



Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

Nota técnica

► Serie Panorama Laboral
en América Latina
y el Caribe 2024

Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina

Departamento de Género y No-discriminación
(GEDI) de América Latina y el Caribe
en colaboración con la Oficina de Actividades
para los Empleadores (OIT/ACTEMP)

Marzo, 2024



Índice

Capítulo 1. Introducción y justificación 3

- 1.1. Normativa internacional y convenios relevantes de la OIT 3
- 1.2. Relevancia del estudio para los actores tripartitos del mundo del trabajo 4

Capítulo 2. Revisión de literatura y casos de estudio 7

- 2.1. Políticas de género y productividad a nivel nacional 8
- 2.2. Políticas de género y productividad a nivel empresarial 21
- 2.3. Conclusiones sobre las principales relaciones causales entre políticas de género y productividad 29

Capítulo 3. Análisis de datos de las áreas clave de política de género 30

- 3.1. Trabajo no remunerado y servicios de cuidado 32
- 3.2. Discriminación laboral basada en el género 35
- 3.3. Violencia de género y acoso sexual 37
- 3.4. Brechas de género en el ingreso 39
- 3.5. Mujeres en posiciones de liderazgo y sanciones a la maternidad 40
- 3.6. Desarrollo de habilidades 44
- 3.7. Emprendimiento 47

Capítulo 4. Análisis descriptivo de la relación entre políticas de género y productividad 49

Capítulo 5. Conclusiones y áreas de oportunidad de políticas públicas 53

- 5.1. Resultados del análisis descriptivo 53
- 5.2. Diálogo social y oportunidades de acuerdos público-privados 55
- 5.3. Áreas de oportunidad para la implementación de políticas de género en América Latina 56

Referencias 59



Capítulo 1. Introducción y justificación

El presente estudio se enfoca en llevar a cabo un análisis exhaustivo de las brechas de género y su importancia en el fomento de la productividad, el crecimiento económico y la promoción de sociedades más equitativas. En el contexto de América Latina, se observa una marcada disparidad en las tasas de participación laboral entre mujeres y hombres. A pesar de que, en el año 2023, las mujeres lograron recuperar los niveles de participación laboral previos a la pandemia por el COVID-19, en el segundo trimestre de 2023 la brecha de género en la participación laboral persistió con una tasa



Las mujeres dedican un considerable número de horas a actividades de cuidado no remuneradas. Esta situación conlleva una significativa disminución del potencial productivo que representan las mujeres en la región.

de 51,8 por ciento para las mujeres y 74,4 por ciento para los hombres (OIT 2023a). A nivel regional, la tasa de ocupación de los hombres con nivel universitario supera en 11 puntos porcentuales a la de las mujeres de igual nivel educativo. Sin embargo, aún mayor es la brecha por género en los niveles bajos de educación, que alcanza 32 puntos porcentuales. En conjunto, la tasa de ocupación de los hombres con mayores calificaciones (78 por ciento) es de 49 puntos porcentuales superior a la de las mujeres con bajo nivel educativo (29 por ciento) (OIT 2023^a). Este desequilibrio se encuentra estrechamente relacionado, entre otros, con

el hecho de que las mujeres dedican un considerable número de horas a actividades de cuidado no remuneradas (OIT 2022a; Huepe 2023). Esta situación conlleva una significativa disminución del potencial productivo que representan las mujeres en la región.

En esta introducción (capítulo 1), se presentan los principales convenios internacionales y declaraciones en torno a la igualdad de género en el trabajo y la ocupación, así como la relevancia de este componente para gobiernos, sindicatos y empleadores. Posteriormente, se presenta la revisión actual de literatura y casos de estudio (capítulo 2) en torno a la relación entre el tema de género y la productividad. Una vez definida la relación entre ambas temáticas, se analizan las últimas estadísticas en torno a las disparidades de género en los mercados laborales de América Latina (capítulo 3), subrayando aquellas brechas de género que presenten una mayor correlación estadística con el crecimiento de la productividad en América Latina (capítulo 4). Finalmente, se presentan las principales conclusiones (capítulo 5), destacando oportunidades para implementar alianzas público-privadas y áreas de oportunidad de política pública. El Departamento de Género y No-discriminación (GEDI) en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de América Latina y el Caribe espera que gobiernos, las organizaciones empresariales y de trabajadores puedan encontrar en este análisis un recurso valioso para abordar desafíos de género y avanzar hacia una sociedad más productiva, inclusiva e igualitaria.

1.1. Normativa internacional y convenios relevantes de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su carta fundacional de 1919 establece la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. En 1944, la OIT anexa a su Constitución

la Declaración de Filadelfia. Entre los mandatos que consagra esta declaración, se encuentra promover la igualdad de género en el trabajo, destacando el trato justo para ambos en el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y la distribución justa de los frutos del progreso. La igualdad de derechos de mujeres y hombres se incluyó en la misma carta fundacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. Tres años después, en 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos estableció una base sólida al proclamar la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación, sin distinción de género. En el año 1979, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) invita a los Estados a tomar medidas para eliminar la discriminación de género en todas las áreas de la vida (Naciones Unidas 1979).

La OIT continuó liderando el camino en la promoción de la igualdad de género con sus convenios fundamentales. En 1951, el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) se centró en promover la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por otro lado, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111) de 1958 tuvo como objetivo erradicar la discriminación por razón de género

en el ámbito laboral, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



En 2019, la OIT (2019a) reforzó aún más su compromiso con la igualdad de género mediante el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), que aborda ambos temas en el mundo del trabajo, en particular la violencia por razón de género.

A medida que las responsabilidades familiares de los trabajadores se convierten en un tema crucial del mercado laboral, la OIT innovó con el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) en 1981 y el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) en 2000, revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3) de 1919. En 2019, la OIT (2019a) reforzó aún más su compromiso con la igualdad de género mediante el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), que aborda ambos temas en el mundo del trabajo, en particular la violencia por razón de género.

1.2. Relevancia del estudio para los actores tripartitos del mundo del trabajo

Este estudio abarca distintas áreas de interés para gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que se pueden abordar mediante múltiples enfoques. En el caso de **los gobiernos**, existe una extensa literatura sobre políticas de género y su impacto en ciertos indicadores económicos.

En primer lugar, en términos de crecimiento económico, por ejemplo, un estudio del Banco Mundial (Pennings 2022) encuentra que el cierre de las brechas de género en la participación laboral se refleja como un crecimiento positivo en el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de los países analizados, con una magnitud que varía dependiendo de las características de cada país. Así, los países de ingreso medio podrían incrementar su PIB per cápita entre 40 y 80 por ciento si la participación laboral de las mujeres alcanzara la de los hombres (Banco Mundial 2022). Otro estudio encuentra que el PIB de América Latina podría incrementar en 34 por ciento, o en 2 600 millones de dólares de los Estados Unidos, en un escenario donde se logre cerrar la brecha



Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo



Las organizaciones empresariales desempeñan un papel fundamental en la reducción de las brechas de género en el entorno laboral que, a su vez, resulta en beneficios económicos para las empresas.

De acuerdo con la encuesta global sobre mujeres en la gestión empresarial, 60,6 por ciento de las empresas encuestadas en América Latina contestaron que las iniciativas de género mejoran los resultados comerciales (OIT 2019b).



de género en el empleo relacionada con la participación laboral, el número de horas trabajadas y la representación en sectores de alto valor agregado para el año 2025 (Woetzel *et al.* 2015). Las políticas de género se encuentran también relacionadas con el comercio internacional. Un estudio del Fondo Monetario Internacional (FMI) encontró una relación positiva entre la igualdad de género¹ y el nivel de diversificación de las exportaciones (Kazandjian *et al.* 2016). En términos de la reducción de las desigualdades económicas y la pobreza, los gobiernos encuentran un alto atractivo en políticas de género. Durante la primera década del siglo xxi, el ingreso laboral de las mujeres explicó el 28 por ciento de la reducción en la desigualdad de la región, así como el 30 por ciento de la caída de la pobreza extrema (Banco Mundial 2020).

Las organizaciones empresariales desempeñan un papel fundamental en la reducción de las brechas de género en el entorno laboral que, a su vez, resulta en beneficios económicos para las empresas. De acuerdo con la encuesta global sobre mujeres en la gestión empresarial, 60,6 por ciento de las empresas encuestadas en América Latina contestaron que las iniciativas de género mejoran los resultados comerciales (OIT 2019b). En este sentido, se identifican cuatro de los múltiples canales por los cuales cerrar las brechas de género en las empresas deriva en beneficios económicos:

1. Cerrar estas brechas puede aumentar la calificación de las prácticas ambientales, sociales y de gobierno (ESG², por sus siglas en inglés) de la firma, con lo que es posible atraer una mayor cantidad de inversionistas y potenciar el crecimiento de la compañía.
2. Además, fomentar la participación de las mujeres e impulsar el desarrollo de sus habilidades también representa un beneficio económico al mejorar la reputación de la empresa como agente de cambio en su comunidad. Por ejemplo, grandes empresas tecnológicas han aumentado su prestigio entre los consumidores y accionistas como consecuencia de sus políticas de inclusión y diversidad, logrando una mayor representación de mujeres en los puestos directivos de la empresa (OIT 2022b).
3. Aumentar la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones de las empresas se puede ver reflejado directamente en las ventas, al considerar en mayor medida las preferencias de consumo de las mujeres (McKinsey 2017).
4. Adicionalmente, las políticas empresariales que tienen el potencial de transformar las expectativas sociales alrededor del trabajo de cuidado no remunerado –como la implementación de licencias de maternidad, paternidad y parentales remuneradas–, aumentan la capacidad de las trabajadoras de llevar un mejor balance entre su vida laboral, personal y familiar (OIT 2019). En Estados Unidos, grandes compañías han observado que el aumento de la duración de las licencias por maternidad disminuyó a la mitad el número de madres nuevas que renunciaba (Kalev y Dobbin 2022).

Por otro lado, las licencias por paternidad son especialmente relevantes para lograr una distribución del trabajo no remunerado más justa. McKinsey realizó una encuesta a 126 padres que se tomaron la licencia por paternidad al tener un hijo, de los cuales el 90 por ciento reportó una mejor relación con su pareja derivada del apoyo a la madre para regresar al trabajo con menores niveles de estrés (Colantuoni *et al.* 2021). Además, varios de los encuestados contestaron que sentían una mayor motivación al

1 Medida por el índice de desigualdad de género de las Naciones Unidas.

2 *Environmental Social Governance*.

regresar al trabajo y planeaban quedarse en la organización por más tiempo. Por lo tanto, la evidencia demuestra que las licencias por maternidad y paternidad pueden disminuir la rotación de personal en las empresas, mejorar el bienestar de las madres que regresan al trabajo y aumentar la motivación de los padres. En términos generales, de acuerdo con un estudio de McKinsey (2017), una mayor diversidad de género dentro de las empresas se asocia con un mayor rendimiento financiero.

En este contexto, **las organizaciones de trabajadores** representan a una población laboral cada vez más diversa, donde las mujeres registran niveles de participación laboral más elevados que la tendencia histórica (OIT 2023a). Ante ello, las organizaciones representantes de las trabajadoras y los trabajadores latinoamericanos se benefician directamente de conocer los más recientes avances en términos de la inclusión laboral de las mujeres, así como los beneficios que se derivan de lograr una mayor diversidad de género en el lugar de trabajo. Esto permite abogar por los derechos fundamentales de las mujeres en el mercado laboral regional, además de contribuir a cerrar las brechas de género en el acceso y permanencia en el trabajo y la ocupación.

En el camino a la construcción de un ambiente laboral sin discriminación de género, este reporte provee información oportuna, a nivel regional, para los trabajadores interesados en la relación entre las políticas de género y la productividad. Finalmente, la creación de sociedades más justas e inclusivas requiere del diálogo social entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Así, en países como Australia, Grecia, Estados Unidos, Uruguay, entre otros, las negociaciones colectivas han jugado un rol importante en la cobertura de los derechos de maternidad donde las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados cuentan con mayor probabilidad de acceder a licencias comparado con los no sindicalizados (OIT 2019b).

Capítulo 2. Revisión de literatura y casos de estudio



La productividad laboral en América Latina ha registrado tasas de crecimiento persistentemente bajas, logrando que pierda valor comparado con la productividad de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y aumente su brecha con otras economías emergentes (OCDE 2021; CEPAL y OIT 2022).

La productividad laboral en América Latina ha registrado tasas de crecimiento persistentemente bajas, logrando que pierda valor comparado con la productividad de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y aumente su brecha con otras economías emergentes (OCDE 2021; CEPAL y OIT 2022). El bajo desempeño de la productividad impide alcanzar un crecimiento económico sostenido, lo que afecta los estándares de vida de la población (OCDE 2021). De acuerdo con el Informe regional de productividad de la OIT (2022c), en el periodo de 1980 al 2018, el producto por habitante o PIB per cápita de la región se deterioró con respecto al de Estados Unidos, ya que pasó de representar el 37 por ciento del PIB per cápita de esta economía a representar el 29 por ciento.

Otra característica importante de la región es la brecha de productividad que existe entre las economías y entre las empresas, dependiendo de su tamaño. Así, cuatro economías de la región (Brasil, Chile, Costa Rica y República Dominicana) registraron tasas de crecimiento de la productividad laboral mayores al promedio histórico de Estados Unidos entre los años 1990 y 2021, mientras que, para el resto de los países, aumentó la brecha respecto a la productividad de Estados Unidos durante este periodo (CEPAL y OIT 2022). Por otro lado, las empresas que se encuentran en el 10 por ciento con mayor tamaño registran una productividad siete veces mayor a las empresas dentro del 10 por ciento de menor tamaño (OIT 2022c).

En la búsqueda por encontrar soluciones de política pública a dicha problemática, surge la Guía para impulsar la productividad de la OIT (2020a), que destaca la necesidad de establecer mercados laborales inclusivos como una condición fundamental para impulsar el crecimiento de la productividad. Esto incluye eliminar barreras de acceso a los mercados laborales y permitir el crecimiento profesional meritocrático, en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

En este tema, las economías de América Latina todavía cuentan con importantes disparidades en los mercados laborales, frenando su crecimiento productivo al limitar el potencial productivo de las mujeres, entre otras cuestiones. A lo largo de esta sección, se examinan ejemplos exitosos de políticas a nivel nacional que han logrado cerrar brechas de género en áreas esenciales como educación y empleo, subrayando la conexión vital entre la igualdad de género y el crecimiento económico.

2.1. Políticas de género y productividad a nivel nacional

Trabajo de cuidado remunerado y no remunerado

El trabajo de cuidado no remunerado en América Latina se ha distribuido de manera desproporcionada, asignando la mayor carga a las mujeres. Esto se debe a que en la región prevalece una sesgada división del trabajo y a que el trabajo de cuidado ocurre principalmente al interior de los hogares. Las mujeres le dedican entre 22 y 43 horas a la semana, mientras que los hombres dedican entre 10 y 20 horas (Huepe 2023). Se estima que, de seguir con las mismas tendencias respecto a las cargas de trabajo de cuidado no remunerado o de no avanzar con las estrategias para cerrar las brechas en el uso desigual del tiempo de cuidado, el tiempo que tardaría en cerrarse la brecha de género alrededor del trabajo de cuidado sería de 209 años (ONU Mujeres 2023). Este fenómeno lleva a que la falta de políticas y servicios de cuidado impacte de forma desproporcionada a las mujeres.

En este sentido, la discriminación laboral por razón de género implica una reducción artificial de la reserva de talento en los mercados laborales, lo que perjudica directamente la asignación del trabajo en una economía (Klasen 2017). En este ámbito, se ha encontrado que las políticas públicas focalizadas en la oferta de espacios y servicios de cuidado, así como la legislación que reglamenta los regímenes de licencias por maternidad, paternidad y cuidados parentales en igualdad de condiciones para las mujeres y los hombres, tienen el potencial de proporcionar un aumento en la disponibilidad de tiempo de las mujeres para participar en el mercado de trabajo (OIT 2019c). Un ejemplo de ello es el caso de Uruguay, en donde se elevó la cobertura de educación de tiempo completo a niñas y niños menores de 6 años, lo cual tuvo un impacto positivo en la participación laboral de las madres (Vaca-Trigo 2019). En países de bajo ingreso se encuentran efectos similares en la participación laboral de las madres de niñas y niños menores a 5 años cuando se reduce el costo de servicios de guardería, especialmente en hogares de bajo ingreso (FMI 2020).

El trabajo de cuidado no remunerado en América Latina

- Se ha distribuido de manera desproporcionada, asignando la mayor carga a las mujeres.
- Esto se debe a que en la región prevalece una sesgada división del trabajo y a que el trabajo de cuidado ocurre principalmente al interior de los hogares.



Otro estudio con datos de Noruega encuentra que proveer estos servicios de manera pública permite que las madres de infantes³ se incorporen al empleo de tiempo completo (Andresen y Havnes 2019).

La valorización del trabajo de cuidado no remunerado es esencial para alcanzar una distribución de las responsabilidades de cuidado igualitaria entre mujeres y hombres (Vaca-Trigo 2019).



Se estima que alrededor de 2 mil millones de personas a nivel mundial dedican 8 horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado, lo que equivale al 9 por ciento del PIB global si se pondera con un salario mínimo por hora (OIT 2019c). Esta cifra puede ser mayor para los países de la región de América Latina.

En este sentido, la OIT, en la xix Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo (CIET) del 2013, establece en su i Resolución que el trabajo de cuidado no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores que no reciben una retribución económica a cambio. Es, además, una dimensión esencial de las estadísticas oficiales sobre el trabajo, la ocupación y la infrautilización de la mano de obra, así como un indicador fundamental de las desigualdades de género en el mundo del trabajo.

Se estima que alrededor de 2 mil millones de personas a nivel mundial dedican

3 Niñas y niños entre 0 y 4 años.

8 horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado, lo que equivale al 9 por ciento del PIB global si se pondera con un salario mínimo por hora (OIT 2019c). Esta cifra puede ser mayor para los países de la región de América Latina. En el caso de Argentina, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado representa el 15,9 por ciento del PIB, para Colombia es el 20,4 por ciento, Costa Rica el 15,7 por ciento, Ecuador el 15,2 por ciento, México el 24,2 por ciento, Perú el 20,4 por ciento y Uruguay el 22,9 por ciento (Ministerio de Economía de Argentina 2020). La OIT ha desarrollado una metodología específica para la contribución del trabajo de cuidado remunerado y no remunerado a través del [Simulador de inversiones en políticas de cuidados](#) que permite construir paquetes de inversión a la medida, como medio para seguir impulsando un programa transformador por la igualdad de género y no discriminación en el mundo del trabajo.

Por otro lado, el documento «El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente», publicado por la OIT (2019c), establece un marco para la creación de un conjunto de políticas de cuidado que comprendan tiempo, seguridad de los ingresos, servicios y derechos. La gráfica 2.1.1 muestra las políticas transformadoras respecto a la economía del cuidado, las cuales contemplan el ciclo de vida de las personas trabajadoras.

► **Gráfica 2.1.1.** Conjunto de políticas de cuidado

Tiempo	Seguridad de los ingresos	Servicios	Derechos
Interrupciones para la lactancia	Prestaciones monetarias por licencia de maternidad, paternidad y parental	Servicios de cuidados de salud materno-infantiles	No discriminación, sin violencia ni acoso y protección del empleo
Otras licencias relacionadas con los cuidados: cuidados de larga duración; por motivos urgentes		Servicios de cuidado infantil (a domicilio, comunitarios y en los centros)	Derecho a un horario de trabajo decente
Tiempo libre para la atención sanitaria artesanal	Seguridad de los ingresos para la lactancia	Educación primaria y secundaria y servicios extraescolares	Derecho a lugares de trabajo seguros y saludables
	Prestaciones monetarias por cuidados de larga duración		
	Instalaciones para la lactancia		

Fuente: OIT 2019c.

Dentro de este marco, es esencial reconocer que garantizar servicios de cuidado infantil de calidad a través de políticas, además de fomentar la participación laboral de las mujeres, también contribuye al bienestar y a la educación de niñas y niños. Por ende, el impacto de los servicios de cuidado infantil se puede ver a través de dos horizontes de tiempo. Uno en el corto plazo con el aumento de la participación laboral de las mujeres y otro en el largo plazo con una fuerza laboral productiva respaldada en gran parte por la mejora en el rendimiento académico de niñas y niños. Un estudio del Banco Mundial en Uganda encontró que la desnutrición durante la infancia es un factor que afecta la productividad de la fuerza laboral en su conjunto por distintas vías. En un principio, cuando niñas y niños sufren desnutrición tienen menores probabilidades de alcanzar un nivel de educación elevado y se reducen sus posibilidades de participar en trabajos no manuales con mayores ganancias. Además, los adultos o las adultas que sufrieron desnutrición durante su infancia y se emplean en trabajos manuales no alcanzan su potencial productivo debido a que no desarrollan una masa muscular igual a la de quienes nunca sufrieron desnutrición.

De acuerdo con un informe de OIT (2023b), dar atención infantil continua a los padres desde el nacimiento de sus hijas e hijos hasta el inicio de la educación primaria obligatoria –la llamada brecha en las políticas de atención infantil– podría generar un retorno sobre la inversión (ROI⁴, por sus siglas en inglés) de más de 3,7 dólares de los Estados Unidos por cada dólar invertido. El estudio, que abarca 82 países, concluye que también podría reducir la brecha mundial de género en los ingresos mensuales del 20,1 por ciento en 2019 al 8 por ciento en 2035; y aumentar el empleo de las mujeres a un promedio mundial del 56,5 por ciento en 2035, frente al 46,2 por ciento en 2019.

En América Latina, existen economías con un régimen universal y gratuito para la financiación de servicios públicos de cuidado infantil para niñas y niños menores de 2 años (Brasil, Costa Rica, Cuba, México, Panamá y Uruguay). Es relevante mencionar que, en la práctica, el acceso a estos servicios puede no contar con una cobertura universal. Para ilustrar estas diferencias entre lo normativo y la aplicación, se destacan el caso de Brasil y Uruguay donde el porcentaje de niñas y niños de hasta 3 años en formación inicial es menor al 100 por ciento, a pesar de contar con un régimen universal y gratuito. Así, Uruguay es el país con mayor cobertura en servicios de cuidado infantil, con un 52 por ciento de niñas y niños entre 0 y 3 años, mientras que Brasil cuenta con una cobertura del 35,6 por ciento (OIT 2022a).

Otros países cuentan con un régimen condicionado en los recursos de las familias (Chile, Colombia, Ecuador, Nicaragua y Perú), por lo que el acceso a servicios públicos de cuidado infantil para la población menor a los 2 años depende del ingreso de la familia u otros factores. Por otro lado, Barbados cuenta con un régimen de financiación privada, mientras que el resto de las economías no



En América Latina, existen economías con un régimen universal y gratuito para la financiación de servicios públicos de cuidado infantil para niñas y niños menores de 2 años (Brasil, Costa Rica, Cuba, México, Panamá y Uruguay). Es relevante mencionar que, en la práctica, el acceso a estos servicios puede no contar con una cobertura universal.

