

4

El futuro del trabajo

en América Latina
y el Caribe



Montserrat Bustelo

Especialista sénior de la División de Género y Diversidad del BID



Agustina Suaya

Consultora de la División de Género y Diversidad del BID



Mariana Viollaz

Consultora de la División de Género y Diversidad del BID



Las autoras agradecen las valiosas contribuciones de Gabriela Aguerrevere, Mikel A. Alcázar, Agustín Cáceres, [Pablo Egaña del Sol](#), Mariangela Mendoza, [Silvina Moschini](#), Carmen Pagés, [Claudia Palacios](#), Cristina Pombo, Georgina Raygada, Laura Ripani, Juan Pablo Salazar y Nicolás Soler, así como la edición de Elena LaFuente e Irene Larraz, el diseño gráfico de Jesús Rivero, el trabajo del equipo audiovisual encabezado por Santiago Capuz y Agencia Ojo por Ojo producciones y los excelentes comentarios de Marcelo Cabrol, [Luca Flabbi](#) y Andrew Morrison

Copyright © [2019]. 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.



Tabla de contenidos

1	En pocas palabras	7
2	¿Por qué este tema?	9
3	¿Qué está pasando?	11
4	¿Qué hay de nuevo?	23
5	¿Qué sigue?	41
	Referencias	45



Puedes acceder a la versión interactiva de esta nota
y a sus materiales audiovisuales en la página web

www.iadb.org/futurodeltrabajo



1 | En pocas palabras

Autos que se manejan solos, máquinas que leen y procesan miles de expedientes en minutos, robots capaces de realizar complejísima operaciones quirúrgicas, algoritmos que escriben con soltura periodística la información meteorológica y de la bolsa... Han pasado casi 200 años desde que una mujer, [Ada Lovelace](#), ideara el primer algoritmo destinado a ser procesado por una máquina. Hoy, lo que hace 100 años solo éramos capaces de imaginar, ha saltado de las películas y las novelas de ciencia ficción a la vida real. El futuro nos ha alcanzado. Los robots y la inteligencia artificial han irrumpido en nuestras vidas y se han hecho prácticamente omnipresentes. Especialmente, en el mundo del trabajo: telefonistas, conductores, mensajeros, asistentes, camareros, periodistas y hasta médicos han sido o podrían ser reemplazados por máquinas. Pero, **¿tienen género estas máquinas? ¿Corren las mujeres más peligro que los hombres de perder su trabajo a manos de un robot? ¿Ayudará la tecnología a cerrar la brecha de género en el mercado de trabajo?**

¿Es la transformación digital una oportunidad o una amenaza para la igualdad de género en el mercado laboral?

La brecha de género en el mercado laboral es un hecho documentado y persistente en la mayoría de los países del mundo. En América Latina y el Caribe la situación no es diferente. Más mujeres trabajan en ocupaciones peor pagadas, pasan más tiempo en trabajos de cuidados a niños y adultos mayores que no son remunerados y tienen una menor participación en los campos de CTIM (precisamente, relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) que los hombres. Dado el avance acelerado de la tecnología, surge una pregunta específica respecto a esta brecha: ¿es la transformación digital una oportunidad o una amenaza para la igualdad de género en el mercado laboral?

En esta cuarta entrega de la serie '[El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe](#)' se busca comprender cómo será el nuevo mercado laboral para las mujeres. En primer lugar, el estudio expone nuevos datos sobre el impacto que las tecnologías de automatización (robotización e inteligencia artificial) tendrán en los trabajadores de cuatro países de la región. A continuación, se aborda el tema de la economía de plataformas o economía *gig* que, junto a la robotización, constituye una de las mayores disrupciones que ha generado recientemente la tecnología en el mercado de trabajo,

presentando también nuevos datos que exploran las oportunidades y los desafíos que suponen estas tecnologías para las mujeres en América Latina y el Caribe.

Para entender los efectos de la automatización en el empleo de las mujeres debemos referirnos a una característica importante en la región: la alta segregación educativa y laboral contribuye a que haya una clara diferenciación en las tareas y el uso de habilidades entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres eligen menos carreras relacionadas con las CTIM, y eso hace que estén rezagadas en el uso de las habilidades vinculadas con estas áreas.

El tipo de habilidades que usan los hombres y mujeres en sus trabajos también influye en la forma en la que se verán afectados por la automatización. Eso hace que el porcentaje de mujeres que puede perder su empleo en esta revolución digital sea ligeramente más alto para el promedio de los cuatro países analizados, donde **es posible que un 21% de las mujeres trabajadoras requieran una transición hacia una nueva ocupación frente a un 19% de hombres trabajadores**. Detrás de estas cifras promedio, sin embargo, hay diferencias entre países. Por otra parte, las diferentes ocupaciones desde las cuales hombres y mujeres buscarán reinsertarse implican diferencias en el tipo de reentrenamiento que necesitarán.

En cuanto a la economía de plataformas o economía *gig*ⁱ, estas tecnologías pueden replicar las brechas de género observadas en el mercado de trabajo tradicional, como las de participación y la segregación ocupacional. Los datos disponibles para seis países de la región evidencian que **las mujeres hacen un uso más limitado de los dispositivos digitales y de internet, incluida la**

participación en la economía *gig*. Este rezago en las habilidades digitales limita su posibilidad de obtener los beneficios que ofrece esta tecnología. Por su parte, **se evidencia un patrón de segregación ocupacional del mercado laboral digital en la región**, tanto en el tipo de empresas (las firmas unipersonales lideradas por mujeres tienen una mayor presencia en sectores de cuidado, comercio y servicios, mientras que las lideradas por hombres tienen una mayor presencia en aquellos de comunicación, informática y financieros) como en el tipo de tareas (las mujeres participan más en plataformas de servicios de limpieza y compra/entrega de artículos para el hogar, mientras que los hombres lo hacen más en servicios de taxis).

Para realizar con éxito las transiciones necesarias hacia la fuerza laboral del futuro, las mujeres necesitan adquirir habilidades y competencias tecnológicas adecuadas. Es vital que tengan más influencia en la creación y uso de tecnología. Solo así podremos contribuir a la creación de un futuro igualitario que aborde las preocupaciones sobre los sesgos de género que se arrastran y se están trasladando a las nuevas tecnologías (por ejemplo, en el diseño de algoritmos de la inteligencia artificial).

Para realizar con éxito las transiciones necesarias hacia la fuerza laboral del futuro, las mujeres necesitan adquirir habilidades y competencias tecnológicas adecuadas

i. Entendemos la economía *gig* como el intercambio de servicios por una contraprestación monetaria. Además de este componente de 'economía bajo demanda', donde los objetivos son comprar, vender, alquilar o contratar un servicio, la [economía de plataformas](#) también incluye un componente de economía colaborativa, cuyos objetivos son prestar, donar, intercambiar o compartir sin que necesariamente exista una contraprestación monetaria entre los usuarios. Un ejemplo de plataforma perteneciente a la economía bajo demanda o *gig* es Uber, mientras que Couchsurfing es un ejemplo de economía colaborativa.

2 | ¿Por qué este tema?

¿Quieres dejar sin palabras a la inteligencia artificial? Te proponemos un experimento rápido. Agarra tu móvil y pregunta a Siri: “Siri, ¿eres hombre o mujer?”. Siri te contestará que, al igual que los cactus y algunos peces, no tiene sexo. Volvemos a la carga: “Entonces, ¿por qué tienes voz de mujer?”. A partir de ahí, Siri será incapaz de explicar por qué tiene voz de mujer, se perderá en evasivas e insistirá, una y otra vez, en la primera respuesta. Por cierto, un dato: para los que no lo sepan, Siri, en noruego, significa “hermosa mujer que te guía a la victoria”. Lo mismo sucede con otros asistentes virtuales: Alexa, Cortana... todos tienen nombres y voces femeninos.

Hagamos ahora otro experimento. Pensemos en un robot inteligente. En tu imagen mental, ¿ese robot es un hombre o una mujer? Es bastante probable que el robot tenga apariencia masculina, ¿verdad? Quizás eso se debe, en parte, a que, realizando una rápida búsqueda de imágenes en Google con esos términos, existen pocos ejemplos de robots inteligentes con apariencia femenina. Apenas diez años de inteligencia artificial en nuestras manos y ya tenemos asistentes virtuales con voz de mujer y robots inteligentes con apariencia de hombre.

Como ya hemos dicho, las brechas de género en el mercado laboral son un hecho persistente en la mayoría de los países del mundo y nuestra región no es la excepción. También sabemos que los cambios tecnológicos que estamos viviendo pueden afectar a estas brechas, reduciéndolas o ampliándolas en un futuro.

Por último, sabemos que promover la igualdad de género en los mercados laborales no solo es

lo correcto, sino también lo inteligente tanto para los gobiernos como para las empresas. La participación de las mujeres en el mercado laboral [genera mayores tasas de crecimiento](#) y [reduce la pobreza](#). Estimaciones para la región proyectan un crecimiento de hasta un [6% del PBI per cápita](#) con políticas modestas que promuevan la participación laboral femenina, como la expansión de servicios de cuidado de calidad. Esto se suma a [múltiples beneficios positivos para las familias](#) y las comunidades, incluyendo la mejora de la nutrición y los resultados educativos de los niños. Además, las compañías que tienen una fuerza laboral más diversa en sus puestos de liderazgo alcanzan un [mayor rendimiento financiero](#) (entre un 21% y 33% más) que las empresas en su mismo campo sin tanta diversidadⁱⁱ.

Así pues, las preguntas clave son: **¿contribuirá la digitalización a ampliar las brechas de género existentes o se puede aprovechar para cerrarlas? ¿Qué acciones y políticas pueden contribuir al cierre de esas brechas en este nuevo escenario tecnológico?**

Con este desafío en mente, en esta entrega se busca abrir un debate que ayude a los países de la región a configurar un mundo del trabajo al servicio de las personas, arraigado en la equidad de género y donde las tecnologías sean aprovechadas para lograr estos objetivos. Este informe no pretende predecir el futuro. Como se explica en el primer fascículo de esta serie, el futuro del trabajo no es una foto fija, sino un escenario en construcción. El espacio que las mujeres ocupen en el futuro dependerá de cómo actuemos cada uno de nosotros: mujeres, hombres, empresas y Estado.

ii. El estudio contempla datos disponibles públicamente de 1.007 empresas en 12 países a nivel mundial. El término “diversidad” hace referencia a una mayor proporción de mujeres y personas con diversidad étnica o cultural en posiciones de liderazgo en las empresas.



¿Qué acciones y políticas pueden contribuir al cierre de las brechas de género en este nuevo escenario tecnológico?

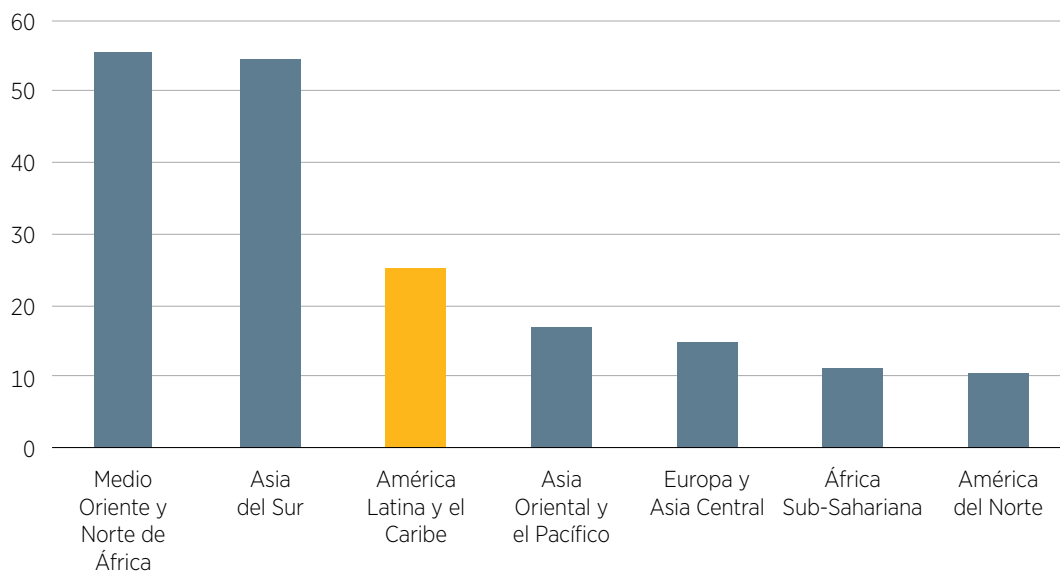
3 | ¿Qué está pasando?

