PRY = Paraguay, SLV = El Salvador, URY = Uruguay. En el caso de Argentina, la cobertura es solamente urbana. Para Argentina, Brasil, Ecuador y México, el período prepandémico es 2019:Q3, y el período pandémico, 2021:Q3; para Chile, el año prepandémico es 2017, y el año pandémico, 2020; para Colombia, el período prepandémico abarca agosto de 2019 y el pandémico, agosto de 2021; para Costa Rica y Guatemala, el año prepandémico es 2019 y el pandémico, 2021. Para Perú, el año prepandémico es 2019, y el período pandémico es 2021T3; para Bolivia, El Salvador y República Dominicana, el año prepandémico es 2019 y el período pandémico comprende 2020. La variación en la brecha de género se mide como: $\Delta gap = (T_F - T_M)_{t_1} - (T_F - T_M)_{t_0}$, donde T = indicador, F = Femenino, M = Masculino, t_0 = circa 2019, y t_1 = circa 2021. En cambio, para las tasas de desempleo e informalidad, las brechas de género se calculan como $gap = (T_M - T_F)_{t_1} - (T_M - T_F)_{t_0}$, de modo que los valores positivos indican mejoras para las mujeres en los indicadores del mercado laboral.

* Para Bolivia, Chile, El Salvador y República Dominicana, el año de la pandemia es 2020.

**Cuadro A2.2 Probabilidades condicionales estimadas de trabajar, por sexo y país,
América Latina, 2019-21**

a. Probabilidades de trabajar por género y año (porcentaje)

ARG	M	F	BRA	M	F	COL	M	F	CRI	M	F	ECU	M	F	PER	M	F	MEX	M	F	ALC	M	F
2019	0,724	0,532	2019	0,728	0,526	2019	0,759	0,538	2019	0,716	0,459	2019	0,783	0,589	2019	0,807	0,682	2019	0,773	0,501	2019	0,755	0,549
2020	0,648	0,463	2020	0,662	0,441	2020	0,687	0,446	2020	0,624	0,372	2020	0,742	0,539	2020	0,707	0,561	2020	0,713	0,444	2020	0,682	0,469
2021	0,718	0,543	2021	0,721	0,499	2021	0,751	0,502	2021	0,692	0,44	2021	0,784	0,563	2021	0,783	0,645	2021	0,763	0,491	2021	0,744	0,527

b. Variación respecto de 2019 (puntos porcentuales)

ARG	M	F	BRA	M	F	COL	M	F	CRI	M	F	ECU	M	F	PER	M	F	MEX	M	F	ALC	M	F
2020	-0,08	-0,07	2020	-0,07	-0,09	2020	-0,07	-0,09	2020	0,09	-0,09	2020	-0,04	-0,05	2020	-0,10	-0,12	2020	-0,06	-0,06	2020	-0,07	-0,08
2021	-0,01	0,011	2021	-0,01	-0,03	2021	-0,01	-0,04	2021	0,02	-0,02	2021	0,001	-0,03	2021	-0,02	-0,04	2021	-0,01	-0,01	2021	-0,01	-0,02

c. Variación con respecto a 2019 (porcentaje)

ARG	M	F	BRA	M	F	COL	M	F	CRI	M	F	ECU	M	F	PER	M	F	MEX	M	F	ALC	M	F
2020	-10	-13	2020	-9	-16	2020	-9	-17	2020	-13	-19	2020	-5	-8	2020	-12	-18	2020	-8	-11	2020	-10	-15
2021	-1	2	2021	-1	-5	2021	-1	-7	2021	-3	-4	2021	0	-4	2021	-3	-5	2021	-1	-2	2021	-1	-4

d. Variación en la brecha de género desde 2019 (puntos porcentuales)

ARG	Δ	p val	BRA	Δ	p val	COL	Δ	p val	CRI	Δ	p val	ECU	Δ	p val	PER	Δ	p val	MEX	Δ	p val	ALC	Δ	p val
2020	0,007	0,601	2020	-0,02	0	2020	-0,02	0,041	2020	0,005	0,572	2020	-0,01	0,381	2020	-0,02	0,001	2020	0,003	0,707	2020	-0,01	0,065
2021	0,017	0,176	2021	-0,02	0	2021	-0,03	0,005	2021	0,005	0,523	2021	-0,03	0,011	2021	-0,01	0,046	2021	0,000	0,901	2021	-0,01	0,001