4 *Return of investment.*

tiene datos comparables disponibles. Es fundamental que la existencia de estos servicios sea flexible y permita que su uso beneficie a la población más rezagada en los mercados laborales. En esta línea, en Costa Rica, la labor del Centro de Estudios y Nutrición y Centros Infantiles logró incrementar la tasa de graduación en madres adolescentes y mejorar su desempeño académico. Con el objetivo de responder a las necesidades de las familias, se implementó un horario de guardería por la noche, lo que permitió a las madres adolescentes continuar con sus estudios en el turno nocturno de las escuelas (OIT 2022a).

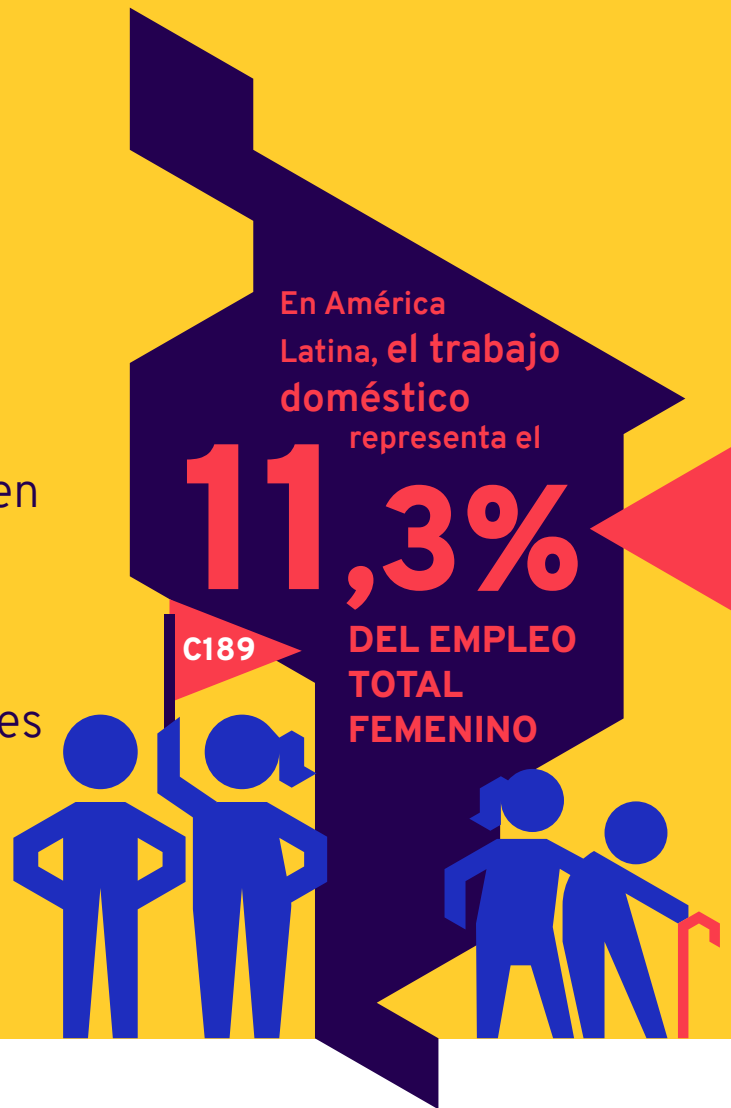
En algunos países donde no se cuenta con un régimen universal y gratuito para los servicios de cuidado infantil existen legislaciones o leyes que responsabilizan a las empresas de proveer estos servicios a sus trabajadores. En este contexto, en Argentina, las empresas con al menos 100 trabajadoras y trabajadores con hijas e hijos entre 45 días de nacidos y 3 años tienen la obligación de proveer salas de cuidado en los establecimientos o pagos que cubran los costos de cuidado. En el caso de Bolivia, esta obligación alude a las empresas con al menos 50 trabajadoras con hijas e hijos menores a 1 año. En Brasil, el mínimo para las empresas es de 30 trabajadoras mayores a 16 años con hijas e hijos menores a 5 años. Empresas con al menos 50 trabajadoras y trabajadores con hijas e hijos menores a 7 años deben proporcionar servicios de cuidado infantil en Ecuador y, en Chile, las empresas con al menos 20 trabajadoras deben proveer estos servicios o el pago del costo del cuidado del hijo o hija (Güezmes y Vaeza 2023).

Por otro lado, en términos del cuidado de familiares con alguna dependencia funcional (tanto niñas y niños como personas adultas mayores), solamente cuatro países en América Latina y el Caribe cuentan con un régimen de servicios públicos de cuidados de larga duración que es universal y gratuito (Bahamas, Belice, Cuba y Uruguay). Estos servicios se enfocan en poblaciones con alguna dependencia funcional de larga duración que dificulte la realización de actividades en su vida diaria (OIT 2022b). Las políticas que garantizan el acceso a servicios de cuidado para las personas con discapacidades impactan positivamente en su calidad de vida, logrando su integración en la educación y el empleo. Además, disminuyen el número de horas que otras personas tienen que emplear en su cuidado de una forma no remunerada, además, son una oportunidad para regular a las trabajadoras y trabajadores en el sector de cuidado y crear empleos de calidad (OIT 2019c).

La cobertura de los programas destinados al cuidado de las personas adultas mayores es insuficiente en los países con datos disponibles. En Chile, el Programa Cuidados Domiciliarios, que implica el cuidado de personas mayores con una dependencia de moderada a severa dentro de los tres primeros quintiles de vulnerabilidad, reportó una cobertura de 1 200 personas al año en el 2016. Argentina cuenta con un programa que otorga subsidios para la contratación de servicios de cuidado y su cobertura alcanzó 130 000 personas en el 2018, pero el tamaño de los subsidios cubre solo parcialmente el costo de este tipo de servicios. Otro caso de subsidios insuficientes se observa en Uruguay, donde 3 388 personas que calificaron para recibir un subsidio para la contratación de servicios de cuidado por 80 horas mensuales (cumpliendo con el requisito de pertenecer a la población de personas mayores de 80 años o menores de 30 años con una dependencia severa), decidieron no hacerlo efectivo dado que no cubría en su totalidad el costo. Por último, el gobierno en Ecuador ofrece servicios de cuidado a domicilio para la población mayor de 65 años en situación de vulnerabilidad, registrando 23 589 beneficiarios en el año 2019, equivalente al 1,3 por ciento de las personas adultas mayores (OIT 2022a). Estos resultados destacan la importancia de cerrar la brecha entre lo normativo y lo práctico. Además, garantizan su impacto positivo en la participación laboral de las mujeres con el objetivo de incrementar el alcance de las políticas y servicios de cuidado.

Formalización del trabajo de cuidado remunerado

- Las políticas que fomentan la formalización del trabajo doméstico y de cuidado pueden contribuir a la transformación de las expectativas sociales, otorgando una distribución igualitaria de responsabilidades entre mujeres y hombres.



Las licencias de maternidad, de paternidad y parentales constituyen parte de las políticas de cuidado relacionadas con el tiempo. El derecho a licencias remuneradas juega un papel fundamental en la construcción de sociedades más equitativas y en el bienestar de las familias. Estas políticas proporcionan a las madres el tiempo necesario para recuperarse física y emocionalmente tras el parto, fortaleciendo así su salud y la de su hijo o hija. Además, las licencias de paternidad permiten que los padres se involucren activamente en el cuidado y la crianza de sus hijas e hijos desde una etapa temprana, promoviendo la igualdad de género en el trabajo de cuidado no remunerado y en la fuerza laboral (OIT 2019c; OIT 2022a).

Formalización del trabajo de cuidado remunerado

Las políticas que fomentan la formalización del trabajo doméstico y de cuidado pueden contribuir a la transformación de las expectativas sociales, otorgando una distribución igualitaria de responsabilidades entre mujeres y hombres (Vaca-Trigo 2019). En América Latina, el trabajo doméstico representa el 11,3 por ciento del empleo total femenino, y ciertas economías registran mayores porcentajes: Argentina (17,8 por ciento), Costa Rica (17,2 por ciento) y Paraguay (17,2 por ciento). Asimismo, 7 de cada 10 trabajadoras y trabajadores domésticos pertenecen al empleo informal, comparado con 3 de cada 10 en las personas asalariadas (excluyendo el trabajo doméstico). Dado el panorama del trabajo doméstico en la región, algunas economías han realizado esfuerzos para mejorar la situación laboral en este sector, como la ratificación del Convenio núm. 189, adoptado por 35 países de los cuales 18 pertenecen a América Latina. Este instrumento normativo destaca la necesidad de crear un marco regulatorio que garantice el trabajo decente de las trabajadoras domésticas (OIT 2021a). Por lo tanto, las políticas que impulsan la transición

hacia la formalidad del trabajo doméstico representan una oportunidad para disminuir la tasa de informalidad laboral que, de acuerdo con la Guía de productividad de la OIT (2020a), es esencial para la creación de un entorno de negocios propicio para impulsar la productividad.

En el caso de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, existe una brecha normativa. El 7 por ciento de los casos de informalidad se deben a la falta de cobertura legal y el resto (93 por ciento) se debe a la falta de la aplicación normativa. La existencia de legislaciones y leyes ha contribuido a mejorar las condiciones laborales de este sector. Sin embargo, se observan rezagos. Mientras el 97,1 por ciento está cubierto por al menos una rama de seguridad social, tan solo el 9,8 por ciento cuenta con una cobertura que incluye todos los beneficios. Además, las trabajadoras domésticas ganan el 56,4 por ciento del ingreso promedio de otras personas asalariadas (OIT 2021a). En este sentido, en la mayoría de los países de América Latina, las trabajadoras y los trabajadores domésticos son contratados a través de acuerdos verbales (OIT 2016). Con esto en mente, existen ejemplos de buenas prácticas donde algunas economías de la región han adoptado un enfoque multidimensional para la formalización del trabajo doméstico. El enfoque abarca lo normativo, la seguridad social, la seguridad con el ingreso social, la inspección, los incentivos y la negociación colectiva. Países como Argentina, Chile, Ecuador y Uruguay han adoptado este enfoque que, en su mayoría, fueron acompañados con campañas de sensibilización hacia el trabajo doméstico (OIT 2021a).

Participación laboral de las mujeres

Conforme con un estudio en América Latina, los países con mercados laborales caracterizados por normas discriminatorias y una baja participación femenina también muestran niveles bajos de PIB per cápita en comparación con las naciones con mayor igualdad de género (OCDE 2017). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que el costo global de las estructuras sociales que discriminan basándose en el género asciende al 7,5 por ciento del PIB mundial (2020). La Organización Internacional de Empleadores (IOE), después de realizar un cuestionario a 17 organizaciones de empleadores en el mundo sobre políticas de género, encontró que el empoderamiento económico de las mujeres en el lugar de trabajo es esencial para el crecimiento y desarrollo económico, así como benéfico para la productividad de las empresas (IOE y ACT/EMP 2017).

En consecuencia, el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), así como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), representan pilares fundamentales que guían a los Estados en poner fin a las prácticas discriminatorias (OIT 2023). Así, en el artículo 11 de este último instrumento internacional se establece la necesidad de adoptar medidas que eliminen la discriminación contra las mujeres en el empleo, permitiendo que accedan al derecho de trabajo, a la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, a la libre elección de profesión y empleo, al ascenso, a la seguridad en el empleo y a todos los beneficios, a recibir formación profesional, a la igualdad de remuneración y trato en relación con el trabajo de igual valor, a la igualdad de trato en la evaluación del trabajo, a la seguridad social y a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo (OIT 2023b).

Con esto en mente, para que las mujeres puedan elegir libremente su profesión y empleo, es necesario que se desarrollen en un entorno libre de estereotipos sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. Estas expectativas sociales permean en las aspiraciones de niñas y niños desde su formación temprana, influyendo en las decisiones sobre su educación, en las expectativas sobre sus capacidades y potencial, así como en la distribución de las responsabilidades del trabajo



Para que las mujeres puedan elegir libremente su profesión y empleo, es necesario que se desarrollen en un entorno libre de estereotipos sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. Estas expectativas sociales permean en las aspiraciones de niñas y niños desde su formación temprana, influyendo en las decisiones sobre su educación, en las expectativas sobre sus capacidades y potencial, así como en la distribución de las responsabilidades del trabajo de cuidado no remunerado (OIT 2023c).

de cuidado no remunerado (OIT 2023c). Así, los programas orientados a eliminar la discriminación de género deben abordar a niños y niñas desde temprana edad para desmontar los patrones culturales con sesgos de género y destacar los beneficios que la igualdad de género conlleva, fomentando un cambio cultural (OCDE 2023). Esta medida contra la discriminación por motivos de género es esencial para transformar las normas sociales alrededor del empleo para las mujeres.

Desafortunadamente, de acuerdo con un estudio de ONU Mujeres (2023), aproximadamente la mitad de los hombres en el mundo consideran que mujeres y hombres no deberían tener el mismo derecho al empleo. En este contexto, persisten las brechas de género en el ingreso al trabajo, las cuales pueden ser explicadas por la prevalencia de normas sociales que asocian a los hombres con el trabajo remunerado y a las mujeres con el trabajo no remunerado. Este fenómeno dificulta el empoderamiento económico y político de las mujeres que, a su vez,

puede derivar en una mayor concentración de capital humano y crecimiento económico en el largo plazo (ONU Mujeres 2023). En resumen, es crucial que niñas y niños reciban una educación con perspectiva de género, garantizando una formación que elimine estos sesgos y facilite la integración de las mujeres al empleo, así como su participación plena en la economía.

La subutilización del talento de las mujeres afecta el crecimiento y la productividad de las estructuras laborales y salariales (Rubery *et al.* 2023). Entre las políticas públicas que incrementan la participación laboral de las mujeres y su productividad se encuentran las políticas de industrialización, que tienen el potencial de cerrar brechas de género en el ingreso al crear mayor demanda de empleos de alta calificación (Seguino y Braunstein 2018). Por otro lado, es relevante considerar necesarias la inversión en un transporte público seguro y en la infraestructura de suministro eléctrico (Seguino 2019). En general, mejorar la calidad de la infraestructura de una economía se asocia con un mejor entorno de negocios que impulsa la productividad de los países (OIT 2020a). Asimismo, las políticas destinadas a la creación de empleos verdes en una economía representan una fuente de empleo decente para las mujeres, ya que estos trabajos van acompañados de derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación (OIT 2023d).

Entorno laboral libre de violencia de género

La violencia hacia las mujeres puede representar un costo de hasta 2 por ciento del PIB global (ONU Mujeres 2016). Asimismo, algunos autores estiman que el costo de las agresiones realizadas por una pareja íntima en América Latina equivale al 8 por ciento del PIB regional (Fearon y



En América Latina se observa una preocupante prevalencia de violencia contra las mujeres. Este comportamiento hostil ejerce una influencia significativa en las decisiones de las mujeres en cuanto a su participación en diversas esferas públicas, incluyendo centros educativos y programas de capacitación.

Hoeffler 2014). La evidencia en América Latina expone que 1 de cada 10 mujeres empleadas ha experimentado violencia o acoso sexual en el trabajo en los últimos 5 años, registrando un porcentaje 2 veces mayor al promedio de las otras regiones (OIT 2022d). El costo económico es menor en los países con marcos normativos que proveen canales de atención y protección a las víctimas de violencia de género (doméstica o en el lugar

de trabajo), así como en los que las mujeres ocupan espacios de toma de decisión (FMI 2021). Estos costos incluyen pérdida de ingresos en las familias, reducción en la productividad laboral de las mujeres víctimas de violencia, mayores gastos en el sistema de salud público y pérdidas de capital humano (Banco Mundial 2019a).

En América Latina se observa una preocupante prevalencia de violencia contra las mujeres. Este comportamiento hostil ejerce una influencia significativa en las decisiones de las mujeres en cuanto a su participación en diversas esferas públicas, incluyendo centros educativos y programas de capacitación. Adicionalmente, las mujeres enfrentan una mayor probabilidad de ser víctimas de acoso en el entorno laboral, especialmente en profesiones de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM⁵, por sus siglas en inglés) donde la presencia masculina predomina (Vaca-Trigo 2019).

El programa H en Brasil estimula la reflexión de mujeres y hombres acerca de la socialización del género. Se abordan temas de salud reproductiva y sexual, violencia de género y prevención del VIH. El programa se creó en 1999 y consistió en talleres con actividades educativas dirigidos a jóvenes entre 15 y 24 años. Se mostraban videos a los participantes y a través de discusiones lograban que los jóvenes se hicieran preguntas sobre la forma en que fueron educados para actuar como hombres, y las formas en que pueden poner en duda algunos aspectos negativos de esa socialización (PAHO 2010). Otro ejemplo de buena práctica es la Coordinación de Educación Sexual implementada por el Programa Nacional de Educación Sexual en Argentina. Así, a partir de la Ley núm. 27234, los centros educativos son responsables de garantizar una educación en igualdad para erradicar la violencia de género a través de jornadas anuales donde se profundice en las problemáticas de la violencia por motivo de género. Además, se difunden cartillas con información sobre las distintas actividades para niveles de educación inicial, primario, secundario y superior, acompañando a los centros educativos con asistencia técnica sobre lo que se puede hacer antes, durante y después de las jornadas, así como compartir experiencias de otras escuelas y brindar recursos para la sensibilización de la educación en igualdad (Gobierno de Argentina 2020).

Mujeres en el diseño de políticas públicas

Las políticas y prácticas que promueven la paridad de género pueden contribuir a reducir la desigualdad económica y mejorar la distribución del ingreso (WEF 2023). La presencia de mujeres

5 Science, Technology, Engineering and Mathematics.

en parlamentos y puestos de representación pública puede contribuir a la generación de políticas públicas con perspectiva de género, desde su diseño hasta la evaluación de su impacto. La región de América Latina ha logrado avances significativos en la representación de las mujeres en puestos parlamentarios con una proporción por encima del promedio global. Asimismo, se observó que 15 de los 22 países de la región que se examinan en el reporte de la OCDE (2017) introdujeron cuotas de mujeres en parlamentos para el año 2014.

Sin embargo, existen rezagos en los gobiernos locales, en los cargos de máxima autoridad municipal, en su representación en el máximo tribunal de justicia y en el número de electas como concejales. Así, 27,2 por ciento de los escaños en gobiernos locales están ocupados por mujeres, 15,4 por ciento de alcaldesas fueron mujeres, representaron el 30,4 por ciento de las ministras en el máximo tribunal de justicia y el 32,7 por ciento en los concejos municipales (CEPAL 2023). A pesar de los avances que se han logrado en el empoderamiento político de las mujeres, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) destaca la prevalencia de nudos estructurales que dificultan el camino hacia una democracia paritaria. Entre los obstáculos que identifica, se encuentran la división sexual del trabajo, la organización social del cuidado, la violencia contra las mujeres, la brecha normativa y la falta de información de las personas en el poder que fallan en la elaboración de evaluaciones que visibilicen las barreras que los grupos más vulnerables de la población enfrentan para integrarse a la vida política (CEPAL 2023).

Transición a la formalidad

La informalidad laboral es una característica de los mercados laborales en América Latina que abarca tanto trabajadores de baja calificación como de alta calificación (Villanueva y Lin 2019). Esta característica se asocia con los bajos niveles en la tasa de crecimiento de la productividad que se han observado en las últimas décadas (CEPAL y OIT 2023). Por ende, las políticas públicas necesitan impulsar la transición fuera de la informalidad que construya un entorno de negocios propicio para la productividad de las empresas (OIT 2020a). En cuestión de género, las mujeres están sobrerrepresentadas en el empleo informal en América Latina. En varias economías de la región –como Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay y Perú– la tasa de informalidad es mayor en las mujeres comparado con la de los hombres (OIT 2023a). En este sentido, las madres se ven obligadas a elegir la informalidad laboral al brindarles mayor flexibilidad para poder tener ingresos y ocuparse de las tareas de cuidado no remunerado (Villanueva y Lin 2019).

Dentro del sector informal, las mujeres también son más vulnerables en sus ingresos. Durante la pandemia, países como México, Perú y Costa Rica registraron una pérdida de empleos informales mayor en las mujeres comparada a la pérdida en los hombres. Este fenómeno puede ser explicado por la pérdida de trabajos en sectores altamente feminizados, como el turismo y el trabajo doméstico (trabajadores y trabajadoras de casas particulares), que se caracterizan por tasas de informalidad elevadas y una sobrerrepresentación de mujeres, reforzando los efectos adversos de la crisis sobre el empleo de las mujeres (OIT 2021b). De igual forma, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en la provisión de servicios de salud y educación, los cuales fueron altamente modificados durante la crisis de salud (OIT 2021a; OIT 2022a). Asimismo, las mujeres jóvenes de entre 15 y 24 años registraron la caída en la tasa de ocupación más elevada entre el 2019 y mediados del 2020 comparado con otros grupos de edad, con una reducción del 30 por ciento en su ocupación. Sin embargo, este mismo grupo fue el que mostró una mayor recuperación en el 2022, registrando una tasa de ocupación 3 por ciento por encima de los niveles prepandemia. Por otro lado, las mujeres mayores a 24 años registraron la recuperación más baja en su tasa de ocupación, en el año 2022, con un nivel 3 por ciento más bajo a lo registrado en el año 2019

(OIT 2023a). Estas diferencias ilustran que las mujeres tienden a ser más vulnerables ante una crisis económica o de salud, poniendo en riesgo su ingreso y el de su familia, además de dificultar la reactivación de la economía en su conjunto (CEPAL 2021).

A pesar de que la informalidad laboral afecta a la economía en su conjunto, hay ciertos sectores que registran una mayor incidencia de empleo informal. Por ejemplo, en América Latina el 77,5 por ciento de las mujeres en el trabajo doméstico remunerado se encuentran en la informalidad, lo que refleja altos niveles de incumplimiento de la ley. Este sector de la economía se considera altamente feminizado, dado que 9 de cada 10 personas empleadas en el sector de servicios de trabajo doméstico, trabajadores y trabajadoras de casas particulares son mujeres (ONU Mujeres, OIT y CEPAL 2020).

Educación y desarrollo de habilidades de las mujeres

Un estudio de la OIT (2019d), que abarca países como Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Uruguay entre 2000 y 2015, revela que la segregación ocupacional de género, marcada por la prevalencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, persiste a niveles significativos en América Latina. Para lograr la equidad de género en la distribución de ocupaciones laborales, se estima que aproximadamente 1 de



Un estudio de la OIT (2019d), que abarca países como Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Uruguay entre 2000 y 2015, revela que la segregación ocupacional de género, marcada por la prevalencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, persiste a niveles significativos en América Latina.

cada 4 trabajadores debería cambiar de ocupación. Este fenómeno estructural, que no ha mostrado una disminución sustancial, refleja desigualdades de género arraigadas en la sociedad y reproducidas en el mercado laboral, estableciendo ocupaciones femeninas y masculinas. La segregación de género conlleva efectos negativos, perpetuando estereotipos, influyendo en decisiones educativas y afectando el desarrollo del capital humano. Además, contribuye a las brechas salariales de género y puede resultar en desajustes entre habilidades y puestos, impactando la eficiencia de los mercados laborales. En este contexto, las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género en el mercado laboral son esenciales para abordar esta situación.