Una enorme brecha de participación laboral

La brecha de género en la participación laboral en América Latina y el Caribe es una de las más altas del mundo. A pesar de los avances en la participación laboral femenina en los últimos 50 años, en los que ha llegado al 58%, aún se encuentra muy por debajo de la masculina, que ronda el 82%. Esto implica una brecha de casi 25 puntos para la región. Incluso entre las propias mujeres el panorama dista mucho de ser homogéneo, y todavía encontramos grandes diferencias entre

países. Por ejemplo, mientras Guatemala y El Salvador figuran entre los países con las tasas de participación femenina más bajas, con el 39% y el 48%, respectivamente, Uruguay y Perú exhiben tasas cercanas al 70%ⁱⁱⁱ. Esto hace que las brechas también sean muy dispares. Por ejemplo, en Guatemala y El Salvador, las brechas de género de participación toman un valor de 49 y 31 puntos respectivamente, mientras que en Uruguay y Perú alcanzan un valor de 15 puntos (gráfico 1).¹

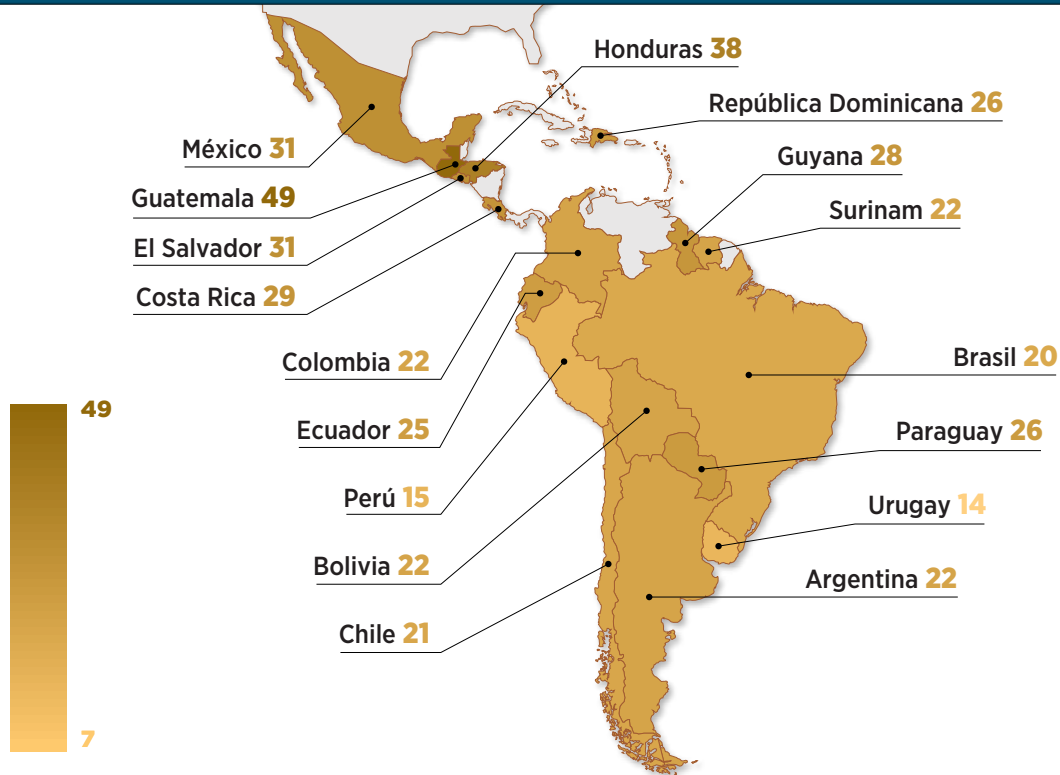
GRÁFICO 1.A AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE FRENTE A OTRAS REGIONES



Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres de 15 a 64 años. Año 2017. A partir de datos de World Development Indicators.

iii. Los niveles alcanzados en las tasas de participación laboral femenina en Uruguay y Perú son similares a los que se observan en países de la Unión Europea o Estados Unidos (World Development Indicators, 2017).

GRÁFICO 1.8 UNA BRECHA MUY HETEROGÉNEA



Brecha de participación laboral por sexo entre personas de 15 a 64 años. Todos los datos son de 2017 a excepción de México, en donde los datos más recientes son de 2016 (SIMS, BID).

Ellas cuidan... ¿cuidan ellos?

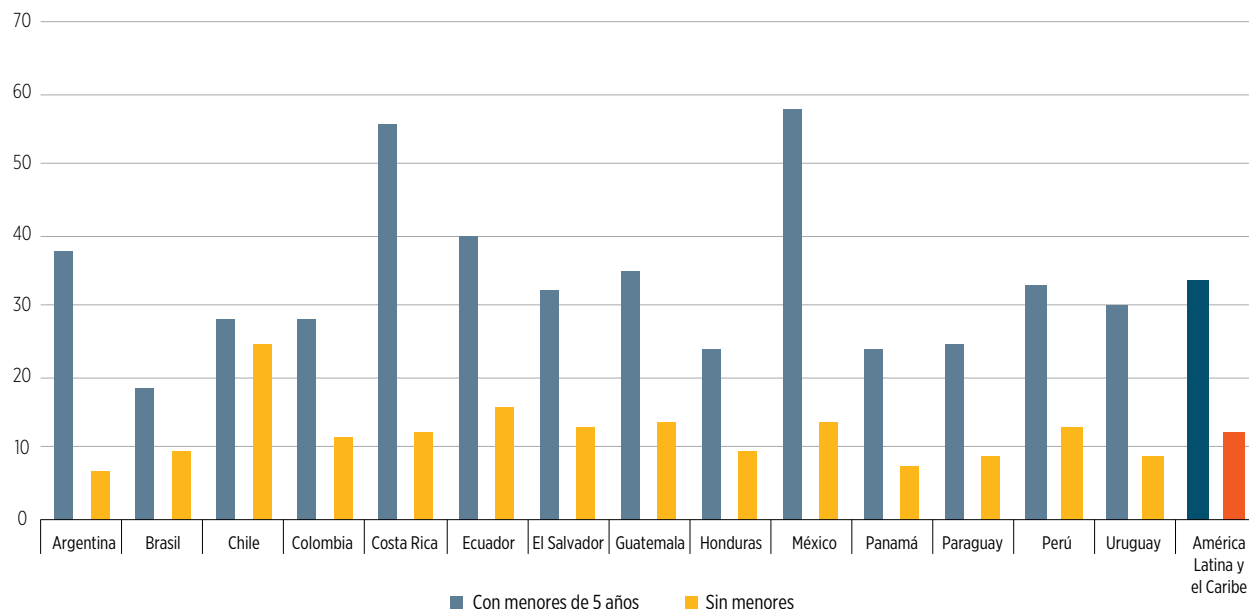
La maternidad penaliza^{iv}. La brecha de participación en el mercado laboral se dispara a 40 puntos porcentuales cuando se trata de hombres y mujeres con hijos menores de cinco años. En contraste, la brecha es menor (24 puntos porcentuales) entre aquellos hombres y mujeres con hijos mayores de 18 años. Esto se debe a que **uno de los principales desafíos que siguen enfrentando las mujeres en el mercado de trabajo es la expectativa cultural sobre su papel como principales cuidadoras.** Las mujeres en la región dedican más del doble de horas a responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas que sus pares masculinos: 38 frente a 16 horas semanales, respectivamente.

Esta brecha se intensifica en hogares con niños menores de cinco años, alcanzando una diferencia de 33 horas semanales de trabajo no remunerado entre hombres y mujeres (gráfico 2).

La brecha de género en la participación laboral es elevada en la región y muy dispar entre sus países

iv. Ver *Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations* (Kleven et al., 2019); *Women, work, and family* (Blau y Winkler, 2017).

GRÁFICO 2. ELLAS CUIDAN... ¿CUIDAN ELLOS?



Nota: En el gráfico se muestra la brecha en el número de horas de trabajo no remunerado por semana, según la presencia de menores en el hogar. La brecha fue estimada a partir del cálculo del promedio de horas semanales de trabajo no remunerado de las mujeres menos el respectivo para los hombres. Estimaciones elaboradas por la [Comisión Económica para América Latina y el Caribe \(CEPAL\)](#) con base en encuestas de uso del tiempo para el año más reciente disponible (2009-2014, dependiendo del país). **Fuente:** Elaboración propia con base en datos de CEPAL.

La segregación ocupacional: las mujeres cuidan, los hombres construyen

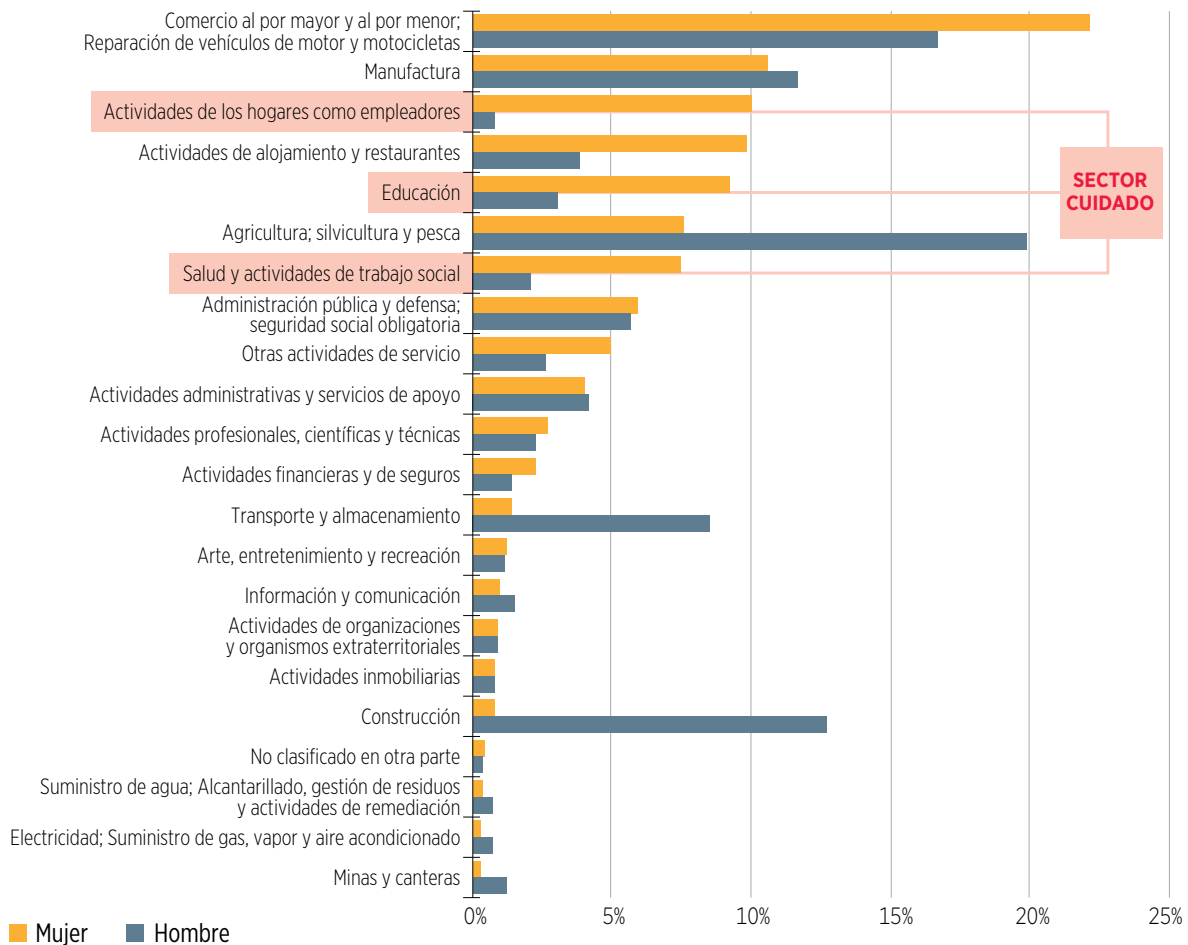
Una vez dentro del mercado, las mujeres tienden a participar en empleos de baja calidad y remuneración, contribuyendo a la brecha salarial por género. Las mujeres de la región [ganan entre un 5% y un 30% menos](#) que los hombres con igual nivel educativo y otras características demográficas como edad, estado civil y área de residencia.

Una parte importante de la brecha salarial se explica por la distinta [distribución del empleo por género](#). Las mujeres tienden a segregarse en sectores tradicionalmente considerados como femeninos, los cuales suelen ser de baja remuneración. Así, **mientras que casi el 30% de las mujeres trabajan en los sectores vinculados al cuidado (educación,**

salud y trabajo doméstico), entre los hombres estos sectores solo ocupan al 6% de los trabajadores. En contraste, sectores como la agricultura o la construcción ocupan a más del 30% de hombres y solo al 8% de las mujeres. De igual manera, los sectores de servicios relacionados con el comercio, la hotelería o la alimentación agrupan a cerca del 30% de la población trabajadora femenina, frente a un 20% de la masculina (gráfico 3).

Una vez dentro del mercado, las mujeres tienden a participar en empleos de baja calidad y remuneración

GRÁFICO 3. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: LAS MUJERES CUIDAN, LOS HOMBRES CONSTRUYEN



Nota: En el gráfico se muestra el porcentaje de personas ocupadas por rama de actividad y género. Estimaciones elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la región. Los sectores de salud, educación y trabajo doméstico conforman el sector de cuidado. **Fuente:** Elaboración propia con datos de la OIT (2017).

Demostrar se conjuga en femenino: del suelo pegajoso al techo de cristal

Incluso cuando ejercen la misma actividad profesional, hombres y mujeres realizan tareas distintas y su progresión profesional^v difiere debido a los llamados techos de cristal, que se refieren a barreras que limitan el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos. Las interrupciones en la ca-

rrera laboral asociadas a la maternidad, la mayor preferencia de las mujeres por la flexibilidad horaria en el trabajo y las diferentes actitudes hacia el riesgo y la competencia de hombres y mujeres son algunos de los factores que explican la existencia de los techos de cristal².

v. Las posiciones de liderazgo tienden a ser las mejor compensadas dentro de las organizaciones, lo que significa que la baja representación de mujeres en estos puestos de trabajo también contribuye a las brechas salariales de género que se observan. Es decir, incluso cuando ejercen la misma actividad profesional, hombres y mujeres ganan distinto. Ver Women and leadership (Miller, 2018) y The gender wage gap in developed countries (Kunze, 2018).

En la región, apenas el 20% de los cargos de alta gerencia en administración pública son ocupados por mujeres, y ellas representan menos del 10% de las juntas directivas en las empresas. Solo el 4,2% de los directores ejecutivos de las empresas que operan en la bolsa son mujeres y únicamente el 7,2% de todos los cargos directivos están ocupados por ellas. [De 14.412 compañías](#), solo el 21,4% tiene alguna mujer en puestos de alto rango. Pero además, cuando alcanzan algún puesto directivo, las mujeres tienden a estar involucradas en roles de apoyo como directoras de recursos humanos o directoras financieras³. A [nivel mundial](#), las mujeres ocupan menos del 25% de los cargos de liderazgo político, como jefaturas de ministerios y puestos legislativos, y solo el 34% de los cargos gerenciales.