Fuentes: Estimaciones realizadas sobre la base de encuestas de hogares o empleo, utilizando las ponderaciones apropiadas de las encuestas. Argentina, EPH (2019, 2020, 2021); Brasil, PNADC (2019, 2020, 2021), Colombia, GEIH (2019, 2020, 2021); Costa Rica, ENAHO (2019, 2020, 2021); Ecuador, ENEMDU (2019, 2020, 2021); México, ENOE (2019, 2020, 2021) y ETOE (mayo de 2020); Perú, ENAHO (2019, 2020, 2021).

Nota: Las probabilidades condicionales promedio provienen de estimar el modelo probit en la ecuación (1) para la población en edad de trabajar observada en 2019, 2020 y 2021.

Anexo 3. Diferencias por etnia y uso de patrones de tiempo

Diferencias por etnia

Como se menciona en el texto principal, los datos que identifican el origen étnico están disponibles solo para Ecuador, Brasil y Perú (panel superior del cuadro A3.1). En 2019, la probabilidad de trabajar para las mujeres indígenas en Ecuador fue 3 puntos porcentuales menor que para los hombres indígenas, una brecha significativamente diferente de cero a un nivel de significancia del 10%. La brecha de género fue mucho menor en comparación con las mujeres no indígenas, que –en cambio– eran 20 puntos porcentuales menos propensas a trabajar ya antes de la pandemia de COVID-19. En 2020 y 2021, las personas indígenas de ambos géneros permanecieron activas en los mercados laborales, ya que su cambio en la probabilidad de trabajar no fue significativamente diferente de cero. Por el contrario, las personas no indígenas experimentaron una disminución significativa en la probabilidad de trabajar en 2020 (pero no hubo cambios significativos en la brecha de género), y mientras que en 2021 los hombres no indígenas volvieron a las tasas de trabajo anteriores a la COVID-19, las mujeres no indígenas siguieron teniendo un 5% menos de probabilidades de trabajar, y la brecha de género no indígena en la probabilidad de trabajar aumentó significativamente en 3 puntos porcentuales.

Sin embargo, una cuestión esencial que cabe destacar es que si bien en 2020 y 2021 las mujeres indígenas permanecieron en el mercado laboral, se volvieron 12% y 10% significativamente más propensas a desempeñarse en ocupaciones informales en los años respectivos. Las mujeres no indígenas continuaron siendo igual de propensas a tener empleos informales en 2020, pero en 2021 tenían un 5% más de probabilidades de seguir en ocupaciones informales.

Por otra parte, en Brasil, las brechas de género para personas indígenas y no indígenas fueron similares en 2019. Con la pandemia, las mujeres de ambas etnias se vieron perjudicadas en términos de sus probabilidades de trabajar, pero, si bien la brecha de género no cambió significativamente para las personas indígenas, sí lo hizo para las personas no indígenas, ya que las mujeres no indígenas se volvieron 2 puntos porcentuales menos propensas a trabajar que los hombres no indígenas. Además, en 2021, tanto las mujeres como los hombres indígenas volvieron a los niveles anteriores a la COVID-19, ya que la diferencia en la probabilidad de trabajar en comparación con 2019 no fue significativamente diferente de cero. Las personas no indígenas también se recuperaron, pero las mujeres no lo hicieron completamente, y en 2021 la brecha de género se mantuvo significativamente más amplia que en 2019 (en 2 puntos porcentuales). El patrón para Brasil en cuanto a la probabilidad de tener empleos formales también ha sido diferente: mientras que la probabilidad de trabajar en la formalidad nunca cambió para las mujeres indígenas, las no indígenas que permanecieron en el mercado laboral en 2020 tenían un 8% más de probabilidades de desempeñarse en la formalidad (y en 2021 volvieron a los niveles de probabilidad anteriores a la COVID-19).

