



CERRANDO BRECHAS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CENTROAMÉRICA, MÉXICO,
PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

Arnoldo López Marmolejo, Marta Ruiz-Arranz y Elizabeth Ochoa



CERRANDO BRECHAS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CENTROAMÉRICA, MÉXICO,
PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

CONTENIDO

Introducción	03
Notas técnicas incorporadas en este reporte	05
Agradecimientos	
Sección 1: Evolución de la participación laboral femenina y el balance de género en la región	06
Sección 2: ¿Trabajar o no trabajar? Determinantes de la participación laboral femenina en los países de México, Centroamérica, Panamá y República Dominicana	25
Sección 3: El COVID-19 un riesgo para la participación laboral femenina	41
Sección 4: Propuesta de políticas para avanzar hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo	50
Sección 5: Operaciones del BID en la región para fomentar la igualdad de género	59
Reflexiones finales	81
Anexo I	84
Referencias	86

Nota al lector: El tratamiento de los datos o las diferencias en los cuestionarios de las encuestas de hogares en los distintos estudios que compila este reporte pueden resultar en algunas discrepancias en los datos presentados.

Todas las imágenes incluidas en este reporte son parte del repositorio de imágenes de los proyectos del Banco Interamericano de Desarrollo BID.



CERRANDO BRECHAS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**CENTROAMÉRICA, MÉXICO,
PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA**

INTRODUCCIÓN

El presente reporte realiza un diagnóstico sobre las brechas de género en la región de México, Centroamérica, Panamá y República Dominicana y su relación con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. El objetivo es identificar aquellas limitaciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral que están dificultando el avance hacia la equidad de género y frenando ganancias de bienestar en estas economías.

El mundo del trabajo en esta región presenta amplias brechas de género que superan las del promedio de América Latina y el Caribe; no obstante, son contados los estudios sobre el análisis de esta dinámica. Este reporte aprovecha el conocimiento generado por el BID sobre los determinantes de la oferta de trabajo femenino y de las brechas de género en estos países, y ofrece soluciones enfocadas a la realidad de la región. El análisis se alimenta de diversas notas técnicas preparadas por el equipo económico del Departamento de países de Centroamérica, Haití, México, Panamá y República Dominicana, y cuenta con valiosos aportes de todos sus autores. Además, el reporte da cuenta del trabajo del BID en la implementación de proyectos para fomentar la igualdad de género en la región.

En los últimos treinta años, la participación laboral femenina (PLF) se ha incrementado considerablemente en casi todos los países de la región de México, el Istmo Centroamericano y República Dominicana. Asimismo, las tasas de mortalidad materna han descendido, la brecha educativa de género se ha cerrado prácticamente y se han logrado avances en la representatividad de las mujeres en altos cargos de decisión; se cuenta, por ejemplo, con tres mujeres presidentas en la región. A pesar de estos avances, las brechas de género en el mercado de trabajo todavía persisten y son una importante fuente de inequidad entre hombres y mujeres. Además de la brecha salarial y la segregación ocupacional, las mujeres luchan por balancear su vida laboral con los cuidados del hogar. Todo ello sucede en un entorno donde las condiciones sociales y los estereotipos de género limitan su poder de negociación tanto en su esfera personal como pública, e incluso las expone a situaciones de violencia.

Detrás de la aparente simple decisión de una mujer de salir a trabajar o a buscar trabajo confluyen múltiples factores (sociodemográficos, económicos, institucionales, culturales y personales) que operan en distintas direcciones toda vez que van cambiando su relevancia a lo largo del ciclo de vida. En la dinámica de la PLF y en la trayectoria laboral de las mujeres de la región, revisten gran importancia la sobrecarga de trabajo no remunerado derivado de la vida en pareja y el cuidado de hijos pequeños, el papel de la mujer como perceptor secundario de ingresos, y las características propias como su edad y su nivel educativo. Asimismo, existen barreras intangibles que condicionan las perspectivas de las mujeres en el mercado laboral (techos de cristal o visión cultural) y su trayectoria hacia puestos de liderazgo empresarial y político, así como otras limitaciones de carácter institucional que mantienen diferencias en los derechos laborales.

En los últimos años, los avances para cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo han perdido impulso, y en el contexto actual existe un importante riesgo de que se reviertan. Por una parte, los empleos en diversos sectores que tienen una mayor participación femenina se han visto más afectados por la crisis sanitaria mundial de la COVID-19 y, por otra, este tipo de empleos son susceptibles a procesos de automatización y digitalización. Ante esta perspectiva, la región enfrenta riesgos importantes que hoy más que nunca hacen necesario avanzar en una agenda de políticas que tenga como núcleo la igualdad de género. Este reporte se suma al compromiso de que las mujeres y los hombres de la región tengan las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus potencialidades en términos sociales, económicos, políticos y culturales, beneficiando al conjunto de la sociedad y acelerando su desarrollo.

NOTAS TÉCNICAS incorporadas en este reporte



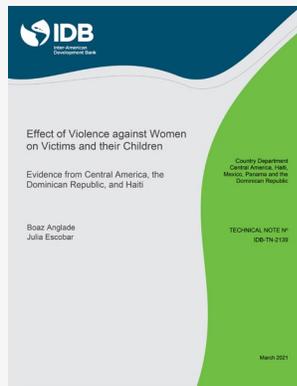
Desigualdad de género en la participación laboral y remuneraciones en el grupo de países CID

[www.iadb.org/
Centroamericagenerosalarios](http://www.iadb.org/Centroamericagenerosalarios)



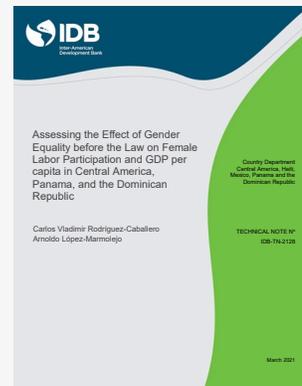
Brecha de género en el acceso al financiamiento en Centroamérica y República Dominicana

[www.iadb.org/
Centroamericafinanciamientogenero](http://www.iadb.org/Centroamericafinanciamientogenero)



Effect of Violence against Women on Victims and their Children: Evidence from Central America, the Dominican Republic, and Haiti

[www.iadb.org/
Centralamericagenderviolence](http://www.iadb.org/Centralamericagenderviolence)



Assessing the Effect of Gender Equality before the Law on Female Labor Participation and GDP per capita in Central America Panama and the Dominican Republic

[www.iadb.org/
Centralamericagenderlaborlaw](http://www.iadb.org/Centralamericagenderlaborlaw)



Determinantes y efectos del embarazo en la adolescencia en Centroamérica, Rep. Dominicana y Haití

[www.iadb.org/
Centroamericaembarazoadolescente](http://www.iadb.org/Centroamericaembarazoadolescente)



Oportunidades y retos para potenciar el liderazgo femenino en la región CID

[www.iadb.org/
Centroamericaliderazgofemenino](http://www.iadb.org/Centroamericaliderazgofemenino)



Gender Budgeting: Lecciones para los países de América Central y República Dominicana

[www.iadb.org/
Centroamericageneropresupuesto](http://www.iadb.org/Centroamericageneropresupuesto)



El efecto de la doble escolaridad sobre la participación laboral femenina en República Dominicana

[www.iadb.org/
RepDomgenerotrabajo](http://www.iadb.org/RepDomgenerotrabajo)

AGRADECIMIENTOS

Este reporte fue preparado por Marta Ruiz-Arranz, Arnoldo López Marmolejo y Elizabeth Ochoa. Se agradece a los autores de las notas técnicas por sus contribuciones: André Martínez, Fadel Ugarte, Joaquín Zentner, Sebastián Auguste, Jordi Prat, Gisele Texeira, Boaz Anglade, Julia Escobar, Fanny Vargas y Vladimir Rodríguez; y a Clarissa Santelmo y Claudia Bone por la elaboración de la sección 5. Contó con el apoyo de Ximena Ríos en la edición y Duare Pinto en el diseño y diagramación. Este trabajo y las notas técnicas forman parte de la Cooperación Técnica del BID, RG-T3474 “Igualdad de género como motor del crecimiento económico”.



SECCIÓN 1:

**EVOLUCIÓN
DE LA PARTICIPACIÓN
LABORAL FEMENINA
Y EL BALANCE
DE GÉNERO
EN LA REGIÓN**

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y EL BALANCE DE GÉNERO EN LA REGIÓN.

En los últimos treinta años un número creciente de mujeres de la región de México, Centroamérica, Panamá y República Dominicana (en adelante la región MECAPARD) se han incorporado al mercado de trabajo aumentando su contribución a la producción nacional y al balance de género de la región. Si bien la tendencia de aumento en participación laboral femenina (PLF)¹ en MECAPARD es similar a la del promedio de América Latina y el Caribe (ALC) y algo superior a la de la OCDE, su nivel está aún muy por debajo de ambos grupos (ver el Gráfico 1.1). A inicios de 2020, la participación laboral promedio para mujeres adultas (entre 25 y 54 años)² en MECAPARD era cercana al 62%, 16 puntos porcentuales (pp) más que en 1990, mientras que la participación de los hombres rondaba el 94%, sin cambios relevantes en las últimas tres décadas (ver el Gráfico 1.2). Al interior de esta dinámica destaca el comportamiento de Costa Rica, República Dominicana y Panamá, cuya incorporación de mujeres al mercado de trabajo aumentó en más de 22 pp entre 1990 y 2020; sin embargo, en Guatemala, Honduras y El Salvador no logró superar los 10 pp (ver el Gráfico 1.3). Por otra parte, el progreso en el balance de género mostrado por la región se está viendo amenazado por el reciente impacto de la crisis de la COVID-19, tema que se analizará en la tercera sección de este reporte.

La participación laboral femenina en la región de MECAPARD está por debajo del promedio de América Latina y el Caribe y de la OCDE con 62%, 67%, y 74%

GRÁFICO 1.1. COMPARACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

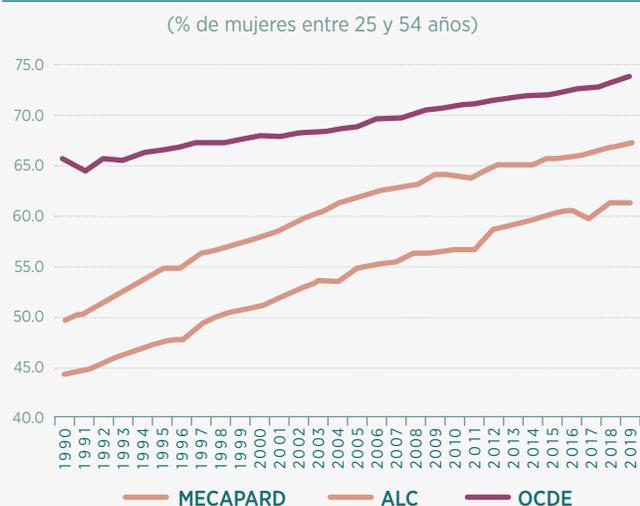
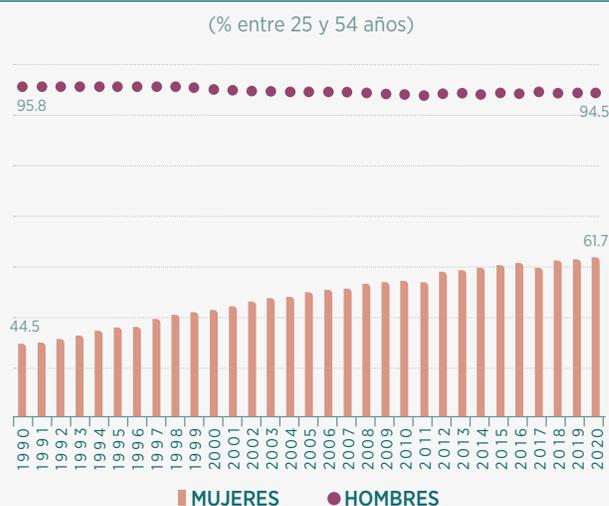


GRÁFICO 1.2. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN MECAPARD POR GÉNERO



Nota: promedio simple MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, República Dominicana y Panamá. Datos de PLF para la OCDE disponibles hasta 2019.

Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020) y Estadísticas OCDE (LFS - Sex and Age Indicators 2020).

1 Una persona forma parte de la fuerza laboral si está empleada o busca trabajo activamente. El concepto de "buscar trabajo activamente" se presta a ambigüedades y es difícil de capturar en las encuestas de hogares, dado que requiere de un análisis detallado de las actividades que la persona lleva a cabo para encontrar un trabajo. Por tanto, si bien se ha intentado mantener una fuente común, a saber, las estadísticas armonizadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los datos presentados pueden tener pequeñas discrepancias por el tipo de agregación o con relación a otra fuente que se presente. No obstante, los resultados del análisis son robustos sin importar la fuente y agregación de datos.

2 En esta sección se utilizan los datos de participación de adultos entre 25 y 54 años. La participación laboral está fuertemente vinculada a la edad y, en general, tiene forma de U invertida para el promedio de países de América Latina. En la juventud, la participación es baja y creciente porque el tiempo dedicado a la educación compite con el trabajo, y en la edad de retiro es decreciente; mientras que para el grupo de adultos entre 25 y 54 años, la participación es más estable para el rango de edad.

El aumento de la participación laboral femenina en la región permitió reducir su brecha con la del género masculino de forma significativa al pasar de 51.3 pp en 1990 a 32.8 pp en 2020. No obstante, esta brecha sigue siendo superior a la del promedio de ALC de 25 pp y de 18 pp en la OCDE. Con excepción de Panamá, el resto de los países de MECAPARD tienen brechas de género superiores al promedio de ALC, siendo Guatemala el país que presenta la mayor diferencia en participación entre hombres y mujeres (ver el Gráfico 1.4). Estos datos corresponden a mujeres y hombres en edad adulta; sin embargo, se encuentra una mayor brecha entre los jóvenes y la población de la tercera edad (Marchionni *et al.*, 2018).

GRÁFICO 1.3. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN MECAPARD

(% de mujeres entre 25 y 54 años)



GRÁFICO 1.4. BRECHA DE GÉNERO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL

(diferencias en pp circa 2020)



Nota: promedio simple MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, República Dominicana y Panamá. Datos de PLF para la OCDE disponibles hasta 2018.

Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020) y Estadísticas OCDE (LFS - Sex and Age Indicators 2020).

La brecha de género entre participación laboral femenina y masculina es en MECAPARD de 33 pp (puntos porcentuales), superior a la del promedio de ALC de 25 pp y de la OCDE de 18 pp.

Como se verá a continuación, estas diferencias entre hombres y mujeres, si bien se han reducido de forma importante, se mantienen a lo largo de todo el ciclo de vida. También se reflejan en el resto de los indicadores del mercado de trabajo, como la ocupación, el desempleo, el tipo y la situación del empleo, así como en las remuneraciones.

La participación laboral por género: desagregación por edad, familia y nivel de escolaridad

Al separarse por grupos etarios, la participación laboral promedio de MECAPARD tiene forma de U invertida para ambos sexos, aunque se evidencia una mayor variabilidad entre los países de la región en el caso de las mujeres. La participación de las mujeres jóvenes entre 15 y 24 años representa la mitad de la de los hombres: 34% vs. 62%, por cuanto la brecha (28 pp) para este grupo de edad es significativamente mayor a la del promedio de ALC (18 pp) y de los países de la OCDE (7 pp), como se puede apreciar en

el Gráfico 1.5. A esta edad, la participación laboral debería ser más pareja entre géneros, habida cuenta de que para los jóvenes de ambos sexos el tiempo que dedican a su educación compite de la misma forma con el que dedican al trabajo. Sin embargo, en la región MECAPARD la brecha de participación de este grupo etario es amplia. Por un lado, hay más mujeres jóvenes que estudian y permanecen en el sistema educativo en comparación con los hombres (Székely y Acevedo, 2021); y, por otro, la mayoría de las que abandonan o interrumpen su trayectoria educativa no transita al trabajo remunerado, como sí ocurre con los hombres que dejan el sistema educativo (Tornarolli, 2017). En este sentido, la brecha de participación es consistente con las principales causas de abandono escolar por sexo. Mientras la mayoría de los jóvenes que salen del sistema lo hacen por la necesidad de trabajar y generar ingresos, las jóvenes lo hacen para dedicarse al trabajo doméstico, al matrimonio o por embarazos³ (Székely y Acevedo, 2021). La proporción de mujeres jóvenes que no estudia ni trabaja prácticamente triplica aquella de los hombres en esta condición, y más del 70% de ellas declara dedicarse al trabajo doméstico no remunerado. Dentro de la región, Guatemala tiene la mayor brecha de género para este grupo de edad (43 pp), mientras que Costa Rica tiene la menor (13 pp).

Al transitar a la edad adulta (25 a 54 años), los niveles de participación en la región MECAPARD aumentan para ambos sexos como es de esperar, y este incremento es significativamente mayor para los hombres (ver el Gráfico 1.5). Durante estos años, se inicia la trayectoria laboral y se toman las decisiones para conformar una familia, por lo que el tiempo dedicado al trabajo remunerado compite con el del trabajo doméstico no remunerado. Un ejemplo en la región es la diferencia en participación laboral entre las mujeres que tienen pareja en relación con las que no la tienen, con 54.5% y 76.1%, respectivamente. Este resultado no ocurre en todos los países de la región. En República Dominicana y Nicaragua, las mujeres con hijos tienden a incorporarse más al mercado de trabajo. En contraste, en el caso de los hombres, los que tienen pareja tienen una mayor participación laboral que aquellos que no la tienen (ver el Gráfico 1.6), y los que son padres participan más que los que no lo son (Martínez *et al.*, 2021). Otra cara de la misma moneda es la alta proporción de mujeres de la región MECAPARD en condición de inactividad (o que no participan en el mercado laboral) por dedicarse al cuidado del hogar en comparación con los hombres en la misma condición con 37% y 0.7%, respectivamente (Martínez *et al.*, 2021) (ver Gráfico 1.7).

Finalmente, en el grupo etario de 55 a 64 años, las mujeres de la región parecen retirarse antes del mercado laboral y la brecha de género se amplía nuevamente (40 pp) y se profundiza más allá de estos años. En la región, la magnitud de esta brecha de género es mayor a la de ALC (33 pp) y la OCDE (18 pp) por la alta tasa de participación que mantienen los hombres de la región en este rango de edad (84%) (ver Gráfico 1.5). En esta etapa, la asignación cultural de los roles de género en torno a la división del trabajo del hogar comienza a desempeñar un papel más importante en tanto las oportunidades de inserción laboral se reducen para las mujeres en esta categoría de edad (Amarante *et al.*, 2016). Además, la baja cobertura de los sistemas de seguridad social en economías con altas tasas de informalidad como las de la región obliga a los hombres a mantenerse en el mercado laboral para cubrir las necesidades financieras de los hogares.⁴

³ La región MECAPARD tiene en promedio las tasas de embarazo adolescente más altas del mundo. Muchas mujeres aún carecen de acceso a tecnología reproductiva. La tasa de embarazo entre las adolescentes (15 a 19 años) fue 20 pp por encima del promedio mundial y más de 40 pp superior a la tasa de los países de la OCDE (base de datos UNICEF).

⁴ En la región, la tasa promedio de informalidad es mayor al 60%, y es similar entre hombres y mujeres. En promedio, en la región MECAPARD, 28% de los hombres y 19% de las mujeres entre 65 y 70 años reciben pensiones o jubilaciones contributivas. Las pensiones no contributivas las reciben, en promedio, 7% de los hombres y 11% de las mujeres de este grupo.

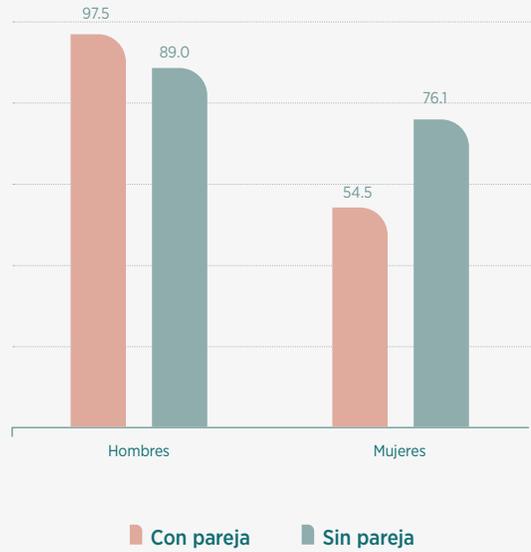
EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y EL BALANCE DE GÉNERO EN LA REGIÓN

GRÁFICO 1.5. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL POR TRAMOS ETARIOS (%)



GRÁFICO 1.6. PARTICIPACIÓN LABORAL POR ESTADO CIVIL

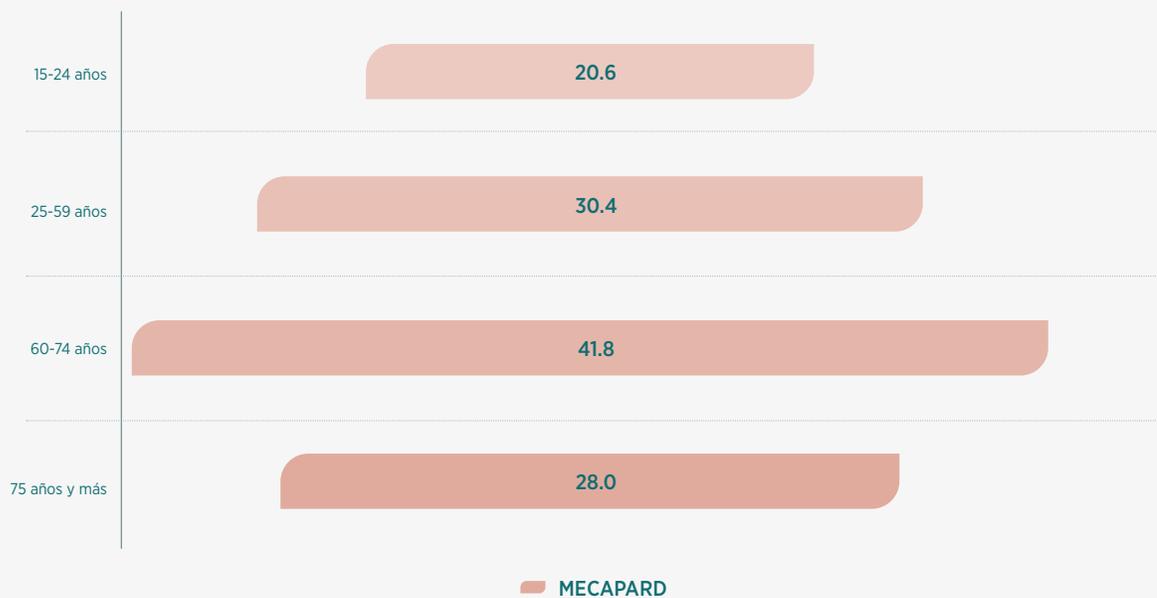
(promedio MECAPARD % entre 25 y 54 años)



Nota: promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.
Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020).

GRÁFICO 1.7. MUJERES CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA A LAS LABORES DEL HOGAR POR GRUPOS ETARIOS

(% de mujeres de 15 años y más)



Nota: promedio MECAPARD, incluye México, El Salvador, Belice, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá. Datos alrededor de 2019, último dato disponible.
Fuente: CEPALSTAT. Estadísticas de género.

De la misma forma que la edad y las decisiones familiares afectan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, las decisiones de inversión en capital humano son de gran relevancia para explicar la evolución de la brecha de género en la PLF en la región. Para el promedio de los países de MECAPARD, la diferencia de participación entre hombres y mujeres se reduce más de tres veces conforme se incrementa el nivel educativo de la mujer. Mientras que la brecha de género en participación laboral con un nivel de educación de primaria incompleta es de 44.2 pp, la distancia se acorta a 9.7 pp con educación terciaria completa. Ambas brechas en los extremos de los niveles educativos son mayores a las del promedio de ALC, (Marchionni *et al.*, 2018). Vale la pena destacar que estas brechas de participación son estimadas a partir de los 25 años cuando se ha completado gran parte del proceso de acumulación de capital humano (ver el Gráfico 1.8).

La diferencia de participación laboral entre hombres y mujeres se reduce más de 3 veces conforme se incrementa el nivel educativo de la mujer.

GRÁFICO 1.8. PARTICIPACIÓN LABORAL POR GÉNERO Y NIVEL EDUCATIVO

(promedio MECAPARD % de personas entre 25 y 54 años)



Nota: promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.

Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020).

Las mujeres menos educadas son, a su vez, las que menos participan en el mercado de trabajo a pesar de que en la región se ha incrementado el acceso, la permanencia y la culminación de estudios de las mujeres y que se ha logrado cerrar e, incluso, revertir el signo de la disparidad de género en la educación primaria (Székely y Acevedo, 2021; y Marchionni *et al.*, 2018). La tasa de participación de las mujeres con bajo nivel educativo se ha mantenido prácticamente sin cambio en los últimos veinte años, y en algunos países incluso se ha reducido (CEPAL-OIT, 2019).⁵ Para este nivel educativo los países que presentan las mayores brechas de género en participación laboral son Guatemala, Honduras y México. Tampoco se han registrado cambios relevantes en la tasa de participación en las mujeres con alto nivel educativo, por lo que el aumento en la tasa de PLF en los últimos años ha sido resultado principalmente de aquellas con un nivel educativo intermedio. Esta situación es particularmente relevante en zonas geográficas rurales, donde suelen coincidir una menor cobertura educativa y una baja participación laboral femenina, aunque este patrón no es homogéneo para toda la región.⁶

⁵ Los casos de Guatemala y Honduras son los más relevantes en materia de reducción.

⁶ En las zonas rurales, la tasa de participación promedio de las mujeres se encuentra por debajo del 50% y es apenas la mitad de la de los hombres, mientras que en las zonas urbanas están 32 pp por debajo (Martínez *et al.*, 2021).

Las mujeres en MECAPARD están participando más, pero tienen empleos de menor calidad que los hombres

La PLF es la puerta de entrada de las mujeres al mercado laboral. No obstante, las desigualdades de género se proyectan a lo largo del ciclo de vida en el resto de los indicadores del mercado laboral: la ocupación, la calidad del empleo (estabilidad y salarios), las trayectorias laborales y el retiro.

Al descomponer la participación laboral de la región entre las mujeres que están ocupadas y las que buscan activamente empleo, se observa que la proporción de mujeres adultas (mayores de 25 años) ocupadas con relación a la población es cercana al 50% en la mayoría de los países de MECAPARD, mientras que para los hombres adultos representa el 84%. En el caso de las mujeres, estos niveles de ocupación son similares a los de ALC (51%) y menores a los de la OCDE (70.2%). No obstante, como se puede ver en el Gráfico 1.9, la proporción de hombres ocupados supera a la de ambas regiones (ALC, 77% y OCDE, 76.3%).⁷ En materia de desocupación, se observa que en la región MECAPARD esta es relativamente baja para ambos sexos (4.2% hombres y 5.9% mujeres) y las diferencias de género son pequeñas con excepción de Costa Rica y República Dominicana, donde esta brecha es mayor (4pp). Por el contrario, en Nicaragua y El Salvador, la tasa de desocupación de las mujeres es inferior a la de sus pares hombres (ver el Gráfico 1.10).

GRÁFICO 1.9. RAZÓN OCUPADOS ENTRE POBLACIÓN POR GÉNERO

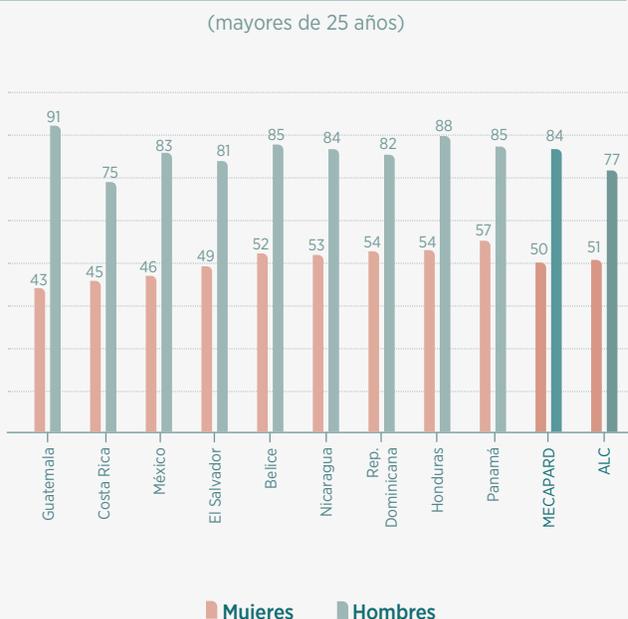
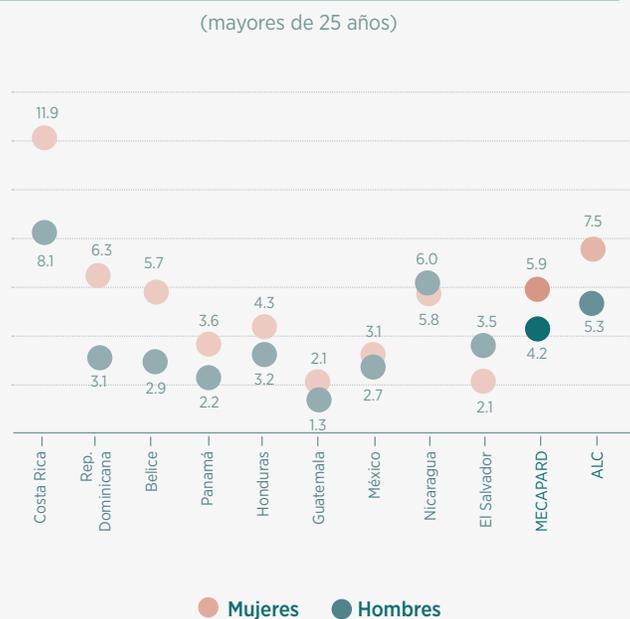


GRÁFICO 1.10. TASA DE DESOCUPACIÓN POR GÉNERO



Nota: promedio simple MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.
Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020).

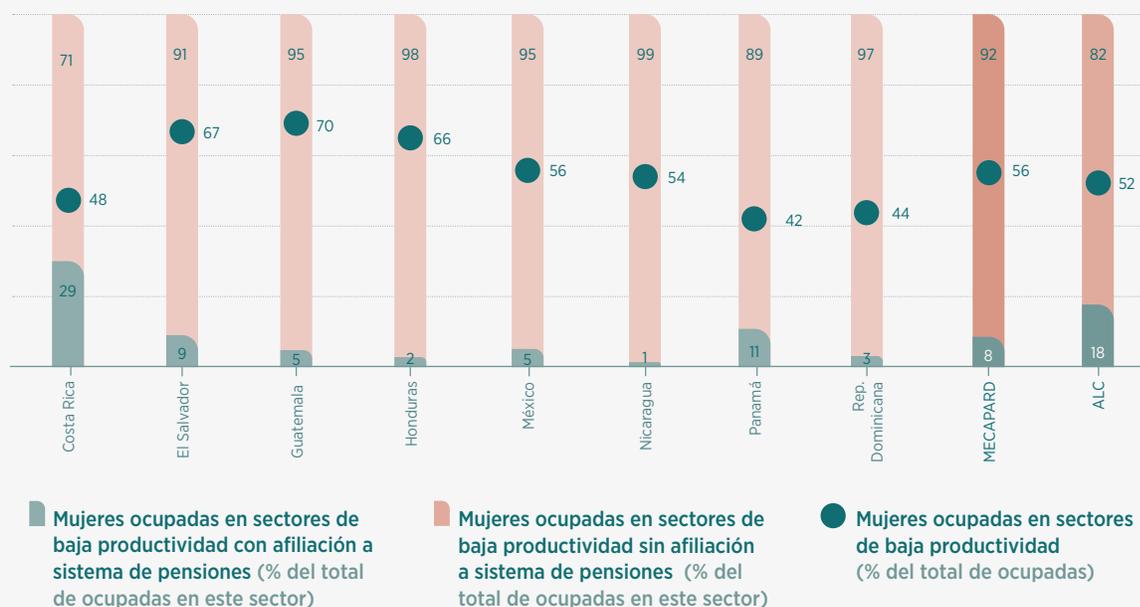
⁷ Los datos de MECAPARD Y ALC corresponden a personas mayores a 25 años (ILOSTAT, 2020), mientras que los de OCDE corresponden a personas entre 25 y 64 años (OCDE, 2019).

En lo que respecta al perfil de empleo, se observa que la presencia femenina es más alta en cierto tipo de trabajos, ocupaciones y sectores en comparación con otros, donde la representación masculina es mayor. En la región MECAPARD, una gran proporción de mujeres se encuentran ocupadas de manera informal, en el sector servicios y hay muchas autoempleadas. Esta forma de inserción laboral, si bien les ha permitido una mayor flexibilidad para conciliar el trabajo remunerado con su vida familiar, también se asocia a bajos salarios, menor cobertura de seguridad social y mayor exposición a situaciones de violencia en el trabajo (OIT, 2019).

En los países de la región MECAPARD, los niveles de empleo informal, medido como empleo sin afiliación a la seguridad social, son superiores a los de ALC (63% contra 57%). En el agregado, este nivel es similar entre hombres y mujeres, pero entre países se observan heterogeneidades por género. En Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y Panamá hay mayor informalidad entre mujeres, mientras que para Honduras y República Dominicana, la incidencia de informalidad es mayor en hombres. En promedio, existe una brecha de género (4.4 pp) para el empleo informal en zonas urbanas, pero en zonas rurales, la incidencia de este tipo de empleo es mayor entre los hombres, a saber, 4 pp (Martínez *et al.*, 2021) (ver el Gráfico 1.11).