Se estima que el costo de la falta de educación de las mujeres a nivel mundial⁶ es de 15 000 a 30 000 millones de dólares de los Estados Unidos (Wodon *et al.* 2018). En este ámbito, la evidencia apunta a que la inversión de recursos en la formación educativa de las niñas tiene un rendimiento económico significativo. De acuerdo con el World Economic Forum, invertir 1 dólar de los Estados Unidos en la educación de las niñas en países en desarrollo tiene un retorno de 2,8 dólares de los Estados Unidos (Elks 2020). Mientras se han ido cerrando las brechas en la obtención de educación, ha persistido la división sexual del trabajo, la segregación de ocupaciones y la brecha de género

⁶ Se calcula con base en la disminución esperada en los ingresos laborales de las mujeres debido a no alcanzar al menos 12 años de escolaridad.

en el ingreso, sugiriendo que existen barreras estructurales que impiden que el aumento de la educación en las mujeres se traduzca en un mayor empoderamiento económico (UNDP 2023).

Adicionalmente, un rezago importante que se identifica en la formación de las mujeres es su subrepresentación en las disciplinas de STEM. A nivel regional, las mujeres representan un tercio de las estudiantes y los estudiantes en el campo STEM y dos tercios de las personas graduadas en educación terciaria (BID 2018). La masculinización de estas actividades comienza desde la formación temprana de las niñas y los niños. En el caso de América Latina, entre el 8 por ciento y el 20 por ciento de los y las docentes consideran que los niños son mejor en matemáticas que las niñas (Villavicencio *et al.* 2022). En este sentido, cerrar la brecha de género en habilidades STEM puede mejorar el acceso al empleo de las mujeres y poner fin a la segregación ocupacional, así como garantizar un desarrollo sostenible de la economía (Villavicencio *et al.* 2022).



Actualmente, en los países en desarrollo suele encontrarse un déficit en las habilidades que se requieren en el mercado laboral. Esto tiene implicaciones directas en el nivel de desarrollo productivo.

Ciertas tendencias globales, como la adopción de nuevas tecnologías y el cambio climático, revelan la necesidad de desarrollar nuevas habilidades en la fuerza nacional. La adquisición de habilidades digitales, técnicas, cognitivas y emocionales puede llevar a que los países impulsen su productividad al mejorar los empleos disponibles e incrementar la inversión en el capital humano (Banco Mundial 2021a). Actualmente, en los países en desarrollo suele encontrarse un déficit en las habilidades que se requieren en el mercado

laboral. Esto tiene implicaciones directas en el nivel de desarrollo productivo. Por ejemplo, la falta de personas trabajadoras calificadas en El Salvador está afectando la competitividad de sus industrias exportadoras (USAID 2018).

Siguiendo las tendencias globales, la economía digital emerge como una herramienta crucial para empoderar económicamente a las mujeres. Esto se debe a que brinda acceso a información sobre oportunidades laborales y empleos más flexibles, al tiempo que ofrece recursos educativos como cursos en plataformas digitales (IOE 2020a). Según la Organización Internacional de Empleadores, para que las mujeres puedan aprovechar plenamente los beneficios de la economía digital, es fundamental promover su participación en disciplinas STEM, fomentar su inserción laboral en la economía digital y garantizar el acceso a internet de alta calidad (IOE 2020a).

La formación de las mujeres en profesiones STEM es importante para aumentar la oferta de mano de obra calificada en las economías de América Latina. El desarrollo en esas habilidades constituye una estrategia fundamental para lograr avances en sectores estratégicos (UNESCO 2019). Para ello, es importante desarrollar las habilidades cuantitativas de las niñas desde una edad temprana. Los factores que dificultan su formación cuantitativa van desde las normas sociales que esperan que las niñas no se desarrollen en ciertos segmentos del mercado laboral, la violencia hacia las mujeres, la discriminación basada en género, o bien los posibles sesgos de género del cuerpo docente.

Las mujeres y los hombres tienen el mismo potencial de alcanzar cierto nivel de productividad. Sin embargo, las mujeres enfrentan barreras que inhiben su potencial desde el principio de su formación, lo cual resulta en pérdidas económicas y de productividad (Huepe 2023). Entre las niñas en educación secundaria, una determinante para elegir la disciplina en la que quieren desarrollarse es la percepción que tienen sobre sus habilidades, que puede ser sensible a los estereotipos de

género y llevar a que las estudiantes decidan desarrollar carreras solo en profesiones aceptadas socialmente para mujeres (OCDE 2012; UNESCO 2019). En este ámbito, es importante fomentar la representación de mujeres como ingenieras o matemáticas en los libros de texto y en los y las docentes que se encarguen de enseñar estas asignaturas (OCDE 2012).

Emprendimientos liderados por las mujeres

Disminuir las barreras –como el acceso a financiamiento, a la tecnología y a oportunidades para desarrollar conocimiento, que limitan los emprendimientos impulsados por las mujeres– puede ser clave para el desarrollo de empresas productivas. Un estudio con datos de *startups* (o empresas emergentes) encontró que las empresas cofundadas por mujeres reportaban mayores beneficios económicos con menor inversión comparado con las empresas cofundadas por hombres (Manfredi 2018). En este sentido, se pueden mencionar cuatro vías por las cuales las mujeres emprendedoras generan valor para los países: i) garantizar un ingreso para sus familias, ii) generar empleos en su comunidad, iii) el emprendimiento innovador introduce soluciones al mercado, y iv) las emprendedoras que acceden a los mercados internacionales contribuyen a la competitividad del país (GEM 2017). Asimismo, el acceso a financiamiento que requieren las mujeres para emprender contribuye a la inclusión financiera de un país, lo que está asociado con reducciones en la pobreza (Gutiérrez-Romero y Ahamed 2021).

Impulsar la capacidad emprendedora de la mujer mediante la inclusión financiera y digital emerge como una estrategia clave para equiparar las oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a crédito y plataformas digitales, proporcionando valiosa información sobre fuentes de financiamiento y recursos educativos (Vaca-Trigo 2019). Las limitaciones que las mujeres afrontan al intentar acceder a recursos económicos obstaculizan el pleno despliegue del potencial de crecimiento y desarrollo económico de una nación. En esta línea, otorgar a las mujeres el derecho a la propiedad en la Constitución de cada país se revela como un paso esencial para su empoderamiento económico y la creación de un entorno igualitario (OCDE 2017).

Adicionalmente, la inclusión digital garantiza que las mujeres puedan aprovechar los beneficios de la adopción de tecnología. En Bolivia, el programa **Despega tu Negocio** consiste en una plataforma digital que permite a las mujeres en el autoempleo acceder a herramientas de asesoría técnica para impulsar sus negocios y sobrevivir a los efectos adversos que la pandemia tuvo en la economía. A través de los recursos disponibles en la plataforma, se buscaba apoyar la formalización de las mujeres, desarrollar habilidades de liderazgo que deriven en la creación de empleo y el acceso a crédito, así como fortalecer las ventas del negocio con el uso de redes sociales y plataformas digitales. El programa logró que 300 mujeres que comenzaron su propio negocio en la informalidad antes de la pandemia adquirieran habilidades digitales y capacidades de emprendimiento (OIT 2022e).

La educación financiera es una herramienta clave en este proceso de empoderamiento económico. Un caso de estudio relevante es el del programa Mujeres Ahorradoras en Acción implementado en Colombia desde 2007 (OCDE 2012). Esta iniciativa no solo proporciona información sobre alternativas de ahorro, sino que empodera a las mujeres al brindarles conocimiento financiero, permitiéndoles tomar decisiones informadas y ejercer un mayor control sobre sus recursos económicos. Además, se ha constatado que la inversión en infraestructura de telecomunicación tiene un efecto positivo en la participación laboral de las mujeres. Al facilitar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, se derriban barreras geográficas y se generan nuevas oportunidades de empleo y emprendimiento para las mujeres en entornos rurales y urbanos por igual (Kazandjian *et al.* 2016).

Por último, el programa Win-Win: Gender Equality Means Good Business (Ganar Ganar: la Igualdad de Género es Buen Negocio), implementado por la OIT y ONU Mujeres y financiado por la Unión Europea durante el periodo entre 2018 y 2021 (OIT 2021c), tuvo el objetivo de impulsar la representación de mujeres en el sector privado, así como crear un entorno propicio para el emprendimiento liderado por mujeres. La iniciativa estaba compuesta por tres elementos, el primero era un espacio donde las empresarias en Europa y América tuvieran la oportunidad de conectar y abrirse a mercados internacionales. Segundo, la provisión de asistencia para que organizaciones de empleadores y empresas implementaran prácticas de igualdad de género, además de la creación de oportunidades de financiamiento para innovaciones de mujeres. Tercero, el acceso a asistencia para la continuidad de los negocios liderados por mujeres durante las disrupciones de la pandemia. El alcance del programa fue prometedor, dado que 40 000 representantes de 7 700 empresas participaron en alguna actividad y 500 empresas adoptaron medidas de igualdad de género y no discriminación en el lugar de trabajo (OIT 2021c).

2.2. Políticas de género y productividad a nivel empresarial

La igualdad de género en las empresas puede tener un impacto positivo en la productividad (OIT 2017b; OIT 2022c). Evidencia de 103 países demuestra que las empresas con una mujer a cargo son más propensas a innovar (Abdulla *et al.* 2022). Además, Ruohan Wu y Xueyu Cheng (2016) encuentran que, en las empresas chilenas de tamaño mediano⁷, una mayor igualdad de género en las trabajadoras y los trabajadores con habilidades altas se traduce en incrementos de la productividad. En México, el potencial económico de cerrar la brecha de género en el empleo representaría un aumento del 70 por ciento en el PIB (Bolio *et al.* 2019). Por lo tanto, la relación entre igualdad de género, productividad y crecimiento económico es una cuestión de importancia crítica para las empresas y las sociedades en general. Reconocer y abordar las disparidades de género no solo es esencial desde una perspectiva social, sino que también puede tener beneficios

significativos para la economía y el bienestar social.



La relación entre igualdad de género, productividad y crecimiento económico es una cuestión de importancia crítica para las empresas y las sociedades en general. Reconocer y abordar las disparidades de género no solo es esencial desde una perspectiva social, sino que también puede tener beneficios significativos para la economía y el bienestar social.

Las acciones de liderazgo, la cultura empresarial y la estrategia en torno a la diversidad e inclusión (DEI) siguen siendo áreas de mejora en muchas empresas. La pandemia por el COVID-19 ha resaltado aún más la importancia de la DEI en el entorno laboral y ha presentado oportunidades para el progreso en este ámbito (OIT 2022b). De acuerdo con una encuesta realizada por la OIT a empleadores de todo el mundo, mayores niveles de DEI dentro de las empresas se reflejan en incrementos en el compromiso, bienestar y colaboración de los trabajadores, y a su vez se pueden tener beneficios económicos para las empresas (OIT 2022b).

7 Menos de 50 personas empleadas.

Por lo tanto, en esta sección se identifican políticas empresariales en seis áreas que son relevantes para la productividad laboral de las mujeres. La ilustración 2.2.1 muestra que, en un primer momento, las empresas necesitan políticas de reclutamiento que brinden las mismas oportunidades en el proceso de selección tanto a hombres como a mujeres que apliquen a la vacante. Con ello, se puede reclutar meritocráticamente a las personas más productivas para la empresa. Además, se necesita crear un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso hacia las mujeres, con lo que se pueda potenciar el uso de las habilidades de toda la fuerza laboral, sin importar su género.

En un entorno económico en transformación continua, el desarrollo de las habilidades de las mujeres y los hombres también es esencial para potenciar sus niveles de productividad. Además, otorgar el mismo ingreso al trabajo del mismo valor, sin importar el género, es una condición necesaria para poder alinear incentivos entre personas trabajadoras y empresas, hacia el crecimiento de la productividad laboral. Considerar el tema de los servicios de cuidado también es un factor fundamental rumbo al cierre de la brecha de género en ingresos. Por último, las políticas que permiten el ascenso y la representación de las mujeres en puestos de liderazgo influyen de manera positiva en la contratación de talento y en la reputación de la empresa.

► **Ilustración 2.2.1.** Áreas de políticas empresariales que pueden promover la productividad laboral de las mujeres al cerrar brechas de género dentro de las empresas



Fuente: Elaboración propia con base en la revisión de literatura.

Reclutamiento sin discriminación de género

Las empresas pueden beneficiarse de una ventaja comparativa si aprovechan el talento de las mujeres (Turban *et al.* 2019; OIT 2020a; OIT 2020b). En América Latina, la reserva de talento de las mujeres está altamente desarrollada debido a que la mayoría de las personas graduadas en educación terciaria son mujeres, alcanzando proporciones cercanas al 60 por ciento para casi todas las economías de la región (OIT 2019b). Asimismo, es importante considerar el cambio en la composición demográfica, hacia una población de edad promedio mayor. Por ejemplo, en el caso de Europa, si las disparidades de género en las tasas de participación laboral persisten, se espera que para el año 2040 el número de trabajadores activos en la fuerza laboral caiga en 24 millones de personas. Por otro lado, si las mujeres alcanzan una tasa de participación laboral igual a la de

los hombres, esta caída será de solamente 4 millones de personas (McKinsey 2017). Por otro lado, implementar políticas empresariales para eliminar la discriminación basada en género también contribuye al cumplimiento de la regulación laboral y reduce los riesgos de problemas legales para las empresas. Se estima que el costo en el que las empresas en Estados Unidos pueden llegar a incurrir por defender una demanda por discriminación de alguno de sus trabajadores va de 75 000 a 125 000 dólares de los Estados Unidos (Workforce Magazine 2013).

En algunos sectores económicos, la demanda por mayor personal y el crecimiento consecuente de las vacantes laborales resalta la importancia de una mayor participación laboral de las mujeres. Por ejemplo, el sector de energía renovable es uno de los mercados laborales con mayor perspectiva de crecimiento hacia 2050. De acuerdo con la Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA), el número de empleos en energías renovables podría aumentar de 10,3 millones en 2017 a casi 29 millones en 2050. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para impulsar la participación de las mujeres en este sector y maximizar el potencial de su talento, ya que solamente 2 de cada 10 personas que trabajan en este sector son mujeres (IRENA 2019).

Existen empresas en el sector financiero que cuentan con capacitaciones para el equipo de reclutamiento que los instruye en la importancia de la igualdad de género y cómo identificar cualquier prejuicio que esté afectando el proceso de selección (McKinsey 2017). Además, otras empresas han implementado un enfoque integral hacia la promoción de la igualdad de género en diversos aspectos laborales. Ciertas empresas en Egipto han introducido cambios significativos en su proceso de contratación y políticas laborales para promover la igualdad de género. Se ha eliminado la indicación de género en las solicitudes de empleo y se evita preguntar sobre los planes futuros de las familias de los solicitantes y empleados, lo que solía reforzar prejuicios inconscientes en la selección de candidatos y candidatas. Además, en colaboración con la OIT, algunos empleados son capacitados para ser defensores de la igualdad de género en la empresa (ONU Mujeres 2018a).

Lugar de trabajo libre de violencia de género

El Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso representa la más reciente herramienta normativa en este ámbito y compromete a los Estados miembro a tomar medidas para garantizar el derecho de todas las personas a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso. Es esencial adoptar un enfoque con perspectiva de género para eliminar estos comportamientos en el lugar de trabajo, combatiendo así la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con este y como resultado de este (OIT 2019a). De acuerdo con la encuesta mundial OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup⁸, el 22,8 por ciento de las personas que tienen un empleo ha sido víctima de violencia y/o acoso en el empleo en cualquiera de sus modalidades (física, psicológica y sexual). La frecuencia de las agresiones es preocupante, dado que el 38,1 por ciento de las víctimas reportó haberla sufrido más de cinco veces. En el caso de la violencia y el acoso sexual, las mujeres registraron una mayor incidencia comparado con los hombres (OIT 2022f).

Avanzar en la creación de un ambiente libre de violencia de género y acoso sexual es esencial para permitir que las mujeres sean productivas en el lugar de trabajo. Un estudio con datos de empresas en Estados Unidos encontró que a las empresas les cuesta 22 500 dólares de los Estados Unidos por cada persona trabajadora víctima de acoso sexual debido a la pérdida en la productividad laboral. Los costos pueden ser mayores si se considera el efecto negativo en el compromiso organizacional y el aumento de probabilidad de rotación de personal (Willness *et al.* 2007). Evidencia sobre las

8 Encuesta mundial sobre las experiencias de violencia y acoso en el trabajo.



Las organizaciones de empleadores juegan un papel importante para promover una cultura laboral libre de violencia y acoso, así como para impulsar la adopción, por parte de los empleadores, de políticas en el lugar del trabajo relativas a estos comportamientos a través de la consulta a las trabajadoras y los trabajadores y sus representantes sobre las mejores medidas.

empresas privadas en Perú muestra que el costo anual de la violencia contra las mujeres es de casi el 4 por ciento del PIB o 6,7 mil millones de dólares de los Estados Unidos (Vara-Horna 2013). Otro estudio del costo anual del acoso sexual en las fábricas de ropa de Camboya estima una pérdida en la productividad de 88 millones de dólares de los Estados Unidos (CARE International 2017). Crear un clima de tolerancia cero al acoso sexual dentro de las empresas lleva a que los trabajadores perciban que las denuncias en contra del acoso son tomadas en serio y escaladas para responsabilizar a los victimarios (Hart *et al.* 2018).

Las organizaciones de empleadores juegan un papel importante para promover una cultura laboral libre de violencia y acoso, así como para impulsar la adopción, por parte de los empleadores, de políticas en el lugar del trabajo relativas a estos comportamientos a través de la consulta a las trabajadoras y los trabajadores y sus representantes sobre las mejores medidas. Panamá y Perú crearon leyes que establecen la obligación de los empleadores en crear políticas contra el acoso y procedimientos para evitar dichos actos en el lugar de trabajo. En el caso de Perú, las empresas con al menos 20 personas empleadas deben asegurar la creación de un Comité de intervención ante el hostigamiento sexual, y si las empresas cuentan con un menor número de personas el delegado o la delegada se encarga del caso (OIT 2019a). Algunas empresas multinacionales han tomado medidas para abordar la violencia de género en el lugar de trabajo a través de su Plan de Igualdad de Oportunidades, que brinda apoyo psicológico, atención médica y asistencia legal a las víctimas de violencia de género (OIT 2020b).

Desarrollo de habilidades y emprendimiento

Las empresas pueden ofrecer capacitación a sus trabajadoras y trabajadores para cubrir la escasez de habilidades en la fuerza laboral, especialmente en un contexto donde la adopción de la tecnología requiere que las personas desarrollen habilidades digitales. Con los avances logrados en cerrar la brecha de género en educación, se observa que las mujeres están en mejores posiciones para desarrollar las habilidades que se necesitan (Madgavkar *et al.* 2019). Por esto mismo, facilitar la formación en STEM de mujeres y niñas es una oportunidad para que las empresas establezcan una reserva de talento compuesta por trabajadoras calificadas (Business for Social Responsibility 2019).

La OIT y la compañía Microsoft colaboraron para asistir a más de 30 000 mujeres en diez países a digitalizar su negocio a través del programa de [Mujeres emprendedoras hacia la digitalización](#) (WIDB, por sus siglas en inglés). Se busca alcanzar la inclusión digital de las dueñas de micro y pequeñas empresas. Las participantes tienen acceso a recursos educativos que las apoyan en el desarrollo de habilidades digitales (OIT 2023e). Este programa refuerza las capacidades de emprendimiento de las mujeres, influyendo positivamente en la rentabilidad y productividad del negocio.



Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

Foto: OIT/Bayona

Las empresas pueden ofrecer capacitación a sus trabajadoras y trabajadores para cubrir la escasez de habilidades en la fuerza laboral, especialmente en un contexto donde la adopción de la tecnología requiere que las personas desarrollen habilidades digitales.

Con los avances logrados en cerrar la brecha de género en educación, se observa que las mujeres están en mejores posiciones para desarrollar las habilidades que se necesitan.

Brechas de género en los ingresos

Cerrar las brechas salariales de género al menos en un 13 por ciento significaría un incremento del PIB de 6 000 millones de dólares de los Estados Unidos en los países de la OCDE (OIT 2020b). Además, las empresas que muestran compromiso por cerrar las brechas salariales de género pueden llegar a ser más sustentables y productivas a través del aumento en la motivación de sus trabajadoras y trabajadores, la mejora en su reputación, la retención de talento, la optimización de los esquemas salariales y la atracción de inversionistas (WEP 2020).

Existen diversas compañías multinacionales que implementan esfuerzos para cerrar las brechas de género en el ingreso de sus trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, Danone, una empresa miembro de la Coalición Internacional de Pago Igualitario (EPIC, por sus siglas en inglés) publica la brecha salarial de género como uno de sus indicadores clave de desempeño dentro de su reporte anual (EPIC 2023). En América Latina, la brecha salarial fue del 15 por ciento en el 2015, lo que indica que las mujeres ganaban el 85 por ciento de lo que ganaban los hombres (OIT 2019). Más allá de las estadísticas sobre las brechas salariales, existen empresas que ya monitorean todo el conjunto de disparidades de género dentro de la empresa. Por ejemplo, el Banco General en Panamá implementó una política de transparencia en relación con esta información publicando cifras desagregadas por nivel de jerarquía, tipo de contrato y salario (ONU Mujeres 2020).

Las brechas salariales de género se observan en distintos tipos de ocupaciones y sectores económicos. Esto se debe a que los esquemas salariales pueden variar dependiendo de los trabajos. Un estudio en Estados Unidos revela que las ocupaciones que recompensan las jornadas laborales largas registran mayores brechas salariales de género que las ocupaciones que no tienen esquemas laborales que recompensan este tipo jornadas laborales (Goldin 2014). Cuando se habla de ocupaciones que recompensan las jornadas laborales largas se refiere a que las compensaciones salariales van incrementando desproporcionadamente conforme aumenta el número de horas trabajadas. Esto puede interpretarse de la siguiente manera: una persona que trabaja 8 horas no gana el doble de lo que obtendría por 4 horas de trabajo, sino que gana más del doble. Así, las mujeres se ven obligadas a destinar una menor proporción de su tiempo en trabajo remunerado comparado con los hombres, debido a la mayor carga que produce la distribución del trabajo no remunerado no gozan de los beneficios salariales extras que podrían obtener con jornadas laborales largas. Las empresas tienen el potencial de implementar políticas laborales para que mujeres y hombres dentro de la empresa puedan tener un mejor balance entre su vida personal y laboral. Un estudio reciente reveló que, de acuerdo con los empleadores la diversidad e inclusión (DEI), el bienestar y la flexibilidad son factores que la fuerza laboral global considera al emplearse, por lo que las empresas que atiendan estas preocupaciones en sus esquemas laborales tienen el potencial de atraer talento de mujeres y población de jóvenes (Aon 2018; OIT 2022b).

