



Número especial

Mujer rica, mujer pobre:

brecha ocupacional de género a lo largo de la distribución de la riqueza en países de ingreso bajo y mediano

Daniel Hernández Peña

Premio Trabajo de Fin de Grado “Universidad, Conocimiento y Agenda 2030”

daniel.hernandez[@]coleurope.eu

Resumen

Este trabajo estudia la brecha de género en la ocupación, en la media y a lo largo de la distribución de riqueza, en países de ingreso bajo y mediano; aspecto poco analizado hasta ahora, a pesar de que los mayores diferenciales del planeta pertenecen a estas naciones. Usando datos de panel provenientes de la Jobs-of-the-World-Database, analizamos brechas de género en tres dimensiones: ocupación *blue collar*, *white collar* y de alta cualificación. Estimamos un modelo de panel con dobles efectos fijos para analizar la relación entre los diferenciales ocupacionales y aspectos macroeconómicos vinculados al desarrollo, empleo, precios o tamaño gubernamental. Las brechas de género han disminuido con el tiempo, pero siguen siendo altas y, dependiendo del tipo de trabajo, son mayores entre ricos o pobres. En general, el crecimiento económico, una menor presión poblacional e inflacionista, y mayores tasas de empleo y gasto público se asocian con menores brechas ocupacionales, especialmente entre los pobres.

Palabras clave

Brecha de género, población ocupada, países de ingreso bajo y mediano, distribución de riqueza.



Abstract

This paper studies the gender gap in occupation, at the average and across the wealth distribution, in low- and middle-income countries; an aspect little analysed so far, despite the fact that the greatest differentials in the world belong to these nations. Using panel data from the Jobs of the World Database, we analyse gender gaps in three dimensions: total, blue collar and high skill occupation. We estimate a panel data model with two-way fixed effects to analyse the relationship between occupational differences and macroeconomic aspects related to development, employment, prices or government size. Gender gaps have narrowed over time, but still remain high and, depending on the type of employment, are larger between the rich or the poor. In general, economic growth, lower demographic and inflationary pressures, and higher rates of employment and public expenditure are associated with lower occupational gaps, especially among the poor.

Keywords

Gender gap, employed population, LMICs, wealth distribution.

Daniel Hernández Peña

Graduado en Economía por la Facultad de Economía, Empresa y Turismo de la Universidad de La Laguna. Su Trabajo de Fin de Grado (TFG) ha sido reconocido como el mejor TFG de la V edición de los Premios “Universidad, Conocimiento y Agenda 2030”, convocados por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Crue Universidades y la Fundación Carolina.

*Gender equality is not only a fundamental human right,
but a necessary foundation for a peaceful, prosperous and sustainable world.*

Agenda 2030.

1. Introducción

La existencia de un mercado laboral de alta calidad es indispensable para el crecimiento saludable de cualquier economía contemporánea, entendiéndose por “de calidad” aquel donde resulta posible distinguir entre el factor trabajo altamente cualificado y el que no lo está, y asignarlo según su capacidad (Dei, 2011). Sin embargo, el mundo en desarrollo exhibe hoy bajos índices de productividad y capital humano, así como altos niveles de pobreza y crecimiento demográfico, dificultando que sus mercados de trabajo puedan llegar a ser de calidad (Todaro y Smith, 2012).

En este sentido, la desigualdad está omnipresente en todos mercados laborales, pero en mayor medida en los de países de ingreso bajo y mediano (LMICs, en inglés), donde las mujeres son extremadamente vulnerables, lo que complica aún más la asignación eficiente del talento (Fields, 2011; Muntaner *et al.*, 2012). Sus mercados son heterogéneos en muchos aspectos, entre ellos, la participación por género, puesto que la calidad y las oportunidades de empleo están desigualmente distribuidas entre hombres y mujeres (Arbache *et al.*, 2010; Verick, 2014). Hasta el punto de que, en áreas como el norte de África, los Estados árabes y Asia del sur, las mujeres solo tienen un tercio de las posibilidades de los hombres de ser económicamente activas (International Labour Organization [ILO], 2023), con lo que, usando palabras de Jayachandran (2015), las naciones pobres poseen el monopolio de la desigualdad de género.

Así pues, las disparidades laborales vinculadas al género se tornan esenciales, dado que el factor trabajo es la única dotación que tienen las personas pobres para generar renta y riqueza (Bandiera *et al.*, 2022; Fields, 2008). Por ende, el empleo y la creación de puestos de trabajo resultan clave para la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible en este grupo de países (Arbache *et al.*, 2010; Lam y Elsayed, 2022).

El primer objetivo del presente trabajo es estudiar las disparidades de género en países de ingreso bajo y mediano, y sus diferencias a lo largo de la distribución de la riqueza, en dimensiones clave del mercado laboral: la ocupación total y, dentro de ella, especialmente, la ocupación relacionada con oficios de cuello azul y la ocupación relacionada con puestos de alta cualificación. En segundo lugar, se estudian los nexos de las brechas existentes en estas dimensiones con un conjunto de aspectos macroeconómicos ampliamente tratados en la literatura (grado de desarrollo, nivel de empleo, población, precios, tamaño del gobierno y tasa de fertilidad).

Los datos se obtienen de diferentes fuentes: la Jobs of the World Database, la Penn World Table y el Banco Mundial, para 65 países de ingreso bajo y mediano analizados entre 1990 y 2019. Se construye un panel de datos incompleto, con más de 200 observaciones país-año, y se estima un modelo de datos de panel con doble efectos fijos (*two-way fixed effects*). Tanto las descriptivas de las brechas como el

modelo de regresión se analizan en la media de la distribución de la riqueza y, posteriormente, se distingue entre quintiles de riqueza, pudiendo así diferenciar esta relación entre trabajadores pobres y trabajadores ricos, dentro de cada país.

A continuación, la sección 2 presenta un marco de referencia sobre la situación de la desigualdad de género en los mercados de trabajo de países de ingreso bajo y mediano, y la repercusión de variables macroeconómicas clave sobre la posición de la mujer. Tras ello, la sección 3 describe los datos y variables utilizados en esta investigación y caracteriza, a primera vista, los rasgos identitarios de las brechas de género analizadas. La sección 4 detalla la metodología seguida en el estudio, y la sección 5 muestra los resultados obtenidos. Finalmente, la sección 6 presenta las conclusiones principales de la investigación, a las que siguen las referencias bibliográficas.

2. Revisión de la literatura

2.1. Desigualdad de género: ¿qué es y cómo aplica al mercado de trabajo?

La desigualdad de género hace referencia a toda forma de discriminación, distinción, restricción y desventaja a la que se enfrentan las personas por razón de su género, materializándose en un disfrute y acceso desigual a los bienes, servicios, derechos y oportunidades, así como en una presencia dispar en la vida pública y privada (Jiménez, 2017; Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1979).

El “género es [...] una construcción social determinada que [...] asienta sus raíces [...] en [...] las [...] representaciones sociales y códigos [...] que resultan] fundamentales para comprender las ausencias y presencias, femeninas y masculinas, de las actividades productivas y reproductivas” (Torns, 1995: 82). En consecuencia, esta desigualdad surge de las concepciones socioculturales con las que se definen el comportamiento, la actitud y los roles de cada género en las distintas sociedades, dando lugar a estructuras complejas y excluyentes de índole normativa, ideológica, psicológica y grupal, que obstaculizan a un género su pleno desarrollo fuera de la esfera doméstica (Alesina *et al.*, 2013; Duflo, 2012; Jayachandran, 2015; Lo Bue *et al.*, 2022). Con lo que supone un fenómeno social, cultural, político, institucional, económico y jurídico que tiende a situar a las mujeres reiteradamente en una posición subordinada respecto a sus homólogos masculinos, coerciendo su desarrollo, promoción y dignidad (ILO, 2023; Jiménez, 2017; Lamont y Molnár, 2002).

Las disparidades de género se manifiestan de múltiples maneras; una de ellas, la desigualdad laboral, referida a las disimilitudes entre los resultados que uno u otro género son capaces de obtener del mercado de trabajo. En esta línea, Klasen (2000) remarca que muchos países en desarrollo exhiben una amplia desigualdad de género en las oportunidades de empleo, lo que secunda Verick (2014) al apuntar que en dichos países existe mayor variación en la participación femenina en la fuerza laboral que en la masculina, lo que se ve impulsado por factores como el crecimiento económico, la educación o la fertilidad¹. Por ello, Nkougou y Song (2021) enfatizan que la incorporación de la mujer a los mercados laborales de países en desarrollo no ha sido una regularidad; sino que, todo lo contrario, la reducción de la brecha de género ha sido decepcionante, dada la manifiesta falta de oportunidades que continúan exhibiendo las mujeres.

¹ La tasa de participación en la fuerza de trabajo (o tasa de actividad) es la proporción de la población en edad de trabajar (total o por sexos) que efectivamente trabaja o busca activamente empleo, reflejando así qué parte de la oferta de trabajo es capaz de participar plenamente en la producción de bienes y servicios (Verick, 2014).

Tal es así, que las disparidades de género en cuestión de oportunidades y participación laboral se han vuelto un reto crucial en el mundo en desarrollo (Arbache *et al.*, 2010); aunque, tal y como especifican Lam y Elsayed (2022), sus mercados de trabajo deben abordarse atendiendo a su reto demográfico, pues en los próximos 3 decenios se espera que incorporen a más de mil millones de personas a su población activa, suscitando dudas sobre si la demanda de trabajo será capaz de absorber a la oferta, así como qué implicaciones acarreará sobre las mujeres. Como antecedente, Festus *et al.* (2016) identificaron que, en Sudáfrica, entre 1995 y 2015, el crecimiento de la demanda de trabajo fue insuficiente para absorber la nueva oferta, originando un creciente desempleo que se concentró en determinados colectivos, con el consiguiente aumento de la desigualdad.

Por todas estas razones, en los últimos 50 años diversos foros han puesto el foco en las necesidades laborales femeninas, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (art. 11), o las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por las Naciones Unidas. De hecho, ya PNUD (1995) exclamó que para el siglo XXI “las acciones nacionales e internacionales deberían encaminarse a programas que posibilitaran que las personas, en particular las mujeres, tuvieran mayor acceso a las oportunidades económicas” (p. 12) y de empleo, y así ser colocadas “claramente en el centro de todos los procesos de desarrollo” (p. 13).

Como resultado, este aspecto ha sido crecientemente incorporado a las agendas políticas de desarrollo. Entre ellas, los Objetivos de Desarrollo del Milenio con su ODM 3 “Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer” y, más recientemente, la actual Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través de sus Objetivos (ODS) 5 “Igualdad de género”, 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y 10 “Reducción de las desigualdades”, así como sus metas asociadas 5.5, 8.5 y 10.2 (sobre la inclusión y participación plena de las mujeres en el trabajo decente y las esferas política, económica y social).

2.2. *Mujer y mercado laboral en los países de ingreso bajo y mediano*

A la par que los mercados de trabajo de los países de ingreso bajo y mediano han ido atrayendo la atención de los investigadores desde el surgimiento de los primeros modelos de desarrollo económico diseñados para economías duales, como el propuesto por Lewis (1954), la participación femenina en el mercado de trabajo ha recibido también interés en la academia y la política desde el trabajo de Mincer (1962) sobre la participación laboral de las mujeres casadas, cuyo objetivo era identificar factores asociados a sus opciones de participación en el mercado laboral (Nkougou y Song, 2021). La Organización Internacional del Trabajo (ILO) ha puesto de manifiesto las particularidades laborales que experimentan las mujeres en este grupo de países.

De esta manera, ILO (2018) señaló que las mujeres jóvenes tienen el doble de probabilidades que los hombres de ser excluidas del empleo y la educación, lo que implica que las disparidades de género en la participación en la fuerza laboral son propensas a perpetuarse. Más aún, ILO (2019) constató que la brecha de género en la participación laboral solo se estaba cerrando marginalmente, con lo que el objetivo de lograr empleo decente, pleno y productivo para toda la humanidad seguía siendo una utopía. Además, remarcó que las mujeres son más proclives a trabajar en el sector informal de los países de ingreso bajo y mediano.

ILO (2020), al analizar las disimilitudes en la participación laboral, confirmó que el colectivo femenino se enfrenta desproporcionadamente a obstáculos a la hora de acceder al trabajo, y que las brechas de género asociadas a ello son exorbitantes en los países de ingreso mediano (alrededor de 40 puntos porcentuales (p.p.)). De hecho, Arbache *et al.* (2010) explican que en los países donde las oportunidades laborales escasean y menos hombres están empleados, se agudizan las disparidades. Adicionalmente, ILO (2020) indicó que estas últimas reflejan roles que enfatizan el papel de los hombres como los prin-

cipales proveedores de ingresos [actividad productiva], y el de las mujeres como las principales cuidadoras [actividad reproductiva (de la fuerza de trabajo)]; una idea también presente en Torns (1995).

Finalmente, ILO (2023), tras desarrollar un nuevo indicador de la necesidad insatisfecha de trabajo en el mundo (*jobs gap*), concluyó que esta es particularmente grande para las mujeres de economías en desarrollo, explicando que las responsabilidades personales y familiares, la falta de oportunidades decentes de empleo y la escasez de posibilidades de capacitación impiden el aprovechamiento de todo su potencial en el mercado. Prueba de ello, es que desde 1990 la tasa global de participación de las mujeres en la fuerza laboral se ha mantenido prácticamente estancada, disminuyendo apenas 2 p.p. en las últimas tres décadas (Lo Bue *et al.*, 2022).

Por otro lado, estos países presentan otras características desfavorables para las mujeres, que van más allá de una menor participación en el empleo. Por ejemplo, Bigsten *et al.* (2005), al estudiar el caso etíope, demostraron que los hogares con mayores tasas de dependencia, y aquellos con una mujer como cabeza de familia, eran más proclives a situarse bajo el umbral de la pobreza. Haughton y Khandker (2009) confirmaron esta conclusión para un grupo más amplio de países.

Fields (2011), en consonancia con Arbache *et al.* (2010), constató que en estas naciones las mujeres obtienen menos ingresos y son más propicias al empleo informal y no remunerado, con lo que hay una mayor pobreza y subempleo entre ellas. Sin embargo, Arbache *et al.* (2010) matizaron que la incidencia del subempleo femenino en los hogares ricos africanos era notablemente inferior a la de los pobres. Similarmente, Priebe *et al.* (2014) hallaron que en Indonesia el trabajo no remunerado es frecuente en las mujeres, pero que las de deciles más altos de riqueza son menos propensas a practicarlo.

Bandiera y Elsayed (2021) retomaron esta idea y, tras apuntar que las mujeres tienen menos posibilidades de ser asalariadas, constataron la existencia de un gradiente de riqueza pronunciado en países en desarrollo, pues las mujeres más ricas exhiben el mismo nivel de asalarización que los hombres más pobres. Consecuentemente, cobra sentido la idea de Todaro y Smith (2012) de que también es necesario atender a la brecha entre ricos y pobres dentro de los países en desarrollo; porque el género tiene impactos diferenciales en las perspectivas de crecimiento de pobres y ricos (Marrero *et al.*, 2021).

Por último, Lo Bue *et al.* (2022) señalaron que las mujeres de los países en desarrollo son más propensas a ser trabajadoras no remuneradas y advirtieron de que, en estas regiones, las brechas de género en la asalarización solo ofrecen resultados parciales para el pequeño y selecto grupo de mujeres que constituyen las trabajadoras del sector formal, con lo que para evaluar genuinamente la presencia femenina en el mercado se necesitan indicadores de empleo más completos.

Ello invita a utilizar indicadores vinculados a la ocupación laboral, y sus diferencias por colectivos de distintas características (v.g. clase social o cualificación), a la hora de aproximarse a la realidad de los mercados de trabajo de países de ingreso bajo y mediano. No obstante, no abundan los estudios que relacionen estos mercados con la condición de las personas como trabajadoras de cuello azul o blanco, lo cual no es de extrañar porque los trabajadores de cuello blanco son minoritarios en ellos (Goldin, 1995). Sin embargo, Daniel y Bright (2011) hallaron que en el Reino Unido las comunidades de trabajadores de cuello azul eran de los grupos más pobres del país —lo que se asocia a clase social baja—, con lo que resulta esperable que en países en desarrollo dicho patrón se replique, o incluso, se acentúe por género, afectando a los rendimientos que este colectivo puede obtener del mercado laboral.