GRÁFICO 1.11. SOBRRERREPRESENTACIÓN DE MUJERES EN EL TRABAJO INFORMAL Y VULNERABLE

(% de mujeres entre 15 y 64 años ocupadas en sectores de baja productividad respecto al total de ocupadas y afiliadas o cotizantes al sistema de pensiones, alrededor de 2016)



Nota: se entiende como ocupada en el sector de baja productividad (informal) aquella persona que es empleadora o asalariada (profesional o técnica) en una empresa con un máximo de 5 empleados (microempresa), que trabaja en el empleo doméstico o que es trabajador independiente no calificado (trabajador por cuenta propia o familiar no remunerado sin calificación profesional o técnica. Definición de la fuente.

Promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.

Promedio ALC, promedio ponderado de 18 países.

Fuente: CEPAL (2018, pp174).

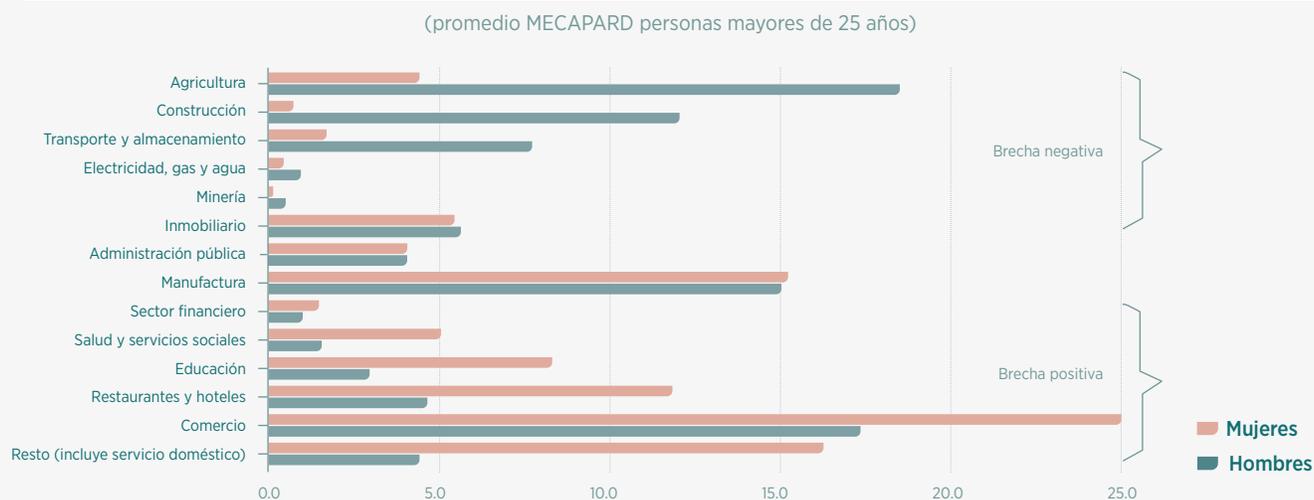
8 Estimaciones para la población ocupada mayor a 15 años sin acceso a seguridad social de Székely y Acevedo (2021) para 2019.

En términos de la estructura sectorial del empleo, las mujeres de la región MECAPARD tienden a emplearse más en actividades relacionadas al comercio, restaurantes y hoteles, servicio doméstico, salud y educación. Estos sectores representan cerca del 62% del empleo femenino total (66% en ALC), proporción que no ha tenido cambios significativos en los últimos 25 años. Por otro lado, en los sectores de transporte, construcción y actividades primarias, las mujeres están subrepresentadas con cerca del 7% del empleo total de la región. La mayor expansión de los sectores de servicios en los países MECAPARD durante su propio proceso de desarrollo, el incremento del trabajo urbano y la persistencia de sesgos en los roles de género (tales como las diferencias en el trabajo físico, en la selección de carreras y los cuidados del hogar) estarían explicando parte de estas brechas sectoriales entre hombres y mujeres (CEPAL, 2019).⁹

Este patrón de segregación del empleo es común entre los países MECAPARD y es particularmente evidente en el segmento de mujeres con menor nivel educativo, dado que su principal acceso al mercado laboral se da a través del sector comercial y de los servicios a los hogares (Marchionni *et al.*, 2018). En estos sectores, el empleo femenino representa en promedio 25% y 16%, respectivamente, ponderaciones similares a las del conjunto de ALC con 22% y 18% en cada caso. Por su parte, el empleo de las mujeres con estudios de mayor nivel de escolaridad (secundaria completa y educación terciaria) se concentra en los sectores de educación, salud, administración pública y servicios calificados¹⁰ (ver el Gráfico 1.12).

Por otra parte, esta distribución ocupacional de las mujeres disminuye la posibilidad de reducir las brechas de género en el mercado laboral en un contexto en el cual este se está orientando a la automatización de servicios y a la digitalización del comercio (INCAE-BID, 2020).¹¹ Es posible que el 21% de trabajadoras mujeres de ALC requieran una

GRÁFICO 1.12. COMPOSICIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO POR GÉNERO



Notas: incluye comercio al por menor, restaurantes y hoteles, educación y servicio doméstico.

Promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.

Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020) y OIT (2020a).

⁹ Algunos estudios sugieren que al interior del trabajo asalariado persisten diferencias de género, las mujeres tienden a trabajar más en el sector público y en firmas de menor tamaño, mientras que los hombres trabajan en el sector privado y en firmas medianas y grandes (Marchionni *et al.*, 2018). Las mujeres ocupadas de la región MECAPARD se concentran en mayor proporción en microempresas y pequeñas empresas en comparación con los hombres, tanto a nivel del promedio de los países del grupo, como para cada uno de ellos, con excepción de Panamá (Martínez *et al.*, 2021).

¹⁰ Tres de cada cuatro profesionales de la educación y la salud en la región son mujeres (Robles *et al.*, 2019).

¹¹ Brussevich *et al.* (2019) encuentran evidencia de que, en promedio, las mujeres realizan tareas más rutinarias que los hombres en todos los sectores y ocupaciones en los países de la OCDE, sugiriendo que el empleo de las mujeres es más propenso a la automatización.

transición hacia otras ocupaciones frente al 19% de trabajadores hombres (Bustelo *et al.*, 2019). Un elemento a su favor de cara al futuro es el probable aumento de demanda de trabajo en los sectores de educación y salud en la región ante la necesidad de reducir la falta de cobertura de estos servicios, el envejecimiento de la población y el hecho de que estos trabajos son difícilmente automatizables. En este caso, la segregación ocupacional beneficiaría a las mujeres dado que estos empleos tienden a ser de mayor calidad y la brecha salarial de género es reducida (Robles *et al.*, 2019).

Además, las mujeres de la región tienden más a autoemplearse y tienen menos presencia como empleadoras y en puestos directivos. La proporción de mujeres que se emplea por cuenta propia o que son trabajadoras familiares no remuneradas (37%)¹² es en promedio superior a la de los hombres (32%), aunque en algunos países, como República Dominicana y Honduras, la cantidad de hombres que se autoemplean es mayor (ver el Gráfico 1.13). Como empleadoras, las mujeres tienen 2.8 pp menos participación que los hombres, mientras que en los puestos de gerentes en el sector privado o de altos cargos políticos en el poder ejecutivo, menos de la mitad de los ocupados son mujeres (42% y 30%, respectivamente) en los países de la región MECAPARD (ver el Gráfico 1.14).

El patrón observado en el tipo de relación laboral sugiere que las mujeres buscan relaciones de trabajo que les permitan tener una mayor flexibilidad o hacer frente a los obstáculos de reinserción al trabajo después de períodos de inactividad, muchas veces a costa de una mayor precariedad laboral (Frisancho y Vera, 2020). Este patrón también evidencia las limitaciones (estructurales y de preferencias) que existen en la región para el emprendedurismo femenino (Gasparini *et al.*, 2013), como son la falta de acceso a recursos y a la capacitación especializada (Brassiolo y Arreaza, 2013).

GRÁFICO 1.13. COMPOSICIÓN DEL EMPLEO POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL

(promedio MECAPARD % de adultos)

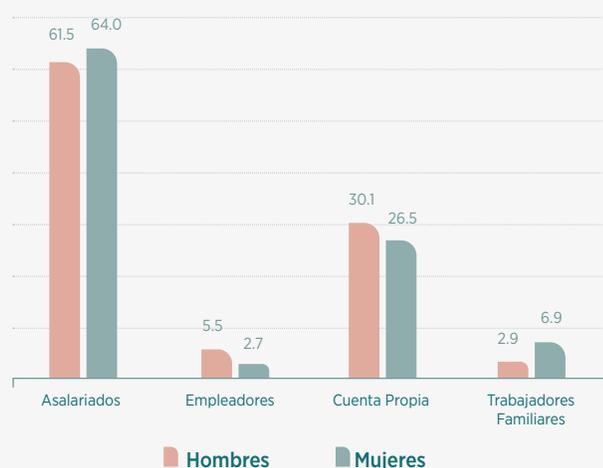
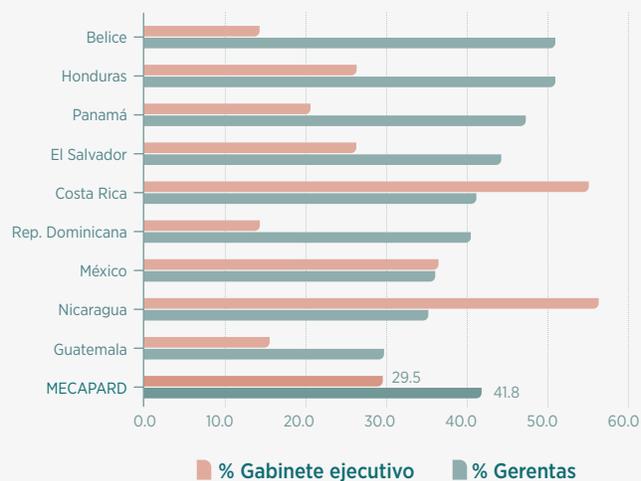


GRÁFICO 1.14. PORCENTAJE DE PUESTOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES



Notas: % de gabinete ejecutivo indica el porcentaje de mujeres que ocupan carteras ministeriales en un período presidencial o de gobierno. El % de gerentas se calcula como el número de mujeres en puestos directivos como porcentaje del empleo en puestos directivos definidos con base en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.

Promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.

Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020) y CEPAL *Indicadores Observatorio de Igualdad de Género*. Último dato disponible.

¹² Los trabajadores familiares son aquellos que ayudan en algún emprendimiento productivo doméstico y no reciben como contraprestación una remuneración explícita. Por su naturaleza, se trata de un tipo de empleo más frecuente en las áreas rurales.

Las mujeres empresarias de la región tienen a su cargo empresas de menor tamaño (medianas y microempresas) que los hombres y, en promedio, estas empresas tienden a ser menos rentables y productivas. El 24% de las microempresas son dirigidas por mujeres frente a un 8% de las grandes empresas (ver el Gráfico 1.15). Asimismo, apenas el 14% del total de la población ocupada es empleada en empresas dirigidas por mujeres, aunque con grandes diferencias entre países. Mientras en México estas empresas solo cuentan con el 2.3% de los ocupados, en Belice representan el 21% (ver el Gráfico 1.16). A su vez, en los países de MECAPARD, el estudio de Martínez (2021) muestra una brecha cercana al 30% entre el desempeño de las firmas dirigidas por mujeres en comparación con aquellas dirigidas por hombres y sostiene que los emprendimientos femeninos tienden a fracasar más que los masculinos. De acuerdo con el autor, esto obedece a que estas firmas presentan menos participación de capital extranjero, gasto en seguridad, grado de formalización desde el inicio de sus operaciones, baja inversión en capital humano (capacitación) y que, en promedio, son empresas más jóvenes.

GRÁFICO 1.15. EMPRESAS DIRIGIDAS POR MUJERES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

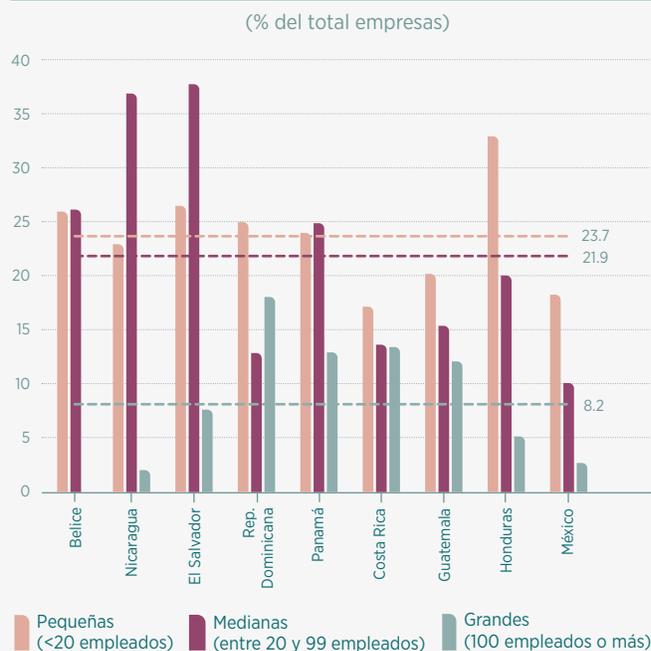


GRÁFICO 1.16. EMPRESAS DIRIGIDAS POR MUJERES



Notas: datos de última encuesta disponible por país. Las líneas punteadas indican el promedio de MECAPARD para cada categoría. Fuente: Martínez (2021) con datos de la Encuesta Global de Empresas del Banco Mundial.

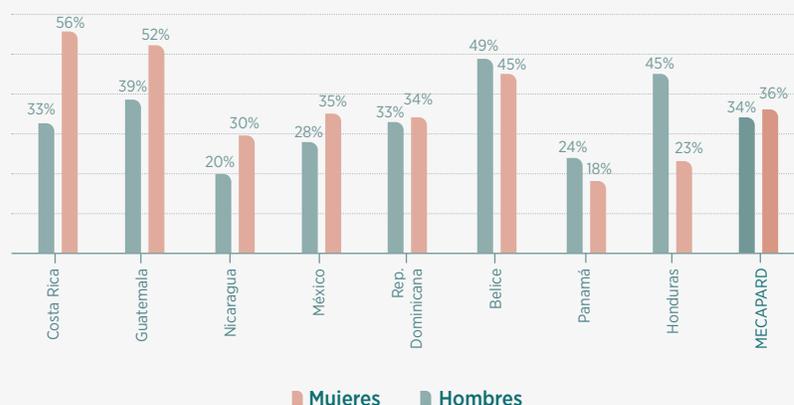
En MECAPARD, el 24% de las microempresas son dirigidas por mujeres, contra un 8% de las grandes empresas.

En lo que respecta al acceso al crédito, Auguste *et al.* (2021), utilizando distintas bases de datos a nivel individual, por empresa y por género del gerente, encuentran que para MECAPARD existen en promedio brechas de género para el crédito individual, hipotecario y con fines de negocios (ver el Gráfico 1.17). Para estos últimos, aun controlando por las características de las empresas, como formalidad, presencia de capital extranjero, tamaño, etc., se encuentra una brecha de género en contra de las empresas lideradas por mujeres en la mayoría de los países de la región. Los autores encuentran que el 90% de la brecha de género en el acceso al crédito se explica por las diferencias en los ingresos y el colateral para los préstamos entre hombres y mujeres, con lo cual el restante

10% de la brecha de género parece estar relacionado con elementos subjetivos.¹³ Así, el menor colateral y el tamaño de las empresas parecen resultar en mayores limitaciones de las empresas lideradas por mujeres para levantar capital y acceder al crédito (Frisancho y Vera, 2019; y Auguste *et al.*, 2021). Respecto al acceso al crédito personal, la brecha de género es baja con un promedio de 2 pp en el porcentaje de acreditados, excepto en los créditos hipotecarios, que en la región tienen más probabilidad de ser otorgados a hombres.

GRÁFICO 1.17. BRECHA DE ACCESO AL FINANCIAMIENTO

(% de mipymes con alguna restricción al financiamiento por género)



Fuente: Auguste *et al.* (2021). Con datos de Micro, Small and Medium Enterprises Finance Forum.

Persisten las brechas de género en ingresos laborales, pero no debido a diferencias en los niveles de educación

Las menores oportunidades que tienen las mujeres en comparación con los hombres no solo se manifiestan en el acceso al mercado de trabajo, sino en una menor capacidad para generar ingresos a lo largo del ciclo de vida, que tiende a extenderse más allá de la edad de retiro. Esta menor capacidad depende de múltiples factores, pero principalmente de la menor cantidad de horas que las mujeres de la región dedican al trabajo remunerado en comparación con los hombres (ver el Gráfico 1.18), del tipo de empleo al cual acceden y de las interrupciones (por maternidad y matrimonio) y limitaciones en su trayectoria laboral (la salida de carreras STEM —*Science, Technology, Engineering and Mathematics*— o violencia laboral, entre otros). La conjunción de estos aspectos ha generado que las brechas de ingresos persistan, a pesar de los importantes avances observados en los últimos treinta años.

Las mujeres de la región MECAPARD dedican un promedio de 39 horas por semana al trabajo remunerado frente a 47 horas de los hombres, lo cual es consistente con el mayor tiempo que las mujeres ocupadas dedican al trabajo no remunerado (2.3 veces más tiempo que los hombres). Resalta el hecho de que en México y Costa Rica las mujeres —ocupadas y desocupadas— dedican casi el doble del tiempo al trabajo no remunerado en comparación con los hombres en igual condición de actividad (Székely y Acevedo, 2021).¹⁴ Si bien esto genera diferencias en términos de las remuneraciones percibidas entre hombres y mujeres durante el tiempo de trabajo y en menores pensiones en el futuro, al controlar por la cantidad de horas trabajadas, edad y nivel de escolaridad, las mujeres todavía perciben, en promedio, algo más del 80% de la remuneración de los hombres.¹⁵

¹³ Los autores utilizan una descomposición de Oaxaca-Blinder para lograr identificar qué parte de la brecha de género obedece a diferencias en la dotación (*endowment effect*), que es la diferencia generada por el valor de las variables explicativas (por ejemplo, distintos niveles de ingresos, colateral, educación, entre otros, entre hombres y mujeres), y qué parte surge de otros elementos no estimables (lo que explica diferencias aun con la misma dotación) y frecuentemente se interpreta como discriminación de género.

¹⁴ Con encuestas de uso del tiempo de la CEPAL.

¹⁵ Estimaciones para ALC en CEPAL (2019).

GRÁFICO 1.18. BRECHA EN HORAS SEMANALES TRABAJADAS



Notas: promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.
Fuente: SEDLAC (2021) con base en encuestas de hogares y último dato disponible.

Las características del empleo femenino en la región evidencian una importante brecha en la calidad de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres en comparación con los hombres.¹⁶ Las mujeres de MECAPARD tienden a estar sobrerrepresentadas en actividades de baja cualificación, en sectores de baja productividad y con altas probabilidades de trabajar en los últimos peldaños de la escala profesional (OIT, 2019), lo que obviamente limita la reducción de la brecha de ingresos laborales. Según la dimensión de calidad del Índice de Mejores Trabajos (IMT) del BID, que incluye el grado de formalidad y los trabajos con salarios suficientes, los países de MECAPARD presentan los peores puntajes para las mujeres en comparación con América Latina. Resultado que va en concordancia con los datos presentados sobre las brechas que aún enfrentan las mujeres en el acceso a las oportunidades laborales, así como en las condiciones de empleo.

Considerando solamente a las remuneraciones de los ocupados en el sector formal, las mujeres en la región perciben 0.837 dólares por cada dólar que ganan los hombres. Esta brecha se estima superior para México y Panamá, en donde el ingreso de las mujeres representa en promedio el 59.4% y 41.4% del de los hombres, respectivamente (Martínez *et al.*, 2021). En el extremo opuesto se encuentra Honduras, donde la brecha favorece a las mujeres. Esto parece deberse a una menor participación laboral en el sector formal de las mujeres menos educadas dado el alto nivel de informalidad en el país (82% de las ocupadas), que suelen tener salarios relativos más bajos, con lo que el efecto composición de esta asimetría invierte la brecha en el sector formal (ver el Gráfico 1.19).

Las diferencias en las remuneraciones entre hombres y mujeres se van ampliando según aumenta la edad. Entre los 15 y 24 años el ingreso de las mujeres equivale al 90.4% de la remuneración promedio de los hombres, mientras que para las personas entre 55 y 64

¹⁶ Según el ordenamiento del Índice de Mejores Trabajos (IMT) del BID por sexo, en la dimensión de calidad del IMT para las mujeres, los países de MECAPARD presentan los peores puntajes.

años apenas representa el 80%. Cabe resaltar que las mujeres no alcanzan un ingreso equivalente al 75% del ingreso promedio de los hombres para ningún nivel educativo, siendo la brecha salarial negativa más amplia (30%) para mujeres con menor escolaridad (ver Gráficos 1.19a y 1.19b).

Estos resultados también han sido documentados en otros estudios para la región MECAPARD, donde encuentran que, en promedio, las mujeres tienden a ganar 13.8% menos del salario por hora que los hombres, una vez controlando por las diferencias en edad, nivel educativo y lugar de residencia (Székely y Acevedo, 2021). Otros estudios¹⁷ sugieren que en todos los países de América Latina existe un “descuento salarial” en el mercado laboral por el hecho de ser mujer. Siendo este descuento mayor para la República Dominicana y Panamá, y menor para El Salvador.

GRÁFICO 1.19. BRECHA DE REMUNERACIÓN PROMEDIO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FORMAL ESTANDARIZADA A LA REMUNERACIÓN PROMEDIO DE LOS HOMBRES (=100)

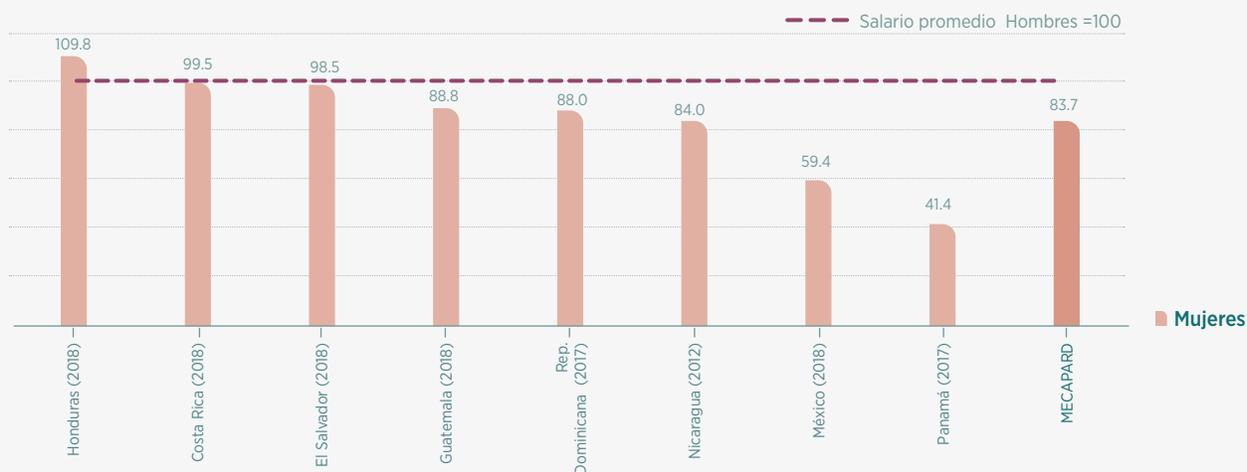


GRÁFICO 1.19a. POR NIVEL EDUCATIVO

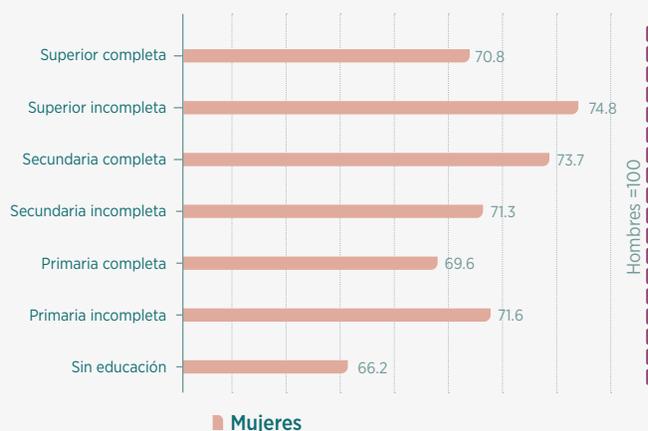


GRÁFICO 1.9b. POR GRUPO ETARIO



Notas: la información es representativa de la población total de individuos entre 15 y 64 años que declaran ser jefes de hogar o cónyuges del jefe de hogar y está basada en la última encuesta disponible por país.

Fuente: Martínez et al. (2021) con encuestas de hogares y presupuestos familiares de los países.

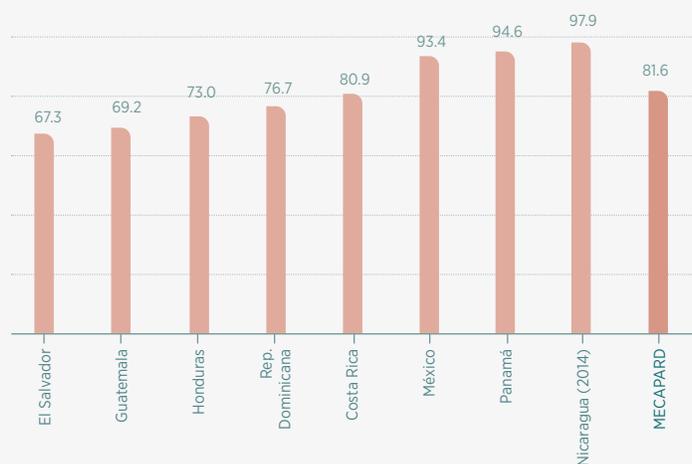
¹⁷ Por ejemplo, Atal et al. (2009) encuentran que, para la región latinoamericana, controlando por edad y educación, la brecha salarial es de 17% y no varía sustancialmente al incluir otras variables sociodemográficas. La variable que indica que el trabajador es mujer en la regresión salarial aparece sistemáticamente con signo negativo.

Las brechas de ingresos entre mujeres y hombres también se manifiestan según el tipo de hogar. Para el promedio de la región MECAPARD, la tenencia de hijos está asociada a una mayor brecha salarial: para las mujeres madres es 6.7 pp mayor que para las mujeres sin hijos en términos de la remuneración de los hombres (Martínez *et al.*, 2021). Al controlar por las características socioeconómicas y otras variables no observables, se ha encontrado que la vida en pareja se asocia a una disminución de 16.8% del ingreso real por hora de las mujeres en comparación con los hombres, en tanto que la maternidad se asocia a una disminución de 6.3% (Martínez *et al.*, 2021).¹⁸

Otros factores que inciden en la brecha salarial son los llamados ‘techos de cristal’¹⁹ y que se acentúan en las trabajadoras de mayor calificación y en los percentiles superiores de la distribución salarial. En ALC, las mujeres ocupadas de mayor nivel educativo (13 años o más de escolaridad) tienen una brecha salarial cercana al 22%; y de acuerdo con la CEPAL (2018), parte de esta puede explicarse por los techos de cristal, una vez que se controla por nivel educativo, edad y horas trabajadas. En principio, si las mujeres ven truncadas sus aspiraciones laborales para acceder a cargos de mayor responsabilidad y remuneración (tanto en el sector público como en el privado), las brechas salariales entre hombres y mujeres tenderán a mantenerse.

GRÁFICO 1.20. BRECHA RELATIVA DE COBERTURA DE PENSIONES

(personas de 65 años o más que declaran un monto recibido por pensión contributiva o no contributiva en 2018 en %)



Nota: promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá.

Fuente: datos armonizados Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (BID).

Por último, las brechas salariales de género antes mencionadas generalmente se acentúan al final del ciclo de vida y se manifiestan en los menores ingresos que reciben las mujeres en comparación con los hombres por concepto de jubilaciones y pensiones (ver el Gráfico 1.20). En promedio, un 20% de las mujeres mayores de 65 años en la región MECAPARD reportan recibir este tipo de ingreso contra un 30% de los hombres. En Honduras, El Salvador, Guatemala y República Dominicana, este porcentaje es inferior al 10% (Székely y Acevedo, 2021). El efecto cohorte,²⁰ la menor tasa de PLF, el menor tiempo de empleo (por menos horas trabajadas y las interrupciones de la trayectoria laboral) y de cotización con salarios inferiores, y una edad de jubilación más temprana a la de los hombres en algunos países son algunos de los factores que inciden en la brecha de ingresos de las mujeres durante la vejez y que acentúan las tasas de dependencia.

¹⁸ Se aplicó para el conjunto de países una ecuación de Mincer con sesgo de selección.

¹⁹ “El fenómeno de ‘techo de cristal’ (*glass ceiling*) se refiere a la existencia de barreras intangibles que implican un límite efectivo en las perspectivas de las mujeres en el mercado laboral” (Albrecht *et al.*, 2003).

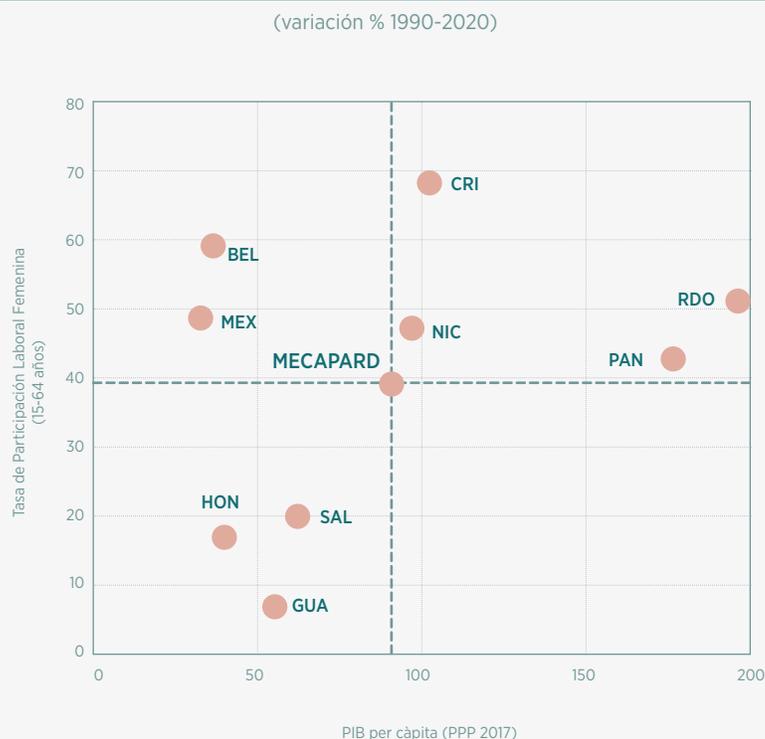
²⁰ Se refiere a que las mujeres que se jubilan hoy tuvieron menos oportunidades laborales y mayores restricciones (institucionales, culturales, etc.) para incorporarse al mercado de trabajo hace treinta años que las mujeres que se incorporan hoy. Por tanto, son menos las mujeres que reciben hoy ingresos por este concepto con relación a los hombres.

¿Cuánto está perdiendo la región en términos de PIB per cápita debido a una menor participación laboral femenina?

En los países de la región MECAPARD, el aumento de la PLF y la reducción de la brecha de género en los principales indicadores del mercado laboral están asociados a múltiples factores que se tratarán en profundidad en la segunda sección del presente reporte. Sin embargo, a grandes rasgos, las mayores oportunidades que tuvieron las mujeres en el mercado de trabajo entre 1990 y 2020²¹ se relacionan con el propio proceso de desarrollo experimentado por los países de la región durante estos años. Así, el aumento en los niveles de ingreso, junto con la reducción de la tasa de fecundidad²², el mayor crecimiento del sector servicios (Ngai y Petrongolo, 2017) y el incremento del nivel educativo, particularmente de niñas y mujeres, favorecieron el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo durante este período, aunque en años recientes este proceso se ha desacelerado (Marchionni *et al.*, 2018; y Ostry *et al.*, 2018).²³

De esta manera, los países de MECAPARD que han tenido el mejor desempeño en sus indicadores de desarrollo, como Panamá, República Dominicana o Costa Rica, son a su vez los que más lograron avanzar en términos de participación laboral femenina.²⁴ En contraste con ello, México, con el segundo PIB per cápita más alto de la región, tiene una de las menores tasas de crecimiento de PLF; de igual modo en el caso de Guatemala y El Salvador donde, a igual nivel de ingresos, las diferencias en PLF son de 10 pp a favor de este último (48.6% contra 59.3%, respectivamente) (ver el Gráfico 1.21). Estas marcadas diferencias entre los países en los avances en PLF evidencian que la relación entre la tasa de participación laboral femenina y el crecimiento del PIB per cápita todavía es débil (Marchionni *et al.*, 2018) y que los factores específicos (económicos, institucionales y culturales) tienen un importante peso en cada país (Klasen *et al.*, 2019).

GRÁFICO 1.21. CRECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA (%) Y PIB PER CÁPITA (PPP 2017) ENTRE 1990 Y 2020



Notas: promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, República Dominicana y Panamá.

Fuente: datos armonizados ILOSTAT (2020) y OCDE.