Sin embargo, es importante considerar que las políticas orientadas a la flexibilidad de la jornada laboral no son suficientes para eliminar las brechas de ingreso entre mujeres y hombres. Un estudio realizado con un segmento de empleados con una mayor escolaridad promedio (más calificado) encuentra disparidades de género en los salarios, sugiriendo que las brechas de ingreso entre mujeres y hombres en ocupaciones de alta calificación pueden ser explicadas por las interrupciones y jornadas laborales más cortas de las mujeres, debido la organización social del trabajo no remunerado que destina la mayor responsabilidad a las mujeres (Blau y Kahn 2017).

Servicios de cuidado

El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares establece que los Estados miembro deberán implementar políticas nacionales que faciliten el acceso al empleo de

las personas con responsabilidades familiares, lo cual implica eliminar cualquier discriminación que puedan enfrentar y garantizar la ausencia de conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (OIT 1981). La OIT reconoce que los servicios de cuidado deberían de proveerse de forma gratuita y universal, beneficiando tanto a empleadores como a trabajadores. Sin embargo, las empresas pueden optar por proveerlos de forma privada. Así, las empresas que invierten en programas de cuidado infantil no solo están contribuyendo al bienestar de sus trabajadoras y trabajadores, sino que también están cosechando una serie de ventajas económicas para la firma. Uno de los beneficios más destacados es la mejora en el rendimiento de las empleadas y los empleados. Al proporcionar opciones confiables de cuidado infantil, se reduce el ausentismo laboral, aumenta la motivación de la fuerza laboral, así como su productividad al poder enfocarse en las tareas relacionadas con el rol dentro de la empresa. Además, ofrecer estos servicios fortalece la cohesión interna y la cultura empresarial volviendo a las empresas más competitivas en la atracción y retención de talento (IFC 2017). En México, una empresa reconocida en el sector agroindustrial ofrece servicios de cuidado infantil a las trabajadoras y los trabajadores con hijas e hijos entre 1 y 6 años. Los establecimientos que implementaron esta medida lograron reducir la rotación de personal y el ausentismo. Esta mejora puede ser explicada por la oferta de servicios de cuidado infantil, debido a que el departamento de recursos humanos de esta empresa identificó que una de las principales causas por las cuales las trabajadoras que son madres dejan el empleo es la falta de estos servicios (IFC 2022).

Un caso de estudio importante es el de la empresa Fujitsu, en Japón, que opera en la industria de tecnología y ofrece la opción de teletrabajo a sus trabajadores desde el año 2017, para que puedan tener un balance entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidado no remunerado. En este ámbito, la compañía también ha establecido talleres para empleadas en periodo de lactancia y seminarios de capacitación para gerentes sobre cómo brindar apoyo en ese periodo. Otro caso para resaltar es el de Ikea, una empresa que ofrece servicios de guardería dentro de sus instalaciones en sus oficinas de Corea del Sur (OIT 2020b). Con el apoyo directo de Ikea respecto a las tareas de cuidado, los empleados pueden enfocar su tiempo productivo en las tareas de la empresa. Por otro lado, también existen experiencias a destacar en el caso de las economías de América Latina. Por ejemplo, en Chile, Citigroup ofrece servicios de guardería a sus trabajadoras y trabajadores, en cumplimiento con las regulaciones oficiales, lo cual reduce el riesgo de la empresa de incumplimiento normativo (IFC 2017).

Además de los servicios de cuidado, existen otras obligaciones hacia las personas trabajadoras con responsabilidades familiares como las licencias de maternidad, de paternidad y parentales que van en línea con el Convenio núm. 156. Las licencias remuneradas permiten que las madres y los padres se ausenten del trabajo cuando tienen un recién nacido o una recién nacida para encargarse de su cuidado sin preocuparse por poner en peligro el ingreso familiar. En América Latina y el Caribe existen diferencias significativas en la duración y el financiamiento de las licencias de maternidad comparado con las de paternidad. Por ejemplo, el país con las licencias de maternidad de mayor duración es Venezuela con 26 semanas. Además, Venezuela, Colombia y Paraguay cuentan con las licencias de paternidad de mayor duración con 14 días (excluyendo las Islas Británicas con una licencia de paternidad de 1 mes sin prestaciones monetarias). Asimismo, la mayoría de países en la región establecen que la seguridad social es la encargada del financiamiento de las prestaciones monetarias que acompañan las licencias de maternidad, mientras que la responsabilidad de financiar las licencias de paternidad en la mayoría de los casos recae sobre el empleador o la empleadora (OIT 2022a; OIT 2024).

En este ámbito, se destaca la importancia de otorgar licencias de maternidad, de paternidad y parentales con prestaciones monetarias financiadas por la seguridad social que tengan la

extensión suficiente de los estándares internacionales, para poder distribuir las responsabilidades y derechos de las políticas de cuidado de una manera más equitativa.

El crecimiento laboral de las mujeres es generalmente «penalizado» por la maternidad, al realizar la mayor carga del trabajo de cuidado no remunerado (OIT 2019c). En respuesta a ello, algunas empresas ofrecen incentivos monetarios para que las mujeres regresen después de la licencia o crean módulos de entrenamiento para que puedan continuar su formación durante la licencia de maternidad (McKinsey 2017). Además, los acuerdos colectivos pueden ser un instrumento esencial para garantizar la calidad del derecho a licencias de maternidad. Tras la revisión de 40 convenios colectivos en Argentina (OIT 2021d), se encontró que 23 contenían una cláusula sobre los cuidados, algunos abarcaban la duración de las licencias por nacimiento o adopción, otros extendían la duración de las licencias de maternidad para rebasar la duración establecida por la Ley de Contrato de Trabajo y otros convenios ampliaban las licencias en caso de que la hija o el hijo tenga una discapacidad (OIT 2022b).

Diferentes empresas multinacionales ya ofrecen licencias de paternidad y maternidad remuneradas (OIT 2020b). En una encuesta a 1 105 empresas de América Latina, el 41 por ciento contestó que había implementado algún tipo de licencia. Una empresa multinacional en la industria de tecnología costarricense ofrece licencias de maternidad con una duración de hasta siete meses (OIT 2022a). Sin embargo, la implementación de licencias de paternidad en empresas de menor tamaño de América Latina es limitada. Estas diferencias entre las prestaciones de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyME) y las empresas multinacionales ilustran la necesidad de implementar programas públicos que ofrezcan servicios de cuidado a las trabajadoras y a los trabajadores, para que puedan continuar su desarrollo laboral y productivo.

Mujeres en puestos directivos

Las empresas manufactureras en Italia con mayor representación de mujeres en puestos de gerencia reportan mayor productividad comparado con las empresas que tienen menor representación de mujeres en estos puestos (Castiglione *et al.* 2022). Otro estudio, de 5 500 empresas en Colombia, encuentra una relación positiva entre el rendimiento financiero de las empresas y la presencia de las mujeres en cargos directivos y/o gerenciales (Escobar Pérez *et al.* 2022). Además, garantizar el acceso a puestos directivos de las mujeres es esencial para que tengan percepciones más optimistas sobre su futuro en la empresa y tengan mayor motivación (McKinsey 2017). Con ello, se pueden generar mayores incentivos a la productividad laboral. Por otro lado, las mujeres en puestos de liderazgo se convierten en modelos a seguir para las futuras generaciones, incrementando la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral. En este sentido, las empresas pueden fomentar el desarrollo profesional de las mujeres con programas de capacitación y mentoría, además de involucrarlas en los procesos de toma de decisiones a través de la creación de una cultura donde las opiniones sean escuchadas y valoradas (Aon 2018).

La compañía Rent-A-Car en el Reino Unido, donde casi el total del ascenso de puestos provienen del personal interno de la empresa, observó que las mujeres en puestos de entrada necesitaban apoyo para ser promovidas. Por ende, su departamento de Mujeres en Liderazgo creó una red virtual para compartir experiencias laborales entre mujeres de la empresa. Con ello, se logró conectar a las mujeres de todas las sucursales del país, distribuidas alrededor del Reino Unido. En esta red virtual se promovieron experiencias sobre mujeres exitosas dentro de la compañía. Desde su lanzamiento, esta empresa reporta haber registrado una mayor proporción de mujeres que regresa después de su licencia de maternidad y una mayor proporción de ascensos por parte de mujeres (Government Equalities Office 2019). En este ámbito, también existen casos de estudio relevantes dentro de América

Latina. En México, una encuesta a distintas compañías muestra que aquellas con programas de mentoría y que han creado una red entre las mujeres de la firma también reportan mayor proporción de mujeres en puestos de gerencia, juntas directivas y puestos ejecutivos (Bolio *et al.* 2019).

Los gerentes y directivos empresariales pueden buscar apoyo externo y mayor capacitación en temas de género para fomentar la participación de mujeres y hombres por igual en el lugar de trabajo. En este componente, el departamento de Actividades para los Empleadores del International Training Center of the International Labour Organization (Centro Internacional de Formación de la OIT) imparte un curso llamado **Malkia**, orientado a las mujeres en posiciones de liderazgo en empresas y organizaciones. Este programa aborda la subrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo y busca empoderarlas. Quienes participan en este curso cuentan con orientación, aprendizaje interactivo, *coaching* y recursos múltiples para superar sesgos de género. El objetivo es fortalecer la confianza y la empleabilidad de las mujeres en roles de liderazgo y cerrar brechas de género en el ámbito laboral (ITC ILO 2022).

2.3. Conclusiones sobre las principales relaciones causales entre políticas de género y productividad

En conclusión, el cierre de brechas de género no solo es cuestión de equidad y derechos, sino también una estrategia para impulsar la productividad y el desarrollo económico en los países. Los gobiernos que adoptan políticas de género pueden experimentar un aumento en el PIB per cápita y mayores retornos comparado con políticas de desarrollo sin enfoque de género (OCDE 2012; Pennings 2022). En el caso de las empresas, la inclusión plena en materia de género puede aumentar la productividad, el compromiso y la innovación en las trabajadoras y los trabajadores (OIT 2022c). Además, la igualdad de género contribuye a reducir la discriminación laboral y la violencia contra las mujeres, lo que tiene un impacto positivo en la productividad y en la economía en general (Fearon y Hoeffler 2014; OCDE 2017). En esta misma línea, la permanencia de las niñas en la educación secundaria y



En conclusión, el cierre de brechas de género no solo es cuestión de equidad y derechos, sino también una estrategia para impulsar la productividad y el desarrollo económico en los países.

el fomento del emprendimiento femenino son esenciales para lograr estos avances en la productividad (Wodon *et al.* 2018; GEM 2017). Así, las empresas dirigidas por mujeres demuestran un gran potencial económico, por lo que garantizar su acceso al financiamiento es crucial para su éxito y la inclusión financiera en general (GEM 2017; Gutierrez-Romero y Ahamed 2021).

Por otro lado, cerrar las brechas de género dentro de las empresas tiene un impacto positivo en la productividad de las trabajadoras y los trabajadores, así como en el rendimiento financiero de las

empresas (Turban *et al.* 2019; McKinsey 2017). Las organizaciones que aprovechan el talento de las mujeres pueden obtener ventajas comparativas, como una fuerza laboral más diversa y motivada (Turban *et al.* 2019). Además, el cumplimiento de las regulaciones laborales y la prevención de problemas legales relacionados con la discriminación de género pueden ahorrar a las empresas costos significativos causados por litigios (Willness *et al.* 2007). La creación de un entorno de trabajo libre de violencia de género y acoso sexual es fundamental para garantizar la productividad de las mujeres en el lugar de trabajo (Vara-Horna 2013). Adicionalmente, las empresas que

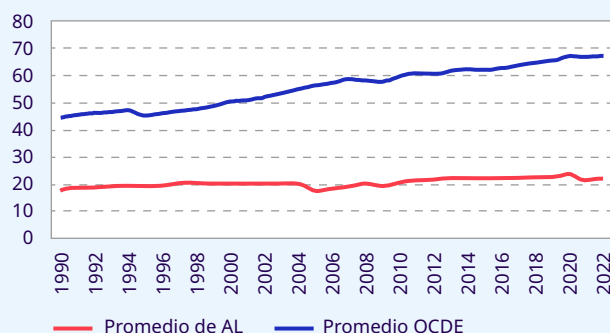
ofrecen opciones de cuidado infantil pueden reducir el ausentismo y aumentar la motivación de los empleados, mientras que la presencia de mujeres en cargos de liderazgo mejora la cultura corporativa y la percepción de las mujeres sobre su futuro en la empresa (IFC 2017). Por lo tanto, las empresas que adoptan prácticas inclusivas y equitativas están mejor posicionadas para atraer y retener talento, optimizar sus operaciones y generar valor a largo plazo.

Capítulo 3. Análisis de datos de las áreas clave de política de género

La productividad laboral se puede medir por hora trabajada (al dividir el PIB real de una economía entre el número de horas trabajadas de su fuerza laboral) o por persona empleada (al dividir el PIB real de la economía entre el total de personas empleadas). En ambos indicadores, se puede observar una brecha significativa entre la productividad laboral promedio en América Latina respecto del promedio de las economías que pertenecen a la OCDE. Además, la brecha entre los dos grupos de países, para ambas mediciones de productividad laboral, se ha incrementado a través del tiempo.

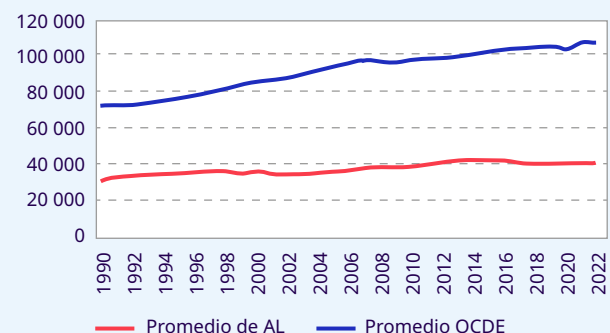
De acuerdo con la gráfica 3.1, en el año 1990 la productividad laboral por hora trabajada era de 18 dólares de los Estados Unidos para el promedio de América Latina y de 45 dólares de los Estados Unidos para el promedio de la OCDE. Es decir, la productividad por hora trabajada en los países miembros de la OCDE⁹ era 2,5 veces la de América Latina en el año 1990. Con el paso del tiempo, la brecha ha aumentado de manera importante. En el año 2022, estos valores llegaron a 22 dólares de los Estados Unidos en el caso de América Latina y 67 dólares de los Estados Unidos para los países de la OCDE. La productividad por hora trabajada en los países de la OCDE es ahora tres veces más que la de América Latina. En este sentido, las estadísticas sobre productividad laboral por persona empleada cuentan una historia muy similar, registrando una brecha que crece gradualmente con el paso de los años entre América Latina y el promedio de los países de la OCDE.

► **Gráfica 3.1.** Productividad laboral por hora trabajada (dólares de los Estados Unidos del 2022, PPP)



Fuente: The Conference Board (2023).

► **Gráfica 3.2.** Productividad laboral por persona empleada (dólares de los Estados Unidos del 2022, PPP)



Fuente: The Conference Board (2023).

Nota: El promedio de América Latina calculado con base en las estadísticas disponibles dentro de la base de datos del The Conference Board, respecto a 13 economías de la región. The Conference Board es un *think tank*¹⁰ global con bases de datos de indicadores de productividad con tendencias históricas.

9 La lista de países miembros de la OCDE puede visualizarse en el [enlace](#).

10 *Think tank* o laboratorio de ideas se refiere a organizaciones, institutos o grupos de expertos dedicados a investigar en diversas áreas de conocimiento (FundéuRAE).

Para abordar el rezago en el crecimiento de la productividad de la región es necesario construir un entorno propicio para hacer negocios donde las empresas puedan impulsar su productividad. Para ello, es esencial crear mercados laborales que sean inclusivos y flexibles a través de políticas que eliminen cualquier barrera estructural (OIT 2020b). Este documento se enfoca en los obstáculos que las mujeres en América Latina enfrentan para integrarse a la fuerza laboral y alcanzar su máximo potencial. Eliminar las disparidades de género en el empleo se relaciona con beneficios económicos para los países, como incrementos en el PIB, la diversificación de sus exportaciones, el cierre de brechas de habilidades y ocupaciones en los mercados laborales, así como en la creación de sociedades más inclusivas (OIT 2018; Kazandjian *et al.* 2016; Pennings 2022).

Este capítulo presenta un perfil estadístico de América Latina, en torno a las distintas dimensiones que dificultan la participación de las mujeres en el mercado laboral y limitan así su productividad laboral. En la dimensión del trabajo no remunerado y servicios de cuidado, se presentan datos sobre las disparidades de género en este tipo de trabajo, ya que tiende a recaer desproporcionalmente sobre las mujeres. Además, se analiza la brecha de acceso a servicios de cuidado, altamente relevantes para permitir el desarrollo profesional productivo de las mujeres en la región. En otra dimensión, se abarcan los datos sobre la discriminación por género en los mercados laborales de América Latina, exponiendo las barreras legales e invisibles para las mujeres. Además, se ilustran las estadísticas sobre la violencia de género y el acoso a nivel regional, las cuales representan riesgos psicosociales que impactan en las mujeres y en su trabajo, al igual que en la organización en su conjunto.

Este capítulo también aborda las brechas de ingreso entre mujeres y hombres en la región, así como la segregación ocupacional que lleva a que las mujeres estén subrepresentadas en los sectores productivos de las economías. Ligado a este aspecto, también se exponen las estadísticas sobre la baja representación de las mujeres en posiciones directivas dentro del mercado laboral, además de las diferencias significativas en las licencias de maternidad y paternidad dentro de las economías de la región. Sobre el área de desarrollo de habilidades, se exponen los datos sobre el rezago educativo de las mujeres en matemáticas y ciencias, a nivel regional. Por último, este capítulo presenta las estadísticas regionales en torno al emprendimiento de las mujeres, exponiendo las brechas de género en el acceso al crédito. La falta de crédito impide que las mujeres alcancen su máximo potencial en el ámbito empresarial y que contribuyan plenamente a la economía.

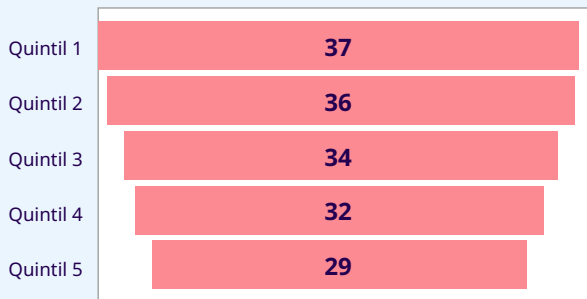
► Ilustración 3.1. Áreas prioritarias para cerrar las brechas de género en América Latina



3.1. Trabajo no remunerado y servicios de cuidado

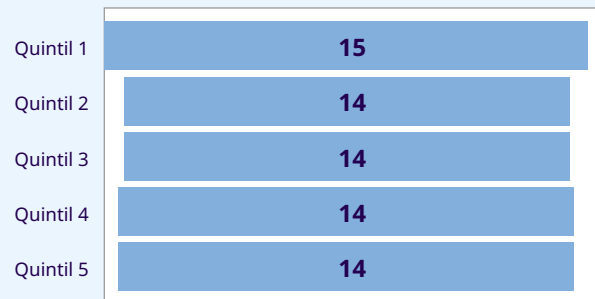
Las normas sociales a nivel global otorgan mayor responsabilidad a las mujeres en relación con el trabajo de cuidado, lo cual deriva en la organización social de este trabajo (OIT 2019c). América Latina no está exenta de este comportamiento que afecta la distribución del tiempo de las mujeres. Por ende, un sistema público que provea servicios de cuidado de calidad es esencial para fomentar la participación laboral de las mujeres a nivel regional. Actualmente, en América Latina, se observa que las mujeres pasan más tiempo realizando trabajo de cuidados no remunerado. Además, las estadísticas difieren entre los distintos quintiles de ingreso para las mujeres. En el quintil de menor ingreso (quintil 1), las mujeres pasan más horas a la semana realizando trabajo no remunerado, dedicando 8 horas más que las mujeres del quintil de mayor ingreso (quintil 5). Así, el grupo de la población compuesto por las mujeres del quintil 1 de ingreso puede beneficiarse en mayor medida de servicios de cuidado financiados por el gobierno, debido a la dificultad de adquirirlos en el mercado. En términos generales, considerando a la población promedio, las mujeres en América Latina pasan 33,5 horas a la semana realizando trabajo no remunerado, mientras que los hombres pasan solamente 14,2 horas. En otras palabras, las mujeres dedican más del doble de tiempo a los trabajos no remunerados, lo cual reduce significativamente la cantidad de horas disponibles que pueden dedicar en el mercado laboral.

► **Gráfica 3.1.1.** Horas a la semana de trabajo no remunerado en el año 2019 de mujeres



Fuente: CEPAL STAT (2019).

► **Gráfica 3.1.2.** Horas a la semana de trabajo no remunerado en el año 2019 de hombres



Fuente: CEPAL STAT (2019).

Nota: Se calcula el promedio con los siguientes países de América Latina: Brasil, Colombia, México y Guatemala. De acuerdo con los indicadores de desarrollo del Banco Mundial, en el 2019, la población entre 15 y 64 años de estos países representaba el 68 por ciento (276 010 056 personas de 405 383 697) del total para la muestra de 20 economías de América Latina estudiadas en este reporte.

Es relevante analizar la provisión de servicios de cuidado en los países de la región, debido a que existe una importante varianza en la situación de cada economía. En este componente, se observa que, en el año 2021, diez economías de una muestra de veinte economías de mayor tamaño de la región contaban con un sistema público de servicios de cuidado de niñas y niños de 0 a 2 años que el gobierno financia o subvenciona. De estas economías, cinco ofrecen apoyo gubernamental universal y gratuito (OIT 2023c). Sin embargo, los países que cuentan con este régimen registran una cobertura menor al 100 por ciento. Uruguay cuenta con la mayor cobertura de niñas y niños entre 0 y 3 años en cuidado infantil (OIT 2022a). El resto ofrece una ayuda selectiva que puede estar sujeta a la comprobación de recursos (OIT 2023c).

En este ámbito, 16 economías de las 20 que se consideran en el estudio (Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) contaban con un sistema nacional de educación preprimaria

para niñas y niños a partir de 3 años, los cuales nueve ofrecían apoyo gubernamental gratuito y universal y siete ofrecían apoyo selectivo. De las siete economías que cuentan con datos sobre el número de horas a la semana en que estos servicios están disponibles, solamente Colombia reporta una disponibilidad de una jornada completa. El resto de los países ofrece los servicios de educación preprimaria por menos de 40 horas semanales. Este indicador es relevante ya que ilustra la disponibilidad de servicios de cuidado de niñas y niños de 3 años en adelante, durante jornadas completas, para que las madres y padres tengan la capacidad de integrarse al empleo de tiempo completo (OIT 2023c).