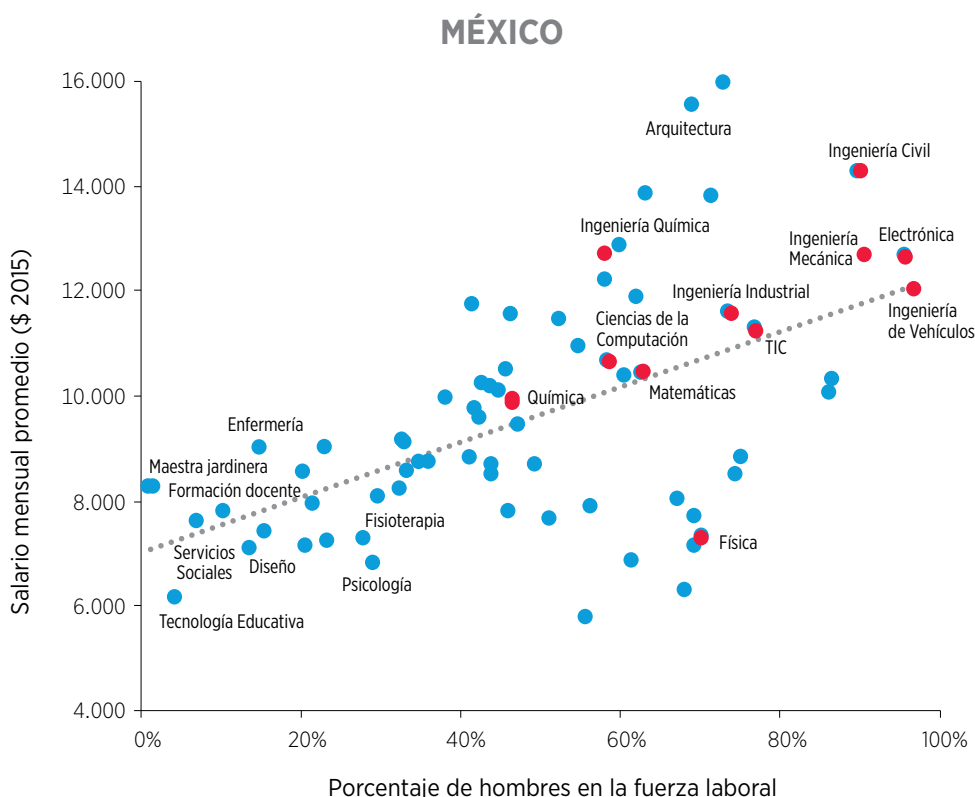


¿Estudian ellos para ser más productivos?

La distinta distribución ocupacional es, en gran medida, producto de la segregación del sistema educativo. Las mujeres ya suponen el 60% de los graduados en carreras terciarias y universitarias, **pero solo representan el 30% de los graduados en carreras CTIM**, lo que revela la baja propensión a elegir carreras correspondientes a sectores de **alta productividad** y, como consecuencia, a **salarios más altos**. Este problema se observa, principalmente, en los **campos de estudio** más intensivos en matemática, como las áreas de tecnología e ingeniería, donde aproximadamente el 28% de los graduados son mujeres.

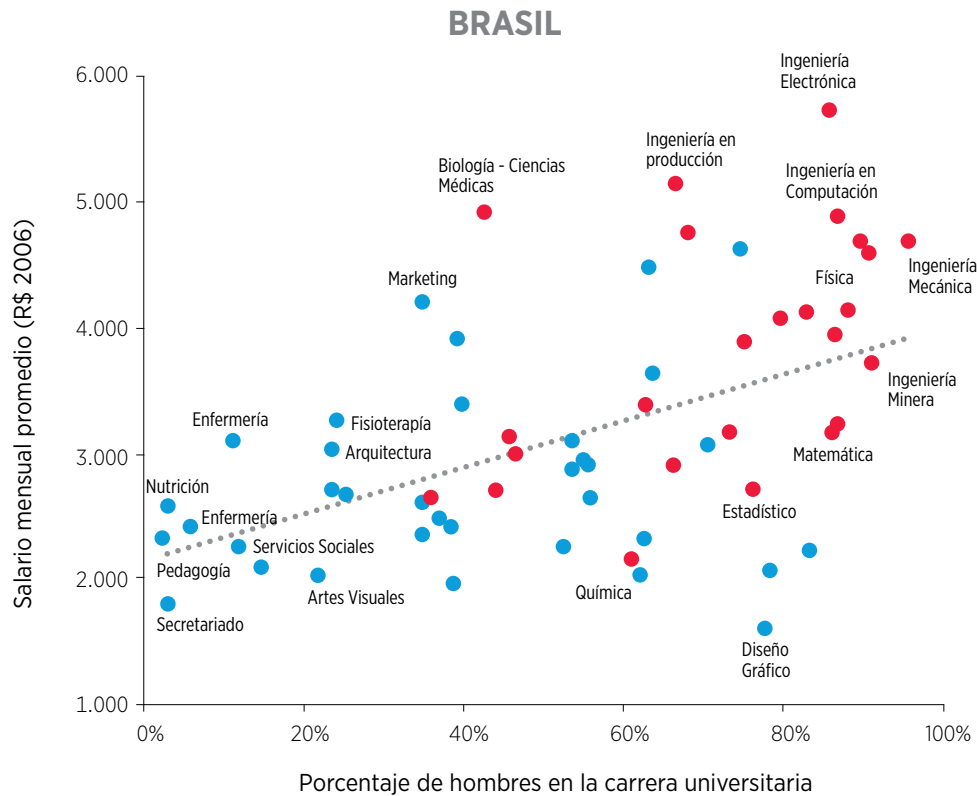
Esta baja representación de las mujeres en áreas CTIM **refuerza las desigualdades** ya existentes en el mercado laboral. La revolución digital que estamos viviendo está transformando el mundo del trabajo y muchas de las nuevas oportunidades de empleo surgen en profesiones relacionadas con la creación y el uso de la tecnología. Los datos para cuatro países de la región (Argentina, Brasil, Chile y México) **muestran** que entre las 20 habilidades más demandadas por los empleadores, la mitad están vinculadas directamente con el desarrollo de tecnología. La Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos **pronostica** que los

GRÁFICO 4. ¿ESTUDIAN ELLOS PARA SER MÁS PRODUCTIVOS?



Fuente: Estimaciones propias.

Nota: El gráfico muestra la correlación entre el salario promedio y porcentaje de hombres en la fuerza laboral por campo de estudio. Los puntos rojos denotan carreras CTIM.



Fuente: Bustelo et al. (2019a)⁴.

Nota: El gráfico muestra la correlación entre el salario promedio y porcentaje de hombres por campo de estudio. Los puntos rojos denotan carreras CTIM.

oficios de estadístico, desarrollador de *software* y matemático crecerán un 34%, un 31% y un 30% para 2026, respectivamente. Estas ocupaciones se encuentran entre las 10 con un crecimiento más acelerado. Sin embargo, [solo tres de cada 10](#) trabajadores en el área de Matemáticas y Ciencias de Computación en la región son mujeres. Es decir, **las mujeres no están aprovechando estos empleos de alta calidad.**

Por otra parte, las brechas de género observadas en áreas CTIM perpetúan, a su vez, la brecha sa-

larial. En el gráfico 4 se ilustra esta relación, mostrando la proporción de trabajadores hombres por área de estudio y su salario mensual promedio en el mercado laboral en México y Brasil. De esta correlación emergen dos mensajes claros: las carreras con mayores salarios suelen ser aquellas en las que la proporción de hombres es mayor y las carreras CTIM están, en general, entre las mejor pagadas.

Habilidades del siglo XXI: ¿quiénes llevan la delantera?

La segregación educativa y la del mercado de trabajo conducen a que hombres y mujeres realicen distintas tareas y empleen habilidades diferentes en sus ocupaciones. Esto tiene importantes consecuencias de cara al futuro. Las tecnologías inteligentes están redefiniendo las habilidades requeridas en todas las industrias. [Las más valoradas hoy](#), y las que se espera que continúen con una demanda en ascenso, denominadas [habilidades del siglo XXI](#), incluyen^{vi}:

1) Habilidades no cognitivas: aquellas inherentemente humanas y, por tanto, difíciles de ser re-

emplazadas por la robótica, como la creatividad, aprender a aprender, la comunicación, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico.

2) Habilidades cognitivas avanzadas: digitales y cuantitativas, como la [inteligencia artificial](#) o [ciencia de datos](#).

Analizando la evidencia disponible para un conjunto de cuatro países latinoamericanos (Bolivia, Chile, Colombia y El Salvador), se observan brechas de género considerables en algunas de estas habilidades (gráfico 5).

vi. Te invitamos a conocer nuestra iniciativa de Habilidades del Siglo XXI, visitando la sección de Publicaciones en el sitio web del BID.



Entre las mujeres trabajadoras existe un gran rezago en la participación en tareas que impliquen habilidades cognitivas digitales y cuantitativas relacionadas a las matemáticas (CTIM)

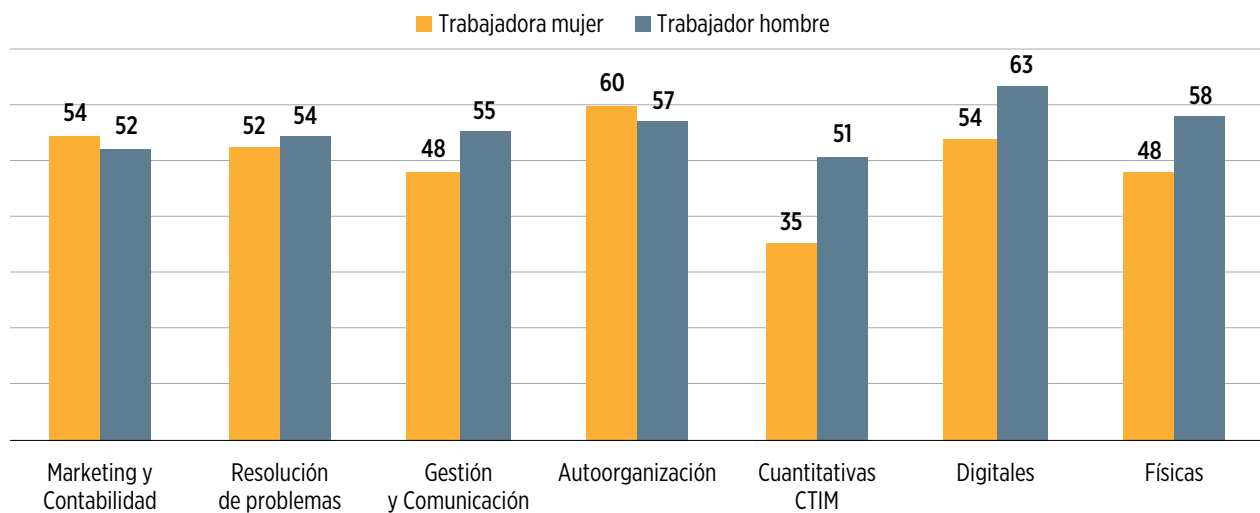
Los hombres están más involucrados en tareas que requieren habilidades estratégicas de gestión y comunicación, así como en actividades que demandan competencias físicas. Sin embargo, entre las mujeres trabajadoras existe un gran rezago en la participación en tareas que impliquen habilidades cognitivas digitales y cuantitativas relacionadas a las matemáticas (CTIM). Aunque este panorama no es sustancialmente diferente al de [países de la OCDE](#).

En contraste, las brechas existentes en el uso de otras habilidades son, por lo general, pequeñas entre ambos sexos. Las mujeres son más propen-

das a realizar tareas que requieren habilidades de autoorganización relacionadas con la flexibilidad para adaptarse a cambios y absorber *shocks*. Además, las trabajadoras tienen una mayor tendencia a realizar tareas rutinarias que demandan habilidades relacionadas con contabilidad (como leer documentos financieros) y el *marketing* (como la interacción o comunicación con clientes). Por su parte, sus pares masculinos tienden a estar más involucrados en tareas que requieren habilidades para la resolución de problemas (predisposición a obtener nuevos conocimientos para resolver tareas).

GRÁFICO 5. HABILIDADES DEL SIGLO XXI: ¿QUIÉNES LLEVAN LA DELANTERA?^{vii}

PROMEDIO PARA BOLIVIA, CHILE, COLOMBIA Y EL SALVADOR



Nota: En el gráfico se muestra la proporción de trabajadores que cuentan con un alto grado de dotación de cada habilidad; es decir, aquellos trabajadores que tienen un nivel de dotación mayor al promedio de dicha habilidad. Se considera la muestra urbana de ocupados entre 18 y 60 años, excluyendo los sectores agrícola, forestal, pesca y minería. Las brechas entre trabajadores hombres y mujeres son estadísticamente significativas al 5% o menos. Cálculos con base en encuestas STEP 2012 y 2013 (Bolivia, Colombia y El Salvador) y PIAAC 2014 (Chile). **Fuente:** Bustelo et al. (2019b) ⁵.

vii. Las habilidades rutinarias que requieren competencias físicas y de marketing y contabilidad no forman parte del conjunto de habilidades del siglo XXI. Las mismas fueron incluidas en el estudio de Bustelo et al. (2019b) para dar continuidad a la clasificación de habilidades presentadas en Grundke et al. (2017) para un conjunto de países de la OCDE y porque reflejan competencias que tienen altas posibilidades de ser automatizadas.

RECUADRO 1. ¿CUÁNTO SE VALORAN LAS HABILIDADES DEL SIGLO XXI PARA LOS TRABAJADORES MUJERES Y HOMBRES?