2.3. Desigualdad laboral de género y determinantes macroeconómicos

Las políticas macroeconómicas que han acompañado al progreso de los países de ingreso bajo y mediano en los últimos decenios han tenido implicaciones de género. Así pues, numerosas reformas han recortado servicios que tradicionalmente habían apoyado los roles reproductivos de las mujeres, exigiéndoles como contrapartida mayores esfuerzos productivos (Kabeer y Natali, 2013). Además, tras la Declaración del Milenio, la promoción del empoderamiento femenino y su acceso al trabajo decente ha sido un objetivo primordial de las políticas de desarrollo, dado que una mayor participación femenina en la fuerza laboral, aparte de beneficios directos, genera fuertes externalidades positivas como un descenso de la fertilidad o una mejor asignación del talento (Lo Bue *et al.*, 2022).

De esta manera, Bandiera *et al.* (2022) sostienen que una asignación del trabajo inclusiva respecto al género, no sólo repercute sobre la libertad y bienestar de las mujeres, sino que mejora la eficiencia económica por una doble vía: al trasladar mujeres de la labor doméstica a la producción de mercado, la oferta de trabajo y la productividad aumentan *ipso facto* [efecto análogo al trasvase de trabajadores del sector de subsistencia al capitalista en el modelo de Lewis (1954)]; asimismo, una mayor mano de obra introduce nuevos perfiles en la fuerza de trabajo que pueden hacer un mejor *match* entre sus habilidades y los requerimientos de los puestos, mejorando la productividad del sistema.

Un ejemplo de ello lo encontramos en el modelo de Galor y Weil (1996). Aquí, el factor trabajo se divide en físico (donde los hombres son más hábiles) y mental (ambos sexos igual de hábiles), con lo que el coste de oportunidad de no trabajar es mayor para los hombres. Las parejas deciden cuántos hijos tener, aunque el tiempo que dedican a su cuidado no lo pueden destinar a trabajar. Además, el crecimiento económico incrementa la participación femenina en la fuerza laboral. Así, a medida que las esposas participan en la población activa, aumenta la oferta de trabajo y se reduce su disponibilidad para cuidar hijos, con lo que cae la fertilidad. Además, si trabajan en tareas mentales, los hombres pueden especializarse en las físicas, elevando la productividad media de la economía.

De ello surgen vínculos entre la participación femenina en el mercado de trabajo y el crecimiento económico, que se analizan a continuación.

2.3.1. Crecimiento económico y participación laboral femenina: la hipótesis de la “U”

Dado el lugar central que el crecimiento económico ha ocupado en el paradigma neoliberal, ha surgido un gran interés por la relación que, a nivel macro, existe entre el crecimiento económico y la igualdad de género (Kabeer y Natali, 2013).

El enfoque optimista del crecimiento es que todo el mundo mejora con él. Sin embargo, la asignación de sus ganancias tiende a reflejar la distribución ya existente en la sociedad, dejando que los estratos inferiores de la jerarquía social (entre ellos, las mujeres, en muchos países) permanezcan estancados (Grantham *et al.*, 2022). Según Duflo (2012) el empoderamiento femenino y el progreso económico están estrechamente interrelacionados. No obstante, su relación no es sencilla, pues la participación laboral femenina es a la vez motor y efecto del crecimiento (Verick, 2014). Por ello, las políticas que la promueven han sido clasificadas como estrategias de ganar-ganar (*win-win strategies*) (Klasen, 2000).

En general, la literatura ha asumido como un “hecho estilizado” que la relación entre la participación laboral femenina y el crecimiento económico tiene forma de “U” (Nkougou y Song, 2021). Sin embargo, para el caso africano Idowu y Owoeye (2019) evidenciaron una forma de “U” invertida, siguiendo el marco que la curva de Kuznets ofrece para la relación entre desigualdad y crecimiento (Asogwa *et al.*, 2022).

La hipótesis de la “U”, surgida a finales de los años 60, ha sido descrita por autores como Psacharopoulos y Tzannatos (1989), y contrastada por otros como Çağatay y Özler (1995), Goldin (1995) o Mamen y Paxon (2000). Su significado es el siguiente: en economías agrarias de subsistencia, donde el hogar y el campo están integrados, las mujeres trabajan en tareas que entremezclan la producción doméstica y la de mercado; sin embargo, la llegada de la industrialización minora la importancia agrícola y el empleo femenino se reduce. Más adelante, cuando las manufacturas y servicios están consolidados como bases del crecimiento, la combinación de cambios estructurales (ligados a la expansión de los servicios y el sector público) y la disminución de la fertilidad, motivan que la relación vuelva a ser positiva, y las tasas de participación comiencen a crecer (Jayachandran, 2015; Kabeer y Natali, 2013; Nkounou y Song; 2021; Psacharopoulos y Tzannatos, 1989).

A pesar de ello, este planteamiento ha recibido críticas. La principal, la de Gaddis y Klasen (2014) al argumentar que no está basado en evidencias robustas, y no explica la reducción en la participación femenina acontecida en ciertos países que deberían estar en la parte ascendente de la “U”. Además, remarcan que la hipótesis se basa en una concepción del crecimiento como un proceso de transformaciones estructurales, y que estas nunca llegarán a ser bien capturadas por el PIB. Asimismo, manifiestan que el contraste de la hipótesis depende de los datos y métodos utilizados, pues, por ejemplo, los datos de PIB de la Penn World Table (PWT) no apoyan la forma de “U” en su versión 6.3, pero sí en la 7.1.

Con ello, concluyen que, aunque es posible que las economías avanzadas transitaran por una “U” en su proceso de crecimiento, la hipótesis parece endeble para la mayoría de países en desarrollo actuales (Gaddis y Klasen, 2014). Lo que muestra consistencia con el hallazgo de Arbache *et al.* (2010) de que en África el desarrollo no se traduce necesariamente en la reducción de las disparidades entre el hombre y la mujer.

2.3.2. Macrodeterminantes y participación laboral femenina

Por último, todo lo anterior plantea una cuestión adicional: ¿qué otras variables macroeconómicas, ampliamente reportadas como correlatos, causas próximas o causas fundamentales del crecimiento, impactan sobre la desigualdad de género en el mercado laboral de estas naciones? Lo que viene motivado porque el crecimiento económico en sí mismo no ha sido suficiente para proporcionar todas las oportunidades de empleo exigidas por una creciente participación femenina en la fuerza laboral (Oosthuizen, 2006). Y porque, como muestran Kabeer y Natali (2013), las desigualdades de género no son inmutables, sino que interaccionan con múltiples fuerzas, como las asociadas al crecimiento económico.

A tal efecto, la Tabla 1 recoge investigaciones que, a nivel macroeconómico, han vinculado la desigualdad (de género, mayoritariamente) con factores macro del mercado de trabajo, o factores que guardan relación estrecha con el crecimiento. Por su parte, la Tabla 2 recoge variables utilizadas en estos trabajos o las señaladas en los mismos como de interés en este campo de estudio.

TABLA 1. Autores y su objeto de estudio

Autor(es)	Objeto de estudio
Asogwa <i>et al.</i> (2022)	Distribución de la renta en naciones africanas
Bandiera y Elsayed (2021)	Resultados del mercado laboral de las mujeres en países en desarrollo
Bussmann (2009)	Acceso femenino al mercado laboral con el crecimiento económico en países de la OCDE y no de la OCDE
Haughton y Khandker (2009)	Correlatos entre pobreza y desigualdad
Havi <i>et al.</i> (2013)	Determinantes macroeconómicos del crecimiento en Ghana
Heintz (2006)	Relación entre crecimiento, empleo, igualdad de género y pobreza, en países en desarrollo
Jayachandran (2015)	Mecanismos a través de los cuales el crecimiento económico reduce las brechas de género en países de desarrollo
Kabeer y Natali (2013)	Contribución del crecimiento económico a la igualdad de género
Klasen (2000)	Relación entre desigualdad de género en educación/empleo y crecimiento económico
Lo Bue <i>et al.</i> (2022)	Desigualdad de género en el empleo vulnerable en países en desarrollo
Marrero <i>et al.</i> (2021)	Impacto de la desigualdad de género sobre el crecimiento de la renta en EE.UU.

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 2. Variables utilizadas o señaladas como de interés para el estudio

Autor(es)	PIB	Fertilidad / Tasa de dependencia	Empleo Total	Consumo de los hogares / Inflación	Gasto/ Consumo público	Porcentaje de trabajadores de bajo prestigio	Capital Humano	Población
Asogwa <i>et al.</i> (2022)	X		X	X			X	
Bandiera y Elsayed (2021)		X						
Bussmann (2009)	X	X					X	X
Haughton y Khandker (2009)		X	X	X				
Havi <i>et al.</i> (2013)			X	X	X			
Heintz (2006)	X	X	X		X		X	
Jayachandran (2015)	X	X						
Kabeer y Natali (2013)	X	X			X		X	X
Klasen (2000)	X	X	X				X	X
Lo Bue <i>et al.</i> (2022)	X	X						X
Marrero <i>et al.</i> (2021)			X			X	X	

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, no sorprende que estas variables hayan sido ensalzadas como relevantes, pues ya Verick (2014) remarcó que la relación entre la presencia femenina en el mercado laboral y el desarrollo era compleja, al reflejar cambios en la actividad económica, la fertilidad y la sociedad, que son bien capturados por las variables de la Tabla 2.

Por consiguiente, tomando en consideración esta información, la sección 3 describe los datos utilizados en este trabajo y las variables seleccionadas para la consecución de su objetivo.

3. Fuente de datos y medición de la brecha de género

La principal fuente de datos empleada en este trabajo es la Jobs of the World Database (JWD), una novedosa base de datos publicada en 2021 por el Institute of Labor Economics (IZA), afiliado a la germana Universität Bonn, en el marco del programa G²LM|LIC (Gender, Growth and Labour Markets in Low Income Countries).

La misma, de acceso libre, fue construida mediante la armonización de microdatos de empleo en países de ingreso bajo y mediano (países cuyo Ingreso Nacional Bruto per cápita es inferior a ciertos límites establecidos cada año por el Banco Mundial), a fin de generar indicadores representativos a escala nacional del mercado laboral y la fuerza de trabajo, reuniéndose en una macrobase de datos de panel que asegura su comparabilidad intertemporal e internacional, a lo largo de todo el espectro del desarrollo (Bandiera *et al.*, 2022).

De esta manera, sus fuentes primarias son censos nacionales de IPUMS-International (en adelante, IPUMS) y encuestas demográficas del Demographic and Health Surveys Program (DHS) las cuales, conjuntamente, abarcan más del 80% de la población mundial y más del 90% de los/las habitantes de países de ingreso bajo y mediano. En este sentido, IPUMS constituye la mayor colección de microdatos censales de acceso público del mundo, abarcando información sistematizada sobre la participación en la población activa, la ocupación y las formas contractuales de casi una centena de países, para permitir la investigación comparativa a nivel temporal e internacional (G²LM|LIC, 2022).

Por otro lado, las DHS son encuestas individuales de hogares, a gran escala, representativas a nivel nacional y comparables entre sí, que vienen recopilando sistemáticamente indicadores de salud, género, hogar y empleo desde finales del siglo XX en las regiones más pobres del planeta, atendiendo —entre otros— al tipo de trabajo desempeñado por los encuestados y la distribución temporal de las mujeres entre el mercado y el hogar (Bandiera *et al.*, 2022; De Vree, 2022; Young, 2012).

En concreto, la JWD sólo toma DHS con datos de empleo para ambos sexos, obvia a los países de menos de 1 millón de habitantes, y la fusión de las fuentes primarias sólo contempla a los individuos de entre 15-49 años, pues las DHS sólo encuestan a mujeres de hasta este límite de edad. Con ello, la JWD ha resultado en un panel de datos no balanceado (incompleto) de 115 países, observados —cada uno— una media de cuatro veces entre 1990 y 2019.

A tal efecto, las variables del panel pueden agruparse en: tasa de participación en la población activa, tipo de empleo (remunerado/no remunerado, por cuenta ajena/propia, permanente/estacional), sector (primario/industria/servicios, público/privado) y nivel de cualificación (profesionales altamente cualificados, trabajadores de cuello blanco/azul).

Además, la JWD tiene por objetivo ilustrar cómo las características del mercado laboral se relacionan con la riqueza y la pobreza. Para ello, calculan un índice de riqueza comparable a partir de tres variables conte-

nidas en las fuentes primarias (calidad de la vivienda, activos no productivos en propiedad y acceso a servicios clave), lo que permite desagregar las distintas variables del panel no solo por características demográficas como el sexo, nivel educativo, grupo de edad, estado civil, condición de migrante, o grado de urbanización, sino por quintiles de riqueza, calculados a nivel nacional para cada año disponible (Bandiera *et al.*, 2022). Lo anterior es bastante innovador, y facilita la labor investigativa sobre cómo la naturaleza de los puestos de trabajo y su asignación varían entre grupos socioeconómicos dentro de un mismo país, en función de la riqueza del hogar y el estadio de desarrollo en que se encuentre su nación.

Por último, Bandiera *et al.* (2022) destacan que la disponibilidad de estos datos, comparables transversalmente, supone una buena oportunidad para mejorar la comprensión sobre la pobreza a nivel micro, la forma en que se construyen los mercados de trabajo en países en desarrollo, y cómo las disparidades de género asociadas a ello conducen a un uso subóptimo de los recursos, que se traduce en divergencias a nivel macroeconómico sobre la renta nacional y otras variables clave.

Por esta razón, el estudio contenido en estas páginas se complementa con datos de otras bases de datos a nivel macro (a saber, la Penn World Table (PWT) y el Banco Mundial), que permiten conectar la dimensión micro de la JWD con características macro del país y año en que fueron tomadas sus observaciones. La PWT (versión 10.01) es mantenida por la Rijksuniversiteit Groningen e incluye información sobre ingresos, producción, consumo, recursos, empleo, productividad y población para más de 180 países entre 1950 y 2019. Del Banco Mundial se han tomado las tasas de fertilidad para cada país y año. Así pues, de toda la información contenida en estas bases de datos, la Tabla 3 recoge y describe la relación de variables utilizadas en esta investigación.

TABLA 3. Variables seleccionadas para este estudio

Variable	Descripción	Fuente
<i>inwork</i>	Proporción de la población que está empleada (total)	JWD
<i>bluecollar_all</i>	Proporción de la población en trabajos de cuello azul (profesiones que principalmente requieren esfuerzo físico o manual, e.g. obreros u operarios)	
<i>whitecollar_all</i>	Proporción de la población en trabajos de cuello blanco (e.g. asistentes, comerciales, recepcionistas, secretarios, administrativos)	
<i>highskillwk_all</i>	Proporción de la población en trabajos de alta cualificación *	
<i>rgdpe</i>	PIB real desde la perspectiva del gasto, en millones de dólares estadounidenses de 2017 en PPA	PWT 10.01
<i>pop</i>	Población, en millones de habitantes	
<i>cash_g</i>	Proporción del consumo que corresponde al Sector Público, en PPA corriente	
<i>pl_c</i>	Nivel de precios del consumo de los hogares, con USA en 2017 = 1	
<i>emp</i>	Número de personas con empleo (<i>people engaged</i>) (total), en millones	
<i>Fertility rate</i>	Número de descendientes por mujer, si viviera todos sus años de fertilidad y pariera de acuerdo a las tasas específicas por edad	Banco Mundial (WB)

*La JWD considera colectivos altamente cualificados a los legisladores, funcionarios, gerentes, técnicos y “*professional jobs*” (e.g. médicos, profesores, abogados o científicos) o profesiones liberales

Fuente: Elaboración propia a partir de JWD, PWT y el Banco Mundial.

En el análisis que prosigue a continuación, de la primera base de datos (JWD) se ha seleccionado la variable *inwork* —como *proxy* de la ocupación total— y sus tres componentes: *bluecollar_all*, *whitecollar_all* y *highskillwk_all*, pues la JWD agrupa todos los oficios de la economía en estas 3 categorías. La primera está vinculada a la ocupación de clase social baja (grupo de menor prestigio) y la tercera, a la ocupación de alta cualificación (grupo de mayor prestigio), mientras que las ocupaciones de cuello blanco son un colectivo intermedio. En concreto, se han tomado los datos desagregados por género y quintiles de riqueza, y se ha restringido la muestra a los Estados con dos o más observaciones de las variables objetivo a lo largo del tiempo, a fin de poder tener un auténtico panel de datos. Debido a divergencias en la disponibilidad de datos para cada nación, lo anterior se traduce en 65 países (235 observaciones) para la variable *inwork*, y 61 países (219 observaciones) para el resto (*bluecollar_all*, *whitecollar_all* y *highskillwk_all*).

