

Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en **América Latina**

Retos para la inclusión



NACIONES UNIDAS

CEPAL



UNFPA

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

Deseo registrarme



CEPAL



www.cepal.org/es/publications



facebook.com/publicacionesdelacepal



www.cepal.org/apps

Este documento fue preparado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Participaron en su elaboración, de la CEPAL, la División de Desarrollo Social, a cargo de Simone Cecchini, el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, dirigido por Paulo Saad, y la División de Asuntos de Género, a cargo de Mario Castillo, y del UNFPA, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, dirigida por Harold Robinson. La coordinación del documento estuvo a cargo de Laís Abramo, Consultora de la CEPAL, Fabiana Del Popolo, Jefa del Área de Demografía e Información sobre Población del CELADE-División de Población de la CEPAL, y Pablo Salazar, Asesor Regional en Población y Desarrollo del UNFPA. La redacción del documento estuvo a cargo, por parte de la CEPAL, de Laís Abramo, Marta Rangel, Consultora de la CEPAL, Fabiana Del Popolo, Heidi Ullmann, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social, Iliana Vaca Trigo, Oficial de Estadística de la División de Asuntos de Género, y Lucía Scuro, Oficial de Asuntos Sociales de la misma División; por parte del UNFPA, de Pablo Salazar, y Jhon Anton y Jackeline Romio, Consultores. El procesamiento de la información estadística estuvo a cargo de Vivian Milosavljevic, Asistente de Investigación de la División de Desarrollo Social, Mario Acuña, Asistente de Investigación del CELADE-División de Población de la CEPAL, Ernesto Espíndola, Asistente de Investigación de la División de Desarrollo Social, y Francisca Orellana, Asistente de Investigación de la División de Asuntos de Género. Se agradecen los insumos sustantivos elaborados por Andrés Espejo, Consultor de la División de Desarrollo Social, y Shreya Kumra, Oficial Asociada de Asuntos Económicos de la División de Asuntos de Género, y los comentarios y sugerencias de Verónica Amarante, Laura Díaz, José Ribeiro Guimarães, Jorge Martínez, Matilde Ribeiro, Claudia Robles, Solange Sanches do Prado, Givânia Silva, Mario Theodoro, Daniela Trucco y María Elena Valenzuela.

Los límites y los nombres que figuran en los mapas incluidos en este documento no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/PUB.2020/14
Distribución: G
Copyright © Naciones Unidas, 2020
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.20-00226

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), "Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión," *Documentos de Proyectos* (LC/PUB.2020/14), Santiago, 2020.

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

Índice

Prólogo.....	9
Introducción	11
Capítulo I	
Marco conceptual	17
A. Raza y etnia como construcciones sociales.....	17
B. Desigualdades étnico-raciales y la matriz de la desigualdad social en América Latina	20
1. Desigualdades étnico-raciales: un eje estructurante de la matriz de la desigualdad social en América Latina	21
C. El enfoque interseccional en el análisis de las múltiples dimensiones de la desigualdad.....	23
D. Racismo, discriminación, prejuicios y estereotipos	26
E. Por un universalismo sensible a las diferencias.....	27
F. Consideraciones finales	29
Bibliografía.....	30
Capítulo II	
El marco normativo de promoción de la igualdad y la garantía de los derechos de la población afrodescendiente en América Latina.....	33
A. Marco jurídico-normativo internacional	33
B. Marco jurídico-normativo regional	35
C. Acuerdos internacionales y órganos subsidiarios de la CEPAL.....	37
D. Marcos jurídico-normativos nacionales	40
E. Acceso a la tierra	41
1. El derecho de los afrodescendientes al territorio.....	41
2. El proceso de titulación colectiva de los territorios ancestrales de los afrodescendientes.....	42
Bibliografía.....	47
Capítulo III	
Movimiento y organizaciones afrodescendientes, participación y representación.....	49
A. La dinámica organizativa y el movimiento social afrodescendiente.....	49
1. La agenda política.....	51
2. Hitos recientes de la movilización afrodescendiente en América Latina	52
3. Situación de las organizaciones afrodescendientes.....	53
B. Participación democrática y representación política	56
C. Movimientos, representación y participación de las mujeres afrodescendientes: entre el racismo institucional y la institucionalización de las políticas de igualdad racial y de género.....	60
Bibliografía.....	64
Capítulo IV	
Visibilidad estadística de la población afrodescendiente y derecho a la información.....	67
A. El derecho a la información estadística y la movilización afrodescendiente	68
B. La política de denominación de los afrodescendientes.....	70
C. La población afrodescendiente en los censos de población y vivienda: una realidad del presente siglo	72
D. Avances en la visibilidad estadística en otras fuentes de datos y democratización de la información.....	78
Bibliografía.....	82
Capítulo V	
El contexto demográfico afrodescendiente	85
A. ¿Cuántas son las personas afrodescendientes?.....	85
B. Distribución territorial afrodescendiente en asentamientos históricos y en las grandes ciudades.....	91
C. Estructura por sexo y edades: expresión de la transición demográfica.....	100
Bibliografía.....	103

Capítulo VI

Pobreza, estratificación y acceso a la infraestructura básica: brechas de bienestar

que afectan a la población afrodescendiente	105
A. Desigualdades raciales, pobreza y pobreza extrema	105
1. La pobreza y la extrema pobreza son más severas entre la población afrodescendiente	107
2. Los índices de pobreza y de pobreza extrema entre los afrodescendientes son más elevados en las áreas rurales	110
3. Desigualdades entrecruzadas: las brechas de género acentúan la pobreza de las mujeres afrodescendientes	112
B. Estratificación de ingresos y desigualdades étnico-raciales	113
1. La población afrodescendiente es más vulnerable a volver a una situación de pobreza	115
2. Elevados déficits en la conclusión de la enseñanza secundaria entre las personas afrodescendientes de los estratos de ingreso medio	117
3. Cobertura de los sistemas de pensiones	118
C. Condiciones de habitabilidad de la vivienda y acceso a servicios básicos	119
1. Acceso a una vivienda adecuada: una mayor proporción de personas afrodescendientes viven en condiciones de hacinamiento	119
2. Acceso a agua potable y saneamiento: las privaciones son más elevadas entre la población afrodescendiente	120
3. Desigual acceso a condiciones adecuadas de saneamiento	126
4. Acceso a energía eléctrica	129
5. Acceso a Internet	130
D. Consideraciones finales	132
Bibliografía	134

Capítulo VII

Desafíos para la inclusión social de la población afrodescendiente: brechas en materia de salud, educación y condición de discapacidad

135	
Introducción	135
A. Las desigualdades raciales en materia de salud a lo largo del ciclo de vida	136
1. La salud: deudas con la infancia afrodescendiente	137
2. Adolescencia y juventud: construcción de trayectorias saludables	140
3. Salud sexual y reproductiva	142
4. Enfermedades no transmisibles	146
5. Algunos ejemplos de políticas públicas de salud exitosas para la población afrodescendiente	147
B. Desigualdades en el ámbito de la educación	149
1. Se expande la asistencia escolar, pero persisten brechas	152
2. El desafío de completar la educación secundaria	159
3. Acceso y conclusión de la educación terciaria	163
4. Políticas de promoción de la igualdad racial en la educación: algunos ejemplos	166
C. Personas afrodescendientes con discapacidad: la confluencia de factores de exclusión	169
D. Reflexiones finales	173
Bibliografía	174

Capítulo VIII

Desigualdades en el mundo del trabajo

177	
Introducción	177
A. División sexual del trabajo e injusta organización social de los cuidados	181
B. Escolaridad de la fuerza de trabajo	184
C. Desigual inserción en el mercado de trabajo	187
1. Tasas de participación laboral, ocupación y desocupación	188
2. Calidad de la inserción laboral	197
3. Desigualdades en la estructura ocupacional	202
4. Las brechas de ingreso	202
D. Acceso a la seguridad social: cobertura y suficiencia de los sistemas de pensiones	205

E. Algunos ejemplos de políticas de promoción de la igualdad racial	208
Bibliografía	210
Anexo VIII.A1	212
Capítulo IX	
Las violencias y la población afrodescendiente en América Latina	213
A. Homicidios y feminicidios de personas afrodescendientes	215
B. Otras expresiones de violencia.....	222
C. Políticas para reducir los elevados niveles de violencia que menoscaban el desarrollo de las personas afrodescendientes y sus comunidades.....	224
Bibliografía.....	226
Capítulo X	
Racismo y migración: entrecruzamientos de una problemática común	227
A. Racismo, xenofobia, inclusión y exclusión de los migrantes afrodescendientes.....	228
B. Marco normativo e institucionalidad referidos al racismo y la migración.....	229
C. Brechas de bienestar entre la población migrante afrodescendiente y no afrodescendiente y la población local	233
D. Consideraciones finales	236
Bibliografía.....	237
Capítulo XI	
Institucionalidad y políticas para la promoción de la igualdad racial	239
A. Los mecanismos coordinadores de políticas dirigidas a las personas afrodescendientes	240
B. Principales políticas generales dirigidas a las personas afrodescendientes	244
Bibliografía.....	248
Capítulo XII	
Conclusiones y recomendaciones	249
Bibliografía.....	256
Cuadros	
I.1 La matriz de la desigualdad social en América Latina.....	21
II.1 América Latina (20 países): instrumentos internacionales de derechos humanos que buscan luchar contra el racismo y fomentar la tolerancia entre las personas y los pueblos, por año de ratificación	35
II.2 América Latina (19 países): convenciones regionales sobre derechos humanos por año de ratificación	36
IV.1 América Latina y el Caribe (18 países): preguntas sobre autoidentificación afrodescendiente en los censos de las décadas de 2000 y 2010	73
IV.2 América Latina (17 países): inclusión de la (auto)identificación de la población afrodescendiente en censos, encuestas de hogares y registros vitales a partir de 2010	79
IV.3 América Latina y el Caribe (6 países): preguntas sobre autoidentificación de la población afrodescendiente incluidas en las encuestas de hogares utilizadas en este estudio, 2018	81
V.1 América Latina (20 países): población afrodescendiente, según último censo y estimaciones a 2020	86
V.2 América Latina (7 países): población afrodescendiente, según censos de las décadas de 2000 y 2010.....	89
V.3 América Latina (17 países): distribución de la población afrodescendiente según su peso relativo a nivel municipal, 2005-2018	96
VII.1 América Latina (8 países): estimaciones de mortalidad infantil según condición étnico-racial, comparación internacional, 2010 y 2015.....	139
VII.2 América Latina (8 países): estimaciones de mortalidad infantil de la población afrodescendiente según zona de residencia, 2010	139
VII.3 Evolución de la razón de mortalidad materna, tasa mundial y regional, 2000-2017	142
VII.4 América Latina (3 países): estimaciones de mortalidad materna según condición étnico-racial, alrededor de 2010	144
VIII.1 América Latina (6 países): condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años, por sexo y condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	196
VIII.A1 América Latina y el Caribe: fecha de ratificación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	212
XI.1 América Latina: mecanismos de promoción de la igualdad racial.....	241

Gráficos

III.1	América Latina (12 países): participación política, por condición étnico-racial, 2015.....	57
III.2	América Latina (14 países): personas que se describirían como parte de un grupo que es discriminado en su país, según condición étnico-racial, 2015.....	58
III.3	América Latina (12 países): personas que piensan que el conflicto entre personas de distintos grupos raciales (blancos y negros, indígenas y no indígenas) es muy fuerte o fuerte, según condición étnico-racial, 2017	59
III.4	América Latina (10 países): personas que expresan que la democracia es preferible a cualquier forma de gobierno, por condición étnico-racial, 2018.....	60
V.1	América Latina (7 países): tasas de crecimiento poblacional intercensal medio anual, 2000-2018.....	90
V.2	América Latina (15 países): población afrodescendiente y no afrodescendiente que vive en zonas urbanas, 2005-2018.....	92
V.3	América Latina (4 países): pirámides de población afrodescendiente y población no afrodescendiente ni indígena, por grupos quinquenales de edad y sexo, 2015-2018	101
V.4	América Latina (14 países): relación de dependencia de la población afrodescendiente y no afrodescendiente, últimos censos disponibles.....	102
VI.1	América Latina (6 países): incidencia de la pobreza y de la pobreza extrema según condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	107
VI.2	América Latina (4 países): evolución de la incidencia de la pobreza y de la pobreza extrema, por condición étnico-racial, 2012 a alrededor de 2018	109
VI.3	América Latina (6 países): población en situación de pobreza y extrema pobreza, según condición étnico-racial y zona de residencia, alrededor de 2018	111
VI.4	América Latina (6 países): tasa de pobreza e índice de feminidad en hogares pobres, según condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	112
VI.5	América Latina (6 países): tasa de pobreza de la población según sexo y tasa de pobreza de mujeres en hogares monoparentales femeninos, alrededor de 2018.....	113
VI.6	América Latina (6 países): distribución de la población según condición étnico-racial y estrato de ingreso per cápita (3 estratos), alrededor de 2018.....	116
VI.7	América Latina (6 países): distribución de la población según condición étnico-racial y estrato de ingreso per cápita, alrededor de 2018	117
VI.8	América Latina (5 países): personas de 25 años y más que no completaron la enseñanza secundaria y que no estudian, por condición étnico-racial y estrato de ingreso per cápita de los hogares, alrededor de 2018.....	118
VI.9	América Latina (6 países): población económicamente activa de 15 años y más que no está afiliada o no cotiza en un sistema de pensiones, por condición étnico-racial y estrato de ingreso per cápita de los hogares, alrededor de 2018.....	119
VI.10	América Latina (15 países): población con privación severa o moderada de acceso al agua en las zonas urbanas, según condición étnico-racial, último año disponible	122
VI.11	América Latina (15 países): población con privación severa o moderada de acceso al agua en las zonas rurales, según condición étnico-racial, último año disponible	122
VI.12	América Latina (5 países): proporción de la población que vive en hogares con disponibilidad de agua potable, por condición étnico-racial y zona de residencia, alrededor de 2018.....	123
VI.13	América Latina (4 países): evolución de la proporción de la población que vive en hogares con disponibilidad de agua potable, por condición étnico-racial, 2012 a alrededor de 2018.....	124
VI.14	América Latina (4 países): evolución de la proporción de la población que vive en hogares con disponibilidad de agua potable, por condición étnico-racial y área de residencia, 2012 a alrededor de 2018.....	125
VI.15	América Latina (12 países): población con privación severa o moderada de servicios sanitarios según condición étnico-racial y área de residencia, alrededor de 2010.....	126
VI.16	América Latina (4 países): población que vive en hogares sin acceso a sistema de alcantarillado, por condición étnico-racial y área de residencia, alrededor de 2018.....	128
VI.17	América Latina (4 países): evolución de la proporción de la población que vive en hogares sin acceso a servicios sanitarios, por condición étnico-racial, 2012 a alrededor de 2018	128
VI.18	América Latina (5 países): proporción de población con acceso a electricidad en sus viviendas, por condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	129
VI.19	América Latina (4 países): evolución de la proporción de población con acceso a electricidad en sus viviendas en las zonas rurales, por condición étnico-racial, 2012 a alrededor de 2018.....	130

VI.20	América Latina (5 países): proporción de población de 15 años y más con acceso a Internet en el hogar, por condición étnico-racial, alrededor de 2018	131
VII.1	América Latina (4 países): diarrea reciente en niños y niñas menores de 5 años de edad, por condición étnico-racial, último año disponible	140
VII.2	América Latina (10 países): proporción de adolescentes de entre 15 y 19 años que son madres, por condición étnico-racial, último año disponible	141
VII.3	América Latina (4 países): mujeres que tuvieron al menos ocho visitas prenatales durante su último embarazo, según condición étnico-racial, último año disponible.....	144
VII.4	América Latina (5 países): mujeres de 15 a 45 años que identifican correctamente las maneras de reducir el riesgo de contraer el VIH, por condición étnico-racial, último año disponible	146
VII.5	Colombia y Honduras: mujeres de 40 años y más que se han hecho una mamografía, por condición étnico-racial, último año disponible	147
VII.6	América Latina (14 países): proporción de jóvenes de entre 18 y 24 años que asisten a un establecimiento educativo, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2010.....	153
VII.7	América Latina (6 países): proporción de población que asiste a un establecimiento educacional, por condición étnico-racial y tramos de edad, alrededor de 2018.....	153
VII.8	América Latina (4 países): evolución de la proporción de la población de 15 a 17 años que asiste a un establecimiento educacional, por condición étnico-racial y sexo, 2012 a alrededor de 2018	155
VII.9	América Latina (6 países): años de escolaridad promedio de la población, por condición étnico-racial, tramo de edad y sexo, alrededor de 2018.....	156
VII.10	América Latina (4 países): evolución de los años de escolaridad promedio de la población, por condición étnico-racial, tramo de edad y sexo, 2012 a alrededor de 2018.....	157
VII.11	América Latina (6 países): población de 15 a 19 años según situación a lo largo del ciclo escolar, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018.....	158
VII.12	América Latina (6 países): proporción de jóvenes de 20 a 24 años que completaron la educación secundaria, por condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	160
VII.13	América Latina (6 países): proporción de jóvenes de 20 a 24 años que completaron la educación secundaria, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018	161
VII.14	América Latina (4 países): evolución de la proporción de jóvenes de 20 a 24 años que completaron la educación secundaria, por condición étnico-racial y sexo, 2012 a alrededor de 2018.....	162
VII.15	América Latina (12 países): proporción de jóvenes de 20 a 29 años que asisten a la educación terciaria (universitaria o no universitaria), por condición étnico-racial, último año disponible	163
VII.16	América Latina (4 países): proporción de jóvenes de 25 a 29 años que concluyeron (cuatro años) la educación terciaria, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018.....	164
VII.17	Brasil y Perú: evolución del porcentaje de jóvenes de 25 a 29 años que concluyeron (cuatro años) la educación terciaria, por condición étnico-racial y sexo, 2012-2018.....	165
VII.18	América Latina (11 países): personas que tienen al menos una discapacidad, según tramo etario y condición étnico-racial, alrededor de 2010	170
VII.19	América Latina (13 países): personas de 60 años y más que tienen al menos una discapacidad, según condición étnico-racial, alrededor de 2010.....	171
VII.20	Perú: conclusión de la educación secundaria de las personas de 20 a 39 años, según situación de discapacidad y condición étnico-racial, 2018	172
VIII.1	Uruguay: población de 15 a 64 años que se encuentra fuera del mercado laboral por razones familiares, por condición étnico-racial, 2018	182
VIII.2	América Latina (4 países): tiempo dedicado al trabajo no remunerado de la población de 15 años o más, por sexo y condición étnico-racial, alrededor de 2017	183
VIII.3	América Latina (15 países): proporción de la población ocupada de 15 años y más de edad que tiene 13 años o más de escolaridad, por sexo y condición étnico-racial, último año disponible.....	185
VIII.4	América Latina (6 países): años de escolaridad promedio de la población ocupada de 15 años y más, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018.....	186
VIII.5	América Latina (6 países): proporción de la población ocupada que completó la educación secundaria, por condición étnico-racial, tramos de edad y sexo, alrededor de 2018.....	187
VIII.6	América Latina (6 países): tasas de ocupación y de participación de la población de 15 años y más, por sexo y condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	188
VIII.7	América Latina (6 países): tasa de desocupación de la población de 15 años y más, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018.....	189
VIII.8	América Latina (4 países): evolución de la tasa de desocupación de la población de 15 años y más, por condición étnico-racial, 2012 a alrededor de 2018	190

VIII.9	América Latina (6 países): tasas de ocupación y de desocupación de los jóvenes de 15 a 29 años, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018.....	193
VIII.10	América Latina (15 países): proporción de jóvenes de entre 15 y 29 años que no estudian ni están ocupados en el mercado laboral, por condición étnico-racial y sexo, último censo disponible en cada país.....	195
VIII.11	América Latina (4 países): jóvenes de 15 a 29 años que no estudian ni están ocupados en el mercado de trabajo, por condición étnico-racial y sexo, 2002 a alrededor de 2018.....	197
VIII.12	América Latina (6 países): promedio ponderado de la distribución de la población mayor de 15 años por categoría ocupacional, sexo y condición étnico-racial, 2018.....	198
VIII.13	América Latina (9 países): trabajadoras asalariadas domésticas de 15 años o más, por condición étnico-racial y zona de residencia, último censo disponible en cada país.....	200
VIII.14	América Latina (6 países): mujeres empleadas en el trabajo doméstico remunerado, por condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	201
VIII.15	Brasil, Ecuador y Uruguay: proporción de mujeres de 15 años y más ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, por condición étnico-racial, 2002 a alrededor de 2018.....	201
VIII.16	América Latina (5 países): distribución de la población ocupada por tipo de ocupación, según condición étnico-racial y sexo, promedios ponderados, alrededor de 2018.....	203
VIII.17	América Latina (6 países): relación entre los ingresos laborales mensuales de la población ocupada de 15 años y más, por condición étnico-racial y sexo, y los ingresos laborales mensuales de los hombres no afrodescendientes, alrededor de 2018.....	204
VIII.18	América Latina (6 países): promedio ponderado de los ingresos laborales por hora de la población ocupada de 15 años y más, por condición étnico-racial, sexo y años de escolaridad, alrededor de 2018.....	205
VIII.19	América Latina (4 países): población ocupada de 15 a 64 años que está afiliada o cotiza en un sistema de pensiones, por condición étnico-racial y sexo, 2018.....	206
VIII.20	América Latina (6 países): proporción de hombres y mujeres de 65 años y más que reciben pensiones contributivas o no contributivas y relación entre los ingresos promedio por pensiones (contributivas o no contributivas) de mujeres y hombres, según condición étnico-racial, alrededor de 2018.....	207
IX.1	Brasil: muertes por homicidio de hombres, según condición étnico-racial y tramo de edad, 2017 y 2018.....	216
IX.2	Brasil: muertes por homicidio de jóvenes de sexo masculino (15 a 29 años de edad), según condición étnico-racial, 2018.....	217
IX.3	Colombia: muerte por homicidio de hombres de entre 15 y 29 años como proporción del total de homicidios, según condición étnico-racial, 2018.....	218
IX.4	Brasil: muertes por homicidio de mujeres, según condición étnico-racial y tramo etario, 2017 y 2018.....	221
IX.5	Brasil: homicidios por lugar de defunción, según sexo y condición étnico-racial, 2018.....	222
IX.6	Colombia y Honduras: mujeres de entre 15 y 49 años que declaran haber experimentado violencia por parte de su pareja, según condición étnico-racial.....	223
IX.7	Brasil: violaciones por condición étnico-racial de las víctimas, 2018.....	224

Recuadros

III.1	Sindicalismo, negociación colectiva y promoción de la igualdad racial: el caso del Brasil.....	54
V.1	Retrocesos en la cuantificación afrodescendiente en el censo de 2018 de Colombia.....	88
VII.1	La pandemia de COVID-19 y la población afrodescendiente.....	137
VII.2	Mayor riesgo de mortalidad materna por aborto entre mujeres afrodescendientes en el Brasil.....	143
VII.3	Educación intercultural bilingüe, etnoeducación, interculturalidad y afrodescendientes.....	167
VIII.1	La población afrodescendiente está sobrerrepresentada en el trabajo infantil, que constituye una grave violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.....	179
VIII.2	Los impactos de la pandemia de COVID-19 reflejan y agudizan las desigualdades étnico-raciales en el mundo del trabajo.....	191
IX.1	Violencia contra las personas afrodescendientes LGBTI.....	214
IX.2	Marco normativo regional sobre violencia por razón de género contra las mujeres afrodescendientes.....	219
X.1	Marco normativo internacional referido al origen nacional y a la migración.....	230
XI.1	Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR) del Brasil.....	244