Los datos de las personas indígenas de Perú no son confiables para 2020, ya que no se cuenta con suficientes observaciones. En cuanto a las personas no indígenas, todas se vieron perjudicadas en sus probabilidades de trabajar en 2020, pero las mujeres fueron más afectadas, lo cual hizo que la brecha de género aumentara en 2 puntos porcentuales. Y aunque tanto los hombres como las mujeres no indígenas se recuperaron en 2021, no

volvieron a las probabilidades de trabajo anteriores a la COVID-19, y la brecha de género más amplia de 2020 se mantuvo igual de grande en 2021. En cuanto al empleo informal, todos tuvieron más probabilidades de estar en dicha situación que anteriormente, tanto en 2020 como en 2021, pero para la población indígena dichas probabilidades han sido mucho mayores.

Empleo del tiempo

La información sobre el uso del tiempo está disponible solo para Colombia, Costa Rica y México, y en este caso, una vez más, hay fuertes heterogeneidades entre los países.

Un tema común es que las brechas de género en el tiempo dedicado al cuidado de niños y ancianos, así como al trabajo doméstico dentro del hogar, ya eran grandes antes de la pandemia de COVID-19 en los tres países. En 2019, las mujeres de Colombia pasaron en promedio casi nueve horas por semana cuidando a menores u hombres o mujeres mayores, mientras que los hombres invirtieron en ello solo 2,4 horas. Ya existían grandes disparidades en cuanto al tiempo dedicado a las actividades domésticas en el hogar, el cual asciende en promedio a casi 19 horas semanales para las mujeres y se reduce a unas 4,6 horas en el caso de los hombres. También en Costa Rica, las mujeres dedican en promedio cuatro veces más tiempo que los hombres (20,6 horas semanales a las actividades domésticas en el hogar y 10,2 horas al cuidado de otras personas). En México, las disparidades fueron aún mayores, ya que mujeres han estado involucradas cinco veces más que los hombres (dedicando 19 horas por semana a las actividades domésticas y 6,5 horas por semana al cuidado).

El panel inferior del cuadro A3.1 muestra las variaciones porcentuales en el cuidado y las actividades domésticas por género y país durante la pandemia y el comienzo de la recuperación. En 2020, las mujeres de Colombia aumentaron el tiempo dedicado al cuidado de niños o ancianos en 1,2 horas, mientras que los hombres también lo incrementaron, pero solo en 0,4 horas, con lo cual la brecha se amplió en casi una hora. El aumento de la brecha entre hombres y mujeres en 2020 fue impulsado principalmente por hombres y mujeres con un niño de 0 a 5 años en el hogar.¹⁶

En 2021, los hombres con hijos incluso disminuyeron el tiempo dedicado en comparación con 2019 en un 10% (aproximadamente media hora), por lo que la brecha se mantuvo en 1,2 horas adicionales por semana en 2021 en comparación con 2019, mientras que los hombres y mujeres sin hijos volvieron a los patrones de 2019.

En 2020, los hombres elevaron sustancialmente la cantidad de tiempo dedicado a las actividades domésticas, en un 34% . En términos absolutos, esto significó que el aumento

¹⁶ Al tener al menos un hijo de entre 0 y 5 años en la casa, el aumento de la participación en la labor de cuidado fue mucho mayor: en 2019, las mujeres con un hijo de 0 a 5 años invirtieron en ello casi 18 horas por semana en promedio y los hombres casi 5 horas por semana, mientras que las mujeres sin un hijo de 0 a 5 años dedicaron en promedio casi 5 horas por semana, y los hombres 1,3 horas semanales. El aumento de la brecha entre hombres y mujeres en 2020 fue impulsado principalmente por hombres y mujeres con un hijo de 0 a 5 años en el hogar: mientras que las mujeres aumentaron el tiempo dedicado en 2,1 horas, los hombres lo elevaron en solo 0,8 horas, por lo que la brecha creció en 1,3 horas por semana. La brecha también se incrementó para las mujeres y los hombres sin hijos, pero en aproximadamente 30 minutos.

llegó a 1,5 horas para los hombres, mientras que para las mujeres fue de 2,6 horas, lo que amplió la brecha de género aún más en 1 hora adicional por semana. Lo que quizá resulta sorprendente es que esta mayor brecha fue impulsada por hombres y mujeres sin hijos de 0 a 5 años en el hogar. Los hallazgos coinciden con los resultados de Bustelo, Suaya y Viollaz (2019), quienes también encontraron crecientes disparidades de género en el tiempo dedicado a estas actividades no remuneradas durante la pandemia.