Habilidades matemáticas: doble retorno para los hombres

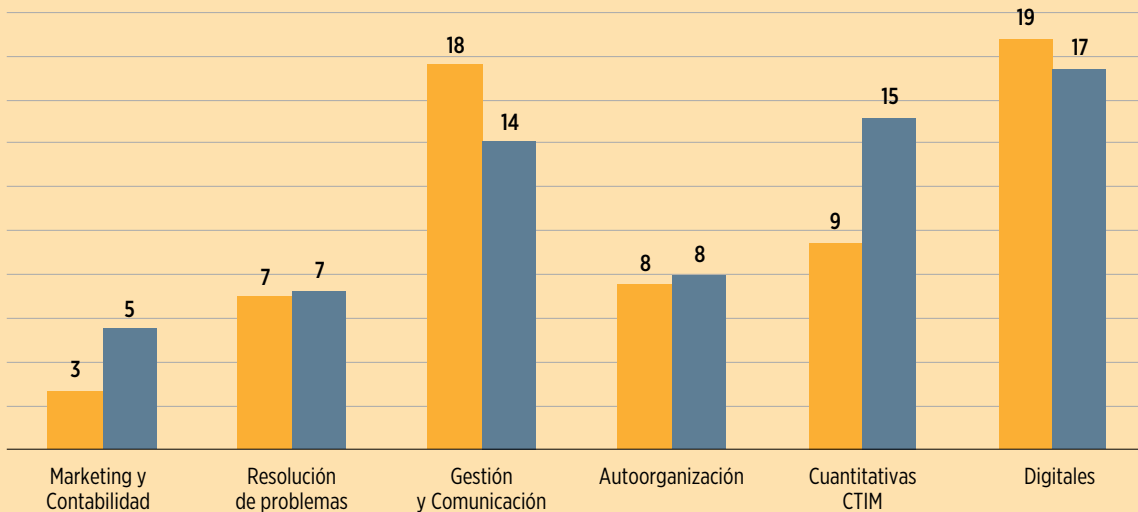
Los retornos de las denominadas habilidades del siglo XXI, es decir, cuánto contribuyen a incrementar el salario, también difieren entre hombres y mujeres. Los datos para Bolivia, Chile, Colombia y El Salvador indican que al comparar los ingresos de hombres y mujeres con igual nivel educativo, habilidades numéricas y de lectoescritura básicas, y otras características sociodemográficas, **el retorno de las habilidades cuantitativas relacionadas con las matemáticas (CTIM) para los hombres es casi el doble del que obtienen las mujeres.** Un punto más en la medida de habilidades CTIM se traduce en un aumento del 15% en el salario de los hombres (0,7 dólares por hora de trabajo) y del 9% en el salario de las mujeres (0,4 dólares por hora de trabajo).

Este mayor retorno de las habilidades CTIM para los hombres es un factor clave para explicar la brecha salarial en estos países. Sin embargo, en el caso de las habilidades digitales, de gestión y comunicación, *marketing*, contabilidad, resolución de problemas y autoorganización, no se puede concluir que los retornos sean diferentes.

¿CUÁNTO SE VALORAN LAS HABILIDADES DEL SIGLO XXI?

PROMEDIO PARA BOLIVIA, CHILE, COLOMBIA Y EL SALVADOR

■ Trabajadora mujer ■ Trabajador hombre



Nota: Aumento porcentual en el salario de hombres y mujeres por un desvío estándar de aumento en cada habilidad. Cálculos con base en encuestas STEP 2012 y 2013 (Bolivia, Colombia y El Salvador) y PIAAC 2014 (Chile). La muestra está compuesta por hombres y mujeres asalariados urbanos del sector privado de entre 16 y 64 años, con excepción de El Salvador, donde no es posible distinguir entre sector privado y público. Se excluyen los sectores agrícola, forestal, pesca y minería. Retornos obtenidos a partir de la ecuación de Mincer estimada por MCO para hombres, y mediante un modelo de selección de Heckman para mujeres. **Fuente:** Bustelo et al. (2019c) ⁶.

¿Cómo se explica esta brecha en los retornos?

Si fuera resultado de características innatas de hombres y mujeres, sería lógico que las mujeres acumularan menos habilidades CTIM. Pero, como esto es improbable, es más factible que los retornos diferenciados se expliquen por otras razones. [Por ejemplo](#), la existencia de una mayor discriminación hacia las mujeres en profesiones relacionadas con CTIM respecto a otras profesiones, o los estereotipos de género que hacen que las mujeres pasen más tiempo en trabajos de cuidado no remunerados que los hombres, limitando su rendimiento en el trabajo remunerado.

Estos hallazgos ponen de manifiesto la necesidad de implementar intervenciones que impulsen a las mujeres a involucrarse en áreas CTIM, así como de tener un entendimiento más profundo de las causas que promueven estas diferencias para corregirlas. En este sentido, y siguiendo con nuestro ejemplo, para combatir la discriminación podrían implementarse políticas de corrección del mercado laboral. Para evitar que el peso de los cuidados recaiga en su mayoría sobre la mujer, podrían implementarse políticas que mejoren el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, tanto para hombres como para mujeres.



CONTENIDOS MULTIMEDIA

ACCEDER A LOS SIGUIENTES **CONTENIDOS MULTIMEDIA DE ESTE CAPÍTULO** DESCARGÁNDOSE LA VERSIÓN INTERACTIVA DE ESTA NOTA EN NUESTRA WEB, www.iadb.org/futurodeltrabajo O EN NUESTROS PERFILES DE YOUTUBE, VIMEO Y SOUNDCLLOUD

AUDIOS

¿CÓMO AFECTA LA REVOLUCIÓN DIGITAL A LAS MUJERES?
LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA GIG

4 | ¿Qué hay de nuevo?

Si hace 10 años alguien nos hubiera dicho que tendríamos [robots aterrizando aviones](#), [autos que se manejan solos](#), [asistentes virtuales](#) con apariencia humana que hablan 30 idiomas con fluidez y contestan preguntas en tiempo real, [fembots que nos guían por los museos](#) y [robots que cuidan ancianos](#), nos hubiera costado creerle. Y no, no estamos contando el argumento de una película de ciencia ficción. Esto es real. El futuro ya es presente.

Dado el acelerado avance de la tecnología, surge una pregunta específica respecto a las brechas que observamos en el mercado laboral. ¿Es la transformación digital un [riesgo o una oportu-](#)

[nidad](#) para la igualdad de género en el mercado laboral? En la actualidad, tenemos en marcha [dos tipos de revoluciones digitales](#). Por una parte, se encuentran **las tecnologías de automatización**, relacionadas con los robots y la inteligencia artificial; y por otra, **las tecnologías de intermediación**, que conectan a aquellos que ofrecen bienes o servicios con aquellos que los demandan, a través de plataformas como Uber, Airbnb, Rappi, Glovo, Freelancer o Amazon Mechanical Turk. Ambas tecnologías, igualmente disruptivas para el mundo del trabajo y el futuro de los trabajadores, presentan tanto riesgos como oportunidades para el mercado laboral femenino. Veamos cuáles.

Automatización: ¿un riesgo o una oportunidad para las mujeres?

En cuanto a la [automatización](#), **las proyecciones a futuro indican que el uso de robots y de la inteligencia artificial permeará en todos los sectores y ocupaciones en diferentes grados**. Las computadoras, los robots y la inteligencia artificial están mejorando rápidamente su capacidad para manejar tareas que históricamente han realizado los humanos. La expansión de la automatización podría desplazar a millones de trabajadoras de sus empleos actuales y muchas otras necesitarán hacer cambios radicales en la forma en que trabajan. Los efectos de estas tecnologías en los trabajos del futuro dependerán, fundamentalmente, de las tareas que realicen los trabajadores y las habilidades que apliquen. ¿Qué implica esto para las mujeres?

Hola robots, ¿adiós mujeres?

Para explorar más a fondo el impacto que tendrá la automatización en hombres y mujeres en la región, analizamos un conjunto de datos disponible para cuatro países (Bolivia, Chile, Colombia y El Salvador) que presentan información detallada sobre las tareas y las habilidades que realizan y utilizan los trabajadores en sus puestos de trabajo. Adaptando a la región el enfoque basado en tareas, que considera que la automatización puede desplazar ciertas tareas dentro de la ocupación en lugar de ocupaciones completas, estimamos la proporción de trabajadores que se encuentran en empleos que podrían tener un alto riesgo de automatización; es decir, que tienen un riesgo mayor al 70% de que las tareas que realizan dentro de su ocupación sean automatizadas.

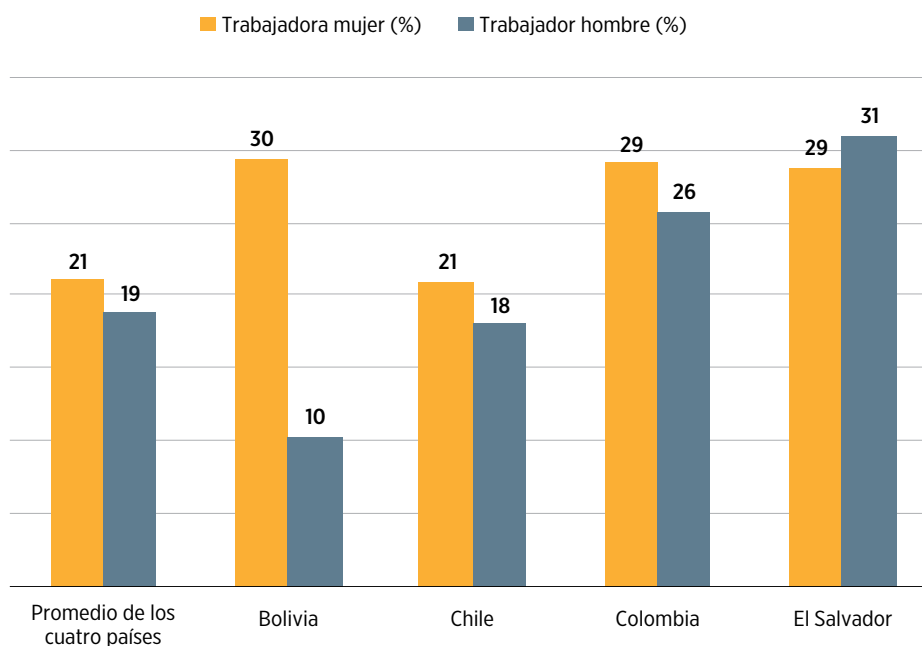
Aunque tanto hombres como mujeres pueden llegar a perder su trabajo en esta revolución digital, las mujeres presentan un mayor riesgo de automatización. El porcentaje de mujeres que pueden verse afectadas es ligeramente más alto para el promedio de los cuatro países, donde **es posible que un 21% de trabajadoras mujeres requieran una transición hacia otras ocupaciones frente a un 19% de trabajadores hombres.**

Sin embargo, detrás de estas cifras promedio hay diferencias entre los países, que reflejan en gran medida la diferente composición de tareas en las ocupaciones entre cada uno de ellos. Al analizar los países por separado se observan heterogeneidades en la escala de pérdidas potenciales de empleos. En países como Bolivia, Chile y Colombia, las mujeres presentan un mayor riesgo de que la robótica o los algoritmos reemplacen su trabajo.

Aunque tanto hombres como mujeres pueden llegar a perder su trabajo en esta revolución digital, los trabajos realizados por mujeres presentan un mayor riesgo de automatización

En Bolivia y Colombia, un 30% de las mujeres requerirán una transición entre ocupaciones, mientras que entre los trabajadores hombres, el riesgo es de un 10% y un 26%, respectivamente. Por su parte, en Chile la escala de riesgo para las mujeres es del 21%, mientras que para los hombres se re-

GRÁFICO 6. ¿QUIÉNES TIENEN UN MAYOR RIESGO DE SER AUTOMATIZADOS?



Nota: Proporción de trabajadores cuyo riesgo de automatización es mayor al 70%. Para las estimaciones se considera la muestra de ocupados urbanos entre 18 y 60 años, excluyendo los sectores agrícolas, forestal, pesca y minería. La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa al 5% o menos. Cálculos con base en encuestas STEP 2012 y 2013 (Bolivia, Colombia y El Salvador) y PIAAC 2014 (Chile). **Fuente:** Bustelo et al. (2019b).

duce al 18% de los trabajadores. En El Salvador se observan riesgos de escala ligeramente superior para los hombres, con un 31% frente a las mujeres, con 29% (gráfico 6).

¿Qué hay detrás de estos resultados? Como hemos visto, hombres y mujeres tienden a agruparse en diferentes sectores y ocupaciones. Incluso, cuando ejercen la misma actividad profesional, desarrollan tareas distintas o lo hacen con diferente intensidad y, como resultado, la combinación de habilidades que utilizan difiere. **La forma en la que hombres y mujeres emplean sus habilidades en el trabajo contribuye a incrementar o disminuir el riesgo de automatización, puesto que algunas habilidades son más automatizables que otras.**

En este sentido, y como ya hemos dicho, los hombres tienden a estar más involucrados en tareas de gestión, mientras que las mujeres suelen desarrollar tareas más rutinarias como, por ejemplo, contabilidad. Por otra parte, entre ellas, existe una baja propensión a realizar tareas que requieran competencias analíticas cuantitativas relacionadas con áreas CTIM o habilidades digitales. Estas son, precisamente, las habilidades más relacionadas con los trabajos del futuro, habilidades requeridas para implementar y usar tecnología.

Para tener éxito en las transiciones necesarias hacia la fuerza laboral del futuro, las mujeres necesitan adquirir las habilidades y capacidades tecnológicas adecuadas.

¿QUÉ SABEMOS SOBRE EL RIESGO DE AUTOMATIZACIÓN DE ELLAS Y ELLOS EN OTRAS REGIONES?