A partir de lo anterior, se ha calculado una brecha de género en cada variable, para cada quintil y para la media de los quintiles, restando a las observaciones de los hombres, las de las mujeres, según el siguiente esquema:

$$Brecha_{Variable} = Observación_{Hombres} - Observación_{Mujeres}$$

Como las observaciones de cada sexo vienen dadas en tanto por uno, esto es, acotadas en un rango [0, 1], el rango de oscilación de las brechas de género calculadas es [-1, 1] y, conjuntamente, ilustran la desigualdad de género presente en el mercado laboral de este conjunto de naciones (LMICs). Así, la primera brecha (*in work gap*) hace referencia a las disparidades en la participación en el empleo; la segunda (*blue collar gap*) atañe a la desigualdad en la cantidad de población ocupada en trabajos de cuello azul; la tercera (*high skill gap*) se refiere a la brecha en la cantidad de personas consideradas como profesionales de alta cualificación y, la última (*white collar gap*), a la desigualdad en la cantidad de población ocupada en oficios de cuello blanco.

3.1. Brechas de género a lo largo de la distribución de la riqueza

Los Gráficos 1, 2, 3 y 4 ilustran estas brechas por quintiles, mostrando que no son nulas y que existen diferencias notables a lo largo de la distribución de la riqueza (diferencias por quintiles). Las primeras tres (ocupación total, *blue collar* y *high skill*) van a favor de los hombres (la mediana es positiva); en cambio, la de *white collar* va a favor de las mujeres. Notar que, cuando se mira a un tipo de ocupación en concreto, puede existir un cambio de composición que no se tiene en cuenta en esta presentación de datos: así, puede existir una brecha a favor de las mujeres en empleos *white collar* porque las mismas casi no llegan a puestos *high skill*, aunque se tenga la misma cualificación (educativa) que los hombres. En general, esta primera visión de los datos apoya la hipótesis de que existe desigualdad de género en el mercado de trabajo de este grupo de naciones, y que la misma incide de manera disímil sobre los distintos estratos socioeconómicos de la población.

Este trabajo pondrá el foco en las brechas que van a favor de los varones, por tratarse de la total (*in work*), y de los dos extremos en que se agrupan las categorías laborales (cuello azul y alta cualificación). La Tabla 4 recoge la media de las cuatro brechas, por quintiles, en el primer año observado para cada país (inicial), en el último (final), y para todos los años disponibles (total), sustentando la hipótesis previa sobre la existencia de desigualdad de género en el mercado laboral de los países de ingreso bajo y mediano.

En consecuencia, al comparar —en valor absoluto— las brechas medias inicial y final, se observa una disminución generalizada, a lo largo del tiempo, de las disparidades de género en las cuatro dimensiones. No obstante, esta reducción no ha sido homogénea. Ha sido menos notoria entre los oficios de cuello azul y

blanco, que persisten altamente masculinizados y feminizados, respectivamente, hasta el punto de que la brecha final aumentó para el quintil tercero (y el cuarto, en *blue collar*), respecto a la inicial.

La concentración femenina en oficios de cuello blanco no es un hecho nuevo. Tras estudiarlo, Padavic (1992) sugirió que, o bien las mujeres los prefieren, o se enfrentan a barreras para acceder a los de cuello azul y a los de alta cualificación. Al respecto, Gómez (1996) argumentó que la limitada presencia femenina en el empleo de cuello azul no se debe solo a la discriminación, sino a las preferencias, dado que “las mujeres discriminan más que los hombres al emitir sus juicios de prestigio y deseabilidad ocupacional. [Y] Especialmente rechazan las ocupaciones manuales o de cuello azul” (p. 231), porque, dado el alto componente físico de estas tareas (construcción, industria,...), el dimorfismo sexual tiende a aventajar a los varones. Además, la sociología ha apuntado que factores externos al individuo, como los valores adquiridos durante la socialización, influyen en las elecciones personales y potencian la segregación ocupacional en base al género (Padavic, 1992).

GRÁFICO 1. In work gap para todos los country-years

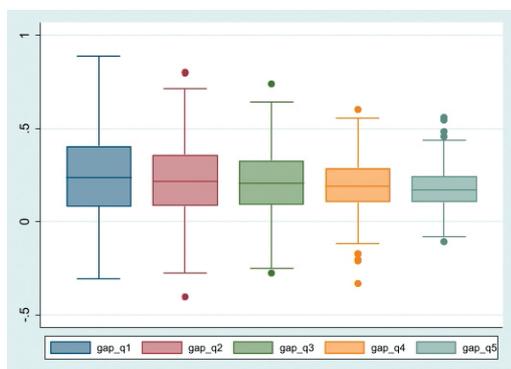


GRÁFICO 2. Blue collar gap para todos los country-years

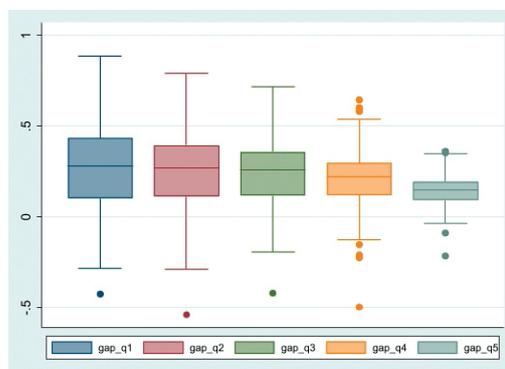


GRÁFICO 3. High skill gap para todos los country-years

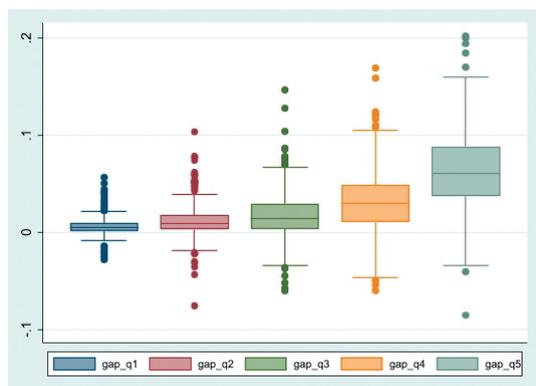
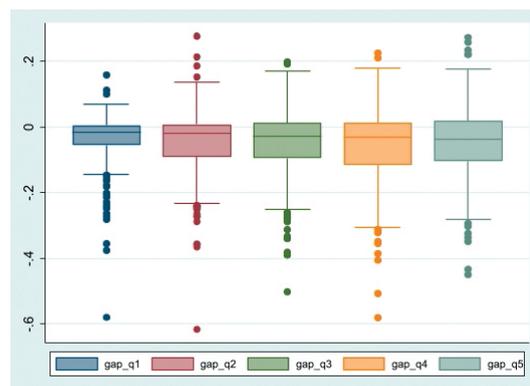


GRÁFICO 4. White collar gap para todos los country-years



Fuente: Elaboración propia a partir de la Jobs of the World Database (JWD).

TABLA 4. Medias, para todos los países, de las diferentes brechas (gaps) contempladas, por quintiles

	<i>In work gap</i>			<i>Blue collar gap</i>			<i>High skill gap</i>			<i>White collar gap</i>		
	Inicial	Final	Total	Inicial	Final	Total	Inicial	Final	Total	Inicial	Final	Total
q₁	0,3249	0,3142	0,2588	0,3343	0,3314	0,2824	0,0090	0,0070	0,0067	-0,0425	-0,0344	-0,0391
q₂	0,2996	0,2830	0,2329	0,3081	0,3028	0,2600	0,0162	0,0115	0,0124	-0,0476	-0,0423	-0,0467
q₃	0,2686	0,2537	0,2131	0,2679	0,2799	0,2412	0,0223	0,0164	0,0178	-0,0447	-0,0519	-0,0542
q₄	0,2374	0,2272	0,1944	0,2302	0,2413	0,2113	0,0356	0,0265	0,0319	-0,0553	-0,0529	-0,0601
q₅	0,2021	0,1870	0,1784	0,1546	0,1528	0,1451	0,0668	0,0571	0,0644	-0,0452	-0,0372	-0,0460

Fuente: Elaboración propia a partir de JWD.

Por otro lado, el hecho de que la media “total” sea inferior a la inicial o la final en las tres brechas a favor de los varones, responde a que muchos países presentan una forma de “U” en la evolución temporal de las mismas, tomando las observaciones intermedias valores inferiores a las iniciales y finales, lo que sugiere un repunte de la desigualdad en los últimos quinquenios.

Asimismo, respecto a la estructura por quintiles: mientras que las medias tienden a decaer entre el primer y último quintil para las brechas vinculadas a la ocupación total y de cuello azul (esto es, en estos países la población rica se enfrenta a menores disparidades de género que la pobre), lo contrario sucede con la brecha ligada a la alta cualificación (*high skill gap*). Ello se debe a que, entre la población más pobre, apenas existen profesionales altamente cualificados, dadas las limitaciones que su estatus socioeconómico (pauperismo) impone sobre sus oportunidades para cualificarse a través de la educación terciaria o superior, la cual se considera habilitante para los oficios de alto componente intelectual que la JWD establece como de alta cualificación.

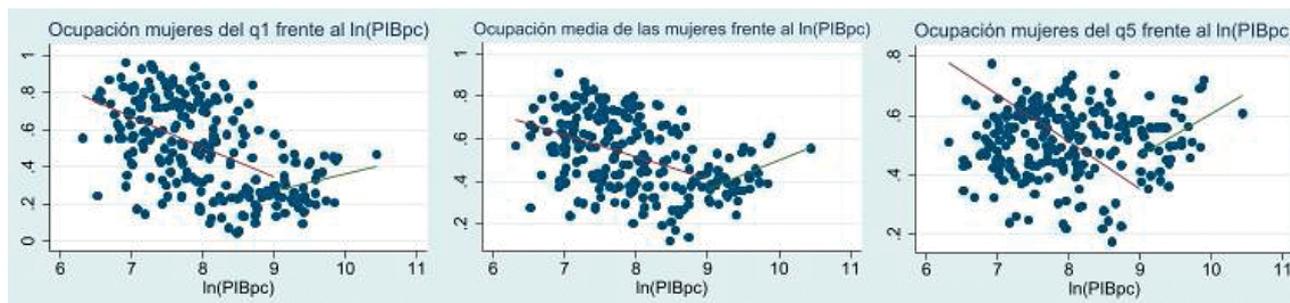
Este hecho ha sido teorizado por algunos autores como Mare (1981) o Lucas (2001), además de contrastado empíricamente para países de ingreso bajo y mediano por otros (Azzizah, 2015; Fachelli *et al.*, 2015; Pla *et al.*, 2021). Así, sus conclusiones sobre la manifestación de desigualdades socioeconómicas en el acceso y superación de los estudios superiores son consistentes con los datos de la JWD. En consecuencia, únicamente es posible apreciar disparidades de género en esta dimensión entre los colectivos que verdaderamente pueden cualificarse en gran medida a través de la educación (es decir, los mayores quintiles de riqueza).

3.2. Participación laboral femenina y crecimiento económico: la hipótesis de la “U”

La Figura 1 muestra la correlación entre el PIB per cápita (PIBpc) y la proporción de la población femenina que está empleada, en todas las combinaciones país-año de la muestra; primero, para el primer quintil, luego, para la media de todos los quintiles, y por último, para el quinto quintil, a fin de ilustrar diferencias a lo largo de la distribución.

Así, para la media de todos los quintiles (gráfico central) parece observarse cierta forma de “U” en la proporción de la población femenina empleada, mostrando una tendencia negativa los valores inferiores a 8 mil dólares por habitante [$\ln(\text{PIBpc}) \approx 9$], y una tendencia positiva desde entonces². Estos resultados son similares a los obtenidos por Goldin (1995) para todo el mundo, donde los valores superiores a 8 mil \$/hab. muestran también una clara tendencia creciente. Los gráficos correspondientes a los quintiles 2, 3 y 4, aunque no se han incluido, son parecidos al central y parecen confirmar dicha forma, en sintonía con la hipótesis teórica del apartado 2.3.1.

FIGURA 1. Correlación entre presencia femenina en el empleo y PIB por habitante, en LMICs



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, los gráficos correspondientes al primer y último quintil presentan patrones distintos, donde la aparente “U” se difumina, hasta el punto de desaparecer en q_5 , lo cual podría llevar a discutir si la muestra, más que una relación cuadrática respecto al PIBpc, estaría mostrando evidencias de cambio estructural (considerando 2 submuestras de tendencia lineal), a razón de las transformaciones que pueden haber experimentado las economías con mayor nivel de PIBpc, también recogidas en la teoría.

Para comprobarlo, usando los datos de la media de todos los quintiles y asumiendo que el punto de cambio coincide con $\ln(\text{PIB})=9$, se ha estimado por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) la ecuación (1), la cual relaciona la observación *in work* femenina de cada país (*i*) y año (*t*) con su respectivo PIBpc, incluyendo un término constante. Se ha estimado para toda la muestra; para las observaciones cuyo $\ln(\text{PIBpc}) < 9$ (líneas rojas en la Figura 1); y para aquellas con $\ln(\text{PIBpc}) \geq 9$ (líneas verdes), obteniendo los resultados de la Tabla 5. Utilizando el Test de Chow (Tabla 6) se contrasta estadísticamente la presencia de cambio estructural.

$$inwork_fem_{it} = \gamma + \beta \cdot \ln(\text{PIBpc})_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$inwork_fem_{it} = \gamma + \beta \cdot \ln(\text{PIBpc})_{it} + \lambda \cdot \ln^2(\text{PIBpc})_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

² Únicamente superan los 8000 \$/hab. 19 países de la muestra, ninguno de los cuales es de ingreso bajo. Por ejemplo, los superan Albania, Armenia, Brasil, Costa Rica, México o Malasia (países de ingreso mediano).

TABLA 5. Resultados de la estimación del modelo (1), total y en submuestras

Datos	Muestra	n	$\hat{\gamma}$	$\hat{\beta}$	SC Residuos
Media de los 5 quintiles	Total	233	1,1816*** (12,34)	-0,0824*** (-6,92)	5,59541619
	(subm. 1) $\ln(\text{PIBpc}) < 9$	193	1,3515*** (9,02)	-0,1047*** (-5,40)	5,12608987
	(subm. 2) $\ln(\text{PIBpc}) \geq 9$	40	-0,8905** (-2,31)	0,1392*** (3,40)	0,241474774

Nota: Entre paréntesis se muestran los estadísticos tipo t de significación individual obtenidos. ** y *** representan significatividad al 95 y 99% de confianza, respectivamente.