Mapas

V.1	América Latina: porcentaje de población afrodescendiente en cada municipio.....	94
V.2	Costa Rica: población afrodescendiente según municipios, 2011.....	99
V.3	Colombia: población afrodescendiente según municipios, 2018.....	99

- OEA/ONUSIDA/CIM (Organización de los Estados Americanos/Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida/Comisión Interamericana de Mujeres) (2014), *Manual para fortalecer el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que viven con VIH en América Latina* [en línea] https://www.oas.org/es/CIM/docs/Manual_CIM_ONUSida_ES.pdf.
- Oliveira, V., M. Viana y L. Lima (2019), "O ingresso de cotistas negros e indígenas em universidades federais e estaduais no Brasil: Uma descrição a partir do Censo da educação superior", *Reafirmando direitos: Trajetórias de estudantes cotistas negros(as) no ensino superior brasileiro*, E. Jesus (org.), Belo Horizonte, Ações Afirmativas no Ensino Superior.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2019), *Trends in maternal mortality 2000 to 2017: Estimates by WHO, UNICEF, UNFPA, World Bank Group and the United Nations Population Division*.
- ONUSIDA (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida) (2018), *Avanzando hacia las metas 2020: progreso en América Latina y el Caribe* [en línea] <http://onusidalac.org/1/images/advancing-towards-2020esp-032020.pdf>.
- OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2019), *Salud universal en el siglo XXI: 40 años de Alma-Ata. Informe de la Comisión de Alto Nivel*, Washington, D.C.
- _____(2018), *Sociedades justas: equidad en la salud y vida digna. Resumen Ejecutivo del Informe de la Comisión de la Organización Panamericana de la Salud sobre Equidad y Desigualdades en Salud en las Américas*, Washington, D.C.
- _____(2017a), *Plan de Salud para la Juventud Afrodescendiente*.
- _____(2017b), "Salud en las Américas. Edición del 2017. Resumen: panorama regional y perfiles de país", *Publicación Científica y Técnica*, N° 642, Washington, D.C.
- OPS/OMS (Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud) (2018), *Recomendaciones de la OMS sobre atención prenatal para una experiencia positiva del embarazo* [en línea] https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49550/9789275320334_spa.pdf?ua=1.
- Paixão, M. y otros (2010), *Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil; 2009-2010*, Río de Janeiro, Editora Garamond.
- Rangel, M. (2019a), "Desigualdades en el acceso de las personas afrodescendientes a la salud y a la protección social en América Latina", inédito.
- _____(2019b), "Políticas de acción afirmativa para personas afrodescendientes en América Latina como instrumento de inclusión y cohesión social en el marco de la implementación de la Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo", inédito.
- _____(2016), "Políticas públicas para afrodescendientes: marco institucional en el Brasil, Colombia, el Ecuador y el Perú", *serie Políticas Sociales*, N° 220 (LC/L.4275), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- RMAAD (Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora) (2015), "Political Platform for the International Decade for People of African Descent" [en línea] <http://www.mujeresafro.org/publicaciones/presentaciones/>.
- Rodríguez, J. (2014), "La reproducción en la adolescencia y sus desigualdades en América Latina. Introducción al análisis demográfico, con énfasis en el uso de microdatos censales de la ronda de 2010", *Documentos de Proyectos* (LC/W.605) Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Russel, N. K. y otros (2019), "HIV, syphilis, and viral hepatitis among Latin American indigenous peoples and Afro-descendants: a systematic review", *Revista Panamericana de Salud Pública*, enero.
- Saballos, J. (2010), "Estudiantes indígenas y afrodescendientes en instituciones convencionales y universidades comunitarias", *Ciencia e Interculturalidad*, vol. 7, N° 2.
- Taylor, T., J. Hembling y J. Bertrand (2012), *Etnicidad y Riesgo de VIH en Guatemala*, MEASURE Evaluation/Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).
- Trucco, D. (2014), "Educación y desigualdad en América Latina", *serie Políticas Sociales*, N° 200 (LC/L.3846), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ullmann, H. (2015), "La salud y las juventudes latinoamericanas y caribeñas", *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad*, Libros de la CEPAL, N° 137 (LC/G.2647-P), D. Trucco y H. Ullmann (eds.), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) (2016), *Una ya es demasiado: poner fin a las muertes a causa de la neumonía y la diarrea. Principales conclusiones*.
- Urioste, A. (2008), "Uruguay: los pueblos afrodescendientes frente al VIH, estigma y discriminación" [en línea] <http://www.sidastudi.org/resources/inmagic-img/dd6002.pdf>.
- Venturini, A. C. y J. Feres (2018), "Ações afirmativas e cursos de pós graduação acadêmicos de universidades públicas", *Boletim GEMAA*, N° 6.

Desigualdades en el mundo del trabajo

Introducción

La preocupación por la existencia de desigualdades estructurales y de prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo, y por la necesidad de evitarlas, es antigua y se ha plasmado en diversas normativas internacionales e instrumentos de las Naciones Unidas. Los instrumentos de carácter general que condenan la discriminación y promueven la igualdad racial y los derechos de la población afrodescendiente analizados en el capítulo II de este documento también se aplican al mundo del trabajo. Sin embargo, sobre todo en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también existe un poderoso conjunto de normas internacionales específicas dirigidas a la no discriminación y a la promoción de la igualdad en el mundo laboral. La primera de ellas, de carácter más general, es el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111). En él se definen explícitamente la raza y el color entre los siete ámbitos de discriminación que deben ser eliminados y se establece la obligación, para los países que lo ratifiquen, de implementar políticas nacionales de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato¹.

Todos los convenios de la OIT se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su sexo o condición étnico-racial. En ese sentido, son importantes instrumentos para la garantía de los derechos de las personas afrodescendientes en el mercado de trabajo. No obstante, cabe mencionar otros que, a pesar de no hacer una referencia explícita a la discriminación o a la igualdad étnico-racial, son de especial importancia para el tema que se analizará a continuación. Se trata del Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), sobre trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares; el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Revisado), 1952 (núm. 103) y el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183); el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), sobre el trabajo decente para estos trabajadores, y el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los Convenios núm. 100 y núm. 111 han sido ratificados por todos los países de América Latina y el Caribe (33 en total en cada caso)². El Convenio núm. 189 ha sido ratificado por 17 países (esta es actualmente la región del mundo que presenta el número más elevado de ratificaciones de este convenio), el Convenio núm. 156 por 12 países, los Convenios núm. 103 y núm. 183 por 11 países en total, y el Uruguay ha sido el primer país del mundo que ha ratificado el Convenio núm. 190, adoptado en 2019 (véase el anexo VIII.A1).

¹ En el primer párrafo del artículo 1 del Convenio núm. 111 se afirma que “a los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”. En el artículo 2, se agrega que “todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” (véase [en línea] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111).

² Los Convenios núm. 100 y núm. 111 son considerados parte de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el trabajo es la llave maestra de la igualdad. En América Latina, los ingresos provenientes del trabajo representan alrededor del 72% del ingreso total de los hogares (CEPAL, 2019c). Por lo tanto, lo que ocurre en ese ámbito (en cuanto a oportunidades de acceso y calidad del empleo) tiene una gran influencia en las posibilidades de no caer en la pobreza o superarla y de gozar de niveles adecuados de bienestar. En otras palabras, el trabajo constituye el principal motor para la superación de la pobreza, la integración social y económica, la igualdad y el acceso al bienestar y a la protección social. Además, es un mecanismo fundamental para la construcción de la autonomía, la identidad, la dignidad personal y la ampliación de la ciudadanía (CEPAL, 2010, 2013b, 2012a, 2012b, 2014a, 2016a, 2016b y 2019c). Sin embargo, lo anterior no lo garantiza cualquier tipo de empleo, sino un trabajo decente, que constituye el núcleo del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8³. Es importante observar también que la no discriminación en el empleo y la ocupación es parte constitutiva del concepto de trabajo decente⁴.

En América Latina, el mercado de trabajo ha sido históricamente el eslabón entre una estructura productiva muy heterogénea y con alto peso de sectores de baja productividad y una elevada desigualdad en los ingresos de los hogares. No obstante, entre 2002 y 2014 ha sido un factor clave para reducir la pobreza y la desigualdad, debido sobre todo a la disminución del desempleo, el aumento de los ingresos laborales, un importante proceso de formalización del trabajo, la extensión de la protección social contributiva y el aumento de la tasa de participación de las mujeres, con el consecuente incremento del número de perceptores de ingreso por hogar y la disminución del porcentaje de mujeres sin ingresos propios (CEPAL, 2016a y 2017b). A partir de 2015 se deterioraron importantes indicadores laborales: aumentaron las tasas de desocupación y se interrumpió el proceso de formalización del empleo. En ese contexto, los sistemas de protección social, que se ampliaron y fortalecieron en la región a partir de comienzos de la década de 2000, y contribuyeron a las mejoras observadas hasta mediados de la década de 2010, han desempeñado un papel fundamental para contener deterioros distributivos y evitar mayores retrocesos en los niveles de pobreza, pobreza extrema y desigualdad de ingresos (CEPAL, 2019c). No obstante estos avances, amplios sectores de la población de la región siguen sin estar cubiertos por la protección social. Ello se hizo evidente con la pandemia de COVID-19, que demandó, por ejemplo, una ampliación de las transferencias monetarias hacia los trabajadores informales (CEPAL, 2020b).

Por otro lado, los mercados de trabajo en América Latina se enfrentan a acelerados procesos de transformación tecnológica y organizacional asociados a la cuarta revolución industrial, con fuertes impactos sobre los empleos y los sistemas de protección social, aunque heterogéneos entre países y sectores, y de magnitud aún incierta. Los países de la región enfrentan el reto de aprovechar el potencial transformador de la revolución tecnológica y anticipar los efectos que tendrá en la productividad, el crecimiento, el desarrollo y la igualdad. Esto implica adaptar las tecnologías a las estructuras de cada país y sus necesidades de desarrollo, no solo como una política productiva para mejorar la inserción de América Latina y el Caribe en la economía global, sino también como un elemento que contribuya al cierre de brechas estructurales en el mercado laboral y no a su profundización (CEPAL, 2017b, 2018a, 2019c y 2019d).

Además, persisten profundas desigualdades estructurales en el mercado de trabajo que se reflejan en grandes brechas en términos de acceso y calidad del empleo, condiciones de trabajo, remuneraciones, derechos de los trabajadores y protección social, todo lo cual dificulta la superación de la pobreza y reproduce la exclusión y la desigualdad (CEPAL, 2016a, 2017b, 2018a y 2019b). De la misma forma que en otros ámbitos sociales, como se ha analizado a lo largo de este documento, las desigualdades en el mercado de trabajo se caracterizan por diversos ejes estructurantes que se entrecruzan, se potencian y se encadenan a lo largo de las trayectorias laborales de las personas: las desigualdades socioeconómicas, de género, étnico-raciales, territoriales y de edad. Las características y la incidencia del trabajo infantil en los países de América Latina, por ejemplo, son una de las expresiones de esas desigualdades entrecruzadas (véase el recuadro VIII.1).

³ El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) exige que las sociedades creen las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También debería haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes (Naciones Unidas, 2018).

⁴ La OIT define el trabajo decente como un empleo o una ocupación productiva y de calidad, adecuadamente remunerada, ejercida en condiciones de igualdad, libertad y seguridad y libre de cualquier tipo de discriminación (véase una discusión al respecto en Abramo, 2015).

Recuadro VIII.1

La población afrodescendiente está sobrerrepresentada en el trabajo infantil, que constituye una grave violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes

América Latina y el Caribe ha logrado en los últimos años reducir el trabajo infantil gracias a una acción sostenida y al esfuerzo compartido entre Gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, la sociedad civil y la cooperación internacional (OIT, 2016). Sin embargo, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), alrededor de 10,5 millones de niños, niñas y adolescentes, cifra que corresponde al 7,3% de la población regional de 5 a 17 años, se encuentran en situación de trabajo infantil en la región^a. Además, el progreso ha sido lento, y se prevé que el trabajo infantil podría incrementarse debido a las consecuencias de la pandemia de COVID-19 (CEPAL/OIT, 2020), lo que llama a redoblar los esfuerzos para evitar un retroceso.

El trabajo infantil es una grave violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y, junto con el trabajo forzoso, una de las principales antítesis del trabajo decente. Es consecuencia, y a la vez origen, de cadenas de desigualdad que se expresan tanto en el presente como a lo largo del ciclo de vida, afectando las trayectorias educacionales y laborales futuras. La incidencia del trabajo infantil es más elevada en la población infantil afectada por otras exclusiones: es mayor en las zonas rurales, en la población de menores ingresos y entre la población indígena y afrodescendiente (CEPAL/OIT, 2018). Todo lo anterior pone en evidencia, una vez más, el entrecruzamiento de los ejes estructurantes de la desigualdad social.

En los pocos países de América Latina en que es posible contar con información, los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes están sobrerrepresentados en las tasas de trabajo infantil. Por ejemplo, en el Brasil, según datos de la encuesta nacional de hogares (PNAD) de 2016, el 64,2% del total de niños, niñas y adolescentes que se encuentran en situación de trabajo infantil son afrodescendientes; en las regiones del norte y del nordeste, esa cifra sobrepasa el 80%. Una situación similar se observa en el Uruguay, donde la incidencia del trabajo infantil entre los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes de entre 5 y 17 años es de un 17,2%, mientras que entre los no afrodescendientes ni indígenas es del 13% (INE, 2010). En el Perú se repite el mismo patrón: alrededor del 37% de los niños y niñas afrodescendientes se encuentra en situación de trabajo infantil (INEI, 2018). Finalmente, aunque con una prevalencia menor, en el Ecuador, según datos de 2012, la incidencia del trabajo infantil entre los niños, niñas y adolescentes no afrodescendientes ni indígenas es del 7% y se eleva al 10% entre los afrodescendientes; por otra parte, más de la mitad de estos niños y niñas no asisten a la escuela y se encuentran en situación de pobreza^b.

Si bien son pocos los estudios que buscan explicar las causas de esta brecha, algunos de ellos se refieren a la situación de desigualdad y discriminación estructural que históricamente ha afectado a la población afrodescendiente, sus mayores niveles de pobreza y las mayores barreras de acceso de los miembros adultos de las familias a una inserción laboral de calidad. Así, por ejemplo, el trabajo infantil doméstico reproduce los patrones históricos de desigualdad y discriminación prevalentes en el mercado de trabajo. En el Brasil, según la PNAD de 2016, más del 90% de los trabajadores infantiles domésticos son niñas y adolescentes afrodescendientes. Asimismo, es elevada la presencia de la población infantil afrodescendiente en actividades relacionadas con la agricultura, principalmente bajo las peores formas de trabajo infantil. En el Ecuador, por ejemplo, en 2012, alrededor del 40% de los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes en situación de trabajo infantil laboraban en el sector agrícola y gran parte de ellos en trabajo peligroso. En el Uruguay, según datos de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) de 2009, el porcentaje de niños, niñas y adolescentes afrodescendientes en situación de trabajo peligroso era del 10,4%, mientras que entre los no afrodescendientes era del 8,4%.

Contextos de crisis socioeconómica, en los que se observa una contracción de la producción, un aumento del desempleo y de la informalidad y la reducción de los ingresos de los hogares, tienden a provocar un incremento del trabajo infantil. Además, en un contexto de crisis sanitaria, la salida de los jefes de familia del mercado de trabajo por enfermedad o muerte puede ser otro factor de aumento del trabajo infantil, como estrategia de complementación de los ingresos de los hogares. Entre los efectos de la pandemia de COVID-19, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la OIT estiman que el número de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil podría aumentar en 300.000 en América Latina si no se toman las medidas adecuadas para evitar ese retroceso (CEPAL/OIT, 2020). En el Brasil, según datos de la encuesta nacional permanente de hogares (PNAD Continua), en el primer trimestre de 2020, 78.000 niños, niñas y adolescentes de entre 14 y 17 años realizaban servicio doméstico en la casa de terceros, lo que está prohibido por la legislación brasileña en el caso de los menores de 18 años, por tratarse de una de las peores formas de trabajo infantil. De este total, un 65% eran niñas y adolescentes negras. La interrupción de la educación, debido a la falta de alternativas de enseñanza a la distancia, agravada por la falta de acceso a equipos e Internet de calidad, a su vez, puede generar déficits

Recuadro VIII.1 (conclusión)

significativos en la formación de niños, niñas y adolescentes vulnerables, dificultando la conclusión de sus trayectorias educativas y el acceso a oportunidades de trabajo decente en el futuro. Además, el contexto de pandemia conlleva riesgos específicos para los niños, niñas y adolescentes, en la medida en que el aislamiento social también afecta de manera directa los espacios de protección (como la escuela), la alimentación escolar, el funcionamiento de los jardines infantiles y el uso del tiempo libre (espacios deportivos y de entretenimiento), además de aumentar los casos de violencia doméstica.

En síntesis, con la excepción del Brasil, no se dispone de estudios ni herramientas suficientes que permitan dimensionar el trabajo infantil de la población afrodescendiente de manera adecuada. Esto se traduce en limitaciones importantes para el conocimiento de sus características y dinámicas en la gran mayoría de los países de América Latina y, por lo tanto, para el diseño de acciones efectivas dirigidas a su prevención y erradicación. Profundizar en el análisis y las propuestas sobre prevención y erradicación del trabajo infantil desde la perspectiva étnico-racial es una de las prioridades de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil (véase [en línea] <https://www.iniciativa2025alc.org>), que se creó en 2014 sobre la base de la experiencia y el conocimiento acumulado en la región, como una plataforma tripartita de apoyo mutuo entre países e interlocutores sociales para acelerar la erradicación del trabajo infantil.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *América Latina y el Caribe: hacia la primera generación libre de trabajo infantil. Una lectura integrada e interdependiente de la Agenda 2030 a la luz de la meta 8.7*, 2016; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS); *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil*, Ginebra, 2017 [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596481.pdf; CEPAL/OIT, *Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil: metodología para diseñar estrategias preventivas a nivel local*, Lima, 2018; "La pandemia por la COVID-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe", *Nota Técnica*, N°1, Santiago, 2020; Instituto Nacional de Estadística (INE), *Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)*, Montevideo, 2010 [en línea] <http://www.ine.gub.uy/encuesta-nacional-de-trabajo-infantil-enti>; Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), *Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG)*, 2018.

^a Según las estimaciones de la OIT, en 2008 existían alrededor de 14 millones de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil en la región (OIT, 2017).

^b Es necesario señalar también que la tasa de incidencia del trabajo infantil entre los niños, niñas y adolescentes indígenas en el Ecuador es mucho más elevada (cerca al 28%).

En este capítulo, se analizan las desigualdades raciales en el mundo del trabajo a través de informaciones censales, de las encuestas de hogares y de algunas encuestas de uso del tiempo⁵. Se prestará una atención especial al entrecruce de esas desigualdades con las de género y de edad. En ese sentido, se hará hincapié tanto en las desigualdades entrecruzadas que experimentan las mujeres afrodescendientes como en las que afectan a las personas jóvenes afrodescendientes.

Sin embargo, para entender la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo (o, en otras palabras, lo que ocurre en el ámbito del trabajo remunerado en el mercado, así como las desigualdades de género que lo caracterizan), es fundamental considerar también el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Este sigue siendo realizado principalmente por las mujeres y constituye el eje del orden de género y de la división sexual del trabajo. De otra forma no sería posible entender, por ejemplo, ni las menores tasas de participación laboral y de ocupación de las mujeres como características estructurales, ni su sobrerrepresentación entre las personas jóvenes que no están estudiando ni ocupadas en el mercado de trabajo. Tampoco se entendería la persistencia de la segmentación ocupacional por género ni de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres. Como se verá a lo largo de este capítulo, todos esos indicadores negativos son más desfavorables en el caso de las mujeres afrodescendientes. Por ese motivo el capítulo comienza con una discusión sobre la división sexual del trabajo y la injusta organización social de los cuidados.

El análisis pone de relieve la existencia de profundas desigualdades entre las personas afrodescendientes y no afrodescendientes en todas las dimensiones analizadas del empleo y del trabajo decente. Las personas afrodescendientes enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo y sufren grados más elevados de exclusión del mercado de trabajo, lo que se expresa en mayores tasas de desempleo y menores niveles de ocupación. Además, enfrentan mayores dificultades en términos de la calidad de su inserción laboral. La estructura ocupacional también se caracteriza por profundas desigualdades raciales, que se reflejan en una mayor concentración de personas afrodescendientes en ocupaciones de baja calificación, informales y con

⁵ En el caso de América Latina, las encuestas de uso del tiempo disponibles que contienen la autoidentificación de las personas afrodescendientes son las del Brasil, Colombia, el Ecuador, Panamá, el Perú y el Uruguay.

mayor precariedad e inestabilidad laboral. La vivencia simultánea de las desigualdades étnico-raciales, de género y de edad, además de la persistencia del racismo y de diversas formas de discriminación racial en el mercado de trabajo, hacen que las mujeres y los jóvenes afrodescendientes sean los más afectados. Como lo afirma Lélia Gonzalez, el racismo intrínseco a las sociedades latinoamericanas insiste en considerar a la mujer afrodescendiente como incapaz e inferior y, por ende, en no aceptar que ejerza profesiones de mayor prestigio (Gonzalez, 1982). Por lo tanto, es fundamental considerar los patrones culturales machistas y discriminatorios que estarían en la base de las limitantes que encuentran las mujeres afrodescendientes para acceder a puestos laborales de mayor calidad y jerarquía, ascender profesionalmente y ver aumentados sus salarios.

A. División sexual del trabajo e injusta organización social de los cuidados

El mundo del trabajo es el espacio donde se genera la mayor parte de los ingresos de los hogares y se expresan las desigualdades inherentes a su distribución. Desde una perspectiva de género, el análisis del mundo del trabajo debe hacerse de forma integral, observando las dinámicas del trabajo para el mercado y reconociendo el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que se realiza en el seno de los hogares. Los mercados laborales de la región presentan marcados sesgos de género, entre los que destacan menores tasas de participación y ocupación de las mujeres, su concentración en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad y menores niveles de ingresos, la segregación ocupacional vertical y horizontal y las brechas de ingreso (CEPAL, 2019c). Los patrones culturales patriarcales y la tradicional división sexual del trabajo constituyen obstáculos para la inserción laboral y la autonomía económica de las mujeres, al asignarles una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Además, se desvaloriza el trabajo realizado por las mujeres, en especial aquel que es visto como una proyección en el mercado de las tradicionales tareas de cuidado (en los sectores de salud y educación, por ejemplo, y principalmente en el servicio doméstico). Ello afecta el avance de sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales. Lo anterior, a su vez, reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a la seguridad social, que todavía está estrechamente vinculada al trabajo asalariado formal, y también limita su participación en procesos de toma de decisiones. Estas desigualdades de género se entrecruzan y se potencian con la discriminación racial, de modo que producen estructuras de exclusión social que tienen una gran incidencia en los patrones de inserción laboral y en la pobreza⁶.