²¹ La literatura sugiere que el proceso de desarrollo de los países está asociado a una mayor PLF (Marchionni *et al.*, 2018; y Gasparini y Marchionni, 2017) y que esta relación tiene forma de U invertida, a mayor nivel de ingreso, la oferta de trabajo femenina aumenta hasta cierto nivel.

²² En efecto, la tasa de fecundidad ha disminuido significativamente en América Latina. Según datos del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), entre mediados de la década de 1950 y mediados de la de 2010, el número de hijos por mujer en la región se redujo de 6 a 2 en promedio, con excepción de Guatemala que todavía está en 3.5 (ver CEPAL, 2019).

²³ Los avances tecnológicos es otro factor importante que se asocia a la mayor PLF gracias a la reducción del tiempo dedicado a las labores del hogar y de los costos de transacción.

²⁴ Garganta y Zentner (2021) encuentran que en los años en los que más aumentó la PLF en República Dominicana, los factores que más pesaron en la decisión de participar (70%) tenían que ver con el mayor nivel educativo de las mujeres, la edad y el hecho de ser la jefa de hogar (perceptor primario de ingresos).

Por otro lado, el cambio de pautas culturales sobre el rol de la mujer en la familia; la lucha en contra de la violencia hacia las mujeres y los progresos de la región en términos de regulación laboral a favor de la equidad de género (Frisancho y Vera, 2020) también han desempeñado un papel fundamental en la dinámica de la PLF de la región. Según el índice Mujer, Empresa y el Derecho (WBL, por sus siglas en inglés), que sintetiza el estado de las leyes y regulaciones que afectan la inclusión económica de las mujeres, los países de MECAPARD han logrado superar diversos obstáculos legales que limitaban el avance de las mujeres en la vida laboral (ver el Gráfico 1.22). En concreto, el valor de este índice para la región MECAPARD es de 81 (100 es el máximo valor del WBL), nivel similar al de ALC, que es de 79. Sin embargo, al evaluar los componentes del WBL²⁵ se observa que MECAPARD aún presenta rezagos en los subíndices de normativa que afecta la remuneración de las mujeres, y en la normativa relacionada con la parentalidad, con valores de 61 y 56 en estas áreas, respectivamente. Un avance reciente en este sentido es la aprobación en el Senado de México en marzo de 2021 de reformas a las leyes laborales que prohíben la discriminación por género en las remuneraciones de trabajadores del sector público y privado, de tal manera que se establece en la ley una remuneración igual por trabajo de igual valor.

Con mejoras a la normativa laboral, la tasa de participación laboral femenina en la región podría aumentar entre 3 y 5 pp, y en consecuencia el PIB per cápita entre 0.8 y 2.3 pp en alrededor de dos años.

GRÁFICO 1.22. PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA E ÍNDICE WBL



Fuente: OIT y Banco Mundial.

El aumento de la PLF y la reducción de la desigualdad de género suelen acompañar al desarrollo (Marchionni *et al.*, 2018); no obstante, una mayor igualdad entre hombres y mujeres también puede apoyar el desarrollo (Beaman *et al.*, 2012; y Stotsky, 2006) y el crecimiento (Cuberes y Teignier, 2014).²⁶ Las disparidades de género generan distorsiones costosas en las inversiones de capital humano y en la asignación del talento a las diferentes actividades económicas (BID, 2020). Hay estudios que sugieren que una distribución más eficiente de hombres y mujeres entre sectores económicos y al interior de las organizaciones puede generar importantes ganancias de productividad (Dabla-Norris y Kochhar, 2019). Para ALC se estima que las barreras de entrada al mercado laboral que enfrentan las mujeres son equivalentes a un impuesto de 25% del ingreso que, de eliminarse, podrían representar cerca de un 23% del PIB de la región (Ostry *et al.*, 2018).²⁷ Asimismo, para cinco países de ALC, entre ellos México, se encontró que las políticas que aumentan la participación laboral de las mujeres (como las de cuidado

²⁵ Las áreas que componen este índice son: movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, empresariado, tenencia de activos y jubilación.

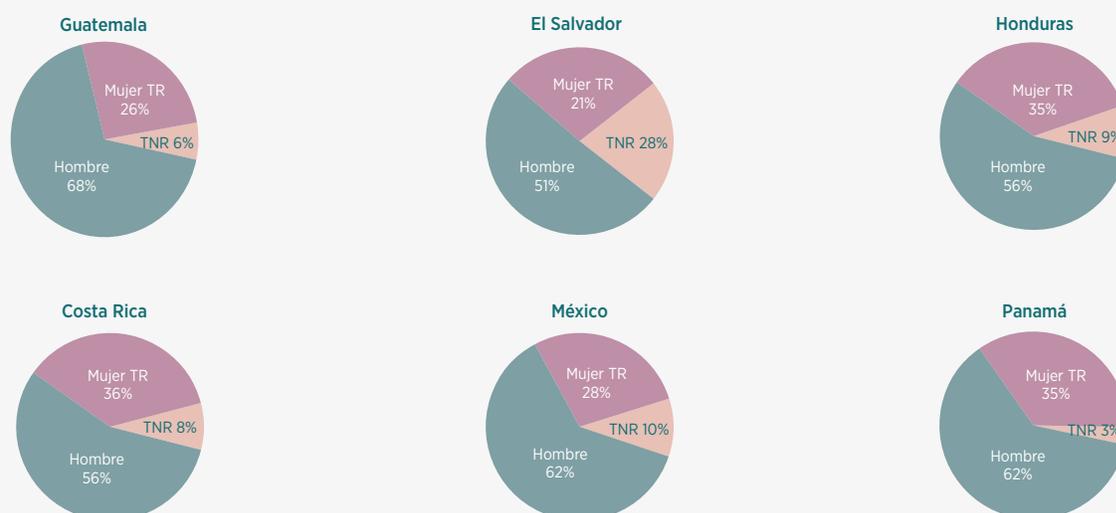
²⁶ Debido a la existencia de esta estrecha relación, ha sido un gran desafío para la literatura económica estimar empíricamente el impacto del incremento en PLF sobre la economía, y en particular, sobre el PIB per cápita (Bertay *et al.*, 2020). La metodología estándar en esta literatura macroeconómica consiste en utilizar un análisis de regresión para relacionar el crecimiento del ingreso per cápita de los países con diferentes variables aproximadas de la desigualdad de género, controlando las covariables de crecimiento estándar, como el crecimiento de la población, el nivel de inversión, la apertura al comercio y la calidad institucional (ver, por ejemplo, Gonzales *et al.*, 2015). Sin embargo, estos enfoques entre países plantean problemas de endogeneidad, bien conocidos en la literatura sobre crecimiento económico.

²⁷ Recientemente, en un estudio de Novta y Cheng Wong (2017), se estimó que el PIB de los países de ALC podría aumentar en promedio entre el 4% y el 14%, si en ellos se pudiera alcanzar la tasa de participación laboral femenina (TPLF) de los 17 países nórdicos o la paridad de género (igual participación laboral de los hombres y las mujeres).

infantil o de productividad) pueden generar un incremento significativo en el PIB per cápita del país donde se implementen. Por ejemplo, el PIB per cápita en México podría aumentar permanentemente en más del 6% como resultado de este tipo de política (Bustelo *et al.*, 2019).²⁸ En particular para la subregión de CAPARD, se estimaron las ganancias potenciales en términos de PIB per cápita en caso de lograr avances en las leyes y regulaciones que promueven la inclusión económica de las mujeres en la región, expresados en cambios en el índice WBL (Marmolejo y Rodríguez, 2020). El análisis muestra que si los países de la región subsanaran las normativas que representan los rezagados en el índice más frecuentes en la región, como son (i) un mandato en la ley para garantizar una remuneración igual por trabajo de igual valor, (ii) establecer la licencia parental pagada, y (iii) en los países donde no ocurre, permitir a las mujeres trabajar en todos los trabajos de la misma forma que a los hombres, por ejemplo en aquellos juzgados como riesgosos, el índice aumentaría a 88 desde un nivel de 81. Este aumento en el índice WBL en 7 pp incrementaría la tasa de participación laboral femenina en la región entre 3 y 5 pp, a la vez que la mejora en el empleo femenino aumentaría el PIB per cápita entre 0.8 y 2.3 pp en aproximadamente dos años.

Otros estudios estiman la valoración del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en términos del PIB, lo que contribuye a visibilizarlo. Para MECAPARD (Centroamérica, Panamá y República Dominicana) esta valoración se realizó para las mujeres que participan en el mercado laboral en términos del ingreso total generado, de forma que aproxima su costo de oportunidad. Los resultados muestran que, al considerar el valor del trabajo no remunerado de estas mujeres dentro del total de recursos derivados del trabajo, este sería mayor en un rango que va desde un 5% en Panamá a un 24% en El Salvador (Székely y Acevedo, 2021)²⁹ (ver el Gráfico 1.23). Asimismo, la CEPAL (2016) valoró económicamente el trabajo no remunerado de las mujeres como porcentaje del PIB para algunos países de la región, llegando a representar el 18% del PIB en México y el 16% del PIB en Guatemala (ver el Gráfico 1.24).

GRÁFICO 1.23. CONCENTRACIÓN DEL INGRESO GENERADO TOMANDO EN CUENTA EL INGRESO LABORAL Y EL TRABAJO NO REMUNERADO DE LAS MUJERES (%)



Notas: el ingreso total corresponde a la suma del total del ingreso laboral generado. 'Trabajo no remunerado' se refiere al trabajo que se realiza sin pago alguno y se desarrolla mayoritariamente en la esfera privada. Se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica al trabajo para autoconsumo de bienes, labores domésticas y de cuidados no remunerados para el propio hogar o para apoyo a otros hogares o a la comunidad. Los datos sobre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado son de CEPALSTAT, para Honduras los datos son de 2009; El Salvador, 2010; Costa Rica y Panamá, 2011; Guatemala y México, 2014.

Fuente: Székely y Acevedo (2021).

²⁸ Se estima un modelo de equilibrio general que corrige el sesgo de selección de las mujeres que participan en el mercado laboral, el cual se calibra para la economía mexicana.

²⁹ Los autores señalan que este valor representa un límite inferior, que puede estar subestimado porque no considera el valor de trabajo no remunerado del grupo de las mujeres inactivas, y porque no existe una discriminación de salarios por tipo de actividad. Para más detalle de los supuestos de cálculo, referirse a Székely y Acevedo (2021).

GRÁFICO 1.24. PORCENTAJE DEL VALOR ECONÓMICO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES CON RELACIÓN AL PIB



Fuente: Infografía tomada de CEPAL (2016).

A pesar de todos los beneficios que representaría una mayor participación laboral femenina en la región, la evidencia reciente muestra que su crecimiento se ha venido desacelerando en los últimos años; más aún, existe un importante riesgo de que se estanque o revierta. Mientras que la participación laboral de las mujeres en edad adulta (de 25 a 54 años) creció a un ritmo promedio de 1.4% entre 1991 y 2000, este valor cayó a 0.9pp en la década del 2000, y se desaceleró 0.8% entre 2011 y 2019. Dentro de la región, este estancamiento es claro para México, Guatemala, El Salvador y Costa Rica.³⁰ No obstante, en países como Panamá, República Dominicana, Honduras y Nicaragua, la PLF ha continuado aumentando. Además, es posible que la PLF se revierta en los próximos años debido al riesgo de automatización de los empleos,³¹ al impacto reciente de la pandemia de la COVID-19 en los sectores con mayor empleo femenino y a la carga de trabajo no remunerado, entre otros (ver sección 3).

En suma, en los últimos años las mujeres de MECAPARD han tenido mayores oportunidades en el mercado de trabajo, avanzando así en la reducción de las brechas de género. No obstante, el desempeño promedio de los países de la región en este aspecto todavía está rezagado en comparación con el del promedio de ALC, como se mostró previamente. Asimismo, se observa que las mujeres que presentan las mayores desventajas en el mercado laboral con relación a los hombres son también las más vulnerables: tienen un bajo nivel educativo, empleos precarios y susceptibles de automatización, una alta carga de trabajo no remunerado, familias numerosas o se encuentran en una situación de dependencia. Por tanto, para poder estudiar las opciones y oportunidades para la región de una mayor PLF, resulta indispensable entender los principales determinantes de la oferta laboral femenina, los cuales se analizarán en la siguiente sección. Igualmente, se presentarán los principales determinantes de las diferencias en remuneración de las mujeres en los países de MECAPARD.

³⁰ Gasparini y Marchionni (2017) sostienen que el fuerte crecimiento económico que experimentó la región desde inicios de la década del 2000 puede haber dado lugar a un aumento en los ingresos y en los beneficios de la seguridad social que haya ralentizado la entrada de mujeres al mercado de trabajo.

³¹ El riesgo de desplazamiento es especialmente alto entre las mujeres con menor nivel educativo, las mayores de 40 años y las que desempeñan trabajos administrativos y de ventas de baja calificación. Por su parte, en todos los sectores y ocupaciones, las mujeres están subrepresentadas en puestos profesionales y directivos, donde el riesgo de desplazamiento por la tecnología es menor (OIT, 2020; y Brussevich *et al.*, 2019).

SECCIÓN 2:

¿TRABAJAR O NO TRABAJAR? DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN MECAPARD



¿TRABAJAR O NO TRABAJAR?

DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN MECAPARD

Detrás de la aparente simple decisión de una mujer de salir a trabajar o a buscar trabajo confluyen distintos factores (sociodemográficos, económicos, institucionales, culturales y personales) que operan en varias direcciones y que, además, cambian de importancia a lo largo del ciclo de vida. Para abordarlos, se requiere de un marco amplio que considere la etapa de la vida de la mujer en la cual cada factor se vuelve más relevante (enfoque de activos de Székely y Acevedo, 2021), así como el conjunto de decisiones previas, como educarse o conformar una familia, que inciden en la decisión final de participar en el mercado de trabajo. Por otro lado, se debe considerar el contexto social, económico, tecnológico e institucional en el cual las mujeres toman estas decisiones, así como sus preferencias individuales, generalmente moldeadas por normas culturales y condicionamientos sociales (CEPAL, 2019; Busso *et al.*, 2015; y Gasparini y Marchionni, 2015). De la interrelación de este conjunto de incentivos y restricciones pueden extraerse explicaciones, muchas veces complementarias, sobre los determinantes de la participación femenina y cómo se reflejan en las brechas de género dentro del mercado de trabajo de la región MECAPARD.

¿Cuánto está perdiendo la región en términos de PIB per cápita debido a una menor participación laboral femenina?

2.1 Capital humano

Cuando las mujeres deciden participar en alguna actividad remunerada esperan obtener unos beneficios lo suficientemente atractivos como para reducir el tiempo dedicado al ocio o a las actividades domésticas, tales como el cuidado de niños, de adultos mayores y los quehaceres del hogar. Estos beneficios, que se expresan tanto en salarios como en posibilidades reales de construir carreras laborales exitosas, dependen en gran medida del capital humano que las mujeres hayan logrado acumular a lo largo de su vida^{32,33}. En principio, este proceso de decisión debería ser igual para los hombres y, a no ser que existan sesgos familiares en la provisión de educación formal entre hombres y mujeres, debería haber pocas diferencias en la acumulación de capital humano entre géneros (CEPAL, 2019).

Como se describió en la sección anterior, existe una correspondencia positiva entre la PLF y el nivel de escolaridad de las mujeres, que aumentó considerablemente en MECAPARD en los últimos veinte años (ver el Gráfico 2.1). Para las mujeres de mayor nivel educativo, la participación laboral ha venido creciendo, mientras que para las mujeres con nivel educativo bajo o medio ha tendido a estancarse. Estos resultados son consistentes con el hecho de que, a mayor nivel educativo, se incrementa el costo de oportunidad de no participar. No obstante, la decisión de las mujeres de la región de cuánto más estudiar

³² Solo se hace referencia a los indicadores de educación en la acumulación de capital humano, aunque es imprescindible tomar en cuenta las inversiones en salud. No obstante, la salud y la educación están íntimamente relacionadas y dependen de la provisión adecuada de estos servicios.

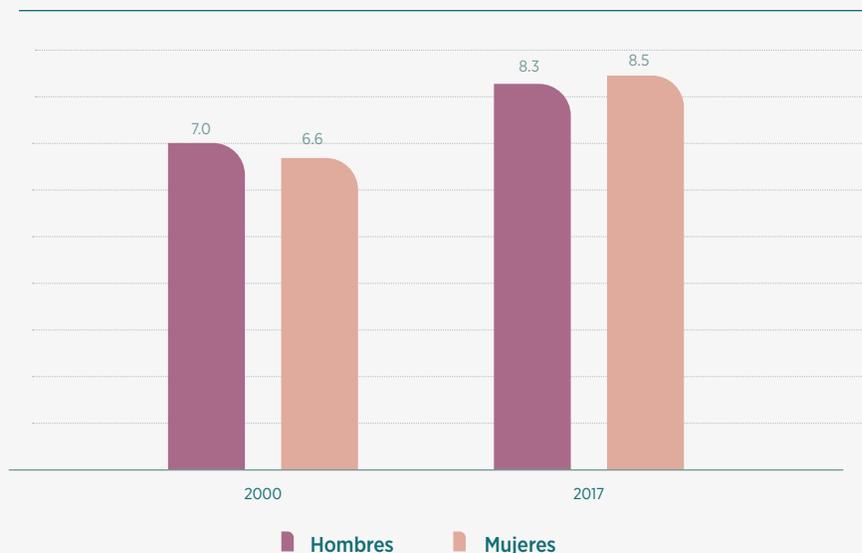
³³ Sin embargo, la familia realiza una parte determinante de esta inversión desde mucho antes de que tengan edad suficiente para trabajar, a partir de los 15 años, según la normativa internacional del trabajo.

(más allá de los niveles obligatorios) se encuentra limitada también por otros factores como la oferta de servicios educativos, la cultura, los recursos, el apoyo familiar y las expectativas que estas tengan de lograr carreras laborales exitosas (Busso y Fonseca, 2015).

Para los países de MECAPARD, la mayor escolaridad de las mujeres ha permitido cerrar parte de las brechas de género en el sistema educativo, lo que ha contribuido a su vez a que estas se reduzcan en el mercado laboral (Chioda, 2011). En los primeros niveles de educación (preescolar y primaria), la brecha de género en la tasa neta de asistencia

escolar se ha cerrado y en algunos países la asistencia es superior en el caso de las mujeres, como en Costa Rica, Honduras y República Dominicana. De igual manera, en la educación secundaria, si bien la cobertura se reduce en comparación con la educación primaria, las mujeres de la región presentan tasas de asistencia escolar que en promedio superan las de los hombres. No obstante, en el ciclo superior de secundaria, las tasas de asistencia se reducen sustancialmente para hombres y mujeres (ver el Gráfico 2.2). Solamente en Costa Rica el porcentaje de asistencia a este nivel es superior a 80%, mientras que en Nicaragua, El Salvador, Honduras y Guatemala es inferior al 40%. Es en este nivel educativo cuando muchos jóvenes interrumpen su proceso de acumulación de capital humano, lo cual se refleja en las altas tasas de abandono escolar de la región en comparación con las del promedio de ALC, y en la menor participación de los jóvenes en la educación terciaria (ver el Gráfico 2.3). En esta etapa de la vida, los jóvenes comienzan a enfrentar oportunidades reales de trabajos remunerados y de tener familia, a lo que se suma que en muchos países la educación secundaria no es obligatoria.³⁴ Entre las causas autorreportadas de abandono escolar para jóvenes hombres entre 15 y 18 años de El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá, se encuentra la necesidad de salir a trabajar; en cambio, para las mujeres las causas más importantes son el trabajo doméstico, el matrimonio o el embarazo (Székely y Acevedo, 2021). Por ello, durante la juventud comienzan a gestarse las brechas de género respecto de la participación en el mercado laboral (ver la Sección 1), dinámica que además persiste a lo largo de las trayectorias laborales de ambos sexos.³⁵

GRÁFICO 2.1. EVOLUCIÓN DE AÑOS DE ESCOLARIDAD PROMEDIO MECAPARD POR GÉNERO

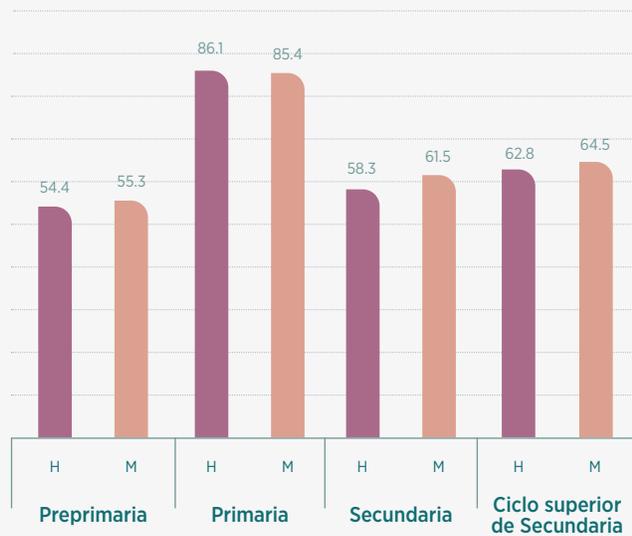


Nota: promedio MECAPARD, incluye Guatemala, México, El Salvador, Belice, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Rep. Dominicana y Panamá. Último dato disponible (circa 2017)
Fuente: CEPALSTAT.

³⁴ También influye la percepción de los jóvenes sobre los mayores retornos de una mayor educación, la cual depende de múltiples factores. Entre los factores más importantes se encuentran el nivel del ingreso del hogar, la oferta educativa y su contexto socioeconómico.

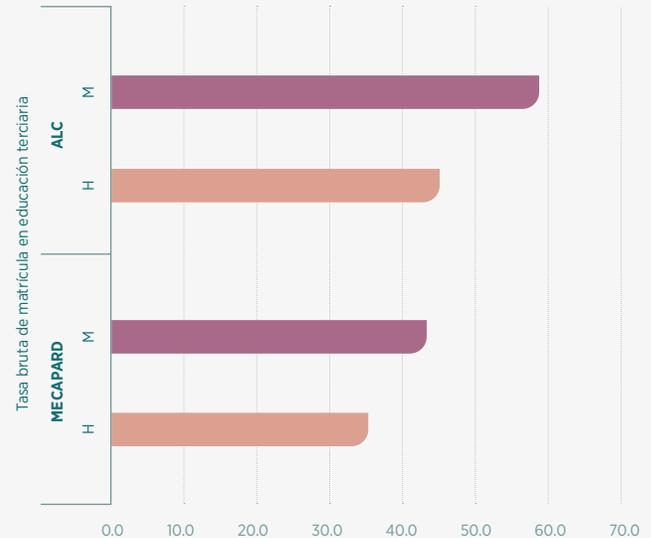
³⁵ Tornarolli (2017).

GRÁFICO 2.2. TASA DE ASISTENCIA NETA POR NIVEL EDUCATIVO Y GÉNERO (%)*



Nota: incluye a los países de MECAPARD y Haití.
Fuente: Székely y Acevedo (2021) y CEPALSTAT.

GRÁFICO 2.3. TASA BRUTA DE MATRÍCULA EN EDUCACIÓN TERCIARIA POR GÉNERO (%)



El mayor número de años de escolaridad promedio en hombres y mujeres en MECAPARD no ha venido acompañado de mejoras en la calidad y la pertinencia educativa. Según los resultados de diversas pruebas estandarizadas internacionales, como TERCE y PISA, las niñas y los niños de la región presentan bajos niveles de aprendizaje.³⁶ Los resultados por sexo muestran que las niñas tienen, en promedio, un mejor desempeño en lectura en comparación con los varones, que tienen mejores calificaciones en las áreas de matemáticas y ciencias.³⁷ En el Gráfico 2.4 se observa que entre los tres países de la región que participaron en PISA 2015 (Costa Rica, México y República Dominicana), la ventaja de las mujeres en lectura fue, en promedio, 41 puntos superior a la calificación de los hombres, mientras que la de estos últimos resultó superior en 6 puntos en matemáticas (Marchionni *et al.*, 2018). Si bien los estudios señalan que estas diferencias de desempeño entre sexos no suelen ser estadísticamente significativas una vez condicionadas por las características observables de los estudiantes,³⁸ sí sugieren que las brechas de género en las habilidades cognitivas podrían comenzar a generarse durante el período de la adolescencia, cuando muchos de los estereotipos y roles de género se refuerzan, afectando la trayectoria educativa de las mujeres y/o sesgando sus decisiones de selección de carrera y tipo de empleo (Székely y Acevedo, 2021; y Wang y Degol, 2017).³⁹ Asimismo, la evidencia sugiere que las mujeres tienden a subestimar

³⁶ Este comportamiento también se observa en los resultados de las pruebas nacionales en diversos niveles educativos, por ejemplo, en México (ENLACE) y en otros países de ALC, como Chile (SIMCE) y Colombia (SABER) (Gelber *et al.*, 2016).

³⁷ No hay evidencia de que existe una diferencia innata en las habilidades de hombres y mujeres que explique las diferencias en su desempeño. Según los resultados de PISA de 2018, hacia los quince años de edad, las diferencias de género en los resultados de matemáticas y ciencias son modestas (Schleicher, 2019; y Lindberg *et al.*, 2010).

³⁸ Marchionni *et al.* (2018).

³⁹ "La literatura ha detectado que las mujeres y los hombres difieren en varias características socioemocionales y en diferentes atributos psicológicos. Aunque la evidencia no es concluyente sobre si estas diferencias son inherentes o inducidas socialmente (Shurchkov y Eckel, 2018), se ha constatado que las mujeres son menos competitivas y propensas a tener excesiva confianza en sí mismas (Buser *et al.*, 2014). Las mujeres tienen más aversión al riesgo (Reuben *et al.*, 2015), son más sensibles a las calificaciones obtenidas (Rask y Tiefenthaler, 2008) y menos seguras que los hombres en asignaturas como matemáticas (Bordalo *et al.*, 2019)". Tomado de Frisnacho y Vera-Cossio (2020: 115).

desde una temprana edad sus habilidades en áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y que estas actitudes se agudizan por los estereotipos sociales (PISA, 2012; Bursztyn *et al.*, 2017; Greitemeyer, 2007). Por ejemplo, para el promedio de ALC, solo el 0.5% de las niñas, esperan trabajar como profesionales de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) contra el 3.9% de los niños, lo que podría sugerir que las preferencias de selección de carrera comienzan a diferenciarse a temprana edad (Marchionni *et al.*, 2018) (ver el Gráfico 2.5).

En cuanto a la educación terciaria, la tasa de asistencia promedio de la región MECAPARD es inferior a la de ALC (39% vs. 59%), aunque existe una importante variabilidad entre los países. Por ejemplo, República Dominicana y México reportan los porcentajes más elevados de asistencia a este nivel, y Guatemala y Nicaragua, los más bajos. En educación terciaria, la brecha de género favorece a las mujeres que en promedio presentan mayores tasas de asistencia y finalización en este nivel educativo que los hombres, particularmente en el primer ciclo de educación terciaria (Székely y Acevedo, 2021). No obstante, la brecha de género en el nivel doctoral de educación superior es amplia en ALC, ya que las mujeres tienen la mitad de participación que los hombres en este grado educativo (Red ÍNDICES, 2018). Esta menor participación las limita para ganar mayores salarios u ocupar puestos de máxima jerarquía tanto en el sector público como en el privado. Martínez *et al.* (2021) encuentran que cada año de educación aprobado de las mujeres se asocia significativamente a incrementos de 1.7% en la probabilidad de trabajar y de 8% en el ingreso real en MECAPARD.

En MECAPARD, cada año de educación aprobado de las mujeres, se asocia a incrementos de 1.7% en la probabilidad de trabajar y de 8% en el ingreso real.

GRÁFICO 2.4. BRECHA EN LOS PUNTAJES PROMEDIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES, PISA 2015

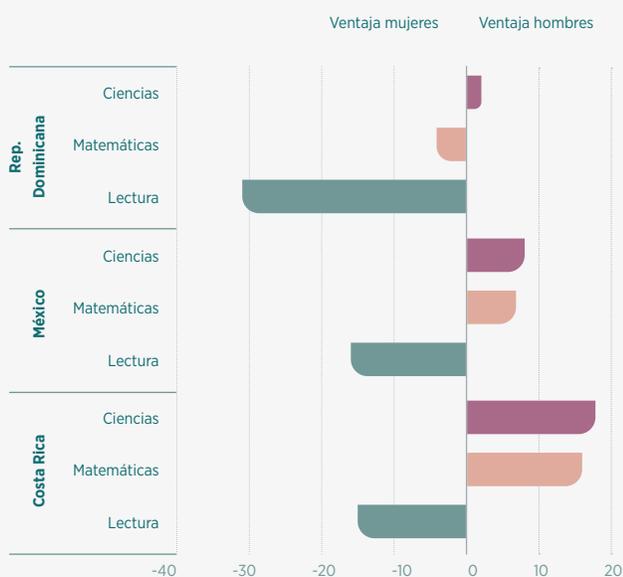


GRÁFICO 2.5. SESGOS DE GÉNERO EN LA SELECCIÓN DE CARRERA



Fuente: adaptación de Marchionni *et al.* (2018) y de Frisancho y Vera-Cossío (2020).

A pesar del mayor nivel educativo alcanzado, las mujeres aún enfrentan ciertos sesgos que podrían estar incidiendo en la rentabilidad de su educación, lo que afecta no solamente su decisión de participar en el mercado de trabajo sino también sus trayectorias y aspiraciones laborales.

En la región MECAPARD, si bien las mujeres representan cerca del 60% de los graduados del nivel terciario, menos de una tercera parte se gradúa en especialidades STEM

(Székely y Acevedo, 2021)

y de las que sí se gradúan en estas especialidades, la mayor proporción lo hace en ciencias, matemáticas y estadística, y menos en disciplinas de tecnologías de la información, ingeniería y construcción

(López-Bassols et al., 2018)^{40,41}



el porcentaje de la población en ocupaciones STEM es bajo, aunque heterogéneo, en diversos países de la región

con 5% del total de los ocupados en México

12% en El Salvador
y 19% en Costa Rica,

y en los que las mujeres representan el 44%, 36% y 30% del total de empleados con ocupaciones STEM, respectivamente (Cuberes y Teignier, 2021).

Dado que las ocupaciones STEM suelen pagar salarios más altos y tienen una mayor concentración de hombres, estos sesgos tempranos en la elección de las carreras refuerzan las desigualdades de género en el mercado laboral, tanto en el tipo de ocupación como en las remuneraciones esperadas (Bustelo *et al.*, 2019). Llama la atención que muchas de las mujeres que cuentan con títulos en áreas STEM no trabajan en ocupaciones afines, mientras que las que se dedican a la investigación se concentran en universidades e instituciones de gobierno, pero están subrepresentadas en el sector privado (López-Bassols *et al.*, 2018).

Finalmente, la propia segregación educativa hacia carreras “más femeninas” hace que muchas de las mujeres que llegan a tener altos cargos dentro de sus organizaciones lideren áreas de servicios de apoyo (recursos humanos, administración y finanzas, entre otras) y no áreas estratégicas (operaciones, investigación y desarrollo), limitando a su vez su trayectoria hacia puestos de alta dirección o hacia el comité ejecutivo de las empresas donde laboran (Martínez, 2021).

En suma, el mayor acceso de las mujeres a capital humano ha sido un factor determinante en su aumento en la participación laboral y en la reducción de las brechas de género en el mercado de trabajo, aunque existen marcadas heterogeneidades entre los países de la región.⁴² Asimismo, vale la pena destacar que: (i) los retornos de la educación todavía no parecen compensar el ahorro de costos por dedicarse a actividades no remuneradas, particularmente en mujeres de bajo o medio nivel educativo; (ii) persisten sesgos de género en la selección de carreras hacia las menos rentables y preferencias moldeadas por condicionamientos culturales de género, y (iii) las desigualdades de mayor magnitud entre hombres y mujeres que participan en el mercado de trabajo se presentan en los extremos de la distribución de educación: mujeres sin educación o analfabetas y postuniversitarias.

El mayor nivel educativo de las mujeres no solo representa aumentos en el costo de oportunidad de las actividades no remuneradas, sino también incide en mejores decisiones de inversión en capital humano, de fertilidad y empleo. Además, la educación contribuye a la igualdad de género en el futuro, ya que va moldeando las normas sociales que rigen los roles y estereotipos femeninos y viceversa (Gasparini y Marchionni, 2017; Chioda, 2011).

40 A partir de los datos del Instituto de Estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-IUIS) sobre las carreras de los graduados universitarios.

41 La región tiene resultados similares a los de la OCDE, lo que sugiere que incluso en las economías más avanzadas y modernas que han promovido activamente la igualdad de género en los campos STEM, todavía tienen dificultades para empujar a las mujeres a elegir especialidades más competitivas, pero también más lucrativas (López-Bassols *et al.*, 2018).

42 Por ejemplo, en Guatemala, México y el Salvador, los hombres tienen en promedio 7 meses más escolaridad que las mujeres, pero también hay menores tasas de PLF (Marchionni *et al.*, 2018).