En 2021, la brecha de género en el tiempo dedicado a las actividades domésticas dentro de los hogares de Colombia volvió a los niveles de 2019 para hombres y mujeres en promedio, pero no para mujeres y hombres sin hijos de 0 a 5 años, en cuyo caso quedó casi una hora más de diferencia por género en comparación con 2019.

En cuanto a Costa Rica, en 2020 las mujeres dedicaron dos horas adicionales de trabajo por semana a las actividades domésticas, lo cual fue impulsado por mujeres sin hijos de 0 a 5 años en el hogar; dicha cifra implica 45 minutos más que el aumento experimentado por los hombres. En 2020 no hubo diferencias significativas en la brecha de género en términos del tiempo dedicado al cuidado de niños o ancianos, en cuyo caso ambos géneros aumentaron su participación.¹⁷

En 2021 tanto hombres como mujeres seguían invirtiendo más de una hora extra por semana en actividades domésticas dentro del hogar, pero las mujeres disminuyeron el tiempo dedicado al cuidado en 1,3 horas en comparación con 2019, mientras que los hombres lo redujeron en 0,35 horas.

La ausencia de un cambio significativo en la brecha de género en lo que atañe al tiempo dedicado al cuidado de niños y ancianos en 2020 o 2021 podría estar relacionada con el hecho de que Costa Rica, contrariamente a la mayoría de los países de la región, brindó servicios de cuidado infantil durante la pandemia para permitir que los padres continuasen con sus trabajos, y lo hizo a través de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) y la Iniciativa Serena Care (con niñeras profesionales privadas que donaron 500 horas para el cuidado de los hijos del personal de salud dedicado a la atención de pacientes afectados por el virus) (Bustelo, Suaya y Viollaz, 2021).

En México, donde las disparidades eran mayores en la prepandemia, fueron principalmente los hombres quienes aumentaron su tiempo dedicado al cuidado y a las actividades domésticas (desde niveles iniciales bajos), por lo que las brechas de género disminuyeron significativamente en 2020 y se mantuvieron más pequeñas en 2021 (se redujeron en media hora en el tiempo para el cuidado y en 1,2 horas en las actividades de cuidado). No obstante, las mujeres siguen dedicando 14 horas más a las actividades domésticas en el hogar y casi cinco horas más al cuidado de niños y ancianos que los hombres.

En resumen, las disparidades de género en cuanto al tiempo dedicado al trabajo doméstico y al cuidado de niños y ancianos ya eran grandes y continuaron siéndolo en los países de

¹⁷ Tanto los hombres como las mujeres con hijos de 0 a 5 años aumentaron en aproximadamente una hora el tiempo dedicado a las actividades de cuidado (que alcanzó casi 26 horas por semana para las mujeres y casi 8 horas para los hombres), mientras que los hombres y las mujeres sin hijos de 0 a 5 años en el hogar incrementaron este tiempo en aproximadamente media hora (por lo que las cifras alcanzaron casi 7 horas por semana para las mujeres y casi 2 horas semanales para los hombres).

la muestra. Durante la pandemia, tanto hombres como mujeres sintieron la carga adicional, pero en diferentes grados según el país. Las brechas de género se ampliaron en Colombia (solo en 2020) y Costa Rica (solo en 2020 para el trabajo doméstico y solo en 2021 para el cuidado), pero disminuyeron en México (donde las disparidades eran las más grandes existentes, para comenzar). En 2021, el tiempo dedicado a las actividades domésticas siguió siendo significativamente mayor para todos los países, mientras que el tiempo dedicado al cuidado de niños o ancianos fue especialmente menor incluso en comparación con 2019.