En las encuestas de hogares suele ser posible identificar las razones por las que las personas no están en el mercado laboral, lo que resulta relevante para conocer las causas subyacentes de esta exclusión y emprender acciones dirigidas a revertirla. Sin embargo, como se ha analizado en el capítulo IV, solo en seis países de América Latina la autoidentificación de las personas afrodescendientes está presente en las encuestas de hogares. Por lo tanto, para ilustrar la importancia de esta información, se utilizan los datos de la encuesta de hogares del Uruguay, que permiten conocer las razones por las que la población de 15 a 64 años se encuentra fuera del mercado laboral, según condición étnico-racial. Se observa que el 40,7% de las mujeres afrodescendientes y el 28,4% de las no afrodescendientes no participan en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares. Sin embargo, esa misma causa para estar fuera del mercado laboral afecta a menos del 3% de los hombres (véase el gráfico VIII.1). Llamamos la atención las diferencias entre hombres y mujeres, pero sobre todo la notable proporción de mujeres afrodescendientes que no logran insertarse en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares, que supera en más de 12 puntos porcentuales la de mujeres no afrodescendientes.

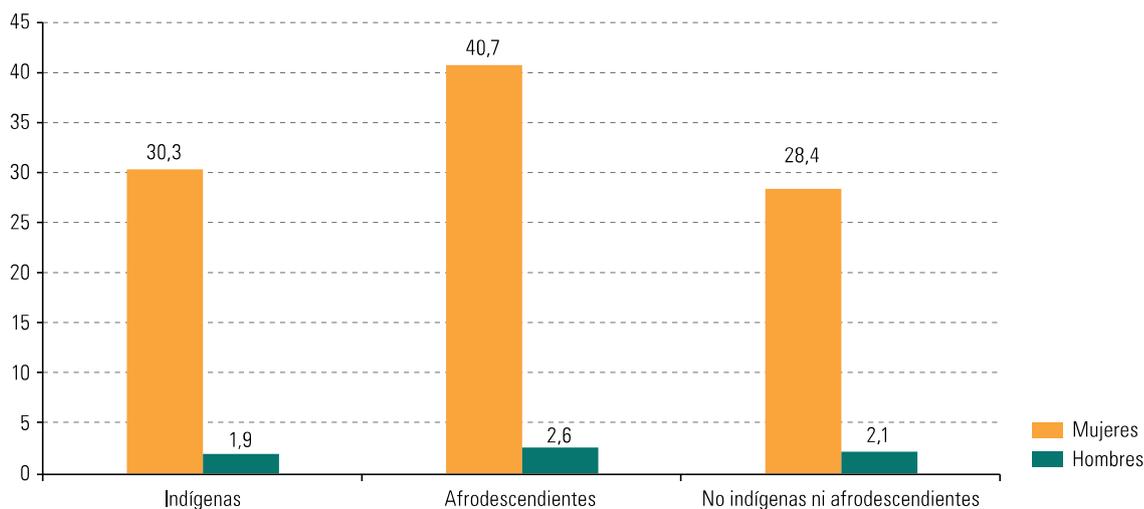
Además de los datos de las encuestas de hogares, la información sobre uso del tiempo ha permitido profundizar en el análisis del trabajo no remunerado y las diferencias entre distintos grupos poblacionales respecto del uso y asignación del tiempo dedicado a distintas actividades. Los estudios sobre uso del tiempo llevados a cabo en poblaciones afrodescendientes en el Brasil (IPEA, 2011) y Colombia (Ayala Hernández

⁶ Véanse a ese respecto los capítulos I y VI.

y Cardona Arango, 2015; Huertas y Mola, 2015) no son concluyentes en cuanto al impacto del trabajo no remunerado en la distribución del uso del tiempo entre las personas afrodescendientes, en comparación con las no afrodescendientes. En el Brasil se aprecia que prácticamente no hay diferencias entre esas dos poblaciones. En Colombia, por otro lado, se observa que las personas indígenas y afrodescendientes son quienes dedican menos tiempo a actividades productivas⁷.

Gráfico VIII.1

Uruguay: población de 15 a 64 años que se encuentra fuera del mercado laboral por razones familiares, por condición étnico-racial, 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

En cuatro encuestas sobre uso del tiempo de la región (Brasil, Colombia, Ecuador y Uruguay) se incluye una pregunta que permite la autoidentificación de las personas afrodescendientes. En Colombia, el Ecuador y el Uruguay, además, es posible desagregar el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados. Los datos muestran una mayor dedicación de tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado por parte de las mujeres afrodescendientes en comparación con las no afrodescendientes, con una diferencia significativa en el Uruguay (véase el gráfico VIII.2). Esto podría explicarse por el hecho de que las mujeres afrodescendientes viven en hogares con mayor número de dependientes y están sobrerrepresentadas en los hogares de estratos más pobres, lo que pone de relieve la necesidad de políticas públicas en materia de cuidado que atiendan a estas poblaciones. Esta situación se arraiga desde edades tempranas, cuando a las mujeres se les asignan responsabilidades de cuidado y tareas domésticas, mientras que a los hombres se los ve como proveedores económicos. Tal como se analizará más adelante, esta realidad, sumada a factores de discriminación étnico-racial, obstaculiza la participación de los jóvenes afrodescendientes en dos ejes importantes de la inclusión social: el empleo y la educación.

Para que la información que se obtiene de los instrumentos de medición permita caracterizar mejor el uso del tiempo de las poblaciones afrodescendientes, se recomienda considerar un análisis con enfoque racial desde la etapa de diseño de estos instrumentos y de su metodología. Si bien las encuestas aquí presentadas permiten la autoidentificación de las personas afrodescendientes, es importante considerar también la relevancia de adecuar el tamaño muestral, la pertinencia cultural de las preguntas y las actividades referidas en los cuestionarios. También se debe incluir la desagregación del trabajo no remunerado, explicitando las actividades de cuidado como parte del trabajo doméstico no remunerado. Todos estos factores permitirán mejorar la comparabilidad y asegurar la precisión y mayor confiabilidad de las estimaciones⁸.

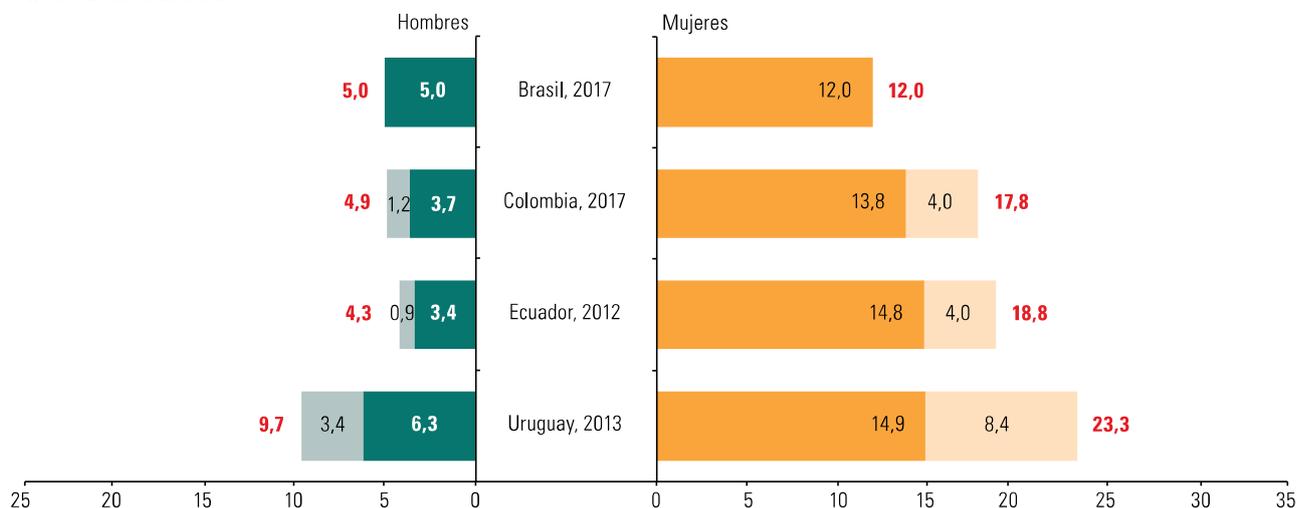
⁷ Además, en Colombia se observó que, entre la población de más de 50 años de edad, el hecho de ser afrodescendiente o mujer aumenta la probabilidad de no realizar actividades de socialización o esparcimiento, lo que tiene implicaciones para la salud física y mental.

⁸ Véase un análisis más general de la visibilidad estadística de la población afrodescendiente en América Latina en el capítulo IV.

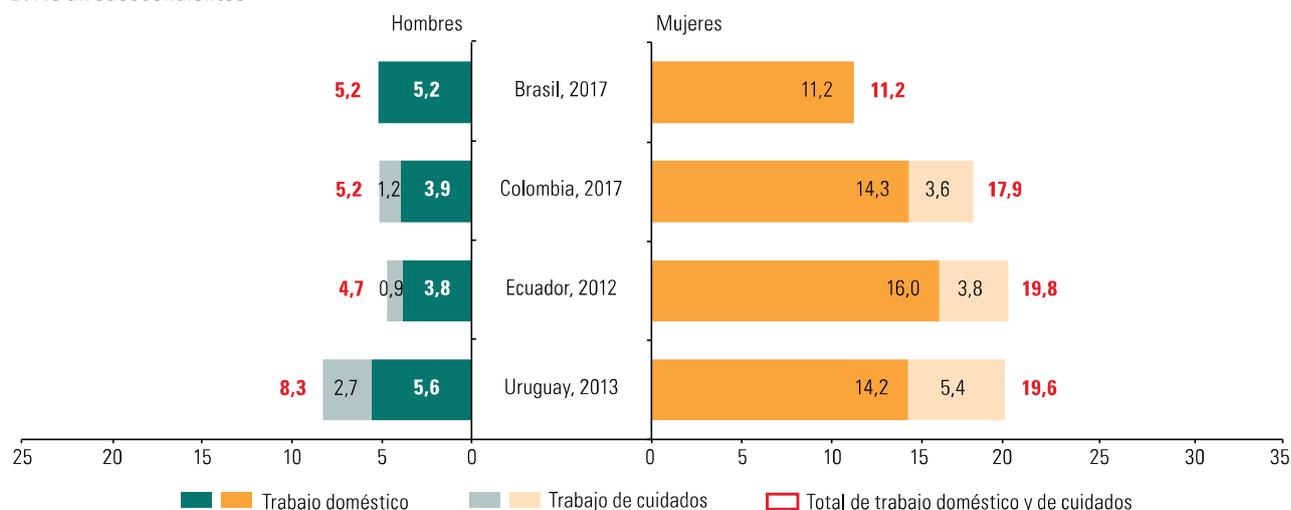
Gráfico VIII.2

América Latina (4 países): tiempo dedicado al trabajo no remunerado de la población de 15 años o más, por sexo y condición étnico-racial, alrededor de 2017
(En horas semanales)

A. Afrodescendientes



B. No afrodescendientes



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de "Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe" [en línea] https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/folleto_repositorio_de_las_encuestas_de_uso_del_tiempo_de_la_cepal.pdf.

Nota: Como la heterogeneidad de las fuentes de datos no permite la comparabilidad entre países, el objetivo del gráfico es mostrar las tendencias dentro de cada país. El tiempo dedicado al trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) se refiere al tiempo que las mujeres y los hombres dedican en promedio a la provisión de servicios domésticos para el consumo de los hogares. El trabajo doméstico se refiere a las actividades de producción de bienes y servicios para consumo de los miembros del hogar u otros hogares e incluye, entre otras tareas, la preparación de alimentos, el lavado de vajilla, la limpieza y mantenimiento de la vivienda, el lavado y planchado de ropa, la jardinería, el cuidado de mascotas, las compras para el hogar, y la instalación, mantenimiento y reparación de bienes personales y de uso doméstico. El trabajo de cuidados se refiere a todas las actividades de apoyo directo a miembros del hogar u otros hogares e incluye el cuidado de niños, enfermos, ancianos o personas con discapacidad. En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

B. Escolaridad de la fuerza de trabajo

El nivel de escolaridad de la fuerza de trabajo es un indicador importante de caracterización del mercado de trabajo por el lado de la oferta. Como sería de esperarse y se verá a continuación, en la composición de la fuerza de trabajo de los países de América Latina también se refleja el aumento de esos niveles, medidos por la ampliación del acceso y la conclusión de la educación primaria y secundaria, y por el aumento del número de años promedio de escolaridad, analizados en el capítulo anterior. Sin embargo, persisten importantes brechas, tanto por área de residencia como por condición étnico-racial, y se está lejos de la universalización de la conclusión de la educación secundaria. Este nivel se considera el mínimo de escolaridad necesario para romper el ciclo intergeneracional de la pobreza, ampliar las posibilidades de acceso a un trabajo decente y hacer frente a los desafíos de los cambios tecnológicos y de los nuevos paradigmas productivos.

Tal como se ha documentado en detalle en un estudio anterior con base en datos censales de 12 países de América Latina alrededor de 2010 (CEPAL, 2017c), si bien existe una heterogeneidad importante entre los distintos países, las brechas educativas afectan en forma desproporcional a la población afrodescendiente⁹. En 7 de los 12 países analizados, los años de escolaridad promedio de la población ocupada afrodescendiente eran muy inferiores a los de la población no afrodescendiente. En los otros cinco países, o no se observaban brechas, o la situación de los afrodescendientes era apenas ligeramente mejor que la de los no afrodescendientes¹⁰.

En el gráfico VIII.3 se presenta información sobre el porcentaje de personas ocupadas (total, hombres y mujeres) que tienen 13 años o más de escolaridad¹¹. Solamente en cuatro países (Argentina, Cuba, Ecuador y Panamá) la proporción de personas afrodescendientes ocupadas que tenían 13 o más años de escolaridad era superior al 30%, destacándose Cuba, con la cifra más elevada (36,7%). En seis países ese porcentaje variaba, alrededor de 2010, entre aproximadamente el 10% y el 15% (Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Venezuela (República Bolivariana de)). En 11 de los 15 países considerados se registraban brechas en desmedro de las personas afrodescendientes. En lo que se refiere a la magnitud de esas brechas, se destacan el Uruguay (donde el porcentaje de personas no afrodescendientes con 13 años o más de escolaridad era equivalente a 3,5 veces el de los afrodescendientes), el Brasil y el Estado Plurinacional de Bolivia (donde esa relación era superior a 2 veces). Solamente en la Argentina, Honduras, Nicaragua y Panamá las brechas eran desfavorables a los no afrodescendientes y, en esos casos, eran de una magnitud muy reducida.

Por último, en todos los países considerados llama la atención el hecho de que el nivel de escolaridad de las mujeres ocupadas es muy superior al de los varones. Como se analizó en el capítulo anterior, ello se explica en parte por el hecho de que los niveles de escolaridad de las mujeres en el conjunto de la población, en especial entre los más jóvenes, son superiores a los de los hombres. Esa diferencia es más elevada cuando se considera la población ocupada. Una posible explicación de ese fenómeno se encuentra justamente en las mayores barreras de entrada de las mujeres al mercado de trabajo, que se expresan en sus menores tasas de participación laboral y de ocupación. Las mujeres de más bajos ingresos, menores niveles de educación y con mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado son las que tienen mayores dificultades de inserción laboral¹². En otras palabras, una de las expresiones de las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo es el hecho de que las mujeres necesitan credenciales educativas muy superiores a las de los hombres para poder romper las barreras de acceso al mercado de trabajo, lo que podría explicar una mayor concentración relativa de mujeres con niveles más elevados de educación en comparación con los hombres.

⁹ Los países incluidos en el estudio son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

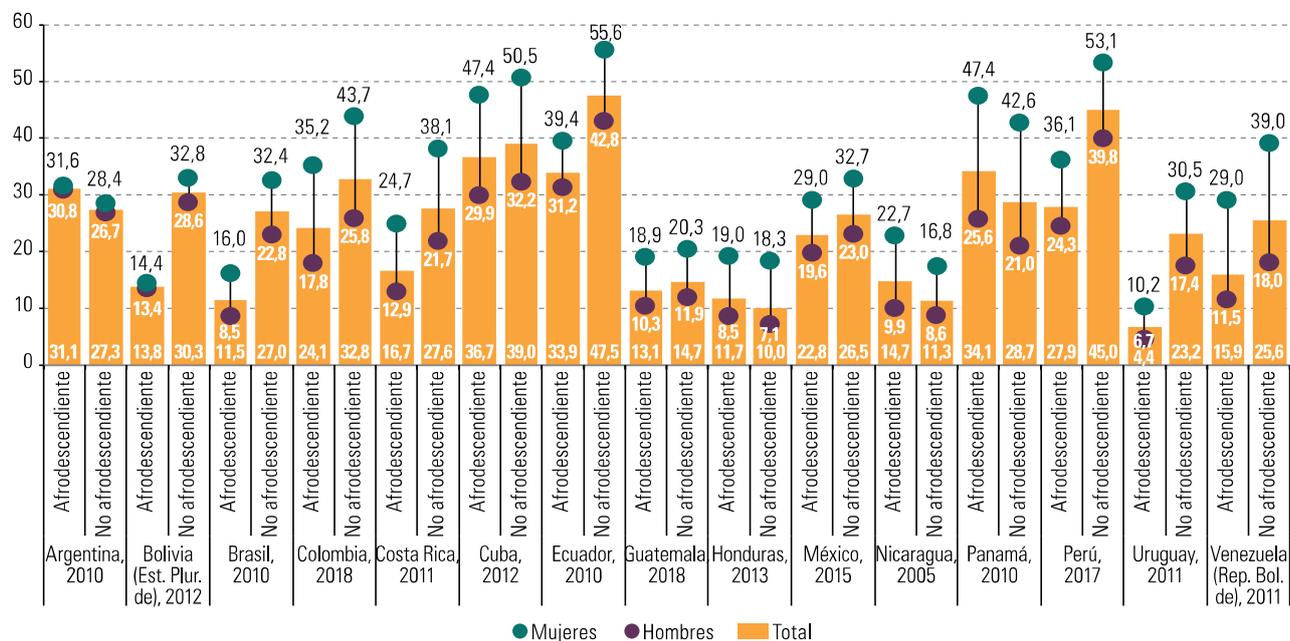
¹⁰ Véase información más detallada sobre la situación de cada país, respecto a los promedios nacionales y a las diferencias entre las zonas rurales y urbanas, en CEPAL (2017c).

¹¹ En ese caso, se actualizan a 2018 los datos de Colombia y se agregan otros tres países (Guatemala, México y Perú), también con datos más actualizados.

¹² En un estudio anterior (CEPAL, 2017a) se encontró que el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado era significativamente superior entre las mujeres de más bajos ingresos si se compara con las de mayores ingresos.

Gráfico VIII.3

América Latina (15 países): proporción de la población ocupada de 15 años y más de edad que tiene 13 años o más de escolaridad, por sexo y condición étnico-racial, último año disponible
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de procesamientos especiales de los microdatos censales por medio de REDATAM 7.
Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

Mediante las encuestas de hogares es posible obtener datos más actualizados sobre seis países. En todos ellos, el promedio de años de escolaridad de las personas afrodescendientes ocupadas de 15 años y más de edad es inferior al de las personas ocupadas no afrodescendientes. Las menores brechas se encuentran en Panamá, pero, aun en ese país, la media de años de escolaridad de los afrodescendientes es inferior a la de los no afrodescendientes (véase el gráfico VIII.4).

Al considerar la dimensión de género se verifica que, también con excepción de Panamá, todos los demás países registran promedios de escolaridad más elevados, tanto para las mujeres como para los hombres no afrodescendientes, en comparación con las mujeres y los hombres afrodescendientes. Además, entre la población afrodescendiente, el único grupo que alcanza los 12 años de estudios, que corresponden a haber cursado la educación secundaria, es el de las mujeres afrodescendientes en Panamá (que registran un promedio de 12,2 años). Le siguen el Brasil (11,8 y 10,4 años de escolaridad para las mujeres y los hombres afrodescendientes, respectivamente), el Ecuador (9,8 y 9,3 años) y Colombia (9,7 y 8,6 años). Las mayores brechas de escolaridad se observan en el Perú, con una diferencia de 3,5 años entre las mujeres no afrodescendientes y las mujeres afrodescendientes, y 2,9 años entre los hombres no afrodescendientes y los hombres afrodescendientes, mientras que Panamá registra las menores brechas (0,3 años de diferencia entre las mujeres afrodescendientes y las no afrodescendientes, e inexistencia de brechas en el caso de los hombres).

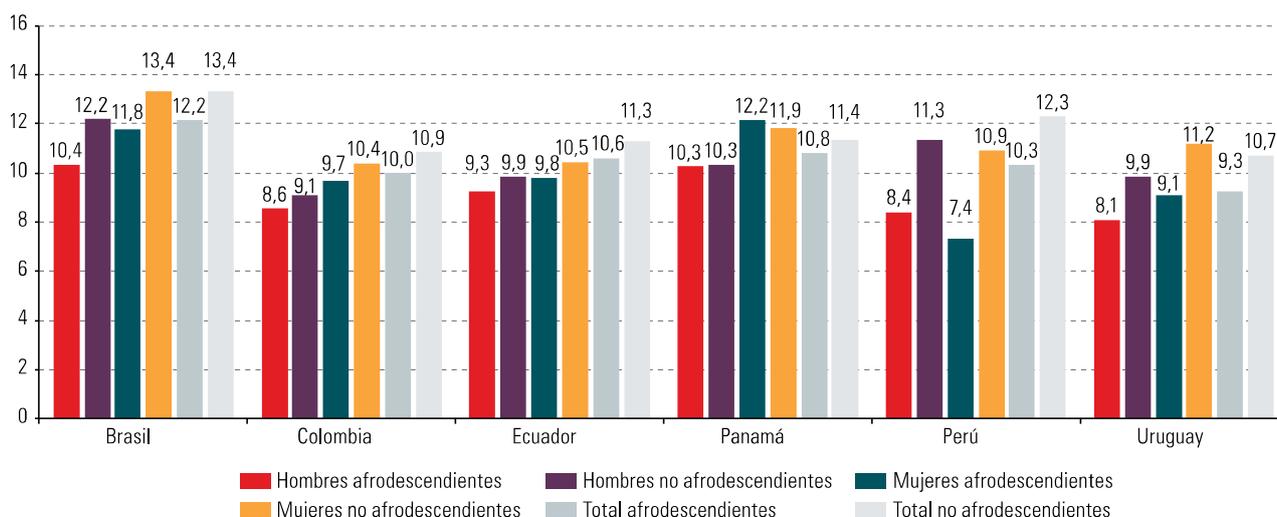
Tal como lo muestran los promedios de años de escolaridad del total de la población y el porcentaje de conclusión de la educación secundaria analizados en el capítulo VII, estos datos evidencian que los logros educativos de las mujeres son sistemáticamente superiores a los de los hombres, tanto entre los afrodescendientes como entre los no afrodescendientes¹³. Sin embargo, y a pesar de los avances verificados

¹³ Al mismo tiempo, existen en todos los casos brechas importantes por condición étnico-racial (o sea, tanto entre mujeres afrodescendientes y no afrodescendientes, como entre hombres afrodescendientes y no afrodescendientes) (véase el gráfico VIII.3).

en la última década y media con relación a esos indicadores, como se analizará a continuación, las mujeres siguen experimentando dificultades mucho mayores para acceder a un trabajo decente. Por ello se vuelve imprescindible determinar cuáles son los factores y patrones de desigualdad y discriminación de género y étnico-raciales existentes en los sistemas educativos y en el mercado laboral que explican la persistencia y la reproducción de esas desigualdades. Uno de ellos es, sin duda, la desigual e injusta organización social de los cuidados.