2.2 Conformación de la familia

La evolución de los factores relacionados con las decisiones para formar una familia, como el estado civil y el número de hijos, también han incidido en la participación laboral femenina en la región MECAPARD. La edad en la cual las mujeres inician su vida en pareja y su maternidad, así como su poder de negociación en la distribución de las actividades no remuneradas dentro del hogar, suelen ser los aspectos que más pesan en la oferta laboral de las mujeres y en sus demandas salariales. Generalmente, el matrimonio (o la unión con otro esquema legal o informal) y el tener hijos reducen la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo, mientras ocurre lo contrario con los hombres, lo que redundaría en las brechas de género en el mercado laboral (OIT, 2019).⁴³

De forma similar al resto del mundo, en los países de MECAPARD existe evidencia de que las mujeres casadas y con hijos participan menos en actividades remuneradas que las solteras y/o sin hijos. Esto se debe a múltiples factores. Las mujeres consideran en su decisión de trabajar el ingreso de su pareja (Huffman y Van Gameren, 2011),⁴⁴ los costos asociados a los quehaceres del hogar y al cuidado de niños, a lo que además se suman los roles y estereotipos sociales de género. Con relación al estado civil de las mujeres, estudios para MECAPARD indican que es una de las características sociodemográficas que más parece influir en la brecha de participación laboral. A partir de las encuestas de hogares, Martínez *et al.* (2021) encuentran que de las mujeres de la región que están casadas o viven en unión informal, cerca del 50% participan en el mercado de trabajo, mientras que la participación de las solteras o de quienes tienen otro estado civil es casi 20 pp superior. No obstante, estos resultados son heterogéneos entre países. Por ejemplo, en Costa Rica, Honduras y El Salvador, un 45% de las mujeres con pareja participan en actividades remuneradas, mientras que en Guatemala, solo lo hace un 35%. Este país, además, tiene la mayor diferencia con relación a la participación de las mujeres sin pareja (68%). En Nicaragua, en contraste, las mujeres que trabajan y están casadas o conviven con una pareja alcanzan una tasa de participación del 69%, porcentaje superior al promedio de la región y con apenas 10 pp menos que las que no tienen pareja. Asimismo, los autores estiman que la vida en unión formal o informal se asocia con una reducción significativa de la probabilidad de estar empleada de aproximadamente el 19%, y cuando consideran las diferencias en años de educación entre cónyuges (como variable *proxy* de poder de negociación de las mujeres en el hogar), este efecto apenas se mitiga en 0.8 pp.⁴⁵ También encuentran que, en términos de ingresos, la vida en pareja se asocia significativamente a una disminución de 16.8% del ingreso real de las mujeres en la región MECAPARD.



La probabilidad de trabajar de las mujeres disminuye al tener hijos pequeños, pero se vuelve positiva si el hijo asiste a la educación preescolar.

⁴³ El cambio en la participación también se vería afectado por el tipo de hogar al cual pertenece la mujer. Las mujeres casadas y con hijos participan menos que las mujeres que solamente tienen hijos. De igual forma, afecta a los dependientes familiares mayores.

⁴⁴ Proponen que la participación laboral de la mujer casada depende de la decisión que al respecto ha tomado previamente el marido. En su estudio, encontraron que la participación de la mujer es menos probable si el cónyuge trabaja. También reportaron que en las mujeres con mayor escolaridad y experiencia aumenta la probabilidad de trabajar y que la presencia de hijos menores de seis años la disminuye. Estos resultados son congruentes con los de Cerrutti y Zenteno (2000), quienes encontraron que la participación de la mujer está vinculada no solo a las características individuales y familiares, sino a las condiciones laborales del jefe de hogar.

⁴⁵ De acuerdo con Moeeni y Moeeni (2021), la diferencia de años de escolaridad aprobados de la mujer con su respectiva pareja es una variable que permite aproximar el poder de negociación de las mujeres en el hogar.

En la región el porcentaje de uso de métodos anticonceptivos modernos entre adolescentes sexualmente activas en la región promedia solo 50% del total.

En cuanto a los hijos, se observa que en los últimos treinta años la fecundidad ha venido reduciéndose toda vez que la PLF ha ido aumentando en ALC y MECAPARD⁴⁶ (Tortarolo, 2014 y CEPAL, 2019).⁴⁷ Entre 1990 y 2019, el número de hijos por mujer en edad fértil (entre 15 y 49 años) pasó de 4.1 a 2.3 para el promedio de MECAPARD, y los países que registraron una mayor disminución fueron Honduras, Guatemala y Nicaragua, aunque actualmente estos continúan teniendo las mayores tasas de fecundidad de la región. Se prevé una desaceleración en la caída de la fecundidad en los próximos años por lo que su impacto sobre la participación laboral también podría reducirse (CEPAL, 2019). Al convertirse en madres, muchas mujeres suelen interrumpir su trayectoria educativa y laboral debido al propio período de maternidad y al posterior cuidado de los hijos, que requiere un mayor tiempo de dedicación a actividades no remuneradas. Esta situación no suele ocurrir con los hombres cuando se convierten en padres. Para el promedio de

MECAPARD, las tasas de participación laboral de las mujeres casadas sin hijos son mayores que las de las madres (56.2% y 54.6%, respectivamente),⁴⁸ aunque estos resultados son heterogéneos entre países. Mientras que en Guatemala, Honduras y México existe una brecha negativa o una penalización para las mujeres madres cercana a los 5 pp en participación laboral con relación a las que no lo son, en países como Nicaragua y República Dominicana, las madres participan aún más que las mujeres sin hijos.⁴⁹ En el caso de los hombres, no se encontraron tales diferencias y la paternidad incrementó en cerca de 5 pp su participación laboral en comparación con la de los hombres sin hijos.

Esta penalización por maternidad en la región fue analizada por Martínez *et al.* (2021); los autores encontraron que las mujeres madres presentan una disminución de 5.5% en sus tasas de ocupación y de 6.3% en su ingreso real por hora con relación a las mujeres sin hijos. La penalidad salarial puede estar asociada a varios factores, entre ellos: el hecho de

que las madres tienden a dedicar menos horas al empleo remunerado, la pérdida de experiencia laboral, el intercambio de trabajos de salarios altos por trabajos más flexibles con salarios más bajos, y también la discriminación laboral (OIT, 2017; y Berniell *et al.*, 2018). Resultados similares los encuentran Székely y Acevedo (2021) para MECAPARD y Haití, en que ser madre se asocia a una menor probabilidad de trabajar en todos los países, con excepción de Nicaragua, República Dominicana y Belice, donde esta relación no resultó estadísticamente significativa. En cambio, para los hombres, el ser padres se relaciona con un aumento en la probabilidad de trabajar en todos los países.

Entre el 20% y el 30% de las jóvenes, dependiendo del país en la región, señala una necesidad insatisfecha de métodos de planificación familiar.



46 Múltiples razones pueden explicar esta disminución, desde el crecimiento de las uniones informales y la reducción de las uniones matrimoniales, hasta la mayor conformación de hogares monoparentales (Naciones Unidas, 2020).

47 Tortarolo (2014) encontró evidencia de una relación negativa entre la tasa de fecundidad y la PLF en ALC, pero solamente para mujeres casadas.

48 Se refiere a la tasa de ocupación de mujeres de 15 a 64 años, jefas de hogar o cónyuges del jefe de hogar, según si tienen hijos o no. En promedio, esta penalización por maternidad ocurre tanto en las zonas urbanas como en las rurales, aunque es mayor para estas últimas.

49 Para el caso de México, Verdusco e Inzunza (2019) realizan un ejercicio que permite fijar las características sociodemográficas de la mujer en cada nivel educativo, al tiempo que únicamente varía el estatus de pareja; los resultados indican que las probabilidades de participación laboral siempre son superiores en las mujeres solteras respecto de las casadas, lo que apoya la hipótesis sobre la persistencia de los roles de género.

La penalización por maternidad en el mercado de trabajo es mayor conforme aumenta el número de hijos por hogar. En la región, con excepción de El Salvador y República Dominicana, una mayor fertilidad de las mujeres se asocia con disminuciones significativas en su probabilidad de trabajar y de su ingreso real por hora, en magnitud creciente según aumenta el número de hijos. En el caso de los hombres, estas probabilidades no se ven afectadas (Székely y Acevedo, 2021; y Martínez *et al.*, 2021).⁵⁰ Asimismo, la edad de los hijos es un factor determinante para la probabilidad de que una madre participe en el trabajo remunerado. En la región MECAPARD, se encontró una asociación negativa entre la probabilidad de trabajar de las mujeres y tener al menos un hijo menor de 5 años, asociación que se vuelve positiva si el hijo asiste a la educación preescolar (Székely y Acevedo, 2021). De igual forma, un estudio de la OCDE (2015a) para México señala que es menos viable que las madres trabajen cuando los hijos son más pequeños.

Otro aspecto que debe considerarse dentro los factores familiares que afectan la PLF es la importante proporción de mujeres dentro de MECAPARD que contraen matrimonio o tienen su primer hijo a edades muy tempranas, destacando que al menos 4 de los 9 países de la región (Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana) tienen las tasas de embarazo adolescente más altas de ALC (OPS, 2018).⁵¹ Igualmente, las tasas de matrimonio infantil son elevadas en la región, particularmente en Nicaragua y Honduras, donde 41% y 34% de las mujeres se casan o se unen antes de los 18 años, respectivamente, lo que tiene un impacto significativo en su capital humano y en el acceso a las oportunidades económicas (OIT, 2019a).

Anglade y Vargas (2021) analizan el comportamiento reciente de la maternidad adolescente en la región de Centroamérica, República Dominicana y Haití, y sus efectos tanto en las madres como en sus hijos. Los autores encuentran que la Tasa de Fertilidad Adolescente (TFA) —definida como el número de nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años— se ha reducido principalmente porque el número de hijos que tienen es menor; no obstante, el porcentaje de mujeres que inicia la maternidad en este rango de edad se ha reducido solo marginalmente. Esto último se ha visto influenciado por un inicio pronto de la actividad sexual y un bajo uso de métodos anticonceptivos. El porcentaje de adolescentes (mujeres de entre 15 y 19 años) que han iniciado la actividad sexual supera el 30% en todos los países de la región, alcanzando un máximo de 46% en República Dominicana. El porcentaje de uso de métodos anticonceptivos modernos entre adolescentes sexualmente activas en la región promedia solo 50% del total. Además, entre el 20% y el 30% de las jóvenes, dependiendo del país en la región, señala carecer de métodos de planificación familiar.



⁵⁰ Székely y Acevedo (2021) realizaron un ejercicio utilizando los coeficientes de la regresión de participación laboral y lo proyectaron en personas con características similares dentro de la región; encontraron que para personas con características similares (casadas de entre 30 y 34 años con educación terciaria que viven en zona urbana), que solo difieren en el sexo y en el número de hijos, las mujeres casadas con hijos o sin hijos tienen una menor probabilidad de trabajar que los hombres.

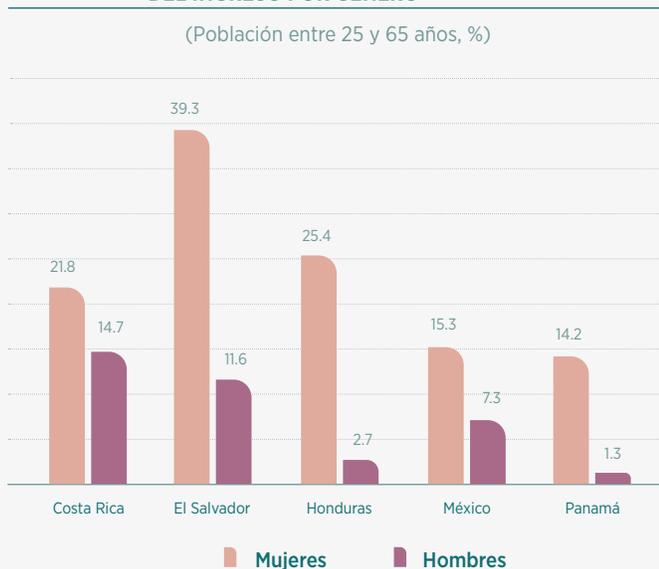
⁵¹ La literatura señala que ser madre o padre durante la adolescencia afecta los patrones de participación laboral, las opciones ocupacionales y, por ende, las trayectorias laborales, pero el impacto suele ser mayor en las mujeres. También se deben considerar las consecuencias sobre la salud mental, física y reproductiva de las jóvenes.

Existen muchos efectos de la maternidad adolescente sobre la madre, como una mayor propensión a participar en el mercado laboral y el abandono escolar. Este tipo de maternidad también implica menos probabilidades de desear más hijos en el futuro en comparación con el resto de las mujeres y está asociado a mayores conductas de riesgo para la salud, como consumir tabaco o contraer enfermedades de transmisión sexual. De acuerdo con los autores, entre las principales consecuencias de la maternidad temprana está la reducción de la escolaridad de las madres al substituir educación por incorporación al mercado laboral o por quehaceres del hogar. Al reducir la probabilidad de que las madres adolescentes completen la educación secundaria (9 años de educación formal), la inserción en el mercado laboral suele ser más precaria, obteniendo menores ingresos y reforzando el ciclo de pobreza. Este mismo efecto se obtiene en diversos estudios de ALC con relación a madres adolescentes.⁵²

En cuanto a los efectos de la maternidad adolescente sobre los hijos, se encuentra que en todos los países de la región excepto El Salvador y Guatemala, la maternidad adolescente se asocia con una mayor probabilidad de nacimientos sin vida (o de muerte fetal). La asistencia a la escuela y el avance escolar tienden a mostrar una correlación negativa con el embarazo en la adolescencia; sin embargo, estos resultados no son homogéneos entre países y grupos de edad.

Otro de los factores que influye en la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral es el resto de los ingresos que recibe el hogar, tales como los del trabajo de la pareja y los ingresos no laborales, como transferencias sociales y remesas. La evidencia para ALC muestra que las mujeres con baja educación, bajos ingresos, casadas y con hijos pequeños son mucho más sensibles a cambiar su decisión de participar en el mercado de

GRÁFICO 2.6. INGRESOS NO LABORALES COMO PORCENTAJE DEL INGRESO POR GÉNERO



Nota: incluye remesas y otras transferencias monetarias.

Fuente: cálculos propios sobre la base de encuestas de hogares. Dato para 2018.

trabajo ante cambios en el ciclo económico o en la recepción de transferencias (Serrano *et al.*, 2017; y Gasparini y Marchionni, 2017). Para los países de MECAPARD en particular, se estimó que recibir un ingreso monetario no laboral en el hogar se asocia con una reducción de 2.5% en la probabilidad de trabajar para las mujeres (Martínez *et al.*, 2021). Esto puede relacionarse con la importancia de las transferencias sociales y de las remesas en los ingresos de las mujeres de la región (ver el Gráfico 2.6).

⁵² Para Colombia, un estudio encuentra que los padres a edad temprana tienen una penalidad del 11.7% en sus ingresos por hora, siendo los impactos de mayor magnitud para las mujeres (12.7%) que para los hombres (5.3%) (Gómez, 2016; y Azevedo *et al.*, 2012). Otro estudio para Chile encuentra que si bien la probabilidad de no participar en el mercado laboral de las madres adolescentes es más bien baja (1.9% menos), la probabilidad de que obtengan menos ingresos laborales respecto de una madre adulta es mucho mayor (13% menos) (Reyes, 2009).

2.3 Contexto económico, institucional y sociocultural

Las decisiones que toman las mujeres en cuanto a su inversión en educación, familia y empleo se toman en determinados contextos que pueden o no facilitar su incorporación al trabajo remunerado. En general, un contexto de crecimiento económico aumenta las oportunidades laborales para las mujeres; no obstante, existe una parte importante de la oferta laboral femenina que tiende a ser contracíclica debido al rol de las mujeres como trabajador secundario o adicional dentro de la estructura del hogar. En ALC, este efecto se ha percibido más claramente durante los períodos de recesión, cuando la mujer sale al mercado laboral para compensar la caída de los ingresos del hogar (Gasparini y Marchionni, 2017; y CEPAL, 2019). También se encontró que durante estos períodos, las mujeres más jóvenes y con mayor nivel educativo de ALC tienden a reducir la fecundidad y a postergar la maternidad (Adsera y Menéndez, 2011).

En cuanto al entorno institucional, diversas políticas públicas pueden incidir en las brechas de género en el mercado laboral, como son la política tributaria o los derechos legales relativos entre hombres y mujeres de cara al ámbito laboral.

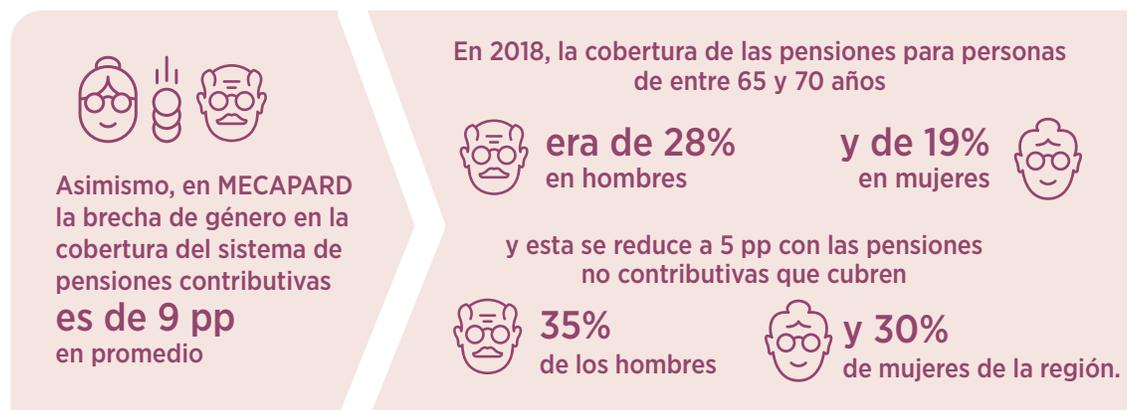
La política fiscal puede influir en la igualdad de género mediante los impuestos,⁵³ y los gastos para impulsar programas en pro de la mujer. A la incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario se le denomina 'presupuestación con enfoque de género' o *gender budgeting* en inglés. Parro *et al.* (2021) muestran diversos ejemplos de cómo la política fiscal puede influir en las desigualdades de género, describen iniciativas de enfoque de género implementadas en el proceso presupuestario en diferentes países del mundo —tanto en países emergentes como desarrollados— y analizan cuantitativamente la relación entre la composición del gasto público y la participación laboral de las mujeres. Por ejemplo, los autores muestran que el gasto en protección social que se concentra en el pago de pensiones y el gasto público en el cuidado de los hijos exhibe una relación positiva con la participación laboral de las mujeres relativa a la de los hombres. Bertrand *et al.* (2003) muestran que un aumento en el ingreso de un miembro del hogar, en el que viven varias generaciones de una familia por el pago de una pensión, reduce el estrés financiero del hogar completo, desincentivando el trabajo o las horas trabajadas de otros miembros más



⁵³ En muchas economías avanzadas, los sistemas tributarios crean fuertes desincentivos a la PLF al ejercer una mayor presión fiscal sobre los integrantes de la familia que perciben ingresos secundarios (CEPAL *et al.*, 2013).

jóvenes que estaban obligados a hacerlo para sostener a la familia. No obstante, estos autores muestran que las mujeres reducen en menor magnitud que los hombres tanto su participación laboral como sus horas trabajadas, disminuyendo así la brecha de la participación laboral entre hombres y mujeres. Por otra parte, Ardington *et al.* (2009) y Posel *et al.* (2006) encuentran que la presencia de una mujer pensionada en el hogar incrementa la participación laboral de mujeres jóvenes a través de la migración laboral desde zonas rurales hacia zonas urbanas, lo que ocurre en menor medida con un hombre pensionado en el hogar. A través de estos dos mecanismos, las pensiones contribuyen a reducir la brecha de participación en el mercado laboral entre mujeres y hombres.

Vale la pena mencionar que Centroamérica reúne las condiciones para que las pensiones apoyen una mayor participación laboral femenina. Por una parte, cerca del 30% de los hogares en sectores urbanos está conformado por miembros de más de una generación (Arriagada, 2001). Por otra, se ha documentado en varios países de la región una importante migración interna entre la capital y la periferia urbana, y desde las zonas rurales hacia las zonas urbanas; además de existir un alto porcentaje de la población que reside en las zonas rurales con alrededor de 50% del total.



La literatura también muestra evidencia de cómo el gasto público en el cuidado de los hijos está relacionado positivamente con la participación laboral femenina, en especial con las mujeres jóvenes. Diversos estudios (ver Parro *et al.*, 2021 para un resumen de casos de diversos países) muestran que las políticas de subsidios estatales que reducen el costo del cuidado infantil y las mejoras de infraestructura pública para el cuidado de los niños aumentaron la participación laboral de las madres.

En cuanto a los derechos legales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se desprende que a pesar de los notables avances de la región CAPARD en su legislación en pro de la inclusión económica de la mujer (al pasar de 56 a 81 puntos en el Índice de Mujer, Empresa y Derecho entre 1980 y 2020), el alcance de su protección es aún limitado. En primer lugar, porque su ámbito de aplicación cubre mayormente a las mujeres del sector formal, dejando sin protección a las mujeres informales (empleadas o autoempleadas). En segundo lugar, porque todavía el marco legal está incompleto para fomentar la igualdad de derechos. Por ejemplo, ningún país ofrece licencia parental remunerada⁵⁴ y tampoco existen mandatos que garanticen legalmente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. A continuación, se muestran los componentes del Índice de Mujer, Empresa y Derecho (WBL, por sus siglas en inglés), que no son satisfechos por al menos un país de la subregión CAPARD (ver Anexo I).

⁵⁴ Definida como que ambos padres tienen derecho legalmente a alguna forma de licencia parental a tiempo completo, ya sea compartida entre la madre y el padre o como derecho individual.

Componentes del WBL no satisfechos por al menos un país en CAPARD.

	¿Puede una mujer tener un pasaporte de la misma manera que un hombre?	¿Incluyen la ley un mandato que prohíba la discriminación en el trabajo por razón de género?	¿Existe legislación sobre acoso sexual en el trabajo?	¿Existen sanciones penales o recursos civiles para los casos de acoso sexual en el trabajo?	¿Incluye la ley un mandato que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor?	¿Puede la mujer trabajar en el horario nocturno de la misma manera que los hombres?	¿Puede la mujer trabajar en empleos considerados peligrosos de a misma manera que los hombres?	¿Puede la mujer trabajar en las mismas industrias que los hombres?	¿Puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre?
Belice	X	X	•	•	X	•	•	X	•
Costa Rica	•	•	•	•	X	X	X	•	•
Rep. Dominicana	•	•	•	•	X	•	•	•	X
Guatemala	•	X	X	X	X	•	•	•	X
Honduras	•	•	•	•	X	•	•	•	•
Nicaragua	•	•	•	•	X	•	•	•	•
Panamá	•	•	•	•	X	•	•	•	•
El Salvador	•	•	•	•	X	•	•	•	•
	¿Tiene una mujer el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre?	¿Tienen una mujer derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas?	¿Es el gobierno el que otorga el 100% de las prestaciones de la licencia de maternidad?	¿Existe la licencia de paternidad remunerada?	¿Existe la licencia parental remunerada?	¿Se prohíbe por ley a la discriminación por razones de género el acceso a un crédito bancario?	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión completa es igual para mujeres y hombres?	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión parcial es igual para mujeres y hombres?	¿Se tienen en cuenta los periodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación?
Belice	•	•	•	X	X	X	•	•	•
Costa Rica	•	•	X	X	X	X	•	•	•
Rep. Dominicana	•	•	X	•	X	•	•	•	X
Guatemala	•	X	•	•	X	X	•	•	X
Honduras	X	X	X	X	X	•	X	•	X
Nicaragua	•	X	X	•	X	•	•	•	X
Panamá	X	•	•	•	X	X	X	X	•
El Salvador	X	•	•	•	X	•	X	•	•

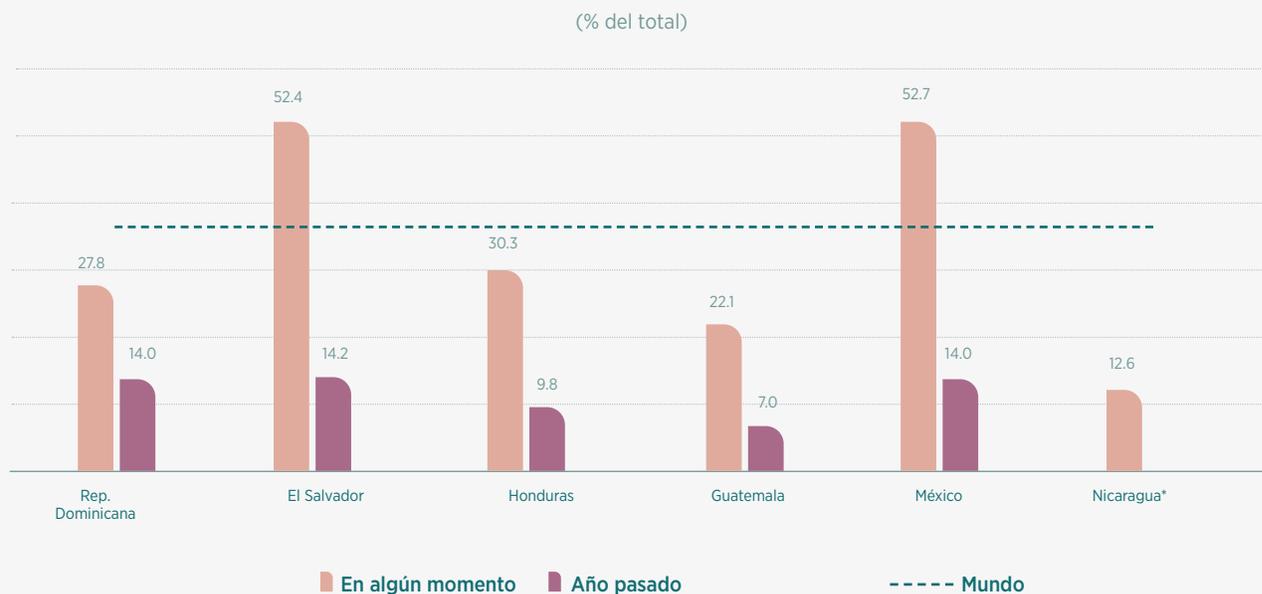
Nota: incluye remesas y otras transferencias monetarias.

Fuente: cálculos propios sobre la base de encuestas de hogares. Dato para 2018.

En los países CAPARD se encuentra evidencia de una relación positiva y significativa entre las mejoras en el entorno institucional de las mujeres, medidas a través del índice WBL, y la evolución de la participación laboral femenina (Marmolejo y Rodríguez, 2020). Como se señaló en la sección previa, los autores estiman que si los rezagos normativos más frecuentes en los países de la región —como los relativos a la garantía de igualdad de remuneraciones y acceso a todos los trabajos y oficios entre hombres y mujeres, y el establecimiento de licencias parentales remuneradas— mejoraran, las mujeres tendrían una mayor participación en el mercado de trabajo. En concreto, una mejora en el índice WBL, por ejemplo en 7 pp, podría aumentar la tasa de PLF en la región entre 3pp y 5pp; una relación similar se encontró para ALC (Novta y Wong, 2017).

Otro aspecto importante del entorno que influye en la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral está relacionado con su seguridad en el contexto doméstico, laboral y social. A pesar de los avances mencionados en la legislación para proteger a las mujeres contra cualquier tipo de violencia y discriminación,⁵⁵ la prevalencia de la violencia física y/o sexual contra las mujeres en la región MECAPARD ha aumentado de forma significativa en los últimos años (Anglade y Escobar, 2021) (ver el Gráfico 2.7). La violencia contra la mujer tiende a acentuar las desigualdades de género en los indicadores laborales, no solo en participación, sino en la forma de acceso, contratación, remuneración y condiciones de seguridad en que las mujeres llevan a cabo su trabajo (CEPAL, 2017). Las encuestas señalan que, en promedio, en los países de la región 30% de las mujeres han sufrido violencia física o sexual en su vida y, en algunos países, llega a más del 50%.

GRÁFICO 2.7. PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA FÍSICA O SEXUAL EN MUJERES EN LOS PAÍSES DE MECAPARD



Nota: Únicamente violencia física en el caso de Nicaragua.

Fuente: Anglade y Escobar (2021) con encuestas de Demografía y de Salud (DHS, por sus siglas en inglés).

55 Todos los países de MECAPARD tienen leyes específicas en materia de violencia doméstica (WBL, 2020).

La violencia en el entorno doméstico puede afectar los resultados laborales de las mujeres por dos vías. Por un lado, puede interrumpir sus trayectorias laborales o reducir las horas dedicadas a actividades remuneradas; y por otro, puede empujar a las mujeres al mercado de trabajo por su intención de estar fuera de casa y lograr su independencia económica (Agüero *et al*, 2012). En efecto se ha encontrado evidencia de este último resultado en ALC, en particular en Perú (Agüero 2012, Agüero, 2013), Colombia (Fajardo-González, 2017) y algunos países de MECAPARD (Guatemala, Honduras, República Dominicana), donde la violencia doméstica se asocia positivamente con la participación laboral de las mujeres víctimas en comparación con las que no lo han sido (Anglade y Escobar, 2021).⁵⁶ Para el caso de Nicaragua, Morrison y Orlando (1999) estiman que los salarios no percibidos por las mujeres debido a la violencia intrafamiliar pueden llegar a representar 1.6% del PIB.

En cuanto a la discriminación de género y el acoso sexual en el ámbito laboral, todas las economías de MECAPARD tienen un marco jurídico que protege a la mujer en el lugar de trabajo, con excepción de Guatemala (WBL, 2020). Vale la pena mencionar que México aprobó en abril de 2021 una ley que castiga el acoso y hostigamiento sexual a través de medios digitales u otros medios de comunicación, e impone penas de hasta nueve años de cárcel (la llamada ‘Ley Olimpia’ en honor a la activista que la impulsó). Si bien no hay estudios concretos para los países de la región sobre cómo afecta la violencia laboral, se ha demostrado que las situaciones de acoso sexual reducen la productividad, generan una mayor rotación y ausentismo de las empleadas, incidiendo además en la oferta y en interrupciones de la trayectoria laboral de las mujeres violentadas. Numerosos estudios en países desarrollados relacionan las interrupciones voluntarias e involuntarias de la carrera de las mujeres con pérdidas significativas de ingresos salariales, mayores niveles y duración del desempleo, pérdida de capital humano, reemplazo a menudo en trabajos de calidad inferior y menores ingresos relativos al trabajo perdido (McLaughlin *et al.*, 2017 y Brand, 2015). Las conductas de acoso pueden originarse en la incapacidad de hacer cumplir las leyes laborales, pero también en las concepciones tradicionales sobre los roles que ejercen los hombres y las mujeres en la sociedad.

En cuanto al contexto sociocultural, aún se presentan estereotipos de género que limitan la participación laboral femenina en la región. Por ejemplo, se percibe como responsabilidad de las mujeres el cuidado familiar y los quehaceres del hogar e incluso esta distribución asimétrica del tiempo se evidencia en el caso de mujeres que trabajan fuera del hogar y se acentúa para las mujeres que son madres (Székely y Acevedo, 2021).⁵⁷ Estos patrones culturales



⁵⁶ No obstante, este efecto no resultó significativo en los países de la región estudiados al restringir la muestra a la participación en trabajos estables y remunerados.

⁵⁷ En promedio, en hogares con hijos las mujeres dedican 9 horas semanales más que los hombres a actividades de cuidado y del hogar (Marchionni *et al.*, 2018).



se comparten con la mayoría de los países de ALC, y se reflejan no solamente en el ámbito familiar, sino que moldean las preferencias y gustos de las niñas y jóvenes, sesgan las decisiones laborales,⁵⁸ y las hacen más vulnerables a la violencia física y sexual. Los valores y preferencias de las mujeres recogidos en el *World Value Survey* muestran que cerca del 60% de las mujeres de Guatemala, Nicaragua y México están muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación “Cuando una madre tiene un trabajo remunerado, los hijos sufren”.

Estos sesgos inconscientes también se presentan al momento de contratar personal para vacantes en áreas STEM. Hombres y mujeres discriminan incluso inconscientemente a las mujeres al momento de la contratación (Reuben *et al.*, 2014). Esta discriminación puede llegar a los negocios. En ALC, el 27% de las mujeres emprendedoras afirma haberse sentido discriminada debido a su género al momento de hacer negocios, mientras que solo el 4% de los hombres percibe este tipo de barrera (INCAE, 2017).

Son de destacar los cambios recientes en el entorno cultural como determinantes en la evolución de la oferta laboral femenina de MECAPARD, los cuales han facilitado el empoderamiento de las mujeres a pesar de la persistencia de roles y estereotipos de género en la región. El acceso de más mujeres a cargos directivos empresariales y políticos en comparación con décadas pasadas ha contribuido a reducir la transmisión intergeneracional de las brechas de género, ya que las niñas y las jóvenes tienen mayores referentes sociales y culturales que las motivan a acumular más capital humano y a incorporarse al mercado laboral. Al respecto, se estima que en ALC, las mujeres tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral cuando son hijas de madres trabajadoras; y un 68% de las emprendedoras han tenido padres que se han dedicado a la actividad empresarial (CEPAL, 2019 e INCAE, 2017). Por otro lado, el empoderamiento de las mujeres en altos cargos de decisión permite promover políticas que las favorezcan. En el sector privado, las mujeres tienen más oportunidades de ocupar puestos de liderazgo en empresas si sus propietarias son mujeres (Martínez, 2021). En el sector público, se han producido importantes avances en términos de igualdad de género. Por ejemplo, en la región ha habido tres mujeres presidentas de las diez mujeres presidentas de ALC en las últimas dos décadas,⁵⁹ y actualmente, las mujeres están ocupando cerca del 30% de los cargos del poder ejecutivo y legislativo.