Cuadro A3.1. Variación estimada en la probabilidad de trabajar por etnia y uso del tiempo en 2020 y 2021 en comparación con 2019 (porcentaje)

Por etnia			
Grupo	Brasil	Ecuador	Perú
2020			
Hombres			
Indígenas	-11,3	-3,3	
No indígenas	-9,1	-5,3	-12,0
Mujeres			
Indígenas	-19,6	-3,7	
No indígenas	-16,2	-8,4	-17,4
2021			
Hombres			
Indígenas	0,3	0,6	-2,8
No indígenas	-1,0	0,0	-3,4
Mujeres			
Indígenas	-2,0	-1,8	-0,9
No indígenas	-5,1	-5,4	-7,4
Por uso del tiempo			
Grupo	Colombia	Costa Rica	México
Cuidado			
Hombres			
2020	16,2	15,3	10,0
2021	-8,1	-14,2	9,9
Mujeres			
2020	14,9	-10,2	-9,4
2021	13,5	2,4	-3,8
	1,4	-12,6	-5,6

Doméstico			
Hombres			
2020	33,6	24,5	12,9
2021	16,1	27,4	7,2
Mujeres			
2020	13,4	9,8	0,1
2021	3,3	5,8	-4,7

Fuente: Cálculos propios sobre la base de encuestas de hogares y empleo, utilizando las ponderaciones apropiadas de las encuestas.

Referencias

- Acevedo, I. y M. Székely. 2021. ¿Cómo aprovechar el potencial de las mujeres para acelerar el desarrollo? Un análisis para Centroamérica, Haití, México, Panamá y República Dominicana. Washington, D.C.: BID.
- Acevedo, I., H. Pérez y M. Székely. 2021. Distanced but Safer: An Analysis of Citizen Security in the Northern Triangle of Central America and Latin America During the Pandemic. Washington, D.C.: BID. Documento inédito.
- Acevedo, I., F. Castellani, G. Lotti y M. Székely. 2021. Informality in the Time of COVID-19 in Latin America: Implications and Policy Options. *PloS One* 16(12): e0261277. doi:10.1371/journal.pone.0261277.
- Ai, C. y E. C. Norton. 2003. Interaction terms in logit and probit models. *Economics letters*, 80(1), pp.123-129.
- Albanesi, S. y K. Jiyeon. 2021. Effects of the COVID-19 Recession on the US Labor Market: Occupation, Family, and Gender. *Journal of Economic Perspectives*, 35 (3): 3-24.
- Alon, T., S. Coskun, M. Doepke, D. Koll y M. Tertilt. 2022. From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. *NBER Macroeconomics Annual*, 36(1): 83–151.
- Alon, T., Doepke, M., J. Olmstead-Rumsey y M. Tertilt. 2020. This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession. Documento de trabajo N.º w27660. Cambridge, MA: NBER.
- Ambel A., K. McGee y A. Tsegay. 2021. *Reducing Bias in Phone Survey Samples: Effectiveness of Reweighting Techniques Using Face-to-Face Surveys as Frames in Four African Countries*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Banco Mundial. 2020. *Closing Gender Gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Banco Mundial.

- Bluedorn, J., F. Caselli, N. J. Hansen, I. Shibata y M. M. Tavares. 2021. Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Cross-Country Evidence on 'She-cessions'. *Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers*, 76: 87-109.
- Blundell, R., M. Costa Dias, R. Joyce y X. Xu. 2020. COVID-19 and Inequalities. *Fiscal studies*, 41(2): 291-319.
- Bustelo, M., A. Suaya y M. Viollaz. 2019. *The Future of Work in Latin America and the Caribbean. What Will the Labor Market Be Like for Women?* Washington, D.C.: BID.
- Cameron, A. C. y P. K. Trivedi. 2010. *Microeconometrics using Stata* (Vol. 2). College Station, TX: Stata press.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2020. *Los riesgos de la pandemia de COVID-19 para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres*. Santiago de Chile: CEPAL.
- , 2021. *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Policies to Protect Labour Relations and Hiring Subsidies amid the COVID-19 Pandemic*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cucagna, E. y J. Romero. 2021. *The Gendered Impacts of Covid-19 on Labor Markets in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Cucagna, M. E., J. J. De Hoop, F. J. Romero Haaker, A. Camacho, P. Hernández y L. Tenjo. 2022. *Uneven Recovery in Latin America and the Caribbean: Are Women Being Left Behind?*. Washington, D.C.: Banco Mundial. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/37685/P17583902df7680140be5c0c87e2aab7396.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Cueva, R., X. Del Carpio y H. Winkler. 2021. *The Impacts of COVID-19 on Informal Labor Markets*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- De Paz Nieves, C., I. Gaddis y M. Muller. 2021. *Gender and COVID-19: What Have We Learnt, One Year Later?* Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Fabrizio, S., D. B. P. Gomes y M. Mendes Tavares. 2021. Covid-19 she-cession: The employment penalty of taking care of young children. Washington, D.C.: FMI.
- Gasparini, L. y M. Marchionni. 2015. *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of the Female Labor Force*. La Plata, Argentina: CEDLAS.
- Greene, W. 2010. Testing hypotheses about interaction terms in nonlinear models. *Economics Letters*, 107(2), pp.291-296.
- Heath, R. y S. Jayachandran. 2016. *The Causes and Consequences of Increased Female Education and Labor Force Participation in Developing Countries*. Documento de trabajo de NBER N.º 22766. Cambridge, MA: NBER.