Gráfico VIII.4

América Latina (6 países): años de escolaridad promedio de la población ocupada de 15 años y más, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018^a
(En años)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017.

Al analizar el importante indicador de la conclusión de la educación secundaria por parte de la población ocupada, se verifica, como es de esperarse, debido a las tendencias de expansión de la asistencia y la conclusión de la secundaria en las últimas décadas revisadas en el capítulo anterior, una mayor tasa de conclusión entre la población joven ocupada (20 a 24 años) que entre la población no joven en edad de trabajar (30 a 64 años), un mayor nivel de conclusión entre las mujeres en comparación con los varones, la existencia de brechas en desmedro de las personas ocupadas afrodescendientes en todos los casos, con excepción de Panamá, y una mayor magnitud de las brechas en el grupo de 30 a 64 años (véase el gráfico VIII.5).

El porcentaje de población ocupada afrodescendiente joven (20 a 24 años) con educación secundaria completa (credencial educativa muy importante para ampliar las posibilidades de obtener un empleo de mejor calidad, formal y con acceso a la seguridad social) varía de un mínimo del 53,3% en el Ecuador a un máximo del 72,6% en el Brasil¹⁴. A su vez, en el grupo de 30 a 64 años de edad, varía de un mínimo del 15,1% en el Uruguay a un máximo del 56,3% en Panamá.

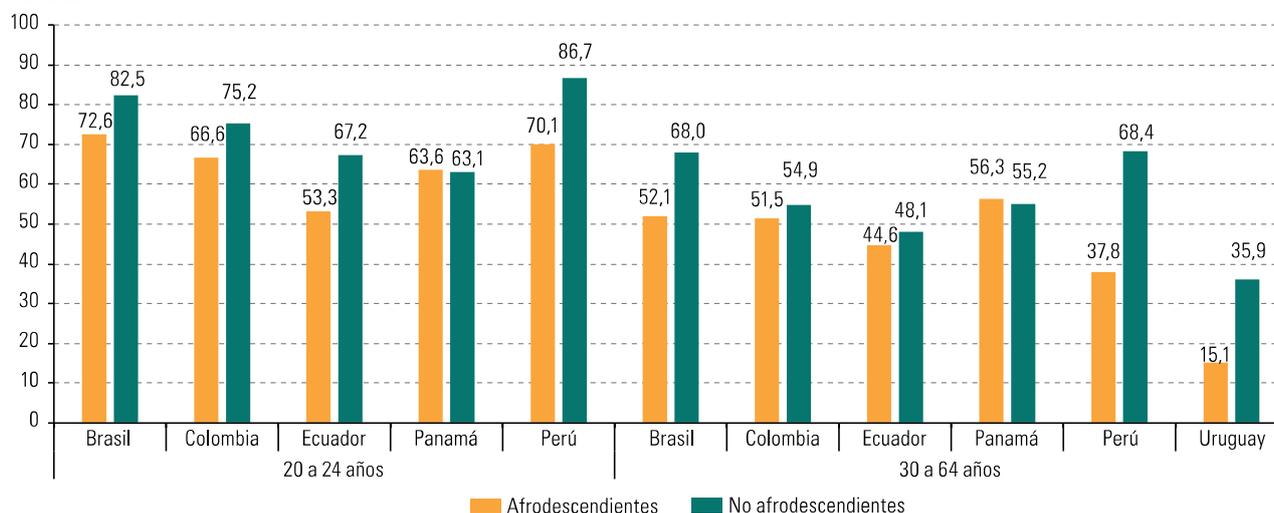
También se puede verificar que, en todos los países con la excepción de Panamá, existen brechas importantes entre afrodescendientes y no afrodescendientes con relación a la conclusión de la educación secundaria, aunque sean inferiores entre los jóvenes ocupados en comparación con la población adulta ocupada.

¹⁴ No fue posible incluir al Uruguay en el análisis de este indicador debido a la insuficiencia de la muestra respecto de la población afrodescendiente.

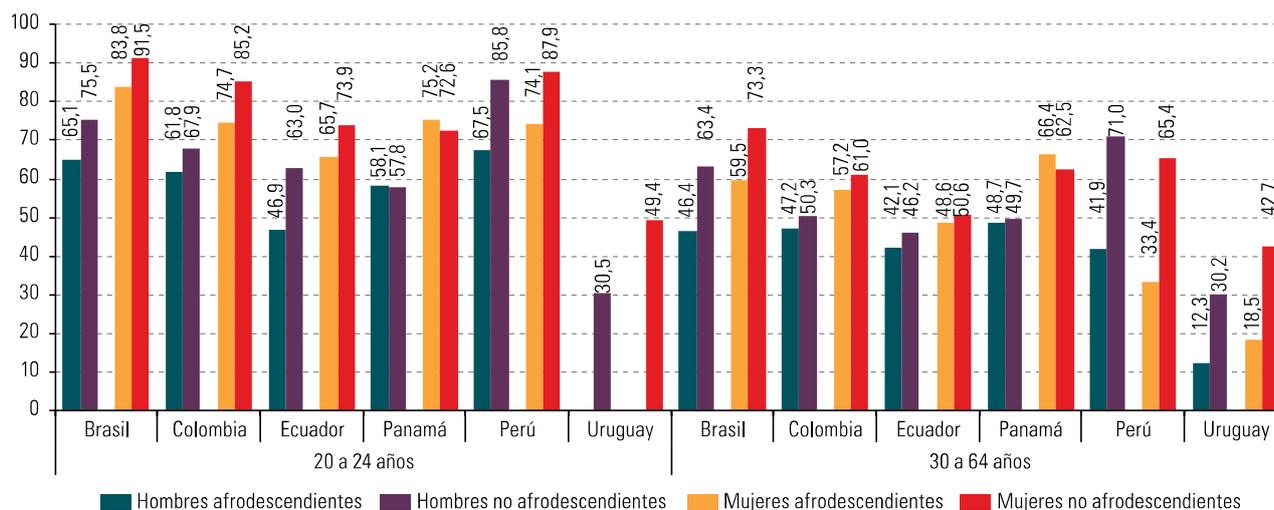
Gráfico VIII.5

América Latina (6 países): proporción de la población ocupada que completó la educación secundaria, por condición étnico-racial, tramos de edad y sexo, alrededor de 2018^a
(En porcentajes)

A. Total



B. Por sexo



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017.

No fue posible incluir el dato de la población afrodescendiente de 20 a 24 años del Uruguay en el análisis de este indicador, debido a la insuficiencia de la muestra.

C. Desigual inserción en el mercado de trabajo

Tal como se ha mencionado, el acceso a un empleo de calidad y al trabajo decente es fundamental para superar la pobreza y la vulnerabilidad a esa situación, así como para la inclusión social, la autonomía económica y el logro de niveles más elevados de bienestar. En esta sección, el análisis se centrará en las desigualdades étnico-raciales relativas tanto a las oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo (ilustradas mediante las tasas de participación, ocupación y desempleo), como a la calidad de la inserción laboral (medida por el tipo de inserción y los ingresos laborales). Como se verá a continuación, la segmentación ocupacional y la discriminación racial también inciden de forma decisiva en las posibilidades de acceso y permanencia en el empleo y en los patrones de inserción laboral de las personas afrodescendientes¹⁵.

¹⁵ En el caso de Colombia, por ejemplo, el Observatorio de Discriminación Racial creó 16 hojas de vida ficticias en respuesta a alrededor de 700 ofertas de empleo ofrecidas en un periódico local, que no requerían una calificación profesional ni acudir a una entrevista presencial. El resultado obtenido fue que, del total de postulaciones, las que provenían de perfiles afrodescendientes fueron las menos aceptadas positivamente (CEPAL, 2017c, pág. 136).

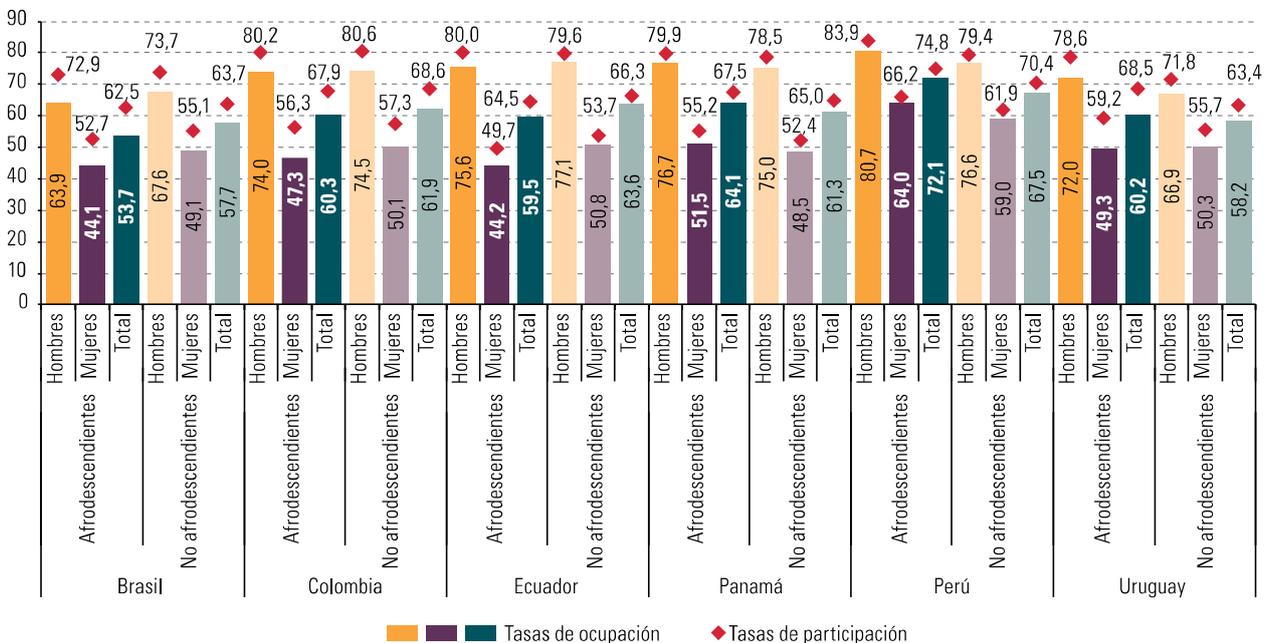
1. Tasas de participación laboral, ocupación y desocupación

Aunque ha aumentado la escolaridad de las mujeres, tanto afrodescendientes como no afrodescendientes, sus logros educativos no se han visto recompensados por el mercado laboral en su justa medida (CEPAL, 2016b y 2017a). A pesar de los importantes avances registrados en América Latina desde los años setenta en relación con la participación de las mujeres en el mercado laboral, persisten acentuadas brechas entre hombres y mujeres. Además, su tasa de participación laboral sigue estancada en torno al 50% y es cada vez más evidente que esta brecha guarda poca relación con sus niveles educativos¹⁶. Al contrario, lo que la explica es mucho más la desigual organización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, así como la persistencia de patrones históricos de discriminación y de imágenes de género que siguen atribuyendo equivocadamente a las mujeres el papel de “fuerza de trabajo secundaria” (Abramo, 2007). Como se verá a continuación, los avances de las mujeres en los indicadores educativos no siempre se reflejan en mayores niveles de ocupación o de ingresos o en una menor desigualdad étnico-racial y de género (CEPAL, 2016b, 2017c, 2018b y 2018c). En el caso de las mujeres afrodescendientes, esas barreras se agudizan debido al entrecruzamiento de las desigualdades de género y las desigualdades étnico-raciales (CEPAL, 2018b).

En los seis países de América Latina en que es posible hacer ese análisis a partir de las encuestas de hogares, las tasas de participación y de ocupación de las mujeres son mucho menores que las de los hombres, independientemente de su condición étnico-racial. En el caso de las mujeres afrodescendientes de 15 años y más, las tasas de participación laboral varían de un mínimo del 49,7% en el Ecuador a un máximo del 66,2% en el Perú y, en el de las mujeres no afrodescendientes, varían de un mínimo del 52% en Panamá a un máximo del 66% en el Perú (véase el gráfico VIII.6).

Gráfico VIII.6

América Latina (6 países): tasas de ocupación y de participación de la población de 15 años y más, por sexo y condición étnico-racial, alrededor de 2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017.

¹⁶ Además, ante los efectos de las diversas crisis ocasionadas por la pandemia de COVID-19, se presenta una seria amenaza de retroceso en este indicador, ya que son precisamente las mujeres quienes se concentran en los sectores y ocupaciones que se perfilan como de mayor riesgo de pérdidas de empleos (CEPAL, 2020d).

Las mayores barreras de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo se manifiestan también en las tasas de ocupación y desempleo; estructuralmente, las primeras son menores y las segundas más elevadas que las de los hombres. Esas brechas se profundizan en el caso de las mujeres afrodescendientes, que presentan menores tasas de ocupación que las no afrodescendientes (con excepción de Panamá), con diferencias que superan los 5 puntos porcentuales en el Ecuador y el Brasil. Las diferencias entre las tasas de ocupación de los hombres no afrodescendientes y las mujeres afrodescendientes van desde los 12,6 puntos porcentuales en el caso del Perú hasta los 32,9 puntos porcentuales en el caso del Ecuador.

El desempleo, a su vez, es uno de los principales indicadores de exclusión del mercado laboral. En general, en todas las regiones del mundo, incluida América Latina, el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres y a los jóvenes. Por otra parte, varios análisis sobre el mercado de trabajo en países de América Latina en que se incorpora la dimensión étnico-racial también han mostrado que el desempleo afecta más a las personas pertenecientes a los pueblos indígenas y a las poblaciones afrodescendientes y, sobre todo, a las mujeres y jóvenes que forman parte de esos grupos (IPEA, 2011; CEPAL/UNFPA, 2011; CEPAL, 2014a, 2013b y 2016c; Guimarães, 2012; Borges, 2004).

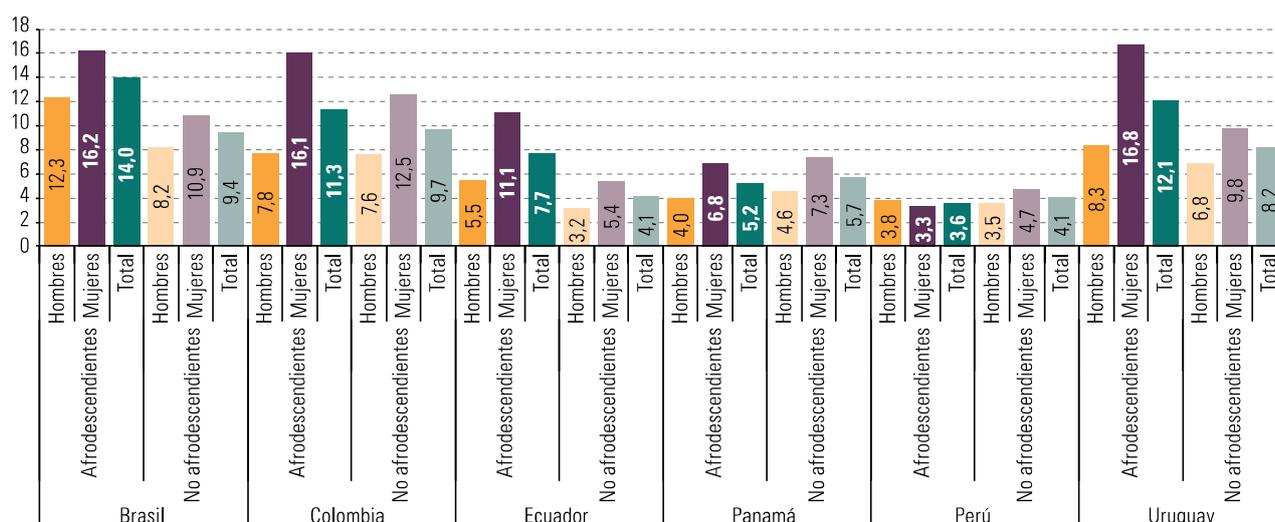
En estudios anteriores de la CEPAL se ha evidenciado la magnitud y persistencia de las brechas entre las tasas de desempleo de afrodescendientes y no afrodescendientes. De acuerdo con información censal de 12 países de América Latina alrededor de 2010, en todos ellos, con excepción del Estado Plurinacional de Bolivia, la tasa de desempleo era más elevada entre la población afrodescendiente (CEPAL, 2017c)¹⁷.

Las tasas de desocupación medidas a través de las encuestas de hogares de seis países de América Latina alrededor de 2018, desagregadas por condición étnico-racial y sexo, confirman el patrón de entrecruzamiento de las brechas étnico-raciales, de género y edad. En el Brasil, Colombia, el Ecuador y el Uruguay, las tasas de desempleo de los afrodescendientes son siempre superiores a las de los no afrodescendientes, con niveles mucho más elevados entre los jóvenes y las mujeres, y en especial entre las mujeres jóvenes, como se puede observar en los gráficos VIII.7, VIII.8 y VIII.9. Las tasas de desocupación de la población afrodescendiente de 15 años de edad y más varían de un 3,6% en el Perú a un 14,0% en el Brasil, y corresponden a aproximadamente 1,5 veces la de la población no afrodescendiente en el Brasil y el Uruguay, y aproximadamente al doble en el Ecuador (véase el gráfico VIII.7).

Gráfico VIII.7

América Latina (6 países): tasa de desocupación de la población de 15 años y más, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018^a

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017.

¹⁷ Los países incluidos en el estudio son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

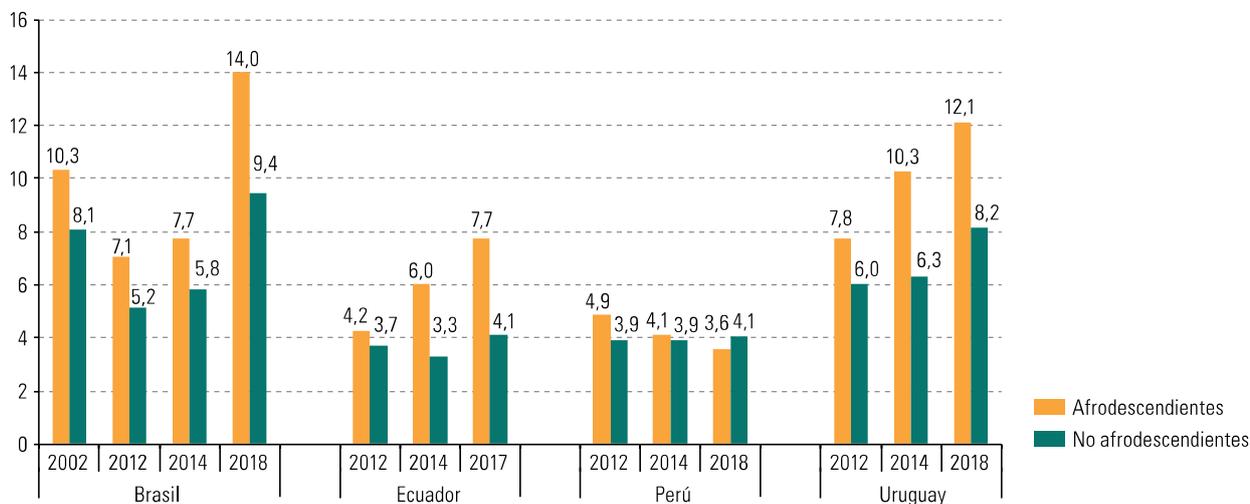
En todos los países considerados, la tasa de desempleo de las mujeres, tanto afrodescendientes como no afrodescendientes, es muy superior a la de los varones. Lo mismo ocurre con las tasas de desocupación de los hombres afrodescendientes en comparación con los no afrodescendientes (excepto en Panamá), con diferencias que alcanzan los 4 puntos porcentuales en el caso del Brasil. A su vez, las tasas de desempleo de las mujeres afrodescendientes son mayores que las de los otros grupos, con excepción del Perú, donde son levemente inferiores (en 0,3 puntos porcentuales) a las de los hombres afrodescendientes. Las diferencias entre las tasas de desempleo de las mujeres afrodescendientes y de los hombres no afrodescendientes van de 2,2 puntos porcentuales en Panamá a 8,0 puntos porcentuales en el Brasil. Además, las tasas de desempleo de las mujeres afrodescendientes equivalen a aproximadamente 1,5 veces las de las mujeres no afrodescendientes en el Brasil y el Uruguay y más del doble en el Ecuador.

Como se analiza en CEPAL (2016b), esos datos ponen de relieve la existencia de una disonancia entre los niveles de escolaridad alcanzados y las tasas de participación laboral y desempleo. En otras palabras, revelan que los mayores niveles de escolaridad no tienen los mismos efectos en términos de acceso al empleo para los diferentes grupos analizados. Se trata de una expresión de la exclusión y discriminación hacia las mujeres que persiste en el mercado de trabajo (CEPAL, 2016c) y que es más acentuada en el caso de las personas afrodescendientes.

El análisis de la evolución de la tasa de desocupación de la población afrodescendiente de 15 años y más entre 2012 y 2018 en cuatro países permite detectar su aumento en el Brasil, el Ecuador y el Uruguay, y su disminución en el Perú. En todos los países, las tasas de desocupación de los afrodescendientes son más altas que las de los no afrodescendientes y las brechas son más elevadas al final del período, con excepción del Perú (véase el gráfico VIII.8).

Gráfico VIII.8

América Latina (4 países): evolución de la tasa de desocupación de la población de 15 años y más, por condición étnico-racial, 2012 a alrededor de 2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil correspondientes a 2018 no son estrictamente comparables con los de los años anteriores, debido a los cambios metodológicos introducidos en la encuesta nacional de hogares (PNAD), que dieron origen a la PNAD Continua. Los valores relativos a 2012 y 2014 corresponden a la PNAD y los valores relativos a 2018 a la PNAD Continua.

Esa evolución negativa es coherente con el aumento general de la tasa de desempleo que se ha observado en América Latina a partir de 2015. Esa tendencia se mantiene hasta 2019 y posteriormente se agudiza con creces debido a la pandemia de COVID-19 (véase el recuadro VIII.2). Según las estimaciones de la CEPAL, la tasa de desocupación regional se ubicará alrededor del 13,5% al cierre de 2020, lo que representa un incremento de 5,4 puntos porcentuales respecto del nivel registrado en 2019 (8,1%). El número de desocupados llegaría a 44,1 millones de

personas, lo que representaría un aumento cercano a 18 millones con respecto al nivel de 2019 (26,1 millones de desocupados). Estas cifras son mucho mayores que las observadas durante la crisis financiera mundial, cuando la tasa de desocupación se incrementó del 6,7% en 2008 al 7,3% en 2009 (0,6 puntos porcentuales) (CEPAL, 2020d).