58 Para Chile se encontró que si la mujer pertenece a un contexto cultural machista y/o conservador verá disminuida su probabilidad de participar en el mercado laboral (Contreras y Plaza, 2007).”

59 Violeta Chamorro en Nicaragua en 1990-1997, Mireya Moscoso en Panamá en 1999-2004 y Laura Chinchilla en Costa Rica en 2010-2014.



SECCIÓN 3:

LA COVID-19: UN RIESGO PARA LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

LA COVID-19: UN RIESGO PARA LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

En ALC, la epidemia de la COVID-19 destruyó una importante cantidad de empleos y afectó en mayor proporción al sector informal. Las mujeres suelen tener mayor presencia en el sector informal en los países de MECAPARD. Entre marzo y diciembre de 2020, la caída en el empleo total (tanto formal como informal) fue superior a la registrada en el empleo formal (cotizantes en la seguridad social) en algunos países de la región, como Costa Rica, El Salvador y México y en el promedio de ALC-6 (ver el Gráfico 3.1). Una excepción es República Dominicana, que perdió más empleos formales. Acevedo et al. (2021) señalan que en ALC el sector formal, dada su menor flexibilidad, se convirtió en una “red de protección social” que preservó la estabilidad del empleo. En relación con la informalidad, en MECAPARD las mujeres registran tasas de informalidad en el empleo superiores a las de los hombres (a excepción de República Dominicana y Honduras) y llegan a superar el 50% de las mujeres ocupadas en todos los países a excepción de Costa Rica (ver el Gráfico 3.2). Es importante recordar que la informalidad laboral acarrea falta de liquidación por cese laboral y falta de acceso al sistema de salud.

La epidemia del COVID-19 destruyó una importante cantidad de empleos y afectó en mayor proporción al sector informal.

GRÁFICO 3.1. VARIACIÓN DE POBLACIÓN OCUPADA ENTRE MARZO Y DICIEMBRE DE 2020



Notas: “formal” se refiere a los cotizantes inscritos en la seguridad social. ALC-6 incluye a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. El dato de El Salvador corresponde a la variación interanual de diciembre de 2020.

Fuente: Institutos nacionales de estadística y Observatorio laboral BID para ALC-6.

GRÁFICO 3.2. PORCENTAJE DE OCUPADOS INFORMALES (SIN CONTRIBUCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL) POR GÉNERO



Fuente: cálculos propios sobre la base de encuestas de hogares. Dato para 2018.

En diversos países de MECAPARD, la reducción de empleo fue más acusada en las mujeres que en los hombres, debido, en parte, a su mayor participación en el sector informal. En Costa Rica, México y República Dominicana, la caída en el empleo en 2020 fue de mayor magnitud en el caso de las mujeres que de los hombres, y de similar magnitud en el caso de El Salvador (ver el Gráfico 3.3). En Costa Rica, El Salvador y México, casi la totalidad de la pérdida del empleo femenino corresponde al sector informal. En República Dominicana, fue mayor la pérdida en empleos formales, principalmente como resultado del menor empleo en el sector turístico formal (-34% en 2020 en hoteles, bares y restaurantes) y en la educación (-23%).

Por otra parte, encuestas recientes muestran que en otros países de la región, como Guatemala, Honduras, y Nicaragua, la probabilidad de que se dieran licencias temporales de suspensión de actividades laborales fue más alta entre mujeres que entre hombres (ver el Gráfico 3.4) en agosto de 2020. Lo mismo se estima en cuanto a los despidos en ese mes (ver el Gráfico 3.5).

La reducción de empleo fue más acusada en las mujeres que en los hombres, en parte por su mayor presencia relativa en el sector informal.

GRÁFICO 3.3. VARIACIÓN INTERANUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN 2020



Nota: variación interanual del cuarto trimestre de 2020.

Fuente: cálculos propios sobre la base de institutos nacionales de estadística.

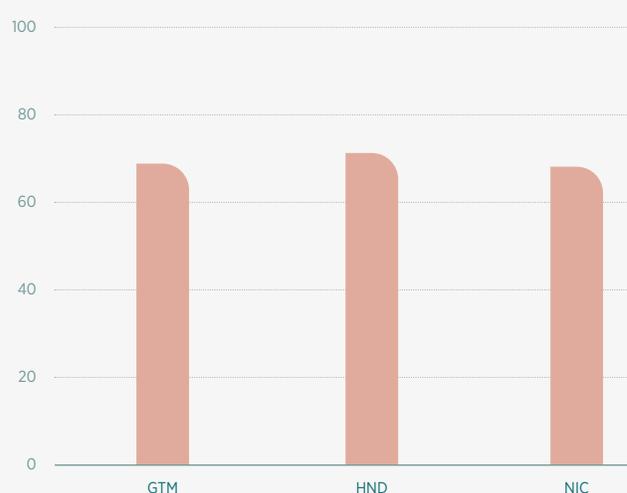
GRÁFICO 3.4. ESTIMADO DE MUJERES EN LICENCIA COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPLEADOS EN LICENCIA EN AGOSTO DE 2020



Nota: estimación mediante modelo Probit con controles fijos de país, tamaño de empresa y sector.

Fuente: BID (2021) sobre la base de Encuesta de Pulso de Negocios del Banco Mundial COVID-19.

GRÁFICO 3.5. ESTIMADO DE MUJERES DESPEDIDAS COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE DESPIDOS EN AGOSTO DE 2020



Tras la alta tasa de informalidad de las mujeres en diversos países de MECAPARD se encuentran los sectores en donde tienen mayor participación, como comercio, restaurantes y hoteles. Estos sectores son, además, altos generadores de empleo y las mujeres representan, en promedio, la mayoría de los trabajadores de cada sector en El Salvador, Guatemala y Honduras (ver Gráfico 3.6) y cerca de la mitad en Costa Rica, Panamá y República Dominicana (ver el Gráfico 3.7). De acuerdo con la OIT (2020a), Centroamérica es la región más afectada en el mundo por esta segregación ocupacional, pues el porcentaje de mujeres que trabajan en sectores de alto riesgo de pérdida de empleo por la crisis COVID-19 (comercio al por menor, restaurantes y hoteles, educación y servicio doméstico) es de 59% del total, mientras que en el mundo el promedio es de 40% y en América del Sur, de 46%.

GRÁFICO 3.6. PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GÉNERO Y SECTOR EN EL SALVADOR, GUATEMALA Y HONDURAS

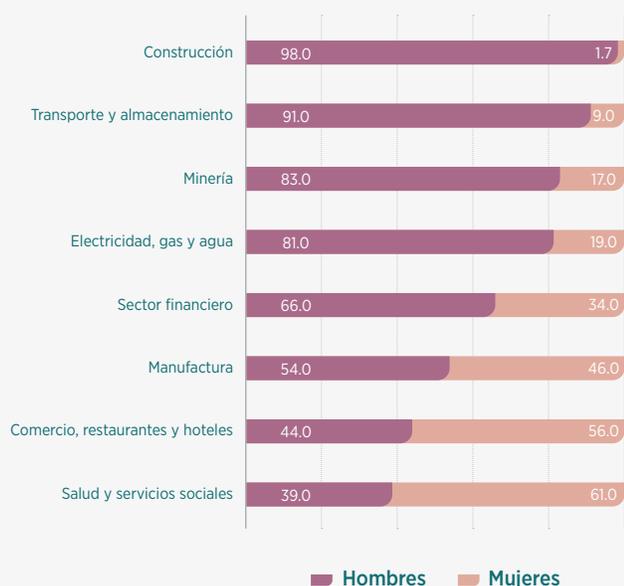
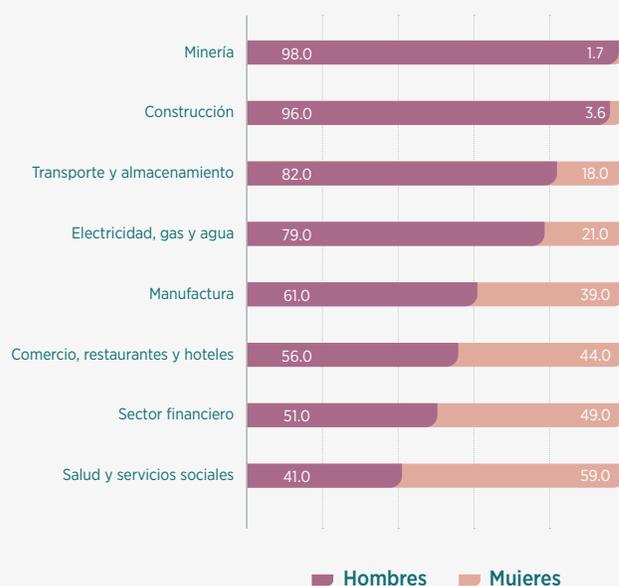


GRÁFICO 3.7. PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GÉNERO Y SECTOR EN COSTA RICA, PANAMÁ Y REP. DOMINICANA

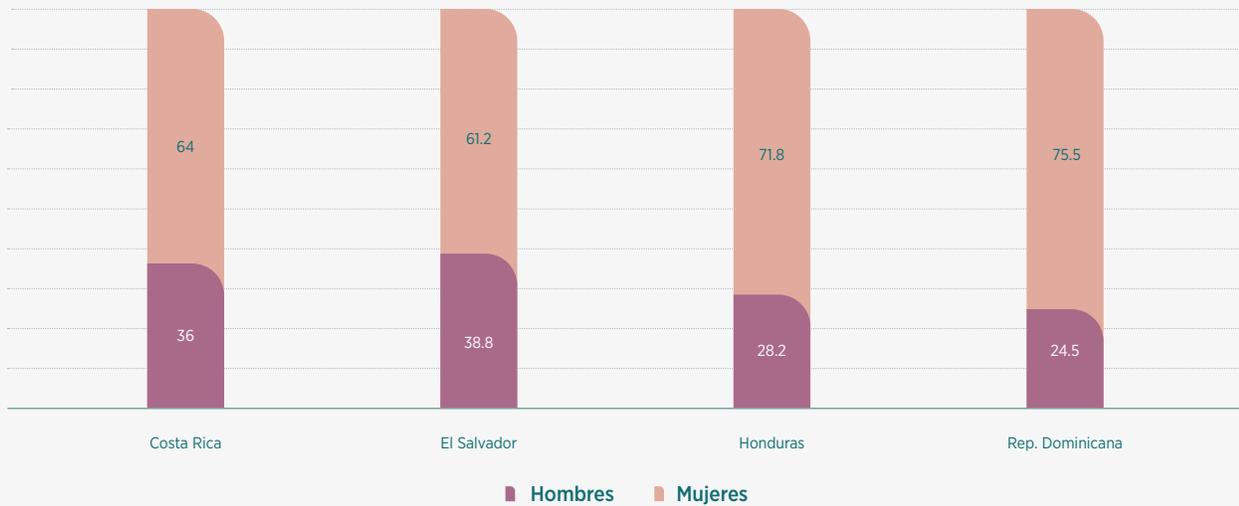


Fuente: cálculos propios sobre la base de encuestas de hogares. Dato para 2018. Promedio simple.

En comercio, restaurantes, y hoteles -uno de los sectores más afectados- las mujeres representan la mayoría de los trabajadores del sector en El Salvador, Guatemala y Honduras, en promedio, y cerca de la mitad en Costa Rica, Panamá y República Dominicana.

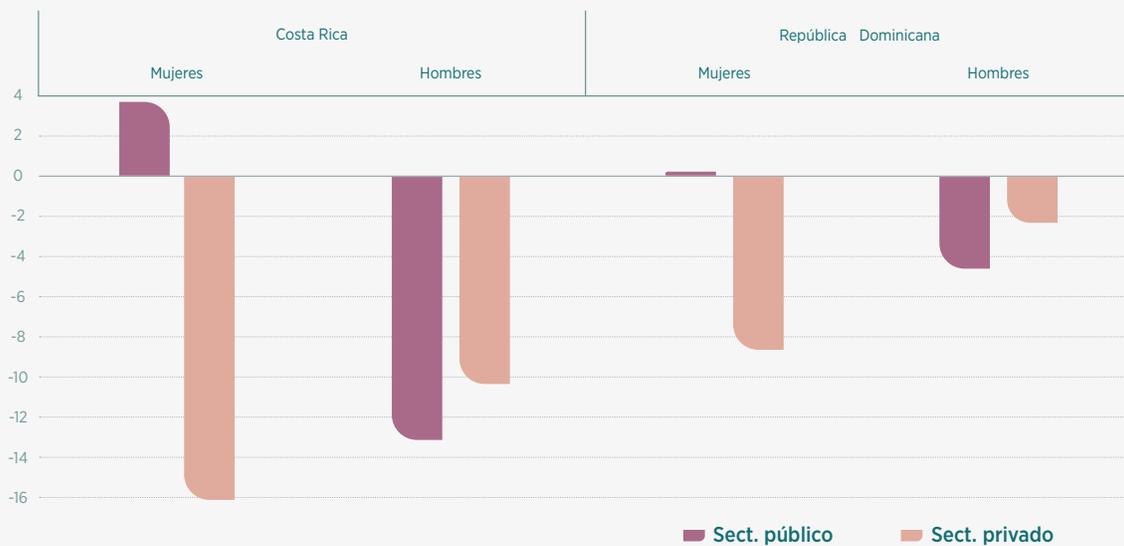
El sector salud y de servicios sociales cuenta también con una participación mayoritaria de mujeres en MECAPARD (ver Gráficos 3.6 y 3.7). En el desempeño de este sector intervienen el sector educación —muy afectado en términos de empleo en esta crisis—, además de los servicios de salud y otros servicios sociales. Las mujeres representan entre el 61% y el 76% de los trabajadores de la salud en diversos países de Centroamérica y República Dominicana (ver el Gráfico 3.8). De esta manera, por un lado, las mujeres en el sector salud enfrentan el riesgo de contagio a la enfermedad y, por otro, su labor fue esencial y la plantilla más estable. Entre el primer y el cuarto trimestre de 2020, el empleo público femenino tuvo un mejor comportamiento que el masculino en países como Costa Rica y República Dominicana, mientras que en el sector privado registró una mayor caída (ver el Gráfico 3.9).

GRÁFICO 3.8. COMPOSICIÓN POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE SALUD (%)



Fuente: cálculos propios sobre la base de encuestas de hogares. Dato para 2018. Promedio simple.

GRÁFICO 3.9. VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ENTRE EL PRIMER Y EL CUARTO TRIMESTRE DE 2020



Fuente: cálculos propios sobre la base de datos del Banco Central de República Dominicana y del Instituto Nacional de Estadística de Costa Rica.

Además de las pérdidas del número de empleos, los ajustes en los mercados laborales se han dado también por el lado de los menores salarios, y en algunos casos, ha sido incluso mayor el ajuste por este canal, como es el caso de México. La evidencia en este país sugiere además que la recuperación del empleo está siendo más lenta en el caso de las mujeres (ver el Recuadro 3.1).

Recuadro 3.1. Impacto social y laboral de la crisis de la COVID-19 en México

En abril de 2020, como consecuencia de la pandemia, la sociedad se aisló. La actividad económica se paralizó en ese mes, para dar pie a una reapertura parcial de la economía en los meses subsiguientes. La crisis llevó a una masiva destrucción de empleos de forma casi instantánea. Se perdieron 12 millones de empleos, comparando el dato prepandemia (antes de marzo) con abril como el punto más hondo en 2020 para la crisis en la ocupación. Este choque representó una pérdida de 21% de los empleos en una fuerza laboral de 55 millones de personas. Además de quienes perdieron sus empleos, 8 millones de personas pasaron a una situación de suspensión de tareas y, si bien técnicamente permanecían ocupadas, su situación laboral era precaria. Sumando ambos grupos, unos 20 millones de personas pasaron a una situación en la que sus empleos habían desaparecido o, aunque ocupadas, no realizaban ninguna tarea.

En un mercado de trabajo con predominancia masculina (antes de la pandemia, había 60.5% de predominancia en la ocupación masculina y 40.5% femenina), la caída porcentual de la ocupación fue ligeramente superior en las mujeres, con 23%, frente a 21% en hombres, lo que implica una pérdida de aproximadamente 7 millones de empleos para hombres y 5 millones para mujeres (ver el Gráfico R1).⁶⁰ Esto parecería ir contra la presunción de que el empleo femenino sería castigado con más fuerza que el masculino debido a una mayor concentración en servicios de cercanía. El tamaño y la velocidad del choque inicial podrían explicar, en parte, la poca diferencia que existe, ya que en estos meses de confinamiento la parálisis de la actividad fue casi total y solamente con el tiempo se sabrá qué empleos se retomarán.

En México, la tasa de desocupación se situaba en el orden de 3% antes de la pandemia, lo que implica aproximadamente 2 millones de personas desocupadas. Cuando sobrevino el choque pandémico, se redujo la desocupación femenina, que durante el mes de abril pasó a ser 5% inferior a la época de la prepandemia. Al mismo tiempo, la desocupación masculina aumentó 17%. Esta conducta puede estar asociada al rol y las responsabilidades tanto de las mujeres como de los hombres en y fuera del hogar, que pueden generar respuestas diferentes en el mercado de trabajo. Por ejemplo, hay una mayor proporción de mujeres que deciden salir del mercado de trabajo y, por lo tanto, dejar de buscar empleo (desocupadas).

En la reapertura gradual de la economía, las actividades esenciales se restablecieron relativamente rápido, y el resto de la economía lo haría en función del riesgo epidemiológico. A la luz de la reactivación parcial, el aparato productivo reabsorbió la mitad de los empleos destruidos al inicio de este proceso. No obstante, en julio, la economía había logrado la reabsorción de apenas 31% del empleo femenino respecto de abril, mientras que la reabsorción masculina era de 70%. En términos de pérdidas acumuladas, antes de la pandemia la ocupación femenina estaba 16% por debajo de la ocupación masculina, que era de 6.2%. Eso implicaba que 3.5 millones de mujeres aún no se habían reincorporado a la ocupación. El empleo femenino, que se había mantenido en promedio en 39.5% del total durante la fase aguda de la crisis y el fuerte reacomodamiento de junio, cayó a 36.9% en julio.

⁶⁰ El dato de referencia prepandemia es trimestral, y se refiere a 1T-2020 (55 millones 300 mil personas ocupadas); en los meses siguientes, el INEGI adaptó su metodología incorporando entrevistas telefónicas y publicando datos mensuales de las principales variables de empleo, manteniendo la consistencia de las series estadísticas.

La desagregación sectorial da otra perspectiva sobre esa brecha de género y muestra algunas de sus causas. El empleo femenino está muy concentrado sectorialmente. Más de dos tercios del total se encuentra en tres sectores: servicios sociales y diversos; comercio, e industria, en ese orden. La relativa lentitud durante el tercer trimestre en la reactivación de esos sectores, los cuales requieren en general de cercanía entre las personas, parece haber generado un retraso desproporcionado en la reabsorción de la ocupación femenina por el aparato productivo, en comparación con la masculina (ver el Gráfico R2). En cambio, la mitad del empleo de los hombres está concentrado en tres sectores: el agropecuario; la industria manufacturera, y el comercio, en ese orden. El principal empleador masculino, el sector agropecuario, no requiere interacciones cercanas entre los trabajadores y ha sido probablemente el de mejor desempeño en la economía mexicana (con niveles de producción y empleo a finales de 2020 superiores a la prepandemia). El empleo masculino preservó también más empleo en otros sectores, como en servicios sociales y diversos (aunque no en comercio). El rezago en la recuperación de empleo femenino puede estar influido por características de los subsectores en los que participan, las tareas en las que se desempeñan u otras obligaciones o actividades adicionales que realizan, por ejemplo.

GRÁFICO R1. POBLACIÓN OCUPADA

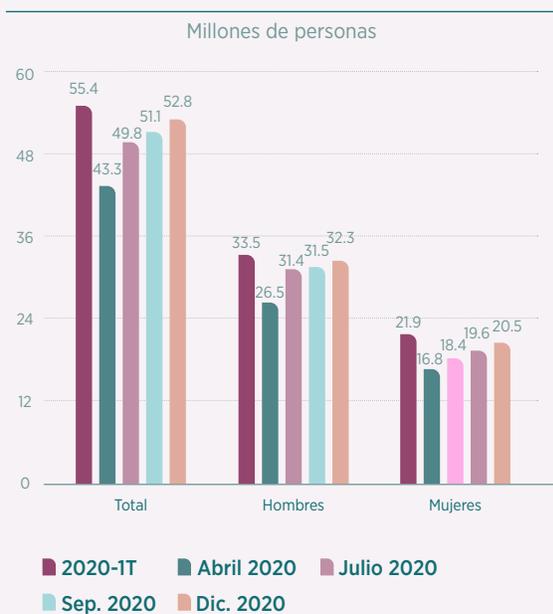
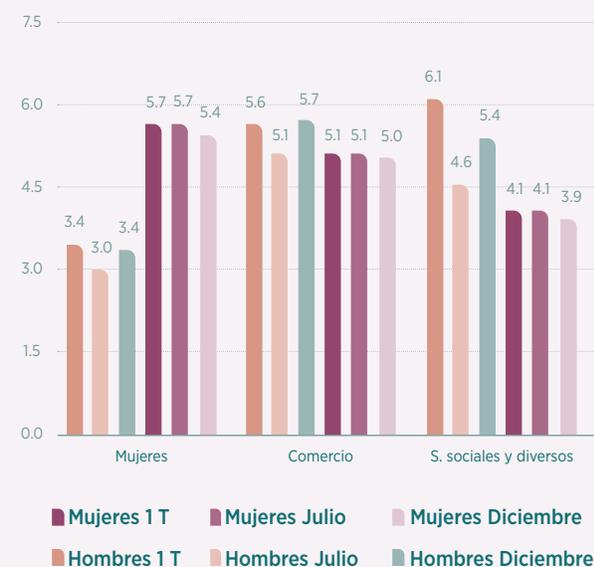


GRÁFICO R2. POBLACIÓN OCUPADA EN LOS SECTORES QUE EMPLEAN A LA MAYORÍA DE LAS MUJERES, POR GÉNERO



Fuentes: elaboración propia con datos de ENOE y ETOE del INEGI.

La reapertura parece haber contribuido a reducir la brecha de género en el empleo hacia finales de 2020. En diciembre, la recuperación era de 73% entre las mujeres (83% entre los hombres), y la ocupación femenina se encontraba 6.1% por debajo del nivel prepandemia en 20.5 millones, y la masculina 3.5% por debajo, en 32.3 millones.

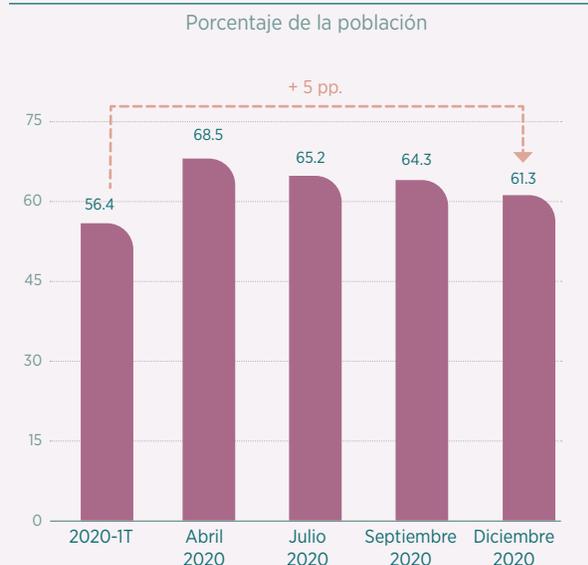
Por último, como era de esperar, la destrucción del empleo vino acompañada por menores ingresos. Las pérdidas de ingresos fueron incluso más graves que las del empleo: más agudas al principio y con menor poder de recuperación después. Esto último, presumiblemente porque la dinámica de restablecimiento de los niveles de ocupación viene acompañada de menos poder de negociación de los salarios. Los ingresos promedio de la población eran en diciembre 12% menores que en la época prepandemia (ver Gráfico R3). Los hombres parecen haber recuperado los empleos más rápido a costa de una mayor caída de ingresos. Las mujeres registraban una caída en remuneraciones de 10.7% respecto de la prepandemia, frente a 12.2% de los hombres.

En conclusión, al terminar el año 2020, la economía de México recuperó una gran parte del empleo destruido en la fase aguda de la crisis, aunque las consecuencias siguen siendo graves, con 2.5 millones de ocupados menos que en la prepandemia (5% menos ocupados), y un nivel de ingreso promedio 12% inferior. Ese conjunto de cambios tuvo repercusión en la pobreza, que al final del año era 5 puntos porcentuales superior a la época prepandemia (ver el Gráfico R4). La crisis había tenido un impacto notable en la ocupación, que afectó inicialmente casi por igual a ambos sexos. Las diferentes velocidades sectoriales de reapertura y/o las diferentes preferencias y responsabilidades de las mujeres generaron una amplia brecha de género en el tercer trimestre del año, que se cerró parcialmente en el cuarto trimestre.

GRÁFICO R3. INGRESO PROMEDIO LABORAL DE LA POBLACIÓN^{1/}



GRÁFICO R4. POBREZA^{2/}



Notas: 1/ Incluye ingresos cero de las personas. 2/ Población con un ingreso per cápita laboral inferior a USD 5 (Paridad del Poder de Compra de 2011).
Fuentes: elaboración propia con datos de ENOE y ETOE del INEGI.

Recuadro elaborado por Agustín Filippo y Ana Karen Díaz.

En el mercado laboral, un segmento de los más afectados es el de mujeres con hijos pequeños. Con escuelas y guarderías cerradas por causa de la pandemia, Georgieva et al. (2021) señalan que alrededor del mundo, las mujeres con hijos pequeños sufrieron mayores pérdidas de empleo y/o redujeron más sus horas de trabajo que otras mujeres y que los hombres. Además, evidencia de EE.UU. (Fabrizio et al., 2021) muestra que las mujeres con educación inferior a un grado universitario y las madres de color perdieron o renunciaron a su trabajo en mayor medida durante las etapas iniciales de la pandemia y su regreso al trabajo está siendo más lento que el de otros colectivos. Esto podría ampliar no solo las brechas de género, sino también la desigualdad de ingreso. Esta barrera para participar en el mercado de trabajo es especialmente relevante en ALC, ya que durante el confinamiento, 60% de las mujeres se ocuparon de manera exclusiva de las actividades escolares de los hijos con relación al 15% de los hombres (BID-Cornell, 2020). Este problema se agudiza en el caso de hogares monoparentales encabezados primordialmente por mujeres. En el mundo, un 78% de estos hogares está encabezado por una mujer y en ALC, esta proporción alcanza el 84% (OIT, 2020c).

Durante el confinamiento en ALC, 60% de las mujeres se ocuparon de manera exclusiva de las actividades escolares de los hijos con relación al 15% de los hombres.

En suma, el empleo de diversos grupos de mujeres está siendo afectado de manera desproporcionada en esta coyuntura. Evitar que se agudice su ya baja participación en el mercado laboral mediante una recuperación de su empleo es primordial para lograr una mejora de las condiciones sociales de la región. Por tanto, hoy más que nunca es importante que las medidas destinadas a la recuperación económica y la agenda de políticas contengan un enfoque integral de género.

SECCIÓN 4:

**PROPUESTA
DE POLÍTICAS
PARA AVANZAR
HACIA LA IGUALDAD
DE GÉNERO EN EL
MUNDO DEL TRABAJO**



PROPUESTA DE POLÍTICAS PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

En los últimos treinta años, los avances de las mujeres de la región MECAPARD han sido notables. Han incrementado su participación en el mercado de trabajo, las tasas de mortalidad materna han descendido, la brecha educativa de género prácticamente se ha cerrado y las mujeres han logrado un mayor empoderamiento a nivel político y empresarial. Sin embargo, estas mujeres aún enfrentan importantes limitaciones para alcanzar su máximo potencial y contribuir así al desarrollo de sus países. Persisten brechas de género en el mercado de trabajo. Además de diferencias salariales y de participación, las mujeres ocupan una mayor proporción de empleos vulnerables y tienen mayores limitaciones para balancear su vida laboral y familiar. A esto se suma un entorno donde los condicionamientos institucionales, sociales y los estereotipos de género influyen en sus decisiones laborales y limitan su poder de negociación en las esferas familiar y pública, e incluso las exponen a situaciones de discriminación.

Los países de la región deben generar las condiciones necesarias para eliminar aquellos obstáculos legales, productivos, culturales e institucionales que repercuten en una baja participación económica de las mujeres y deben, a su vez, combatir la segregación laboral que incide en los salarios y en los tipos de empleo a los cuales acceden las mujeres. Para lograr esto es necesario que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo en cada etapa de la vida.

Las brechas de género deben ser abordadas desde múltiples aristas dada la complejidad de sus determinantes. De esta manera, sería favorable que el conjunto de políticas de género en la región tuviera en cuenta: (i) un enfoque intersectorial (capital humano, trabajo y justicia), que abarque desde la esfera personal de las mujeres hasta la laboral y social; y (ii) el levantamiento de estadísticas especializadas que permitan dimensionar la brecha de género y permitir el seguimiento y focalización de los programas. Además, debe contar con sistemas adecuados de monitoreo y evaluación para determinar el impacto y efectividad de las políticas.

A continuación, se presenta un conjunto de recomendaciones de política que, si bien dista de ser exhaustivo, contribuye a establecer la base para una reflexión a nivel de país de políticas públicas para reducir las brechas e inequidades de género que se asocian al mercado laboral.⁶¹ Avanzar en esta agenda de políticas es particularmente relevante hoy debido al alto riesgo que corre la región de revertirse las ganancias de igualdad de género por el impacto de la pandemia de la COVID-19 y por los retos que supone la automatización de los empleos donde las mujeres tienen mayor representatividad.

⁶¹ La mayoría de las recomendaciones de política han sido tomadas de los diferentes estudios realizados en el BID sobre las brechas de género en la región MECAPARD.



4.1 Capital humano

A pesar de los avances educativos registrados por las niñas y jóvenes en la región, todavía persisten retos en cuanto al acceso y participación de las mujeres en el sistema educativo, especialmente a nivel de la educación media superior. Por tanto, continuar mejorando la oferta educativa, reducir las tasas de abandono escolar y mejorar la capacitación y formación de las mujeres en función de las demandas del mercado de trabajo, no solo aumentarían la probabilidad de encontrar trabajos de mejor calidad, sino que promoverían cambios culturales que reducirían las desigualdades entre hombres y mujeres en las próximas generaciones. Asimismo, es importante destacar que las inversiones en educación, capacitación y salud deben focalizarse principalmente en donde las brechas son más amplias: mujeres vulnerables y de bajo nivel educativo. En específico, la región podría evaluar las siguientes acciones:

1. Reorientar el gasto público hacia la educación en las zonas de mayor rezago socioeconómico.⁶² Por ejemplo, en las áreas rurales, donde la oferta educativa y las oportunidades laborales para las mujeres suelen ser menores. Es importante que estas acciones estén acompañadas por programas de salud sexual y reproductiva con el fin de reducir una importante causa de deserción escolar en mujeres en la región, a saber, el embarazo adolescente.

⁶² En India, por ejemplo, Dabla-Norris y Kochhar (2019) sugieren que la participación laboral femenina aumentaría en 2 pp ante un incremento del gasto educativo de un 1% del PIB.

2. Ampliar y mejorar los programas de transferencias monetarias condicionadas (PTMC) con el fin de aliviar las restricciones económicas de las familias e incentivar la inversión en el capital humano de los hijos. Se ha probado que este tipo de programas ha sido eficaz para mejorar las tasas de asistencia y matriculación de los jóvenes en ALC, y particularmente en algunos países de MECAPARD (ver Fiszbein *et al.*, 2009). Minnis *et al.* (2014) muestran la eficacia de un programa con transferencias directas al adolescente —que incluye a su red social— con pagos diferenciados por actividad.
3. Introducir programas y medidas que promuevan una mayor participación de las mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas desde edades tempranas con el fin de incidir en las decisiones sobre las carreras a las cuales postulan. Por ejemplo, introducir campañas de mentoría e información sobre estas disciplinas (Atkins *et al.*, 2020); contar con modelos femeninos STEM en las escuelas, vale decir, profesoras que imparten estas clases y mujeres que comparten su experiencia trabajando en estas carreras (González-Pérez *et al.*, 2020); y desarrollar una educación secundaria con STEM integrado (ver Thibaut *et al.*, 2018 para un esquema de instrucción).
4. Incluir un enfoque de género en los programas de formación y mejora docente como una forma de contribuir a la reducción de los estereotipos de género. Diversos estudios muestran que las mujeres profesoras pueden tener un rol decisivo en el desempeño de las alumnas y en la elección de especialidades STEM (ver Lim y Meer, 2017; y Antecol *et al.*, 2015).
5. Mejorar la pertinencia educativa de las mujeres hacia carreras con mayor demanda y ampliar la oferta de formación técnica y vocacional para dotarlas de habilidades que mejoren su empleabilidad y reduzcan su vulnerabilidad en el empleo; por ejemplo, en el desarrollo de habilidades en áreas técnicas y de tecnologías de la información, lo cual supondría una protección al empleo femenino frente al efecto desplazamiento por los cambios tecnológicos en el sector servicios. Asimismo, estos programas deberían focalizarse en mujeres de menor nivel educativo para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.
6. Contribuir a expandir las aspiraciones y los niveles educativos entre las niñas mediante la imitación de roles. La evidencia experimental muestra que la exposición a modelos de roles femeninos en las clases introductorias de economía aumenta la matriculación de las mujeres en estas clases y la probabilidad de licenciarse (Porter y Serra, 2020), de igual modo que la participación igualitaria de mujeres en la política aumenta los logros educativos de las niñas (Beaman *et al.*, 2012).