PAÍSES	MUESTRA	MÉTODO	RESULTADOS	¿QUÉ HAY DETRÁS DE ESTOS RESULTADOS?	FUENTE
30 PAÍSES (28 miembros de la OCDE, Chipre y Singapur)	Trabajadores hombres y mujeres entre 16 y 65 años de edad	Basado en tareas	El 11% de las trabajadoras mujeres y el 9% de los hombres enfrentan un alto riesgo de automatización en las próximas dos décadas (la diferencia es estadísticamente significativa). Mujeres de bajo nivel educativo, de 40 años o más, y aquellas empleadas en ocupaciones administrativas, de servicios o ventas son las que enfrentan un mayor riesgo de automatización.	Las mujeres desempeñan más tareas rutinarias y menos tareas abstractas que los hombres en las mismas ocupaciones.	Gender, Technology, and the Future of Work Brussevich et al. (2018)
10 PAÍSES (Alemania, Canadá, China, Estados Unidos, Francia, India, Japón, México, Reino Unido y Sudáfrica)	Trabajadores hombres y mujeres en edad laboral	Otro	El 20% de las trabajadoras mujeres y el 21% de los hombres enfrentan el riesgo de perder su empleo hacia el 2030 en un escenario de automatización intermedio (el ritmo de los impactos de la automatización en términos de empleo se asemeja al de cambios tecnológicos pasados, como la automatización de la agricultura y manufacturas).	Los hombres representan una mayor proporción del empleo en ocupaciones más propensas a ser automatizadas por su alto contenido de tareas físicas rutinarias (por ejemplo, operadores de maquinarias), mientras que las mujeres tienen una mayor participación del empleo en ocupaciones con alto riesgo de automatización por su elevado contenido de tareas rutinarias cognitivas (por ejemplo, tareas administrativas).	The future of women at work: Transitions in the age of automation McKinsey Global Institute (2019)

4 | ¿Qué hay de nuevo?

29 PAÍSES miembros de la OCDE	Trabajadores hombres y mujeres entre 16 y 65 años de edad	Basado en tareas	El 23% de las mujeres y el 16% de los hombres enfrentan un riesgo de automatización hacia el final de la década del 2020. La tendencia se revierte hacia el final de la década del 2030, cuando el riesgo para hombres es del 34%, y el de mujeres del 26%.	Durante la década del 2020, las tareas reemplazadas por la tecnología son las que desempeñan, en mayor medida, las mujeres. Por ejemplo, completar formularios o intercambiar información. Durante la década del 2030, la tecnología automatiza tareas rutinarias desempeñadas, en mayor medida, por el hombre, como aquellas que requieren esfuerzo físico y destreza manual.	Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation PwC (2018)
CAMBOYA, FILIPINAS, INDONESIA, TAILANDIA Y VIETNAM	Trabajadores hombres y mujeres de 15 años o más	Basado en ocupaciones	El 61% de las mujeres y el 53% de los hombres enfrentan un alto riesgo de automatización en las próximas dos décadas.	Las mujeres representan una mayor proporción de empleo en ocupaciones con mayor incidencia de tareas más propensas a la automatización.	ASEAN in transformation. The future of jobs at risk of automation Chang y Huynh (2016)
29 PAÍSES miembros de la OCDE	Trabajadores hombres y mujeres entre 16 y 65 años de edad	Basado en tareas	El riesgo de automatización de hombres y mujeres difiere según la industria. Para el promedio de todas las industrias, no hay diferencias de género en el riesgo de automatización.	Tanto mujeres como hombres tienen una elevada participación en industrias con alto riesgo de automatización. Los hombres representan la mayor proporción del empleo en industrias manufactureras, como la construcción y el transporte, y lo mismo sucede con las mujeres en el comercio minorista.	Going Digital: The Future of Work for Women OECD (2017)
REINO UNIDO	Trabajadores hombres y mujeres entre 20 y 65 años de edad	Basado en tareas	El 7,6% de la población está empleada en ocupaciones con alto riesgo de automatización. Las mujeres representan el 70% del empleo en esas ocupaciones.	Las mujeres desempeñan tareas que pueden ser reemplazadas por la tecnología en mayor medida que los hombres.	The probability of automation in England: 2011 and 2017 White et al. (2019)
ESTADOS UNIDOS	Trabajadores hombres y mujeres de 18 años o más	Basado en ocupaciones	Del total de empleos con alto riesgo de automatización, el 58% corresponde a mujeres. Para todos los grupos raciales y étnicos se cumple que la participación de mujeres en empleos con alto riesgo de automatización es mayor a la de hombres.	El patrón de segregación ocupacional muestra una mayor participación de mujeres en ocupaciones con alto potencial de automatización porque involucran la realización de tareas rutinarias, como ocupaciones administrativas donde se realizan tareas de recolección y procesamiento de información.	Women, automation and the Future of Work IWPR (2019)
CANADÁ	Trabajadores hombres y mujeres en edad laboral	Basado en ocupaciones	El 35% de los empleos en Canadá enfrentan un alto riesgo de ser automatizados. Las mujeres representan el 54% del empleo en esas ocupaciones.	Ocupaciones administrativas, de ingreso de datos y contabilidad emplean a mujeres en mayor medida y están siendo reemplazadas por la tecnología.	Advantage women: how an automated future could play to women's strengths RBC (2019)

Las mujeres también podrían experimentar ganancias en el empleo, asumiendo que mantienen su participación actual dentro de los sectores. Incluso con la automatización, la demanda de trabajo podría aumentar a medida que las economías crecen. Un dato que ofrece buenas perspectivas para las mujeres es la predicción de un mayor crecimiento de los empleos relacionados con los sectores de cuidado de salud y educación, donde ellas se encuentran bien representadas. Esto se debe, por un lado, al crecimiento estimado de la proporción de la [población de la tercera edad](#) (para temas de cuidados de salud) y a los aumentos sostenidos en la matrícula educativa, especialmente en preescolar y secundaria (para temas de educación). Por otro lado, estos trabajos tienen un menor riesgo de automatización, puesto que requieren de ciertas habilidades que no son reemplazables por los robots.

Así, [se proyecta que la región](#) necesitará 10,3 millones de maestros, 2,4 millones de médicos y 6,2 millones de enfermeros en los próximos 15 años.

Estas predicciones acompañan a las estimaciones disponibles para países desarrollados. Se espera que para 2026, las profesiones relacionadas con la asistencia médica en el hogar, ayudas para el cuidado personal, asistentes médicos y enfermeros [crecerán un 47%, 39%, 37% y 36%](#), respectivamente, según las previsiones de la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos. Estas ocupaciones se encuentran entre las 10 primeras con un crecimiento más acelerado.

Como hemos dicho, este crecimiento implica buenas noticias para ampliar la ventana laboral para las mujeres, quienes se concentran en estos oficios. En la otra cara de la moneda, un “pero”: estos trabajos, considerados típicamente femeninos, suelen ser de baja calidad y se encuentran entre los peor remunerados en comparación con otras áreas consideradas más masculinas y mejor remuneradas como, por ejemplo, las relacionadas con áreas CTIM. Aún tenemos pendiente la tarea de [profesionalizar estos oficios y ocupaciones](#) promoviendo una mejor remuneración y calidad.

Economía *gig*: ¿un riesgo o una oportunidad para las mujeres?

Además de la robotización y automatización progresiva, otra de las grandes transformaciones que la tecnología está produciendo en el mercado laboral tiene que ver con las tecnologías de intermediación. Con estas, hacemos referencia a plataformas de la [economía *gig*](#) como Airbnb, Uber y UpWork y, al igual que las tecnologías de automatización, presentan tanto áreas de oportunidades como retos para el mercado laboral femenino.

La economía *gig* puede expandir las oportunidades para las mujeres al presentar opciones de empleo con alta flexibilidad, reducir las barreras de entrada en sectores considerados típicamente masculinos y facilitar el acceso a clientes o a redes internacionales.

La flexibilidad horaria impulsa a las mujeres a trabajar en la economía *gig*

La flexibilidad que ofrecen estas plataformas en torno a dónde, cuándo y cómo trabajar, puede fomentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, puesto que facilita la combinación del trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado que, como ya hemos visto, recaen principalmente en las mujeres⁷. Para el promedio de seis países de la región (Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú), la flexibilidad horaria es una de las principales razones por las que las mujeres participan en estas plataformas. Sin embargo, es una de las últimas razones para los hombres, quienes valoran más otros fac-

tores, como la obtención de experiencia laboral, los ingresos extra e, incluso, la diversión (gráfico 7). En la misma línea, el 96% de trabajadoras de la economía *gig* encuestadas en Estados Unidos destaca la flexibilidad horaria como un beneficio de trabajar en estas plataformas⁸.

Mayor acceso a nuevos sectores e independencia económica

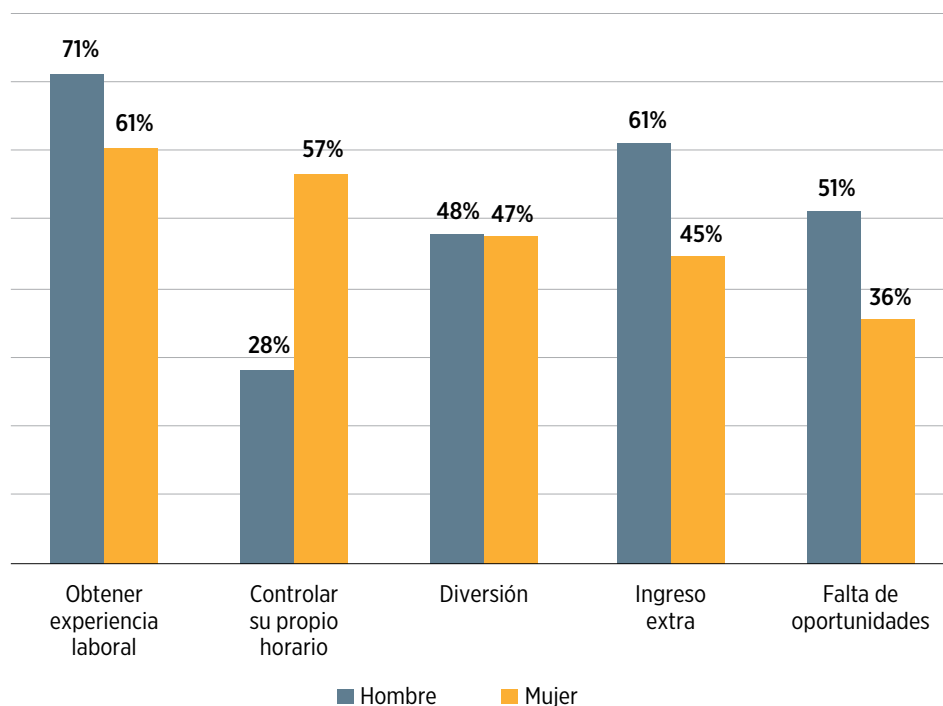
La economía *gig* disminuye las barreras de entrada y permanencia en sectores laborales típicamente masculinos⁹. Por ejemplo, en la plataforma Uber de Estados Unidos, las mujeres representan el 14% de los conductores, superando el promedio observado en el mercado *offline*, donde la participación femenina alcanza el 8% del sector¹⁰. Para las mujeres que quieren conducir para vivir, la evidencia

sugiere que registrarse en Uber es mucho más fácil y menos intimidante que pasar por el proceso de reclutamiento en un operador de taxi tradicional¹¹. Además, las plataformas digitales pueden fortalecer la independencia económica de las mujeres, ya que posibilitan el acceso a una gama más amplia de clientes y ahorran gastos de *marketing* y ventas. A su vez, esto facilita oportunidades para el crecimiento de los emprendimientos, y la naturaleza colaborativa de las plataformas favorece el flujo de conocimiento y la creación de redes de *networking*¹².

No obstante, y como se verá a continuación, estas tecnologías pueden replicar las brechas de género observadas en el mercado de trabajo tradicional, como las de participación, salario y la segregación ocupacional.

GRÁFICO 7. ¿POR QUÉ TRABAJAR EN LA ECONOMÍA GIG?

PROMEDIO PARA ARGENTINA, COLOMBIA, ECUADOR, GUATEMALA, PARAGUAY Y PERÚ



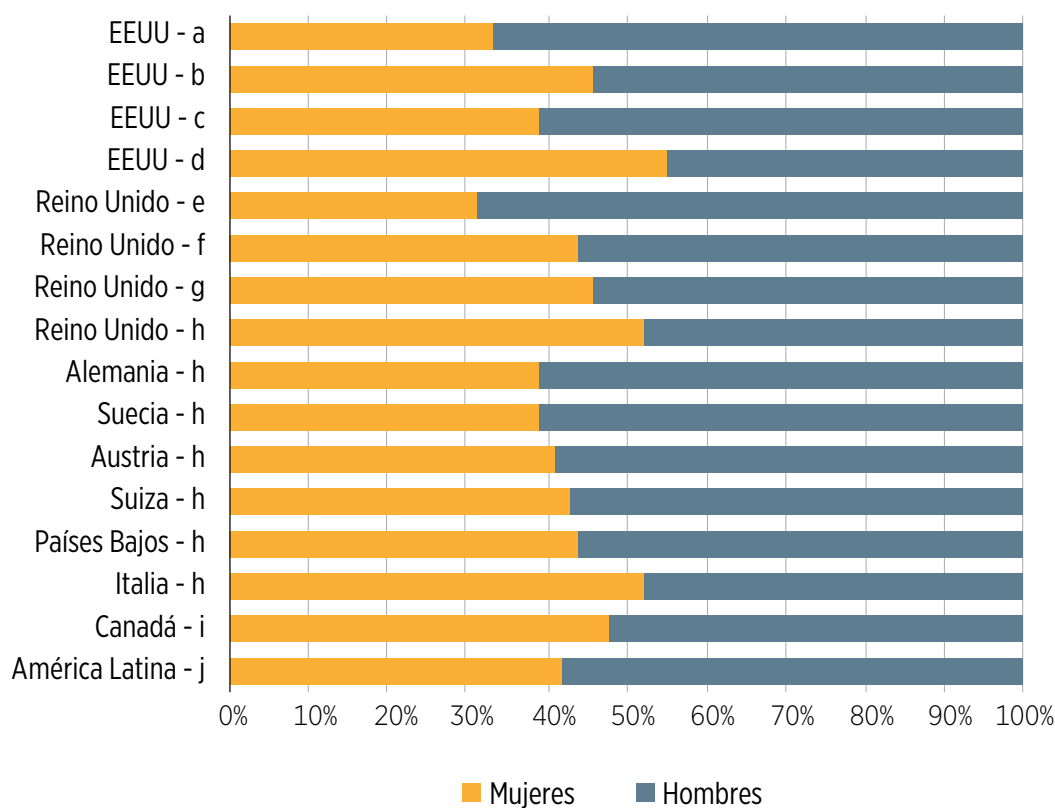
Nota: En el gráfico se muestran las razones de los trabajadores de plataformas para participar en la economía *gig*. Cálculos con base en la encuesta [After Access 2017-2018](#). Promedio para seis países de la región con información disponible (Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú). **Fuente:** Agüero et al. (2019)¹⁴.