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 6. Test de Chow (izquierda) y Valores Críticos (derecha)

Media de los 5 quintiles	$H_0: \beta_1 = \beta_2$	$F = 4,8605 \sim F_{2,229}; \alpha$	$\alpha = 0,1$	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
	$H_1: \beta_1 \neq \beta_2$		$F_{2, 229};$ 2,32589	3,03527	4,69903

Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, como el valor del estadístico es mayor que los valores críticos convencionales, se rechaza la hipótesis nula (H_0) al 99% de confianza, asumiendo la existencia de cambio estructural entre submuestras. Repitiendo el Test por quintiles, en q_2 , q_3 y q_4 la H_0 se rechaza al 99% de confianza, mientras que para q_1 y q_5 solo se rechaza al 90%. Este rechazo indica que, a pesar de no vislumbrarse una forma clara de “U”, una única regresión lineal no resulta apropiada para estudiar toda la muestra, sino que las tendencias de ambos grupos son lo suficientemente disímiles como para considerar que deben ser analizadas bajo un marco dispar. Y conduciría a pensar que las economías de la submuestra de mayor PIBpc pueden haber experimentado una serie de transformaciones que resulten en un incremento de la participación femenina en el empleo

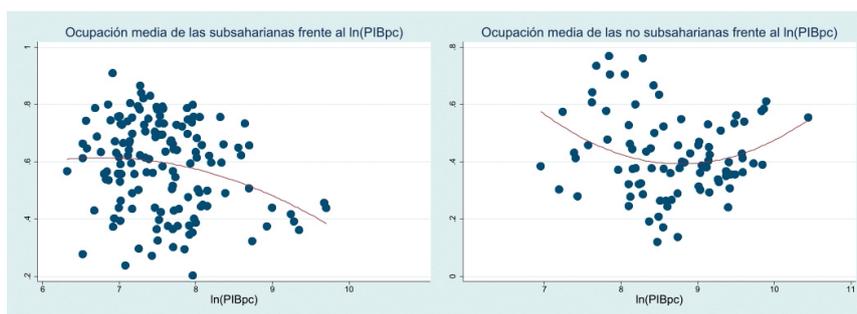
$$\left(\frac{\partial \text{inwork}_{it}}{\partial \ln(\text{PIBpc})_{it}} = \beta > 0 \right)$$

tal y como sostiene la propia hipótesis de la “U”. Para confirmar este resultado se estimó la ecuación (2), cuya forma cuadrática ($\hat{\lambda}$) no resultó estadísticamente significativa para todo el conjunto de países-año, lo que apoyaría que los datos utilizados no validan, globalmente, una relación no lineal entre participación laboral femenina y desarrollo. Sin embargo, al repetir la estimación por quintiles, $\hat{\lambda}$ resultó significativa para q_3 y q_4 , lo que obliga a replantear el significado del contraste anterior pues, si una parábola se analiza por submuestras lineales, la probabilidad de que el contraste pertinente indique cambio estructural es alta y, como mínimo, hay que cuestionar su resultado. Además, la falta de significación en $\hat{\lambda}$ para la media de los quintiles, podría estar condicionada por el reducido número de observaciones situadas a la derecha del punto, a partir del cual, parece comenzar el tramo ascendente de la “U” [PICpc≈8 mil \$/hab.], dado que apenas un 29% de los países de la muestra han alcanzado estos niveles. También podría deberse a estar mezclando regiones (e.g. África subsahariana con Asia, o con Latinoamérica) cuyas correlaciones entre participación laboral femenina y PIB per cápita son diferentes.

Por consiguiente, buscando mayor solidez en los resultados, y para analizar este efecto regional, se estudia el caso africano dadas sus particularidades, apuntadas por Idowu y Owoeye, (2019). Las economías africanas, y en especial las subsaharianas, presentan bajos niveles de PIBpc y están muy orientadas hacia la agricultura, donde las mujeres se ven sobrerrepresentadas, a raíz de un amplio legado de actividad femenina en explotaciones agropecuarias —de reducida dimensión— que comportan la principal fuente de ingresos de gran parte de la población (Arbache *et al.*, 2010; Gaddis y Klasen, 2014; Kabeer y Natali, 2013; Lam y Elsayed, 2022).

La Figura 2 muestra (para la media de los 5 quintiles) la correlación entre PIBpc y participación laboral femenina, en África subsahariana y en el resto de la muestra. De esta manera, las economías africanas no presentan una “U”, como Idowu y Owoeye (2019) señalaron, aunque tampoco la “U” invertida que ellos mismos sugirieron. Pero hay un matiz: estas economías, dado su menor PIBpc, apenas han llegado al “punto de cambio” a partir del cual parece comenzar a percibirse la tendencia positiva en la Figura 1, por lo que —en el caso de ser cierta la hipótesis de la “U”— las observaciones subsaharianas podrían estar reflejando únicamente su lado descendente (a excepción de las observaciones situadas a la derecha del 9). De hecho, al igual que en Goldin (1995), en la Figura 1 los países subsaharianos —por sus niveles de PIBpc— se agrupan en el lado superior izquierdo de los gráficos, frustrando —al menos por ahora— cualquier intento sólido de demostrar una curva en “U” en la participación de su población femenina en la fuerza de trabajo.

FIGURA 2. Correlación para la presencia femenina en el empleo en África subsahariana y el resto del mundo



Fuente: Elaboración propia.

Por contra, para el resto de los países de la muestra sí se advierte una forma curva (“U”). De hecho, al estimar la ecuación (2) para este subgrupo de naciones, la relación no lineal resulta estadísticamente significativa al 99% de confianza³. También resulta significativa para los quintiles 1-4, si la participación femenina se analiza por tramos de riqueza. Con ello, a partir de los datos utilizados, existe evidencia estadística suficiente como para confirmar la hipótesis de la “U” en los países de ingreso bajo y mediano no subsaharianos de la muestra (lo que apoya el hallazgo de Gaddis y Klasen (2014) sobre que versiones de la PWT posteriores a la 6.3 confirman el patrón).

³ Estimada por Mínimos Cuadrados Generalizados Factibles (MCGF), por detectar heterocedasticidad al estimar por MCO, y utilizando como esquema heterocedástico el resultante del Contraste de White. Si bien es cierto que en presencia de cambio estructural los criterios de detección de heterocedasticidad no son fiables (pueden detectarla habiendo realmente cambio estructural), en este caso los indicios de relación no lineal (Figura 2) son lo suficientemente fuertes y consistentes con la teoría como para considerar una forma cuadrática (una “U”) y no un cambio estructural, razón por la cual se toma como válido el resultado del contraste heterocedástico y se corrige la estimación MCO. En todo caso, el EMCO de λ —aún con su pérdida de eficiencia bajo heterocedasticidad— sigue siendo significativo (95%).

En conclusión, a pesar de detectar cambio estructural, los datos ratifican la hipótesis de la “U” para grupos homogéneos, como las naciones no subsaharianas o los tramos de riqueza media-alta (q_3 y q_4) en todos los países de la muestra. Esto hace cuestionar si realmente hay cambio estructural o se trata de un resultado sesgado por la existencia de una relación no lineal entre la participación femenina en el empleo y el PIB per cápita. La teoría revisada apunta en esta última dirección y, los casos cuyos resultados no corroboran la hipótesis, podrían estar condicionados por la escasez de naciones con niveles de PIBpc suficientemente altos como para ubicarse en el tramo ascendente de la “U”, así como por la no incorporación de variables cualitativas de tipo regional en el modelo, que llevaría a comparar países con características no observadas diferentes entre sí. Es decir, podría deberse a la omisión de efectos fijos no observables, propios de cada nación o región, que podrían estar afectando a la significatividad de las estimaciones. En respuesta, en el siguiente epígrafe, dedicado al análisis cuantitativo de las brechas de género que van a favor de los varones, se estiman modelos más rigurosos considerando efectos fijos por país.

4. Metodología

A partir de los epígrafes anteriores, se hace necesario profundizar en la caracterización de las brechas de género del mercado de trabajo de los países considerados, así como sus vínculos con las variables macroeconómicas apuntadas por la literatura como relevantes en este tipo de análisis (Tabla 2). Para ello, centrándose en las brechas que benefician a los hombres, se estiman dos modelos. Primero, un modelo base (3) cuya variable dependiente es siempre una media de los 5 quintiles. Luego, una ampliación del mismo (4) a lo largo de la distribución de la riqueza (por quintiles).

Estos modelos vinculan (como variables dependientes) tanto cada una de las brechas, como las variables originales de mujeres/hombres a partir de las cuales fueron obtenidas, con diversos determinantes macroeconómicos (como regresores). La razón de realizar estas regresiones sobre los datos originales de cada sexo, y no solo sobre las brechas, radica en la posibilidad que ello ofrece para obtener un mejor entendimiento acerca de las causas y elementos que, bien por influir sobre la población masculina, la femenina, o ambas, inciden sobre las disparidades de género.

4.1. Modelo base con determinantes macroeconómicos como regresores

El modelo base que caracteriza la relación entre las distintas variables explicadas (media de sus quintiles) y los determinantes macroeconómicos seleccionados ha sido el siguiente:

$$Y_{it} = \alpha + \delta_i + \delta_t + \beta_1 \cdot \ln(PIBpc)_{it} + \beta_2 \cdot sd_csh_g_{it} + \beta_3 \cdot \ln(pl_c)_{it} + \beta_4 \cdot \ln(pop)_{it} + \beta_5 \cdot \ln(emp)_{it} + \beta_6 \cdot sd_fertility_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

donde el subíndice i hace referencia al país y el subíndice t al año, en los que se realiza la regresión. Además, Y_{it} es la brecha o variable que se toma en cada momento como dependiente (media de los quintiles de: *in work* hombres, *in work* mujeres, *in work gap*, *blue collar* hombres, *blue collar* mujeres, *blue collar gap*, *white collar* mujeres, *white collar* hombres, *white collar gap*, *high skill* hombres, *high skill* mujeres o *high skill gap*). α es el término constante, δ_i un efecto fijo para cada país y δ_t un efecto fijo para cada año. Estos efectos se incluyen para medir y comparar la parte de la desigualdad que es inherente a cada año y país, dado que sus condiciones iniciales, dotaciones de factores y contingencias históricas (capturadas mediante los efectos) son determinantes muy importantes de la participación laboral femenina (Gaddis y Klasen, 2014).

El PIBpc ha sido obtenido dividiendo la variable *rgdpe* entre *pop*, de la PWT⁴. Las variables de precios de bienes de consumo (*pl_c*), población (*pop*) y empleo (*emp*) también están expresadas en logaritmos neperianos (y esta última no presenta correlación lineal alta con las variables dependientes). Sus coeficientes han de interpretarse como semielasticidades (una variación de un 1% en el regresor está asociado a una variación de $\hat{\beta}/100$ unidades en la variable dependiente). Las variables *cs_h_g*, que representa el tamaño del sector público a partir de su peso en el consumo, y la tasa de fertilidad (*fertility*) se han dividido por su desviación típica (obteniendo *sd_csh_g* y *sd_fertility*, respectivamente) para tener una mejor interpretación de los coeficientes estimados: así, un cambio de 1 unidad de desviación típica de la variable independiente (un cambio medio de la media en la muestra) supone un cambio de $\hat{\beta}$ unidades en la dependiente.

Las regresiones han sido estimadas por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), incluyendo efectos fijos por país y año, y utilizando estimaciones robustas ante la posible existencia de heterocedasticidad en los términos de error.

4.2. Extensión del modelo base por quintiles de riqueza

Posteriormente, se ha llevado a cabo una ampliación del modelo (3), desagregando los datos por quintiles de riqueza, a fin de valorar la incidencia disímil que los macrodeterminantes incluidos en la ecuación pueden tener a lo largo de la distribución de la riqueza sobre las brechas de género y las otras proporciones contempladas como variables dependientes. En consecuencia, el modelo estimado ha sido el siguiente:

$$Y_{itq} = \alpha + \delta_i + \delta_t + \beta_1 \cdot \ln(\text{PIBpc})_{it} + \beta_2 \cdot \text{sd_csh_g}_{it} + \beta_3 \cdot \ln(\text{pl_c})_{it} + \beta_4 \cdot \ln(\text{pop})_{it} + \beta_5 \cdot \ln(\text{emp})_{it} + \beta_6 \cdot \text{sd_fertility}_{it} + \varepsilon_{itq} \quad (4)$$

donde las variables son idénticas a las anteriores, con la salvedad de que el subíndice *q* hace referencia al quintil de riqueza sobre el cual se realiza la regresión. Igual que antes, el modelo ha sido estimado por MCO, utilizando estimaciones robustas a posible heterocedasticidad en los términos de error (perturbaciones no esféricas), e incluyendo efectos fijos por país y año.

5. Resultados

5.1. Efectos macroeconómicos sobre el mercado laboral para la ocupación total (*in work*)

5.1.1. Resultados del modelo base

La Tabla 7 presenta los coeficientes obtenidos al estimar el modelo (3) para la brecha de la dimensión *in work*, así como para sus datos desagregados por género.

⁴ Se ha establecido una relación lin-log respecto al PIBpc como supuesto simplificador. Según el epígrafe 3.2, una relación cuadrática respecto a la variable dependiente no tiene por qué resultar necesariamente significativa para toda la muestra.

TABLA 7. Resultados de la estimación del modelo (3) para la media de los 5 quintiles, en in work

		$\ln(\text{PIBpc})$	sd_govsize	$\ln(\text{pl_c})$	$\ln(\text{pop})$	$\ln(\text{emp})$	sd_fertility
<i>in work</i> (N=233)	Hombres	-0,0195(-0,65)	-0,0031(-0,51)	0,0470*(1,97)	0,0131(0,11)	0,0739(0,77)	-0,0080(-0,23)
	Mujeres	0,0501(1,66)	0,0145*(1,80)	0,0072(0,27)	-0,2983**(-2,55)	0,2931*** (3,28)	-0,0337(-0,66)
	Brecha	-0,0696**(-2,29)	-0,0176*(-1,93)	0,0398(1,61)	0,3114*** (2,96)	-0,2192***(-2,64)	0,0257(0,45)

Notas: Entre paréntesis se muestran los estadísticos tipo t de significación individual obtenidos. *, ** y *** representan significatividad individual al 90, 95 y 99% de confianza, respectivamente. En todos los modelos se incluye un término constante y efectos fijos por país y por año, cuyos coeficientes no se muestran. Como la PWT no incluye a Timor-Leste, presente en la JWD, se han perdido 2 observaciones.

Fuente: Elaboración propia.

De esta forma, el PIB por habitante, el consumo del sector público, el nivel de precios del consumo de los hogares, la población y el número de personas con empleo influyen significativamente sobre esta dimensión ligada a la ocupación total (bien por incidir sobre los hombres, las mujeres o la brecha), mientras que la tasa de fertilidad no resulta significativa.

El PIBpc se correlaciona negativamente con la brecha, cuyo coeficiente resulta significativo al 95% de confianza. De esta manera, ante una variación de un 1% en el PIBpc, la brecha de género en la población empleada variaría en sentido contrario en 0,0696 p.p., lo que podría venir dado por un aumento de la participación femenina en el empleo (cuyo coeficiente es positivo y está al borde de la significación)⁵. Así, este resultado resulta alentador si se considera un incremento de la presencia femenina en el mercado laboral como algo positivo (tal y como apunta la teoría), pues políticas que fomenten el desarrollo económico estarán asociadas a incrementos en la participación femenina en el mercado laboral (especialmente en la pobre), con la consiguiente reducción de la brecha ocupacional.

Por su parte, las variaciones en la población están negativamente asociadas a la ocupación total femenina, afectando positivamente a la brecha. Cuantitativamente, ante una variación porcentual en la población, la proporción de mujeres que están ocupadas variaría significativamente en sentido contrario en 0,298 p.p., mientras que la brecha de género variaría en el mismo sentido en 0,311 p.p.

La tasa de fertilidad, aunque no con significatividad, también parece impactar negativamente a las mujeres, lo que resulta complementario al resultado anterior y denota consistencia con el marco teó-

⁵ Como las proporciones de participación de cada sexo en las tres dimensiones incorporadas vienen expresadas en tanto por 1, las unidades en que se miden las brechas oscilan entre [-1, 1], y representan la diferencia entre la participación masculina y femenina. Sin embargo, los coeficientes de un modelo equivalente donde las proporciones de cada sexo vinieran expresadas en tanto por 100, y las brechas acotadas entre [-100, 100] (cambio de escala), serían iguales a los coeficientes de la Tabla 6 multiplicados por 100. En este caso, las unidades en que se medirían las variaciones de la variable dependiente serían puntos porcentuales (p.p.). Para interpretar los coeficientes cuyas variables mantienen una relación lin-log o nivel-log con la dependiente, como habría que dividir los mismos entre 100, el resultado sería directamente el de la Tabla 6 (se multiplica y divide por 100). Para estas variables, la Tabla 6 permite interpretar las variaciones de la dependiente directamente en términos de puntos porcentuales (al ser equivalente).

rico, dado que, según Nkoumou y Song (2021), una creciente participación laboral femenina está asociada, entre otras cosas, a un descenso de la fertilidad y de la presión poblacional. Así pues, reducciones de la fertilidad pueden reducir la población total⁶ y la tasa de dependencia en los hogares, elevando —por consiguiente— la disponibilidad para trabajar de las mujeres, las cuales aumentan su presencia en todo tipo de trabajos (ocupación total), con lo que se advierte una relación inversa población-mujer que se materializa en el estrechamiento de la brecha de género ocupacional (relación directa población-brecha).