4.2 Conformación de la familia

La estructura familiar y de división de roles en el hogar influyen de forma importante en las diferencias de género respecto a los indicadores del mercado de trabajo. En efecto, para las mujeres de la región, vivir en pareja y ser madres aumentan la probabilidad de interrumpir sus trayectorias laborales y la necesidad de tener trabajos flexibles, que suelen ser más precarios, para poder compatibilizar su vida laboral con la familiar. Por tanto, el conjunto de recomendaciones de políticas en estos aspectos debe dirigirse a promover políticas para reducir los costos (o ampliar los beneficios) de las mujeres de participar en el mercado de trabajo, lo que implica flexibilizar el mercado laboral sin perder la calidad del empleo y encontrar mecanismos que induzcan una mejor distribución de las responsabilidades del hogar entre hombres y mujeres. Si bien los países de la región MECAPARD han avanzado en estos ámbitos, todavía pueden fomentar:

1. Un aumento de la cobertura y la calidad de los servicios de cuidado infantil y de educación preescolar dada la asociación positiva entre la cobertura de estos servicios y la participación laboral femenina.⁶³ Estas políticas han sido efectivas para aumentar la oferta de trabajo de las mujeres en la región. La evaluación del impacto de la política educativa respecto de la extensión de la jornada escolar para niños y jóvenes en República Dominicana (Garganta y Zentner, 2021) y México (Padilla-Romo y Cabrera-Hernández, 2019) sugiere la existencia de un efecto positivo y significativo en la tasa de actividad de las mujeres, particularmente de madres cónyuges, urbanas y de baja educación.⁶⁴ Asimismo, deben garantizarse servicios

63 Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy (2017) presentan una revisión de la literatura sobre una serie de programas de cuidado infantil y provisión de educación preescolar en América Latina y, en general, la evidencia sugiere una relación positiva entre estos servicios y la participación laboral femenina.

64 Resultados similares sobre la PLF mostró el Programa 4-7 en Chile que ofrece un servicio de tres horas después de finalizadas las clases (Martínez y Peticaró, 2017).

elementales, tales como la electricidad o el agua potable, cuyo acceso puede reducir el tiempo dedicado por las mujeres a los quehaceres domésticos, especialmente en zonas marginadas (Naciones Unidas, 2018).

2. Un mayor acceso a instrumentos de planificación familiar y salud reproductiva para reducir el impacto de las interrupciones en el proceso de formación de capital humano debido a embarazos y matrimonios a edades tempranas. Esto implica continuar los esfuerzos para mejorar los servicios de salud de las jóvenes y las madres, en especial en países como Nicaragua, Guatemala y Honduras, que presentan rezagos importantes en la mortalidad materna y la cobertura de atención prenatal.
3. La disponibilidad de anticonceptivos, que debe ir acompañada de una educación integral en sexualidad, de tal forma que se atiendan las necesidades emocionales y sociales de las jóvenes, y se tomen en cuenta los factores individuales y sociales que intervienen en su decisión de tener conductas sexuales riesgosas. Debería haber, por ejemplo, programas de reflexión para ellas sobre proyectos de vida, autoconfianza, conocimiento sobre sexualidad, y ayudas para permanecer en la escuela y elevar la calidad de su aprendizaje de manera que se eleve el costo de oportunidad del embarazo (Anglade y Vargas, 2021). Alemán *et al.* (2018) identifican programas exitosos en la prevención del embarazo adolescente en ALC y sugieren líneas de acción específicas y estrategias de instrumentación de programas.
4. Implementación de programas de transferencias monetarias condicionadas (PTMC) ligadas a la asistencia escolar y visitas al sistema de salud que brindan conocimiento a toda la familia sobre métodos anticonceptivos. Para potenciar los efectos de los PTMC sobre la maternidad adolescente sería deseable incorporar su reducción como objetivo explícito y ajustar los diseños de las condicionalidades y los programas de acompañamiento en consecuencia (Anglade y Vargas, 2021).
5. Definir una institución que tome el liderazgo nacional en el tema de embarazo adolescente, de tal manera que la coordinación interinstitucional sea efectiva, y que las iniciativas sean concebidas como políticas estatales. Además, es útil crear un marco legal específico basado en los derechos a la salud sexual y reproductiva, con el acompañamiento activo de la sociedad civil en el diseño e implementación de la agenda (Anglade y Vargas, 2021).
6. Ampliación de los mecanismos de flexibilización laboral para mejorar el balance entre vida familiar y laboral, así como para fomentar una mayor participación de los padres en la crianza de los hijos. Para mitigar la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, se pueden fomentar horarios laborales flexibles y eliminar las recompensas a jornadas laborales extendidas o en horarios particulares. Las modalidades de trabajo flexible son específicas de cada país y de cada empresa, y entre ellas pueden mencionarse el teletrabajo y las semanas de trabajo comprimidas (FMI, 2018).
7. Promover que quienes acaban de ser madres tengan apoyos apropiados cuando regresen al trabajo, incluyendo su derecho legal a las pausas para alimentar al bebé en apoyo a la lactancia materna.



4.3 Contexto institucional y sociocultural

Los países de la región MECAPARD han venido aprobando leyes y adhiriéndose a los acuerdos y normas internacionales para garantizar la igualdad de derechos laborales de las mujeres y evitar cualquier tipo de violencia de género. En este sentido, sería positivo mantener actualizada la ley sobre las mejores prácticas internacionales y lograr su efectivo cumplimiento. En particular, es imperativo fortalecer la respuesta de la aplicación de la ley en la región ante prácticas de discriminación, violencia y acoso sexual contra la mujer. Dentro de las acciones que se podrían tomar en la región se encuentran:

Institucional

1. Revisar el marco institucional para eliminar la existencia de sesgos de género en las legislaciones nacionales. Se podría comenzar atendiendo los rezagos en la legislación contra la discriminación, las leyes de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y las licencias laborales por maternidad y paternidad mediante la posibilidad de compartir el período de post natalidad entre padres y madres para equilibrar las responsabilidades en el cuidado de los hijos⁶⁵ (Marmolejo y Rodríguez, 2020; y Székely y Acevedo, 2021).⁶⁶

65 Amin *et al.* (2016) encuentran evidencia de que el mandato de permiso por paternidad se asocia a un incremento en la ocupación de las mujeres para un grupo de 53 economías en desarrollo.

66 También el índice SIGI de la OCDE –que mide la discriminación contra la mujer en instituciones sociales– muestra que de los países MECAPARD, México es uno de los que presenta mayor discriminación de género en las instituciones sociales. En México, la mayor desigualdad se da en la dimensión de discriminación en la familia debido a que la edad mínima para casarse es diferente para hombres y mujeres, y además porque no todas las mujeres tienen los mismos derechos legales ni el poder de decisión en los hogares que los hombres (ver Anexo I para más detalle de los rezagos por país).

2. Dar acceso a las mujeres a los recursos necesarios para un desarrollo integral, libres de violencia. Una de las iniciativas exitosas en la región, como lo muestra su evaluación de impacto (Bustelo *et al.*, 2016, 2019), es el programa “Ciudad Mujer” en El Salvador, iniciativa donde se concentran todos los servicios especializados que necesitan las mujeres referentes a salud sexual y reproductiva, empoderamiento económico y de apoyo a las víctimas de la violencia. En cuanto a la protección de las víctimas de violencia de género, los albergues y las líneas de teléfono de ayuda a nivel nacional (como la Línea Vida en la República Dominicana o la Línea de mujeres en CDMX) han resultado ser políticas efectivas.⁶⁷ En cuanto al acceso a la justicia, en Guatemala se han creado unidades especializadas para atender los casos de feminicidios (Anglade y Escobar, 2021), y en México existen Agencias del Ministerio Público especializadas en delitos sexuales para orientar y apoyar a las víctimas en la denuncia.
3. Aprobar leyes que aseguren un acceso al crédito sin discriminación de género y dar seguimiento a su implementación y resultados. Dadas las brechas de género existentes, las instituciones de banca pública podrían enfocar inversiones en los proyectos de emprendedurismo liderados por mujeres.
4. Desarrollar un presupuesto público con enfoque de género (gender budgeting). Una asignación de recursos públicos considerando la equidad de género sin faltar a los principios de eficiencia fiscal requiere sistematizar la información sobre las políticas actuales y en curso de acuerdo al género de los beneficiarios. Esto requeriría crear indicadores cualitativos y cuantitativos sobre los programas del presupuesto por género que permitan así monitorear su ejecución por género. En lo que respecta al gasto público, sería favorable realizar una evaluación sobre cómo fortalecer el gasto público en el cuidado de los hijos como elemento fundamental para aumentar la participación laboral femenina.

Sociocultural

La presencia de mujeres más educadas y empoderadas en la región, con un mayor acceso a recursos financieros, tecnológicos y a la justicia, ha permitido que su papel en la sociedad sea más amplio. No obstante, los estereotipos de género persisten y aún condicionan muchas de las decisiones y los resultados de las mujeres en el mercado de trabajo. Estos aspectos socioculturales deben ser abordados con una agenda de políticas que pueda, por un lado, minimizar las restricciones temporales derivadas de patrones culturales (como los de mujeres cuidadoras) y, por otro, promover el liderazgo de mujeres que faciliten la mejora institucional y la movilización de recursos hacia programas con enfoque de género. Una mayor participación de las mujeres en puestos de liderazgo también contribuye a reducir la discriminación cultural y legal. En este sentido, la región puede continuar trabajando en:

1. Implementar medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo empresarial, tales como cuotas de género que promuevan la participación de la mujer en las juntas directivas y puestos de gerencia. En algunos países de la Unión Europea, existe evidencia de que esta política mejora las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos gerenciales (Martínez, 2021). También es posible fomentar

⁶⁷ En la actual crisis de la COVID-19, el acceso a denuncias telefónicas ha permitido dar seguimiento a este fenómeno. Desde marzo de 2020, las llamadas de auxilio telefónico sobre violencia hacia las mujeres se han incrementado de forma importante. México ha visto un incremento de 32% en las llamadas de atención en comparación con el período prepandemia, mientras que en Guatemala, El Salvador y Costa Rica, el incremento de llamadas a la policía por el mismo motivo ha crecido entre un 9% y un 30% (Anglade y Escobar, 2021).

redes de asociación de mujeres empresarias y líderes en la región, y promover programas de desarrollo de capacidades en diversas áreas productivas y que solventen las brechas psicosociales y de confianza para apoyar a las mujeres en las prácticas de negocios (López-Acevedo y Tan, 2010).

2. Aprobar leyes y programas que promuevan el empoderamiento femenino en el sector público. Por ejemplo, mediante el requisito de equidad de género en instituciones públicas y directivas de partidos políticos y programas de mentoría para que líderes femeninas motiven a otras mujeres a participar activamente en el sector público.
3. Promover cambios culturales con campañas de concientización ciudadana contra la discriminación y la violencia de género. Destacan la educación para jóvenes, que involucra a los hombres, y las campañas de sensibilización social (Bustelo *et al.*, 2020). En México se ha demostrado la efectividad de corto plazo del programa “Amor, pero del bueno” en la reducción de conductas violentas y sexistas durante el noviazgo adolescente (Sosa *et al.*, 2020); y en El Salvador, el programa “Haz tu parte” promovió cambios de actitudes a favor de la igualdad de género.



SECCIÓN 5:

**EXPERIENCIAS Y
LECCIONES APRENDIDAS
EN PROYECTOS DEL BID
PARA FOMENTAR
LA IGUALDAD DE GÉNERO**

EXPERIENCIAS Y LECCIONES APRENDIDAS EN PROYECTOS DEL BID PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

CLAUDIA BONE Y CLARISSA SANTELMO

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha tenido una larga trayectoria en el apoyo a la equidad de género en la región. Desde los años noventa, el Banco ha promovido la inclusión del enfoque de género en sus operaciones ya sea a través de la transversalización⁶⁸ en préstamos, inversiones directas de cooperación técnica o por medio de préstamos (cuyo objetivo principal es la promoción de la igualdad de género) o de trabajos analíticos para elevar el perfil y el potencial de estos temas en el área operativa.

Desde el 2010, se posicionó como el primer banco multilateral en tener un doble enfoque operativo: con medidas proactivas, basadas en inversiones directas y en la integración transversal de la perspectiva de género; y preventivas, en forma de salvaguardias, a fin de prevenir o mitigar impactos adversos por razones de género (neutralidad)⁶⁹. A partir de entonces, el marco estratégico del Banco planteó planes de acción trienales de género, con matrices de resultados y metas cuantificables.

La labor del BID y el compromiso de la región para promover la perspectiva de género se puede cuantificar en la inclusión creciente de estos temas en su cartera de préstamos con garantía soberana. Si bien el volumen de las inversiones directas⁷⁰ en la región de MECAPARD durante el período 2010-2020 fue limitado (USD 220 millones, 0.5% de las aprobaciones totales en el período⁷¹), el volumen creciente de préstamos en los cuales se ha integrado una perspectiva de género (alrededor de USD 13.1 billones, aproximadamente 35%⁷² del monto total y 38% de la cantidad⁷³) parece indicar un interés relativamente mayor de los países prestatarios con el BID para abordar los temas de género, así como una mayor capacidad del Banco para lograrlo.

En años recientes, Centroamérica ha sido la región del Banco que ha integrado en mayor medida la perspectiva de género, si se la compara con otras regiones de América Latina y el Caribe (ALC). De acuerdo con un estudio de la oficina de evaluación del Banco (OVE, 2018), una encuesta de percepción general realizada en 2016 mostró que Centroamérica fue la región que asignó una importancia relativa mayor a los temas de género. Esto también se observa a nivel operativo, al ser la región del Banco que presenta el porcentaje más alto de operaciones con enfoque de género en el período 2011-2019.

68 Aquellas intervenciones que incluyen un enfoque específico para aumentar la igualdad de género, pero que no lo contemplan como objetivo principal.

69 Aquellas intervenciones que promueven la igualdad de género, pero que no incluyen acciones específicas dirigidas a ello.

70 Aquellas intervenciones donde abordar el problema de género es el objetivo central de la intervención.

71 Además, de 2010 a 2020 se aprobaron al menos 19 cooperaciones técnicas no reembolsables especialmente dirigidas a promover la igualdad de género, por un total de USD 9,4 millones.

72 De estos, 4.8% correspondieron a proyectos con perspectiva de género considerable (donde el tema de género está en la estrategia de intervención y en los principales resultados y productos del proyecto), 14% en proyectos con perspectiva de género parcial (con al menos productos alineados a la perspectiva de género) y 15.6% con incorporación mínima de equidad de género (con productos básicos en temas de género con incidencia parcial o desagregación estadística de beneficiarios).

73 Además, desde 2016 a 2020, BID Invest ha aprobado para MECAPARD al menos veinte proyectos con un resultado de género o adicionalidad, por un monto total de USD 536 millones.

El grado de apoyo del Banco a la equidad de género en un determinado país depende de la demanda y prioridad que dicho prestatario le asigne (OVE, 2018). Aunque institucionalmente el Banco establezca metas globales de financiamiento para la inclusión del enfoque de género, aún así debe llegar en cada operación a un acuerdo con las contrapartes, quienes deben asumir las implicaciones de priorizar tales actividades, ya que su implementación presupone un costo y una complejidad adicionales. Para su inclusión, los países deben tener una convicción clara de que el enfoque traerá mejores resultados de desarrollo, por lo que es importante que el Banco proporcione evidencias de sus beneficios. Muchas veces, por falta de un seguimiento adecuado de los resultados de intervenciones anteriores, se carece de datos empíricos que permitan medir la eficacia de la perspectiva, lo que puede limitar su acogida por parte de los prestatarios.

La capacidad para apoyar la dimensión de género depende también del liderazgo y compromiso político. En la institucionalidad gubernamental es posible que no haya una contraparte natural de alto nivel (como un ministerio) dedicada a los temas de género, lo cual puede dificultar su incorporación en el programa de los países. Asimismo, rara vez se asignan fondos suficientes para intervenciones de igualdad de género. Aun bajo la perspectiva de una integración transversal, también se requiere de presupuestación de recursos en los planes sectoriales de inversión. Con estas limitaciones presupuestarias, el financiamiento de donantes bilaterales y de la banca multilateral adquiere una importancia mayor (Grown *et al.*, 2008).

5.1 Capital humano

Alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Banco ha focalizado su estrategia educativa⁷⁴ en la mejora de la calidad, la reducción de las tasas de abandono escolar y la capacitación docente, incorporando un enfoque de género para cerrar la brecha que se gesta durante la educación media en el desarrollo de habilidades en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en las niñas.

Para mejorar la acumulación de capital humano con perspectiva de género, el Banco ha apoyado distintos instrumentos y enfoques en función de las distintas problemáticas. En México, Honduras y República Dominicana, el Banco ha promovido Programas de Transferencias Monetarias Condicionadas (PTMC) atados al cumplimiento de corresponsabilidades en uso de servicios de salud y educación. En Belice y Costa Rica, se ha fortalecido la educación STEM con proyectos de inversión y capacitación docente. Y en República Dominicana, se ha invertido en capacitación de jóvenes y vinculación al mercado laboral.



⁷⁴ Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades del BID (agosto de 2020).



Retención y finalización de la educación secundaria

Muchos jóvenes interrumpen su proceso educativo durante el ciclo superior de secundaria. Sin embargo, las altas tasas de abandono escolar suponen razones diferentes entre hombres y mujeres. Mientras que usualmente los hombres abandonan los estudios para salir a trabajar, las mujeres lo hacen para dedicarse al trabajo doméstico o al matrimonio, o por embarazo.

Los PTMC y los programas de becas han tenido un efecto positivo en las tasas de retención de alumnos, especialmente en el caso de las mujeres. En México⁷⁵, estos programas contribuyeron a reducir significativamente las tasas de abandono, especialmente en las poblaciones más pobres y vulnerables, entre ellas mujeres y jóvenes de zonas rurales. Por ejemplo, el programa Apoyo al fortalecimiento de Prospera (ME-L1257⁷⁶) logró aumentar el porcentaje de beneficiarios que culminan la secundaria⁷⁷ a tiempo. Los resultados sobrepasaron las metas establecidas. En el caso de los hombres, se pasó de 79.4% a 91.3% y, en el caso de las mujeres, de 82.7% a 96.6%. Sin embargo, no se lograron avances en la culminación del nivel medio-superior a tiempo. Un estudio que analiza el efecto de Prospera en los beneficiarios 17 años después de su participación en el programa (Kugler y Rojas, 2018) encuentra efectos positivos sobre la escolaridad. En promedio, 7 años de exposición al programa están asociados con un aumento de 3.1 años de escolaridad para los hombres y 2.5 años para las mujeres.

⁷⁵ El Banco apoyó la implementación del programa Prospera con cinco operaciones de préstamo por USD 5.400 millones desde 2002 hasta el cierre del programa en 2019. Desde sus inicios, el Banco ha apoyado la expansión urbana del programa, el diseño y evaluación de su estrategia operativa, el rediseño del programa Oportunidades para la creación de Prospera y el apoyo en temas de educación, salud y nutrición. A partir de 2019, Prospera fue sustituido por los Programas de becas para el bienestar Benito Juárez en educación básica, media-superior y superior.

⁷⁶ La clave de referencia de las operaciones que se incluyen en paréntesis permite hacer la búsqueda en el sitio web del BID, donde se puede encontrar mayor información.

⁷⁷ En el país, la secundaria se refiere al período educativo de tres años después de egresar de la primaria, y el nivel medio superior se refiere al período educativo de tres años posterior a la secundaria.

Por su parte, cambiar de receptor de la transferencia favorece la permanencia escolar y reduce el riesgo de deserción tanto en hombres como en mujeres. Un proyecto piloto en el marco del programa Prospera (ME-L1091) logró reducir la tasa de deserción escolar de los becarios y becarias del último grado de escuela media-superior al cambiar al receptor de la beca de la madre o tutor al joven participante. Los resultados sugieren que los jóvenes tienen mayores incentivos para permanecer en la escuela media-superior si reciben directamente las transferencias debido a que tienen mayor poder de decisión sobre el dinero. La [evaluación de impacto](#) mostró que el cambio de receptor de la beca tuvo un efecto negativo y significativo sobre la probabilidad de deserción de 1.5 puntos porcentuales sin incrementar la frecuencia de comportamientos de riesgo. Si bien el efecto es mayor para los hombres que para las mujeres (19% y 15%, respectivamente), estos resultados son relevantes y significativos para ambos sexos.

Asimismo, la detección temprana del riesgo de abandono y el aseguramiento de un entorno escolar seguro son intervenciones efectivas para garantizar la retención en el sistema educativo. De acuerdo con la literatura, los sistemas de detección precoz contribuyen a reducir los índices de abandono y permiten tomar medidas oportunas para alentar a los estudiantes a continuar sus estudios (Frazelle y Nagel, 2015). El programa Calidad de educación II en Belice (BL-L1030), que se abordará en detalle más adelante, busca mejorar la calidad y equidad de género en la enseñanza primaria y secundaria. En particular, este programa capacitará a sus profesores en estrategias para promover el bienestar y apoyo a estudiantes en riesgo e identificar y referir a potenciales víctimas de violencia intrafamiliar y de género.

Promoción de la educación STEM

En la mayoría de los países de la región, las niñas obtienen peores resultados que los niños en matemáticas y ciencias, con excepción de República Dominicana. Las brechas de género en las habilidades cognitivas podrían comenzar a generarse durante la adolescencia, cuando muchos de los estereotipos y roles de género se refuerzan, afectando o sesgando la trayectoria educativa de las mujeres.

Entender los mecanismos que determinan el interés por las áreas de estudio STEM es fundamental para el desarrollo de políticas públicas. En los colegios secundarios y las universidades, las mujeres están subrepresentadas en las carreras de estudio vinculadas a los sectores emergentes de tecnología y de altos ingresos. Un proyecto piloto del Banco en México aprobado en 2015 (ME-T1301) mostró que es posible revertir parcialmente esta tendencia a través de la provisión de información a alumnas de colegios secundarios sobre los salarios asociados a diferentes profesiones y de la presentación de modelos o referentes. Dicha intervención logró modificar las carreras educativas universitarias elegidas por las jóvenes.



Ya sea debido a estereotipos sociales o al entorno familiar, se tiende a estimular menos a las niñas a estudiar matemáticas o ciencias, y estas terminan creyendo que los niños son mejores en estas materias (Master *et al.*, 2017; Bohnet, 2016; Stoeger *et al.*, 2013). La exposición temprana a la educación STEM para ambos sexos contribuye a que esta brecha no aparezca. El programa Mejoramiento de la calidad de educación (BL-L1018) de 2014 apostó por un cambio metodológico en la educación primaria hacia una pedagogía de resolución de problemas, donde el alumno soluciona problemas de la vida diaria valiéndose del análisis crítico y de la información disponibles. Al aprender mediante la práctica, el estudiante desarrolla habilidades que son aplicables en el trabajo o en la educación superior. Entrenar a los docentes en estas nuevas prácticas pedagógicas, sin añadir tiempo de instrucción, obtuvo ganancias en matemática equivalentes a 9 semanas adicionales de instrucción en niños de tercer grado (22% del año académico), y de entre 16 y 14 semanas adicionales en ciencia y lengua (35% y 40% del año escolar, respectivamente). Más aún, otro importante impacto es que la brecha de género (estadísticamente significativa) en los resultados alcanzados a favor de los niños en matemáticas desapareció en las mediciones posteriores al programa.

Los maestros son el principal factor determinante del aprendizaje de los alumnos dentro de la escuela. La formación y retención de docentes eficaces es clave para la mejora del aprendizaje y el fomento de un ambiente educativo inclusivo y no discriminatorio. El éxito del programa de Belice (antes mencionado) permitió que se aprobara una segunda operación en 2019, el programa Calidad de Educación II en Belice (BL-L1030), que entre sus objetivos incluirá la promoción de la enseñanza STEM con perspectiva de género escalando la intervención a la educación secundaria, y fomentando la enseñanza de esas disciplinas con enfoque de género y con pertinencia a poblaciones migrantes. La estrategia se centra en la capacitación de maestros para desarrollar la confianza de las niñas en STEM⁷⁸, incluidos los entornos de aprendizaje de apoyo, mentorías y tutorías. El supuesto principal es que la formación del profesorado conducirá a cambios en las prácticas pedagógicas relacionadas con el género, lo que a su vez generará cambios en las actitudes de las estudiantes hacia las materias STEM.

Costa Rica, por su parte, aprobó en 2012 el programa Innovación y capital humano para la competitividad (CR-L1043) con miras a utilizar el conocimiento como catalizador del crecimiento de la productividad del país. En particular, este proyecto tiene la finalidad de formar capital humano en los sectores de ciencia, tecnología e ingeniería atendiendo las brechas de género en esos sectores: las mujeres representaban solo el 30% de los empleados y recibían becas 30% inferiores a las de los hombres. Para cambiar estas disparidades, el proyecto incluye medidas correctivas para lograr que hombres y mujeres gocen de las mismas oportunidades. Así, por ejemplo, el programa aumentó el límite de edad para las mujeres solicitantes de becas y ofreció asignaciones para los becarios que requerían servicios de guardería. Al final del programa se espera que al menos el 35% de los beneficiarios de becas de posgrado, el 30% de empresarios que reciben fortalecimiento de la capacidad y el 33% de profesionales capacitados y certificados sean mujeres.

⁷⁸ Estas estrategias incluyen, entre otras acciones, separar a niños y niñas en grupos de trabajo distintos, gestionar el tiempo en el uso de materiales para garantizar un acceso equitativo, promover un vocabulario más neutral en la clase y exponer a los estudiantes a roles de género no tradicionales.

Capacitación para el trabajo y el emprendedurismo

Mejorar la pertinencia de la educación secundaria y de la capacitación en temas de oportunidades productivas podría aumentar la probabilidad de empleabilidad y la calidad de los trabajos. Sin embargo, la evidencia encontrada al respecto aún es débil, lo que sugiere que los programas de empleo juvenil no han logrado tener, por sí solos, un impacto significativo en la empleabilidad de los jóvenes provenientes de contextos muy complejos y, cuando lo ha habido, ello no necesariamente ha contribuido a cerrar brechas de género. Entre 2001 y 2005, el programa Juventud y Empleo en República Dominicana ofreció, con apoyo del BID, capacitación subsidiada para jóvenes (de 18 a 29 años) de bajos ingresos en áreas urbanas sin secundaria completa (menos de 11 años de escolaridad) y que no estaban matriculados en la escuela. Este programa prestó especial atención a la inscripción de mujeres. De



igual modo, incluyó varias semanas de instrucción en aula⁷⁹ seguidas de una pasantía en una empresa privada. Los resultados de la [primera evaluación experimental](#) (Card *et al.*, 2007) no mostraron evidencia de un efecto positivo en el empleo de 10 a 14 meses después de la graduación, aunque tuvo un impacto significativo en el salario por hora (10%) y en la probabilidad de cobertura médica, condicional a estar empleado (aunque el efecto en mujeres para este último caso es poco significativo). A partir de estos resultados, se incorporaron ajustes en la implementación del programa, asegurando una mayor vinculación entre los cursos de capacitación y la pasantía, así como mejoras en el módulo de habilidades blandas. Con los cambios implementados se llevó a cabo [una segunda evaluación](#) (Ibarrarán *et al.*, 2012), con línea de base en 2008 y seguimiento en 2010, y se encontró un impacto positivo de 17% en la formalidad del empleo en hombres (9% para mujeres) y un aumento de 7% (para hombres y mujeres) en el salario mensual de aquellos que están empleados. El programa también tuvo un impacto positivo en habilidades no cognitivas, especialmente aquellas relacionadas con liderazgo, resolución de conflictos, autoorganización y esfuerzo persistente. Sin embargo, no se encontró un impacto significativo en el empleo de manera general.

La nueva generación de proyectos en educación incorpora en sus estrategias la perspectiva de género. En República Dominicana, el programa Mejoramiento de la educación y formación técnico-profesional que a la fecha está pendiente de ratificación (DR-L1127) es una operación de capacitación de educación y formación técnico-profesional para desarrollar habilidades de empleabilidad de los jóvenes que incorporan

⁷⁹ Los cursos de 225 horas estaban divididos en dos partes: 75 horas de capacitación en habilidades básicas y 150 horas de capacitación técnico-vocacional. La primera fortalecía la autoestima y los hábitos de trabajo; y la segunda se hacía según las necesidades de los empleadores locales.

acciones específicas para mejorar la participación femenina. En El Salvador, se aprobó en 2020 el programa Mejora de la calidad y cobertura educativa (ES-L1139) que apuesta por el desarrollo curricular y la capacitación de docentes en el nuevo módulo de habilidades para la vida con enfoque de género. En Honduras, el programa Mejora de la calidad educativa para desarrollar capacidades para el empleo: Proyecto Joven (HO-L1188) contribuirá al desarrollo de las habilidades para el trabajo y la vida de los jóvenes por medio de la mejora del acceso y calidad de los aprendizajes en el tercer ciclo de educación básica. Este proyecto permitirá apoyar la mejora del clima escolar, incluyendo prevención de embarazo, apoyo a jóvenes emigrantes retornados y prevención de la violencia.



Competencias para el emprendimiento femenino

BID Lab apoya a mujeres emprendedoras brindando capacitación, asesoramiento individual y mentoría en temas como el acceso a cadenas de valor, los mercados, la tecnología digital, los conocimientos técnicos especializados y las competencias interpersonales. En Panamá, el proyecto Canal de empresarias (PN-M1024), completado en 2017, desarrolló las aptitudes empresariales de 1.060 mujeres, de las cuales 300 recibieron asesoramiento personalizado y casi la mitad reportó un aumento en las ventas como resultado de este apoyo. BID Lab también busca soluciones innovadoras para aumentar la participación de la mujer en carreras STEM. En Guatemala, el programa Valentina (GU-T1268) brindó capacitación a jóvenes en desventaja, principalmente mujeres, en tecnología (*coding*) y habilidades socioemocionales, formando destrezas para desempeñarse en empleos basados en el conocimiento, y contribuyendo a aumentar el número de mujeres empleadas en trabajos tecnológicos, provenientes de zonas marginadas y de escasos recursos.

Por otra parte, en mayo de 2016, a fin de promover el crecimiento y la conexión de las empresas propiedad de mujeres de ALC con cadenas de suministro de alta demanda, el BID, con el apoyo de Google, lanzó Mujeres ConnectAmericas. Se trata de un [portal](#) de servicios empresariales gratuito, en el cual las empresarias pueden, por un lado, conectarse con oportunidades empresariales en la región y postular en forma directa a avisos de compra de grandes empresas y de los gobiernos de la región así como participar en ruedas de negocios; y, por el otro, acceder a herramientas de capacitación e información práctica en línea sobre recursos de apoyo empresarial disponibles en sus países. Al terminar el 2020, 120.000 mujeres en ALC estaban registradas y 50.000 habían sido capacitadas.



5.2 Conformación de la familia⁸⁰

La edad de inicio de la vida en pareja, maternidad y distribución de actividades no remuneradas en el hogar afectan la trayectoria de acumulación de capital humano de las mujeres y su costo de oportunidad de trabajar en el mercado laboral. El Banco, siguiendo las pautas de su estrategia de salud⁸¹ y protección social⁸², ha enfocado su apoyo a la región en la reducción de barreras económicas y no económicas al acceso de servicios de salud (en particular, salud materno-infantil), el fortalecimiento de las redes integradas de servicios con un enfoque preventivo y el fortalecimiento del acceso y calidad de servicios de cuidado infantil, principalmente para las familias más vulnerables.

Promoción de la maternidad segura

La salud materna ha logrado importantes avances en la última década al mejorar la cobertura y calidad en la atención preconcepcional, prenatal, parto institucional y posnatal por personal calificado. Sin embargo, la reducción de la mortalidad materna sigue siendo una meta de desarrollo pendiente para la región, principalmente para las poblaciones rurales y vulnerables.⁸³

La captación temprana durante el embarazo y el seguimiento al período posnatal a través de servicios de atención de calidad y con pertinencia cultural son factores claves para reducir la mortalidad y la morbilidad materna. En la última década, el Banco ha

⁸⁰ Si bien la salud forma parte de la acumulación de capital humano en la vida de las personas, para seguir en línea con el análisis del ciclo de vida en las intervenciones con enfoque de género, se han incluido las inversiones en salud en la etapa de conformación de la familia, con enfoque en el acceso a salud materno-infantil.

⁸¹ [Marco Sectorial de Salud y Nutrición \(2016\)](#).

⁸² [Marco Sectorial de Protección Social y Pobreza \(2017\)](#).

⁸³ La mortalidad infantil por cada mil nacidos vivos logró la meta de los ODM de reducción de dos tercios, pasando de 51 en 1990 a 18 en su dato más reciente. Sin embargo, la mortalidad materna por cada 100.000 nacidos vivos, cuya meta era disminuir en tres cuartos, ha caído un 34% durante el mismo período ([Grupo BID en el Istmo Centroamericano y la República Dominicana, Informe de Actividades 2019](#)). República Dominicana, Guatemala y Nicaragua aún tienen indicadores de mortalidad materna mayores a 95 (cuando la meta de los ODS es de 70).



acompañado el esfuerzo de la región en el fortalecimiento de la atención primaria en salud, con un enfoque preventivo, principalmente en materia de salud materno-infantil. Proyectos como Redes integradas de salud en Nicaragua (NI-L1068) amplían el acceso a los servicios de atención primaria y preventiva, captando tempranamente el embarazo para controles prenatales. Respecto de la oferta, este tipo de proyectos invierte en la construcción y equipamiento de centros y hospitales,⁸⁴ así como en la capacitación del personal para mejorar la calidad de la atención. En cambio, respecto de la demanda, se priorizaron acciones para eliminar barreras económicas y culturales al acceso de la población más vulnerable. Siguiendo un modelo similar, el programa Mejoramiento de la equidad y fortalecimiento de los servicios de salud en Panamá (PN-L1068) contribuyó a la reducción de la mortalidad materna de 2.69 a 2.19 muertes por cada 1.000 nacidos vivos (superior a la meta de 2.51) y el porcentaje de mujeres que realizaron al menos una visita de control prenatal por trimestre pasó del 74% al 83.3% (superior a la meta del 82%).