Más hombres que mujeres en la economía *gig*

Como en el mercado tradicional, los escasos datos existentes muestran una mayor participación masculina en estas economías (gráfico 8). En América Latina y el Caribe, el promedio para los seis países analizados muestra que las mujeres representan el 42% del total de trabajadores de la economía *gig*. La mayor participación de los

hombres de la región en estas plataformas puede vincularse con las brechas de habilidades y usos de las tecnologías digitales. Las mujeres siguen rezagadas en el acceso a la tecnología y las habilidades para usarla. Al igual que en otras regiones, los hombres en América Latina y el Caribe hacen un uso más variado de las tecnologías¹³.

GRÁFICO 8. BRECHAS DE GÉNERO EN PARTICIPACIÓN



Nota: En el gráfico se muestra la distribución según género de los trabajadores en la economía *gig*^{viii}. a. Farrell y Greig (2016), b. BLS (2018a), c. Burston-Marsteller et al. (2016), d. Smith (2016), e. Balaram et al. (2017), f. CIPD (2017), g. Lepanjuuri et al. (2018), h. Huws et al. (2017), i. Block y Hennessy (2017), j. Agüero et al. (2019): cálculos con base en la encuesta *After Access 2017-2018*. Promedio para seis países de la región con información disponible (Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú). **Fuentes:** Agüero et al. (2019)¹⁴ y Herndon et al. (2019)¹³.

viii. Se muestran las múltiples estimaciones calculadas en la literatura, ya que cada estudio se basa en fuentes de información diferentes. Sin embargo, aunque los números difieren según el origen de la información, la tendencia es la misma.

RECUADRO 2. ¿QUÉ TAN GRANDE ES LA ECONOMÍA *gig* EN NUESTRA REGIÓN?

Hay dos limitantes para medir el tamaño de la economía *gig* en la región: la ausencia de datos públicos y de regulación sobre las empresas intermediarias, y la falta de consenso en la literatura sobre cómo medir el trabajo en estas plataformas. Este debate gira en torno a cómo identificar a los trabajadores de la economía *gig*. ¿Son aquellos que rutinariamente utilizan al menos una plataforma como medio de trabajo o también se considera empleado a aquel que lo hace esporádicamente?^{ix}

En América Latina y el Caribe, existe cierta evidencia que resalta que la participación de hombres y mujeres en la economía *gig* aún es muy baja. Para el promedio de seis países de la región (Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú), **menos del 10% de las personas que utilizan internet ha ganado dinero realizando algún trabajo en alguna plataforma** en el año 2017. Este porcentaje es levemente superior para los hombres: el 7% de ellos ha trabajado en la economía *gig* (alrededor de 820.000 hombres en los seis países estudiados) frente al 5% de las mujeres (en torno a 520.000 mujeres).

Estas cifras contrastan con las estadísticas disponibles para Estados Unidos y 15 países de Europa, donde el 15% de las personas que trabajan de manera independiente utilizan plataformas digitales para su empleo. Aunque la evidencia coincide en que existe una mayor participación de los hombres en la economía *gig*.

Fuentes: Agüero et al. (2019)¹⁴; Balaram et al. (2017)¹⁵; Bosch et al. (2019)¹⁶; y Farrell y Greig (2017)¹⁷.



Las mujeres siguen rezagadas en el acceso a la tecnología y las habilidades para usarla

ix. No te pierdas [nuestras próximas notas](#) de esta serie en las que seguiremos aportando nuevos datos y evidencia acerca de la economía *gig*.

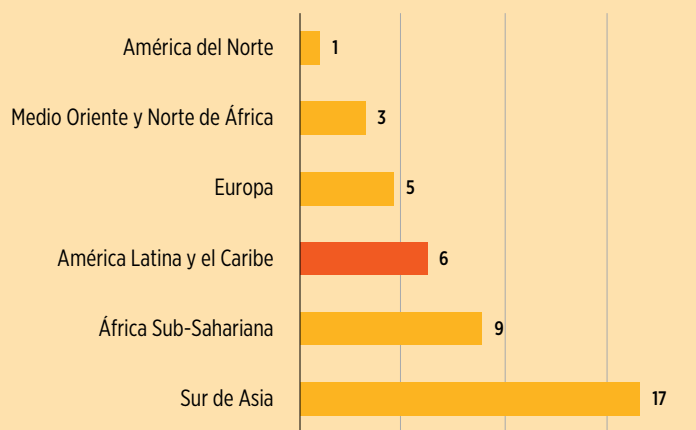


RECUADRO 3. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN: MISMO USO PARA DIFERENTES COSAS

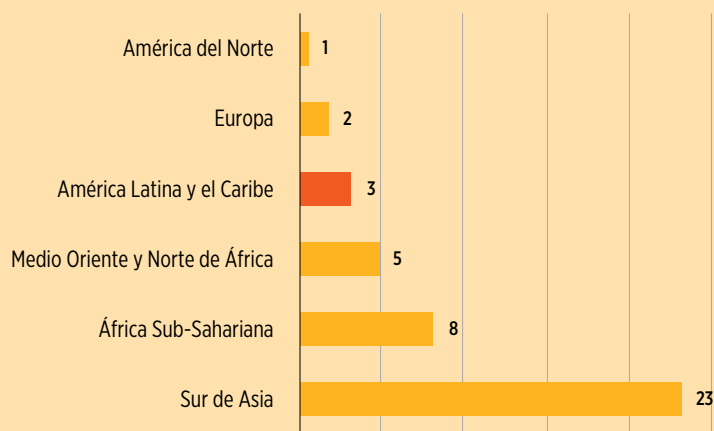
Considerando el promedio de la región, las brechas de género en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son bajas. En el periodo 2017-2018 el porcentaje de acceso a internet fue del 63% para hombres y del 57% para mujeres, mientras que el acceso y uso del teléfono móvil fue del 83% para hombres y del 80% para mujeres. Esta realidad contrasta con la de otras regiones en desarrollo, donde las brechas de género son más acentuadas. Por ejemplo, en el Sur de Asia, la brecha de acceso al teléfono móvil es de 23 puntos porcentuales (gráfico A).

GRÁFICO A. BRECHAS DE ACCESO POR REGIONES

ACCESO A INTERNET



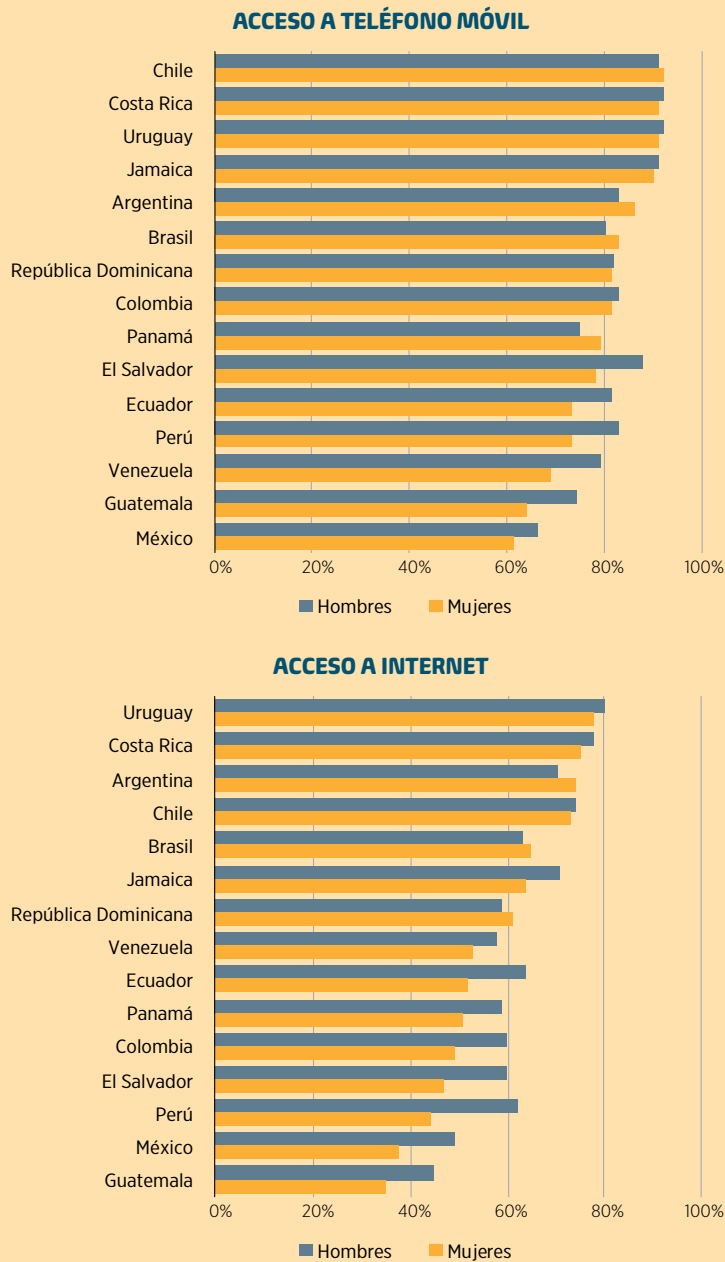
ACCESO A TELÉFONO MÓVIL



Nota: Cálculos con base en la encuesta Gallup 2017-2018. <https://theinclusiveinternet.eiu.com/>.
Fuente: The Economist Intelligence Unit (EIU) (2019).

Sin embargo, el promedio de la región esconde importantes diferencias entre países. En general, estas brechas favorecen a los hombres con magnitudes que varían entre el rango de un punto porcentual (en el caso de Chile) a 18 puntos porcentuales (en el caso de Perú) (gráfico B).

GRÁFICO B. HETEROGENEIDAD DE BRECHAS DE ACCESO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

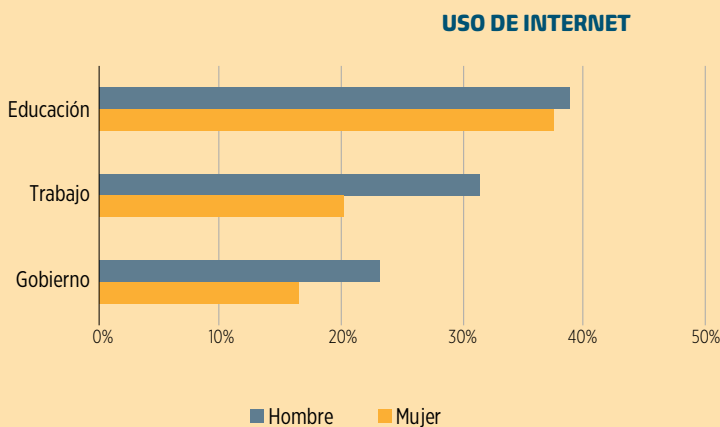
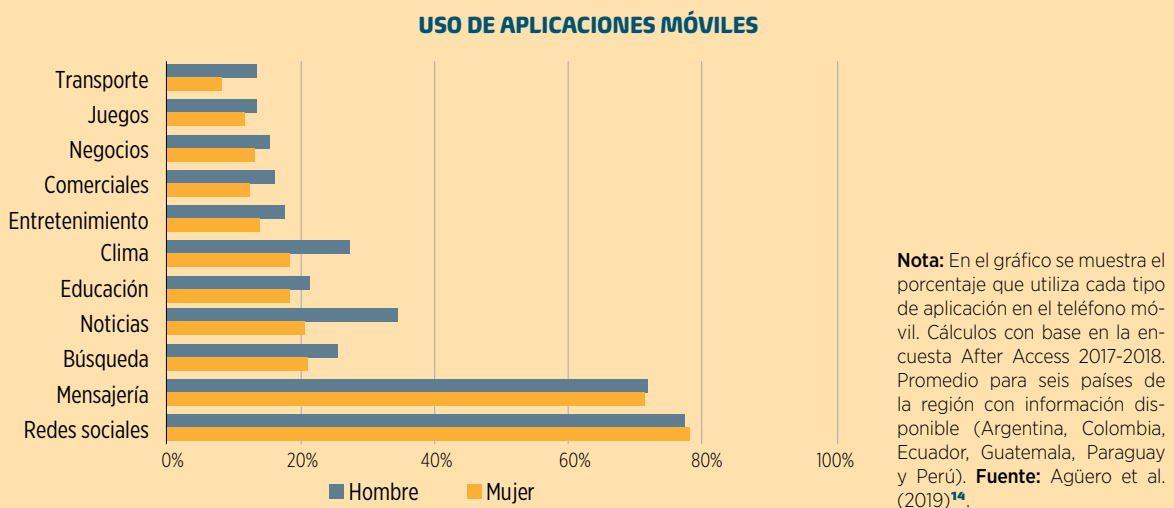


Nota: Cálculos con base en la encuesta Gallup 2017-2018. <https://theinclusiveinternet.eiu.com/>.
Fuente: EIU (2019).