Además, estos resultados son análogos a los hallados por Lo Bue *et al.* (2022) al analizar la brecha de género en la propensión al empleo vulnerable en países en desarrollo. También identificaron una relación negativa y significativa entre el $\ln(\text{PIBpc})$ y la brecha de género, así como una relación positiva entre esta última y el logaritmo neperiano de la población⁷.

El nivel de precios del consumo de los hogares no resulta significativo. Por ello, no parece ser una variable relevante para explicar la variabilidad intergénero (en media) en esta dimensión. Sin embargo, más adelante se verá que sí existe alguna relación significativa cuando se distingue por quintiles de riqueza. En cuanto al número total de personas con empleo, al incrementarse porcentualmente aumenta la proporción de mujeres que están empleadas en 0,293 p.p. (mucho más de lo que aumenta la de hombres, que resulta soslayable al no ser significativa), lo que está correlacionado con una reducción significativa de la brecha de género en 0,219 p.p. Ello implica que, cuando una persona comienza a trabajar, es más probable que sea mujer.

Finalmente, la variable construida como aproximación al peso del gobierno en la economía (utilizando la proporción del consumo que corresponde al Sector Público sobre el total del consumo) afecta positivamente a las mujeres y, más importantemente, a la brecha (pero de forma inversa). Esto significa que, ante un incremento de 1 unidad de desviación típica en la variable, la proporción de mujeres ocupadas aumentaría en 1,45 p.p., con lo que se acortaría la distancia respecto a la proporción de hombres ocupados, cerrándose la brecha en 1,76 p.p. Por tanto, la mayoría de las variables macroeconómicas incorporadas al modelo (3) parecen ser relevantes sobre esta dimensión conectada a la proporción de la población que está empleada.

5.1.2. Efectos macroeconómicos a lo largo de la distribución de la riqueza

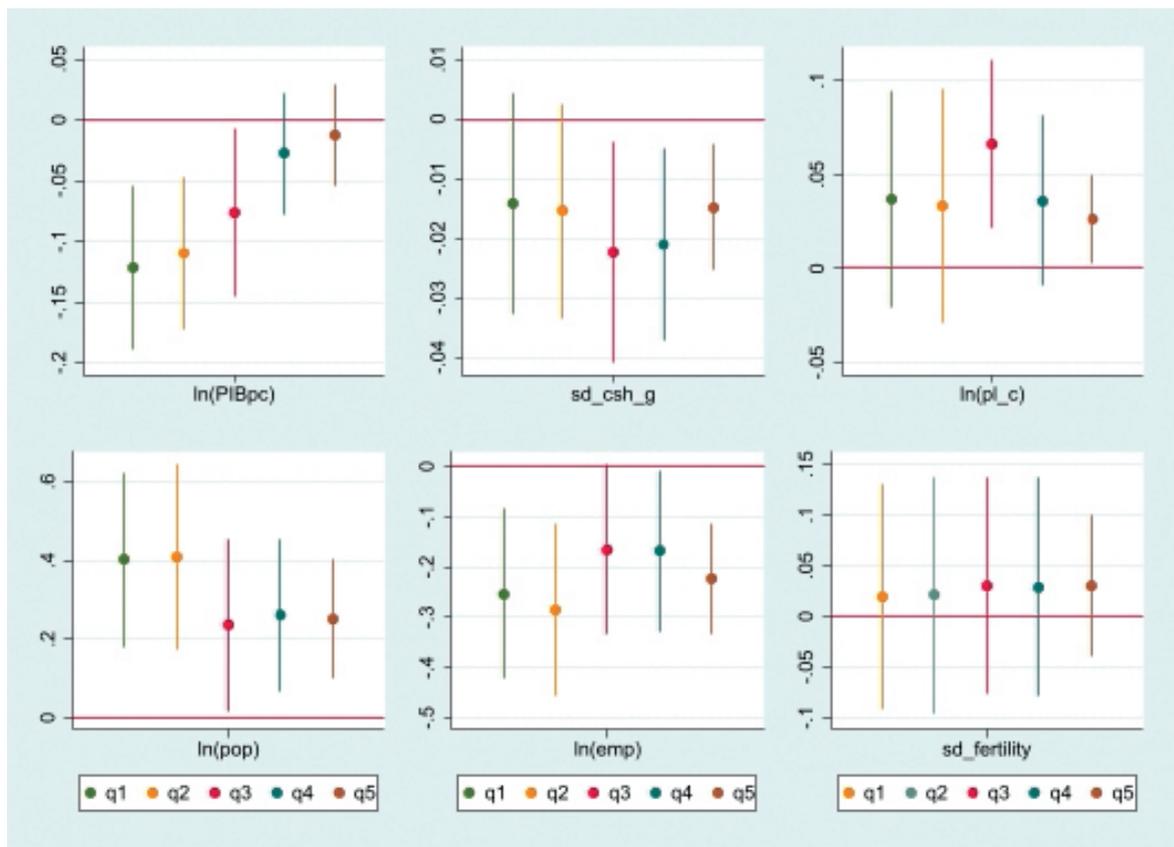
En el epígrafe 3 (descripción de datos) se constató que las brechas analizadas en esta investigación cambian según el nivel de riqueza de los individuos. Dichas disparidades pueden deberse a que la macroeconomía tiene efectos disímiles sobre las diferencias en la empleabilidad femenina y masculina, en función de la riqueza del hogar. En consecuencia, para estudiar este aspecto, a continuación se desagrega el modelo base por quintiles de riqueza, lo que posibilita radiografiar más certeramente los fenómenos de desigualdad de género constatados en el subepígrafe anterior. De este modo, emergen patrones que previamente quedaban difuminados en la media, permitiendo conocer el impacto diferencial que las variables explicativas tienen sobre los distintos grupos de riqueza. Las Figuras 3 y 4 muestran, respectivamente, para esta dimensión los coeficientes de la estimación para la brecha de género y los datos originales de cada sexo, incorporando intervalos de confianza al 90%.

⁶ Si la tasa de fecundidad es inferior a 2 hijos por mujer y el saldo migratorio (migración neta) es no positivo.

⁷ Como la derivada del PIBpc y el $\ln(\text{PIBpc})$ respecto de la población es negativa (por estar en el denominador), para que una variación de la población cause el mismo tipo de efecto en la variable dependiente a través de los componentes PIBpc y población, los coeficientes de ambos deben mostrar signos opuestos.

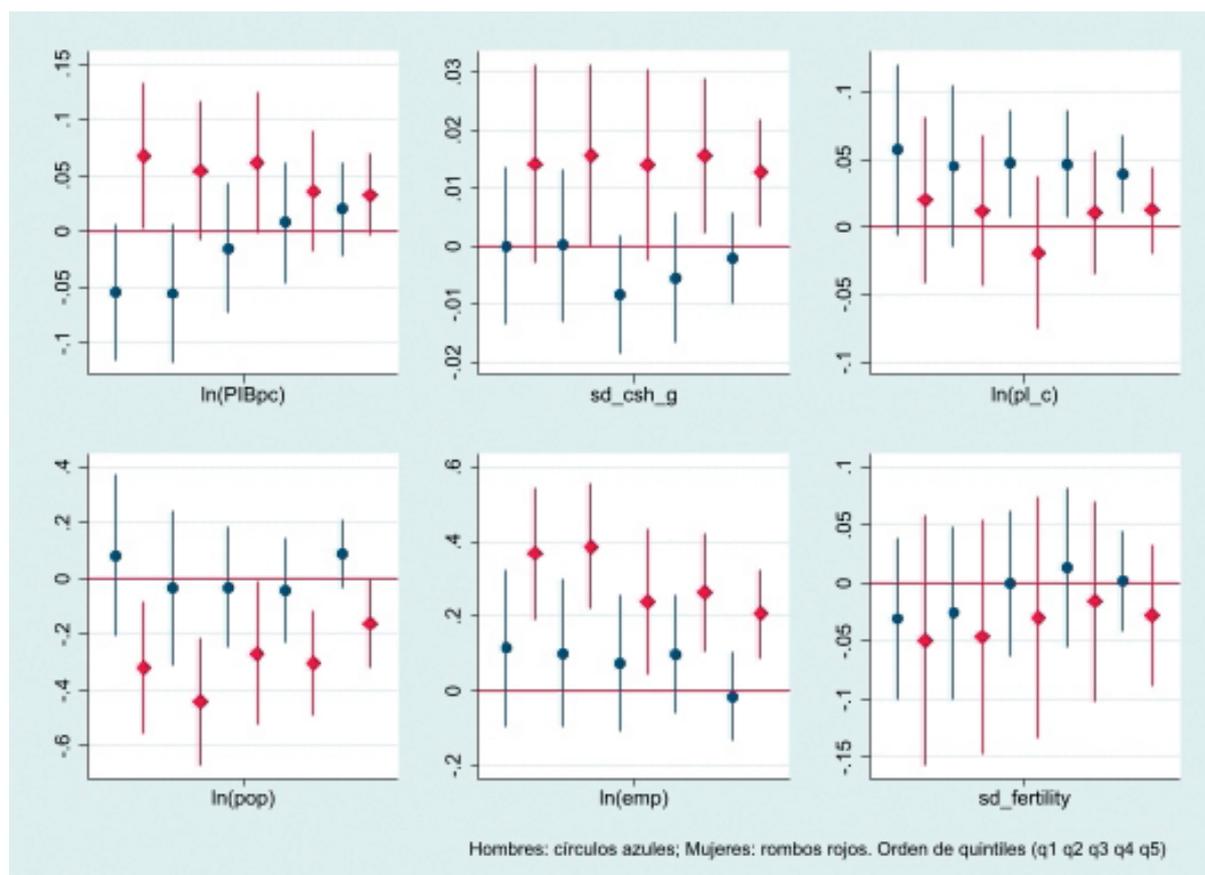
Al analizar la brecha de género por quintiles (Figura 3), se percibe que el PIBpc afecta con un gradiente a lo largo de la distribución de la riqueza (como auspiciaba la literatura revisada), resultando estadísticamente significativo solo en quintiles bajos de la distribución, y con un perfil claramente creciente de sus estimaciones puntuales. Además, al ser negativo secunda las conclusiones extraídas para la media, pero destacando sobre qué parte de la población ejerce mayor efecto: un aumento porcentual en el PIB está asociado a reducciones de la brecha de género, fundamentalmente entre los más pobres. La Figura 4 revela que esto se debe a que, en estos quintiles, al incrementarse el PIBpc, aumenta significativamente la proporción de mujeres empleadas, lo que además es congruente con la literatura revisada, al ser la participación laboral femenina un efecto del crecimiento, tal y como apunta Verick (2014).

FIGURA 3. Coeficientes de las diferentes variables para in work gap, por quintiles



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 4. Coeficientes de las diferentes variables para in work, por quintiles



Fuente: Elaboración propia.

El tamaño del sector público, por su parte, se relaciona negativa y significativamente con los quintiles 3-5. También se observa un cierto gradiente hasta el q_4 , y se constata que los colectivos, en cuya brecha impacta más una variación de esta variable, son los más opulentos. Asimismo, la Figura 4 ilustra que un aumento en esta variable se relaciona con un incremento de la participación en el empleo de todas las féminas (pero significativamente en el q_4 y q_5), lo que explicaría el efecto total inverso sobre la brecha de género.

El nivel de precios del consumo doméstico está asociado positivamente a la brecha de todos los grupos de riqueza, pero solo con significatividad al q_3 y q_5 , lo que se aclara en la Figura 4. En este caso, un aumento del nivel de precios (más común que un decrecimiento), incrementaría la presencia de mujeres en la ocupación (pero sin significatividad, y salvo para el tercer quintil, donde se reduciría), pero la masculina aumentaría todavía más (significativamente en q_3 - q_5), con lo que la brecha de género, lejos de cerrarse, se ensancharía. Esto es, la inflación favorece el crecimiento del empleo en los hombres, más que en las mujeres. Y dicho aumento de la ocupación masculina sería consistente con la relación inversa inflación-desempleo emanada de la Curva de Phillips, donde a corto plazo un aumento de la inflación deteriora los salarios reales y reduce el desempleo (aumenta la ocupación). No obstante, la falta de significatividad en los coeficientes y las críticas empíricas hechas a la Curva impiden extraer conclusiones generalizadas al respecto.

De otro lado, la población afecta de forma directa y significativa a la brecha en todos los quintiles, pero especialmente en q_1 - q_2 (donde tiene mayor impacto). Ello evidencia que, al igual que para la media, una variación de la población se asocia a una variación de la brecha de género en el mismo sentido—aunque más intensamente para los pobres—. Según la Figura 4, una reducción de la brecha vendría dada por la re-

lación negativa entre población total-ocupación femenina pues, reducciones de la población se correlacionan significativamente con aumentos de la proporción de mujeres con empleo (especialmente en los quintiles más bajos). Por ende, las mujeres serían las auténticas ganadoras de un descenso en la presión poblacional en estos LMICs, cuyo efecto final sería un angostamiento de la brecha.

La tasa de fertilidad, aunque no de manera significativa, muestra el mismo patrón que la población (relación directa, como ya se distinguía para la media, al ser la población el stock acumulado de nacimientos —en un marco de decreciente fecundidad—, menos los decesos). No obstante, la ausencia de significatividad torna irrelevante a la variable, pudiendo proponerse su supresión del modelo.

Por último, el número de personas con empleo (que, al tener la población como control en el modelo, mediría el grado de empleabilidad en la economía), igual que para la media, impacta negativamente sobre la brecha de género, significativamente en q_1 , q_2 , q_4 y q_5 . La Figura 4 ilustra que, ante una variación porcentual de la variable, la proporción de mujeres ocupadas variaría significativamente en el mismo sentido, mientras que el impacto sobre los hombres no es significativo. Por consiguiente, un aumento del número de personas con empleo se materializaría principalmente sobre las mujeres (mayor propensión marginal al empleo femenino), permitiéndoles así gozar de mayores oportunidades laborales y económicas (especialmente a las más pobres, que presentan mayores coeficientes) y cerrar la brecha.

5.2. Efectos macroeconómicos sobre el mercado laboral para los componentes de la ocupación total (*blue collar* y *high skill*)

Por motivos ilustrativos y de robustez de los resultados anteriores, a continuación se repite el análisis practicado en la dimensión *in work*, para sus componentes *blue collar* y *high skill*, por ser las dos categorías extremas en que la base de datos (JWD) clasifica las profesiones, y que van en beneficio de los hombres. No obstante, por fines de comparativos también se muestran determinados resultados para la restante dimensión (*white collar*).

Antes de ello, la Tabla 8 presenta los pesos relativos que, en la muestra, cada una de estas tres dimensiones tienen sobre la ocupación total (*in work*), por género y quintiles de riqueza. De esta forma, la mayoría de la población se concentra en trabajos de cuello azul, donde la presencia masculina prepondera, pero decrecientemente conforme aumenta el quintil (como ilustraba el Gráfico 2); esto es, la proporción de trabajadores de cuello azul que son pobres es superior a la de ricos. Por el contrario, la presencia de la población más rica es superior en los puestos de trabajo de cuello blanco (que se encuentran feminizados) y los de alta cualificación, como ya mostraban los Gráficos 4 y 3, respectivamente.

Tabla 8. Pesos relativos de los componentes de *in work*, en las combinaciones país-año de la muestra

	Media población	Media hombres	Hq ₁	Hq ₂	Hq ₃	Hq ₄	Hq ₅	Media Mujeres	Mq ₁	Mq ₂	Mq ₃	Mq ₄	Mq ₅
<i>blue collar</i>	0,67	0,74	0,92	0,87	0,79	0,66	0,43	0,61	0,83	0,75	0,65	0,50	0,30
<i>white collar</i>	0,24	0,16	0,06	0,09	0,15	0,22	0,30	0,31	0,16	0,22	0,30	0,40	0,49
<i>high skill</i>	0,09	0,10	0,02	0,04	0,06	0,12	0,26	0,08	0,01	0,03	0,05	0,10	0,21

Fuente: Elaboración propia.

5.2.1. Resultados del modelo base

La Tabla 9 presenta los coeficientes obtenidos al estimar el modelo (3) para estas tres dimensiones, así como para sus datos desagregados por género.

De esta forma, el tamaño del sector público (su proporción del consumo) no influye significativamente (en la media) sobre ninguno de los componentes de la población ocupada, a diferencia de cómo sí lo hacía para la brecha total en el epígrafe anterior. De resto, las otras variables solo afectan significativamente a algunos de los componentes de la ocupación total.