La Iniciativa salud mesoamérica 2015 (SM2015⁸⁵) ha contribuido a reducir la morbilidad y mortalidad materna, neonatal e infantil. La estrategia de atención de salud integral, el establecimiento de metas concretas (con verificación externa) y la focalización en el 20% más pobre de la región de Mesoamérica permitió mejorar el acceso, la utilización y la calidad de los servicios, y contribuir a reducir las brechas en las áreas geográficas más pobres. Además, el esquema de pago parcial por atenciones contribuye a la inclusión de estos servicios en los presupuestos nacionales promoviendo su sostenibilidad e institucionalidad. Este modelo no solo destaca en innovación por sus resultados en el servicio de atención sino también por su estructura de financiamiento basado en resultados. Inicialmente, la mitad del financiamiento estuvo a cargo de donantes privados y el BID, y la otra mitad fue aportada por cada país. Ahora bien, si el país cumple con los resultados acordados, en términos de cambios de políticas, cobertura y calidad del servicio de salud, recibe un tramo adicional por desempeño equivalente al 50% de su aporte inicial, el cual es de libre disponibilidad para su uso en el sector salud.

84 Una estrategia eficaz para ampliar el acceso a los servicios de salud materno-infantil son las Casas Maternas. El uso de las Casas Maternas en zonas rurales y de difícil acceso permite una mayor cobertura prenatal, de parto institucional y de atención posparto a la mujer y al recién nacido.

85 Implementada en México (Chiapas), Centroamérica y Panamá.

Reducción del embarazo adolescente

Nada marca más la brecha de género entre hombres y mujeres que el embarazo adolescente. Las madres adolescentes, además de tener mayores complicaciones obstétricas y mayores tasas de mortalidad materna e infantil, tienen menores oportunidades de educación, acceso a empleo y menores ingresos.

Los programas tradicionales de salud materno-infantil llegan usualmente muy tarde a la prevención del primer embarazo. El Modelo de Salud Familiar Comunitaria, implementado en El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana con apoyo del Banco, ofrece servicios de consejería sexual y reproductiva para la planificación familiar.

Si bien estas intervenciones han mostrado ser efectivas en la planificación del segundo hijo, usualmente llegan tarde a la prevención del primer embarazo, especialmente entre adolescentes. La captación temprana de mujeres en edad fértil (MEF) en programas de salud preventiva puede contribuir a la reducción del embarazo adolescente a través de la extensión de los servicios de consejería y acceso a métodos modernos de planificación, si tienen un enfoque en edades tempranas. El programa Mejoramiento de la salud familiar y comunitaria en municipios de alta vulnerabilidad social en Nicaragua (NI-L1054) contribuyó a reducir la tasa de nacimientos en adolescentes en los municipios rurales y aislados de 28.5% a 26.6% entre 2009 y 2017, e incrementó el porcentaje de MEF captadas con método de planificación familiar de 16.9% a 25.9%. Más del 50% de la edad de las mujeres atendidas se concentraba entre los 15 y 19 años.

Las intervenciones integrales dirigidas a hombres y mujeres jóvenes también tienen mayor posibilidad de éxito en la reducción de embarazos adolescentes.⁸⁶ Este enfoque multisectorial fue incorporado en la Iniciativa de salud mesoamericana (CR-G1004) en Costa Rica. El programa se propuso reducir los comportamientos de riesgo sexual y reproductivo, particularmente del embarazo adolescente. Con un enfoque interinstitucional de mejora de la atención para adolescentes se desarrollaron competencias en los proveedores de servicio, se ajustaron los horarios de atención al grupo meta, se mejoraron espacios físicos para la privacidad de la consulta, se aumentó la disponibilidad de métodos modernos de anticoncepción y se implementaron nuevos materiales educativos. También fue clave el diseño e implementación del Sistema de Información de Adolescentes (SINA), que permitió contar con información nominal para el seguimiento de intervenciones requeridas, riesgos y referencias de adolescentes. Esta estrategia permitió que la tasa de nacimientos sobre el total de adolescentes se redujera un 34%, pasando de 4.97% en



86 La literatura resalta como ejemplo la Estrategia de prevención de embarazo adolescente del Reino Unido entre 2000 y 2010 (*UK Teenage Prevention Strategy*), cuya estrategia descansa en tres componentes estratégicos: (i) coordinación multisectorial; (ii) educación de alta calidad sobre salud sexual focalizada en grupos de mayor riesgo y varones; y (iii) apoyo y atención a madres embarazadas y padres adolescentes para finalizar su educación (Hadley *et al.*, 2016).



2012 a 3.26% en 2018 y que las adolescentes madres o embarazadas que permanecen y finalizan sus estudios alcanzaran el 90%, superando en ambos casos la meta establecida a nivel nacional.⁸⁷

El embarazo adolescente tiene causas múltiples, pero no siempre resulta de la falta de conocimiento o acceso a métodos de planificación. Parte de los embarazos son deseados por las adolescentes. Un estudio (PATH, 2012) cualitativo-cuantitativo en jóvenes con historia de al menos un embarazo entre los 10 y 16 años evidenció el mismo nivel de conocimiento sobre métodos modernos entre casos y control. Las razones para no usar dichos métodos indican que más que conocimiento hace falta una consejería integral sobre la planificación, la sexualidad y el empoderamiento. De igual modo, los reportes de autoexclusión de los servicios indican la necesidad de acercar culturalmente dichos servicios a las y los adolescentes, utilizando estrategias comprobadas de consejerías de pares.

El programa Juventud y Empleo (DR0134) en la República Dominicana, abordado en la sección anterior, desarrolló actividades dirigidas a fortalecer habilidades socioemocionales, y ha mostrado ser efectivo en reducir el embarazo adolescente. [La evaluación de impacto](#) (Novella *et al.*, 2015) del programa mostró que las jóvenes que participaron en el programa de formación laboral redujeron en un 20% sus probabilidades de quedar embarazadas. El efecto fue particularmente importante entre las adolescentes que todavía no son madres. La evaluación identificó un cambio en las expectativas de las participantes, gracias al fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales: mayor autoestima y mejor capacidad para planear y tomar control de su futuro. Gracias al programa, las jóvenes mejoraron su capacidad de liderazgo y de fijarse metas, así como su perseverancia para lograrlas.

El programa Apoyo a las políticas de igualdad de género en Panamá (PN-L1156) contribuyó con la aprobación del reglamento de leyes sobre la menor de edad embarazada, que define las funciones que las distintas entidades estatales responsables deben llevar a cabo para prevenir su deserción escolar. Asimismo, en la segunda operación de esta serie programática cuya aprobación está prevista para el 2021 (PN-L1162), se apoyará el desarrollo de un plan preventivo de educación sexual responsable para reducir los embarazos precoces y el aborto, a cargo del Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud, la Caja del Seguro Social, la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia así como del Instituto Nacional de la Mujer.

87 Bancalari *et al.* (2021).

Promoción de sistemas nacionales de cuidado

A pesar del progreso registrado por las mujeres en la educación superior, su tasa de inserción laboral sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres jóvenes. Las barreras a la participación en la fuerza laboral de la mujer incluyen la falta de políticas de conciliación laboral y familiar así como la de los servicios de cuidado. El Banco ha apoyado los sistemas nacionales de cuidado como respuesta a las dificultades que enfrentan las mujeres, en mucho mayor medida que los hombres, para compaginar el trabajo con el cuidado de niños y/o de adultos mayores. El gasto en protección social, concentrado en pago de pensiones y gasto público en el cuidado de los hijos, exhibe una relación positiva con la participación laboral de las mujeres relativa a la de los hombres.

La serie programática Transparencia y equidad del gasto en protección social en Panamá (PN-L1103; PN-L1118; y PN-L1152) apoyó reformas institucionales para mejorar la focalización de los PTMC del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y de mejoras en la oferta de servicios de atención integral a la primera infancia en el país. La mayoría de los receptores de las transferencias condicionadas fueron mujeres (particularmente en la Red de Oportunidades, donde el porcentaje asciende al 97%). Además, el programa apoyó la ampliación gradual del Modelo de atención integral a la primera infancia a través de financiamiento per cápita con base en resultados para los centros de atención a la primera infancia que aplicaban los estándares de calidad aprobados por el MIDES. Al contribuir al fortalecimiento de la oferta de servicios de atención a la primera infancia también se apoyó la PLF; sin embargo, no se realizó una evaluación que analizase estos efectos. Asimismo, el programa Apoyo a las políticas de igualdad de género en Panamá (PN-L1156), mencionado previamente, apoyó la creación de la Mesa Interinstitucional de Cuidados, mecanismo público-privado para proponer medidas que mejoren la organización social del cuidado, de cara a ser incorporado en los nuevos planes estratégicos del Gobierno. En la segunda operación de la serie (PN-L1162), antes mencionada, se prevé aprobar una estrategia nacional de cuidado, que favorezca la autonomía, atención y asistencia a la primera infancia y a las personas en situación de dependencia así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Los servicios de cuidado tienen un impacto significativo en la PLF así como en las destrezas sociales de los niños. El Programa urbano de bienestar para la niñez en extrema pobreza en Nicaragua (NI0155) fue un programa de desarrollo infantil temprano con base en centros y dirigido a familias en condiciones de pobreza extrema, en los



barrios urbanos más pobres del país. La prestación de servicios en centros infantiles comunitarios funcionaba durante media jornada, cinco días a la semana, durante la cual los niños participaban en actividades derivadas del currículum nacional para la niñez de 0 a 3 años y donde se brindaba una merienda básica. La evaluación de impacto del programa encontró un impacto positivo de 0.35 desviaciones estándar en las destrezas sociales personales y un impacto de 14 puntos porcentuales en la participación laboral de las madres. Asimismo, se encontró que, aparte del indicador de tiempo de viaje, el determinante más importante para el uso del servicio era la edad del niño, con una mayor propensión de participación para los niños más grandes. No se encontraron efectos de una mayor probabilidad de que la madre estudiase, mas sí un efecto significativo de que la madre trabajase.

Además del cuidado de los niños pequeños, las mujeres también suelen ser responsables del cuidado de otros dependientes, como adultos mayores y personas con discapacidad (Gasparini y Marchioni, 2015; Batthyány, 2010). En Panamá, por ejemplo, 60% de las personas con discapacidad requiere de apoyo y 46% lo recibe de sus familias, en especial mujeres, evidenciando el reparto desigual en las tareas de apoyo. Esta dedicación limita la participación de la mujer en actividades laborales, educativas o recreativas. El programa Inclusión social para personas con discapacidad (PN-L1160), aprobado en 2020, apoyará la mejora de la accesibilidad y calidad de servicios, cuidados y protección social de personas con discapacidad, fomentando la participación laboral de las mujeres mediante el modelo de asistencia personal que ayuda a las personas con discapacidad en la realización de actividades de la vida diaria para su mayor autonomía.

5.3 Contexto económico, institucional y sociocultural

Aparte del nivel de educación y las decisiones de conformación de la familia, existen aún muchos desafíos del entorno socioeconómico e institucional para superar las disparidades económicas entre géneros. El Banco ha prestado una atención creciente a estos temas aprobando, por un lado, préstamos de reforma de políticas que de una manera proactiva buscan cerrar brechas y que fortalecen la estructura institucional para lograrlo y, por el otro, préstamos sectoriales en los que se incorporan metas y se da seguimiento a la distribución de género entre los beneficiarios. En otros casos, se trataron de corregir disparidades económicas entre hombres y mujeres en la actividad empresarial, especialmente por medio de préstamos de BID Invest y la cooperación técnica del BID Lab.

La experiencia operativa del Banco ha demostrado que las brechas de género pueden reducirse también a través de:

- Mejoras institucionales y legales, tales como reformas jurídicas que incentiven la participación laboral femenina, el fortalecimiento del sistema judicial y policial para prevenir y castigar la violencia contra la mujer, además de una política fiscal y de seguridad social que apoye el empoderamiento económico de la mujer; y
- Acceso al financiamiento por medio de metodologías crediticias tradicionales y alternativas (por ejemplo, pruebas psicométricas o garantías mobiliarias y naturales en sectores rurales).



Mejoras institucionales y legales para fomentar un mercado laboral inclusivo y reducir la violencia de género

El Banco busca apoyar activamente las políticas laborales con orientación de género⁸⁸ y, desde 2016, se ha unido con el Foro Económico Mundial para implementar la Iniciativa de paridad de género en ALC, promoviendo alianzas público-privadas orientadas a fomentar el empoderamiento económico de la región. Entre 2017 y 2019, el BID apoyó diagnósticos nacionales sobre barreras económicas de género y planes de acción de paridad de género en varios países, que finalmente culminaron en la aprobación de tres préstamos de reforma de políticas para Argentina, Ecuador y Panamá.

En 2018, el BID se convirtió en el primer banco multilateral de desarrollo en otorgar un préstamo para el apoyo de reformas de política para la igualdad de género. El programa Apoyo a la igualdad de género en Panamá (PN-L1156) ha sido el primer préstamo de reformas en MECAPARD cuyo único propósito es el de promover políticas para potenciar la autonomía física, económica y la toma de decisión de las mujeres. Se prevé que el programa tenga impactos en la incidencia de la violencia física y sexual contra la mujer, en la tasa de mortalidad materna, en el embarazo adolescente indígena y en la brecha de género en la participación laboral. Para este último, se espera que la brecha se cierre en 2 puntos porcentuales, por medio de la aprobación ejecutiva de una norma que regula el proceso de la certificación de las empresas privadas con el sello de igualdad de género y la puesta en marcha de un piloto para su implementación. Para la segunda serie programática (por ser aprobada en 2021) se espera que cien empresas a nivel nacional se adhieran al proceso de certificación de género.

⁸⁸ Entre las principales políticas laborales con orientación de género se incluyen (i) cláusulas contra la discriminación, (ii) iniciativas de empleo proactivas y (iii) cuotas de participación femenina. Algunos ejemplos de estas regulaciones son el apoyo para la lactancia materna en el trabajo y licencias parentales remuneradas, e incentivos para empresas comprometidas con la igualdad de género y la paridad salarial.

El BID también ha apoyado de forma transversal el enfoque de género en reformas laborales. Por ejemplo, aprobó el programa Apoyo a reformas para mejorar la calidad del empleo en México (ME-L1289), que buscaba generar mayores tasas de cobertura y menores costos de seguridad social, una mejor representación laboral y un menor costo de la resolución de conflictos laborales, ámbitos en los cuales las mujeres presentaban importantes disparidades de género. El préstamo apoyó con: i) la reforma de la ley federal del trabajo para que regule el trabajo del hogar e incluya la obligación del registro de personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de la seguridad social (previamente era voluntario, 97% de las empleadas carecía de cobertura y solo 1.4% trabajaba bajo un contrato); ii) el establecimiento de la representación proporcional por género en las directivas sindicales (se contaba con solo 8.7% de mujeres en el liderazgo sindical); iii) la prohibición de despidos por embarazo y el dar de baja a una empleada en la seguridad social, cuando la razón del despido se debía a su estado.

En términos de fortalecimiento institucional, el Banco busca mejorar la capacidad del sistema judicial y policial para prevenir y dar respuesta a casos de violencia contra la mujer. En Guatemala, el programa Fortalecimiento y modernización del Ministerio Público (MP) (GU-L1095) tuvo como objetivo reducir la impunidad en el sistema judicial a través de una mayor eficiencia en el procesamiento de denuncias. Gracias al proyecto se espera mejorar el sistema de gestión de casos de violencia contra la mujer, realizando en la fiscalía distrital de Jalapa un proyecto piloto de atención diferenciada a grupos vulnerables y mejorando la recolección de información. Se prevé que para el distrito de Jalapa, la tasa de resolución de delitos de violencia contra la mujer se incremente de 57.6 a 62. Por otra parte, desde el 2012, el Banco ha venido apoyando programas de seguridad con enfoque de género en Honduras (HO-L1063 y HO-L1187), que han permitido implementar protocolos de atención a víctimas con perspectivas de género, un número mínimo de mujeres policías egresadas de la academia de policía, programas de prevención/atención a la violencia de género en municipios priorizados, y mejoramiento del hábitat de barrios que incluye obras como alumbrado público, lo que se espera disminuya la prevalencia de delitos sexuales por cada mil mujeres en los barrios intervenidos (de 3.8 a 3). En general, la intervención tiene previsto reducir la tasa de feminicidios de 7.1 a 6 por cada 100.000 habitantes.

En cuanto a la atención y prevención de la violencia contra la mujer, la experiencia del Banco muestra que el acercamiento a las familias como parte del acompañamiento familiar y la organización de los servicios en red contribuyen a detectar situaciones de riesgo y vincular a las mujeres oportunamente a servicios de prevención y atención a casos de violencia intrafamiliar⁸⁹. El Banco ha apoyado este enfoque sobre intervenciones en salud pública y protección social, así como por medio de servicios integrados para la mujer. Respecto a este último, el Recuadro 2 describe una intervención integral del BID que lleva por nombre Ciudad Mujer. Un ejemplo en salud es la Iniciativa salud mesoamérica, que integra protocolos para la identificación de violencia intrafamiliar en su componente de salud sexual y reproductiva. En protección social, los programas de transferencias condicionadas en países como Honduras (HO-L1093) impulsan iniciativas para sensibilizar a las parejas en temas de equidad de la toma de decisiones dentro del hogar y en la reducción de violencia doméstica.⁹⁰

89 Marco Sectorial de Protección Social (BID).

90 Con la pandemia de la COVID-19 en 2020, las medidas de confinamiento aumentaron el riesgo de que las mujeres y los niños fuesen víctimas de actos de violencia doméstica. Por tanto, el BID ha redoblado esfuerzos para que sus proyectos de salud en respuesta a la emergencia sanitaria y de protección de los ingresos de las poblaciones vulnerables integren elementos tales como la capacitación del personal de salud para tratar los casos de violencia contra la mujer (ES-L1144 y reformulación del BL-L1020) o la ampliación de cobertura de los programas de sensibilización sobre el trato equitativo en protección social en Honduras (HO-L1126).

Recuadro 5.1. Servicios integrales para el empoderamiento de la mujer: Ciudad Mujer

El Banco ha apoyado el desarrollo e implementación de un modelo de servicios integrales y de empoderamiento de la mujer en países como Honduras, El Salvador y República Dominicana. Este modelo implica una atención integral a las mujeres al concentrar múltiples servicios bajo un solo techo. Su objetivo es mejorar las condiciones de vida de las mujeres mediante la facilitación de servicios esenciales, que proporcionen un entorno seguro, de alta calidad y exento de discriminación.

El Salvador (ES-L1056) fue el país pionero de esta iniciativa, creando seis centros para ofrecer servicios de salud reproductiva, formación profesional y capacitación en competencias empresariales, servicios para mujeres víctimas de violencia y servicios de guardería. Estos centros articulan en un mismo espacio físico diferentes instituciones estatales y ofrecen una variedad de servicios que responden a las necesidades de las mujeres de forma gratuita y accesible.

La evaluación de impacto del programa determinó que las mujeres que concurren a estos centros acceden, en promedio, a un 43% más de servicios públicos que aquellas que no lo hacen, tienen tres veces más probabilidades de recibir asistencia legal y declaran mayores niveles de satisfacción con su vida (9% mayor que las que no asistieron). En el país, la cobertura de los servicios de los centros pasó de una línea de base de 0.29% de mujeres mayores de 14 años a 6.5% al final del proyecto. Los centros alcanzaron un promedio anual de 15.500 nuevas usuarias por centro por año.

Entre las lecciones aprendidas del primer proyecto se identificaron temas relativos a la sostenibilidad del programa. Al haber sido un proyecto emblemático del Gobierno de El Salvador, a cargo de la Presidencia de la República a través de la Secretaría de Inclusión Social, la continuidad del programa se vio afectada ante la entrada de una nueva administración. En 2015, se aprobó un nuevo préstamo (ES-L1092), pero este fue cancelado por cuestionamientos al uso de partidas de la operación anterior. Esto limitó su expansión, pero Ciudad Mujer continúa operando, financiado a través de partidas obligatorias de los entes participantes.

Otros temas importantes en estos proyectos son la gobernanza y coordinación interinstitucional, dadas las numerosas instituciones que participan, lo que requiere de liderazgo político de alto nivel para asegurar la coordinación intersectorial en la prestación de servicios; la necesidad de mejorar los mecanismos de referenciación interna y externa para asegurar la continuidad y el alcance de la atención; así como el establecimiento de alianzas con el sector privado, desarrollando una oferta de capacitación laboral orientada a la demanda en los territorios.

Además del apoyo financiero y técnico para El Salvador, el BID ha brindado apoyo para la adaptación y el lanzamiento del modelo de Ciudad Mujer en otros países de la región, incluidos Honduras (HO-L1117) y la República Dominicana (DR-L1080). Para ello, se han elaborado un conjunto de herramientas modulares para facilitar este proceso de adaptación a otros países de la región.



Política fiscal con perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario puede apoyar el cierre de brechas de género mediante asignaciones en el gasto social con componentes que tengan un enfoque de género (por ejemplo, TMC o subvenciones al cuidado de los hijos), lo que a su vez se relaciona positivamente con la PLF. La gestión presupuestaria puede también utilizar la contratación pública para promover un mayor fortalecimiento y participación de empresas lideradas por mujeres. En años recientes, el Banco ha promovido activamente la inclusión de género en estos temas.

Las medidas para hacer más efectivo y explícito el gasto social con enfoque de género, aun manteniendo el mismo nivel de gasto, pueden

mejorar sus resultados, si se priorizan y focalizan los gastos y se fortalecen las capacidades operativas de los servicios sociales. En Nicaragua, los préstamos de apoyo a reformas para el programa Mejoramiento del gasto y gestión en salud y protección social (NI-L1051 y NI-L1064) buscaron mejorar la priorización, efectividad y eficiencia del gasto en salud y protección social, con un conjunto de reformas para incorporar los elementos básicos indispensables a la gestión por resultados y permitir la ampliación gradual y sostenible de servicios prioritarios en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Así, se priorizó el gasto de protección social en áreas geográficas de mayor concentración de pobreza y vulnerabilidad, y se aumentó la cobertura de prestaciones estratégicas, como la atención institucional del parto y la atención integral a la primera infancia. El programa no solo aumentó el espacio fiscal para la cobertura de salud y bienestar social (subiendo un 35% de 2011 a 2013), sino que también aumentó los gastos de capital sobre el total ejecutado de 3.7% a 8.0%, toda vez que desconcentró el gasto en salud a nivel central (de 8.3% a 7.0%) en favor de las zonas rurales.

El Banco también ha apoyado a los países de MECAPARD en sus intentos de incrementar el gasto social como porcentaje del PIB, ya que sus niveles son bajos al compararse con los estándares internacionales. En 2014, el Banco aprobó para Guatemala el préstamo de apoyo a reformas de política para el programa Mejora en la asignación y efectividad del gasto social (GU-L1085). Entre sus resultados, el programa permitió incrementar la asignación a partidas relacionadas con la prevención de la desnutrición crónica y la mortalidad materna y neonatal, con “candados” presupuestales (es decir, recursos que no podrían ser redireccionados) en la propuesta de presupuesto 2015. Estas partidas críticas fueron: (i) cuidado infantil en niños menores de cinco años; (ii) micronutrientes para niños menores de cinco años; y (iii) suplementación con micronutrientes para mujeres en edad fértil. El presupuesto aprobado para 2015 significó un incremento de 111% en la asignación a estas partidas. Con ello, las metas del programa fueron ampliamente cumplidas, con un incremento de 50%, 49% y 35%, respectivamente. Aunque estas líneas presupuestales sufrieron un leve retroceso en el presupuesto asignado para 2016, como parte de la Estrategia Nacional para la Prevención de la Desnutrición Crónica 2016-2020, el presupuesto aprobado para 2017 las incrementó sustancialmente con respecto al año anterior, aun cuando ya no formaban parte de las condiciones de política del PBL.

La cobertura de la seguridad social también tiene una importante dimensión de género: dado que las mujeres tienden en mayor medida a estar cubiertas por regímenes no contributivos, las brechas de cobertura son mayores entre ellas, y el valor monetario promedio de sus pensiones tiende a ser menor. Desde 2014, el BID financió en República Dominicana los programas Apoyo a la consolidación del sector salud y de la seguridad social I y II (DR-L1073 y DR-L1079), que permitieron aumentar la cobertura de la seguridad social por medio de una fiscalización más efectiva y la focalización del régimen subsidiado. Las reformas aumentaron el porcentaje de cotizantes en el régimen contributivo de 32% a 39% de la población ocupada entre 2014 y 2016, y habilitaron el funcionamiento de la cobertura previsional solidaria para poblaciones vulnerables.

El Banco también ha trabajado en institucionalizar los programas de transferencias monetarias condicionadas y darles sostenibilidad financiera, apoyando la incorporación de las transferencias en los presupuestos nacionales. Para lograrlo, se ha trazado una estrategia de financiamiento escalonado decreciente, que ha disminuido su apoyo líquido (transferencias) de manera progresiva y se ha enfocado en mayor medida en las inversiones para el fortalecimiento operativo e institucional, así como en la calidad de la oferta de los servicios de salud y educación asociados. Este ha sido el caso para República Dominicana, con su programa PROSOLIS, en el que a partir de 2016 la mayoría del financiamiento de las transferencias han sido cubiertas con recursos locales. También ha sido la estrategia para Honduras, con el Programa Bono Vida Mejor (PBVM). Gracias a la aprobación del préstamo de apoyo a Reformas en protección social (HO-L1193), —uno de cuyos objetivos era el de apoyar la adopción de medidas que facilitarían la sustitución de fondos provenientes de crédito externo—, desde 2018 el PBVM se financia con al menos 10% de los fondos del Fideicomiso para la Reducción de la Pobreza (FRP), el cual depende de la recaudación del impuesto sobre las ventas. Esto asegura una mayor predictibilidad del financiamiento al establecer una clara reglamentación en el destino de los recursos del fideicomiso.⁹¹

Finalmente, la contratación pública es un área en la que los gobiernos pueden crear oportunidades de mercado para negocios liderados por mujeres de manera rentable. Aumentar el número de empresas propiedad de mujeres que participan en procesos de licitaciones públicas tiene una serie de beneficios. Por un lado, permite a las entidades contratantes diversificar sus cadenas de suministro, lo que conduce a una mayor competencia (que resulta en menores precios y bienes, y servicios de mayor calidad); y por otro, aumenta las oportunidades de crecimiento para las empresas propiedad de mujeres, generando puestos de trabajo. En ALC, solo Chile y República Dominicana (y más recientemente Honduras) han promovido activamente a las mujeres en las compras públicas. En República Dominicana, BID Lab brindó apoyo al país con el proyecto Fortalecimiento del rol de las mipymes de mujeres como proveedoras en la Dirección General de Compras Públicas (DR-M1043), para implementar cuotas de empresas lideradas por mujeres en las compras públicas; realizar estudios de mercado para conciliar la oferta de pymes propiedad de mujeres con la demanda del sector público; y capacitar a las empresas lideradas por mujeres sobre cómo competir en estas contrataciones. En el año 2013, se registraron 15.000 negocios de mujeres como proveedoras gubernamentales, que celebraron 6.000 contratos y despacharon cantidades licitadas que incrementaron de USD 15 millones en 2012 a USD 125 millones promedio por año del 2013 al 2019.

92 Como resultado de la crisis económica causada por la pandemia de la COVID-19 y los efectos de los huracanes Iota y Eta, en 2020 el FRP de Honduras sufrió una reducción presupuestaria que deberá ser cubierta por financiamiento externo. Esto expuso la vulnerabilidad del FRP a choques económicos, requiriendo considerar mecanismos adicionales para complementar su financiamiento en forma contracíclica y mostrando la dificultad de tener una asignación predecible de recursos para estos programas.



Acceso a financiamiento a empresas lideradas por mujeres

Para la región de MECAPARD, la brecha de acceso a financiamiento se encuentra tanto en el ahorro (11.7%) como en la bancarización (9.7%) y en el otorgamiento de préstamos (5.8%). Parte de esta brecha se explica por dotaciones de nivel educativo, ingresos, formalidad, activos, entre otros factores; sin embargo, aun controlando por estas características observables, existe una diferencia (que se reduce a menos de la mitad) que estas no pueden explicar y que podría atribuirse a factores como la discriminación (Auguste *et al.*, 2021).

El Grupo BID ha buscado favorecer grupos y segmentos no atendidos completamente por el mercado financiero y con potencial productivo, como son las empresas lideradas por mujeres, y ha encontrado sinergias importantes entre sus ventanillas del sector público y las del sector privado. Un ejemplo reciente es el caso de El Salvador, en el que:

- La ventanilla pública del BID, a través de un préstamo con BANDESAL (ES-L1089), banco público de segundo piso⁹², promovió en 2014 un mayor acceso a pymes encabezadas por mujeres, contabilizándoles los créditos e imponiéndose metas de créditos que fueron triplicadas (alcanzando 1.484 préstamos a empresarias, que representaron el 30.6% del total de préstamos para pymes del programa).
- BID Lab, el laboratorio de innovación del Grupo, aprobó en 2015 la cooperación técnica Mayor acceso al crédito para iniciativas productivas rurales en la Zona Oriental (ES-M1055) con la que estableció un innovador mecanismo de garantía (MEGA) para facilitar el acceso al crédito de por lo menos 1.300 pequeños productores agropecuarios y microempresarios en áreas rurales del país (entre ellos, mujeres y

⁹² Solo presta a intermediarios financieros y no a clientes finales.

jóvenes), que se encontraban excluidos del sistema financiero por la imposibilidad de encontrar garantes personales o por falta de historial crediticio.

- Por su parte, en 2020, BID Invest otorgó un préstamo a BAC Credomatic, banca de primer piso⁹³, para financiar directamente a pymes lideradas por mujeres y ofrecer asesoramiento técnico orientado al fortalecimiento de sus conocimientos y capacidades empresariales, en especial para temas de transformación digital, apoyando su adaptación a la pandemia de la COVID-19. La estructura financiera de esta transacción contempló un mecanismo innovador de incentivos por logro de resultados, con una bonificación a BAC (de hasta USD 450 mil⁹⁴) por el cumplimiento de metas (pasar de 27% de financiamiento a mujeres de su cartera a 45% en 2025).

Desde que lanzó la iniciativa Banca Mujer en 2012, BID Invest ha trabajado con intermediarios financieros en toda ALC para apoyar el liderazgo empresarial femenino. Entre las lecciones aprendidas de sus intervenciones se destaca la importancia de influir en el liderazgo y la cultura organizacional de los intermediarios financieros; fortalecer la comunicación y mercadotecnia para las pymes lideradas por mujeres, priorizando servicios no financieros (información, educación, redes) sobre los productos financieros convencionales; e incorporar indicadores de seguimiento y monitoreo que permitan medir su impacto (OVE, 2018).

Por otra parte, los bonos de género son una innovación financiera reciente que promueve el acceso al financiamiento para mujeres emprendedoras. El Grupo BID ha sido líder en promoverlos, emitiendo tres bonos en ALC, dos de los cuales han sido para MECAPARD: el primero estructurado y suscrito por BID Invest en 2019 y emitido por *Banistmo* (por USD 50 millones y un plazo de cinco años), con el objeto de ampliar el financiamiento a pymes dirigidas por mujeres en Panamá. El segundo fue emitido por la entidad pública Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA)⁹⁵ en México en 2020, con el propósito de financiar proyectos dirigidos por mujeres en zonas rurales, tanto para crédito como para capital de trabajo e inversiones de capital.

Contexto sociocultural

Los cambios socioculturales en temas de género pueden también ser impulsados mediante la educación, el empoderamiento femenino y las modificaciones en los referentes sociales y culturales. Por ejemplo, los programas de educación para la prevención de la violencia, cuando se implementan en la adolescencia, contribuyen a consolidar patrones positivos en la forma en la que se relaciona la pareja. En un proyecto piloto del BID junto con el Colegio de Bachilleres de México, llamado “Amor, pero del bueno”, se llevaron a cabo talleres en dos escuelas secundarias en los que se debatieron temas relativos a roles de género y abuso en las relaciones, tanto para alumnos (cerca de 750) como para docentes (alrededor de 100). La [evaluación de impacto](#) arrojó que, entre los participantes del programa, se redujo en 5% la aceptación y justificación de la violencia de género; en 8% la aceptación de actitudes sexistas en el noviazgo; y en 57% la violencia psicológica perpetrada y experimentada (59%). El piloto mostró que es posible implementar intervenciones en el ámbito escolar que contribuyan a cambiar actitudes en etapas cruciales como la adolescencia, que es cuando se consolida la forma de relacionarse en pareja.

93 Banca que tiene contacto directo con el público y que puede realizar operaciones de ahorro.

94 BID Invest usa financiamiento concesional para apoyar los temas de género y cambio climático, mitigando riesgos percibidos en los proyectos e incentivando las buenas prácticas.