Las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares enfrentan distintas necesidades conforme avanza el ciclo de la vida, empezando por los servicios de cuidado infantil que apoyan a las madres y a los padres a ejercer jornadas laborales completas. Asimismo, los servicios de cuidado de larga duración apoyan a las personas empleadas que tienen a su cargo familiares con alguna dependencia funcional y que requieren asistencia de larga duración, logrando que puedan integrarse al empleo sin verse obligadas a interrumpir sus jornadas laborales.

En la ilustración 3.1.5 se observa otra temática relevante relacionada al trabajo no remunerado y los servicios de cuidado. En dicho mapa se pueden ver los países que cuentan con un sistema público estatutario de servicios de cuidado de larga duración para personas mayores. Este sistema está constituido por la implementación de un conjunto organizado y regulado de servicios de cuidado diseñados para atender las necesidades de las personas de edad avanzada que requieren asistencia continua y prolongada debido a limitaciones funcionales, enfermedades crónicas u otras condiciones de salud. La provisión de este tipo de servicios es esencial para facilitar la integración de las mujeres a la fuerza laboral debido a que las responsabilidades de cuidado no remuneradas tienden a recaer sobre las mujeres. De las diez economías de América Latina que cuentan con este sistema, cinco lo financian con impuestos, dos a través de las contribuciones a la seguridad social y tres utilizando una combinación entre ambos métodos. Entre estas economías, solamente dos lo ofrecen de forma universal y gratuita. Las ocho economías restantes lo ofrecen de forma selectiva. El promedio de horas semanales de los países con un sistema público de servicios de cuidado a personas mayores es de 15 horas (OIT 2023c).

► **Ilustración 3.1.3.** Existencia de un sistema estatutario de servicios de cuidado de niñas y niños de 0 a 2 años al 2021



► **Ilustración 3.1.4.** Existencia de un sistema nacional de educación preprimaria para niñas y niños a partir de 3 años al 2021



► **Ilustración 3.1.5.** Existencia de un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores al 2021





Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

Aunque las leyes que prohíben la discriminación de género son un paso importante, no siempre son suficientes para garantizar una integración sin obstáculos de las mujeres en la fuerza laboral. Especialmente en el caso de madres adolescentes, que suelen interrumpir sus estudios y trayectoria laboral debido al nacimiento de sus hijos o hijas.

En América Latina, se registraron 54 nacimientos por cada 1 000 mujeres de 15 a 19 años durante el año 2020.

3.2. Discriminación laboral basada en el género

Según los datos de Women, Business, and the Law (WBL 2023), en 17 de los 20 países con datos disponibles de América Latina se cuenta con una legislación que prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral. En este ámbito, inclusive en el caso de los países que cuentan con una legislación para prohibir la discriminación de género, persisten diferencias notables en la participación laboral entre mujeres y hombres en la región. Las tres economías que no cuentan con una legislación al respecto son Bolivia, Guatemala y Belice, lo cual destaca una ventana de oportunidad para la mejora regulatoria y de política pública.

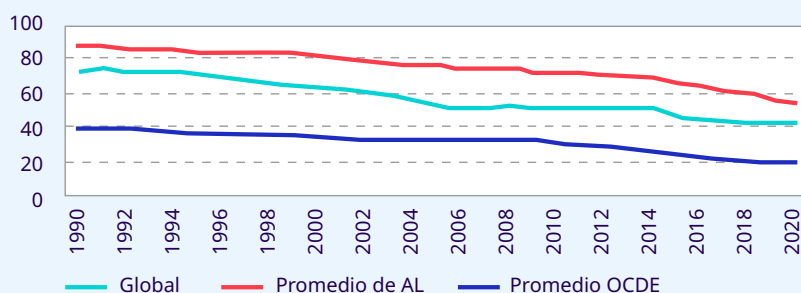
► Ilustración 3.2.1. ¿Prohíbe la ley la discriminación en el empleo basada en el género?



Fuente: WBL (2023).

Aunque las leyes que prohíben la discriminación de género son un paso importante, no siempre son suficientes para garantizar una integración sin obstáculos de las mujeres en la fuerza laboral. Especialmente en el caso de madres adolescentes, que suelen interrumpir sus estudios y trayectoria laboral debido al nacimiento de sus hijos o hijas. En América Latina, se registraron 54 nacimientos por cada 1 000 mujeres de 15 a 19 años durante el año 2020. Aunque esta tasa de fertilidad ha disminuido entre 1990 y 2020, la gráfica 3.2.1 muestra que el promedio de América Latina sigue siendo significativamente superior al promedio mundial y al de los países de la OCDE. Para ese mismo año, la tasa de fertilidad de las mujeres de 15 a 19 años fue de 19 nacimientos por cada 1 000 mujeres, en el promedio de los países de la OCDE. Esta cifra es alrededor de una tercera parte de la observado en el promedio de América Latina.

► Gráfica 3.2.1. Tasa de fertilidad en adolescentes (nacimientos por 1 000 mujeres de 15 a 19 años)

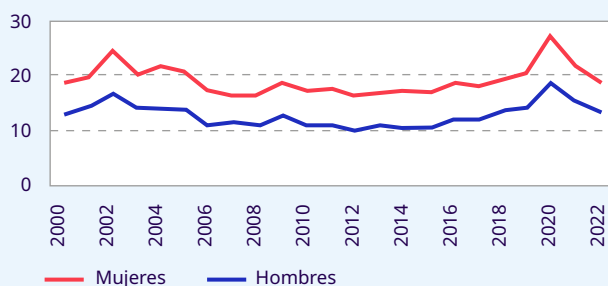


Fuente: Banco Mundial (2020a).

En América Latina, se observan diferencias en la participación laboral de los y las jóvenes. La gráfica 3.2.2 demuestra que la tasa de desempleo de las mujeres de entre 15 a 24 años es mayor que la que registran los hombres de este mismo grupo de edad, para el periodo de tiempo que abarca del año 2000 al 2022. Esta brecha es consistente en el tiempo, dado que en el primer año de este periodo la tasa de desempleo fue de 13,1 por ciento para los hombres y de 19 por ciento para las mujeres. Mientras que, en el año 2022, las tasas fueron del 13,4 por ciento para los hombres y 18,7 por ciento para las mujeres.

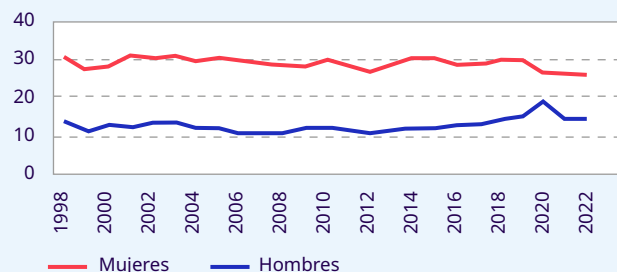
La incidencia del desempleo en una economía refleja la existencia de barreras estructurales que dificultan la entrada a los mercados laborales. Por lo tanto, cuando ciertos grupos de la población registran mayores tasas de desempleo comparado con el resto de las personas, se puede decir que dichos grupos enfrentan mayores barreras en el empleo. En América Latina, las mujeres jóvenes enfrentan barreras a la entrada en mayor proporción que los hombres. Adicionalmente, la gráfica 3.2.3 muestra que la proporción de mujeres jóvenes que no están trabajando –ni estudiando, ni en capacitación– fue dos veces mayor a la proporción de los hombres jóvenes en el año 2022. En este año, dos de cada diez mujeres jóvenes se encontraban en esta categoría, en el promedio de las economías de América Latina. Estos números evidencian las barreras con las que las mujeres se encuentran, desde los inicios de sus trayectorias profesionales, para poder acceder al mercado laboral.

► **Gráfica 3.2.2.** Tasa de desempleo de la población de 15 a 24 años, desagregado por sexo



Fuente: ILOSTAT (2022a).

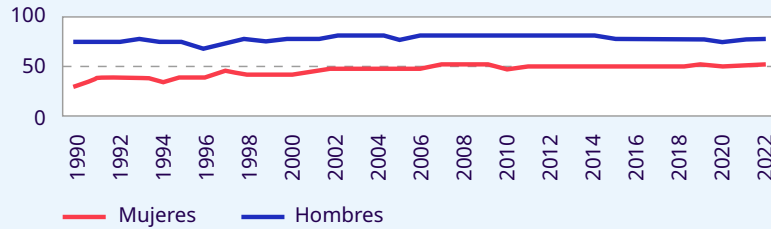
► **Gráfica 3.2.3.** Proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian ni están en capacitación, desagregado por sexo



Fuente: ILOSTAT (2022b).

La gráfica 3.2.4 muestra la tasa de participación laboral de mujeres y hombres en la región de América Latina, durante el periodo de tiempo de 1990 al 2022. Se observa que, de los hombres de la región que estaban en edad de trabajar, el 77 por ciento formaban parte de la fuerza laboral en el año 2022. Mientras que, de las mujeres en edad de trabajar, solamente el 51,5 por ciento formaban parte de la fuerza laboral. De esta manera, la tasa de participación laboral de los hombres en América Latina fue alrededor de 1,5 veces la de las mujeres en el año 2022. A pesar de que se observa una reducción en la brecha desde el año 1990 al 2022, las diferencias en la participación laboral han persistido, dificultando la creación de mercados inclusivos en la región y desaprovechando el potencial productivo de una parte importante de la población.

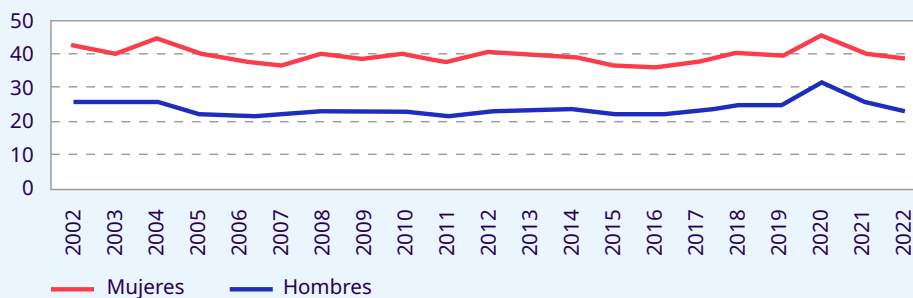
▶ **Gráfica 3.2.4.** Tasa de participación laboral, desagregado por sexo



Fuente: ILOSTAT (2022c).

La prevalencia del empleo de medio tiempo es otro indicador relevante para ilustrar la situación de las mujeres en el mercado laboral de la región de América Latina. Que las obligaciones de trabajo de cuidado no remunerado suelen recaer de manera desproporcionada en las mujeres influye en su decisión de optar por trabajos a tiempo parcial para poder atender estas responsabilidades. Este enfoque puede resultar en una inversión de menor cantidad de tiempo en empleos remunerados, lo que, a su vez, puede impactar negativamente en sus ingresos y nivel de productividad. Esta decisión resalta cómo las responsabilidades de los trabajos de cuidado pueden tener un efecto directo sobre la forma en la que las mujeres participan en el mercado laboral y, por ende, en su desarrollo profesional a largo plazo. Así, la gráfica 3.2.5 demuestra que el trabajo de medio tiempo representaba el 38 por ciento del total del empleo de las mujeres en el año 2022, mientras que representó un 23 por ciento de su empleo total en el caso de los hombres.

▶ **Gráfica 3.2.5.** Incidencia de trabajo de medio tiempo, desagregado por sexo (porcentaje del empleo)



Fuente: ILOSTAT (2022d).

3.3. Violencia de género y acoso sexual

La violencia y el acoso en el trabajo se abordan en el Convenio núm. 190 (C190), que pretende combatir la violencia ocurrida durante el trabajo, en relación con el trabajo y como resultado de este, utilizando un enfoque con perspectiva de género para eliminar por completo estos comportamientos (OIT 2019a). Tanto gobiernos como empleadoras, empleadores, trabajadoras y trabajadores, así como sus respectivas organizaciones, deberán contribuir para la creación de políticas que garanticen un entorno laboral libre de violencia y acoso. Argentina, Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay han ratificado el C190 y se encuentra en vigor. Otros países como Chile y Panamá han ratificado el C190, pero se espera que entre en vigor en el transcurso del próximo año (OIT 2023f).

En la región de América Latina, de las 20 economías con datos disponibles, se observa que existen 16 con sanciones penales o medidas compensatorias en casos de acoso sexual en el empleo y 18 países con una legislación sobre el acoso sexual en el empleo. Si bien estos marcos legales no son una condición suficiente para erradicar por completo con el acoso sexual dentro del ambiente laboral, sí representan pasos en la dirección correcta para propiciar un ambiente laboral libre de acoso sexual. Este objetivo es importante para que las mujeres puedan desarrollar su carrera profesional sin poner en riesgo su integridad física y psicológica, con lo cual puedan también aprovechar todo el potencial en términos de su productividad laboral.

► **Ilustración 3.3.1.** ¿Existen sanciones penales o medidas compensatorias en casos de acoso sexual en el empleo?



Fuente: Banco Mundial (2018a).

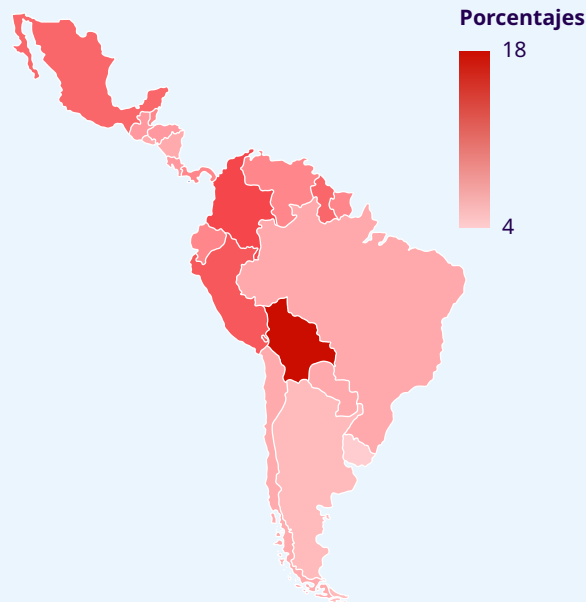
► **Ilustración 3.3.2.** ¿Existe legislación sobre acoso sexual en el empleo?



Fuente: Banco Mundial (2018a).

A pesar de los avances en las leyes y marcos regulatorios, la violencia de género todavía impacta la productividad laboral de las mujeres, al manifestarse dentro y fuera del lugar de trabajo. En la ilustración 3.3.3 se observa que la proporción de mujeres entre 15 y 49 años que reportan haber sido víctimas de violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses se encontraba dentro de un rango de 4 por ciento a 18 por ciento en los países de América Latina. En este indicador, Bolivia registró el valor más alto con 18 por ciento, y Uruguay registró la proporción más baja con 4 por ciento. El promedio de la muestra de países de América Latina fue del 8 por ciento. Por lo tanto, se puede decir que casi 1 de cada 10 mujeres de entre 15 a 49 años fueron víctimas de violencia en el año 2019 en América Latina. Desafortunadamente, esto impacta negativamente su salud física y mental, mitigando su desarrollo personal y profesional.

► **Ilustración 3.3.3.** Proporción de mujeres sometidas a violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses (estimación modelada; porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que estuvieron en pareja al menos una vez), 2018



Fuente: Banco Mundial (2018b).

3.4. Brechas de género en el ingreso

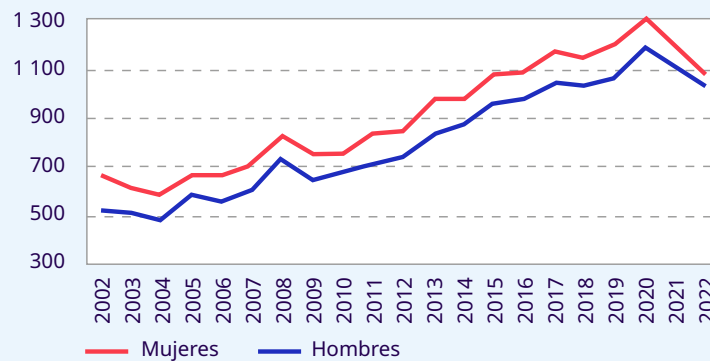
El Convenio núm. 100 sobre la igualdad de remuneración (C100, OIT 1951) lucha por la igualdad de remuneración entre las trabajadoras y los trabajadores por un trabajo de igual valor. El C100 ha sido ratificado y ha entrado en vigor para todos los países de la región que se consideran en este estudio: Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela (OIT 2023f). Sin embargo, la brecha de género en los ingresos ha persistido a través de los años.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (Urquidi y Chalup 2023) analizó minuciosamente las causas de la brecha de ingresos laborales por hora entre mujeres y hombres. La investigación concluye que los factores observables –como experiencia, características familiares, sector económico, zona, etc.– no explican esta brecha. De hecho, con base en las características observables, el estudio del BID sugiere que las mujeres deberían obtener un ingreso superior al de los hombres, debido a un mayor nivel promedio de educación y a que trabajan en actividades con mayor retorno económico. Entonces, el estudio encuentra que las causas de dicha brecha se atribuyen a factores normativos, sesgos, penalización por maternidad, dificultad de desarrollo profesional y discriminación. Es relevante señalar la heterogeneidad de los resultados en las distintas economías de la región, dado que la brecha de género en los ingresos varía significativamente. La economía con mayor brecha registra un ingreso laboral por hora de las mujeres que equivale casi a la mitad del de los hombres (Urquidi y Chalup 2023). En el grupo de países con una brecha en los ingresos moderada se encuentran países como Argentina y Uruguay, que se asocian con niveles de productividad laboral por hora trabajada elevados comparado con el resto de la región.

De acuerdo con las estadísticas de ingresos mensuales en América Latina del portal central de estadísticas laborales de la OIT o ILOSTAT, las ganancias mensuales promedio de los empleados

hombres han sido mayores que las de las mujeres, para el periodo de 2002 al 2022. Estos resultados pueden incrementar si se considera el ingreso de las mujeres y los hombres que están en el autoempleo o son empleadores. Así, el estudio citado anteriormente encontró que el autoempleo en las mujeres es un factor significativo que incrementa la brecha en los ingresos (Urquidi y Chalup 2023). Otro factor que puede influir en la determinación de la brecha de los ingresos, específicamente en la salarial, es el sector de la economía. Por ejemplo, en el sector de salud y asistencia donde las mujeres constituyen el 67 por ciento del empleo mundial, las disparidades en el ingreso de las asalariadas y los asalariados es mayor que en otros sectores (OIT 2022g).

▶ **Gráfica 3.4.1.** Promedio de ingresos mensuales de empleados por sexo, 2002-2022 (dólares de los Estados Unidos del 2017, PPP)



Fuente: ILOSTAT (2022e).

3.5. Mujeres en posiciones de liderazgo y sanciones a la maternidad

El Convenio núm. 3 sobre la protección de la maternidad de 1919 (C3) se ha actualizado en dos ocasiones: la primera vez en 1952 con la adopción del Convenio núm. 103 (C103), el cual establece el derecho a licencias con una remuneración suficiente para la asegurar condiciones de higiene y un nivel de vida adecuados tanto para la madre como para su hijo o hija. La actualización más reciente es la del año 2000 con la aprobación del Convenio núm. 183 (C183, OIT 2000), encargado de proteger a las mujeres empleadas de forma atípica. Además, otras normas internacionales del trabajo abordan aspectos relacionados con la protección de la maternidad. Entre ellas se incluyen el Convenio núm. 102 sobre la seguridad social de 1952 (C102), que establece un estándar mínimo y define las prestaciones por maternidad como una de las nueve ramas de la seguridad social y contempla la atención médica y pagos periódicos para compensar la pérdida de ingresos de las madres trabajadoras (OIT 2022g). Los instrumentos normativos sobre la protección de la maternidad son esenciales para guiar el cierre de brechas de género en el empleo, facilitando el desarrollo de las carreras profesionales de las madres e impulsando su ascenso.

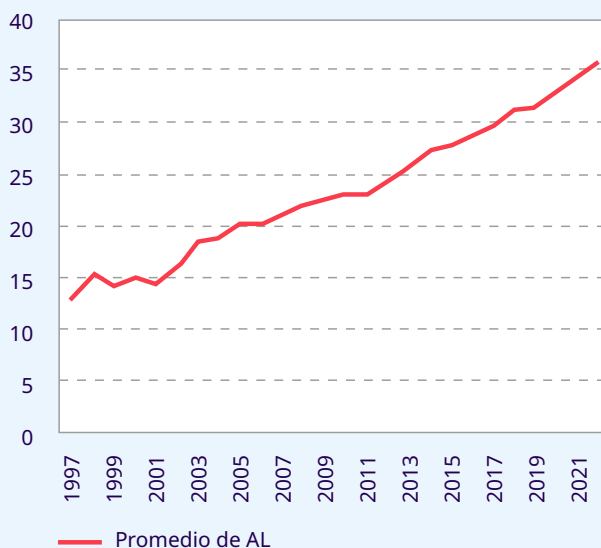
En la región de América Latina, la representación de las mujeres en puestos de parlamentos nacionales ha incrementado en el periodo de tiempo de 1997 al 2022, alcanzando una proporción del 36 por ciento de los cargos en este último año. Este indicador es importante en el diagnóstico de las brechas de género de la región debido a que las mujeres en cargos públicos tienen el potencial de desempeñar un papel crucial en la promoción y defensa de los intereses de las mujeres en la economía, incluidas las políticas públicas que puedan apoyarlas en su desarrollo profesional productivo. La inclusión de mujeres en este tipo de cargos públicos también puede servir como

modelo a seguir para las generaciones de mujeres más jóvenes, desafiando las percepciones tradicionales de género y alentando a más mujeres a participar activamente en la política y la toma de decisiones en todos los niveles de la sociedad. En el caso de la presencia de mujeres en cargos directivos dentro de las empresas, se observa en la gráfica 3.5.2 que en el año 2021 el 20 por ciento de las empresas en América Latina contaban con mujeres en cargos directivos. Esta proporción es menor al 34 por ciento del total de las empresas en Asia Oriental y el Pacífico que contaban con mujeres en puestos directivos. La representación de las mujeres en puestos directivos tiene un impacto positivo en el desempeño de las empresas.

En el marco del proyecto conjunto de la OIT y ONU Mujeres Ganar Ganar, se llevaron a cabo en 2019 estudios específicos sobre la mujer en las empresas y la gestión empresarial en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay, en asociación con las organizaciones nacionales de empleadores que examinaron la participación de la mujer en la gestión y las prácticas de la empresa para su inclusión y empoderamiento. Estos informes nacionales evidenciaron cómo la diversidad de género en los puestos de alta dirección mejora el desempeño organizacional, también, que generan mayor rentabilidad y productividad, mayor capacidad para atraer y retener talento, mayor creatividad, innovación y apertura, una reputación mejorada, y la capacidad de evaluar mejor el interés y la demanda de los consumidores.