El PIBpc se asocia inversa y significativamente a la proporción de hombres ocupados en trabajos de cuello azul, así como a su brecha. Parece lógico que incida sobre esta dimensión, pues esta variable era significativa sobre la ocupación total, cuyo componente principal es precisamente *blue collar* (Tabla 8). Con ello, su repercusión sobre la ocupación total podría venir dada por su efecto sobre la ocupación de cuello azul (posible efecto causal), dado que incluso replican el mismo patrón de signos; sin embargo, esto no se contrasta en este trabajo. Así pues, ante una variación de un 1% en el PIBpc, la proporción de hombres empleados en oficios de cuello azul variaría en sentido contrario en 0,0744 p.p., y la brecha de género haría lo mismo en 0,1143 p.p.

TABLA 9. Resultados de la estimación del modelo (3) para los componentes de in work

	<i>blue collar</i>			<i>high skill</i>			<i>white collar</i>		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
$\widehat{\ln(\text{PIBpc})}$	-0,0744* (-1,82)	0,0399 (0,91)	-0,1143*** (-2,67)	-0,0023 (-0,26)	-0,0002 (-0,03)	-0,0021 (-0,27)	0,0321 (1,53)	-0,0118 (-0,33)	0,0439 (1,33)
$\widehat{\text{sd_govsize}}$	-0,0123 (-1,23)	0,0017 (0,16)	-0,0140 (-1,17)	0,0011 (0,46)	0,0006 (0,36)	0,0005 (0,39)	0,0089 (1,53)	0,0045 (0,71)	0,0043 (0,79)
$\widehat{\ln(\text{pl_c})}$	0,0167 (0,58)	0,0076 (0,22)	0,0091 (0,30)	-0,0054 (-0,80)	-0,0021 (-0,49)	-0,0033 (-0,66)	0,0199 (1,58)	-0,0169 (-0,77)	0,0367* (1,88)
$\widehat{\ln(\text{pop})}$	-0,0094 (-0,06)	-0,1091 (-0,84)	0,0998 (0,76)	-0,0084 (-0,30)	-0,0540** (-2,28)	0,0456* (1,83)	0,0833 (1,17)	-0,1435 (-1,24)	0,2267* (1,94)
$\widehat{\ln(\text{emp})}$	0,0146 (0,12)	-0,0359 (-0,33)	0,0505 (0,39)	0,01651 (0,70)	0,0291 (1,47)	-0,0126 (-0,56)	-0,1130** (-2,38)	0,0635 (0,63)	-0,1766* (-1,94)
$\widehat{\text{sd_fertility}}$	-0,0648 (-1,42)	-0,0475 (-0,77)	-0,0173 (-0,23)	-0,0144* (-1,90)	-0,0009 (-0,13)	-0,0136* (-1,87)	0,0283 (1,22)	-0,0135 (-0,33)	0,0418 (1,15)
Nº observac.	217	217	217	217	217	217	217	217	217

Notas: Entre paréntesis se muestran los estadísticos tipo t de significación individual obtenidos. *, ** y *** representan significatividad individual al 90, 95 y 99% de confianza, respectivamente. En todos los modelos se incluye un término constante y efectos fijos por país y por año, cuyos coeficientes no se muestran. Como el tamaño muestral es menor al de la Tabla 7, si *in work* se estimara con estas 217 observaciones, la variable *emp* dejaría de ser significativa para la brecha, mientras que el consumo del sector público y la población dejarían de serlo para las mujeres. Como la PWT no incluye a Timor-Leste, se han perdido 2 observaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, las variaciones en la población están negativamente asociadas a la participación laboral de la mujer en *high skill*, afectando positivamente a su brecha (igual que en *in work*), lo que vuelve a ser consistente con el marco teórico dado que una creciente participación laboral femenina está asociada, entre otras cosas, a un descenso de la presión demográfica (Nkoumou y Song, 2021). Cuantitativamente, una variación porcentual en la población, haría variar en sentido contrario la proporción de mujeres en trabajos de alta cualificación en 0,054 p.p., moviendo, en el mismo sentido, la brecha de género en 0,046 p.p. También repercutiría positivamente sobre la brecha de género en los trabajos de cuello blanco.

En las tres dimensiones, aunque sin significatividad, los signos de los coeficientes femeninos respecto a la fertilidad, vuelven, como en *in work*, a ser negativos (de acuerdo al marco teórico). No obstante, en *high skill*, este regresor repercute relevante y negativamente sobre los varones, lo que provoca un impacto inverso sobre la brecha de género en las profesiones de alta cualificación. Cuantitativamente, una variación de 1 unidad de desviación típica en la tasa de fertilidad, provocaría una variación de 1,36 p.p. de la brecha de género en sentido contrario. Además, que la fertilidad sea significativa sobre la dimensión vinculada a la alta cualificación de los individuos es coherente con la literatura. Por ejemplo, Reis (2015) encontró que, para el caso de Brasil (país de ingreso mediano), entre 1976-2012 las menores tasas de fertilidad las presentaron los profesionales con nivel universitario (trabajadores de alta cualificación), por lo que los estilos de vida de este colectivo han de estar correlacionados con la variable fertilidad.

El nivel de precios del consumo de los hogares no resulta significativo en las dimensiones cuyas brechas van a favor de los hombres, aunque se muestra relevante (al 90% de confianza) sobre la brecha de género en los oficios de cuello blanco. Como esta brecha toma valores negativos, sus coeficientes han de interpretarse al revés. De esta forma, si la inflación aumenta porcentualmente, la brecha se reduciría en 0,0367 p.p. (tenderían a no seguir feminizándose, al menos, a través del efecto precios). Sin embargo, ello no implicaría un tránsito de las mujeres a puestos de alta cualificación (techo de cristal), puesto que el coeficiente de los precios sobre la brecha de *high skill* no es estadísticamente distinto de cero.

Asimismo, el número de personas con empleo, solo impacta significativamente en los oficios de cuello blanco, cuya participación masculina caería en 0,113 p.p. ante un incremento porcentual de la variable, incrementando brecha en 0,177 p.p. Ello sugiere que los hombres no sienten predilección por estos trabajos y puede indicar que, ante un aumento generalizado de los precios, podrían tratar de encontrar mayores remuneraciones a su trabajo en otros sectores; sin embargo, la falta de significación en las otras dimensiones imposibilita extraer conclusiones sólidas al respecto. Lo que sí está claro, es que con la inflación, el sector de cuello blanco se vería más feminizado, pero no por la entrada de mujeres, sino a consecuencia de una diáspora masculina.

En síntesis, la dimensión relacionada con la ocupación de cuello azul únicamente se ve correlacionada de modo significativo con el PIBpc, mientras que aquella vinculada a la ocupación de alta cualificación guarda relación con la tasa de fecundidad y la población. Esta última, junto con los precios y el número de personas con empleo impactan relevantemente sobre el sector —feminizado— de cuello blanco pero, desde luego, no sería objeto de un planificador social que persiga promover la situación de la mujer, seguir concentrándolas en este tipo de oficios.

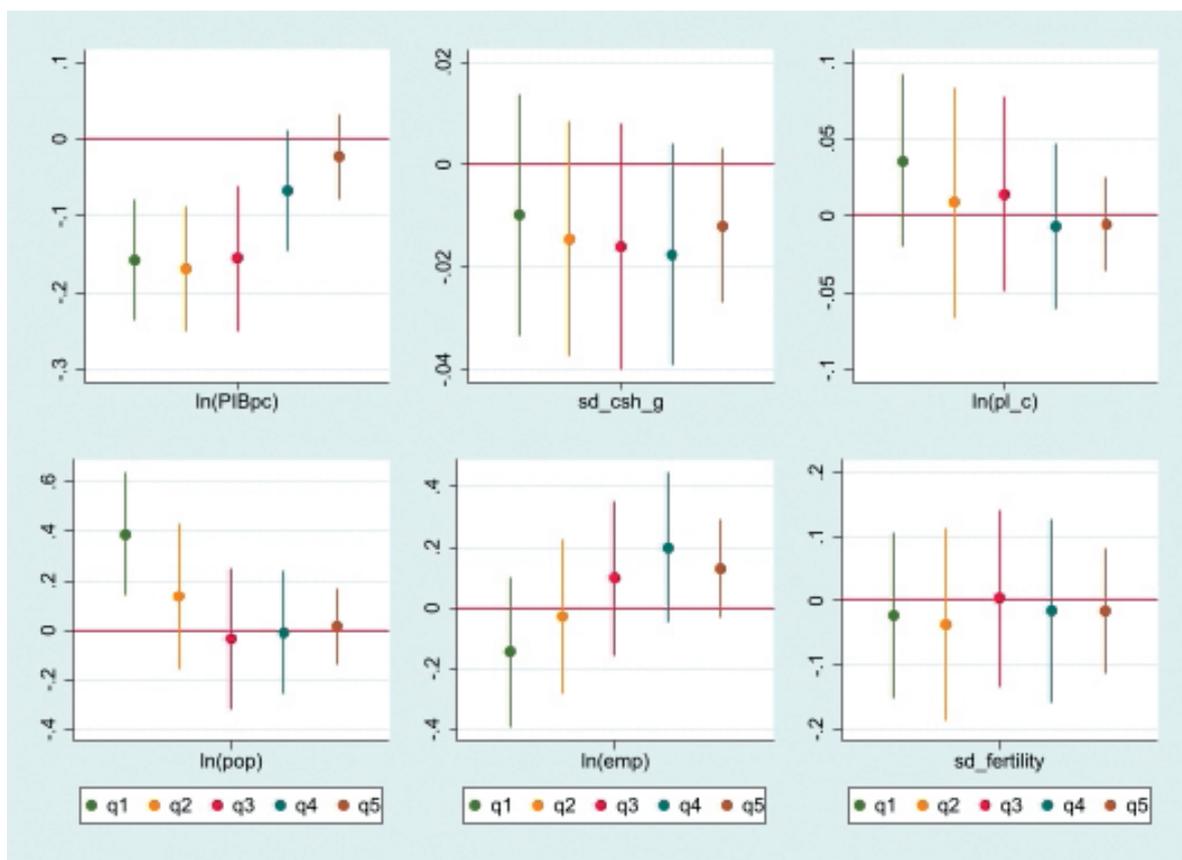
Finalmente, con el objeto de analizar la posible existencia de efectos propios de cada uno de los componentes (*blue collar*, *white collar* y *high skill*) más allá del efecto sobre el total del mercado laboral, se ha vuelto a estimar el modelo (3) para estas tres sub-dimensiones, pero incorporando como variable explicativa la dimensión *in work*. En los dos últimos casos, las variables que en la Tabla 9 eran significativas, lo siguen siendo, evidenciando que los efectos encontrados en la media sobre los empleos

white collar y *high skill* son propios de estas profesiones y se diferencian de efectos sobre el empleo medio. Por su parte, en la dimensión *blue collar*, dado su alto peso (y correlación) en la ocupación total, las variables que eran significativas, dejan de serlo, y el coeficiente relativo a *in work* se vuelve muy positivo y significativo. Esto indica que, en la media, las variables macroeconómicas están afectando al total de la ocupación a través de la ocupación de cuello azul. En parte, se debe al gran peso que este tipo de empleo tiene en los países de ingreso de la muestra (ingreso bajo y mediano). No obstante, este aspecto ha de ser estudiado en mayor profundidad en extensiones futuras.

5.2.2. Efectos macroeconómicos a lo largo de la distribución de la riqueza

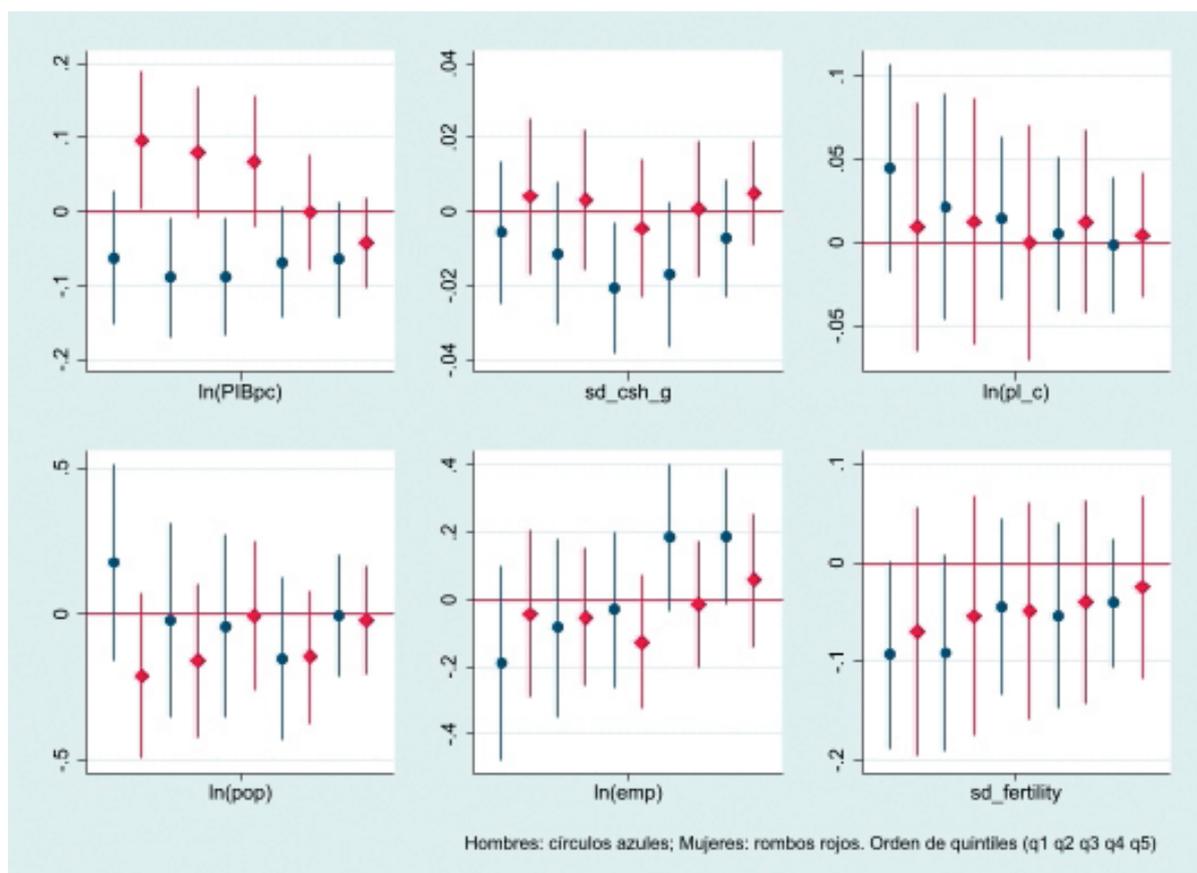
Por los mismos motivos alegados en la sección 5.1.2, a continuación las Figuras 5-8 desagregan por quintiles los resultados obtenidos [modelo (4)] para las dimensiones *blue collar* y *high skill*, por ser las masculinizadas. Las Figuras de número impar ilustran las brechas de género, mientras que las de par, los datos originales de cada sexo, con intervalos de confianza al 90%. Comenzando por *blue collar*, la Figura 5 exhibe semejanzas con la Figura 3, mostrando congruencia entre ambas dimensiones (dado que *blue collar* es el principal componente de *in work*).

FIGURA 5. Coeficientes de las diferentes variables para blue collar gap, por quintiles



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 6. Coeficientes de las diferentes variables para blue collar, por quintiles



Fuente: Elaboración propia.

De este modo, el efecto del PIBpc sobre la brecha de género (al igual que para la media) es negativo, y significativo para q_1 - q_3 . Esta relación implica que un aumento porcentual del PIBpc, mengua la brecha en aproximadamente 0,15 p.p. La Figura 6 muestra que, ante el mismo cambio porcentual, la proporción de hombres *blue collar* varía en sentido contrario para todos los quintiles (pero significativamente en q_2 - q_4), mientras que la de las mujeres sólo varía significativamente para q_1 (y en el mismo sentido), lo que permite comprender el efecto total inverso sobre la brecha entre los grupos más pobres. En consecuencia, políticas de desarrollo económico continuarían asociadas a incrementos en la participación laboral femenina (especialmente entre las pobres), con la consiguiente reducción de la brecha ocupacional. Además, un aumento del PIBpc, reduce la proporción de hombres en *blue collar*, pero incrementa su presencia entre los oficios de cuello blanco (gráfico no inserto en este trabajo), lo que indicaría un trasvase intersectorial para los hombres, estrechando la brecha de cada dimensión.