El tipo de barreras de acceso a las TIC también difiere entre hombres y mujeres para el promedio de seis países de la región (Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú). Si bien el costo es el principal limitante para contar con un teléfono móvil, las mujeres reportan en mayor medida la falta de conocimiento sobre cómo usarlo. En cuanto al uso de internet, tanto hombres como mujeres señalan que no saber cómo usarlo es el principal obstáculo, aunque la incidencia de esta barrera también es más alta para las mujeres.

Ahora bien, una vez que tienen acceso, la forma de usar las tecnologías TIC también presenta disparidades importantes entre hombres y mujeres. Esta brecha es particularmente preocupante en un mundo donde la competencia tecnológica impacta cada vez más en una amplia variedad de puestos de trabajo. Según el promedio de los seis países de la región señalados, los hombres hacen un mayor uso de internet para actividades de trabajo (como revisar ofertas de empleo o poner el currículum en línea) y gobierno (hacer trámites o concertar citas) (gráfico C).

GRÁFICO C. BRECHAS IMPORTANTES EN EL TIPO DE USO



Además, los hombres también hacen un mayor uso de todos los beneficios que les brindan los teléfonos inteligentes. Por ejemplo, es más probable que un hombre utilice el teléfono móvil y sus aplicaciones para enviar correos electrónicos, realizar pagos, acceder a los servicios de banca electrónica y buscar información sobre noticias, clima y transporte, así como para actividades de entretenimiento como escuchar música, ver videos y descargar juegos (gráfico C).

La igualdad en el acceso a las tecnologías TIC no solo depende de la disponibilidad y el uso de teléfonos móviles e internet, sino también de la capacidad para emplear la tecnología de manera efectiva. **Las mujeres hacen un uso más limitado de los dispositivos digitales y de internet, incluida la participación en la economía *gig*, y este rezago en las habilidades digitales limita su posibilidad de obtener los beneficios que ofrecen.**

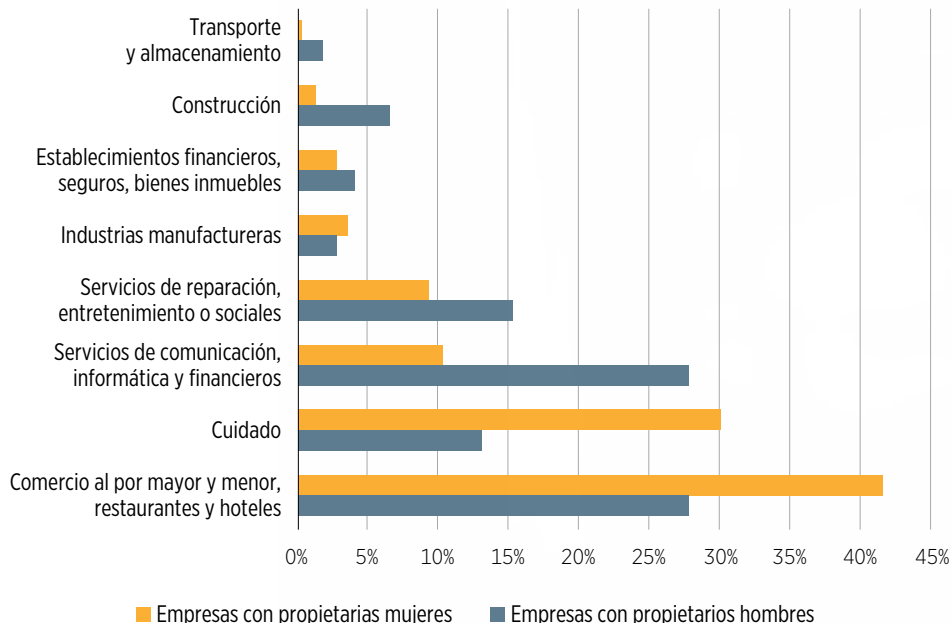
Replicando la segregación ocupacional: mucho comercio y pocas finanzas

Ya sabemos que, en el mercado laboral tradicional, mujeres y hombres tienden a segregarse en distintos sectores laborales, siendo los que emplean a mujeres los de menor productividad (gráfico 3). Esta segregación ocupacional tiende a replicarse en el mercado laboral digital. Según datos disponibles sobre empresas que tienen presencia digital, más del 70% de las firmas unipersonales lideradas por mujeres se concentran en sectores de cuidado, comercio y servicios en restaurantes y hoteles. Por el contrario, entre emprendimientos liderados por hombres estos sectores apenas representan el 40% de las firmas. Además, hay una fuerte presencia de empresas lideradas por hombres en servicios de comunicación, informática y financieros, que representan el 28%, mientras que entre las mujeres este sector ocupa solo al 10% de los emprendimientos (gráfico 9).

El patrón de segregación ocupacional también se evidencia en el tipo de tareas que se desarrollan en la economía *gig*. La información disponible para seis países de América Latina indica que las tareas en línea, como realizar encuestas o procesar datos, son la principal actividad para mujeres y hombres, con una incidencia algo mayor entre las mujeres (gráfico 10). Entre estas últimas, le siguen las actividades de compra y entrega de artículos para el hogar, y servicios de limpieza, con diferencias de entre cinco y siete puntos porcentuales respecto a los hombres. En cambio, el trabajo para aplicaciones de servicio de taxis es más importante para los hombres.

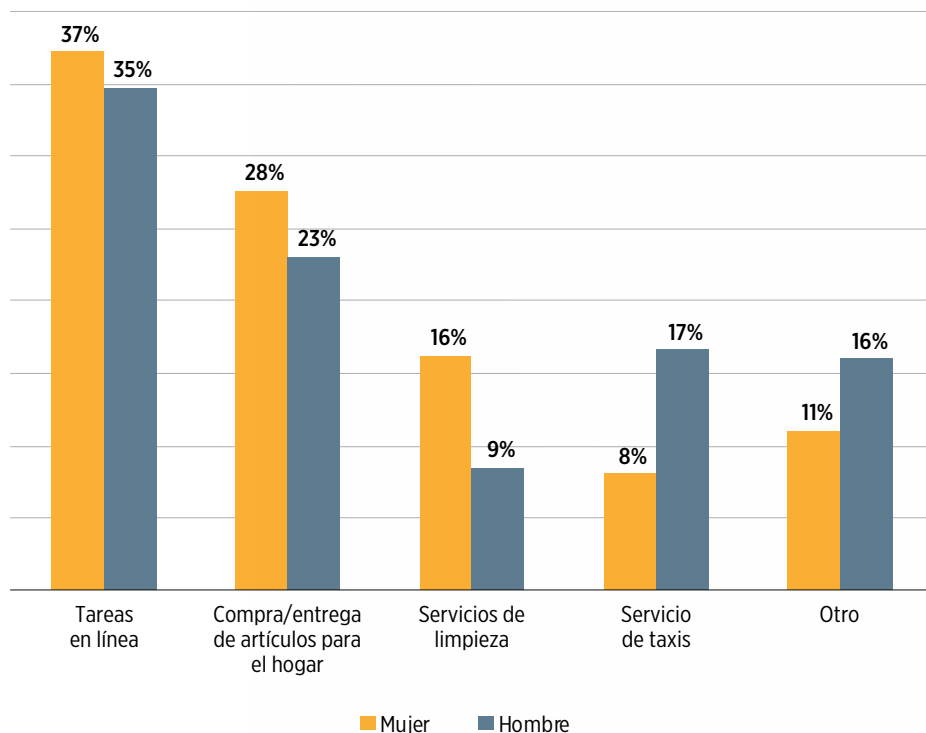
Este patrón también se observa en otras regiones. Por ejemplo, en Reino Unido, las plataformas que ofrecen servicios de limpieza cuentan con un 87% de mujeres, mientras que las plataformas que brindan servicios de transporte tienen una presencia masculina que alcanza a cerca del 95% de los trabajadores¹⁸.

GRÁFICO 9. SEGREGACIÓN DE EMPRENDEDORES EN LA ECONOMÍA DIGITAL



Nota: El gráfico muestra la proporción de emprendedores por sector a partir de datos de la encuesta Future of Business, creada en colaboración entre Facebook, OCDE y Banco Mundial. La encuesta se realiza a pequeñas y medianas empresas (PYME) con presencia digital, y cubre 42 países en economías desarrolladas y emergentes donde la población de referencia son empresas que tienen una cuenta de Facebook. Para este gráfico se seleccionaron solamente los países de América Latina (Brasil, México, Argentina, Colombia, Chile, Perú y Ecuador) y las encuestas fueron respondidas por dueños de empresas unipersonales (cerca del 90% de las firmas encuestadas en ALC). Todas las diferencias por género son estadísticamente significativas al 5%. **Fuente:** Estimación propia con base en la encuesta [Future of Business](#) (2017).

GRÁFICO 10. TIPO DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA GIG



Nota: Cálculos con base en la encuesta [After Access 2017-2018](#). Promedio para Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú. **Fuente:** Agüero et al. (2019)¹⁴.



RECUADRO 4. REPLICANDO EL MERCADO INFORMAL

Una de las características principales del mercado laboral en América Latina y Caribe es su informalidad. En términos generales, el 61% de los trabajadores de la región no cotizan a la seguridad social¹⁹. Esta condición corre el riesgo de replicarse en la economía de plataformas, que puede promover empleos de baja calidad, con empleos irregulares y sin beneficios ni cobertura de seguridad social, cristalizando así los altos niveles de informalidad laboral existentes en la región.

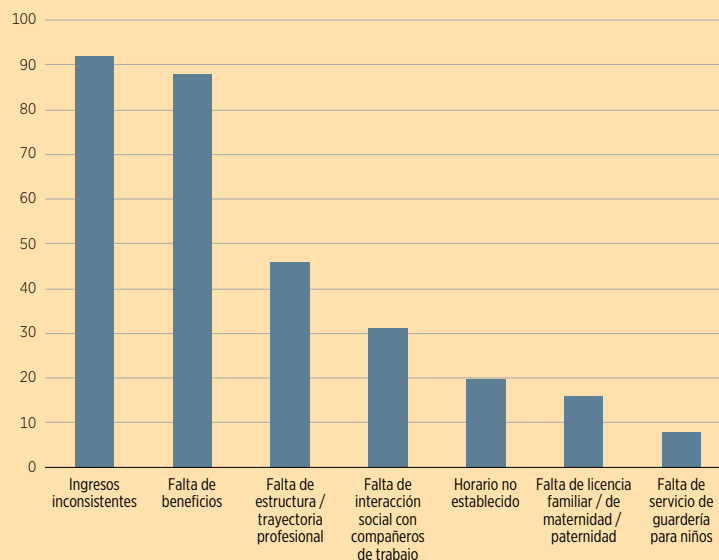
En cuanto a la salud mental del trabajador, se destaca que la flexibilidad puede traer como desventaja un aumento en las horas trabajadas y una menor separación entre el trabajo y la vida personal²⁰, lo cual puede generar mayor estrés²¹. Dado que muchos empleos de la economía *gig* implican el trabajo remoto desde el hogar, **estas plataformas pueden exacerbar problemas como el aislamiento y las malas condiciones laborales²²**.

Los datos de una encuesta a trabajadoras de la economía *gig* en Estados Unidos destacan como principales desventajas la inconsistencia en los ingresos (92%), la carencia de beneficios sociales (88%), la falta de estructura y carrera profesional (46%) y la ausencia de interacción social con colegas (44%).

Esta combinación de factores puede hacer que el trabajo en la economía de plataformas sea menos atractivo, fomentando una mayor rotación laboral²³. Según estimaciones en Estados Unidos, el 62% de las mujeres abandonan la plataforma durante el primer año, mientras que entre los hombres la tasa de abandono baja al 54%²⁴. Esta misma tendencia se observa en el Reino Unido, con tasas del 38% y 25%, respectivamente²⁵.

Fuentes: [Balaram et al. \(2017\)](#); [Chen \(2014\)](#); [Eurofound y OIT \(2017\)](#); [Farrell y Greig \(2017\)](#); [Hilbrecht et al. \(2008\)](#); [Hyperwallet \(2017\)](#); [Lewis \(2018\)](#); [OCDE \(2018\)](#); [SIMS \(2017\)](#); y [Sirianni y Negrey \(2000\)](#).

DESVENTAJAS DE LA ECONOMÍA GIG



Nota: Encuesta realizada a 2.000 mujeres que trabajan en la economía *gig* en Estados Unidos.

Fuente: *The Future of Gig Work is Female* (Hyperwallet, 2017).

¿Quién gana más en las plataformas digitales?

Desde el punto de vista de los salarios, ¿qué ocurre en el mundo de las plataformas en línea, donde los salarios a menudo se fijan de manera equitativa para una tarea determinada y el cliente no ve el género del trabajador antes de que se reserve el trabajo? **Incluso en mercados laborales flexi-**

bles, y en ausencia de discriminación, algunos estudios han revelado la existencia de brechas de género^x. Al igual que en el mercado tradicional, la existencia de estereotipos de género o las diferentes preferencias de hombres y mujeres pueden generar estas brechas.

RECUADRO 5. BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA GIG

Un estudio reciente que incluyó a más de un millón de trabajadores de Uber en Estados Unidos, reveló que las mujeres ganan un 7% menos por hora por realizar el mismo trabajo que los hombres. Esta brecha se puede atribuir a tres factores:

- 1) La experiencia en la plataforma: las trabajadoras mujeres tienden a rotar, mientras que los trabajadores hombres tienden a quedarse en la plataforma, acumulando habilidades que les permiten aumentar su productividad.
- 2) La elección de dónde trabajar: los conductores masculinos tienden a vivir y conducir en lugares más lucrativos y a ganar una compensación adicional por trabajar en áreas con índices de criminalidad más altos y más cercanos a establecimientos que sirven bebidas.
- 3) La velocidad de conducción: los hombres tienden a conducir más rápido, completando más viajes por hora.