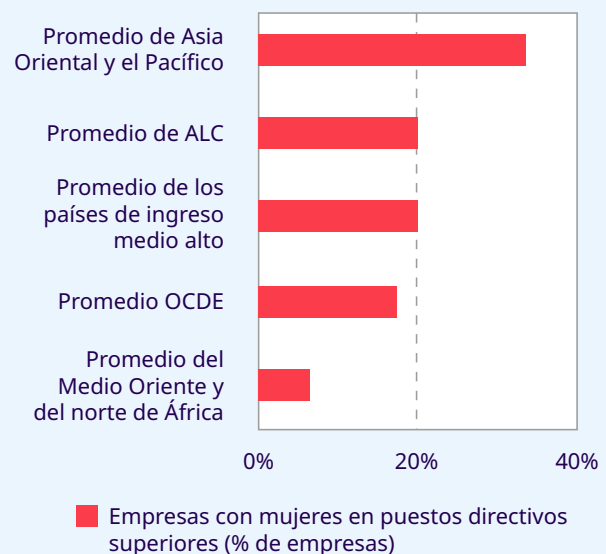
Además, otro estudio de 163 empresas multinacionales en Europa encontró que cuando las mujeres se unían al equipo directivo, su estrategia pasaba de enfocarse en fusiones y adquisiciones a enfocarse en desarrollo e investigación, creando un modelo de negocios sustentable basado en la creación de conocimiento en lugar de su compra (Post *et al.* 2021).

▶ **Gráfica 3.5.1.** Proporción de puestos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (en porcentaje)



Fuente: Banco Mundial (2022).

▶ **Gráfica 3.5.2.** Empresas con mujeres en cargos directivos en el 2021



Fuente: Banco Mundial (2021b).

Las madres enfrentan obstáculos en el desarrollo de sus carreras profesionales, debido a la falta de servicios de cuidado y licencias que tienen el potencial de garantizar una distribución balanceada del tiempo de las mujeres entre las responsabilidades familiares y laborales. En el caso de las licencias de maternidad, la mayoría de los países en América Latina y el Caribe muestran

un rezago con los estándares internacionales al otorgar licencias con una duración menor a las 14 semanas establecidas en el C183 (OIT 2022a). Las licencias de maternidad apoyan a las madres al proporcionarles las prestaciones necesarias para poder tomar una pausa de sus responsabilidades laborales y tener un proceso gradual de reintegración. Asimismo, la implementación de un esquema que otorgue licencias de paternidad con las mismas prestaciones a los hombres que decidan tener hijos es de suma importancia. Esto se debe a que las mujeres pueden quedar en desventaja cuando compiten por un puesto de trabajo, debido a la expectativa de los empleadores sobre el costo relativo de contratar a una mujer comparado con el costo de comparar a un hombre, en términos de los días de licencia que se otorgarán a lo largo de su trayectoria profesional en la empresa.

En la gráfica 3.5.3 se observa que, en las economías de América Latina, la duración de las licencias de maternidad en el año 2021 abarcó desde 12 a 26 semanas. Por otro lado, en la gráfica 2.4.4 se observa que el rango de la duración de las licencias de paternidad fue de 0 a 14 días, dependiendo la economía en cuestión. En el caso de Brasil, se otorgan entre 17 semanas en la licencia de maternidad comparado con 5 días en la licencia de paternidad. Se espera, entonces, que las mujeres que decidan tener hijos se ausenten durante un periodo casi 16,4 veces mayor al que se esperaría de los hombres que toman la misma decisión. En un caso como Honduras o Belice, donde no existen licencias de paternidad, esta diferencia es todavía mayor. Por otro lado, Uruguay registra de las licencias de paternidad con mayor duración con una extensión de 13 días; sin embargo, las mujeres continúan estando en desventaja debido a que la duración de su ausencia es 7,4 veces mayor. Así, cuando se hacen efectivas las licencias de maternidad, de paternidad y parentales, implican la ausencia de personal dentro de las empresas por un periodo prolongado. Las empresas necesitan diseñar estrategias que les permitan planear la ausencia de las madres y los padres trabajadores limitando cualquier efecto adverso que pueda derivarse de su licencia.

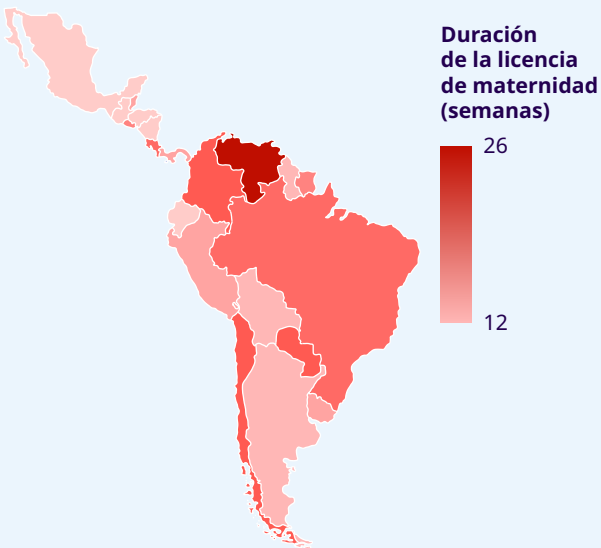
Es importante que las políticas de cuidado que garantizan los servicios de cuidado y las licencias de maternidad, de paternidad y parentales estén acompañadas por campañas de sensibilización hacia estos temas. En primer lugar, es imperante reconocer la necesidad que tienen las madres de recuperarse después del parto y su derecho a la lactancia exclusiva (OIT 2019c). Así, la

lactancia materna es esencial para la salud de la madre y su hijo o hija, por tanto, el derecho a interrupciones remuneradas en el trabajo para ocuparse de esta práctica está estipulado en el C183 (OIT 2022a). Por otro lado, es necesario destacar que gran parte del cuidado de un recién nacido o una recién nacida no está vinculado con la función biológica de las mujeres, sino que las responsabilidades de cuidado infantil pueden distribuirse igualmente entre la madre y el padre (OIT 2019c).



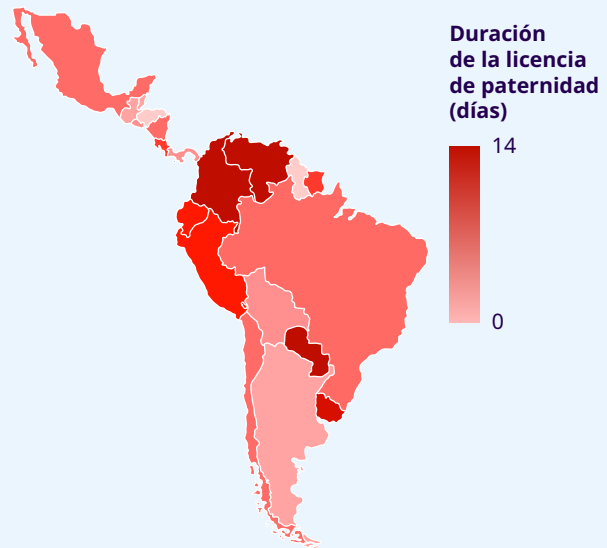
Es importante que las políticas de cuidado que garantizan los servicios de cuidado y las licencias de maternidad, de paternidad y parentales estén acompañadas por campañas de sensibilización hacia estos temas.

► **Ilustración 3.5.1.** Duración de la licencia de maternidad (en semanas) en el 2021



Fuente: OIT (2023g).

► **Ilustración 3.5.1.** Duración de la licencia de paternidad (en días) en el 2021



Fuente: OIT (2023g).

Existen otras limitantes para las madres en los mercados laborales. En la ilustración 3.5.4 se observan datos de 20 economías. En este ámbito, diez países garantizan a las mujeres regresar al mismo puesto al que tenían previo a su ausencia, tres países les garantizan regresar a un puesto similar, mientras que en el resto de los países (siete) no existe una garantía. Esta sanción por maternidad dificulta el ascenso de las mujeres y limita su trayectoria profesional. En este sentido, el C183 protege a las mujeres contra la discriminación del embarazo prohibiendo su despido por este motivo (OIT 2000). Otro instrumento normativo es el Convenio núm. 111 (C111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, que establece el derecho a buscar el bienestar en un contexto de igualdad de oportunidades (OIT 2023g). Así, existen legislaciones que prohíben las pruebas de embarazo en los procesos de contratación. En la ilustración 3.5.3 se observan datos para 20 economías latinoamericanas. De ellas, siete cuentan con una prohibición explícita frente a las pruebas de embarazo en el empleo, tres con una prohibición implícita y en diez países no existe ninguna prohibición.

► **Gráfica 3.5.3.** Prohibiciones frente a las pruebas de embarazo en el empleo



Fuente: OIT (2023g).

► **Gráfica 3.5.4.** Garantía del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad



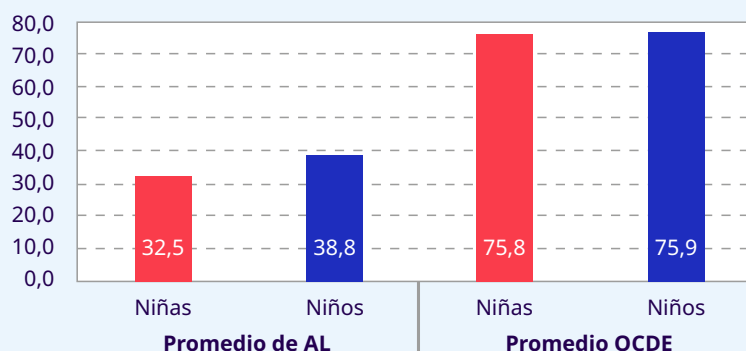
Fuente: OIT (2023g).

3.6. Desarrollo de habilidades

La relativa baja representación de las mujeres en las disciplinas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM), puede ser explicada por múltiples factores. En América Latina, las estadísticas indican que esta problemática comienza desde la etapa escolar. En la gráfica 3.6.1, se observa que, en los países de la OCDE, niñas y niños suelen tener un puntaje similar en el componente de matemáticas del informe del Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (Informe PISA). Es decir, no hay una brecha de género en los resultados. Sin embargo, el resultado en el caso del promedio de América Latina es significativamente inferior en el caso de las niñas, que suelen ser más propensas a no llegar al mínimo de competencias en matemáticas de la prueba PISA. Esta brecha de género en la educación cuantitativa se podría explicar por distintos factores que van desde los sesgos de género en la enseñanza, al suponer que las habilidades cuantitativas son más importantes para cierto género, o bien debido a las responsabilidades del trabajo de cuidado no remunerado que pueden ser mayores para el caso de las niñas. Una encuesta en Argentina encontró que los niños son más propensos a realizar actividades para el mercado y el autoconsumo, mientras que las niñas tienden a realizar trabajo doméstico en mayores proporciones. En este último punto, el 64 por ciento de las niñas realiza trabajo doméstico, mientras que el 36 por ciento de los niños realizan este trabajo. La magnitud de la brecha incrementa en la adolescencia con proporciones del 62 por ciento para las adolescentes y 25 por ciento para los adolescentes (OIT 2021e). En este componente se requiere más investigación en América Latina, para poder establecer claramente cuáles son las causas directas de dicha brecha de género y así diseñar políticas públicas que mitiguen esta problemática.

A nivel mundial, un reporte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2019) destaca que la brecha de género en las asignaturas STEM se refuerza durante los inicios de la educación secundaria y parece que van perdiendo interés en este campo en mayor proporción que los hombres conforme las mujeres cumplen años. Un estudio en el Reino Unido encontró que el compromiso en STEM es el mismo para niñas y niños entre los 10 y 11 años, por lo que la fuga de talento de mujeres comienza más adelante. Así, las normas sociales de género que están presentes desde la formación temprana influyen en las aspiraciones profesionales que, a su vez, comienzan a formarse desde los 13 años. Después de esta edad es más difícil involucrar a las estudiantes y los estudiantes que perdieron interés en las disciplinas STEM. En los niveles de educación más altos también existe una pérdida de capital humano en STEM, dado que las mujeres con un posgrado en ciencias son más propensas a no continuar con su carrera profesional a pesar de contar con el mayor título de educación (UNESCO 2019).

► **Gráfica 3.6.1.** Proporción de niñas y niños que alcanzan un nivel de competencia mínimo en matemáticas en educación secundaria inferior (en porcentaje) en el 2018



Fuente: ONU Mujeres (2018b).



Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

Las normas sociales de género que están presentes desde la formación temprana influyen en las aspiraciones profesionales que, a su vez, comienzan a formarse desde los 13 años.

Después de esta edad es más difícil involucrar a las estudiantes y los estudiantes que perdieron interés en las disciplinas STEM.

La brecha de género en habilidades STEM se acentúa en la educación terciaria, en donde se observa cómo las mujeres latinoamericanas no suelen optar por este tipo de carreras profesionales. En la gráfica 3.6.2 se ilustra cómo las mujeres están sobrerrepresentadas en los graduados de los programas de educación terciaria que no son STEM. En el año 2018 representaban el 65 por ciento del total de graduados en estos programas. Por otro lado, se observa el caso contrario en los programas de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), donde las mujeres en ese mismo año representaban solamente el 24 por ciento del total de graduados. Por lo tanto, el desarrollo de habilidades STEM se concentra en la población de hombres, sugiriendo que existen ciertas expectativas sociales en la región, en términos de las profesiones que deben ser realizadas por mujeres y hombres.

► Gráfica 3.6.2. Proporción de graduadas en programas de TIC y no STEM



Fuente: Banco Mundial (2018a).

La brecha de género en el sector educativo, en términos de la formación de habilidades STEM, se refleja directamente en el mercado laboral de América Latina. En promedio, el 6 por ciento de los hombres han escrito un programa de computadora utilizando un lenguaje de programación

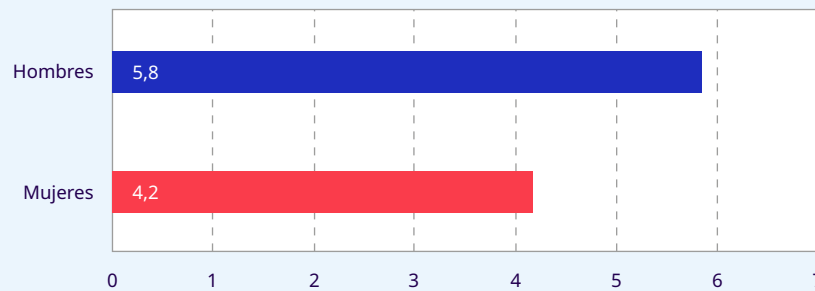


La brecha de género en el sector educativo, en términos de la formación de habilidades STEM, se refleja directamente en el mercado laboral de América Latina. En promedio, el 6 por ciento de los hombres han escrito un programa de computadora utilizando un lenguaje de programación especializado, mientras que este porcentaje es de solo 4 por ciento para las mujeres.

especializado, mientras que este porcentaje es de solo 4 por ciento para las mujeres. En otras palabras, las tareas de programador son más comúnmente realizadas por hombres que por mujeres en América Latina. Además, en Ecuador, México y Perú existía una brecha de género en la proporción de jóvenes y adultos que alcanzaron el nivel mínimo de competencias en habilidades de alfabetización digital, donde los hombres registraron mayores valores en el 2017. Dados estos resultados, se puede identificar que las mujeres están subrepresentadas en las habilidades STEM, lo cual limita sus oportunidades en el mercado laboral. Dicha problemática radica desde el sector educativo de temprana edad, en donde las mujeres latinoamericanas están expuestas a normas sociales de género que influyen

en su motivación y desempeño en STEM, lo que resulta en menores habilidades obtenidas en matemáticas que los hombres, en promedio.

► **Gráfica 3.6.3.** Proporción de jóvenes y adultos que han escrito un programa de computadora utilizando un lenguaje de programación especializado en el 2018



Fuente: UNESCO (2018).

Nota: Promedio calculado con datos de Brasil, Colombia, México, Perú y Suriname.

3.7. Emprendimiento

Empoderar a las mujeres a través del emprendimiento se presenta como una estrategia esencial para cerrar las brechas de género y al mismo tiempo potenciar la productividad y el crecimiento. De acuerdo con el Monitor Global de Emprendimiento (GEM¹¹, por sus siglas en inglés), es menos probable que las mujeres en América Latina reporten intenciones de establecer un *startup* o empresa emergente comparado con los hombres. La misma brecha se observa en reportar que están en las etapas iniciales de emprender o que han establecido un negocio. Además, las mujeres representan un tercio de los emprendimientos orientados al crecimiento, es decir, aquellos compuestos por 20 o más empleados y empleadas y que planean contratar 20 o más personas en los siguientes 5 años. En contraste, las mujeres se embarcan en emprendimientos en solitario con mayor frecuencia. El reporte destaca una segregación industrial, donde las mujeres son 80 por ciento más probables que los hombres en comenzar un negocio en el sector de gobierno, educación, salud y servicios sociales, así como 75 por ciento menos probables de empezar un negocio en TIC o agricultura, silvicultura y minería (GEM 2022).

Evidencia de la región sugiere que las empresas con mujeres propietarias tienen peores rendimientos financieros que las empresas con hombres propietarios, lo cual se puede explicar por las barreras que enfrentan en el acceso a recursos productivos y en la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado. En el caso de Bolivia y México, es dos o tres veces más probable que las empresas creadas por mujeres operen desde su hogar comparado con las empresas creadas por hombres, debido a la responsabilidad del trabajo de cuidado no remunerado que recae en mayor medida sobre las mujeres (Banco Mundial 2020b). Distintos estudios con datos de países alrededor del mundo demuestran que las normas sociales de género también afectan el acceso al crédito de las mujeres. Así, las mujeres tienden a tener un menor poder de negociación sobre sus ingresos dentro de las dinámicas del hogar. Además, el capital financiero de sus empresas llega a invertirse en el negocio del esposo o en otros familiares con mayor frecuencia. Otros autores encuentran que los ejecutivos de las instituciones financieras pueden presentar

11 Global Entrepreneurship Monitor.

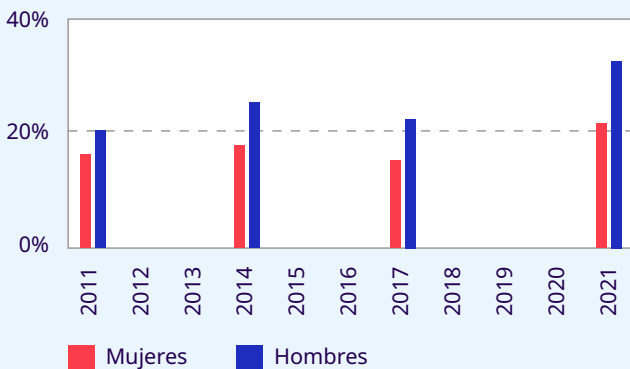
sesgos inconscientes de desigualdad que obstaculizan el acceso a financiamiento de las mujeres (Roa 2021).

Por lo tanto, una forma de facilitar el emprendimiento de las mujeres es a través de políticas que impulsen tanto su inclusión financiera como su inclusión digital. Las barreras a las que las mujeres se enfrentan para acceder a financiamiento limitan sus capacidades para emprender. En América Latina se observan disparidades de género en el acceso al crédito y a tecnologías financieras. La gráfica 3.7.1 muestra que, en el año 2021, el porcentaje de hombres a partir de 15 años que contaban con una tarjeta de crédito fue de 33 por ciento, mientras que el porcentaje para las mujeres fue de solamente 22 por ciento. Esta brecha ha persistido en todos los años para los que se tienen datos disponibles, lo que señala desigualdades en el acceso a recursos financieros afectando las oportunidades de inversión y crecimiento para las emprendedoras. Lo mismo puede ocurrir con la brecha que se observa en el indicador de porcentaje de la población que ha ahorrado en una institución financiera. Para el año 2021, el porcentaje de hombres que había ahorrado en una institución financiera fue de 22 por ciento y el porcentaje de mujeres fue de 14 por ciento.

Adicionalmente, las mujeres registraron menores préstamos que los hombres, sugiriendo que tienen una menor demanda por estos instrumentos financieros, que se enfrentan a mayores barreras para conseguir un préstamo, o bien una combinación de ambos factores. Esta brecha de género ilustra que las mujeres pueden enfrentar mayores obstáculos para crear y expandir sus propios negocios. En el 2021, el porcentaje de hombres que había pedido un préstamo era del 56 por ciento y el de las mujeres fue del 47 por ciento (gráfica 3.7.3). Por otro lado, la gráfica 3.7.4 presenta las estadísticas promedio de América Latina respecto al porcentaje de mujeres y hombres que han realizado o recibido un pago digital, lo que revela la adopción de tecnologías financieras. En este ámbito, un porcentaje menor refleja un acceso más limitado a las últimas tecnologías del sector financiero. En el año 2021, 7 de cada 10 hombres había realizado o recibido un pago digital, mientras que este fue el caso de solamente 6 de cada 10 mujeres.

Es relevante destacar que la OIT promueve el empoderamiento de las mujeres a través de la inclusión financiera. Un ejemplo de este trabajo es el Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente, el cual permite que las trabajadoras y los trabajadores de todo el mundo utilicen servicios financieros digitales para llevar un mejor control de sus beneficios y salarios (OIT 2023h).

▶ **Gráfica 3.7.1.** Posee una tarjeta de crédito (porcentaje a partir de los 15 años)



Fuente: Global Findex Database (Banco Mundial 2021).

▶ **Gráfica 3.7.2.** Ha ahorrado en una institución financiera (porcentaje a partir de los 15 años)



Fuente: Global Findex Database (Banco Mundial, 2021).

▶ **Gráfica 3.7.3.** Ha pedido prestado dinero (porcentaje a partir de los 15 años)



Fuente: Global Findex DatabaseWB (Banco Mundial 2021).

▶ **Gráfica 3.7.4.** Ha realizado o recibido un pago digital, mujeres (porcentaje a partir de los 15 años)



Fuente: Global Findex Database (Banco Mundial 2021).

Capítulo 4. Análisis descriptivo de la relación entre políticas de género y productividad



Es posible identificar dimensiones clave en la integración de las mujeres al empleo que, al respaldarlas con la literatura y establecer una correlación estadísticamente significativa con la productividad laboral por hora trabajada, se sugiere una oportunidad para impulsar la productividad de la región.

Como se ha mencionado en el documento, la baja productividad de las economías en América Latina, comparado con otras economías emergentes, expone la necesidad de mejorar las condiciones del entorno para hacer negocios en la región. En este ámbito, uno de los factores prioritarios es la creación de mercados laborales donde las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial productivo. Como apoyo cuantitativo al argumento anterior, este capítulo ilustra diferentes relaciones estadísticamente significativas entre indicadores de género y el indicador de productividad laboral por hora trabajada, para el caso de las economías de América Latina con datos disponibles¹².