- Khamis, M., D. Prinz, D. Newhouse, A. Palacios-Lopez, U. Pape y M. Weber. 2021. *The Evolving Labor Market Impacts of COVID-19 in Developing Countries*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Kleven, H. y C. Landais. 2017. Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms. *Economica*, 84(334): 180-209.
- Kugler, M., M. Viollaz, D. Duque, I. Gaddis, D. L. Newhouse, A. Palacios-López y M. Weber. 2021. *How Did the COVID-19 Crisis Affect Different Types of Workers in the Developing World?* Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Lemieux, T., Milligan, K., Schirle, T. y M. Skuterud. 2020. Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market. *Canadian Public Policy*, 46(S1): S55-S65.
- Leyva, G. y C. Urrutia. 2022. Informal Labor Markets in Times of Pandemic. *Review of Economic Dynamics*; doi: 10.1016/j.red.2022.01.002.
- Marchionni, M., L. Gasparini y M. Edo. 2019. *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF.
- Mejia-Mantilla, C., A. M. Rivadeneira Alava, S. D. Olivieri, C. Castaneda, G. Lara Ibarra, F. J. Romero Haaker, A. Camacho, L. Tenjo, P. Hernández y X. V Del Carpio. 2022. *An Uneven Recovery: Taking the Pulse of Latin America and the Caribbean Following the Pandemic-2021 LAC High Frequency Phone Surveys*.
- Mize, T. D., L. Doan y J. S. Long. 2019. A General Framework for Comparing Predictions and Marginal Effects across Models. *Sociological Methodology*, 49(1): 152-89.
- Nivette, A. E., R. Zahnow, R. Aguilar, A. Ahven, S. Amram, B. Ariel et al. 2021. A Global Analysis of the Impact of COVID-19 Stay-at-Home Restrictions on Crime. *Nature Human Behaviour*, 5: 868-77.
- Novta, N. y J. Wong. 2017. *Women at Work in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: FMI.
- Serrano, J., L. Gasparini, M. Marchionni y P. Glüzmänn. 2019. Economic Cycle and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. *Journal for Labour Market Research*, 53(1): 1-21.
- Singh, V., H. Shirazi y J. Turetken. 2022. COVID-19 and gender disparities: Labour market outcomes. *Research in Economics*, 76(3): 206-217.
- Soares, S. y J. Berg. 2022. The labour market fallout of COVID-19: Who endures, who doesn't and what are the implications for inequality. *International Labour Review*, 161(1): 5-28.
- StataCorp. 2021. *Stata 17 Base Reference Manual*. College Station, TX: Stata Press.

- Verick, S., D. Schmidt-Klau y S. Lee. 2022. Is this time really different? How the impact of the COVID-19 crisis on labour markets contrasts with that of the global financial crisis of 2008-09. *International Labour Review*, 161(1): 125-148.
- Viollaz, M., M. Salazar-Saenz, L. Flabbi, M. Bustelo y M. Bosch. 2022. The COVID-19 Pandemic in Latin American and Caribbean Countries: The Labor Supply Impact by Gender. Bonn: IZA.
- Williams, R. 2012. Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *The Stata Journal*, 12(2), pp.308-331
- Wolter, K. M. 2007. *Introduction to Variance Estimation*. Nueva York, NY: Springer.