En esta misma línea, un estudio sobre la plataforma de trabajo en línea Amazon Mechanical Turk, en la que el empleador desconoce el género del trabajador que está contratando, encontró que las mujeres ganan 18% menos de lo que ganan los hombres. Parte de esta brecha se puede atribuir a diferencias en la experiencia laboral tanto *offline* como en plataformas. Por su parte, las mujeres del estudio también reportan tener familias más numerosas que sus pares hombres, y declaran ejecutar tareas de cuidado y laborales de manera simultánea.

Estos datos dejan entrever una tendencia peligrosa: a medida que la economía *gig* crezca y aporte mayor flexibilidad al mercado laboral, incluso en ausencia de discriminación, el alto costo de oportunidad de las mujeres con respecto al tiempo dedicado al trabajo no remunerado y las diferentes preferencias de hombres y mujeres pueden perpetuar las brechas salariales observadas en el mercado de trabajo tradicional.

Fuentes: [Adams y Berg \(2017\)](#)²⁶ y [Cook et al. \(2018\)](#)²⁷.

x. A pesar de que en gran parte de las plataformas los trabajadores son identificados a partir de un apodo, los usuarios son buenos infiriendo el género del prestador de servicios, y esto puede derivar en que se presenten instancias de discriminación, aunque la literatura es limitada en este tema. Un estudio de caso que analiza las interacciones en eBay encuentra que las mujeres tienden a recibir una menor cantidad de ofertas y un pago menor en los procesos de subasta de bienes idénticos. Ver *How many cents on the dollar? Women and men in product markets idénticos* (Kricheli-Katz y Regev, 2016).



CONTENIDOS MULTIMEDIA

ACCEDE A LOS SIGUIENTES **CONTENIDOS MULTIMEDIA DE ESTE CAPÍTULO** DESCARGÁNDOTE LA VERSIÓN INTERACTIVA DE ESTA NOTA EN NUESTRA WEB, www.iadb.org/futurodeltrabajo O EN NUESTROS PERFILES DE YOUTUBE, VIMEO Y SOUNDCLLOUD

AUDIOS

¿ESTÁ LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PERPETUANDO LOS SESGOS DE GÉNERO?

5 | ¿Qué sigue?

El mundo está experimentando una revolución digital, disruptiva pero emocionante, en la que la inteligencia artificial, la automatización, los cambios demográficos y la globalización están transformando la forma de trabajar y las habilidades requeridas para el empleo. **¿Cómo podemos acelerar la igualdad de género a medida que la tecnología evoluciona?** Las actuales brechas que observamos en el mercado laboral constituyen una gran barrera para que las mujeres realicen con éxito las transiciones necesarias para la fuerza laboral del futuro. **Tenemos una tarea pendiente: moldear el mercado laboral del futuro ahora, en el presente. ¿Cómo lo hacemos?**



1. Promoviendo que las mujeres adquieran las habilidades adecuadas.

La situación se cambia desde dentro. Las mujeres deben “apoderarse”

de las nuevas tecnologías. Deben conseguir mayor influencia en la creación y el uso de tecnología y estar preparadas para usar tecnologías básicas (como TIC) y avanzadas (como inteligencia artificial o robótica), así como para cultivar habilidades esenciales del siglo XXI, como la creatividad, la resolución de problemas, la empatía y la adaptación. Esto implica:

- **Incentivar el desarrollo de habilidades avanzadas CTIM entre mujeres y niñas** para hacer que más mujeres se beneficien de los trabajos de rápido crecimiento y altamente remunerados que la tecnología impulsa en estas áreas^{xi}. El riesgo de que los avances tecnológicos tengan un mayor impacto negativo en las mujeres que en los hombres se ve agravado por la actual falta de mujeres en trabajos CTIM, así como por el bajo

porcentaje de niñas y mujeres que se están capacitando en estos campos.

- **Incentivar el desarrollo de capacidades digitales entre mujeres y niñas.** Como consecuencia de la brecha que ya existe en el uso de tecnologías TIC las mujeres tendrán mayores dificultades para acceder a capacitación, trabajos y recursos que requieren acceso a Internet, ya sea para aprender nuevas habilidades, trabajar en empleos de forma remota o acceder a nuevos mercados.
- **Acabar con los estereotipos que inhiben el rendimiento de las mujeres en el aula y en el trabajo.** Las nociones estereotipadas entre hombres y mujeres comienzan a manifestarse a edades muy tempranas y condicionan enormemente el futuro laboral de las mujeres. Algunas técnicas provenientes de la economía del comportamiento como los *nudges* han demostrado ser efectivos en este sentido.^{xii}

xi. Para conocer un ejemplo innovador de enseñanza e inserción laboral para mujeres en áreas CTIM en la región, consulta el TED talk *We live in a world designed by men*, de Mariana Costa Checa.

xii. Para aprender más sobre este tema, te invitamos a revisar nuestra [próxima publicación](#) acerca de habilidades del siglo XXI: “*El Futuro Ya está Aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe para el Siglo XXI*”.



2. Replantear y ampliar la infraestructura de protección social para asegurar que las mujeres realmente aprovechen las nuevas oportunidades que ofrece la tecnología.

La infraestructura de protección social debe garantizar el apoyo a todos los trabajadores mujeres y hombres, incluyendo aquellos que trabajan desde ubicaciones remotas o entornos más flexibles. Para ello, es preciso reformular y fomentar las políticas de seguro de salud, de pensiones, de permiso parental y de cuidado infantil. Estas dos últimas tienen especial relevancia para el avance de la igualdad de género, puesto que promueven la corresponsabilidad dentro del hogar y apoyan a cambiar estereotipos de género.



3. Mejorar la calidad de los empleos en los sectores de atención, educación y salud (que ahora emplean desproporcionadamente a las mujeres y que se encuentran en plena expansión)

para que incluyan protección social, brinden estabilidad económica y ofrezcan una movilidad ascendente.

Desde el BID tenemos un fuerte compromiso con la aplicación de la tecnología para el bien social y un mandato ético para promover la equidad de género en nuestra región. El futuro del trabajo no es una fotografía fija, es un escenario en construcción. **El momento de actuar es ahora, porque ningún sector que pretenda tener éxito en el futuro puede dejar fuera al 50% de la población.**

¿QUÉ POLÍTICAS PÚBLICO-PRIVADAS PROMUEVEN LA INSERCIÓN Y EL PROGRESO LABORAL DE LAS MUJERES EN TRABAJOS DE CALIDAD?

CONOCE ALGUNAS ACCIONES QUE SE RESALTAN BAJO EL MARCO DEL MERCADO LABORAL TRADICIONAL



La **expansión de la oferta de servicios de cuidado**, a través de centros de cuidado infantil y educación preescolar públicos y de calidad, escuelas con horario extendido y servicios de cuidado para adultos mayores, relaja la restricción de tiempo de las mujeres.



Programas de apoyo para la lactancia materna en el trabajo y licencias parentales remuneradas que brinden licencia de maternidad y paternidad. Cuando las licencias por paternidad no son transferibles, es más probable que los hombres las aprovechen, promoviendo tanto una reducción en las diferencias de género en las tasas de participación en la fuerza laboral asociadas con los niños como en los estereotipos de género en el cuidado infantil y las responsabilidades familiares.



Los **programas de mentoría y apoyo** fomentan carreras profesionales más dinámicas y facilitan el acceso de las mujeres a redes de contacto. Los programas formales de mentoría, donde los miembros se reúnen y comparten información y consejos profesionales, pueden visibilizar referentes femeninos y fomentar la autoconfianza de las mujeres en sus talentos. Asimismo, asignar a sus mentores el rol de patrocinador les suma visibilidad y la posibilidad de ser consideradas en oportunidades prometedoras dentro de la organización.



La **visibilidad pública de referentes femeninos en posiciones de liderazgo o en carreras y sectores dominados por hombres** apoya la reducción de estereotipos de género y fomenta la inclinación de mujeres hacia esos puestos. La utilización de acciones afirmativas (como las cuotas de género) puede afectar a las personas a través de canales de comportamiento ya que al dar visibilidad al liderazgo de mujeres cambia las percepciones sobre los estereotipos.



Existe una vasta literatura en países desarrollados que presenta evidencia de que **el “Wording”, es decir, la forma en que están escritos los anuncios de empleo importa y contribuye a mantener las brechas de género**, limitando la participación de las mujeres en sectores no tradicionales y en puestos de liderazgo. Palabras como líder, competitivo, dominante son asociadas por las mujeres con estereotipos masculinos. Existen iniciativas en países desarrollados que buscan visibilizar y corregir estos sesgos de reclutamiento en las empresas.



El **aumento de provisión de opciones de trabajo flexibles** para hombres y mujeres, como el teletrabajo, reorganización de horarios, horas comprimidas. Es relevante permitir que los trabajadores trabajen con flexibilidad, siempre que sea posible y que las posiciones de liderazgo fomenten estas formas de trabajo, tanto a sus trabajadores hombres como mujeres.

Referencias

1. Banco Interamericano de Desarrollo (2019). [Sistema de Información de Mercados Laborales y de Seguridad Social](#) (SIMS).
2. Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). “[Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors](#)”. American Economic Journal: Applied Economics, 2(3), 228-55; Goldin, C. (2014). “[A grand gender convergence: Its last chapter](#)”. American Economic Review, 104(4), 1091-1119. Bertrand, M. (2018). [Coase Lecture–The Glass Ceiling](#). *Económica*, 85(338), 205-231.
3. División de Género y Diversidad (2017). [Documento de marco sectorial de género y diversidad](#).
4. Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. & Viollaz, M. (2019a). The Role of College Major on the Gender Wage Gap in Brazil. Documento de trabajo de próxima publicación.
5. Bustelo, M., Egaña del Sol, P., Ripani, L. & Soler, N. (2019b). Automatization in Latin America and the Caribbean: Are The Impacts Similar For Females And Males’ Workers? Documento de trabajo de próxima publicación.
6. Bustelo, M., Flabbi, L. & Viollaz, M. (2019c). The Gender Labor Market Gap in the Digital Economy. Documento de trabajo de próxima publicación.
7. OCDE. (2018). [Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate](#); IOE – International Organisation of Employers (2017). [Understanding the Future of Work. Geneva: International Organisation Of Employers](#); Manyika, J., Lund, S., Robinson, K., Valentino, J., & Dobbs, R. (2015). “[A Labor Market That Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age](#)”. June. McKinsey Global Institute; Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2018). “[An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States](#)”. *ILR Review*, 71(3), 705-732. Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). [A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”](#). Washington, DC: Hamilton Project, Brookings.
8. Manyika, J., Lund, S., Singer, M., White, O., & Berry, C. (2016). “[Digital finance for all: Powering inclusive growth in emerging economies](#)”. McKinsey Global Institute.
9. IFC & Accenture (2018). [Driving Toward Equality: Women, Ride-Hailing, and the Sharing Economy](#).
10. Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). [A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”](#). Washington, DC: Hamilton Project, Brookings.
11. FC & Accenture (2018). [Driving Toward Equality: Women, Ride-Hailing, and the Sharing Economy](#).

Referencias

12. OECD. (2018). [Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate](#).
13. Farrell, D., & Greig, F. (2017). "[The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?](#)" SSRN 2911194; Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). "[Good Gigs: A Fairer Future For The UK's Gig Economy](#)". RSA; BLS – Bureau of Labor Statistics (2018) [Bureau of Labor Statistics Labor Force Characteristics \(CPS\)](#). Washington, DC; MBO Partners. (2018). [The State of Independence in America. 2018: The New Normal](#). Herndon, VA; Hunt, A., & Samman, E. (2018). "[Gender and The Gig Economy: Critical Steps For Evidence-Based Policy](#)". Overseas Development Institute, London; Agüero, A., Bustelo, M. & Viollaz, M. (2019). Cerrando brechas de género en el acceso y uso de las tecnologías de la información y comunicación: situación de América Latina y lineamientos de política. Nota técnica de próxima publicación.
14. Agüero, A., Bustelo, M. & Viollaz, M. (2019). Cerrando brechas de género en el acceso y uso de las tecnologías de la información y comunicación: situación de América Latina y lineamientos de política. Nota técnica de próxima publicación.
15. Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). "[Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy](#)". RSA.
16. Bosch, M., Pagés, C., & Ripani, L. (2018). [El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región?](#).
17. Farrell, D., & Greig, F. (2017). "[The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?](#)" SSRN 2911194.
18. Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). "[Good Gigs: A Fairer Future For The UK's Gig Economy](#)". RSA.
19. Banco Interamericano de Desarrollo (2019). [Sistema de Información de Mercados Laborales y de Seguridad Social](#) (SIMS).
20. Eurofound, OIT. (2017). [Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work](#). Luxembourg, Geneva.
21. Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). "[I'm Home for The Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers](#)". *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476; Sirianni, C., & Negrey, C. (2000). "[Working Time as Gendered Time](#)". *Feminist Economics*, 6(1), 59-76.
22. Lewis, N. (2018) "[Opportunity in War-Torn Libya: The Food Delivery App Empowering Women](#)". CNN, 20 August; Chen, M.A. (2014). [Informal Economy Monitoring Study Sector Report: Home-Based Workers](#). Cambridge, MA: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing
23. OCDE. (2018). [Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate](#).
24. Farrell, D., & Greig, F. (2017). "[The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?](#)" SSRN 2911194.

25. Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). "[Good Gigs: A Fairer Future For the UK's Gig Economy](#)". RSA.
26. Adams, A., & Berg, J. (2017). "[When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers](#)". SSRN 3048711.
27. Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A., & Oyer, P. (2018). [The Gender Earnings Gap in The Gig Economy: Evidence from Over A Million Rideshare Drivers](#) (No. w24732). National Bureau of Economic Research.

El futuro del trabajo

en América Latina
y el Caribe

**NUESTRO
PRÓXIMO NÚMERO**

¿Cómo
modernizar
la legislación?

¿Tienes dudas, comentarios, sugerencias?

Contacta con los editores de esta publicación en: factortrabajo@iadb.org



Puedes acceder a los materiales audiovisuales
de esta nota interactiva en la página web:

www.iadb.org/futurodeltrabajo