Debido a que los datos solo ofrecen una visión parcial de las brechas de género en las economías, es relevante resaltar el alcance y las limitantes del análisis. Además, algunas barreras que enfrentan las mujeres en el empleo son de carácter cualitativo, lo que dificulta su comparación con estadísticas cuantitativas. Sin embargo, es posible identificar dimensiones clave en la integración de las mujeres al empleo que, al respaldarlas

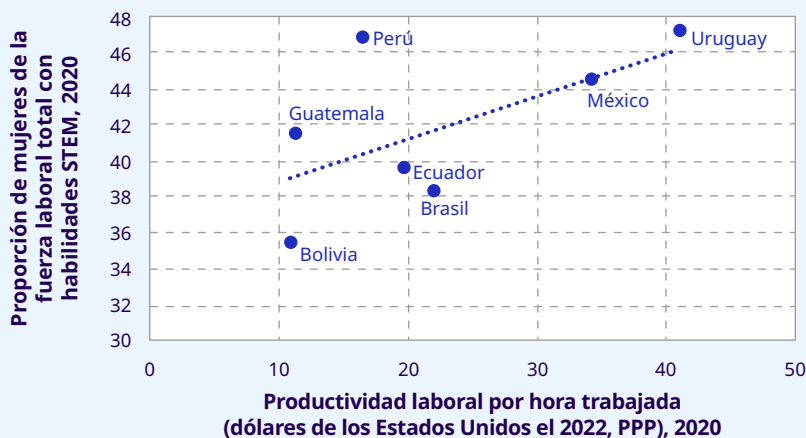
¹² El PIB por persona empleada suele usarse para medir productividad laboral. Sin embargo, no se considera tal indicador en este análisis ya que no toma en cuenta la duración asimétrica de las jornadas laborales entre economías. Por ende, se considera la medida de PIB por hora trabajada, al ser un indicador más preciso.

con la literatura y establecer una correlación estadísticamente significativa con la productividad laboral por hora trabajada, se sugiere una oportunidad para impulsar la productividad de la región. En general, el análisis sienta las bases para futuras investigaciones en América Latina que busquen explorar la relación causal entre la productividad y las brechas de género.

En primer término, el proceso de digitalización de la economía lleva a la adopción de nueva tecnología que puede materializarse en incrementos en la productividad si se acompaña del desarrollo de habilidades en la fuerza laboral, especialmente en el campo de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) (OIT 2022c). Además, la transformación de la economía de América Latina hacia la descarbonización podría generar millones de empleos para el año 2030, de los cuales la mitad serán de calificación media (OIT 2023d). La formación de la fuerza laboral en habilidades STEM será esencial para cerrar la brecha de habilidades que persiste en los mercados laborales. A nivel mundial, es más probable que las mujeres con un título de posgrado en STEM descarten sus carreras profesionales comparado con los hombres, esto representa una fuga de capital humano ya que cuentan con las habilidades necesarias y no están generando valor en los sectores relacionados al campo (UNESCO 2019).

Por lo tanto, se destaca la relación positiva y significativa entre la productividad laboral por hora trabajada y la proporción de mujeres de la fuerza laboral total con habilidades STEM. Los países con mayor proporción de mujeres con habilidades STEM de la fuerza laboral total con estas habilidades, tal como Uruguay, suelen ser los que tienen la mayor productividad laboral por hora trabajada (ver gráfica 4.1). En un sentido cualitativo, esta relación se puede explicar debido a los rendimientos positivos de invertir en la formación de más mujeres en áreas STEM, ya que dichas ocupaciones tienden a contar con una mayor productividad laboral. Esto destaca la importancia de incrementar el acceso de las mujeres a este tipo de carreras profesionales, fomentando el aprendizaje en matemáticas desde una edad temprana. En este ámbito, motivar a las mujeres para que se involucren en las disciplinas STEM tiene el potencial de incrementar la reserva de talento que cuenta con estas habilidades dentro de una economía.

▶ **Gráfica 4.1.** Proporción de mujeres de la fuerza laboral total con habilidades STEM en el 2020



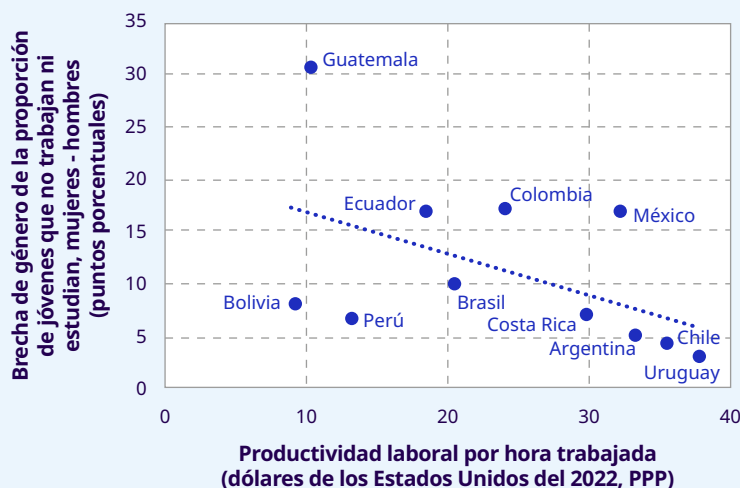
Fuente: The Conference Board (2023); Villavicencio *et al.* (2022).

La integración de los y las jóvenes al empleo es esencial para el bienestar económico y social. Así, el rezago de este grupo en el empleo se traduce en un mal aprovechamiento de los recursos humanos que limitan el crecimiento económico, en un obstáculo para su acumulación de experiencia laboral que les permita asegurar un mayor ingreso en el futuro, así como pone en riesgo su integración

social (Weller 2007). En este sentido, las mujeres jóvenes tienden a quedar fuera del mercado laboral y de cualquier formación en mayor proporción que los hombres (ILOSTAT 2022e). Por lo tanto, es necesario garantizar su integración al empleo que derive en un mejor aprovechamiento del capital humano con potencial de impulsar el crecimiento económico.

La gráfica 4.2 muestra que los países con mayor brecha de género en cuanto a jóvenes que no trabajan –ni estudian, ni están capacitándose– también son los que registran menores niveles de productividad laboral por hora trabajada. En otras palabras, en aquellas economías en donde existe una mayor brecha de género en la proporción de jóvenes que se encuentran fuera del mercado laboral y de la escuela, también se observan los menores niveles de productividad laboral. En este ámbito, Guatemala es la economía que reporta la mayor brecha de género, con un valor de 30,4 por ciento, obtenido de la diferencia de la tasa de 40,8 por ciento para las jóvenes y de 10,7 por ciento para los jóvenes del país. Coincidentemente, Guatemala es la economía latinoamericana con la menor productividad laboral por hora trabajada, dentro de la muestra de 11 países con datos disponibles, llegando apenas a 10,7 dólares de los Estados Unidos por hora trabajada. Mientras tanto, Uruguay registra una brecha de género de apenas 3 por ciento en este ámbito y una productividad laboral por hora trabajada de 34 dólares de los Estados Unidos, equivalente a más de tres veces la de Guatemala. Dados estos resultados, se destaca la importancia de fomentar la integración de las mujeres jóvenes a los mercados laborales y a la educación avanzada.

► **Gráfica 4.2.** Brecha de género de la proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian ni están en capacitación en puntos porcentuales (cuando el valor > 0 entonces mujeres > hombres) en el 2021



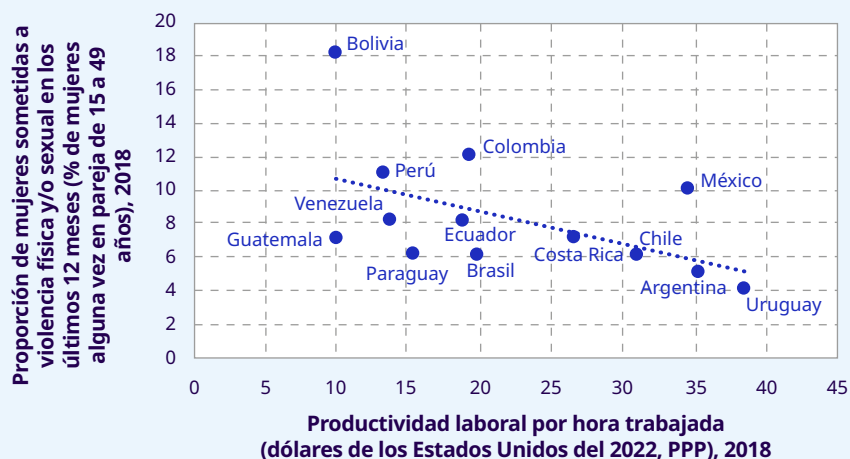
Fuente: The Conference Board (2023); ILOSTAT (2022e).

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo tienen implicaciones negativas para las empresas y las personas empleadas. El acoso laboral o *mobbing* en el trabajo aumenta el ausentismo de las trabajadoras y los trabajadores, así como disminuye la calidad, eficiencia y productividad de las empresas (De Miguel Barrado y Prieto Ballester 2016). Un estudio en México demuestra que la violencia contra las mujeres tiene un impacto negativo en su participación en el trabajo remunerado poniendo en peligro su inclusión económica (Rodríguez Hernández *et al.* 2023). En este sentido, las mujeres pueden ser víctimas de violencia en el ámbito doméstico, lo que también tiene un impacto negativo en su productividad laboral. En Bolivia y Paraguay se encontró que las mujeres que sufren agresiones de pareja pierden días de trabajo por ausentismo, disminuyendo su productividad laboral (Vara-Horna *et al.* 2023). Es importante eliminar cualquier forma de violencia

contra las mujeres en el mundo del trabajo como un derecho humano, para garantizar el uso adecuado del capital humano en la economía y permitir que alcancen su potencial productivo.

Por lo tanto, cuando se analiza la productividad de las mujeres es clave considerar elementos como la violencia de género, dado que este fenómeno puede afectarlas negativamente a través de un ambiente laboral hostil, alejado del desarrollo profesional productivo. Adicionalmente, las mujeres que sufren violencia doméstica pueden ser menos productivas debido a que su integridad física y emocional está afectada, reduciendo su bienestar y rendimiento laboral. Como se observa en la gráfica 4.3, las economías con menores niveles de productividad laboral (por hora trabajada) son aquellas donde es más probable que las mujeres reporten haber sufrido violencia física y/o sexual. Por ejemplo, en Bolivia se registra uno de los niveles de productividad laboral más bajo dentro de la muestra de países de América Latina, así como la mayor proporción de mujeres que ha reportado haber sido víctima de violencia, ya sea física o sexual. Por otro lado, países como Uruguay y Argentina reportan los menores niveles de violencia y los mayores niveles de productividad laboral por hora trabajada. Como reflexión, es importante considerar que las cifras de violencia de género tienden a estar subregistradas, por lo que la incidencia de violencia contra las mujeres podría ser mayor.

► **Gráfica 4.3.** Proporción de mujeres de entre 15 a 49 años que han reportado haber sido víctimas de violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses, en el 2018



Fuente: The Conference Board (2023); Banco Mundial (2018b).

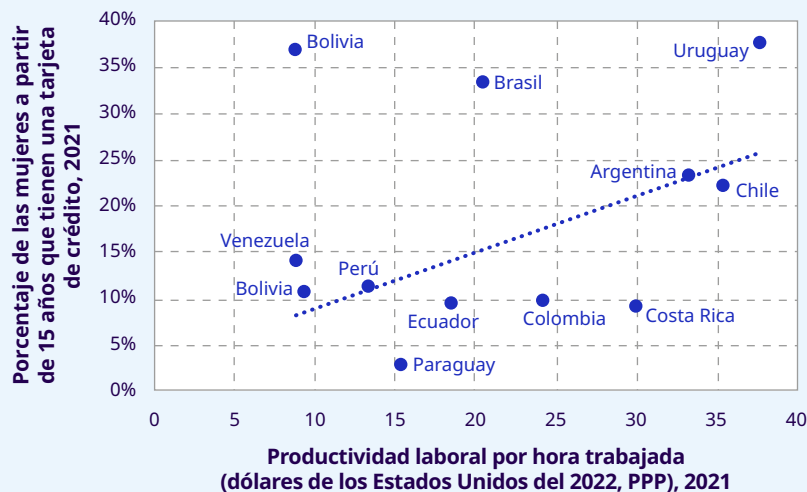
Impulsar la productividad de las empresas con mujeres propietarias es esencial para el incremento de la productividad en su conjunto. En América Latina, comparado con los hombres, es menos probable que las mujeres establezcan empresas orientadas al crecimiento (GEM 2022). Además, sus empresas suelen reportar menores rendimientos, lo que se puede explicar por la falta de acceso al crédito que enfrentan las mujeres en comparación con los hombres (Banco Mundial 2020b).



Impulsar la productividad de las empresas con mujeres propietarias es esencial para el incremento de la productividad en su conjunto. En América Latina, comparado con los hombres, es menos probable que las mujeres establezcan empresas orientadas al crecimiento (GEM 2022).

Así, se destaca la necesidad de cerrar la brecha de género en la productividad de las empresas. Las mujeres en la región conforman gran parte de los emprendimientos, esta proporción es más elevada que en otras partes del mundo (GEM 2022), por lo tanto, el acceso al crédito de las mujeres es esencial para impulsar su emprendimiento productivo, así como su participación en la economía a través del consumo. En esta misma línea, se encuentra una relación positiva entre la prevalencia de tarjetas de crédito en las mujeres y la productividad laboral por hora trabajada, dentro de las economías latinoamericanas con datos disponibles. En este ámbito, países como Venezuela y Bolivia registran niveles de productividad laboral casi tres veces menores a los de países como Argentina, Chile y Uruguay; que cuentan con los mayores porcentajes de mujeres con acceso a tarjetas de crédito. Así, estos resultados destacan la relevancia de cerrar la brecha de género en términos de inclusión financiera para poder impulsar la productividad laboral, al incentivar los emprendimientos productivos de las mujeres e incrementar su capacidad de compra.

▶ **Gráfica 4.4.** Porcentaje de mujeres a partir de 15 años que tienen una tarjeta de crédito, en el 2021



Fuente: The Conference Board (2023); Banco Mundial (2021c).

Capítulo 5. Conclusiones y áreas de oportunidad de políticas públicas

5.1. Resultados del análisis descriptivo

En América Latina existen importantes brechas de género en la educación técnica y profesional, así como en el mercado laboral. Estas brechas revelan las múltiples barreras que las mujeres enfrentan para poder desarrollarse profesionalmente. Actualmente, la integración de la mujer a los mercados laborales es esencial para incrementar la reserva de talento a la que las empresas tienen acceso en América Latina, así como para impulsar el desarrollo de sociedades más inclusivas donde cada persona tenga las mismas oportunidades de contar con un pleno desarrollo profesional. Asimismo, esto contribuye al crecimiento de la economía y de la productividad de un país.

Las normas sociales de género y la organización social del trabajo de cuidado derivan en una mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado para las mujeres comparado con los



Hoy en día, las economías de América Latina que reportan menores brechas de género, en ciertos componentes clave, también registran los mayores niveles de productividad laboral por hora trabajada.

hombres. Este fenómeno tiene implicaciones significativas en la participación de las mujeres en el empleo y la economía. Así, al dedicarle más tiempo al trabajo de cuidado no remunerado, se observa una brecha de género en la participación laboral, en los ingresos de las personas asalariadas y en los puestos de liderazgo en las empresas y el gobierno (ILOSTAT 2022e; Banco Mundial 2019b). Los roles de género influyen en el comportamiento de las mujeres desde su formación temprana, donde se observa que las niñas en secundaria comienzan a perder interés en asignaturas STEM en mayor

proporción que los niños (UNESCO 2019). Esta subrepresentación de las mujeres en el campo STEM se va reforzando a lo largo de sus carreras profesionales, incrementando la fuga de talento y capital humano de las mujeres.

Por lo tanto, es relevante implementar políticas y regulaciones que permitan mitigar las brechas de género, desde la formación educativa de las mujeres hasta su desarrollo profesional como adultas. Hoy en día, las economías de América Latina que reportan menores brechas de género, en ciertos componentes clave, también registran los mayores niveles de productividad laboral por hora trabajada. Por ejemplo, en el caso de las disciplinas STEM, se observa que los países con una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral con esas habilidades también registran los mayores niveles de productividad por hora trabajada (The Conference Board 2023; ONU Mujeres 2018a; Villavicencio *et al.* 2022). Por ello, es esencial asegurar que las mujeres tengan acceso a una educación de calidad sin estereotipos de género que puedan sesgar sus preferencias académicas y, complementariamente, proporcionar oportunidades para mejorar las habilidades en campos STEM (UNESCO 2019). Estos aspectos son fundamentales para lograr la plena integración de las mujeres al empleo productivo, ya que este tipo de ocupaciones cuentan con un mayor nivel de productividad laboral que el promedio.

En el contexto de los y las jóvenes en el mercado laboral, las economías de la región registran tasas significativas de jóvenes que no trabajan –ni estudian, ni están capacitándose–. Al desagregar los datos por género, las mujeres registran mayores tasas de no participación, en relación con los hombres (ILOSTAT 2022b). Al mismo tiempo, las mujeres en la región se llevan una mayor carga de las responsabilidades del cuidado no remunerado comparado con los hombres. Las economías con menores brechas de género en este ámbito son también las que tienen mayor productividad laboral por hora trabajada (The Conference Board 2023; ILOSTAT 2022e). Identificar y eliminar cualquier barrera que las jóvenes puedan estar enfrentando para incorporarse al mercado laboral es esencial para alcanzar la igualdad de género en la región, así como para potenciar el desarrollo productivo de cada integrante de la fuerza laboral.

La prevalencia de violencia puede impactar el rendimiento de las mujeres que forman parte de la fuerza laboral (Fearon y Hoeffler 2014). Las economías en América Latina con menores tasas de incidencia de violencia en las mujeres son también aquellas que registran mayor productividad laboral por hora trabajada (The Conference Board 2023; Banco Mundial 2018b). Para América Latina, es prioritario fomentar una cultura libre de violencia contra las mujeres. Por último, el acceso a crédito de las mujeres en América Latina también está asociado con mayores niveles de

productividad laboral, debido a que los países con una mayor proporción de mujeres con tarjetas de crédito registran mayores niveles de PIB por hora trabajada (The Conference Board 2023; Banco Mundial 2021a).

5.2. Diálogo social y oportunidades de acuerdos público-privados

El diálogo social puede ser una herramienta para lograr acuerdos público-privados que incluyan la visión de las distintas partes involucradas. Esta herramienta es un factor importante en el progreso del cierre de brechas de género, ya que permite que representantes de gobiernos,



El diálogo social es un factor importante en el progreso del cierre de brechas de género, ya que permite que representantes de gobiernos, organizaciones empresariales, trabajadoras y trabajadores compartan sus puntos de vista sobre las mejores medidas (OIT 2019e).

organizaciones empresariales, trabajadoras y trabajadores compartan sus puntos de vista sobre las mejores medidas (OIT 2019e). Así, en Argentina, las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y organizaciones empresariales colaboraron para lograr que el gobierno extendiera un apoyo económico a la fuerza laboral del sector de servicios domésticos durante la pandemia por el COVID-19, ayudando en mayor medida a las mujeres que conforman la mayor parte de esta fuerza laboral (OIT 2019e).

Las organizaciones empresariales son agentes clave para contribuir al cierre de las brechas de género. Por ejemplo, la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes (BDA) es uno de los promotores principales

de la iniciativa Girls' Day, financiada por el gobierno alemán. Este programa tiene el objetivo de transformar las normas sociales alrededor de las profesiones que son consideradas por la sociedad como exclusivas para hombres, implementando talleres que brinden un espacio a las adolescentes para discutir sus carreras profesionales e involucrarse en disciplinas donde la presencia masculina domina (IOE 2020b).

Además, la colaboración pública-privada es un factor clave para acelerar el cierre de las brechas de género en América Latina (Zahidi y Scriven 2022). En este ámbito, el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés¹³) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) crearon el programa de Aceleradores de Paridad de Género con el objetivo de crear una plataforma informativa que conecte a gobiernos con el sector privado. Como resultado, se han impulsado distintas iniciativas que han contribuido a acortar las brechas de género de la región. Otro ejemplo de colaboración pública-privada es el programa **Energía+Mujeres** en Chile, donde más de 100 empresas e instituciones están comprometidas con la meta de incorporar 5 000 mujeres a cargos de liderazgo en el sector de energía del país (Ministerio de Energía de Chile 2023).

13 World Economic Forum.

5.3. Áreas de oportunidad para la implementación de políticas de género en América Latina

La productividad laboral en América Latina ha registrado consistentemente niveles más bajos al promedio de la OCDE, en el periodo del año 1990 al 2022 estudiado en este informe (The Conference Board 2023). Por ello, para la región es prioritario impulsar mejores regulaciones y políticas públicas para que todas las personas y empresas puedan aprovechar su pleno potencial productivo. Por lo tanto, acortar las brechas de género en la educación y en el mercado laboral se vuelve una prioridad para impulsar el crecimiento productivo y la construcción de sociedades más inclusivas. Derivado del análisis realizado en este informe, en la búsqueda de mitigar las brechas de género y contribuir a una mayor productividad laboral, se pueden destacar diversas políticas prioritarias para gobiernos y empresas en América Latina:

- 1. Acceso a servicios de cuidado para mujeres y hombres, para disminuir la carga excesiva del trabajo no remunerado en las mujeres.** Un sistema de servicios de cuidado puede influir de manera positiva la participación laboral de las mujeres (OIT 2019c). La distribución equitativa de estas tareas es esencial en el contexto de América Latina, donde las mujeres pasan un mayor número de horas a la semana en tareas no remuneradas (Vaca-Trigo 2019). A pesar de que la mitad de las economías cuenta con servicios de educación preprimaria o de cuidado a personas mayores, en la mayoría de los casos este servicio no cubre una jornada laboral completa (OIT 2021a). Extender la duración de los servicios de cuidado ha tenido efectos positivos en la incidencia de las madres en el empleo (OIT 2022a). Con esto en mente, los gobiernos pueden incentivar la implementación de estas políticas en las empresas a través de apoyos económicos o incentivos fiscales (WBL 2019). Si bien las empresas pueden atraer y retener talento al ofrecer estos servicios a los trabajadores que tengan hijos (OIT 2022a), se requiere del sector público para crear el acceso universal a servicios de cuidado.
- 2. Legislación, programas y procesos que faciliten la entrada de las mujeres al mercado laboral.** La discriminación basada en el género puede obstaculizar la participación de las mujeres en la fuerza laboral de un país. En América Latina se observan disparidades de género en la participación laboral de los jóvenes, donde el 26 por ciento de las mujeres jóvenes no trabajan –ni estudian, ni están capacitándose– comparado con un 13 por ciento para los hombres jóvenes (ILOSTAT 2022b). Un tema relacionado es la elevada tasa de fertilidad en adolescentes en América Latina, significativamente mayor al promedio de los países de la OCDE (Banco Mundial 2020a). Esta problemática tiene mayor incidencia en las mujeres de bajos ingresos y que pertenecen a comunidades indígenas. Las mujeres indígenas de la región tienen mayor incidencia en el trabajo de baja productividad y en el empleo informal comparado con el resto de la población (Huepe 2023). Así, los programas que se enfoquen en la formación técnica y profesional de esta población, mejorando su empleabilidad con habilidades relevantes, tienen el potencial de impulsar su inclusión. Por otro lado, crear leyes y programas que promuevan la equidad de derechos laborales entre mujeres y hombres puede aumentar la participación laboral de las mujeres en la región (OCDE 2023). En el caso de las empresas, también se destacan distintas medidas que pueden

contribuir a la eliminación de la discriminación basada en el género. Pueden adaptar sus procesos de reclutamiento para que no pidan el género de la o el solicitante al empleo, además de capacitar a los y las gerentes sobre la importancia de la diversidad de género dentro de las empresas, entre otras medidas (McKinsey 2017).