Recuadro VIII.2

Los impactos de la pandemia de COVID-19 reflejan y agudizan las desigualdades étnico-raciales en el mundo del trabajo

Los impactos económicos y sociales de la pandemia de COVID-19 develan y agudizan las profundas desigualdades —múltiples, entrecruzadas y persistentes— que caracterizan a las sociedades y el mundo del trabajo en América Latina. Además del acceso desigual a los sistemas de salud y protección social, otros factores redundan en que su impacto sea mucho más grave entre las personas que se encuentran en una situación de mayor pobreza, vulnerabilidad e informalidad laboral, como es el caso de la población afrodescendiente en América Latina: las condiciones precarias de la vivienda, las privaciones en el acceso al agua, a servicios sanitarios adecuados y a la energía eléctrica y las brechas digitales, todas ellas más severas en las zonas rurales. Todos estos factores, y en especial su combinación, aumentan significativamente el riesgo de contagio y muerte.

Aumenta el trabajo de cuidados y no mejora su repartición

La pandemia aumenta en forma exponencial la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, debido al cierre de los centros de enseñanza, a las nuevas necesidades y exigencias de limpieza e higienización con el objetivo de mantener los hogares más protegidos de las posibilidades de contagio y al cuidado de las personas mayores y enfermos crónicos, impedidos de recibir las atenciones regulares que recibían antes de la pandemia. Esto afecta de manera desproporcionada a las mujeres, que en América Latina ya dedicaban diariamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, antes de la pandemia, el triple del tiempo que dedican los hombres a las mismas tareas, en especial aquellas en situación de pobreza e insertas en el trabajo informal, precario y desprotegido.

Una investigación realizada en el Brasil indica que, durante el período de aislamiento físico, el aumento de las tareas de cuidado fue aún más intenso entre las mujeres afrodescendientes: el 50% de las mujeres entrevistadas declararon que pasaron a dedicar más horas o a responsabilizarse directamente del cuidado cotidiano de alguien durante la pandemia (principalmente de hijos o hijas de hasta 12 años de edad, pero también de personas mayores, personas con discapacidad, amigos y vecinos). Esa cifra era más elevada en las zonas rurales (62%) y en el caso de las afrodescendientes (52%) en comparación con las blancas (46%), en especial cuando se trata del cuidado de otros niños y niñas (asumido por el 59% de las mujeres negras y el 38% de las mujeres blancas) y de personas adultas sanas (asumido por el 54% de las mujeres negras y el 44% de las mujeres blancas). La investigación también revela que la división sexual de las tareas de cuidado dentro de los hogares en ese período empeoró en lugar de mejorar: el 64% de las entrevistadas indicaron que durante el período de aislamiento físico la distribución del trabajo doméstico había permanecido igual, el 23% declaró que había empeorado (es decir, que había disminuido la participación de otras personas) y solo el 13% afirmó que había mejorado (SOF/GN, 2020).

Disminuye la tasa de ocupación y aumenta la desocupación, con más intensidad entre las personas afrodescendientes

Las proyecciones de la CEPAL para 2020 indican que la desocupación afectará a 44 millones de personas y que se alcanzará una tasa de desocupación del 12,3% en el caso de los hombres y del 15,5% en el caso de las mujeres (CEPAL, 2020d). Según estimaciones de la OIT, las pérdidas podrían llegar a 31 millones de empleos de tiempo completo (suponiendo una jornada de 40 horas semanales) y, junto con el aumento de la desocupación, se espera un aumento de la informalidad, cuya tasa promedio ya es de aproximadamente un 54%. Se trata de trabajadores desprotegidos y que, dadas las características del trabajo que realizan, se encuentran más expuestos al contagio. Además, no cuentan con seguros de desempleo y sus ingresos son bajos, lo que limita su capacidad de ahorro para hacer frente a periodos prolongados de inactividad (CEPAL/OIT, 2020).

En el caso del Brasil es posible comparar los efectos desiguales de esos impactos de la pandemia en el mercado de trabajo en el caso de la población afrodescendiente y no afrodescendiente, a través de la encuesta nacional permanente de hogares (PNAD Continua) y de la PNAD COVID³. En un contexto de disminución de la tasa de ocupación y fuerte aumento de la desocupación y de la subutilización de la fuerza de trabajo, se verifica que ese proceso ha sido más severo en el caso de la población afrodescendiente. Entre mayo y agosto de 2020, la población ocupada disminuyó un 2,7% y la población

Recuadro VIII.2 (conclusión)

desocupada aumentó un 27,6%. La tasa de desocupación se elevó del 10,7% al 13,6%, y ese indicador en el caso de la población afrodescendiente (15,4%) presentó una diferencia de 3,9 puntos porcentuales en comparación con el indicador respectivo de la población blanca (11,5%) (IBGE, 2020). A su vez, la tasa de informalidad laboral en el mes de mayo era del 38,6% en el caso de las personas negras y del 30,2% en el caso de las personas blancas, en tanto que el porcentaje de la población negra no ocupada que no buscó trabajo debido a la pandemia, pero a la que le hubiera gustado trabajar (28,9%) superaba en 10 puntos porcentuales el porcentaje de la población blanca en la misma situación (18,7%). Las cifras también revelan que el porcentaje de personas negras ocupadas que estaban trabajando en forma remota era reducido (9%) y equivalía aproximadamente a la mitad del porcentaje de personas blancas ocupadas en esa misma situación (17,6%) (Azeredo, 2020).

Trabajadoras domésticas remuneradas

La situación de las trabajadoras domésticas remuneradas antes del inicio de la pandemia —caracterizada por altos niveles de informalidad y mala calidad del empleo— las hace extremadamente vulnerables en ese contexto. Al mismo tiempo que el trabajo doméstico remunerado y el trabajo de cuidado en general se han vuelto muy visibles en el marco de la pandemia —muchas trabajadoras están a cargo de mantener espacios limpios en los hogares y del cuidado de personas mayores y niños—, las condiciones de desprotección que caracterizan a esta ocupación las han dejado en peores condiciones para enfrentar la crisis y la inseguridad laboral ha aumentado (ONU-Mujeres/OIT/CEPAL, 2020).

Según estimaciones de la OIT (2020), un 69% de las trabajadoras domésticas remuneradas de América Latina y el Caribe se encontraban a principios de junio de 2020 significativamente afectadas por las medidas de confinamiento impuestas debido a la pandemia, que provocaban la pérdida de sus empleos y sus ingresos o la reducción de sus jornadas de trabajo y, consecuentemente, de sus salarios, en una proporción casi 30 puntos porcentuales más elevada que el promedio mundial (40%). Esa situación afecta proporcionalmente más a las mujeres afrodescendientes, ya que el grado de concentración de su ocupación en el trabajo doméstico remunerado (17,3%) es más del doble que el de las mujeres no afrodescendientes (8,5%).

Fuente: C. Azeredo, "Mercado de trabalho e os efeitos da pandemia: PNAD COVID e PNAD Contínua", Webinar Estatísticas do Trabalho em tempos de pandemia, Brasília, Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), 25 de junio de 2020; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), "Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones", *Informe Especial COVID-19*, N° 5, Santiago, 15 de julio de 2020; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), "El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)/Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, 2020 [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>; OIT, "Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers", Fact Sheet, 2020 [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf; SOF/GN (Género e Número/SOF Sempreviva Organização Feminista), *Sem Parar. O Trabalho e a vida das mulheres na pandemia*, 2020 [en línea] http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf; Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), *Pesquisa Nacional por Amostragem PNAD COVID19*, agosto de 2020 [en línea] <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101755.pdf>.

^a La PNAD COVID es una versión de la PNAD Continua que el IBGE realiza por teléfono a partir de mayo de 2020 con el objetivo de recolectar semanalmente, en todo el territorio nacional, informaciones sobre síntomas asociados al síndrome gripal, búsqueda de establecimientos de salud y transformaciones en el mercado de trabajo.

a) Jóvenes afrodescendientes en el mercado laboral: desigualdades y discriminación racial, de género y por etapa del ciclo de vida que se refuerzan

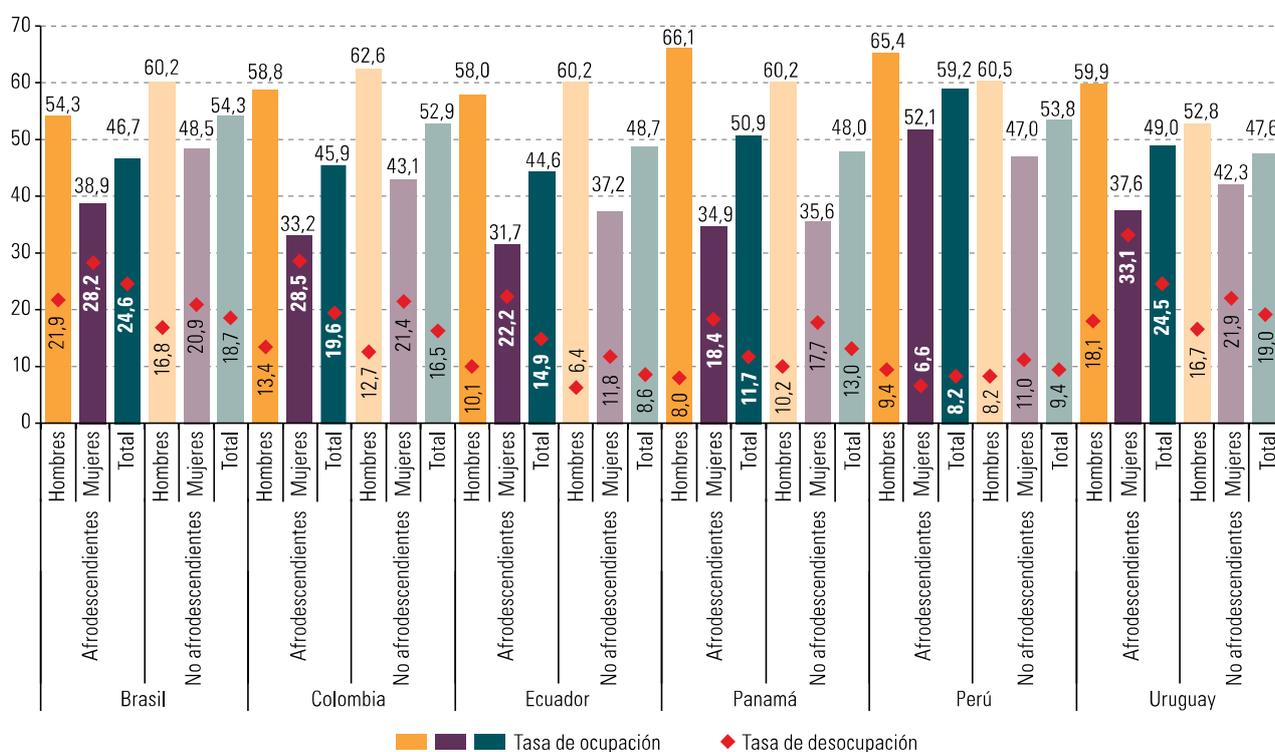
La transición de la educación al trabajo se da en una etapa del ciclo de vida que presenta varios desafíos. Por un lado, como se ha analizado en el capítulo anterior, los jóvenes encuentran dificultades para finalizar el proceso educativo y alcanzar las destrezas necesarias para una inserción de calidad en el mercado de trabajo. Por otro, las características estructurales de los mercados de trabajo latinoamericanos dificultan las transiciones lineales de la educación al empleo, así como la construcción de trayectorias de trabajo decente (Corrochano y otros, 2017). Para muchos jóvenes, esas trayectorias están marcadas por períodos de transición entre el empleo, el desempleo y la inactividad, el empleo asalariado y el trabajo por cuenta propia. Estas dificultades se acentúan para los jóvenes cuyos hogares de origen pertenecen a los estratos económicos de menores recursos, los jóvenes afrodescendientes e indígenas y las mujeres. Estas, además, asumen tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, con graves dificultades para conciliar esas funciones con la conclusión de la educación y la entrada al mercado laboral (CEPAL, 2016b).

En esta sección se presentarán algunos indicadores de las desigualdades relacionados con la inserción de las personas jóvenes en el mercado de trabajo que se refieren básicamente a su situación de actividad. A pesar de no presentarse indicadores relacionados con la calidad del empleo de los jóvenes, y las desigualdades de género y étnico-raciales que se observan en este ámbito, se llama la atención sobre la importancia de este tema y la necesidad de desarrollarlo en futuras investigaciones.

En todos los países de la región sobre los que se puede desagregar la información, se observa que las tasas de ocupación de los jóvenes de 15 a 29 años son mucho más bajas que las del conjunto de la población de 15 años y más. Además, las desigualdades de género y étnico-raciales se manifiestan desde el inicio de las trayectorias laborales, al presentarse brechas importantes entre las tasas de ocupación de los hombres y de las mujeres jóvenes en los seis países considerados. Asimismo, en todos ellos, con excepción del Perú, las tasas de ocupación de las mujeres afrodescendientes son inferiores a las de las mujeres no afrodescendientes (véase el gráfico VIII.9).

Gráfico VIII.9

América Latina (6 países): tasas de ocupación y de desocupación de los jóvenes de 15 a 29 años, por condición étnico-racial y sexo, alrededor de 2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017.

En el gráfico VIII.9 también se refleja la dificultad que encuentran los jóvenes de ambos sexos para conseguir un empleo, aunque lo busquen activamente. En los seis países considerados, las tasas de desempleo de los jóvenes son mucho más elevadas que las tasas promedio del total de la población de 15 años y más (véase el gráfico VIII.7). Además, las tasas de desempleo de los jóvenes afrodescendientes son más elevadas que las de los no afrodescendientes en cuatro de los seis países analizados (las excepciones son Panamá y el Perú) y presentan brechas significativas. Al incluir la dimensión de género en el análisis, se verifica una vez más el entrecruzamiento de las desigualdades étnico-raciales y de género que se expresan en las altas tasas de

desempleo de las jóvenes afrodescendientes. Estas son cercanas o superiores al 30% en el Brasil, Colombia y el Uruguay, duplican con creces las tasas de desempleo de los hombres jóvenes afrodescendientes en Colombia, el Ecuador y Panamá, y equivalen a casi el doble en el Uruguay. Sin embargo, la brecha más grande es la que existe entre las mujeres jóvenes afrodescendientes y los hombres jóvenes no afrodescendientes. En este grupo de edad, el nivel de escolaridad de ambos grupos es similar, pero aún así el desempleo de las jóvenes afrodescendientes es aproximadamente el doble del de los jóvenes no afrodescendientes de sexo masculino en cuatro países (Brasil, Colombia, Panamá y Uruguay) y equivale a 3,5 veces en el Ecuador.

A su vez, la situación de los jóvenes que no están asistiendo a la escuela ni están ocupados en el mercado de trabajo ha sido un importante tema de debate en la región, tanto por parte de analistas como de formuladores y gestores de políticas públicas. La CEPAL, en diversas publicaciones, ha cuestionado la idea de que ese fenómeno se explique por una “desafección” de los jóvenes a la escuela y al trabajo, y lo ha caracterizado en esencia como una de las manifestaciones más agudas de la exclusión que experimenta ese importante sector de la población. También ha llamado la atención sobre la heterogeneidad que caracteriza esa situación, en que se combinan factores más estructurales con otros más coyunturales, así como sobre la marcada dimensión de género de ese proceso (CEPAL, 2019c, 2017a, 2017b y 2014a). A partir de ahí ha criticado el concepto ampliamente utilizado, tanto en la literatura sobre el tema como entre gestores públicos, de los jóvenes “nini” (que “ni estudian ni trabajan”). La CEPAL considera que esa caracterización no expresa (y contribuye a ocultar) el hecho de que aproximadamente un 70% de los jóvenes que se encuentran en esa situación son mujeres que tuvieron que abandonar (o por lo menos interrumpir) su trayectoria escolar y no han podido insertarse en el mercado de trabajo (o han tenido que retirarse, por lo menos de forma temporal) justamente porque están dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Este problema está fuertemente relacionado con las deficiencias de los sistemas de cuidado y de las políticas de conciliación entre el estudio, el trabajo y la vida personal y familiar en los países de América Latina. Esa situación es mucho más acentuada entre la población afrodescendiente.

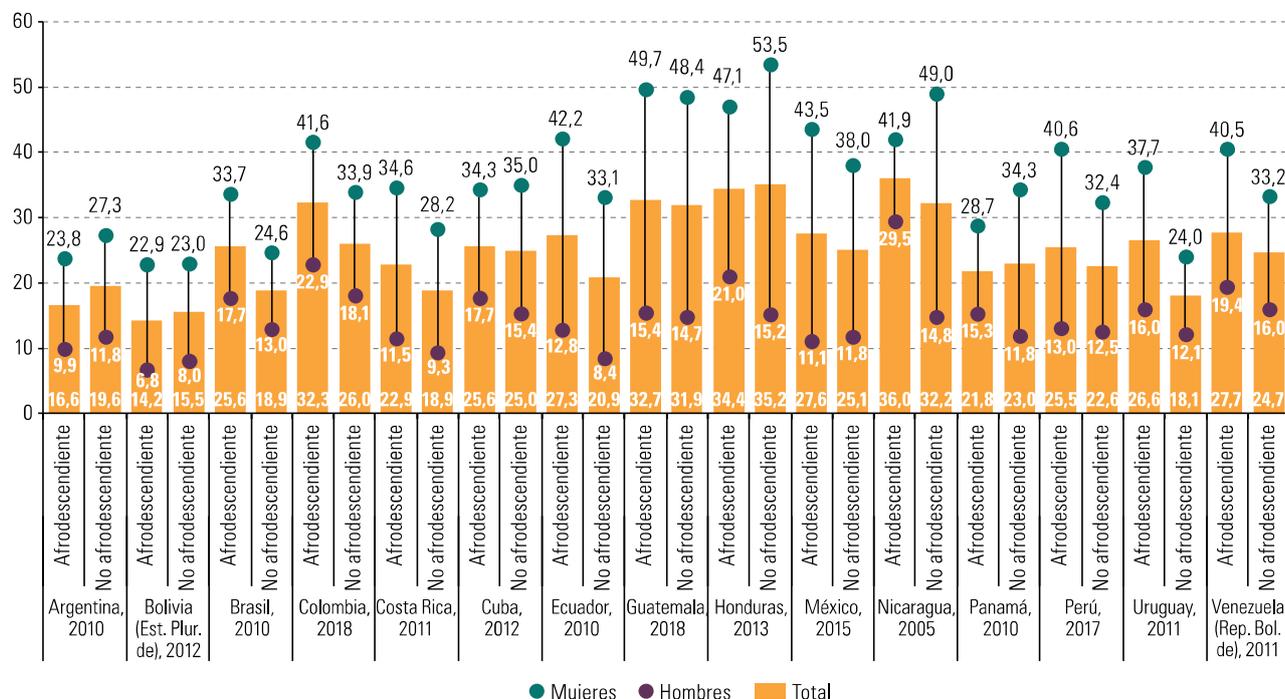
Además de la dimensión de género, el análisis permite identificar otros ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad en la región que se manifiestan en esa situación. Se trata de un grupo marcado por importantes brechas entre los quintiles de ingreso (cerca de la mitad pertenecen a los dos primeros quintiles) y está constituido en su gran mayoría por mujeres residentes en zonas urbanas, de las que un porcentaje significativo ya son madres (CEPAL, 2014a y 2016e). Asimismo, está muy marcado por la dimensión étnico-racial. En otras palabras, la exclusión simultánea de los jóvenes tanto del sistema educacional como del mercado de trabajo es mucho más severa entre las mujeres y entre la población afrodescendiente.

En efecto, los datos censales revelan que el porcentaje de jóvenes afrodescendientes que no están estudiando ni ocupados en el mercado laboral es superior al de los jóvenes no afrodescendientes en 11 de los 15 países sobre los que se dispone de información. En los restantes cuatro países (Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Honduras y Panamá), esa situación se invierte, aunque en este caso las brechas étnico-raciales son bastante más reducidas (véase el gráfico VIII.10). El porcentaje de jóvenes afrodescendientes en esa situación varía de un 14,2% en el Estado Plurinacional de Bolivia a un 36,0% en Nicaragua. Además de Nicaragua, el porcentaje también es superior al 30% en Colombia, Honduras y Guatemala, y oscila entre el 25,6% y el 28,1% en el Brasil, Cuba, México, el Uruguay, el Ecuador y Venezuela (República Bolivariana de).

El gráfico VIII.10 también pone de relieve que la proporción de mujeres jóvenes afrodescendientes que no estudian ni están ocupadas en el mercado laboral es muy superior a la de jóvenes afrodescendientes del sexo masculino en todos los casos, y también superior a la de mujeres jóvenes no afrodescendientes en 9 de los 15 países. La intersección más evidente de las desigualdades de género, étnico-raciales y de edad se aprecia al comparar la situación de las mujeres jóvenes afrodescendientes con la de los jóvenes no afrodescendientes del sexo masculino. El porcentaje de mujeres jóvenes afrodescendientes que no están estudiando ni están ocupadas en el mercado de trabajo es cercano al 50% en Guatemala y Honduras, se sitúa entre un 38% y un 44% en Colombia, el Ecuador, México, Nicaragua, el Perú, el Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de), entre un 30% y un 35% en el Brasil, Costa Rica y Cuba, y entre un 20% y menos de un 30% en la Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de) y Panamá. Además, en todos los países considerados hay importantes brechas en desmedro de las jóvenes afrodescendientes (en comparación con los hombres no afrodescendientes). Varían de 12 puntos porcentuales en la Argentina a aproximadamente 35 puntos porcentuales en el Ecuador y Guatemala.

Gráfico VIII.10

América Latina (15 países): proporción de jóvenes de entre 15 y 29 años que no estudian ni están ocupados en el mercado laboral, por condición étnico-racial y sexo, último censo disponible en cada país
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de procesamientos especiales de los microdatos censales por medio de REDATAM 7.
Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a la que se autoidentifica como indígena.

Mediante los datos de las encuestas de hogares es posible contar con información más actualizada sobre seis países (véase el cuadro VIII.1). Una vez más, se observa que la proporción de mujeres jóvenes afrodescendientes de 15 a 29 años de edad que no estudian ni se encuentran ocupadas supera siempre la proporción de hombres jóvenes afrodescendientes en esta situación y la de mujeres no afrodescendientes. Las altas tasas de desocupación femenina, así como la gran proporción de mujeres que se dedican exclusivamente al trabajo doméstico no remunerado, serían las principales causas de este fenómeno. En el Brasil, el porcentaje de mujeres jóvenes afrodescendientes (42,8%) que no están estudiando ni ocupadas en el mercado de trabajo supera en más de 20 puntos porcentuales el de los jóvenes no afrodescendientes del sexo masculino en esa misma situación (22%). Lo mismo se observa en Colombia y el Uruguay, donde estas cifras superan el 40% en el caso de las jóvenes afrodescendientes y son del 14,4% y el 18,0%, respectivamente, entre los jóvenes no afrodescendientes del sexo masculino. En el caso de Panamá y el Perú, aun cuando las diferencias por condición étnico-racial no son significativas, las diferencias de género siguen estando presentes, con más de un 15% de las jóvenes dedicadas exclusivamente al trabajo doméstico no remunerado.