El tamaño del sector público muestra un efecto insignificante sobre la brecha y más o menos homogéneo entre quintiles. La Figura 6 muestra que la relación inversa que exhibe surge principalmente porque, ante un aumento de 1 ud. de desviación típica en la proporción del consumo que hace el sector público, la proporción de hombres con trabajos de cuello azul disminuye en todos los quintiles (y significativamente en q_3), con lo que —irrefragablemente— la brecha se estrecha, pero no porque acaezca un empoderamiento femenino, sino un retroceso masculino. Una mayor presión fiscal asociada a la expansión del sector público podría estar explicando este aspecto, pero este hecho no se contrasta en el presente trabajo. Además, la falta de significatividad en los coeficientes impide extraer conclusiones sólidas al respecto.

El nivel de precios del consumo, al igual que para la media, no tiene impactos significativos en la brecha, ni sobre la proporción de hombres/mujeres de este grupo (obreros de cuello azul). La misma ausencia de significatividad exhibe la fertilidad; además, la variable, que en la media era significativa para los hombres, ha perdido todo ápice de significatividad (Figura 6). Por otro lado, la población, dados sus vínculos con la fertilidad, muestra un esquema similar de no significación en la brecha para los quintiles 2-5. No obstante, en el primer quintil sí que resulta significativa, de forma que una variación porcentual de la población (e.g. una reducción) estaría asociada a un cambio en el mismo sentido sobre la brecha de género (e.g. un estrechamiento). La Figura 6 evidencia que los coeficientes de las mujeres han perdido la significatividad que acusaban en la media. Finalmente, la variable *emp* muestra un gradiente respecto a la brecha, pero, al igual que en la media, sigue sin ser significativa. No obstante, la Figura 6 señala que un aumento porcentual del número de personas contratadas, incrementaría la proporción de hombres (de los quintiles 4 y 5) en trabajos de cuello azul, en cantidades casi significativas.

Con ello, las únicas variables que aparentan tener potencial suficiente como para afectar significativamente a esta dimensión, dada su correlación, son el PIBpc y la población (aunque no para todos los quintiles). Adicionalmente, que en esta dimensión los coeficientes ligados al q_5 sean estadísticamente no distintos a cero, puede venir dado por la estigmatización y bajo prestigio que rodea a los trabajadores de cuello azul (obreros) y el hecho de que tradicionalmente hayan gozado de escasa protección social en regiones en desarrollo (Filgueira, 1998), por lo que la élite (q_5) carecería de incentivos para participar masivamente en el mercado de trabajo a través de estos oficios (lo que se constata en la Tabla 8). Así, siempre se preverá menospreciable el efecto de una variación de cualquier variable socioeconómica, sobre el 20% más acaudalado de la población.

En último lugar, la brecha de *high skill* (Figura 7) muestra una trayectoria particular. Aquí, los quintiles 4 y 5 suelen mostrar un comportamiento diferente, dado que son los únicos que disponen de recursos suficientes como para consumir ampliamente educación superior y cualificarse altamente. Los demás coeficientes (q_1 - q_3) tienden a la nulidad. Este es un claro ejemplo de alta no linealidad, y de cómo mirar a la media únicamente puede llevar a grandes equívocos. En general, en esta dimensión, el modelo solo tiene sentido para los niveles de riqueza más alta, como ya se explicó en el epígrafe 3.1. Así, el PIBpc —que no resultaba significativo para la brecha media— sigue sin serlo, aunque el coeficiente asociado al q_5 es disímil al resto. Igualmente, en la Figura 8, ha perdido la significatividad que mostraba para la media masculina (Tabla 9) y resulta estadísticamente irrelevante para hombres y mujeres en todos los quintiles. Del mismo modo, el tamaño del sector público y el nivel de precios, tal y como sucedía en la media, muestran coeficientes próximos a cero, con lo que se tornan fútiles para explicar la variabilidad de la brecha de género en la proporción de la población ocupada en puestos de alta cualificación.

Respecto a la relación de la población con la brecha, que era positiva y significativa en la media, sólo el coeficiente del q_5 mantiene dicho perfil. Ello quiere decir que una variación porcentual de la población estaría asociada a un movimiento de la brecha, para ese quintil, en 0,17 p.p. en el mismo sentido, lo que guarda coherencia con lo hallado en las otras dimensiones, donde la relación es también directa cuando la población resulta significativa. La Figura 8 muestra que, ante el mismo cambio porcentual, la proporción de mujeres (de los quintiles 4 y 5) que trabajan en puestos de alta cualificación, se mueve —significativamente— en sentido inverso para los quintiles superiores. El empleo, que era irrelevante en la Tabla 9, vuelve, al igual que en *in work* y *blue collar*, a situar el coeficiente de la brecha del q_5 más a la izquierda en la recta real que el del q_4 (esto es, más abajo en el gráfico) y, además, es el único que resulta estadísticamente significativo, con una relación inversa respecto a la brecha (como sucedía en *in work gap*).

FIGURA 7. Coeficientes de las diferentes variables para high skill gap, por quintiles

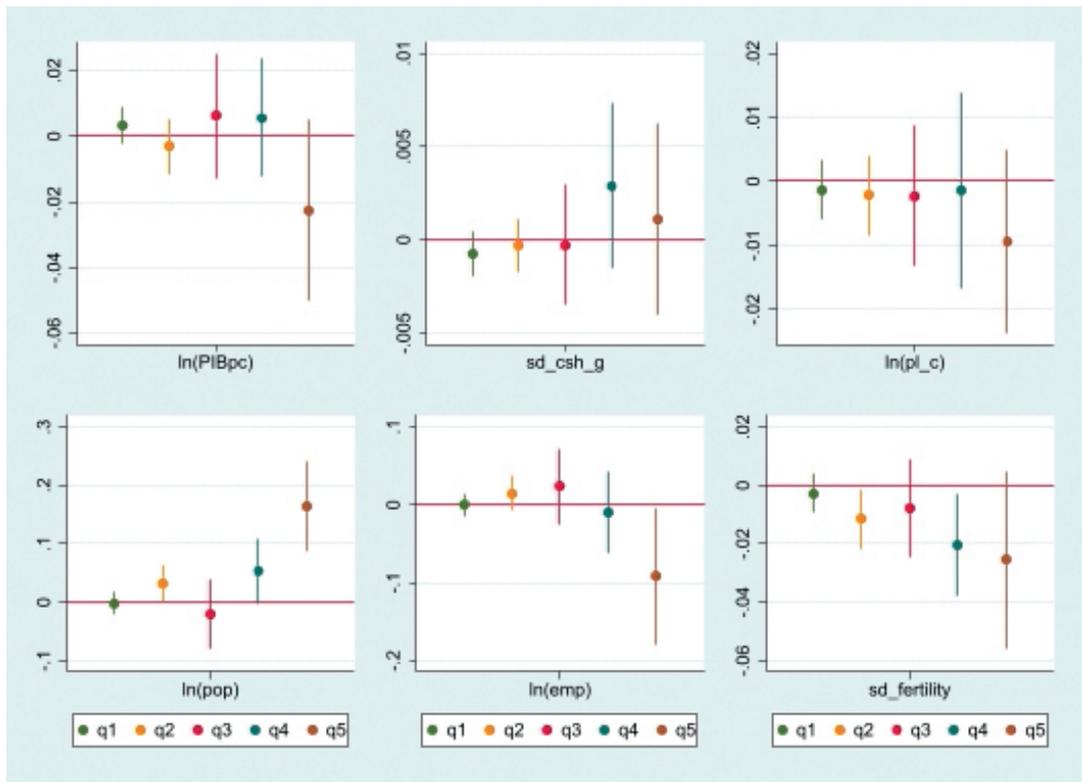
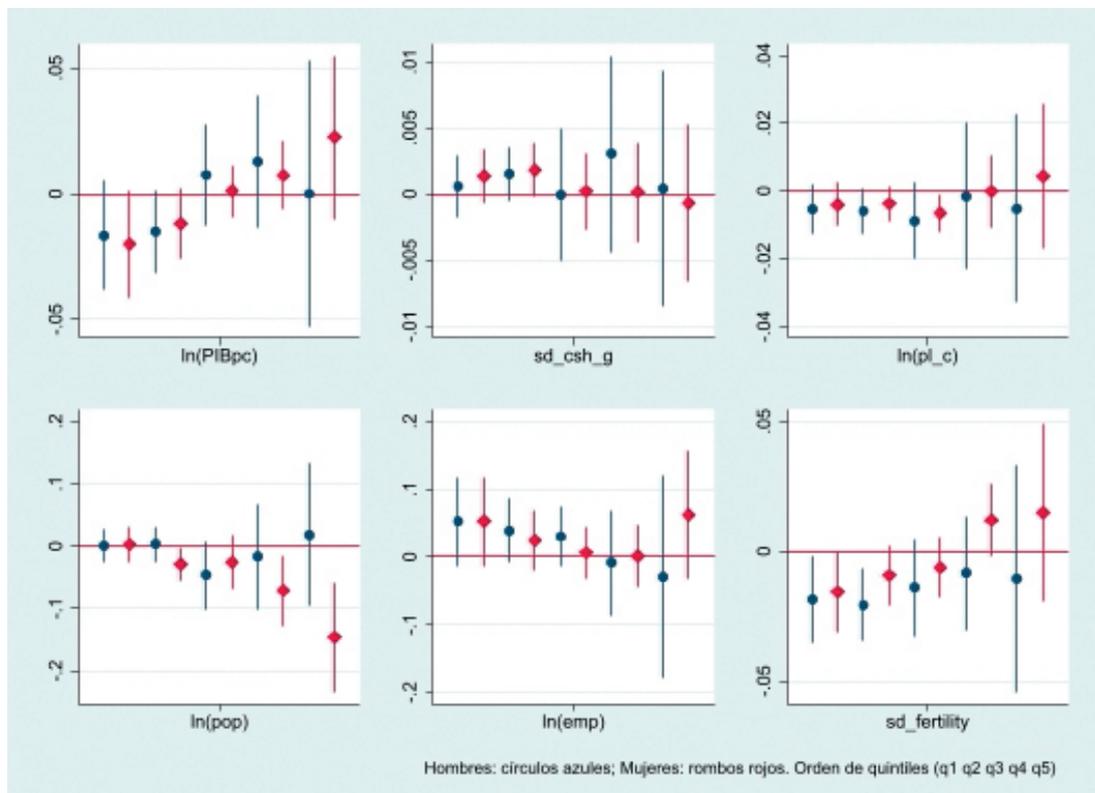


FIGURA 8. Coeficientes de las diferentes variables para high skill, por quintiles



Fuente: Elaboración propia.

Por último, la fertilidad resulta significativa sobre la brecha para q_2 y q_4 , pero de forma inversa, lo que no es consistente con la teoría, pues ante un descenso de la fertilidad, debería reducirse el *gap* (relación directa). No obstante, ello podría deberse a que estas profesiones (de alta cualificación) están estrechamente vinculadas a la élite económica y social, donde puede ser que los patrones de desigualdad de género sigan una trayectoria singular. La Figura 8 muestra que, ante un descenso de la fertilidad, los hombres aumentan significativamente su proporción en estos puestos para q_1 y q_2 , mientras que las mujeres, sólo en q_1 , pero en menor medida que los hombres (ayudando a entender así, la lógica subyacente a esta relación inversa brecha-fertilidad). Con todo, solo la población, el número de personas con empleo y la tasa de fertilidad parecen afectar notablemente a la brecha de género de esta dimensión (alta cualificación).

5.3. Consideraciones finales

En última instancia, y antes de dar paso a las conclusiones, los siguientes comentarios complementan los resultados obtenidos:

Cualquier incremento porcentual en la variable *emp* (número de personas con empleo) no debe interpretarse en términos de empleo formal. Los mercados laborales de países de ingreso bajo y mediano son duales, es decir, se componen de 2 sectores interrelacionados: uno formal de tamaño reducido, y otro muy amplio e informal (Fields, 2008; Frölich y Haile, 2011). Por tanto, un aumento del número de personas con empleo puede venir dado —principalmente— por la incorporación de individuos al sector informal lo cual, dada la escasa protección social que ofrece, no sería del todo deseable para las mujeres pues, según Fields (2011), estas son sus grandes víctimas. De esta forma, dada la relación inversa *emp*-brecha advertida para la ocupación total, habría que estudiar si un incremento femenino entre las personas que trabajan se traduce en mayores y mejores oportunidades y derechos para ellas (empleo formal) o no.

Por otro lado, dado que la relación entre población y brechas —cuando resulta significativa— es positiva, estrechar la brecha requiere reducir la población, pero esto no es verosímil en los países estudiados (pues en ellos se espera crecimiento demográfico a medio plazo). Si bien es cierto que, entre 1990 y 2019 (período de estudio) la tasa de fertilidad ha descendido en los países de la muestra, para que la población se reduzca a partir del componente fecundidad, el número de hijos por mujer ha de ser inferior a 2. Sin embargo, la tasa de fertilidad media en 2020, de los 65 países estudiados para la dimensión *in work*, fue de 3,27 descendientes por mujer, con lo que su población sigue tendiendo al alza y, por consiguiente, las brechas de género en *in work*, *blue collar* y *high skill* también. Por esto, investigar los mercados de trabajo de países de ingreso bajo y mediano exige atender a su reto demográfico, pues en los próximos 30 años se espera que incorporen más de un millardo de personas a su población activa (Lam y Elsayed, 2022).

Finalmente, los resultados de este trabajo, tras poner de manifiesto que en los países de ingreso bajo y mediano aún queda camino por recorrer para alcanzar una igualdad ocupacional efectiva entre hombres y mujeres, muestran variables que pueden contribuir activa y significativamente a este propósito. Este conocimiento, así como el derivado de líneas de investigación afines, puede suscitar recomendaciones de actuación que, de forma ulterior, sean utilizadas por los *policy-makers* en la elaboración de políticas destinadas a potenciar la presencia femenina en todos los niveles de la vida laboral, económica y pública, contribuyendo así a la igualdad de género y la consecución los objetivos y metas de la Agenda 2030, como itinerario holístico y omnicompreensivo de todo el proceso de desarrollo.

En consecuencia, y a modo de ejemplo, políticas expansivas que incentiven el crecimiento —en un marco donde la política monetaria sea capaz de contener la consiguiente inflación—, reducirían sig-

nificativamente la brecha total (*in work*) y la brecha *blue collar* para los quintiles más pobres (a través del componente PIBpc). De otro lado, políticas antinatalistas lo suficientemente fuertes como para reducir la población a través de la fecundidad, *ceteris paribus* incrementarían el PIBpc (reduciendo las brechas de género), a la vez que las reducirían más aún a través del componente población (la relación brecha-población es directa cuando resulta significativa). No obstante, es cierto que una reducción demográfica tan fuerte propiciaría a largo plazo una reducción de la población activa y, con ello, podría darse un descenso de la producción de bienes y servicios (descenso del PIB); sin embargo, el desarrollo tecnológico futuro podría compensar este efecto, haciendo más plausible un escenario de *ceteris paribus*.

6. Conclusiones

Este trabajo pone el foco en tres brechas de género del mercado de trabajo de países de ingreso bajo y mediano que van a favor de los hombres, entre 1990 y 2019, con el objetivo de caracterizar su incidencia disímil en diferentes estratos socioeconómicos (pobres vs. ricos), así como su relación con variables macroeconómicas clave. Así pues, la primera brecha está vinculada a la ocupación total (*in work*) y las otras dos son componentes de la anterior: la segunda, a la proporción de personas ocupadas en trabajos de cuello azul (*blue collar*); y la última, a la proporción de personas ocupadas en trabajos de alta cualificación (*high skill*). Se complementan con una cuarta brecha (*white collar*) que va a favor de las mujeres.