- 3. Fomentar un ambiente laboral libre de violencia y acoso sexual, donde las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial productivo.** En América Latina, la mayoría de las economías cuenta con marcos regulatorios que sancionan el acoso sexual en el trabajo (WBL 2023). Sin embargo, en las conductas sociales todavía se observa comúnmente múltiples dinámicas de violencia hacia las mujeres, lo cual representa un costo económico significativo (Fearon y Hoeffler 2014). En este ámbito, se tiene que 1 de cada 10 mujeres, entre 15 y 49 años, han reportado haber sufrido violencia física o sexual, proporción que puede ser significativamente más alta para algunas economías (Banco Mundial 2018b). Para mitigar esta problemática, los gobiernos pueden avanzar legislaciones que prevengan, protejan, garanticen el acceso a la justicia y sensibilicen respecto a la violencia y el acoso en el trabajo, además de implementar programas que transformen la percepción de la violencia de género desde temprana edad. En línea con el C190 de la OIT, el gobierno, organizaciones empresariales, los trabajadores, las trabajadoras y sus representantes deberán crear un marco regulatorio que abarque protocolos claros sobre el procedimiento a seguir en casos de violencia.
- 4. Cerrar las brechas de género en el ingreso para incentivar el crecimiento profesional meritocrático.** Los hombres en América Latina han registrado un ingreso mensual significativamente mayor al de las mujeres en las últimas décadas (ILOSTAT 2022d). Además, se observa una segregación ocupacional donde las mujeres están sobrerrepresentadas en los servicios no comerciales en América Latina (ILOSTAT 2022e), los cuales incluyen el sector de cuidados y de turismo con bajos salarios y altas tasas de informalidad laboral. Por otro lado, en los sectores de minería y energía, solamente 2 de cada 10 empleados son mujeres (ILOSTAT 2022e). Los gobiernos y las empresas tienen la oportunidad de promover la utilización del talento de mujeres en sectores de alto valor agregado, impulsando la diversidad y el crecimiento económico (Rubery *et al.* 2023). Para ello, es necesario fortalecer servicios de orientación, certificación de competencias y la creación de condiciones igualitarias en la información y contrataciones laborales, especialmente para las mujeres más vulnerables en el mercado de trabajo. Por otro lado, en el caso de las empresas, el compromiso para cerrar brechas de género en el ingreso, así como la publicación de sus estadísticas salariales con enfoque de género, puede mejorar su reputación y atraer talento (OIT 2020b).
- 5. Permitir el crecimiento profesional de las mujeres a puestos de liderazgo empresarial.** La proporción de empresas que cuentan con representación de mujeres en sus cargos directivos es de apenas 20 por ciento (Banco Mundial 2021b). Uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres para ascender en sus carreras profesionales es la decisión de ser madres (OIT 2019b). En este ámbito, las diferencias entre las duraciones de las licencias por maternidad y por paternidad pueden influir en la baja representación de mujeres en puestos de poder comparada con la de los hombres (OIT 2019d). La duración promedio de las licencias por maternidad es de 15 semanas, mientras que la de los hombres es de 6 días (OIT 2022a), atribuyendo claramente la mayor carga de las responsabilidades del cuidado a las mujeres. Asimismo, en ciertas economías de la región, todavía no existe una ley que prohíba las pruebas de embarazo

en el empleo (OIT 2022a, lo que expone a las mujeres a no ser elegidas para un ascenso. En el caso de las empresas, implementar políticas de licencias por paternidad puede contribuir a cerrar las brechas en las oportunidades que mujeres y hombres tienen para subir de puesto (McKinsey 2017; OIT 2019b). Otra medida que puede contribuir positivamente a la representación de mujeres en puestos de liderazgo es implementar programas de mentoría que conecten a las mujeres que han ascendido en la empresa con las nuevas colaboradoras, creando redes de mujeres e impactando de forma positiva sus perspectivas de crecimiento (McKinsey 2017).

- 6. Invertir en programas que promuevan el desarrollo de habilidades STEM en las mujeres desde los inicios de su formación educativa.** Las disparidades de género en el rendimiento de las disciplinas STEM comienzan desde una edad temprana en los y las estudiantes de América Latina y el Caribe, donde es más probable que los adolescentes de secundaria alcancen el mínimo de competencia en matemáticas que las adolescentes (ONU Mujeres 2018b). Esta brecha continúa y se acentúa en la educación terciaria, donde las mujeres representan solamente una cuarta parte de los graduados en disciplinas TIC (Banco Mundial 2018a). Esto termina por impactar en una brecha de género notoria en el mercado laboral de América Latina, en donde se tienen 1,5 veces más hombres que mujeres desempeñando tareas de programación (UNESCO 2018). Por ello, para incentivar la participación de las mujeres en los campos STEM, es necesario invertir en su formación educativa desde una edad temprana. Es importante difundir campañas para desafiar representaciones tradicionales, promoviendo el acceso equitativo a áreas no tradicionales y especialidades técnicas dinámicas. En la formación profesional, se aboga por diagnósticos profundos sobre la igualdad de género, registro desagregado por sexo, análisis de obstáculos y cambios institucionales sostenidos, con asesoramientos de organismos especializados. En este ámbito, algunas empresas multinacionales han invertido en programas para motivar a niñas a involucrarse en carreras donde desarrollen habilidades digitales para los trabajos del futuro (ONU Mujeres 2020). Es esencial que estos programas vayan acompañados de campañas de sensibilización dentro de los sectores masculinizados para que transformen los espacios y se conviertan en un entorno libre de violencia y acoso contra las mujeres.
- 7. Garantizar la inclusión financiera y digital de las mujeres para impulsar su emprendimiento productivo.** En América Latina los hombres tienen mayores probabilidades de poseer una tarjeta de crédito, pedir un préstamo o ahorrar en una institución financiera, comparado a las mujeres (Banco Mundial 2021c). Las disparidades en el acceso al crédito dificultan el emprendimiento de las mujeres, el cual puede representar beneficios económicos para el país (GEM 2017). Por ello, se resalta la relevancia de implementar políticas que garanticen un acceso igualitario a recursos financieros entre mujeres y hombres. Además, los programas de educación financiera dirigidos hacia las mujeres pueden tener un impacto positivo en la eficiencia con la que las mujeres manejan sus recursos (OCDE 2012). Por último, también se destaca la importancia de la inversión en infraestructura de telecomunicaciones, dada su capacidad de fomentar la participación de las mujeres en la economía (Kazandjian *et al.* 2016).

Referencias

- Andresen, Martin Eckhoff, y Tarjei Havnes. 2019. «Childcare, parental labor supply and tax revenue». *Labour Economics* 61: 101762.
- Abdulla, Eman, Lim King Yoong, Diego Morris y Faten Saliba. 2022. «Climate Change, Gender Equality, and Firm-Level Innovation: Cross-Country Evidence». *The Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS)* 1429.
- Aon. 2018. «Gender Equity: The Business Case for Women in the Boardroom».
- Banco Mundial. 2018a. «*Gender Statistics. Proporción de graduadas en TICs y disciplinas no STEM*».
- . 2018b. «*Gender Statistics. Proportion of ever-partnered women and girls subjected to physical and/or sexual violence by a current or former intimate partner in the previous 12 months, by age (%)*».
- . 2019a. «*Gender-Based Violence (Violence Against Women and Girls)*».
- . 2019b. «*Development Indicators. Population Ages 15-64, Total*».
- . 2020a. «*Gender Statistics. Adolescent fertility rate (births per 1,000 women ages 15-19)*».
- . 2020b. «*Cerrar las brechas de género en América Latina y el Caribe*».
- . 2021a. «*Skills Development*».
- . 2021b. «*Gender Statistics. Porcentaje de empresas con una mujer al frente*».
- . 2021c. «*Global Findex Database*».
- . 2022. «*Gender Statistics. Proportion of seats held by women in national parliaments (%)*».
- BID. 2018. «*Cerrando la brecha de género en las carreras STEM*».
- Blau, Francine D., y Lawrence M. Kahn. 2017. «The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations». *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
- Bolio, Eduardo et al. 2019. «One aspiration, two realities: Promoting gender equality in Mexico». *McKinsey*. 22 de enero de 2019.
- Business for Social Responsibility. 2019. «How Business Can Build a 'Future of Work' That Works for Women».
- CARE International. 2017. «'I know I cannot quit.' The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry». Canberra: CARE Australia.
- Castiglione, Concetta, Davide Infante, y Janna Smirnova. 2022. «Do Female Managers Perform Better? Evidence from Italian Manufacturing Firms». *International Journal of Finance and Economics* 27 (2): 2194-2209.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2021. «La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad».
- CEPAL STAT. 2019. «Temas Transversales. Tiempo de trabajo no remunerado por sexo y quintil de ingreso».
- CEPAL y OIT. 2022. «Dinámica de la productividad laboral en América Latina, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina».
- . 2023. «*Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*».

- Chai, Yan, Vanessa Ríos-Salas, Pam Stek, y Jody Heymann. 2022. «Does Enhancing Paid Maternity Leave Policy Help Promote Gender Equality? Evidence from 31 Low- and Middle-Income Countries». *Gender Issues* 39 (3): 335-367.
- Clot, Sophie, Marina Della Giusta, y Giovanni Razzu. 2020. «Gender gaps in competition: new experimental evidence from UK professionals». Discussion Paper 2020-15, *University of Reading*.
- Colantuoni, Francesca et al. 2021. «A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal». *McKinsey*. 5 de marzo de 2021.
- De Miguel Barrado, Vanessa, y Jorge Manuel Prieto Ballester. 2016. «El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español». *Perspectivas* (38): 25-44.
- Elks, Sonia. 2020. «How investing in girls' education could return billions in GDP». *WEF* (World Economic Forum). 28 de octubre de 2020.
- EPIC (Equal Pay International Coalition). 2023. «Members – Danone».
- Escobar Pérez, Billy, Santiago López Zuluaga, David Manuel Gómez Bolívar, Douglas Andrés Ballesteros Peluffo, María Teresa Camacho Ríos, y Nicolás Romero Castaño. 2022. «Participación de mujeres en cargos directivos en sociedades de capital cerrado. Años 2019-2020». Bogotá: Superintendencia de Sociedades.
- Esquivel, Valeria. 2017. «Efficiency and gender equality in growth theory: simply add-ons?» *Revue canadienne d'études du développement / Canadian Journal of Development Studies* 38 (4): 547-552.
- Fearon, James y Anke Hoeffler. 2014. «Benefits and Costs of the Conflict and Violence Targets for the Post-2015 Development Agenda». Copenhagen Consensus Center.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2021. «The Heavy Economic Toll of Gender-based Violence: Evidence from Sub-Saharan Africa».
- FundéuRAE. 2 de agosto de 2022. «laboratorio de ideas, mejor que think tank».
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor). 2017. «*GEM 2016/2017 Women's Entrepreneurship Report*».
- . 2022. «*GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report – From Crisis to Opportunity*».
- Gobierno de Argentina. 2020. «Ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (Argentina)». 23 de octubre de 2020.
- Goldin. 2014. «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter». *American Economic Review* 104 (4): 1091-1119.
- Government Equalities Office. 2016. «Think, Act, Report: Enterprise Rent-A-Car». 18 de mayo de 2016. *GOV.UK*.
- Güezmes-García, Ana, y María-Noel Vaeza, coords. 2023. «Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe Hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género». Santiago: CEPAL y ONU Mujeres.
- Gutiérrez-Romero, Roxana, y Mostaf Ahamed. 2021. «COVID-19 response needs to broaden financial inclusion to curb the rise in poverty». *World Development* 2021 (138): 105229.
- Hart, Chloe, Alison Dahl Crossley, y Shelley J. Correll. 2018. «Study: When leaders take sexual harassment seriously, so do employees». *Harvard Business Review*. 14 de diciembre de 2018.
- Huepe, Mariana, ed. 2023. «*Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*». Santiago: CEPAL.
- IFC (Corporación Financiera Internacional). 2017. «*Tackling Childcare The Business Case for Employer-Supported Childcare*».

- . 2022. «*Spotlight on Grupo Altex, Mexico – Supporting Employees through Childcare*».
- ILOSTAT. 2022a. «*Labour statistics. Unemployment rate by age and sex*».
- . 2022b. «*Labour statistics. SDG indicator 8.6.1 — Proportion of youth (aged 15-24 years) not in education, employment, or training (%) — Annual*».
- . 2022c. «*Labour statistics. Labour Participation rate by sex*».
- . 2022d. «*Labour statistics. Jobs gap by sex*».
- . 2022e. «*Labour statistics. Earnings per employee by sex*».
- . 2022e. «*Labour statistics. Employment by sex and economic activity*».
- IRENA (Agencia Internacional de las Energías Renovables). 2019. «*IRENA, Renewable Energy: A Gender Perspective*».
- ITC ILO (International Training Centre of the International Labour Organization). 2022. «*Malkia - Women managers rise up: skilling for success*»
- Kalev, Alexandra, y Frank Dobbin. 2022. «The Surprising Benefits of Work/Life Support». *Harvard Business Review*. Septiembre de 2022.
- Kazandjian, Romina, Lisa L. Kolovich, Kalpana Kochhar, y Monique Newiak. 2016. «Gender Equality and Economic Diversification». *IMF Working Papers* 2016 (140).
- Klasen, S. 2017. «*Gender, Institutions, and Economic Development*». University of Göttingen.
- Madgavkar, Anu et al. 2019. «The future of women at work: Transitions in the age of automation». *McKinsey*. 4 de junio de 2019.
- Manfredi, Juan Luis. 2018. «Por qué invertir en mujeres emprendedoras». *WEF* (World Economic Forum). 21 de agosto de 2018.
- McKinsey. 2017. «Women Matter: Time to Accelerate – Ten Years of Insight into Gender Diversity». *McKinsey*.
- Ministerio de Economía Argentina. 2020. «*Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte el Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto*».
- Ministerio de Energía de Chile. 2023. «*Programa Energía+Mujeres pretende incorporar 5 mil lideresas para el sector al 2030*». 23 de febrero de 2023.
- Naciones Unidas. 1945. «*Carta de las Naciones Unidas*».
- . 1948. «*La declaración universal de los derechos humanos*».
- . 1979. «*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*».
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2012. «*Closing the Gender Gap: Act Now*».
- . 2017. «*Latin America and the Caribbean SIGI Regional Report*».
- . 2020. «*SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean*».
- . 2021. «*Perspectivas económicas de América Latina 2021. Avanzando juntos hacia una mejor recuperación*».
- . 2023. «*SIGI 2023 Global Report Gender Equality in Times of Crisis*».
- OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2020. «*Harnessing female talent for the digital economy*».
- . 2020b. «*IOE Position Paper: Recommendations to foster female talent in top management levels*».
- OIE y ACT/EMP (Oficina de Actividades para los Empleadores). 2017. «*Women's economic empowerment. Good Practices*».
- OIT. (Organización Internacional del Trabajo). 1919. «*Constitución de la OIT con el anexo de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*»
- . 1951. «*Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)*».

- . 1952a. «*Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)*».
- . 1952b. «*Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*».
- . 1958. «*Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)*».
- . 1981. «*Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)*».
- . 2000. «*Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)*».
- . 2014. «*Maternity Protection in SMEs: An international review*».
- . 2015. «*Women in Business and Management. Gaining Momentum. Abridged Version of the Global Report*».
- . 2016. «*Policies to Formalize Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean*».
- . 2019a. «*Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)*».
- . 2019b. «*Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*».
- . 2019c. «*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*».
- . 2019d. «*La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*».
- . 2019e. «*Social Dialogue. The Global Deal*».
- . 2020a. «*Impulsando la Productividad: Una Guía para Organizaciones Empresariales*».
- . 2020b. «*Empowering Women*».
- . 2021a. «*El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*».
- . 2021b. «*Employment and Informality in Latin America and the Caribbean: An Insufficient and Unequal Recovery*».
- . 2021c. «*Win-win-Synergies for Gender Equality in the Americas*».
- . 2021d. «*¿Qué dicen los convenios colectivos sobre el trabajo de cuidados?*» 19 de agosto de 2021.
- . 2021e. «*Trabajo infantil y perspectiva de género*».
- . 2022a. «*Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe*».
- . 2022b. «*Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*».
- . 2022c. «*Informe Regional Productividad Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades*».
- . 2022d. «*Experiences of Violence and Harassment at Work: A first global survey*». 5 de diciembre de 2022.
- . 2022e. «*Despega tu Negocio – Digital Tools for Self-Employed Women in Bolivia. Harnessing the Power of Technology*».
- . 2022f. «*Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*».
- . 2022g. «*La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial Un análisis mundial en tiempos de COVID-19*».
- . 2023a. «*Panorama laboral 2022. América Latina y el Caribe*».
- . 2023b. «*Achieving gender equality at work. International Labour Conference 111th Session, 2023*».
- . 2023c. «*Los beneficios de invertir en paquetes de políticas transformadoras de cuidado infantil para avanzar hacia la igualdad de género y la justicia social*».
- . 2023d. «*Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina*».
- . 2023e. «*ILO equips women-led micro and small businesses with digital skills with Microsoft's support*». 17 de abril de 2023.
- . 2023f. «*Ratificación del C190 — Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*».
- . 2023g. «*Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados*».

- . 2023h. «Género e Inclusión Financiera».
- . 2024. «Trabajadores que cuidan en América Latina: una mirada regional al convenio 156».
- ONU Mujeres. 2016. «*The economic cost of violence against women*».
- . 2018a. «*Understanding the Business Case for Gender Equality in the Workplace (Middle East and North Africa)*».
- . 2018b. «*Proportion of children and young people achieving a minimum proficiency level in reading and mathematics (%) by sex*».
- . 2020. «*Buenas prácticas empresariales para promover la igualdad de género impactos de la COVID-19 y medidas implementadas*».
- . 2023. «*The Path to Equal: Twin indices on women's empowerment and gender equality*». Nueva York: UN Women.
- ONU Mujeres, OIT y CEPAL. 2020. «Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis de COVID-19».
- PAHO (Organización Panamericana de la Salud). 2010. «*Programa H y M. Involucrando a los jóvenes y empoderando mujeres jóvenes para promover equidad de género y salud*».
- Pennings, Steven. 2022. «How much would GDP per capita increase if gender employment gaps were closed in developing countries?». *World Bank Blogs*. 4 de marzo de 2022.
- Post, Corinne, Boris Lokshin, y Christophe Boone. 2021. «Research: Adding Women to the C-Suite Changes How Companies Think». *Harvard Business Review*. 6 de abril de 2021.
- Roa, María José. 2021. «Normas sociales: la barrera invisible de la inclusión financiera de la mujer». Santiago: CEPAL.
- Rodríguez Hernández, Karla Jazmín, Adriana Rodríguez Barraza, y María Carolina Agoff Boileau. 2023. «Acoso y hostigamiento sexual en universitarias: emociones negativas ante estas formas de violencia de género y su afrontamiento». *Nóesis. Revista de ciencias sociales* 32 (63):24-46.
- Rubery, Jill, Isabelle Bi, y Anthony Rafferty. 2023. «Gender and Productivity». Working Paper No. 032, *The Productivity Institute*.
- Seguino, Stephanie y Elissa Braunstein. 2018. «The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change, and the Labor Share of Income». *Development and Change* 50 (4): 976– 1008.
- Seguino, Stephanie. 2019. «Tools of Macroeconomic Policy: Fiscal, Monetary and Macroprudential Approaches». En *Gender Equality and Inclusive Growth: Economic Policies to Achieve Sustainable Development*, editado por Diane Elson y Anuradha Seth. Nueva York: UN Women.
- The Conference Board. 2023. «*Total Economy Database – Output, Labor, and Labor Productivity &. Total Economy Database – Growth Accounting and Total Factor Productivity*».
- Turban, Stephen, Dan Wu, y Letian (LT) Zhang. 2019. «Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive». *Harvard Business Review*. 11 de febrero de 2019.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2023. «*Breaking Down Gender Biases. Shifting Social Norms Towards Gender Equality*».
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2018. «*Proporción de adultos y jóvenes que han utilizado lenguaje de programación por sexo*».
- . 2019. «*Descifrar el Código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología y matemáticas (STEM)*».

- Urquidi, Manuel, y Miguel Chalup. 2023. «Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. Banco Interamericano de Desarrollo». BID.
- USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional). 2018. «U.S. Government Strategy on International Basic Education. Fiscal Years 2019-2023». https://www.usaid.gov/sites/default/files/2023-04/USG-Education-Strategy_FY2019-2023_Final_Web.pdf
- Vaca-Trigo, Iliana. 2019. «Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo». Santiago: CEPAL.
- Vara-Horna, Arístides Alfredo. 2013. «Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú». Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Villanueva, Aida, y Ken Hou Lin. 2019. «Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality». *Social Forces* 99 (1): 59–85.
- Villavicencio, Xuzel, Christina Myers y Caitlin Coflan. 2022. «Iniciativas para el desarrollo de habilidades STEM de las adolescentes en la región de LAC». UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia).
- Weller, Jürgen. 2007. «La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos». *Revista de la CEPAL* (92): 61-82.
- WEF (World Economic Forum). 2023. «*Global Gender Gap Report 2023*».
- WEP (Women's Empowerment Principles). 2020. «*Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work*».
- Willness, Chelsea R., Piers Steel, Kibeom Lee. 2007. «A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment». *Personnel Psychology*, (60): 127-162.
- Wodon, Quentin, Hoa Nguyen, y Adenike Onugoruwa. 2018. «*Missed Opportunities: The High Cost of Not Educating Girls*» Banco Mundial.
- Woetzel, Lola et al. 2015. «The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth». *McKinsey*. 1 de septiembre de 2015.
- Workforce Magazine. 2013. «*How Much Does It Cost to Defend an Employment Lawsuit?*»
- WBL (Women, Business, and the Law). 2019. «*Why Childcare?*»
- . 2023. «*Employment Laws. Assets Laws*».
- Wu, Ruohan, y Xueyu Cheng. 2016. «Gender Equality in the Workplace: The Effect of Gender Equality on Productivity Growth Among the Chilean Manufacturers». *The Journal of Developing Areas* 50 (1): 257-274.
- Zahidi, Saadia, y Scriven, James. 2022. «In Latin America, public-private partnerships support a gender-inclusive recovery». *WEF* (World Economic Forum). 23 de mayo de 2022.






Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

- ▶ Departamento de Género y No-discriminación (GEDI)
de América Latina y el Caribe en colaboración
con la Oficina de Actividades para los Empleadores
(OIT/ACTEMP)

**Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe**

- ▶ ilo.org/americas
- ▶   OITAmericas
- ▶  oit_americas