En el Brasil, el Ecuador, el Perú y el Uruguay es posible analizar la evolución de ese indicador en los años recientes (véase el gráfico VIII.11). En el Brasil se observa una estabilidad del porcentaje de jóvenes afrodescendientes que no estudiaban ni estaban ocupados en el mercado de trabajo entre 2002 y 2012, período caracterizado por una importante disminución del desempleo y un aumento de la formalización del trabajo y de las tasas de asistencia escolar y conclusión de la enseñanza secundaria y terciaria, como se ha analizado anteriormente. Ello pone de relieve la existencia de un núcleo duro de exclusión que merece una atención especial de las políticas públicas. Entre 2014 y 2018, período marcado (a partir de 2015) por un

pronunciado aumento del desempleo y de la subutilización de la fuerza de trabajo¹⁸, así como por la reversión de la tendencia positiva de formalización del trabajo registrada en los años anteriores, el porcentaje de jóvenes afrodescendientes que no estudiaban ni estaban ocupados aumentó con una intensidad mayor que el de los no afrodescendientes¹⁹. Como resultado, la brecha étnico-racial al final del período analizado se había incrementado. En el Ecuador y el Perú se verifica una leve reducción de la brecha en desmedro de los afrodescendientes y en el Uruguay, un aumento entre 2012 y 2014. Al desagregar los datos por sexo se confirma el gran impacto de la intersección de las desigualdades de género y raza en la situación de las jóvenes afrodescendientes.

Cuadro VIII.1

América Latina (6 países): condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años, por sexo y condición étnico-racial, alrededor de 2018^a
(En porcentajes)

País	Sexo	Condición étnico-racial	Estudiantes	Ocupados ^b	No estudian ni están ocupados en el mercado de trabajo			
					Quehaceres domésticos	Desocupados	Otros ^c	Total
Brasil	Hombres	Afrodescendientes	16,6	54,3	0,6	15,2	13,2	29,1
		No afrodescendientes	17,7	60,2	0,4	12,1	9,5	22,0
	Mujeres	Afrodescendientes	18,3	38,9	13,8	15,3	13,7	42,8
		No afrodescendientes	20,1	48,5	9,0	12,8	9,6	31,4
Colombia	Hombres	Afrodescendientes	23,7	58,8	1,8	9,1	6,6	17,5
		No afrodescendientes	22,6	62,6	1,3	9,1	4,3	14,7
	Mujeres	Afrodescendientes	25,9	33,2	24,7	13,2	2,9	40,9
		No afrodescendientes	22,2	43,1	20,3	11,7	2,7	34,7
Ecuador	Hombres	Afrodescendientes	29,5	58,0	0,2	6,5	5,8	12,5
		No afrodescendientes	31,1	60,2	0,2	4,1	4,5	8,8
	Mujeres	Afrodescendientes	31,8	31,7	24,4	9,1	3,0	36,5
		No afrodescendientes	32,5	37,2	22,1	5,0	3,2	30,3
Panamá	Hombres	Afrodescendientes	24,2	66,1	0,9	5,7	3,1	9,7
		No afrodescendientes	28,8	60,2	1,0	6,8	3,3	11,0
	Mujeres	Afrodescendientes	38,0	34,9	17,6	7,9	1,7	27,1
		No afrodescendientes	37,5	35,6	16,8	7,6	2,6	27,0
Perú	Hombres	Afrodescendientes	20,2	65,4	3,7	6,7	3,9	14,4
		No afrodescendientes	25,1	60,5	5,1	5,4	4,0	14,4
	Mujeres	Afrodescendientes	19,2	52,1	23,7	3,7	1,3	28,8
		No afrodescendientes	25,7	47,0	18,4	5,8	3,1	27,3
Uruguay	Hombres	Afrodescendientes	17,8	59,9	0,2	13,2	8,8	22,3
		No afrodescendientes	29,2	52,8	1,1	10,6	6,4	18,0
	Mujeres	Afrodescendientes	22,4	37,6	15,0	18,6	6,4	40,0
		No afrodescendientes	31,4	42,3	9,8	11,9	4,6	26,3

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos corresponden a 2018, salvo en el caso del Ecuador, en que corresponden a 2017.

^b La categoría "ocupados" incluye también a jóvenes que, además de estar ocupados, están estudiando.

^c Incluye a jubilados, pensionistas, personas que, por efecto de alguna discapacidad, no pueden participar en el mercado laboral y otros inactivos.

¹⁸ El concepto de subutilización de la fuerza de trabajo fue adoptado en la XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (celebrada en octubre de 2013) y está definido, en la "Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo". Se refiere al total de la población subocupada por insuficiencia de horas, sumada a la población desocupada y a la fuerza de trabajo potencial. Por fuerza de trabajo potencial se entiende el conjunto de personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas ni desocupadas en el período de referencia, pero que poseían potencial para transformarse en fuerza de trabajo. Este contingente está compuesto por dos grupos: i) personas que buscaron efectivamente un trabajo, pero no se encontraban disponibles para trabajar en el período de referencia, y ii) personas que no realizaron búsqueda efectiva de trabajo, pero a las que les hubiera gustado tener un trabajo y estaban disponibles para trabajar en el período de referencia (OIT, 2013).

¹⁹ A pesar de que los datos de 2018 no son estrictamente comparables con los de 2014, como ya se ha señalado, debido a los cambios verificados entre la encuesta nacional de hogares (PNAD) y la encuesta nacional permanente de hogares (PNAD Continua). Los valores relativos a 2014 corresponden a la PNAD y los valores relativos a 2018 a la PNAD Continua.

Gráfico VIII.11

América Latina (4 países): jóvenes de 15 a 29 años que no estudian ni están ocupados en el mercado de trabajo, por condición étnico-racial y sexo, 2002 a alrededor de 2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil correspondientes a 2018 no son comparables con los de los años anteriores, debido a los cambios metodológicos introducidos en la encuesta nacional de hogares (PNAD), que dieron origen a la PNAD Continua. Los valores relativos a 2012 y 2014 corresponden a la PNAD y los valores relativos a 2018 a la PNAD Continua.

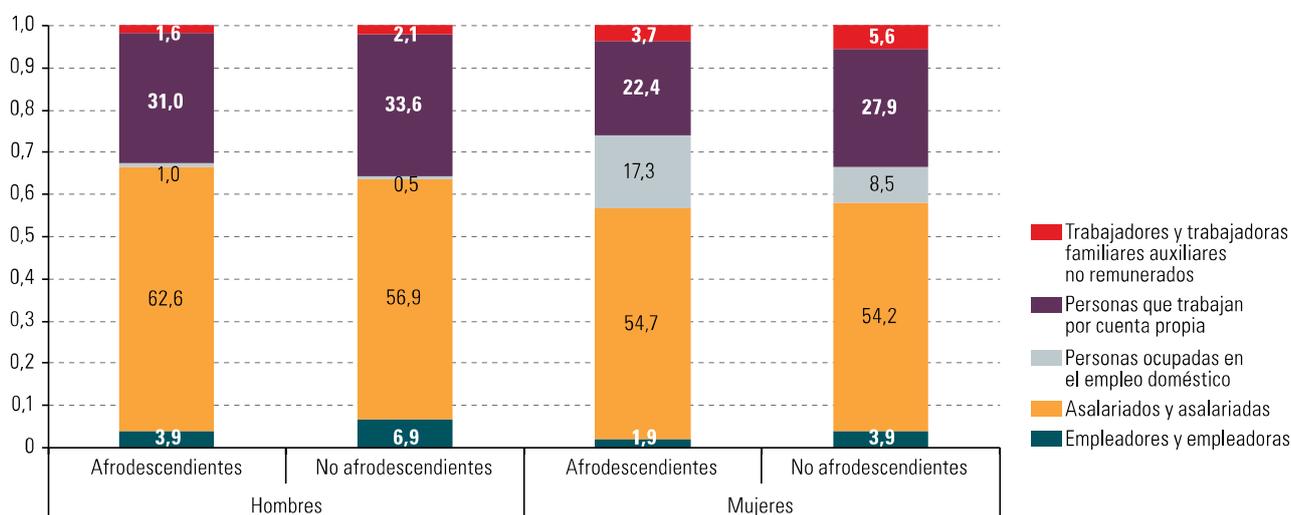
2. Calidad de la inserción laboral

El tipo de inserción laboral y situación ocupacional guarda una relación importante con la calidad del empleo y con las posibilidades de desarrollar trayectorias laborales mejor remuneradas y más protegidas y estables (CEPAL, 2019c). En los países de América Latina esos ámbitos también están marcados por grandes desigualdades estructurales (por nivel socioeconómico, género, condición étnico-racial y edad), que tienden a profundizarse en situaciones de crisis económicas y sociales.

El empleo asalariado es el que concentra a la mayor parte de la población ocupada en América Latina y suele estar protegido por la legislación laboral de cada país. Por lo tanto, suele estar asociado a mejores condiciones laborales, niveles más elevados de formalización contractual y mayor protección. Sin embargo, en América Latina una gran proporción de los asalariados no cuentan con contratos formales de trabajo ni con las prestaciones vinculadas a ellos (CEPAL, 2017d)²⁰. A su vez, entre las modalidades más precarias y desprotegidas del mercado de trabajo se encuentran las correspondientes a los trabajadores por cuenta propia no profesionales ni técnicos, los trabajadores asalariados ocupados en el servicio doméstico y los trabajadores familiares no remunerados. En las dos últimas categorías predominan ampliamente las mujeres, como ya se ha analizado en diversas publicaciones (CEPAL, 2019c y 2019d). Al asociar la dimensión étnico-racial al análisis, es posible observar importantes diferencias entre las personas ocupadas afrodescendientes y no afrodescendientes, así como la particularidad de la situación de las mujeres afrodescendientes (véase el gráfico VIII.12).

Gráfico VIII.12

América Latina (6 países)^a: promedio ponderado de la distribución de la población mayor de 15 años por categoría ocupacional, sexo y condición étnico-racial, 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los países incluidos son: Brasil, Colombia, Panamá, Perú y Uruguay, con datos correspondientes a 2018, y Ecuador, con datos correspondientes a 2017.

Como se puede observar en el gráfico VIII.12, el porcentaje de asalariados en la población ocupada es más elevado entre los hombres que entre las mujeres, independientemente de su condición étnico-racial. La mayor diferencia se da en el porcentaje de ocupación en el servicio doméstico, con amplia predominancia femenina. Sin embargo, al considerar la intersección entre género y condición étnico-racial se observa que el porcentaje de mujeres afrodescendientes empleadas en el servicio doméstico es más del doble que el de mujeres no afrodescendientes.

También se aprecian diferencias en la proporción de personas que trabajan por cuenta propia. Es más elevada entre los hombres, tanto afrodescendientes como no afrodescendientes. Además, se observa que la proporción de cuentapropistas tiende a ser mayor entre la población no afrodescendiente. Es posible que estas diferencias se deban al capital que se requiere para emprender, ampliar y sostener en el tiempo un negocio por cuenta propia. Como se ha visto en otras secciones del documento, las mujeres, y en particular las afrodescendientes, tienen menores ingresos para dedicar a esos fines.

²⁰ Según el *Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe* (OIT, 2016), aproximadamente el 45% de los trabajadores asalariados en América Latina eran informales.

Entre los empleadores, a su vez, existe una marcada diferencia de género que se potencia con la condición étnico-racial. Así, la proporción de hombres no afrodescendientes que son empleadores (6,9%) equivale a 1,7 veces la proporción de hombres afrodescendientes (3,9%) y casi cuatro veces la proporción de mujeres afrodescendientes en la misma categoría (1,9%).

a) Trabajadoras domésticas remuneradas: desigualdades entrecruzadas de clase, género y condición étnico-racial

Como se ha analizado en un estudio anterior (CEPAL, 2017c), una de las más claras manifestaciones del entrecruzamiento de las desigualdades socioeconómicas, de género y étnico-raciales y de la segmentación ocupacional por género y raza es la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas y la composición de este grupo ocupacional. Muchas mujeres que desean acceder a un trabajo remunerado, ya sea por primera vez o no, en particular aquellas provenientes de hogares de más bajos ingresos y con menores niveles de escolaridad, lo hacen a través de esa ocupación, debido a que su única experiencia asimilable al ámbito laboral es la que han desarrollado en sus propios hogares (CEPAL, 2015a). Además, las trabajadoras en el servicio doméstico, pese a desenvolverse en un sector subvalorado y poco reconocido, son quienes alivian la carga de cuidados y de trabajo doméstico de los hogares que las emplean, liberando así el tiempo de otras mujeres para que puedan participar en el mercado laboral.

El servicio doméstico es una de las ocupaciones que generan más empleos para las mujeres en América Latina. Poco más de 11 millones de mujeres se desempeñan en la actualidad como trabajadoras domésticas remuneradas, lo que equivale a un 10,5% de la ocupación femenina (CEPAL, 2019e). En el caso de las mujeres afrodescendientes, como se verá a continuación, esa proporción se duplica.

El trabajo doméstico remunerado continúa siendo poco valorado socialmente, acarrea estigmas y una valoración económica desfavorable, que se expresa en salarios más bajos (las trabajadoras domésticas reciben en promedio el equivalente a poco más del 62% del ingreso promedio del total de las ocupadas), baja cobertura de la protección social y condiciones de trabajo precarias (CEPAL, 2019e). Además, quienes se desempeñan en esta categoría ocupacional se encuentran, en muchos países, en una clara desventaja en términos de normativa laboral en comparación con otros trabajadores asalariados, en temas clave para el trabajo decente, como el salario mínimo, la licencia por maternidad, el acceso a la seguridad social, el descanso semanal remunerado y las vacaciones (CEPAL, 2007 y 2013b; Loyo y Velásquez, 2009; Valenzuela y Mora, 2009). Esta situación refleja pautas discriminatorias explícitas, basadas en “el argumento de que este trabajo posee ciertas particularidades vinculadas a las demandas de cuidado y reproducción social de los hogares y las familias” (CEPAL, 2007 y 2019e), característica que, sin duda, no impide que esta ocupación pueda alcanzar mayores grados de regulación que la igualen a las demás categorías ocupacionales.

Asimismo, en la región se aprecian efectos de larga duración derivados del colonialismo y su construcción jerárquica central, la “raza”, sobre la organización social del trabajo. Ello hace que las poblaciones racializadas²¹ ocupen puestos de menor prestigio y mayor precariedad. Más aún, la intersección entre la división racial del trabajo, fundada a partir de la colonización, y la división sexual del trabajo ha implicado la naturalización de la presencia de las mujeres afrodescendientes en esos puestos y ocupaciones, entre los que se destaca el trabajo doméstico remunerado (CEPAL, 2018b). A pesar de esa realidad de exclusión, discriminación y déficits de trabajo decente que experimentan las trabajadoras domésticas remuneradas en América Latina, esta es la región del mundo que cuenta con el mayor número de ratificaciones del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT²².

Los datos censales de nueve países de América Latina revelan que el porcentaje de las mujeres afrodescendientes ocupadas que están empleadas en el servicio doméstico variaba de un mínimo del 4,5% en el Estado Plurinacional de Bolivia a un máximo del 21,0% en el Ecuador, mientras que, en el caso de las

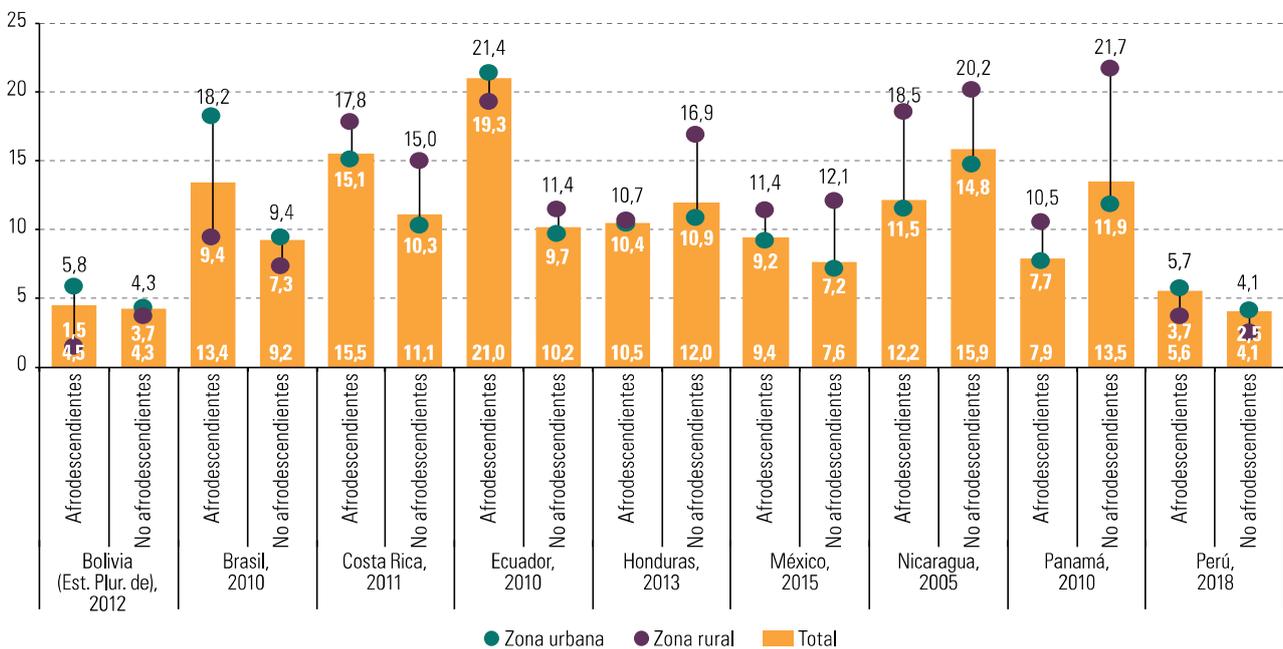
²¹ Véase una discusión al respecto en el capítulo I.

²² A la fecha, el Convenio núm. 189 ha sido ratificado por 31 países en todo el mundo, de los cuales 17 pertenecen a América Latina y el Caribe (55% del total de las ratificaciones): Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Granada, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

mujeres no afrodescendientes, esas cifras variaban del 4,1% en el Perú al 15,9% en Nicaragua (véase el gráfico VIII.13). En México y los países de Centroamérica, el peso del servicio doméstico en la ocupación de las mujeres era mucho más elevado en las zonas rurales en comparación con las urbanas. Ocurre lo contrario en los países de América del Sur sobre los que se dispone de información. En seis de los nueve países analizados, el porcentaje de mujeres afrodescendientes ocupadas en el servicio doméstico era superior al de mujeres no afrodescendientes. Se registran las principales brechas en el Ecuador, donde la proporción de trabajadoras domésticas remuneradas afrodescendientes doblaba la de mujeres no afrodescendientes, y en el Brasil y Costa Rica, donde era de aproximadamente 1,5 veces. En Honduras, Nicaragua y Panamá, la brecha se invertía, con una mayor proporción de mujeres no afrodescendientes en el servicio doméstico.

Gráfico VIII.13

América Latina (9 países): trabajadoras asalariadas domésticas de 15 años o más, por condición étnico-racial y zona de residencia, último censo disponible en cada país
(En porcentajes del total de ocupadas de cada zona de residencia)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de procesamientos especiales de los microdatos censales por medio de REDATAM 7.
Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

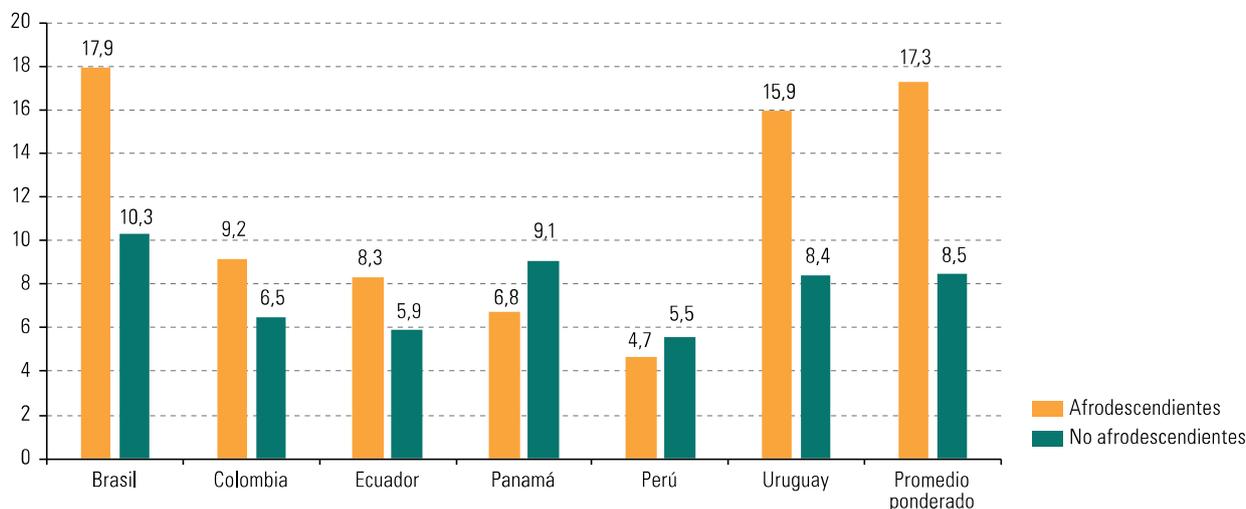
A su vez, a partir de las encuestas de hogares es posible disponer de datos más recientes de seis países. Estos datos revelan que las mujeres afrodescendientes siguen viviendo con intensidad la doble discriminación de género y racial que las ubica en puestos de trabajo doméstico remunerado, en proporciones que superan el 15% en el Brasil y el Uruguay. En promedio, la participación del servicio doméstico en el total de su ocupación es el doble que la de las mujeres no afrodescendientes (véase el gráfico VIII.14).

El gráfico VIII.15 permite analizar la evolución del porcentaje de mujeres ocupadas en el servicio doméstico por condición étnico-racial y pone de relieve que: i) la sobrerrepresentación de las mujeres afrodescendientes en ese sector de ocupación se mantiene en el período analizado; en el Brasil la brecha persiste y en el Ecuador y el Uruguay disminuye, y ii) se registra una disminución del peso de ese sector en la ocupación femenina en ese período, en especial entre las mujeres no afrodescendientes.

Gráfico VIII.14

América Latina (6 países): mujeres empleadas en el trabajo doméstico remunerado, por condición étnico-racial, alrededor de 2018^a

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

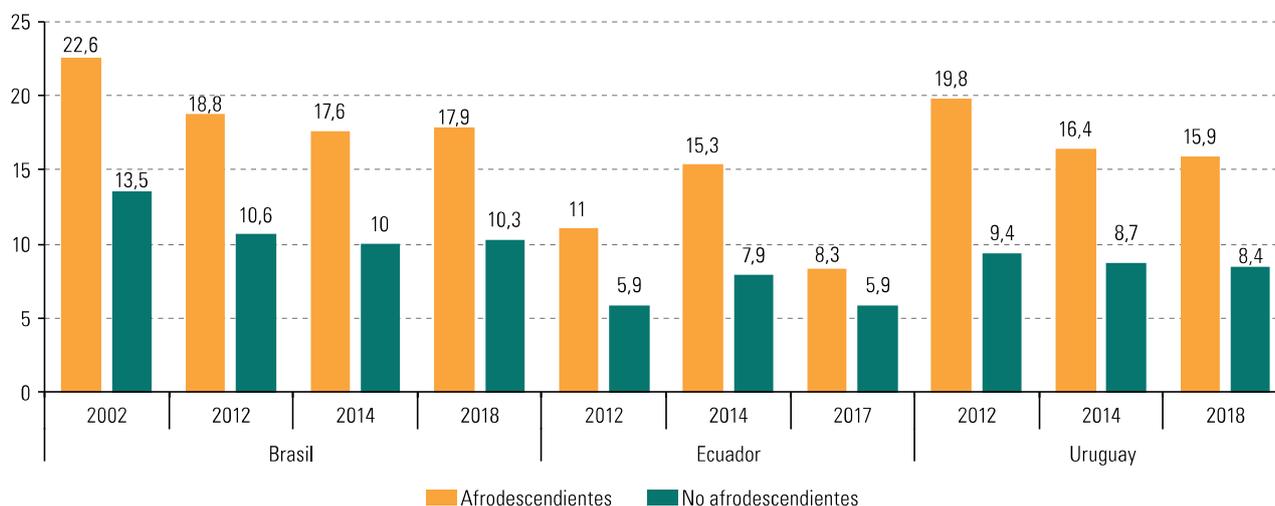
Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017.

Gráfico VIII.15

Brasil, Ecuador y Uruguay: proporción de mujeres de 15 años y más ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, por condición étnico-racial, 2002 a alrededor de 2018^a

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil correspondientes a 2018 no son comparables con los de los años anteriores, debido a los cambios metodológicos introducidos en la encuesta nacional de hogares (PNAD), que dieron origen a la PNAD Continua. Los valores relativos a 2012 y 2014 corresponden a la PNAD y los valores relativos a 2018 a la PNAD Continua.

3. Desigualdades en la estructura ocupacional

La estructura de las ocupaciones es un factor central en la caracterización de los mercados laborales. La ubicación de las personas ocupadas en esa estructura es un determinante muy importante de sus ingresos, así como de sus oportunidades de construir trayectorias laborales y de la calidad de sus empleos. Los mercados laborales latinoamericanos se caracterizan por una acentuada segregación y segmentación, como consecuencia de los elevados grados de heterogeneidad estructural y de los nudos constitutivos de la desigualdad de género. Estos factores imponen grandes obstáculos a las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, pues las concentran en algunos sectores de la economía y tipos de ocupaciones. Además, como se ha señalado, existen profundas desigualdades étnico-raciales que derivan en una mayor concentración de personas afrodescendientes en ocupaciones de baja calificación, informales y con mayor precariedad e inestabilidad laboral. La vivencia simultánea de esos dos ejes estructurales de la desigualdad, además de la persistencia del racismo y diversas formas de discriminación racial en el mercado de trabajo, hace que las mujeres afrodescendientes sean las más afectadas.

En el gráfico VIII.16 se puede observar que casi el 57,6% de las mujeres afrodescendientes ocupadas se clasifican como trabajadoras de servicios, vendedoras del comercio y trabajadoras no calificadas, en comparación con el 46,6% de las mujeres no afrodescendientes. Esa sobrerrepresentación de las personas afrodescendientes en ese tipo de ocupación se repite al comparar la situación de los hombres afrodescendientes (36,4%) con la de los hombres no afrodescendientes (29,1%). A su vez, la proporción de la población afrodescendiente que ocupa puestos de trabajo profesionales es muy inferior a la de la población no afrodescendiente²³. Esta diferencia es más aguda en el caso de las mujeres (6,3 puntos porcentuales) que en el de los hombres (5,5 puntos porcentuales).

4. Las brechas de ingreso

Así como los logros educativos (por ejemplo, tener más años de escolaridad y haber completado la educación secundaria) no se trasladan automáticamente a las posibilidades que tienen las personas afrodescendientes, hombres y mujeres, de acceder al empleo y de lograr inserciones laborales más protegidas, lo mismo ocurre con relación a los ingresos laborales, un indicador muy importante de la calidad del empleo. En estudios anteriores (CEPAL, 2016b, 2017c y 2018c), de la misma forma que ocurre con las tasas de ocupación y desempleo, también se constató una disonancia importante entre el nivel de escolaridad y los ingresos laborales, marcada en forma decisiva por las dimensiones de género y raza. A pesar de presentar niveles de escolaridad superiores a los de sus pares hombres, tanto las mujeres afrodescendientes como las no afrodescendientes reciben ingresos laborales inferiores a ellos, incluso cuando se controla por el nivel de educación y el número de horas trabajadas (CEPAL, 2016b, 2017c y 2018c). Además, las brechas son más elevadas cuanto más altos son los niveles de escolaridad. Sea cual sea la medida adoptada (ingresos laborales mensuales o por hora trabajada, controlando o no por los niveles de escolaridad), siempre se repite una jerarquización de los ingresos laborales, en uno de cuyos extremos están los hombres no afrodescendientes y en el otro, las mujeres afrodescendientes.

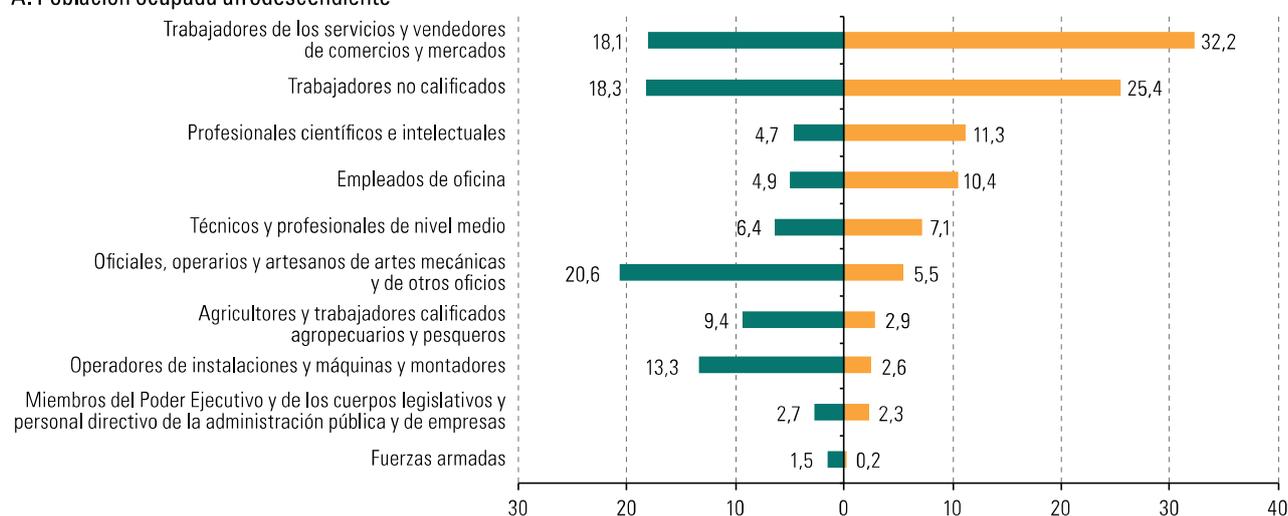
En el caso de las mujeres, sus mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo (que se expresan en mayores tasas de desempleo y menores tasas de ocupación), así como su concentración en sectores de menor productividad, informales o más precarios, tienen un impacto significativo en su posibilidad de generar ingresos propios, lo que limita su autonomía económica. Además, las diferencias en los tipos de trabajo que realizan hombres y mujeres, los sectores productivos donde se desempeña mayoritariamente cada grupo y el tiempo que unos y otras pueden destinar al trabajo remunerado inciden directamente en las brechas de ingresos entre ambos.

²³ La categoría "profesionales científicos e intelectuales" incluye, entre otras ocupaciones, las siguientes: profesionales de enfermería y partería, profesores de enseñanza secundaria, maestros de enseñanza primaria y maestros preescolares y especialistas en organización de la administración pública y de empresas, todas ellas altamente feminizadas.

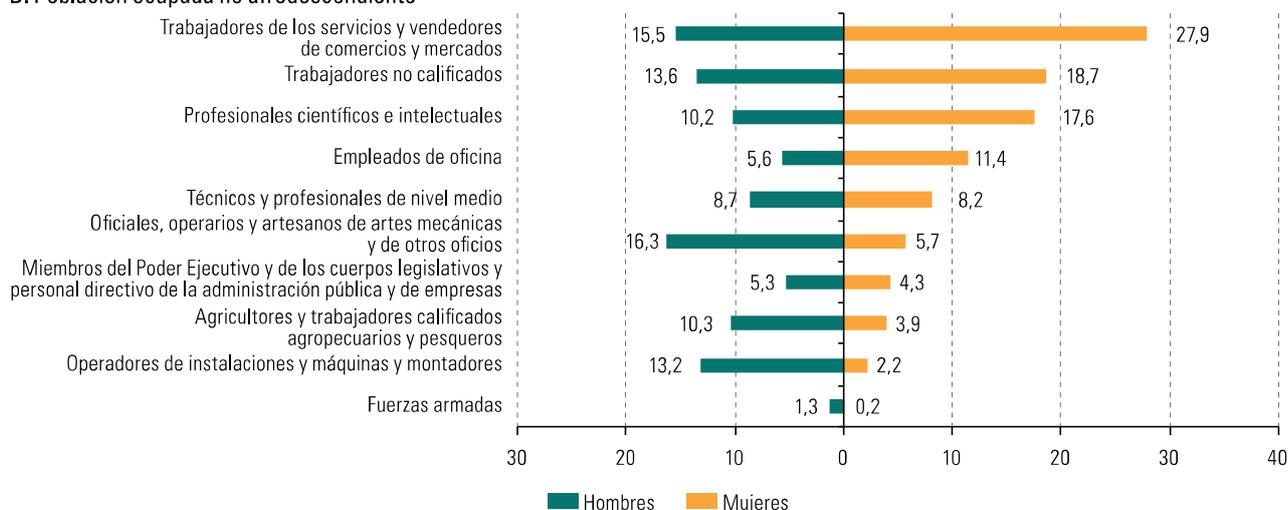
Gráfico VIII.16

América Latina (5 países)^a: distribución de la población ocupada por tipo de ocupación, según condición étnico-racial y sexo, promedios ponderados, alrededor de 2018^b
(En porcentajes)

A. Población ocupada afrodescendiente



B. Población ocupada no afrodescendiente



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los países incluidos son: Brasil, Panamá, Perú y Uruguay, con datos correspondientes a 2018, y Ecuador, con datos correspondientes a 2017.

^b Las ocupaciones se estandarizaron según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 88).

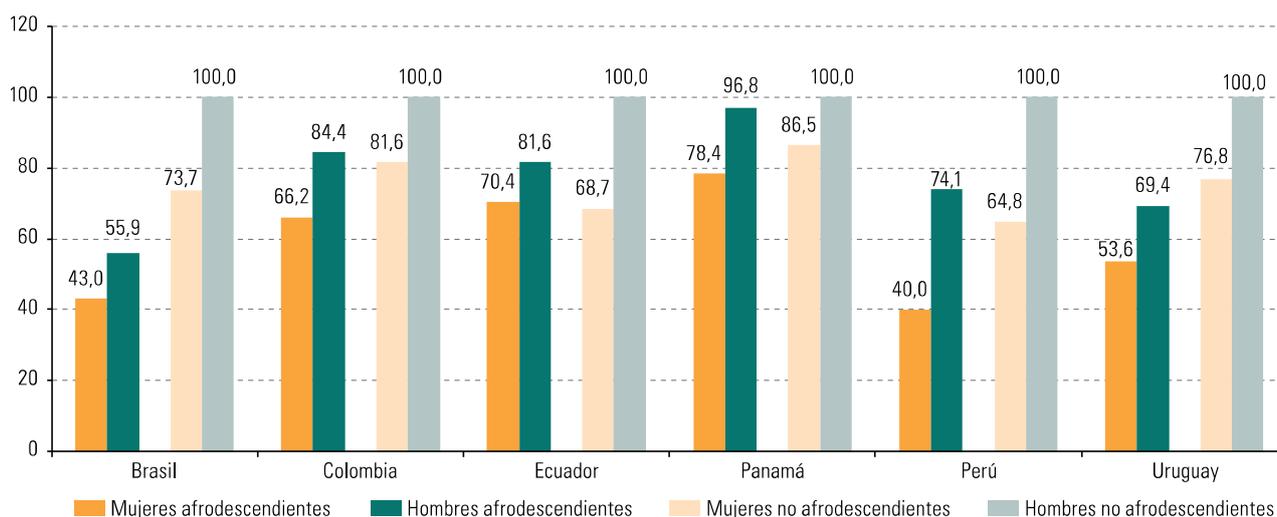
Mediante las encuestas de hogares es posible analizar los ingresos laborales desagregados por sexo y condición étnico-racial en seis países de América Latina, alrededor de 2018. Es importante considerar tanto los ingresos mensuales como los ingresos por hora trabajada. Las brechas de ingreso mensual tienden a ser más elevadas que las brechas por hora trabajada, porque en general las mujeres trabajan en forma remunerada un menor número de horas al mes debido a que su jornada de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es más larga. De cualquier forma, los ingresos mensuales son una medida muy importante del bienestar porque reflejan el monto de recursos que efectivamente está a disposición de las personas para cubrir sus

necesidades. Los ingresos por hora trabajada también son una medida importante de la desigualdad racial y de género, justamente porque, al ser considerados, eliminan el efecto de las diferencias en las jornadas de trabajo.

El gráfico VIII.17 pone de relieve las diferencias entre los ingresos laborales mensuales de hombres y mujeres ocupados de 15 años y más, afrodescendientes y no afrodescendientes. En los seis países considerados, aunque las brechas tengan diferentes magnitudes, hay una clara jerarquía en términos del monto total de los ingresos. Las mujeres afrodescendientes se sitúan en el punto inferior de la escala y los hombres no afrodescendientes, en el punto superior. Sin embargo, existen diferencias de un país a otro en lo que se refiere a la posición relativa de los hombres afrodescendientes y las mujeres no afrodescendientes. En el Brasil y el Uruguay, los ingresos laborales mensuales de los hombres afrodescendientes son inferiores a los de las mujeres no afrodescendientes. En Panamá y el Perú esas posiciones se invierten y, en el Ecuador, son equivalentes. Sin embargo, al comparar los dos extremos de esa escala, se observa que las mayores brechas se registran en el Perú y el Brasil (donde las mujeres afrodescendientes reciben ingresos laborales mensuales equivalentes a aproximadamente el 40% de lo que reciben los hombres no afrodescendientes), seguidos por el Uruguay (donde esa cifra corresponde a aproximadamente la mitad), y que la menor brecha se encuentra en Panamá.

Gráfico VIII.17

América Latina (6 países): relación entre los ingresos laborales mensuales de la población ocupada de 15 años y más, por condición étnico-racial y sexo, y los ingresos laborales mensuales de los hombres no afrodescendientes, alrededor de 2018^{a,b}
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Se refiere a la relación entre los salarios mensuales de cada grupo poblacional y los de los hombres no afrodescendientes. El valor 100 representa el ingreso mensual promedio de los hombres no afrodescendientes.

^b Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017.

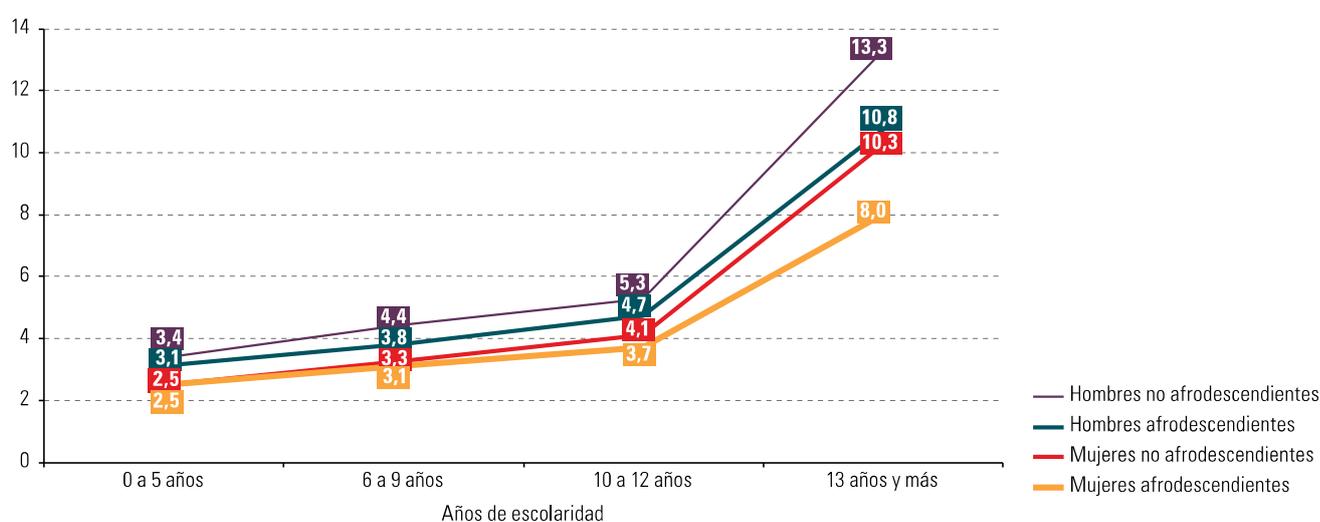
A continuación se analiza el promedio ponderado de los ingresos laborales por hora trabajada según la condición étnico-racial, el sexo y los años de escolaridad en los mismos seis países. Sea cual sea su nivel de escolaridad, las mujeres afrodescendientes se ubican sistemáticamente en las posiciones inferiores de la escala de ingresos y los hombres no afrodescendientes, en las situaciones más favorables (véase el gráfico VIII.18), como se observó en CEPAL (2016a, 2016b, 2018c y 2019e). Además, a mayor nivel de escolaridad, aumentan las diferencias de ingresos laborales entre mujeres y hombres, que se ven agudizadas por la condición étnico-racial. En el caso de las personas ocupadas que cuentan con 13 años de estudios o más, se puede observar que las mujeres afrodescendientes reciben un ingreso por hora equivalente a un 57% del que reciben los hombres no afrodescendientes. A su vez, las mujeres no afrodescendientes perciben un 76%

del ingreso que obtienen los hombres no afrodescendientes, mientras que los hombres afrodescendientes perciben un ingreso equivalente al 78% del que reciben los hombres no afrodescendientes.

La intersección entre el género y la condición étnico-racial se traduce, por lo tanto, en diferentes niveles de ingreso para mujeres y hombres, afrodescendientes y no afrodescendientes; considerando que el nivel de ingreso está controlado por el nivel educativo, esas brechas se explican por las diferentes posiciones que ocupan las personas en la estructura ocupacional en razón de su género y su condición étnico-racial, analizadas en la sección anterior, la segmentación ocupacional de género y étnico-racial, las barreras de acceso a las posiciones de mayor jerarquía y remuneración en las empresas y diversos mecanismos de discriminación directa e indirecta²⁴.

Gráfico VIII.18

América Latina (6 países)^a: promedio ponderado de los ingresos laborales por hora de la población ocupada de 15 años y más, por condición étnico-racial, sexo y años de escolaridad, alrededor de 2018 (En dólares internacionales)^b



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG); Fondo Monetario Internacional (FMI), "Implied PPP conversion rate" [en línea] <https://www.imf.org/external/datamapper/PPPEX@WEO/OEMDC/ADVEC/WEO/WORLD>.

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los países considerados son el Brasil, Colombia, el Ecuador, Panamá, el Perú y el Uruguay.

^b Los cálculos fueron realizados sobre la base del indicador "tipo de cambio implícito de la paridad de poder adquisitivo", publicado en 2019 por el Fondo Monetario Internacional (FMI), que refleja la relación entre las monedas locales y el dólar internacional.

D. Acceso a la seguridad social: cobertura y suficiencia de los sistemas de pensiones

Para las poblaciones afrodescendientes de la región, los derechos básicos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como el acceso a la seguridad social y la afiliación a los sistemas de pensiones, se ven afectados por el racismo estructural y la desigualdad social que esas poblaciones han experimentado históricamente. Las desigualdades en los sistemas de seguridad social pueden estar relacionadas con el propio diseño de estos, pero se deben en gran medida a las desigualdades existentes en el mercado laboral. Las consecuencias de las diferencias en las tasas de ocupación y desempleo, en el acceso al empleo

²⁴ Por ejemplo, en el Brasil, de acuerdo con el estudio realizado por el Instituto Ethos sobre la composición racial y de género de las personas empleadas por las 500 empresas más grandes en el país, si bien la participación de las personas afrodescendientes entre los empleados de esas empresas era de un 35,7%, bajaba al 25,9% en los puestos de supervisión y al 6,3% en las gerencias, y no alcanzaba al 5% entre los ejecutivos y los integrantes de los consejos de administración. Esto ocurría a pesar del mayor acceso a la educación universitaria y técnico-profesional de las personas afrodescendientes a partir de la expansión de la matrícula en las universidades e instituciones públicas de formación profesional y de la puesta en marcha de las políticas de acción afirmativa desde los primeros años de este siglo, analizadas en el capítulo anterior (Instituto Ethos/BID, 2016).

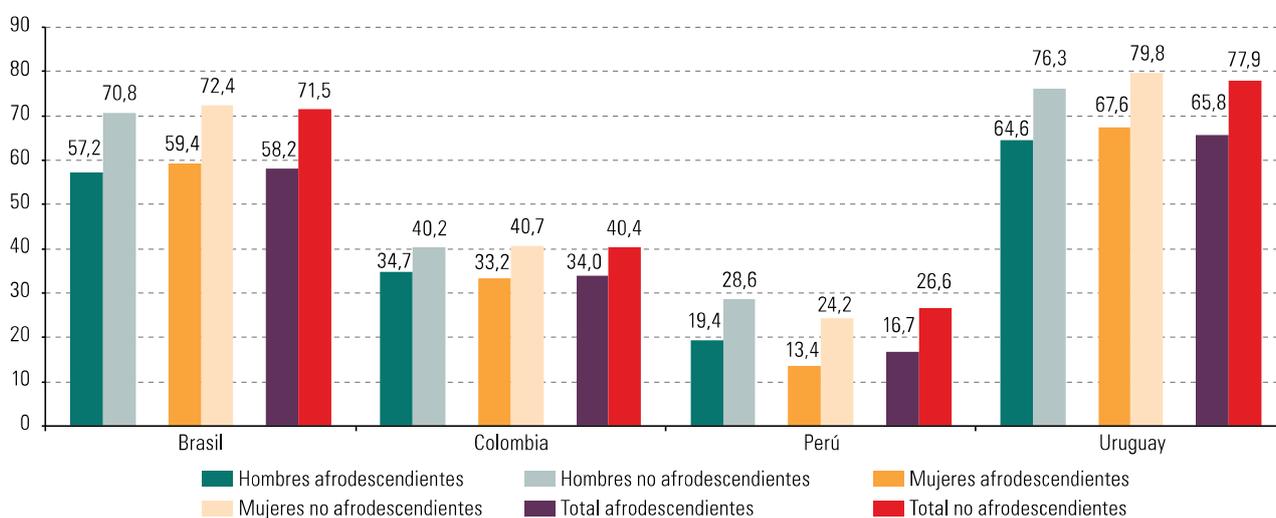
formal y de mejor calidad y en los niveles de ingresos, así como la posibilidad de mantener trayectorias laborales más o menos estables y continuas, se hacen sentir años más tarde en forma de desigualdades en el acceso y el monto de las pensiones (CEPAL, 2018d; Amarante, Colacce y Manzi, 2016).

Como se ha analizado en CEPAL (2018d y 2019c), entre 2002 y 2015 se registró en América Latina un proceso significativo de aumento del porcentaje de la población con cobertura de la seguridad social, tanto en lo que se refiere a los sistemas de salud como a los sistemas de pensiones. En este último caso, aumentaron las tasas de afiliación y contribución a los sistemas de pensión y se incrementó la población de 65 años y más que recibe pensiones. Lo anterior está relacionado con una mejora de los indicadores del mercado de trabajo (disminución del desempleo y aumento de la asalarización y de la formalización del empleo) y con medidas legislativas y políticas que posibilitaron la extensión de la cobertura a sectores antes excluidos, como las trabajadoras domésticas remuneradas y los trabajadores por cuenta propia. También se ha producido un considerable aumento de la cobertura de las pensiones no contributivas (CEPAL, 2018d; Abramo, Cecchini y Morales, 2019; Arenas, 2019). Como resultado de esos procesos, disminuyeron las brechas de cobertura por niveles de ingreso y entre la población rural y urbana. Sin embargo, permanecen importantes déficits de cobertura y suficiencia de los sistemas de pensiones (CEPAL, 2018d).

Además de las brechas de género que se han analizado en esos estudios, los datos de las encuestas de hogares de cuatro países de América Latina permiten tener una aproximación a las brechas étnico-raciales relativas a algunos indicadores de la cobertura de los sistemas de pensiones, uno de los aspectos que componen el tema más amplio del acceso a la seguridad social. En todos estos países, la población afrodescendiente ocupada presenta menores tasas de afiliación a los sistemas de pensiones que la población no afrodescendiente ocupada, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, con amplias brechas en todos los casos (véase el gráfico VIII.19).

Gráfico VIII.19

América Latina (4 países): población ocupada de 15 a 64 años que está afiliada o cotiza en un sistema de pensiones, por condición étnico-racial y sexo, 2018
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

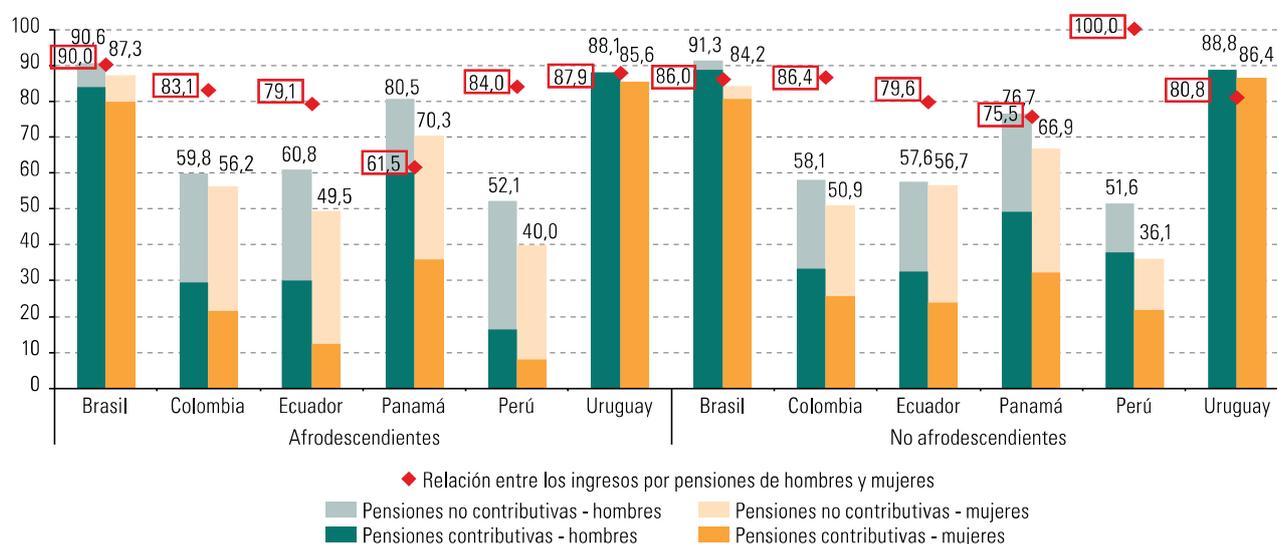
Además, en todos los países sobre los que se dispone de datos, las mujeres afrodescendientes presentan menores tasas de afiliación a los sistemas de pensiones que las no afrodescendientes, aun cuando suelen entrar al mercado laboral a edades tempranas y salir de este más tarde que el resto de las mujeres (CEPAL, 2017a). Ello puede deberse a su mayor concentración en trabajos precarios e informales. Esto se suma al caso de las mujeres que trabajan en sus propios hogares, que se ocupan en labores domésticas y de cuidado invisibilizadas y no remuneradas, lo que repercute en los montos de sus pensiones futuras.

La vejez es una etapa crucial de la autonomía económica de las mujeres. La seguridad social desempeña un papel central en su protección y en el ejercicio de una serie de derechos afines, como el derecho a la alimentación, a la salud, al esparcimiento y a la integración social (CEPAL, 2017a). Los datos presentados llaman la atención sobre las condiciones en que vive y vivirá su vejez un amplio contingente de mujeres afrodescendientes de la región. Al no estar afiliadas a un sistema de pensión, muchas se ven (y en el futuro se verán) obligadas a seguir trabajando durante toda la vejez, o mientras sus condiciones de salud lo permitan. Cuando ya no sean capaces de seguir desempeñándose en el trabajo remunerado, debido a su avanzada edad, por el hecho de no percibir ingresos procedentes de una pensión se encontrarán expuestas al riesgo inminente de caer en situación de pobreza o extrema pobreza. Las pensiones no contributivas, que se han expandido significativamente en América Latina a partir de la primera década del presente siglo, son un componente muy importante de los sistemas de pensiones y pueden contribuir a aminorar ese riesgo. Sin embargo, en la mayoría de los países en que existen, su cobertura es limitada y el monto de sus prestaciones insuficiente (CEPAL, 2018d).

Con relación a la cobertura de pensiones para las personas de 65 años y más, las informaciones de las encuestas de hogares indican que, si bien no existen diferencias notables en la proporción de personas que reciben pensiones entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente, sí las hay en lo que se refiere a la naturaleza de las pensiones recibidas (véase el gráfico VIII.20). En los seis países sobre los que se dispone de datos, la población afrodescendiente recibe una proporción mayor de pensiones no contributivas que la población no afrodescendiente. También se aprecia que, salvo en el caso de Panamá, donde sucede lo contrario, la proporción de la población afrodescendiente que recibe pensiones contributivas es menor que la de la población no afrodescendiente. A su vez, los montos de las pensiones recibidas por la población afrodescendiente son menores que aquellos recibidos por la población no afrodescendiente²⁵.

Gráfico VIII.20

América Latina (6 países): proporción de hombres y mujeres de 65 años y más que reciben pensiones contributivas o no contributivas y relación entre los ingresos promedio por pensiones (contributivas o no contributivas) de mujeres y hombres, según condición étnico-racial, alrededor de 2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: El área clara corresponde a la cobertura adicional de pensiones no contributivas; las personas que reciben ambos tipos de pensión se clasifican en el área más oscura, correspondiente a las pensiones contributivas. Las pensiones contributivas incluyen las pensiones de sobrevivencia en los casos en que pueden distinguirse en la fuente de información. En la población no afrodescendiente no se incluye la que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

^a Los datos del Brasil, Colombia, Panamá, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017. En el caso del Uruguay no se puede realizar la desagregación entre cobertura contributiva y no contributiva.

²⁵ En el cálculo de esos montos se consideran tanto las pensiones contributivas como las no contributivas. En las encuestas de hogares de varios países de América Latina no es posible diferenciar los montos recibidos por esos dos tipos de pensiones ni tampoco su cobertura.

En cuanto a las diferencias por sexo, las mujeres afrodescendientes y no afrodescendientes perciben pensiones en menor proporción que los varones, si se consideran de manera agregada las prestaciones contributivas y no contributivas. También suelen recibir prestaciones de menor cuantía que los hombres, lo que se debe, con frecuencia, a que están sobrerrepresentadas como receptoras de prestaciones no contributivas, cuyos montos son sustancialmente inferiores a los de las pensiones contributivas (CEPAL, 2018d). Por ejemplo, la relación entre los ingresos por pensiones de los hombres y de las mujeres no afrodescendientes en Panamá es de un 75,5%, mientras que la misma relación en el caso de los hombres y las mujeres afrodescendientes es de un 61,5%.

La información disponible pone de relieve las brechas que persisten en los sistemas de pensiones de los países de América Latina para brindar una protección adecuada, tanto en términos de cobertura como de suficiencia de las prestaciones, a las mujeres y a la población afrodescendiente y, en especial, a las mujeres afrodescendientes.

En los actuales sistemas de pensiones no se han implementado medidas que permitan a las mujeres enfrentar la vejez con autonomía y con recursos monetarios suficientes. Muchas de ellas se han visto limitadas a recibir prestaciones que por lo general están vinculadas a un hombre proveedor. No se consideran las labores domésticas y de cuidado no remuneradas, ni la concentración de las mujeres afrodescendientes en trabajos precarios e informales. Por lo tanto, dentro de los sistemas de pensiones actuales, las mujeres, y en particular las mujeres afrodescendientes, continuarán viéndose expuestas a caer en la pobreza al llegar a la vejez, con lo que se reproducen las desigualdades raciales y de género. Eso es aún más grave si se considera que América Latina vive un proceso acelerado de transición demográfica, caracterizado por el envejecimiento de la población y por la feminización de ese envejecimiento (CEPAL, 2018d). En el caso de las mujeres, la vejez es más prolongada y al mismo tiempo más desprotegida, lo que constituye un tema fundamental que debe ser considerado en los sistemas de protección social.

E. Algunos ejemplos de políticas de promoción de la igualdad racial en el mercado laboral

Como se ha visto en este capítulo, existen importantes brechas étnico-raciales en detrimento de la población afrodescendiente en todos los indicadores analizados y en casi todos los países considerados, tanto en lo que se refiere al acceso como a la calidad de los empleos. Para enfrentar este desafío, todos los países de América Latina tienen en vigor dispositivos legales destinados a combatir la discriminación en el empleo. Sin embargo, persisten importantes déficits en su implementación. Para hacer frente a esa situación, algunos países cuentan con políticas activas de lucha contra el racismo y promoción de la igualdad racial que, en algunos casos, pueden incluir programas de acción afirmativa.

Todos los países latinoamericanos ratificaron el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111) (véase el capítulo II). Además, varios países exigen la igualdad de trato en las relaciones laborales, ya sea a través de su propia Constitución, de sus legislaciones laborales y otras leyes ordinarias, o de sus códigos penales. Nicaragua y la República Dominicana cuentan con normativas de rango constitucional que protegen la igualdad en el mundo del trabajo. Por su parte, países como El Salvador, México, Nicaragua y la República Dominicana prohíben la discriminación en el trabajo en sus códigos penales. A su vez, países como Costa Rica y Panamá establecen normas antidiscriminatorias en el ámbito laboral a través de legislación ordinaria²⁶.

En algunos programas de inclusión laboral para jóvenes provenientes de familias de bajos ingresos se considera explícitamente la situación de las personas afrodescendientes. Son ejemplo de ello el Programa Nacional de Enseñanza Técnica y Empleo (PRONATEC) y el Programa de Fomento a las Actividades

²⁶ Para profundizar en este tema, véase CEPAL (2017c).

Productivas Rurales (ambos del Brasil y creados en 2011), así como el Programa Más Jóvenes en Acción y Jóvenes Rurales Emprendedores (ambos de Colombia, el primero creado en 2001 y el segundo en 2006).

El PRONATEC²⁷ ha emprendido acciones orientadas al público destinatario del Plan Brasil sin Miseria (PRONATEC/BSM)²⁸. En relación con la distribución étnico-racial de los participantes, la mayoría estaba constituida por personas afrodescendientes (53%) (Barreto y Ermida, 2015, citado en Abramo, Cecchini y Morales, 2019). El Programa de Fomento a las Actividades Productivas Rurales, a su vez, representó un aporte a la estrategia de inclusión productiva del Plan Brasil Sin Miseria mediante el apoyo a las inversiones productivas de los agricultores familiares y de los pueblos y comunidades tradicionales vulnerables²⁹.

En el caso de Colombia, el programa Jóvenes Rurales Emprendedores busca generar ingresos, disminuir la desocupación y mejorar la productividad en el sector rural a partir de la creación de proyectos productivos sostenibles, unidos a un programa de formación para desarrollar competencias técnicas y de emprendimiento³⁰. Por último, el programa Jóvenes en Acción está orientado a mejorar las posibilidades de inserción laboral y social de los jóvenes desempleados mediante cursos de formación para el trabajo en oficios semicalificados, e incluye una práctica en las empresas³¹. Los destinatarios reciben un incentivo económico mensual durante su proceso de formación profesional (técnico profesional, tecnológico, profesional universitario) como respaldo a sus gastos de sostenimiento y de manutención.

En algunos países han surgido más recientemente políticas de acción afirmativa (reserva de cupos o cuotas de contratación) como instrumentos para la promoción de la igualdad étnico-racial en el mundo del trabajo. Por ejemplo, en las contrataciones de empresas proveedoras del Brasil, en el ámbito de proyectos elaborados en cooperación con organismos internacionales, se establece una cuota porcentual de participación de personas afrodescendientes (Decreto núm. 4.228 de 13 de mayo de 2002). En el Uruguay (Ley núm. 19.122 de 2013) y también en el Brasil (Ley núm. 12.990 de junio de 2014), hay cuotas para personas que se declaren afrodescendientes en los concursos de ingreso a cargos públicos. En el Ecuador, la Cancillería otorga puntos adicionales por pertenencia étnica. De esta manera incorporó a 90 nuevos diplomáticos pertenecientes a los pueblos y nacionalidades indígenas, montubios y afroecuatorianos, además de mestizos (Antón, 2014; Rangel, 2016).

²⁷ El programa ofrece cursos de formación inicial, cursos técnicos y de profesionalización de nivel secundario y cursos tecnológicos de nivel superior. Representa un esfuerzo integrado de varios ministerios con miras a ampliar y expandir territorialmente la oferta de capacitación, estimular la articulación entre esa oferta y las políticas de inclusión laboral y aumentar la capacidad productiva del Brasil. Entre 2011 y 2014, los cursos ofrecidos alcanzaron a 4.000 municipios del país (de un total de 5.570) y a 551 microrregiones (de un total de 559). En este mismo período se ofrecieron más de 600 cursos, en los que se matricularon alrededor de 8,1 millones de personas. En los últimos años, la cobertura y la inversión en el PRONATEC se ha reducido significativamente (Mercadante, 2019, citado en Abramo, Cecchini y Morales, 2019).

²⁸ El Plan Brasil sin Miseria constituyó una estrategia de erradicación de la pobreza, en que se articularon diferentes iniciativas en torno a tres ejes: i) garantía de ingresos; ii) acceso a servicios públicos, y iii) inclusión productiva urbana y rural (Campello, Falcão y Da Costa, 2015, citado en Abramo, Cecchini y Morales, 2019). Los cursos del PRONATEC/BSM se orientaron a grupos vulnerables con ingresos de hasta medio salario mínimo per cápita, y se articularon con otras políticas de inclusión productiva y empleo. Se registraron 1,74 millones de matrículas entre 2011 y 2014 (Abramo, Cecchini y Morales, 2019).

²⁹ El Programa de Fomento a las Actividades Productivas Rurales busca estimular la generación de trabajo e ingresos sostenibles, así como incentivar la organización asociativa y cooperativa de los participantes y sus capacidades de emprendimiento. Los proyectos productivos pueden ser individuales o colectivos, agrícolas o no agrícolas (véase [en línea] <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=139>).

³⁰ El programa Jóvenes Rurales Emprendedores se inicia con la definición de los proyectos productivos por parte de las unidades de emprendimiento, en alianzas con las instancias locales y con los jóvenes participantes. El contenido de la formación se establece en función de los proyectos a realizar y está orientado a sectores estratégicos y de alto desempeño ocupacional, preferentemente de las áreas agrícola, pecuaria, pesquera, agroindustrial, comercial o de servicios (véase [en línea] <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=122>).

³¹ El programa Jóvenes en Acción fue creado conjuntamente con el programa Familias en Acción y en un inicio se denominaba "Capacitación laboral de jóvenes desempleados de bajos recursos" (véase [en línea] <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=68>).

Bibliografía

- Abramo, L. (2015), *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*, Brasília, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- _____(2007), "A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?," tesis de doctorado en sociología, São Paulo, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias Humanas, Universidad de São Paulo.
- Abramo, L., S. Cecchini y B. Morales (2019), *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe*, Libros de la CEPAL, N° 155 (LC/PUB.2019/5-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Amarante, V., M. Colacce y P. Manzi (2016), "La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay," *serie Asuntos de Género*, N° 138 (LC/L.4223), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Antón, J. (2014), "Balance de la aplicación del Plan Plurinacional contra la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural," Informe de consultoría, Ministerio de Cultura y Patrimonio, inédito.
- Arenas, A. (2019), *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Libros de la CEPAL, N° 159 (LC/PUB.2019/19-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ayala Hernández, J. M. y D. Cardona Arango (2015), "Uso del tiempo libre de la población mayor de 50 años en la socialización," *Investigas. Siete estudios realizados a partir de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, Colombia, 2012-2013*, Bogotá, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
- Borges, R. (2004), "Desigualdades raciais e políticas de inclusão racial: um sumário da experiência brasileira recente," *serie Políticas Sociales*, N° 82 (LC/L.2082-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Campello, T. (coord.) (2017), *Faces da desigualdade no Brasil: um olhar sobre os que ficam para trás*, Brasília, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Campello, T., T. Falcão y P.V. Costa (orgs.) (2015), *Brasil sin Miseria*, Brasília, Ministerio de Desarrollo Social y Lucha contra el Hambre.
- CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-División de Población de la CEPAL) (2011), "La juventud afrodescendiente en América Latina," *Reseñas sobre Población y Desarrollo*, N° 6 [en línea] https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36935/1/Resenas6_es.pdf.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020a), "Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación," *Informe Especial COVID-19*, N° 2, 21 de abril.
- _____(2020b), "El desafío social en tiempos del COVID-19," *Informe Especial COVID-19*, N° 3, Santiago, 12 de mayo.
- _____(2020c), *Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo* (LC/CDS.3/5), Santiago.
- _____(2020d), "Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones," *Informe Especial COVID-19*, N° 5, Santiago, 15 de julio.
- _____(2019a), *Panorama Social de América Latina, 2019* (LC/PUB.2019/22-P/Rev.1), Santiago.
- _____(2019b), *Nudos críticos del desarrollo social inclusivo en América Latina y el Caribe: antecedentes para una agenda regional* (LC/CDS.3/3), Santiago.
- _____(2019c), *Panorama Social de América Latina, 2018* (LC/PUB.2019/3-P), Santiago.
- _____(2019d), *Informe regional sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.14/5), Santiago.
- _____(2019e), *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* (LC/CRM.14/3), Santiago.
- _____(2018a), *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo: bases y propuesta inicial* (LC/MDS.2/2), Santiago.
- _____(2018b), "Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe: deudas de igualdad," *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2018/33), Santiago, julio.
- _____(2018c), *La ineficiencia de la desigualdad* (LC/SES.37/3-P), Santiago.
- _____(2018d), *Panorama Social de América Latina, 2017* (LC/PUB.2018/1-P), Santiago.
- _____(2017a), *Panorama Social de América Latina, 2016* (LC/PUB.2017/12-P), Santiago.
- _____(2017b), *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo* (LC/CDS.2/3182), Santiago.
- _____(2017c), "Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos," *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2017/121), Santiago.
- _____(2017d), *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago.
- _____(2017e), *Observatorio Demográfico, 2016. Proyecciones de Población* (LC/PUB.2017/3-P), Santiago.
- _____(2016a), *Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe* (LC/L/4056/Rev.1), Santiago.

- ___(2016b), *La matriz de la desigualdad social en América Latina* (LC/G.2690(MDS.1/2), Santiago.
- ___(2016c), "Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres", *Nota para la Igualdad*, N° 18, Santiago, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, marzo [en línea] http://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_18_brechas_salarios.pdf.
- ___(2016d), "Interrelación de las autonomías" [en línea] <http://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias>.
- ___(2016e), *Panorama Social de América Latina, 2015* (LC/G.2691-P), Santiago, octubre.
- ___(2015a), *América Latina y el Caribe: una mirada al futuro desde los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe regional de monitoreo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en América Latina y el Caribe, 2015* (LC/G.2646), Santiago.
- ___(2014a), *Panorama Social de América Latina, 2014* (LC/G.2635-P), Santiago.
- ___(2014b), *Los pueblos indígenas en América Latina: avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Síntesis* (LC/L.3893/Rev.1), Santiago.
- ___(2013a), *Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo* (LC/L.3697) [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/S20131037_es.pdf.
- ___(2013b), *Panorama Social de América Latina, 2012* (LC/G.2557-P), Santiago.
- ___(2012a), *Eslabones de la desigualdad: heterogeneidad estructural, empleo y protección social* (LC/G.2539), Santiago
- ___(2012b), *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo* (LC/G.2524(SES.34/3)), Santiago
- ___(2010), *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir* (LC/G.2432(SES.33/3)), Santiago.
- ___(2007), *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe* (LC/L.2738(CRM.10/3)), Santiago.
- CEPAL/UNFPA (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de Población de las Naciones Unidas) (2011), *Juventud afrodescendiente en América Latina: realidades diversas y derechos (in)cumplidos*, Santiago, octubre [en línea] http://www.unfpa.org.br/Arquivos/informe_afro.pdf.
- Corrochano, M. C., H. Abramo y L. Abramo (2017). "O trabalho juvenil na agenda pública brasileira: avanços, tensões e limites", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 22, N° 36, Buenos Aires.
- Gonzalez, L. (1982), "E a trabalhadora negra, cumé que fica?", *Mulherio*, año II, vol. 4, São Paulo.
- Guimarães, J. R. (2012), *Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação*, Brasília, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Huertas, N. y J. Mola (2015), "Estudio del uso del tiempo en las poblaciones vulnerables como elemento para la inclusión social", *Investigas. Siete estudios realizados a partir de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, Colombia, 2012-2013*, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
- Instituto Ethos/Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2016), *Perfil social, racial y de género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas*, São Paulo [en línea] <https://publications.iadb.org/es/perfil-social-racial-y-de-genero-de-las-500-empresas-mas-grandes-de-brasil-y-sus-acciones>.
- IPEA (Instituto de Investigación Económica Aplicada) (2011), *Retrato das desigualdades de gênero e raça*, Brasília [en línea] <http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>.
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Loyo, M. G. y M. Velásquez (2009), "Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina", *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, M. E. Valenzuela y C. Mora (eds.), Santiago, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2017), *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil*, Ginebra [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596481.pdf.
- ___(2016), *Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe*, Lima.
- ___(2013), "Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo", XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, octubre [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf.
- ONU-Mujeres/OIT/CEPAL (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres/ Organización Internacional del Trabajo/Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020), *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>.
- Paixão, M. y otros (2010), *Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil; 2009-2010: Constituição Cidadã, seguridade social e seus efeitos sobre as assimetrias de cor ou raça*, Río de Janeiro, Garamond Universitaria.
- Rangel, M. (2019), "Políticas de acción afirmativa para personas afrodescendientes en América Latina como instrumento de inclusión y cohesión social en el marco de la implementación de la Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo", inédito.
- ___(2016), "Políticas públicas para afrodescendientes: marco institucional en el Brasil, Colombia, el Ecuador y el Perú", *serie Políticas Sociales*, N° 220 (LC/L.4275), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Valenzuela, M. E. y C. Mora (eds.) (2009), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo (OIT).