Los datos confirman la existencia de desigualdad de género en las dimensiones analizadas, aunque ha disminuido a lo largo del período de estudio. Sin embargo, las disparidades no son homogéneas a lo largo de la distribución de la riqueza: la brecha es mayor para los grupos pobres en las dimensiones ligadas a la ocupación total y de cuello azul. En la brecha ligada a la cualificación, sucede lo contrario; es superior en los mayores quintiles, pero ello se debe a que las personas pobres carecen de oportunidades para cualificarse altamente a través de la educación, con lo que solo hay posibilidad de apreciar disimilitudes de género entre la población más rica. Asimismo, los datos confirman —condicionalmente— los resultados de Goldin (1995) sobre la existencia de una forma de “U” en la participación femenina en la fuerza de trabajo respecto al crecimiento económico, pero solo para las naciones no subsaharianas de la muestra. Las subsaharianas, tal y como hallaron Idowu y Owoeye (2019), no replican dicho patrón.

Más aún, se examinan varios mecanismos (variables) a través de los cuales las brechas de género pueden verse influenciadas. En la media de los 5 quintiles, resultan significativos⁸ para la brecha *in work*, el PIBpc (-), la proporción del consumo que corresponde al sector público (-), la población (+) y el número de personas con empleo (-); para la brecha *blue collar*, solo el PIBpc (-); y para la brecha *high skill*, la población (+) y la tasa de fertilidad (-), siendo estos últimos efectos propios de las profesiones de alta cualificación. Así, resulta alentador que el PIBpc presente una relación inversa, pues implica que el crecimiento económico y las transformaciones que conlleva, se asocian a reducciones naturales de la desigualdad. Además, alguna de estas variables también incide significativamente sobre la proporción de mujeres/hombres presentes en cada dimensión, aunque no acabe por tener repercusiones significativas sobre las brechas.

Al desagregar los resultados por quintiles de riqueza, emergen nuevos patrones de comportamiento y se observa que la variable población es la única vinculada significativamente (+) a las tres brechas de género estudiadas, al menos sobre uno de sus quintiles. Igualmente, algunas variables que no eran relevantes para la brecha media, acaban correlacionadas significativamente con ciertos quintiles, mien-

⁸ (+) y (-) significan relación directa o inversa, respectivamente.

tras que otras pierden su significación. Por ejemplo, la fertilidad acaba siendo significativa, únicamente, en algunos quintiles de la brecha *high skill*; mientras que en la brecha *in work* todas las variables se han vuelto relevantes en algún quintil, salvo la fertilidad.

En consecuencia, estas correlaciones y efectos de los regresores sobre las brechas de género, y sus diferencias a lo largo de la distribución de la riqueza, pueden ser utilizados en la elaboración de políticas públicas destinadas a dotar de mayores oportunidades a las mujeres (en su totalidad, o en quintiles concretos), en pro de la igualdad de género y de las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Como extensión a este trabajo, podrían replicarse los modelos (3) y (4) incorporando indicadores de comercio, educación y calidad institucional o gobernanza (e.g. los Worldwide Governance Indicators, del Banco Mundial) como variables explicativas, a fin de valorar su incidencia sobre las brechas de género, por tratarse de variables de interés en el campo del desarrollo. A este respecto, durante la realización de esta investigación se probó a incorporar los índices de capital humano de la PWT y los indicadores de democracia/autocracia de la fuente *Polity5*, pero no se obtuvieron resultados concluyentes. Analizar si las variables independientes consideradas en este trabajo han tenido un impacto diferencial sobre las brechas de género a lo largo del tiempo (evolución temporal), también constituye una línea de investigación a futuro.

Referencias bibliográficas

- ALESINA, A., GIULIANO, P. Y NUNN, N. (2013): "On the origins of gender roles: Women and the plough", *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), pp. 469-530. Doi: <https://doi.org/10.1093/qje/qjto05>.
- ARBACHE, J. S., KOLEV, A., Y FILIPIAK, E. (eds.) (2010): *Gender Disparities in Africa's Labor Market*, The World Bank-Agence Française de Développement. Doi: <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8066-6>.
- ASOGWA, F. O., ONYEKE, Q. O., KUMA, P. M., ARAZUE, W. O. Y NKALU, C. N. (2022): "Do macroeconomic indicators determine income inequality in selected African countries?", *Journal of Public Affairs*, 22(4), artículo e2560. Doi: <https://doi.org/10.1002/pa.2560>.
- AZZIZAH, Y. (2015): "Socio-Economic Factors on Indonesia Education Disparity", *International Education Studies*, 8(12), pp. 218-229. Doi: <http://doi.org/10.5539/ies.v8n12p218>.
- BANDIERA, O. Y ELSAYED, A. (2021): "The Jobs of the World Database: A New Dataset on Labour Markets of Developing Countries", *G LM/LIC Policy Brief*, nº 41. Disponible en: https://g2lm-lic.iza.org/wp-content/uploads/2021/06/GLMLIC-Policy-Brief_041.pdf.
- BANDIERA, O., ELSAYED, A., HEIL, A. Y SMURRA, A. (2022): "Economic Development and the organisation of labour: evidence from the Jobs of the World Project", *Journal of the European Economic Association*, 20(6), pp. 2226-2270. Doi: <https://doi.org/10.1093/jeea/jvac056>.
- BIGSTEN, A., KEBEDE, B. Y SHIMELES, A. (2005): *Poverty, income distribution and labour markets in Ethiopia*. Nordiska Afrikainstitutet.
- BUSSMANN, M. (2009): "The Effect of Trade Openness on Women's Welfare and Work Life", *World Development*, 37(6), pp. 1027-1038. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2008.10.007>.
- ÇAĞATAY, N., Y ÖZLER, Ş. (1995): "Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment", *World Development*, 23(11), pp. 1883-1894. Doi: [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(95\)00086-R](https://doi.org/10.1016/0305-750X(95)00086-R).
- DANIEL, E. Y BRIGHT, G. (2011): "Exploring the geographical distribution of wealth using the output area classification", *Economic & Labour Market Review*, 5, pp. 59-78. Doi: <https://doi.org/10.1057/elmr.2011.7>.
- DE VREE LORENZO, C. (2022): *Salud infantil, orden de nacimiento y estatus socioeconómico de la madre: el caso de la India*. [Trabajo fin de grado, Universidad de La Laguna]. RIULL. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28611>.

- DEI, F. (2011): “Quality of Labor Markets in a Developing Country”, *Review of International Economics*, 19(4), pp. 626-633. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9396.2011.00970.x>.
- DUFLO, E. (2012): “Women Empowerment and Economic Development”, *Journal of Economic Literature*, 50(4), pp. 1051-1079. Doi: <http://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>.
- Fachelli, S., Molina Derteano, P. y Torrents, D. (2015): “Un análisis comparado de las desigualdades de acceso a la universidad en Argentina, España y México en 2013”, *Revista de Educación y Derecho*, 12, pp. 15-44. Disponible en: <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/14395>.
- FESTUS, L., KASONGO, A., MOSES, M. Y YU, D. (2016): “The South African labour market, 1995-2015”, *Development Southern Africa*, 43(5), pp. 579-599. Doi: <http://doi.org/10.1080/0376835X.2016.1203759>.
- FIELDS, G. S. (2008): “Guía para los modelos multisectoriales del mercado de trabajo en los países en desarrollo”, *El Trimestre Económico*, 75(298), pp. 257-297. Doi: <https://doi.org/10.20430/ete.v75i298.402>.
- (2011): “Labor market analysis for developing countries”, *Labor Economics*, 18(S1), pp. 16-22. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.09.005>.
- FILGUEIRA, F. (1998): “El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: eficiencia, residualismo y ciudadanía estratificada”, en B. R. Roberts (ed.): *Centroamérica en reestructuración: Ciudadanía y política social*, FLACSO, pp. 71-116.
- FRÖLICH, M., Y HAILE, G. (2011): “Labour markets in developing countries”, *Labor Economics*, 18(S1), pp. 2-6. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.10.003>.
- G²LM|LIC (2021): Jobs of the World Database (IDSC; Version 1.0) [Conjunto de datos]. Research Data Center of IZA-IDSC. Doi: <https://doi.org/10.15185/glmlic.jwd.1>.
- (2022): *Jobs of the World Project v1.0: User Manual*, IZA.
- GADDIS, I. Y KLASSEN, S. (2014): “Economic development, structural change, and women’s labor force participation: A reexamination of the feminization U hypothesis”, *Journal of Population Economics*, 27, pp. 639-681. Doi: <https://doi.org/10.1007/s00148-013-0488-2>.
- GALOR, O. Y WEIL, D. N. (1996): “The Gender Gap, Fertility, and Growth”, *The American Economic Review*, 86(3), pp. 374-387. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/2118202>.
- GOLDIN, C. (1995): “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History”, en T. P. Schultz (ed.): *Investment in Women’s Human Capital and Economic Development*, University of Chicago Press, pp. 61-90. Disponible en: <https://scholar.harvard.edu/goldin/publications/u-shaped-female-labor-force-function-economic-development-and-economic-history>.
- GÓMEZ BUENO, C. (1996): “El género y el prestigio profesional”, *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, pp. 215-233. Doi: <https://doi.org/10.2307/40184034>.
- GRANTHAM, K., DOWIE, G., Y DE HAAN, A. (2022): “Book Review: Women’s Economic Empowerment Insights from Africa and South Asia”, *Journal of Economic Issues*, 56(3), pp. 937-939. Doi: <https://doi.org/10.1080/00213624.2022.2097463>.
- GRONINGEN GROWTH AND DEVELOPMENT CENTRE (2023): Penn World Table (version 10.01) [Conjunto de datos]. DatasetsNL. Doi: <https://doi.org/10.34894/QT5BCC>.
- HAUGHTON, J. Y KHANDKER, S. R. (2009): *Handbook on Poverty and Inequality*, The World Bank. Doi: <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7613-3>.
- HAVI, E. D. K., ENU, P., OSEI-GYIMAH, F., ATTAH-OBENG, P. Y OPOKU, C. D. K. (2013): “Macroeconomic determinants of economic growth in Ghana: Cointegration approach”, *European Scientific Journal*, 9(19), pp. 156-175.
- HEINTZ, J. (2006): “Globalization, economic policy and employment: Poverty and gender implications”, *Employment Strategy Papers*, artículo 2006/3. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_elm/documents/publication/wcms_114024.pdf.
- IDOWU, O. O. Y OWOEYE, T. (2019): “Female Labour Force Participation in African Countries: An Empirical Analysis”, *Indian Journal of Human Development*, 13(3), pp. 278-293. Doi: <https://doi.org/10.1177/0973703019895234>.
- ILO (2018): *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018*, ILO Publishing. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_619577.pdf.

- (2019): *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, ILO Publishing. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf.
- (2020): *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*, ILO Publishing. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf.
- (2023): *World Employment and Social Outlook Trends 2023*. ILO Publishing. Doi: <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>.
- JAYACHANDRAN, S. (2015): “The roots of gender inequality in developing countries”, *Annual Review of Economics*, 7(1), pp. 63-88. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115404>.
- JIMÉNEZ VARGAS, P. J. (2017): “La desigualdad de género en el mercado laboral”, *Revista de Información Laboral*, 2017(6), pp. 65-77.
- KABEER, N. Y NATALI, L. (2013): “Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?”, *IDS Working Papers*, artículo 417. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.2040-0209.2013.00417.x>.
- KLASEN, S. (2000): “Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions”, *Sonderforschungsbereich 386*, paper 212. Doi: <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.1602>.
- LAM, D. Y ELSAYED, A. (2022): *Labour Markets in Low-Income Countries: Challenges and Opportunities*, Oxford University Press. Doi: <https://doi.org/10.1093/oso/9780192897107.001.0001>.
- LAMONT, M., Y MOLNÁR, V. (2002): *Annual Review of Sociology*, 28, pp. 167-195. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.28.110601.141107>.
- LEWIS, W. A. (1954): “Economic Development with Unlimited Supplies of Labor”, *The Manchester School*, 22(2), 139-191. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>.
- LO BUE, M. C., NGOC LE, T. T., SANTOS SILVA, M. Y SEN, K. (2022): “Gender and vulnerable employment in the developing world: Evidence from global microdata”, *World Development*, 159, artículo 106010. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106010>.
- LUCAS, S. (2001): “Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects”, *American Journal of Sociology*, 106(6), pp. 1642-1690. Doi: <https://doi.org/10.1086/321300>.
- MAMEN, K. Y PAXON, C. (2000): “Women’s Work and Economic Development”, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp. 141-164. Doi: <https://doi.org/10.1257/jep.14.4.141>.
- MARE, R. D. (1981): “Change and Stability in Educational Stratification”, *American Sociological Review*, 46(1), pp. 72-87. Doi: <https://doi.org/10.2307/2095027>.
- MARRERO, G. A., RODRÍGUEZ, J. G. Y VAN DER WEIDE, R. (2021): “Does Race and Gender Inequality Impact Income Growth?”, *Policy Research Working Papers*, artículo 9865. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10986/36641>.
- MINCER, J. (1962): “Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply”, en National Bureau Committee for Economic Research (ed.): *Aspects of Labor Economics*, Princeton University Press, pp. 63-105. Disponible en: <http://www.nber.org/chapters/co603>.
- MUNTANER, C., CHUNG, H., BENACH, J. Y NG, E. (2012): “Hierarchical cluster analysis of labour market regulations and population health: a taxonomy of low- and middle-income countries”, *BMC Public Health*, 12, artículo 286. Doi: <http://doi.org/10.1186/1471-2458-12-286>.
- NKOUMOU, G. B. Y SONG, J. S. (2021): “Female participation in African labor markets: The role of information and communication technologies”, *Telecommunications Policy*, 45(9), artículo 102174. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102174>.
- OOSTHUIZEN, M. (2006): “The post-apartheid labour market: 1995-2004”, *Development Policy Research Unit Working Papers*, artículo 06/103. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11427/7358>.
- ONU (1979): *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf.
- PADAVIC, I. (1992): “White-Collar Work Values and Women’s Interest in Blue-Collar Jobs”, *Gender and Society*, 6(2), pp. 215-230. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/189663>.

- PLA, J., POY, S., SALATA, A. Y SALVIA, A. (2021): “Desigualdades de clase y acceso a la educación superior en Argentina y Brasil durante una fase expansiva del sistema educativo”, *Foro de Educación*, 19(2), pp. 69-92. Doi: <http://doi.org/10.14516/fde.874>.
- PRIEBE, J., HOWELL, F. Y SARI, V. A. (2014): “Poverty and the Labour Market in Indonesia: Employment Trends across the Wealth Distribution”, *TNP2K Working Paper*, artículo 17. Doi. <http://doi.org/10.2139/ssrn.2571538>.
- PNUD (1995): *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*, Harla S.A.-C.V. México. Disponible en: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr1995escompletonostatspdf.pdf>.
- PSACHAROPOULOS, G. Y TZANNATOS, Z. (1989): “Female Labor Force Participation: An International Perspective”, *The World Bank Research Observer*, 4(2), pp. 187-201. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/3986509>.
- REIS ITABORAÍ, N. (2015): “Las desigualdades de clase en el comportamiento reproductivo en el Brasil: democratización incompleta y paradojas de la fecundidad juvenil”, *Notas de Población*, 42(100), pp. 61-89. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/38523>.
- TODARO, M. P. Y SMITH, S. C. (2012): *Economic development* (11ª ed.), Pearson.
- TORNOS MARTÍN, T. (1995): “Mercado de trabajo y desigualdades de género”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 6(0), pp. 81-92. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/38812444.pdf>.
- VERICK, S. (2014): “Female labor force participation in developing countries”, *IZA World of Labor*, artículo 87. Doi: <http://doi.org/10.15185/izawol.87>.
- YOUNG, A. (2012): “The African Growth Miracle”, *Journal of Political Economy*, 120(4), pp. 696-739. Doi: <https://doi.org/10.1086/668501>.



Fundación Carolina, mayo 2024

Fundación Carolina
Plaza del Marqués de Salamanca nº 8
4ª planta, 28006 Madrid - España
www.fundacioncarolina.es
[@Red_Carolina](https://twitter.com/Red_Carolina)

ISSN-e: 1885-9119

DOI: <https://doi.org/10.33960/issn-e.1885-9119.DTE12>

Cómo citar:

Hernández Peña, D. (2024): “Mujer rica, mujer pobre: brecha ocupacional de género a lo largo de la distribución de la riqueza en países de ingreso bajo y mediano”, *Documentos de trabajo*, nº especial (2ª época), Madrid, Fundación Carolina.

La Fundación Carolina no comparte necesariamente las opiniones manifestadas en los textos firmados por los autores y autoras que publica.

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)