95 FIRA opera como un banco de desarrollo de segundo piso que ofrece créditos, garantías, capacitación y asistencia técnica a través de su red de intermediarios financieros bancarios y no bancarios.

El Grupo BID apoya la incursión de más mujeres a cargos directivos empresariales y políticos, ya que ello genera mayores referentes sociales y culturales, y contribuye a mitigar la transmisión intergeneracional de las brechas de género. Por ejemplo, el BID apoyó reformas de políticas en Panamá (PN-L1156) y México (ME-L1289) que apoyaron la participación de las mujeres en las juntas directivas de empresas estatales y de capital mixto, respectivamente; y el establecimiento de proporcionalidad en la participación de mujeres en las directivas sindicales. Además, el Grupo BID apoya la elaboración de estrategias internas de género para empresas públicas, y el desarrollo de diagnósticos y planes de acción de género en empresas privadas. BID Invest ha sido pionero en el uso de financiamiento concesional para influir en la cultura corporativa de las empresas por medio de esquemas de incentivos basados en resultados (por ejemplo, el incentivo puede ser una reducción de la tasa de interés del préstamo). Un caso de éxito fue el financiamiento de Óptima Energía en México (ME-L1166), en el que la empresa desarrolló un plan de acción de género y obtuvo la certificación de igualdad laboral por parte del Gobierno mexicano. Para diversificar los esfuerzos de reclutamiento, la firma creó un programa de pasantías pagadas para estudiantes universitarias y también se aseguró de que las candidatas calificadas fuesen entrevistadas para oportunidades de empleo en áreas técnicas.

El Banco también fomenta el empoderamiento a través del acceso de las mujeres a oportunidades económicas en sectores no tradicionales. En Nicaragua, con el Programa Integral Vial (NI-L1092) se llevó a cabo un diagnóstico de género sobre la cadena de valor del sector transporte, en el que se identificó una alta demanda insatisfecha de operadores de maquinaria pesada, cuyos salarios eran más elevados que los que ofrecen los trabajos tradicionales de las mujeres en dicho sector (señalización, limpieza, cocina, etc.). Sobre esta base se incluyeron requisitos específicos en los documentos de licitación de los proyectos a fin de establecer programas especiales de capacitación destinados a mujeres, implementar actividades de sensibilización sobre los temas de género para el personal de campo y adaptar las instalaciones en campo a las necesidades de las mujeres.

También en Nicaragua, el Banco apoyó el empoderamiento y la toma de decisiones de las mujeres a través del programa Apoyos productivos agroalimentarios (NI-L1020), que buscaba mejorar la seguridad alimentaria de las pequeñas productoras agrícolas al aumentar su producción e ingresos. A las beneficiarias se les permitía optar entre una transferencia en especie de bienes productivos (por ejemplo, animales de corral) o un paquete de asistencia técnica, alentando así la toma de decisiones por las mujeres. Asimismo, el programa incentivaba la asociatividad al impartir sesiones conjuntas de asistencia técnica a las productoras. El programa no solo aumentó la producción agrícola (60%), los ingresos de las ventas de ganado (>200%) y el consumo en el hogar (18%), sino que redujo la probabilidad de que existiese una brecha de género dentro del hogar (18%).

REFLEXIONES FINALES





REFLEXIONES FINALES

A partir del conocimiento generado por el BID sobre los determinantes de la participación laboral femenina en los países de la región MECAPARD, y del trabajo realizado por la institución para fomentar la igualdad del género en la región, este reporte realiza un diagnóstico sobre la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo y su relación con diversas brechas de género. En él, se propone además un conjunto de políticas con la finalidad de reducir dichas brechas y fomentar la inclusión económica de las mujeres.

La participación laboral femenina de MECAPARD ha aumentado en los últimos treinta años; si bien todavía es baja en comparación con el promedio de ALC y de la OCDE, ha permitido reducir las brechas de género en los principales indicadores del mercado de trabajo. Durante este período, las mujeres de la región han logrado mayores niveles de escolaridad, han reducido su tasa de fecundidad y se han empoderado a nivel político y empresarial. La región también ha tenido en estos años importantes avances institucionales para garantizar la igualdad de derechos laborales de las mujeres y luchar contra la violencia de género. Sin embargo, aún persisten brechas de género desfavorables para las mujeres. Estas se manifiestan en participación laboral, salarios, presencia en sectores vulnerables y en la inequidad en la carga de trabajo no remunerado. A lo anterior se suma un entorno donde las condiciones sociales y los estereotipos de género continúan moldeando la toma de decisiones educativas y laborales de las mujeres, limitando en algunos casos su poder de negociación en las esferas privada y pública, e incluso exponiéndolas a situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia de género. Asimismo, la perspectiva de género dentro de la agenda de política pública todavía es limitada, y la implementación de leyes y mecanismos de protección a las mujeres aún está incompleta.



Los análisis para la región MECAPARD corroboran, por un lado, los determinantes clásicos de la participación laboral femenina —como la edad y los años de escolaridad que se relacionan positivamente con la PLF y mayores ingresos laborales— y las variables de conformación de la familia —como el estado civil y la maternidad con la que se asocia negativamente—. Asimismo, se encontró que la penalización por maternidad aumenta conforme lo hace el número de hijos en edad escolar. Por otro lado, estos análisis también encontraron que las variables institucionales y las situaciones de violencia doméstica pueden incidir en una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, y que el salario de la pareja, las remesas o las transferencias sociales pueden afectar negativamente esta decisión. Como consecuencia de lo anterior cabe resaltar que la menor PLF y mayores brechas de género dentro del mercado de trabajo corresponden al segmento de mujeres con bajo nivel educativo, que viven en pareja, con hijos y en hogares de bajos ingresos, lo cual refuerza el círculo de vulnerabilidad y desigualdad de género.

A pesar de todos los beneficios que representaría una mayor participación laboral femenina en la región, en los últimos años su crecimiento se ha venido desacelerando y existe un importante riesgo de que se estanque o se revierta. Por una parte, la menor reducción de la tasa de fecundidad en algunos países de la región y el efecto desplazamiento debido a la automatización y digitalización de los sectores con alto empleo femenino, como el de servicios y el de comercio, podrían limitar en el futuro la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo. Por otra, está el reto urgente de enfrentar los efectos desproporcionados de la pandemia de la COVID-19 sobre las mujeres. Ellas han llevado el mayor impacto de la crisis en términos de pérdida de empleos, más riesgo de contagio, mayores responsabilidades dentro del hogar y una mayor exposición a situaciones de violencia doméstica.

En este contexto, promover la PLF y contribuir con los objetivos de equidad de género en MECAPARD requiere de una agenda de políticas públicas que ofrezca soluciones a los problemas estructurales que la han limitado y de una perspectiva de género en las acciones de recuperación de estos países post pandemia. En concreto, para lograr el cierre de las brechas de género, es necesario continuar avanzando en tres grandes grupos de políticas: inversión en capital humano, acceso a servicios públicos que alivien las restricciones de las mujeres, e instituciones que garanticen la igualdad de género, eviten la discriminación y la violencia, y promuevan el empoderamiento femenino en el sector público y el privado.

ANEXO I

PROPUESTAS A NIVEL PAÍS PROVENIENTES DEL ÍNDICE WBL

Los países de la región podrían avanzar en igualdad de género en el mercado de trabajo si eliminaran las siguientes restricciones:

BELICE:

- La mujer no puede solicitar su pasaporte de la misma manera que un hombre.
- La ley no incluye un mandato que prohíba la discriminación en el trabajo por razón de género.
- La mujer no puede trabajar en las mismas industrias que el hombre.
- No existe la licencia de paternidad remunerada.
- No se prohíbe por ley la discriminación por razones de género al acceso a un crédito bancario.

COSTA RICA:

- La mujer no puede trabajar en el horario nocturno de la misma manera que el hombre.
- La mujer no puede trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que el hombre.
- El gobierno no otorga el 100% de las prestaciones de la licencia de maternidad.
- No existe la licencia de paternidad remunerada.
- No se prohíbe por ley la discriminación por razones de género al acceso a un crédito bancario.

EL SALVADOR:

- Una mujer no tiene el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre.
- La edad de jubilación para adquirir una pensión completa no es igual para mujeres y hombres.

GUATEMALA:

- La ley no incluye un mandato que prohíba la discriminación en el trabajo por razón de género.
- No existe legislación sobre acoso sexual en el trabajo.
- No existen sanciones penales o recursos civiles para los casos de acoso sexual en el trabajo.
- La mujer no puede trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que el hombre.
- Una mujer no puede obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre.
- Una mujer no tiene derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas.
- No se prohíbe por ley la discriminación por razones de género al acceso a un crédito bancario.
- No se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación.

HONDURAS:

- La mujer no puede trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que el hombre.
- Una mujer no tiene el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre.
- Una mujer no tiene derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas.
- El gobierno no otorga el 100% de las prestaciones de la licencia de maternidad.
- No existe la licencia de paternidad remunerada.
- La edad de jubilación para adquirir una pensión completa no es igual para mujeres y hombres.
- No se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación.

MÉXICO:

- Una mujer no puede obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre.
- Una mujer no tiene el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre.
- Una mujer no tiene derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas.
- No se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación.

NICARAGUA:

- Una mujer no tiene derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas.
- El gobierno no otorga el 100% de las prestaciones de la licencia de maternidad.
- No se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación.

PANAMÁ:

- Una mujer no tiene el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre.
- No se prohíbe por ley la discriminación por razones de género el acceso a un crédito bancario.
- La edad de jubilación para adquirir una pensión completa no es igual para mujeres y hombres.
- La edad de jubilación para adquirir una pensión parcial no es igual para mujeres y hombres.

REPÚBLICA DOMINICANA:

- Una mujer no puede obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre.
- El gobierno no es el que otorga el 100% de las prestaciones de la licencia de maternidad.
- No se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación.

EN TODOS LOS PAÍSES ANTERIORES:

- La ley no incluye un mandato que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (excepto en México).
- No existe la licencia parental remunerada. Esto es, más allá de la licencia de algunos días por el nacimiento de un hijo, no existe el derecho legal a alguna forma de licencia parental remunerada de tiempo completo, ya sea compartida entre madre y padre o como un derecho individual que cada uno puede tomar independientemente del otro.

Nota: datos a diciembre de 2020.

REFERENCIAS

Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M. (2021). Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: implicaciones y opciones de amortiguamiento. [Documento de trabajo del BID IDB-WP-01232]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003220>

Adsera, A. y Menéndez, A. (2011). Fertility changes in Latin America in periods of economic uncertainty. *Population studies*. 65, 37-56. Doi: 10.1080/00324728.2010.530291

Agüero, J., Marks, M.S. y Raykar, N. (2012). The wage penalty for motherhood in developing countries. [Working Paper]. Riverside, Estados Unidos: University of California.

Agüero, J. M. (2013). Causal estimates of the intangible costs of violence against women in Latin America and the Caribbean. [IDB Working Paper Series]. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Alemán, X., Insfran, S. y Castillo, A. (2018). Embarazo a edad temprana y en adolescentes ¿Por qué y cómo debemos prevenirlo en América Latina y el Caribe? [Nota técnica del BID 1441].

Titan, A., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. [Documento de trabajo NBER]. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M. y My Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the Coronavirus shock: evidence from real time surveys. [Cambridge Working Papers in Economics: 2032]. Universidad de Cambridge, Reino Unido.

Albrecht, J., Bjorklund, A. y Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.

Amarante, V., Colacce, M. y Manzi, P. (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. *Serie Asuntos de Género* No.13871. ONU- CEPAL.

Amin, M., Islam, A. y Sakhonchik, A. (2016). Does paternity leave matter for female employment in developing economies? Evidence from firm-level data. *Applied Economics Letters*, 1-4.

Andrew, A., Cattan, S., Costa Días, M., Farquharson, C., Kraftman, L. Krutikova, S., Phimister, S. y Sevilla, A. How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown? IFS (2020). [IFS Briefing Note BN 290]. Londres: Instituto de Estudios Fiscales. <https://www.ifs.org.uk/uploads/BN290-Mothers-and-fathers-balancing-work-and-life-under-lockdown.pdf>.

Anglade, B. y Escobar, J. (2021). Effects of violence against women on victims and their children: evidence from Central America, The Dominican Republic and Haiti. [Nota técnica del BID 2139]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003157>

Anglade, B. y Vargas, F. (2021). Determinantes y efectos del embarazo en la adolescencia en Centroamérica, República Dominicana y Haití. [Nota técnica 2154 del BID]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003232>

Antecol, H., Eren, O. y Ozbeklik, S. (2015). The effect of teacher gender on student achievement in primary school. *Journal of Labor Economics*, 33(1), 63-89.

Ardington, C., Case, A. y Hosegood, V. (2009). Labor supply responses to large social transfers: longitudinal evidence from South Africa. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(1), 22-48.

Arriagada, I. (2001). Familias latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. *SERIE Políticas Sociales*. Santiago de Chile: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6022/1/SO1121052_es.pdf

Atal, J., Ñopo, N. H. y Winder, N. (2009). New century, old disparities. Gender and ethnic wage gaps in Latin America. [IDB Working Paper IDB-WP-109].

Atkins, K., Dougan, B. M., Dromgold-Sermen, M.S., Potter, H., Sathy, V. y Panter, A. T. (2020). Looking at myself in the future: how mentoring shapes scientific identity for STEM students from underrepresented groups. *International Journal of STEM Education*, 7, 42. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00242-3>

Auguste, S., Prat, J. y Teixeira, G. (2021). Brecha de género en el acceso al financiamiento en Centroamérica y República Dominicana. [Nota técnica del BID 2143]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003151>

Azevedo, J. P., Lopez-Calva, L. F. y Perova, E. (2012). Is the baby to blame? An inquiry into the consequences of early childbearing. [World Bank Policy Research Working Paper] Washington, D.C.: Banco Mundial.

Bancalari, A., Bernal, P., Zúñiga, M. P. Jara, P. et al. (2021). Evaluación de impacto de la Iniciativa Salud Mesoamérica en la fertilidad adolescente en Costa Rica. Resultados preliminares. [Manuscrito no publicado]. Banco Interamericano de Desarrollo.

Batthyány, K. (2010). Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias. El Uruguay desde la sociología VIII [Compendio de la reunión anual]. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7598/1/El%20Uruguay%20desde%20la%20Sociologia%2008.pdf>

Beaman, L., Duflo, E., Pande, R. y Topalova, P. (2012). Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India. *Science* 335. 582-6. 10.1126/science.1212382.

Berniell I., Berniell L., De la Mata D., Edo, M. y Marchionni, M. (2018). Mujeres en busca de flexibilidad: maternidad e informalidad laboral. Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).

Bertay, A., Dordevic, L. y Sever, C. (2020). Gender inequality and economic growth: Evidence from Industry-Level data [IMF Working Papers 2020/119]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.

Bertrand, M., Mullainathan, S. y Miller, D. (2003). Public policy and extended families: Evidence from pensions in South Africa. *The World Bank Economic Review* 17(1), 27-50.

- BID (2020). *Inequality in Latin American and the Caribbean: Taking stock of what we know*. En Matías Busso y Julián Messina (Eds.). *The inequality crisis. Latin America and the Caribbean at the Crossroads*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- BID-Cornell (2020). Encuesta coronavirus. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/encuesta-coronavirus-bidcornell>.
- BID (2021). The Effect of COVID-19 on Firms and Employment in Central America. [Manuscrito].
- Blagrove, M. y Santoro (2017). “Labor force participation in Chile: Recent trends, drivers, and prospects”. [IMF Working papers]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- Bohnet, I. (2016). *What works? Gender equality by design*. Harvard University Press.
- Brassiolo, P. y Arreaza, A. (2013). *Emprendimientos en América Latina, desde la subsistencia hacia la transformación productiva. Reporte de Economía y Desarrollo*. Caracas: Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).
- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual Reviews of Sociology*, 41, 359-375.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, M. E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S. y Kochhar, M. K. (2019). *Gender, technology, and the future of work*. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- Bursztyn, L., Fujiwara, T. y Pallais, A. (2017). ‘Acting Wife’: Marriage market incentives and labor market investments. *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.
- Busso, M. y Romero Fonseca, D. (2015). *Female labor force participation in Latin America: Patterns and explanations*. [Documento de trabajo No 187]. Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Bustelo M., Flabbi L., Piras, C. y Tejada, M. (2019). *Female Labor Force Participation, Labor Market Dynamic, and Growth*. [IDB Working Paper Series IDB-WP-00966]. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bustelo, M., Martínez, S. W., Pérez Millard, M. y Rodríguez Silva, J. (2016). *Evaluación de impacto del proyecto Ciudad Mujer en El Salvador*. [Nota técnica del BID 1123]. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bustelo, M., Martínez, S. W., Pérez Millard, M. y Rodríguez Silva, J. (2019). *Better together? The effects of integrated social services for women*. [IDB Working Paper Series 996]. <http://dx.doi.org/10.18235/0001588>
- Bustelo, M., Frisancho, V. y Viollaz, M. (2020). *¿Qué políticas son efectivas para erradicar la violencia contra las mujeres?* GDLab. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0002803>
- Bustelo, S. y Viollaz, M. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Serie *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001934>

Card, D., Ibararán, P., Regalia, F., Rosas, D. y Soares, Y. (2007). The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic: Evidence from a randomized evaluation [NBER Working Paper 12883]. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. *Informe Regional*. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL (2018). Panorama social de América Latina 2017. *Informes periódicos*. Santiago de Chile: CEPAL. http://hdl.handle.net/11362/42716_7

CEPAL (2017). Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL-OIT (2019). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. Número 21. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL (2019). Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf

Cerrutti, M. y Zenteno, R. (2000). Cambios en el papel económico de las mujeres entre las parejas mexicanas. *Estudios Demográficos y Urbanos* 15, 65-95.

Chioda, L. (2011). *Work and family: Latin American and Caribbean women in search of a new balance*. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Contreras D. y Plaza G. (2007). Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales? *Serie Documentos de Trabajo*, N235. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Couch K. A. y Placzek, D. W. (2010). Earnings losses of displaced workers revisited. *The American Economic Review*, 100, 572-89.

Cuberes, D. y Teignier, M. (2014). Aggregate costs of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. *Col·lecció d'Economia E14/308*. Universitat de Barcelona.

Cuberes, D. y Teignier, M. (2021). Gender gaps in STEM occupations in Central America and Mexico. [Manuscrito].

Dabla-Norris, E. y Kochhar, K. (2019). Closing the gender gap. The economic benefits of bringing more women into the labor force are greater than previously thought. *Finance and Development*, 56, 1. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.

Díaz, M. y Rodríguez-Chamussy, L. (2017). Educación que rinde. Mujeres, trabajo y cuidado infantil en América Latina y el Caribe. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Fabrizio, S., Gomes, D. y Tavares, M. (2021). COVID-19 She-Cession: The employment penalty of taking care of young children. [IMF Working Paper 2021/058]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.

Fajardo-González, D. (2017). Three Essays in Development Economics. University of Minnesota Digital Conservancy. <https://hdl.handle.net/11299/190436>.

Frisancho, V. y Vera-Cossío, D. (2020). Brechas de género en tiempos de la COVID-19. La crisis de la desigualdad. América Latina y el Caribe en la encrucijada, Recuadro 5.1. En M. Busso y J. Messina (Eds.). *La crisis de la desigualdad. América Latina y el Caribe en la encrucijada*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Fiszbein, A., Schady, N., Ferreira, F. H.G., Grosh, M., Keleher, N., Olinto, P. y Skoufias, E. (2009). Conditional Cash Transfers: Reducing Present and Future Poverty. [World Bank Policy Research Report]. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2597> Washington, D.C.: Banco Mundial.

Frazelle, S. y Nagel, A. (2015). A practitioner's guide to implementing early warning systems (REL 2015-056). Institute of Education Sciences. Washington, D.C.: US Department of Education.

Garganta, S. y Zentner, J. (2021). El efecto de la doble escolaridad sobre la participación laboral femenina en República Dominicana. [Nota técnica del BID 2122]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003104>.

Gasparini, L. y Cruces, G. (2013). Poverty and inequality in Latin America: A story of two decades. *Journal of International Affairs*, 66(2), 51-63.

Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America: An overview. [Documento de Trabajo 185]. Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).

Gasparini, L. y Marchionni, M. (2017). "Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America". Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).

Gelber, D., Treviño, E. e Inostroza, P. (2016). Inequidad de género en los logros de aprendizaje en educación primaria ¿Qué nos puede decir TERCE? [Resumen ejecutivo]. París: UNESCO.

Georgieva, K., Fabrizio, S., Gomes, D. y Tavares, M. (2021). COVID-19: the Moms' Emergency. [IMFBlog]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional. <https://blogs.imf.org/2021/04/30/covid-19-the-moms-emergency/>.

Gómez Cañón, C. C. (2016). Consecuencias de ser padre a temprana edad sobre los ingresos: Caso colombiano. *Ensayos sobre Política Económica*, 34(80), 103-125. <https://doi.org/10.1016/j.espe.2016.02.00>

Gonzales C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K., Newiak, M. y Zeinullayev, T. (2015). Catalyst for change: Empowering women and tackling income inequality. [IMF Staff Discussion Notes 15/20]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.

González-Pérez, S., Mateos de Cabo, R., y Sáinz, M. (2020). Girls in STEM: Is It a female role-model thing? *Frontiers in Psychology*, 11,2204. Doi: 10.3389/fpsyg.2020.02204

Greenbaum, H. (2019). Guided imagery and progressive muscle relaxation in Group Psychology. [PSYC 3170]. Department of Psychology, The George Washington University.

Greitemeyer, T. (2007) What do men and women want in a partner? Are educated partners always more desirable? *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(2), 180-194.

Grown, C., Bahadur, C., Elson, D. y Handbury, J. (2008). The Financial requirements of achieving gender equality and women's empowerment en Buvinić, Morrison, Ofosu-Amaah y Sjöblom (Eds.). *Equality for Women: Where Do We Stand on Millennium Development Goal 3?* Washington, D.C.: Banco Mundial.

Grupo Banco Mundial (2020). *Mujer, Empresa y el Derecho 2020*. . doi:10.1596/978-1-4648-1532-4. Hadley, A., Chandra-Mouli, V. y Ingham, R. (2016). Teenage pregnancy strategy for England. *The Lancet*, 388 (10044).

Huffman, C. y Van Gameren, E., (2011). La oferta laboral de los hogares en México. Modelos de interacción estratégica. *El Trimestre Económico*, 78-4(312), 869-911.

Ibarrarán, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J.M. y García, B. (2012). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. [IDB Working Paper Series No. IDB-WP-342]. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

INCAE (2017). *Emprendimiento y género en América Latina*. San José de Costa Rica: INCAE Business School.

INCAE-BID (2020). Brecha digital y mercado laboral en la región de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (CAPRD). [Manuscrito].

Klasen, S. y Pieters, J. (2015). What explains the stagnation of female labor force participation in urban India? *The World Bank Economic Review* 29(3), 1564-1698.

Krentz M., Kos, E., Green A. Y Garcia-Alonso, J. (2020). Easing the COVID-19 burden on working parents. BCG (2020). COVID-19 Caregivers Survey. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2020/helping-working-parents-ease-the-burden-of-COVID-19>

Kugler, A y Rojas, I. (2018). Do CCTs Improve employment and earnings in the very long term? Evidence from Mexico. [NBER Working Paper No. w24248]. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Lindberg, S. M., Hyde, J. S., Petersen, J. L. y Linn, M. C. (2010). New trends in gender and mathematics performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(6), 1123.

Lim, J. y Meer, J. (2017). The impact of Teacher-Student gender matches: Random assignment evidence from South Korea. *Journal of Human Resources*, 52. 1215-7585R1. 10.3368/jhr.52.4.1215-7585R1.

López-Bassols, V., Grazi, M., Guillard, C., y Salazar, M. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición. [Nota técnica IDB-TN-1408].

López-Acevedo, G. y Hong W. Tan. (2010). Evaluación de impacto de los programas para PyME en Latinoamérica y el Caribe. [Working Paper 52668]. Washington, D.C.: Banco Mundial.

- Marchionni, M., Gasparini, L. y Edo, M. (2018). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Marmolejo, A. L. y Rodríguez, V. (2020). Assessing the effect of gender equality before the law on female labor participation and GDP per capita in Central America, Panama, and the Dominican Republic. [Nota técnica del BID 2128]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003113>.
- Martínez, C. y Perticará, M. (2017). Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. *Journal of Development Economics*, 126, 127-137.
- Martínez, A., Ugarte, F. y Zentner, J. (2021). Desigualdad de género en la participación laboral y remuneraciones en el grupo de países CID. [Nota técnica del BID 2145]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003179>
- Martínez, A. (2021). Oportunidades y retos para potenciar el liderazgo femenino en la región CID. [Nota técnica del BID 2146] <http://dx.doi.org/10.18235/0003195>
- Master, A., Sapna C., Moscatelli, A. y Meltzoff, A. (2017). Programming experience promotes higher STEM motivation among first-grade girls. *Journal of Experimental Child Psychology*, 160, 92-106.
- Minnis, A., vanDommenen-Gonzalez, E., Luecke, E., Dow, W., Bautista-Arredondo, S. y Padian, N. (2014). Yo puedo - a conditional cash transfer and life skills intervention to promote adolescent sexual health: results of a randomized feasibility study in San Francisco. *Journal of Adolescent Health*, 55(1), 85-92. doi:10.1016/j.jadohealth.2013.12.007
- Moeeni, S. y Moeeni, M. (2021) The impact of intra-household bargaining game on progression to third birth in Iran. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 61-72
- Morrison, A. y Orlando, M. (1999). El impacto socioeconómico de la violencia doméstica: Chile y Nicaragua en Morrison y Biehl (Eds.). *El costo del silencio: violencia doméstica en las Américas*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ngai, L. R. y Petrongolo, B. (2017). Gender gaps and the rise of the service economy, *American Economic Journal: Macroeconomics*, 9,(4), 1-44.
- Naciones Unidas (2018). Día Internacional de las mujeres rurales 2018. Tema: infraestructura, servicios y protección social sostenibles para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas rurales. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2018/10/announcer-international-day-for-rural-women-2018>.
- Naciones Unidas (2020). Estimates and Projections of Women of Reproductive Age Who are Married or in a Union: 2020 Revision. Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). Nueva York: Naciones Unidas.
- Novella, R. y Ripani, L. (2015). Are you (not) expecting? The unforeseen benefits of job training on teenage pregnancy. [IDB Working Paper Series No. 660]. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Novta, N. y Wong, J. (2017). Women at Work in Latin America and the Caribbean. [IMF Working Papers 17]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- OIT (2014). Marco integrado de evaluación de un entorno favorable para el desarrollo de empresas de mujeres. San José: OIT.

OIT (2019a). Spotlight on SDG 8: The impact of marriage and children on labour market participation. Ginebra: OIT.

OIT (2020a). A gender-responsive employment recovery: Building back fairer. [Policy Brief]. Ginebra: OIT.

OIT (2020b). World Employment and Social Outlook – Trends 2020. Ginebra: OIT.

OIT (2020c). Care work and care jobs for the future of decent work. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

Organización Panamericana de la Salud, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2018). Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe. [Informe de consulta técnica, Washington, D.C., 29-30 de agosto de 2016].

Ostry, J., Álvarez, J., Espinoza, R. A. y Papageorgiou, C. (2018). Economic gains from gender inclusion; new mechanisms, new evidence [IMF Staff Discussion Notes No 2018/006]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.

OVE (2018). Evaluación del apoyo del Banco a los temas de género y diversidad. Oficina de Evaluación y Supervisión. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Padilla-Romo, M. y Cabrera-Hernández, F. (2019). Easing the constraints of motherhood: the effects of all-day schools on mothers' labour supply. *Economic Inquiry*, 57(2), 890-909. <https://doi.org/10.1111/ecin.12740>

Red ÍNDICES (2018). Panorama de la educación superior en Iberoamérica. Red Iberoamericana de Indicadores de Educación Superior. <http://redindices.org/attachments/article/85/Panorama%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20superior%20iberoamericana%20versi%C3%B3n%20Octubre%202018.pdf>

Parro, F., Valencia, O. y Zentner, J. (2021). Gender Budgeting: Lecciones para los Países CID. Banco Interamericano de Desarrollo. [Nota técnica del BID 2123]. <http://dx.doi.org/10.18235/0003106>.

PATH (2012). Embarazo en adolescentes rurales de Nicaragua: determinantes de riesgo y protección e indicadores para su abordaje. PATH, Nicasalud, USAID (1a ed.) Managua: PATH/InterCambios.

Porter, C. y Serra, D. (2020). Gender differences in the choice of major: The importance of female role models. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12 (3), 226-54. DOI: 10.1257/app.20180426.

Posel, D., Fairburn, J. A. y Lund, F. (2006). Labor migration and Households: A Reconsideration of the Effects of the Social Pension on Labor Supply in South Africa. *Economic Modelling*, 23(5), 836-853.

Reuben, E., Sapienza, P. y Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403.

Reyes Rebolledo, L. (2009). Impacto del embarazo adolescente en la transmisión intergeneracional de la pobreza. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107974>

- Robles M., Cruz-Aguayo, Y., Schady, N., Zuluaga, D., Fuertes, N. y Kang, M. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Educación y salud: ¿los sectores del futuro? Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001524>
- Serrano, J., Gasparini, L., Marchionni, M. y Gluzmann, P. (2017). Economic cycle and deceleration of female labor force participation in Latin America. [Mimeo]. Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Au, S.-Y., Dong, M. y Tremblay, A. (2020). Me Too: Does workplace sexual harassment hurt firm value? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3437444>
- Schleicher, A. (2019). PISA 2018. Insights and Interpretations. OCDE.
- Sosa-Rubi, S., Saavedra, B., Piras, C., Van Buren, J, Bautista-Arredondo, S. (2020). True love: effectiveness of a school-based program to reduce dating violence among adolescents in Mexico City. *Prevention Science*, 18(7), 804-817 (octubre). Doi: 10.1007/s11121-016-0718-4. PMID: 27738783.
- Stotsky, J. G. (2006). Gender Budgeting. [IMF Working Papers 2006/232]. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- Székely, M. y Acevedo, I. (2021). ¿Cómo aprovechar el potencial de las mujeres para acelerar el desarrollo? Un análisis para Centroamérica, Haití, México, Belice, Panamá y República Dominicana. [Manuscrito].
- Stoeger, H., Duan, X., Schirner, S., Greindl, T. y Ziegler, A. (2013). The effectiveness of a one-year online mentoring program for girls in STEM. *Computers & Education*, 69, 408-18.
- Thibaut, L., Ceuppens, S., De Loof, H., De Meester, J., Goovaerts, L., Struyf, A., Boeve-de Pauw, J., Dehaene, W., Deprez, J., De Cock, M., Hellinckx, L., Knipprath, H., Langie, G., Struyven, K., Van de Velde, D., Van Petegem, P. y Depaeppe, F. (2018). Integrated STEM Education: A Systematic Review of Instructional Practices in Secondary Education. *European Journal of STEM Education*, 3(1), 02. <https://doi.org/10.20897/ejsteme/85525>
- Tortarolo, D. (2014). Female labor supply and fertility. Causal evidence for Latin America. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, (13), 38. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/REPBA/article/view/782>
- Tornarolli, L. (2017). "El fenómeno de los NiNis en América Latina". [Documento de Trabajo 213] Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Verduzco, P. e Inzunza, M. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Población*, 25(99). Universidad Autónoma del Estado de México.
- Wang, M. T. y Degol, J. L. (2017). Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions. *Educational Psychology Review*, 29(1), 119-140.

BASES DE DATOS

1. Organización Internacional del Trabajo. (2020). Base de datos ILOSTAT en <https://ilostat.OIT.org/data/>.
2. CEPALSTAT Bases de datos. Indicadores Observatorio de Igualdad de Género en <https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/Portada.html>
3. OECD Statistic: [Labour force participation rate](#)
4. UNICEF Data Warehouse: <https://data.unicef.org/topic/gender/covid-19/>
5. Banco Mundial. [WDI y Data Bank Gender Statistics](#)
6. Observatorio Laboral BID en <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/>
7. Costa Rica-Encuesta continua de empleo en <https://www.inec.cr/encuestas/encuesta-continua-de-empleo>
8. República Dominicana-Encuesta continua de fuerza de trabajo en <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>
9. México-Ocupación, empleo y remuneraciones en <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0>

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

López Marmolejo, Arnoldo.

Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana / Arnoldo López Marmolejo, Marta Ruiz-Arranz, Elizabeth Ochoa.

p. cm. — (Monografía del BID; 954)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Women-Employment-Central America. 2. Women-Employment-Mexico. 3. Women-Employment-Dominican Republic. 4. Sex discrimination in employment-Central America. 5. Sex discrimination in employment-Mexico. 6. Sex discrimination in employment-Dominican Republic. 7. Wages-Women-Central America. 8. Wages-Women-Mexico. 9. Wages-Women-Dominican Republic. 10. Gender mainstreaming-Central America. 11. Gender mainstreaming-Mexico. 12. Gender mainstreaming-Dominican Republic. I. Ruiz-Arranz, Marta. II. Ochoa, Elizabeth. III. Banco Interamericano de Desarrollo. Departamento de Países de Centroamérica, Haití, México, Panamá y la República Dominicana. IV. Título. V. Serie.

IDB-MG-954

Códigos JEL: J12, J16, J21,

Palabras clave: género, participación laboral, Centroamérica, educación

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2021 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

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

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

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



CERRANDO BRECHAS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**CENTROAMÉRICA, MÉXICO,
PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA**