Banco Interamericano de Desarrollo

Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres

Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC

Monserrat Bustelo
Agustina Suaya
Evelyn Vezza

División de Género y Diversidad

NOTA TÉCNICA Nº
IDB-TN-02235

Julio 2021

Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres

Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC

Monserrat Bustelo
Agustina Suaya
Evelyn Vezza

Julio 2021

BID
Banco Interamericano de Desarrollo

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo
Bustelo, Monserrat.
Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres: soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC / Monserrat Bustelo, Agustina Suaya, Evelyn Vezza.
p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2235)
Incluye referencias bibliográficas.
1. Women-Employment-Latin America. 2. Women-Employment-Caribbean Area. 3. Women in development-Government policy-Latin America. 4. Women in development-Government policy-Caribbean Area. 5. Gender mainstreaming-Latin America. 6. Gender mainstreaming-Caribbean Area. 7. Coronavirus infections-Social aspects-Latin America. 8. Coronavirus infections-Social aspects-Caribbean Area. I. Suaya, Agustina. II. Vezza, Evelyn. III. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Género y Diversidad. IV. Título. V. Serie.
IDB-TN-2235

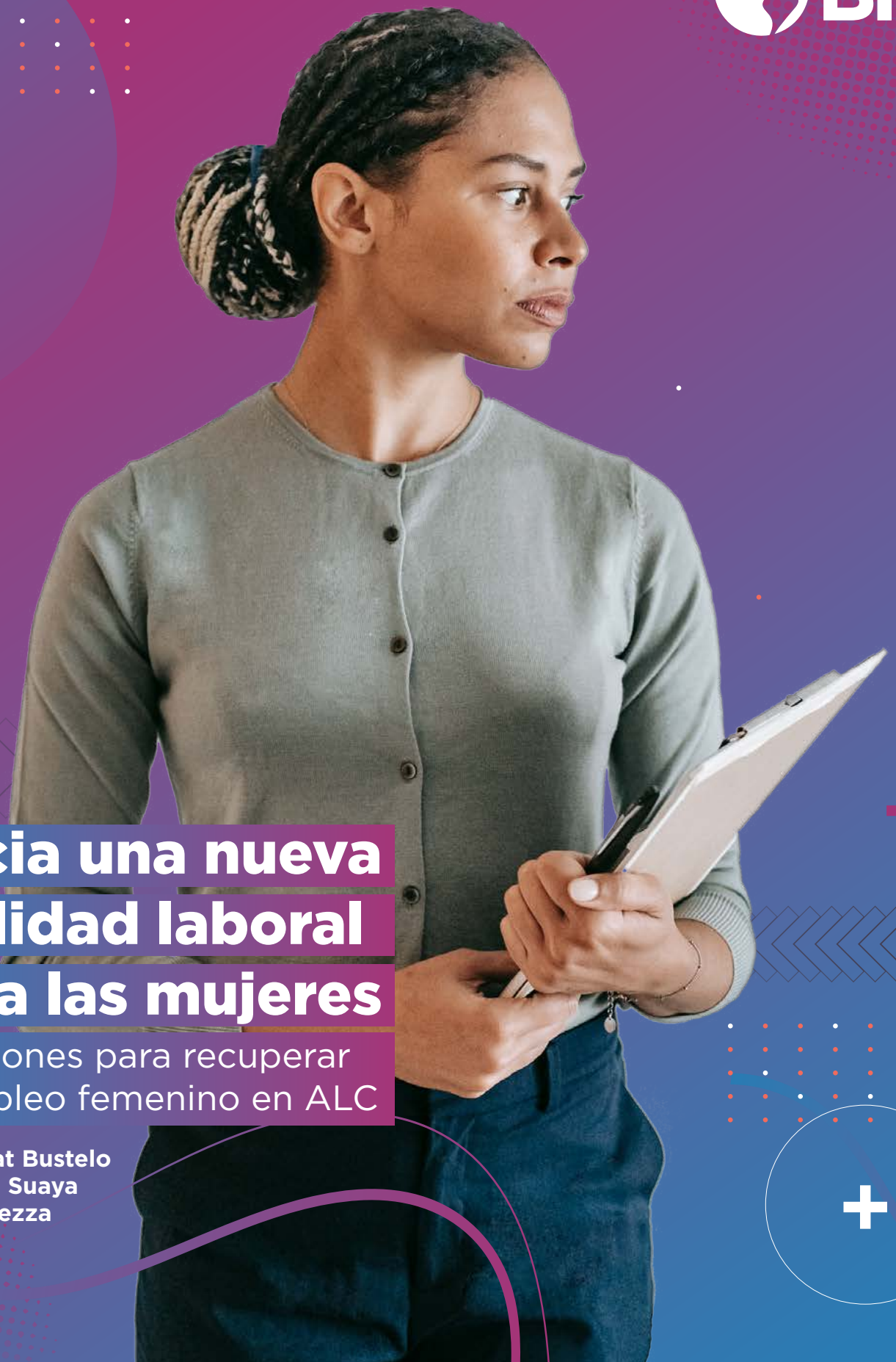
http://www.iadb.org

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.



Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres

Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC

Monserrat Bustelo
Agustina Suaya
Evelyn Vezza

División de Genero y Diversidad, Sector Social

Julio 2021

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

Clasificaciones JEL: J01, J16

Palabras clave: Mercado laboral femenino, Covid-19, soluciones para su recuperación

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.

Nótese 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.

Colaboradores externos. La División de Género y Diversidad del Sector Social fue responsable de la producción de la publicación.

Coordinación de la producción editorial: Elena Lafuente y Georgina Raygada

Revisión editorial: Elena Lafuente y Georgina Raygada

Diagramación: Gastón Cleiman

Editores: Monserrat Bustelo, Agustina Suaya, Evelyn Vezza

PLANTEAMIENTOS CLAVE

EL COVID-19 TIENE ROSTRO DE MUJER

La crisis económica y sanitaria asociada con el COVID-19 ha afectado con mayor fuerza la participación laboral femenina, evidenciando que las mujeres ocupan trabajos en sectores más vulnerables, exacerbando las brechas de género existentes y revirtiendo el progreso logrado en las últimas décadas.

UN RETROCESO DE MÁS DE 30 AÑOS

El COVID-19 ha dejado sin trabajo a 13 millones de mujeres en la región (a septiembre 2020). Los indicadores de participación laboral femenina en el segundo semestre de 2020 muestran registros cercanos a los de 1990. En tan solo un año, se observa una caída de 16 puntos en la tasa de participación laboral femenina y de 10 puntos en la tasa masculina.

RECUPERACIÓN MÁS LENTA PARA ELLAS

Los datos del Observatorio Laboral del BID muestran que el regreso al trabajo es más lento para las mujeres, debido a los sectores productivos en los que trabajan, los cuales han sido más afectados por la crisis del COVID-19, y al incremento en las tareas del hogar y de cuidado.

MEDIDAS DE CHOQUE SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las medidas de mitigación tomadas inicialmente por varios gobiernos de la región no incluyeron una perspectiva de género con acciones concretas que protegieran la estabilidad del empleo femenino ni la participación laboral de las mujeres.

MUCHO APRENDIZAJE, SOLUCIONES PENDIENTES

A pesar de los aprendizajes sobre los efectos de la pandemia en la participación laboral de las mujeres y sus dificultades de regreso al empleo, la formulación de soluciones sigue pendiente en la región.

OPORTUNIDAD Y NECESIDAD

La pandemia ha puesto en evidencia la oportunidad y la necesidad de trabajar en soluciones innovadoras, en alianza entre los actores del sector público y privado, para acelerar el cierre de estas brechas de género.

UN DOBLE DESAFÍO

Hoy, las acciones orientadas a la recuperación del empleo femenino enfrentan un doble desafío: pasar de medidas de reacción, precipitadas y sin perspectiva de género, hacia iniciativas consistentes y de largo plazo, que propicien igualdad de oportunidades y mejores condiciones laborales.

UNA APROXIMACIÓN MULTISECTORIAL, COORDINADA Y SIMULTÁNEA

Para estar a la altura de los desafíos presentes, las políticas de recuperación necesitan una aproximación multisectorial, coordinada y simultánea, centrada en tres frentes: las empresas, el talento y las transformaciones regulatorias.

EMPRESAS, TALENTO Y REGULACIÓN

El futuro de estos tres pilares del mercado laboral debe encaminarse hacia la adopción de las nuevas tecnologías, la adquisición de competencias relevantes para el futuro del trabajo y la introducción de normas que contribuyan a igualar las responsabilidades entre hombres y mujeres dentro del hogar.

SI LAS MUJERES GANAN, GANAN TODOS

Mejorar el acceso y las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral no es solo un tema de inclusión social, sino también una oportunidad para impulsar el crecimiento sostenido de las economías.

1

COVID-19:
LA NECESIDAD Y LA OPORTUNIDAD PARA CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO

* LAS BARRERAS PARA LAS MUJERES SON MAYORES HOY DE LO QUE SOLÍAN SERLO

Los organismos internacionales lo alertan. Los titulares de los medios de comunicación nos lo cuentan. Los datos lo corroboran. **En todos los ámbitos se evidencia el impacto que la crisis generada por el COVID-19 ha tenido en la vida de las mujeres**. Millones han perdido su trabajo o han tenido que dejarlo, abrumadas por la carga de tareas en el hogar. Algunas quedaron encerradas con sus maltratadores y otras perdieron acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.

Laboralmente, la crisis asociada a la pandemia ha afectado con mayor fuerza a las mujeres, poniendo en evidencia que **las barreras para las mujeres son mayores hoy de lo que solían serlo.** La ampliación de las brechas de género existentes amenaza con revertir el progreso realizado en las últimas décadas en la participación laboral femenina. Adicionalmente, factores como la falta de educación presencial por tiempo prolongado, pueden generar pérdidas aún mayores al desmotivar a niñas y jóvenes a continuar con su educación o a buscar oportunidades de empleo productivas.

En América Latina y el Caribe, la reacción inmediata de varios gobiernos fue contener los efectos de la crisis en los ingresos y el empleo, algo que solo fue posible hacer parcialmente y a corto plazo, y **no logró restablecer el equilibrio del mercado laboral femenino a la situación previa a la pandemia.** Esto respondió en gran medida, a la falta de la incorporación de una perspectiva de género con acciones concretas para proteger la estabilidad y participación laboral de las mujeres.

El desafío hoy es doble: pasar de medidas de mitigación, precipitadas y sin perspectiva de género, hacia iniciativas consistentes y de largo plazo que propicien igualdad de oportunidades y mejores condiciones laborales. Solo así se podrá cerrar la brecha de género.

Este documento repasa el perfil de medidas de mitigación que tuvo lugar en la región, destacando aquellas acciones que sí incluyeron una perspectiva de género y ofrece un panorama de las soluciones de política de mediano y largo plazo necesarias para abordar las brechas estructurales de género en el mercado laboral.

* LA PANDEMIA HA PUESTO EN EVIDENCIA LA OPORTUNIDAD Y LA NECESIDAD DE TRABAJAR EN SOLUCIONES INNOVADORAS

Para estar a la altura de los desafíos, las soluciones de política necesitan una **aproximación multisectorial, coordinada y simultánea** concentrada en tres ámbitos:

Apoyo a las empresas para la recuperación, creación y transformación del empleo de las mujeres.

Apoyo al talento de las trabajadoras. La pandemia ha acelerado la necesidad de herramientas digitales y trabajo a distancia y puede cambiar estructuralmente las competencias exigidas en el mercado laboral del futuro. Hay sectores que se están expandiendo y que van a salir reforzados después del COVID-19. Es relevante que las trabajadoras adquieran las habilidades para pasar de sectores en declive a sectores emergentes como, por ejemplo, tecnologías digitales, que están siendo adoptadas a pasos agigantados.

Finalmente, esta crisis ofrece la oportunidad de realizar **transformaciones regulatorias**, reformas significativas que ayuden a impulsar el empleo femenino de calidad a largo plazo.

En este sentido, **la pandemia ha puesto en evidencia la oportunidad y la necesidad de trabajar en soluciones innovadoras** con el involucramiento de alianzas entre los actores del sector público y privado para acelerar el cierre de las brechas de género. **El futuro se construye hoy.** Aprender de las lecciones de la pandemia es el primer paso para moldear un mejor futuro laboral que redunde en oportunidades laborales para las mujeres y en una sociedad más próspera para todos.

2

LA RESPUESTA INICIAL:
RÁPIDA, PERO SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

* EL EMPLEO INFORMAL HA SIDO EL MÁS AFECTADO POR LA CRISIS

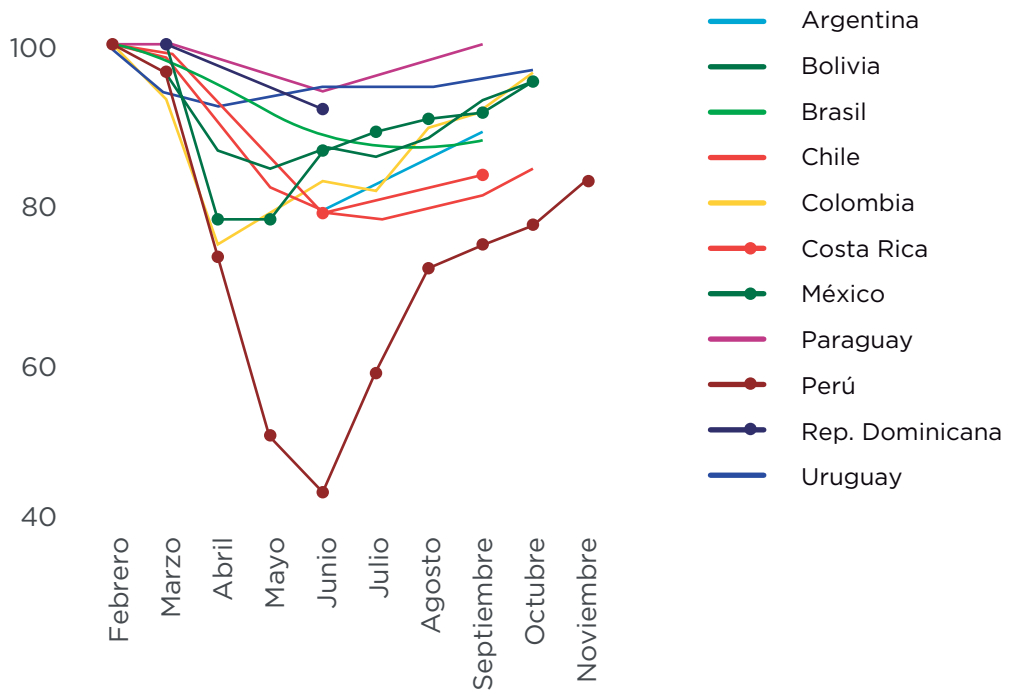
Durante los meses más duros de la pandemia, **en América Latina y el Caribe se produjo una perdida masiva de empleos.** Los datos del **Observatorio Laboral del BID** confirman tres tendencias preocupantes.

En primer lugar, se observa que entre febrero y septiembre de 2020 **se perdieron casi 24 millones de empleos.**

En segundo lugar, la información disponible para varios países indica que **esta pérdida de empleo ha afectado con más fuerza a las mujeres** (Figura 1).

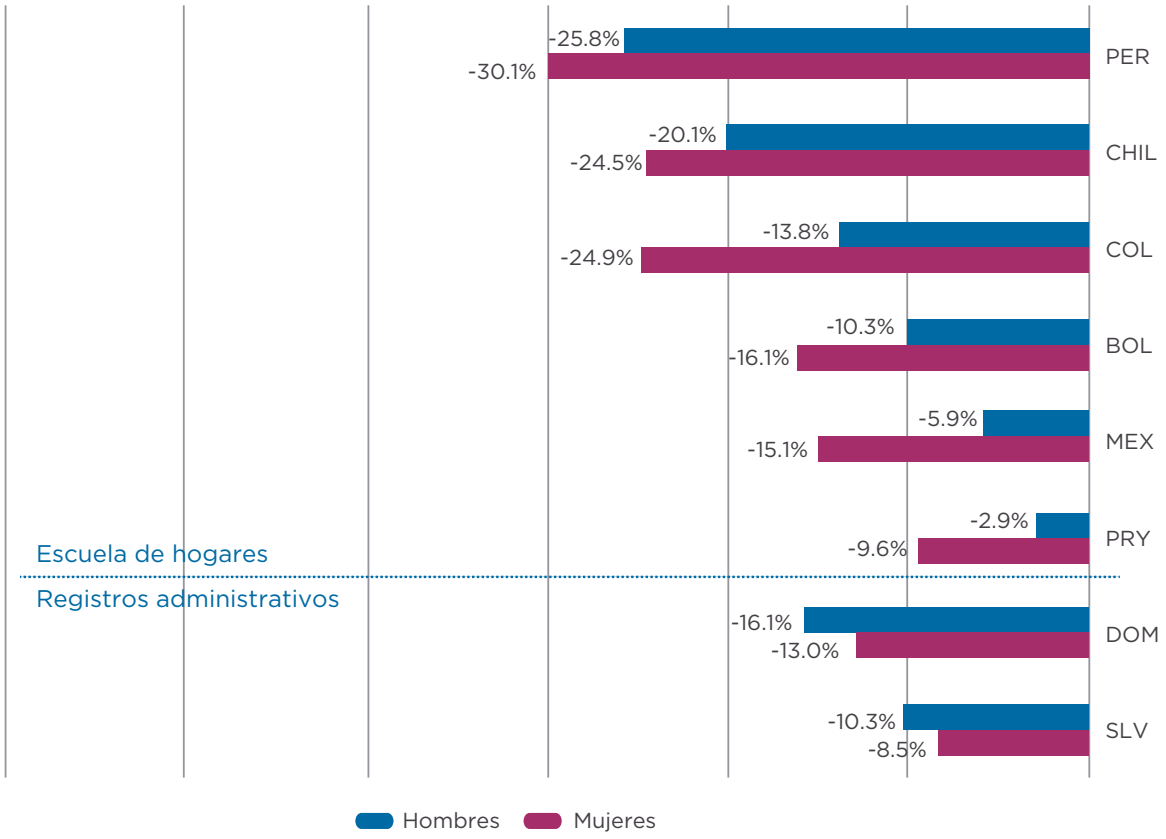
Finalmente, los datos también señalan que **el empleo informal ha sido el más afectado por la crisis**: solo tres de esos casi 24 millones de puestos de trabajo se corresponden con puestos formales.

Figura 1. Pérdida de empleo en América Latina, 2020
Evolución mensual de los puestos de trabajo



Fuente: Observatorio Laboral BID.

Figura 1. **Pérdida de empleo en América Latina, 2020**
Variación entre febrero y septiembre, por género



Fuente: Observatorio Laboral BID.

Las raíces estructurales de la brecha de género laboral prepandemia se han visto acentuadas a causa de las políticas de mitigación aplicadas para combatirla. De esta manera, la combinación entre las brechas de formalidad laboral, la marcada segregación ocupacional por género existente en la región y la desigual carga laboral doméstica entre hombres y mujeres explica, en gran medida, los efectos por género que ha tenido la crisis.

Un retroceso de 30 años

La composición de la fuerza laboral ha experimentado un fuerte retroceso: los indicadores de participación laboral femenina en el segundo semestre de 2020 muestran registros cercanos a los de 1990.

En tan solo un año, se observó una caída de 16 puntos en la tasa de participación laboral femenina versus 10 puntos en la masculina (Figura 2, panel izquierdo).

Los cambios interanuales en la tasa de ocupación registran caídas cercanas a los siete puntos tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, en algunos países como Paraguay, México y Colombia la caída es más pronunciada para las trabajadoras (Figura 2, panel derecho).

Figura 2. Cambios en la fuerza laboral por género, 2020 vs. 2019
Tasa de participación

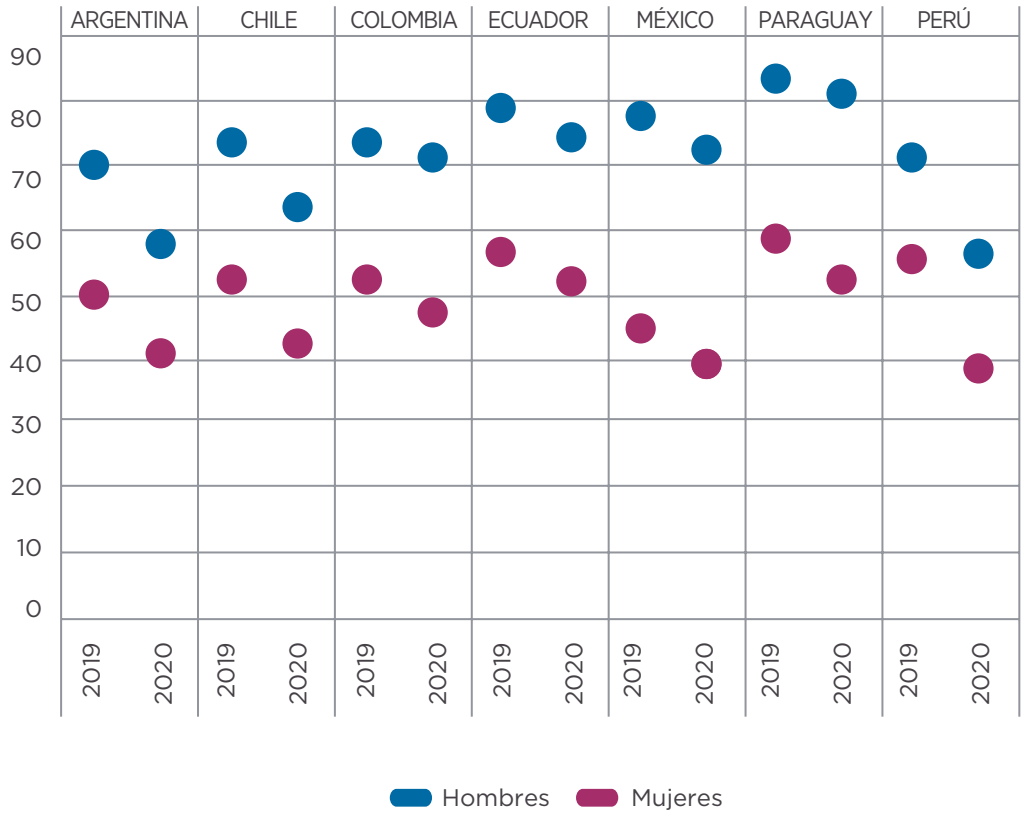
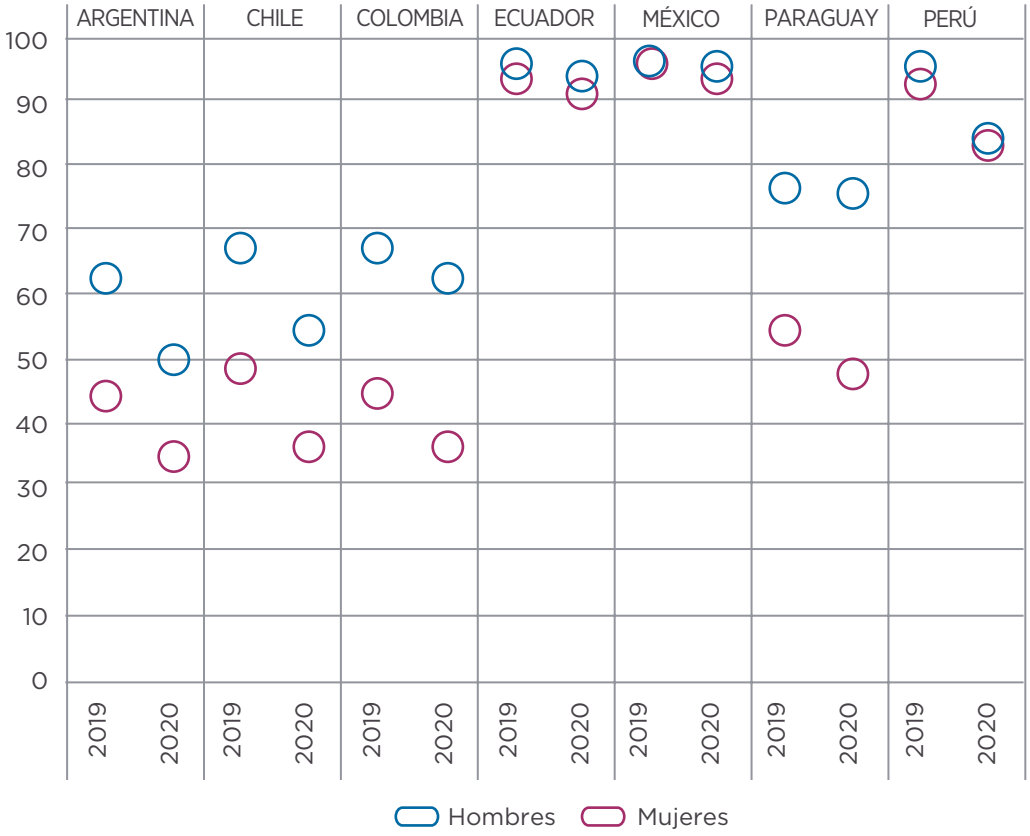


Figura 2. **Cambios en la fuerza laboral por género, 2020 vs. 2019**
Tasa de ocupación



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares nacionales. Nota: Para cada país se utiliza la misma referencia temporal para ambos años. Argentina (período abril a junio); Chile (junio a agosto); Colombia (agosto); Ecuador (septiembre); México (julio); Paraguay (abril a junio); Perú (julio a septiembre).

El promedio de siete países de la región[1] registra una tasa de desempleo levemente mayor para las mujeres. Entre 2019 y 2020, el desempleo femenino aumentó un 32% frente a un 31% de los hombres. **Pero al acercar la lupa a estos valores medios, se aprecia diferencias importantes entre países.** Paraguay y México registran cambios muy superiores en el desempleo de las mujeres respecto a los hombres, con diferencias por género de 19 y 10 puntos respectivamente a favor de los hombres. Por el contrario, en Chile y Perú el cambio en la tasa de desempleo fue mayor entre los hombres que entre las mujeres, con tasas mayores entre los hombres de 12 y 10 puntos respectivamente.

1. El promedio regional fue calculado a partir de datos de encuestas de hogares de Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay y Perú. Se toma para cada país el mismo trimestre.

Finalmente, en países como Argentina, Colombia y Ecuador se registra una mayor variación en la tasa de desempleo masculino que femenino, pero con diferencias más pequeñas entre ambos grupos, cercanas a los 5 puntos a favor de las mujeres.

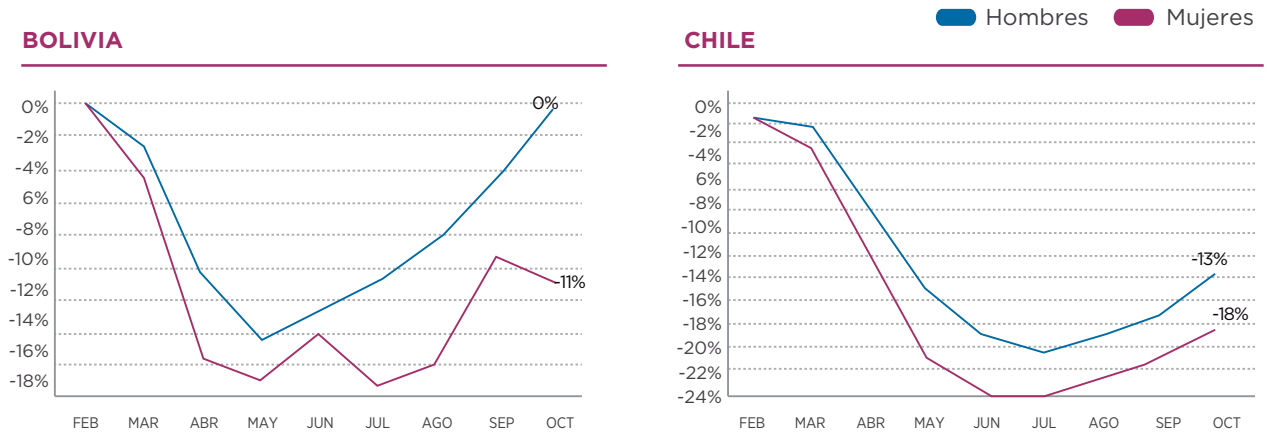
Asimismo, las mujeres en su rol de empresarias de firmas pequeñas y medianas han sufrido comparativamente más los impactos de la crisis en sus negocios. Mientras que los cierres de pequeños y medianos negocios liderados por hombres alcanzaron un 29% y los liderados por mujeres llegaron al 40% (Facebook, OCDE & Banco Mundial, 2020).

Pérdida rápida, lenta recuperación

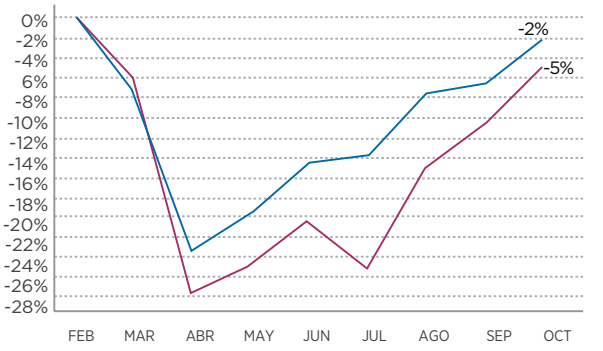
Además de haber sufrido caídas más pronunciadas en sus tasas de participación laboral, los datos del Observatorio Laboral del BID muestran que **la recuperación del empleo está siendo más lenta para las mujeres** (Figura 3).

En países como Bolivia, Colombia, México y Paraguay, el empleo masculino se encuentra en valores cercanos a los de antes del inicio de la pandemia. Sin embargo, la tasa de empleo femenino continúa siendo más baja a la existente antes de la pandemia en todos los casos. En este sentido, las brechas de recuperación son, en promedio, seis puntos más bajas para las mujeres, excepto en Bolivia donde la brecha se amplía hasta los 11 puntos. Las consecuencias a largo plazo de este desfase en la recuperación pueden ser nefastas para el empleo femenino en la región, exacerbando las brechas existentes antes de la pandemia.

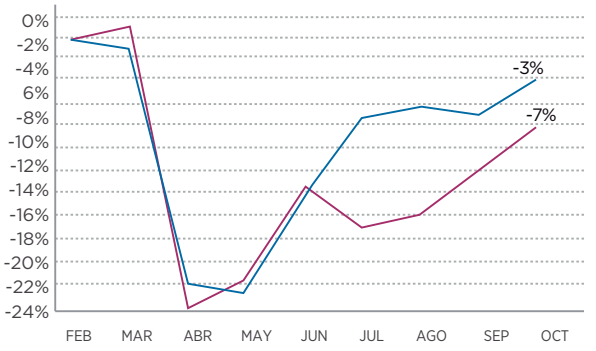
Figura 3. Pérdidas en el empleo de la región, según género



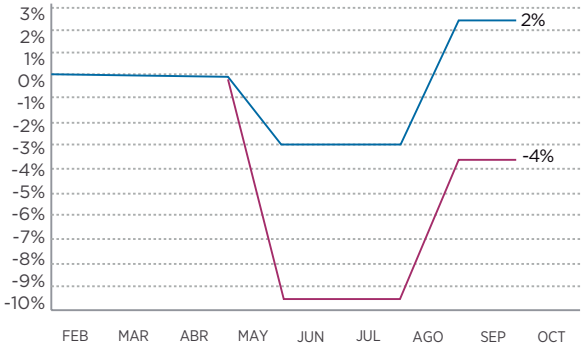
COLOMBIA



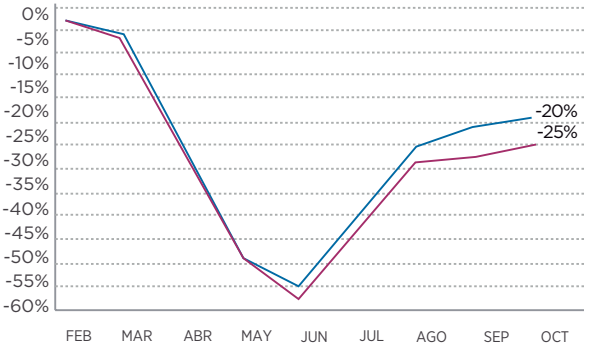
MÉXICO



PARAGUAY



PERÚ (Metro Lima)



Fuente: Observatorio Laboral BID.

¿Por qué se produce este desfase? ¿Cuáles son los factores que explican que las mujeres tardan más en recuperar sus empleos?

Las razones se relacionan fundamentalmente con dos aspectos: **los sectores productivos** en los que trabajan mayoritariamente las mujeres y **las tareas del hogar y de cuidado que recaen sobre ellas,** incrementadas por el cierre de escuelas y servicios de cuidado y las medidas de confinamiento.

La crisis de trabajo afectó con mayor fuerza a las actividades del sector servicios, el cual tiene sobrerrepresentación femenina. Antes de la pandemia, siete de cada 10 mujeres se desempeñaban en este sector. **30%** de las trabajadoras lo hacía en sectores vinculados al cuidado (salud, educación y trabajo doméstico), **frente a un 6% de los hombres.**

El impacto de la crisis en sectores como la gastronomía, la hostelería, el turismo y el trabajo doméstico generó una pérdida mayor de puestos de trabajo ocupados por mujeres, muchas de ellas en empleos informales (OIT, 2020).

Por ejemplo, los datos de julio de 2020 para México muestran que el cambio porcentual interanual en la tasa de ocupados en el sector servicios cayó 17 puntos entre las mujeres y solo dos puntos entre los hombres.

El servicio doméstico, entre abril y junio de 2020, se redujo casi el 46% y 48% en Chile y Costa Rica, respectivamente (OIT, 2020).

Otro factor que condiciona las perspectivas de recuperación del empleo para las mujeres, son las **dificultades para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado**, en un contexto en el que las primeras se han visto multiplicadas por el cierre de escuelas y espacios de cuidado y los confinamientos que supusieron la llegada del teletrabajo y la educación a distancia. Según datos de Naciones Unidas, **antes de que el COVID-19 se convirtiera en una pandemia, las mujeres dedicaban tres veces más tiempo (4,1 horas) que los hombres (1,7) al trabajo doméstico y cuidados no remunerado**.

Medidas cortoplacistas sin lente de género

En sus respuestas de choque iniciales, los diferentes gobiernos promovieron iniciativas cortoplacistas que beneficiaron indirectamente a ciertos grupos de mujeres. Sin embargo, **casi ninguna incorporó una perspectiva de género que incluyera acciones concretas para proteger la situación económica de las mujeres a largo plazo o abordó la cuestión del cuidado no remunerado.**

Los programas de mitigación se concentraron en la protección del empleo de los trabajadores formales y en el apoyo a los ingresos de los hogares con menos protección en sus empleos o que son población objetivo de los programas sociales. Estas iniciativas comprometieron el 3,2% del PBI regional (CEPAL, 2020) y fueron adoptadas por los países con variaciones específicas. Según el Global Gender Response Tracker para ALC, del total de 399 medidas fiscales y económicas de protección social y de mercado laboral registradas en ALC, solo el 15% abordaron la seguridad económica de las mujeres, esto es, orientaron las ayudas económicas hacia sectores feminizados.

En el segmento de empleo formal, se otorgaron ayudas y facilidades crediticias a las firmas, destinadas al pago de salarios y al capital de trabajo. En algunos casos, estas llevaban aparejadas prohibiciones de despidos. En caso de pérdida del

empleo formal, algunos países introdujeron modificaciones a sus seguros de desempleo, flexibilizando los requisitos para acceder al beneficio y alterando las prestaciones. Para quienes no tenían empleo o se desempeñaban en el sector informal (incluyendo a los trabajadores independientes), se creó, de forma temporal, un gran número de nuevos programas de transferencias monetarias que aliviaron provisoriamente la caída de los ingresos laborales, aunque no pudieron evitar la pérdida de empleo. El registro de esta población, habitualmente no cubierta por los programas de transferencias, trajo consigo dificultades para la identificación y validación de las condiciones de elegibilidad, que impactaron en la focalización del programa y en sus efectos (Figura 4).

Figura 4. La respuesta de mitigación regional ante el empleo en riesgo, 2020

1.
Países en los que se implementaron transferencias monetarias a trabajadores informales e independientes

2.
Países en los que se implementaron subsidios salariales al empleo formal

3.
Cambios en la cobertura por desempleo

Fuente: Gráficos de elaboración propia, basada en el inventario de Almenfi, Gentilini y Dale (2020).

Dentro de estas respuestas de mitigación para la protección del empleo y de los ingresos laborales, las mujeres, por las características de su inserción en el mercado de trabajo, fueron beneficiarias dominantes de iniciativas para trabajadores informales, que se otorgaron en 15 países de la región.

Por ejemplo, en **Argentina, Brasil y México,** los programas de apoyo económico para trabajadores informales establecieron como criterio de elegibilidad trabajar en sectores donde predominan las mujeres. El 55,7% (4,9 millones) de los beneficiarios del **Ingreso Familiar de Emergencia** en Argentina fueron mujeres. Además de trabajadores informales e independientes, el programa incluyó el trabajo doméstico formal como uno de los grupos elegibles. También contempló a los titulares de la Asignación Universal por Hijo, donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas[2], y en caso de existir más de un solicitante por hogar, la prioridad de acceso se otorgó a la solicitante mujer. En Brasil, la ayuda monetaria **Auxílio Emergencial** incluyó a las madres solteras en los grupos que podían acceder al beneficio. En la población elegible también se encuentran titulares del programa Bolsa Familia, donde las mujeres tienen participación mayoritaria[3]. **En México,** el programa de transferencias **Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños Hijos de Madres Trabajadoras,** existente antes de la crisis, expandió su cobertura en 46% durante 2020.

Las nuevas prestaciones por desempleo o la modificación de requisitos en los seguros de desempleo ampliaron el acceso ante la pérdida del puesto de trabajo, favoreciendo en algunos casos a las mujeres. Esto sucede en aquellos países en los que se relajaron los requisitos de acceso basados en la historia laboral (menos formal y más intermitente para las mujeres) o donde se amplió la cobertura de estos esquemas hacia sectores en los que las mujeres participan más.

Chile habilitó el retiro de contribuciones al seguro de desempleo de la **Administradora de Fondos de Cesantía** para quienes no cumplían con los requisitos necesarios para acceder a la prestación y otorgó acceso al Ingreso Familiar de Emergencia a las trabajadoras de casas particulares que tuviesen suspendidos sus contratos, incluyendo como motivos el del cuidado.

Brasil creó un seguro por trabajo parcial, **Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda,** con una prestación monetaria equivalente al seguro de desempleo regular. Esta variante

2. Entre los titulares del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), el 61,7% son trabajadores informales o desocupados, el 27% se corresponde a titulares de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y el 2,1% a trabajadores domésticos. Por su parte, el 90% de los titulares de AUH son mujeres (ANSES, 2020).
3. Entre los titulares de Auxílio Emergencial, el 22% corresponde a titulares de Bolsa Familia (Portal de Transparencia). En el Programa Bolsa Familia, las mujeres son titulares del 92% de los hogares (Bartholo, Passos y Fontoura, 2017).

subsidia trabajos temporales en un 25%, 50% y 70% durante tres meses, a condición de que la empresa se comprometa a contratar al trabajador con esa misma carga horaria después de finalizado el período. De forma parecida, **Uruguay** aplicó un subsidio por desempleo parcial para asalariados en caso de reducción de jornada laboral. En **Costa Rica**, el **Bono Proteger** estableció una modalidad de compensación de reducción de horas de trabajo o suspensión del contrato laboral para trabajadores formales e informales. Alrededor del 16% de los beneficiarios de este bono se encuentran bajo esta modalidad[4].

Los programas de subsidios salariales han sido un apoyo para las empresas en aquellos sectores de actividad que vieron afectado su funcionamiento por las medidas de confinamiento, muchos de los cuales tienen una alta empleabilidad de mujeres.

En **República Dominicana**, el **Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado** otorgó un subsidio de dos meses a trabajadores formales de sectores que suspendieron temporalmente su actividad. El programa consta de dos fases: la primera destinada a trabajadores suspendidos cuyas empresas han cerrado sus operaciones por la menor actividad económica debido al COVID-19. La segunda fase es para trabajadores en empresas manufactureras y en micro, pequeñas y medianas empresas. La lista de sectores excluidos de este beneficio no incluye aquellos donde las mujeres se emplean en mayor cuantía, como servicios personales o comercio. En la misma línea, **Jamaica** asignó subsidios al salario en forma temporal a empresas en sectores específicos según el número de trabajadores vía el programa **CARE**. Entre los sectores beneficiados se encuentran aquellos donde las mujeres tienen alta participación en el empleo como es el caso del turismo y las actividades de servicios personales ligados a la belleza. Similarmente, el **programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción** en **Argentina** se dirigió a actividades afectadas total o parcialmente, incluyendo al sector turismo, gastronómico y de servicios personales, entre otros. Además de los antes nombrados, entre los subsidios salariales con estas características se encuentran también **COVID-19 Unemployment Relief Program en Belice y Wage subsidies en Haití.**

Dentro del paquete de medidas de alivio también tuvo lugar una expansión vertical y horizontal de la protección social para los hogares vulnerables que benefició a las mujeres al ser estas las principales titulares de los programas de transferencias monetarias. Esto es, la protección dio cobertura a más personas e incrementó el beneficio que recibieron.

4. El resto de los beneficiarios del Bono Proteger se distribuyen entre despedidos (23%), trabajadores temporales o informales (23%) e independientes (38%). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

Es el caso, entre otros, de la **Asignación Universal por Hijo**, en **Argentina**; **Boost Program**, en **Belice**, **Bolsa Familia**, en **Brasil; Familias en Acción y Jóvenes en Acción**, en **Colombia**; **PATH**, en **Jamaica**; **Tarjeta Solidaridad y Comer es Primero**, en **República Dominicana**; **Tekoporà Social**, en **Paraguay**; **Juntos y Contigo**, en **Perú**; **Asignación Familiar Plan de Equidad**, en **Uruguay**; y **Emergency Asistance Program**, en **Antigua y Barbuda**.

Mujer, madre, hija y trabajadora: un problema "de cuidado" sin resolver.

El cierre de escuelas y jardines maternales, las restricciones a la movilidad, así como la pérdida de oportunidades laborales impactó el uso del tiempo de las mujeres, intensificando la desigualdad.

En América Latina y el Caribe, la duración del cierre de las escuelas ha sido la más extensa a nivel global. Entre los 20 países del mundo con cierres más extendidos, 10 son de la región. Desde marzo de 2020 a febrero de 2021, las escuelas en la región han estado cerradas 158 días en promedio versus 95 días en el resto del mundo. Han sido las primeras en cerrarse y las últimas en abrirse

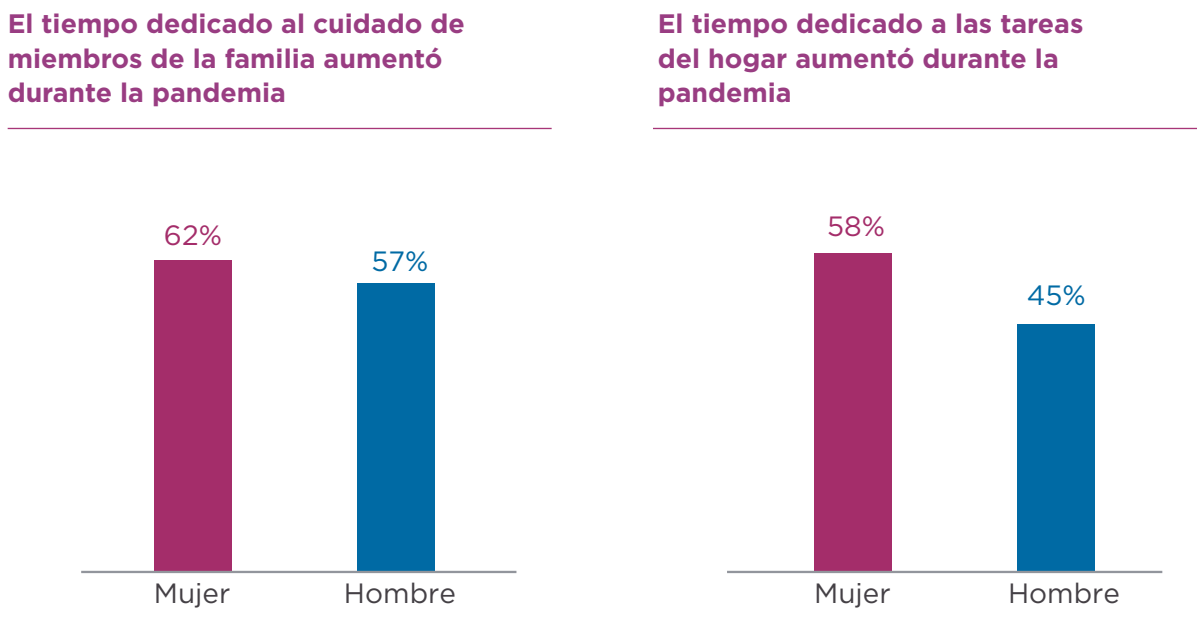
Con los niños en casa y los adultos mayores requiriendo más cuidados, la carga de trabajo no remunerado para muchas mujeres se incrementó exponencialmente.

A pesar de tímidos avances sociales y culturales en las últimas décadas, aún existen grandes desequilibrios de género en la forma en la que se distribuye el trabajo de cuidados no remunerado en la región. Las mujeres (y las niñas) siguen teniendo un rol primario en el cuidado de niños y atención de adultos mayores.

En pandemia, tanto hombres como mujeres reportan haber dedicado más horas a las tareas de cuidado y a las tareas del hogar respecto a lo que hacían anteriormente. Sin embargo, un mayor porcentaje de mujeres manifiesta haber incrementado su participación en estas tareas en comparación con los hombres (Figura 5). Esto es consistente con estudios realizados en otras partes del mundo (Del Boca ***et al***., 2020; Kohlrausch y Zucco, 2020; UNICEF y ONU Mujeres, 2020; Bustelo ***et al.***, 2020; ONU Mujeres, 2020). Por ejemplo, en Colombia, entre 2019 y 2020, los hombres ocupados aumentaron en dos horas su carga laboral semanal dedicada a estas tareas no remuneradas (pasando de 10,3 a 12,3 horas), mientras que las mujeres ocupadas incrementaron su carga -de por sí considerablemente mayor en casi tres horas (de

25,5 horas en 2019 a 28,4 en 2020). En Uruguay, los datos revelan que las mujeres aumentaron la carga de trabajo doméstico en 1,2 horas semanales, mientras los hombres lo hicieron en 0,7 horas (ONU Mujeres y UNICEF, 2020).

Figura 5. Porcentaje de mujeres y hombres que declara haber dedicado más tiempo al cuidado y las tareas del hogar en ALC



Fuente: Survey on Gender Equality at Home (Facebook, 2020)

Este aumento en la carga de trabajo doméstico y su conexión con la fuerte caída en la participación laboral femenina ponen de relieve que, **sin un sistema de cuidados en funcionamiento, es muy difícil equilibrar las necesidades domésticas con las demandas del mundo laboral**. Las mujeres que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado en sus hogares tendrán menos tiempo para el trabajo remunerado, por lo que retrasarán su vuelta al trabajo. Esto contribuye a perpetuar la brecha de género.

A pesar de esto, **el apoyo para el cuidado tuvo un papel menor en las políticas de la región durante la pandemia**. A diferencia de los países de la Unión Europea (Recuadro 1), ciertos países de ALC concentraron las extensiones de licencias parentales en las mujeres, profundizando los desbalances ya existentes. Por ejemplo, Cuba prorrogó la licencia no retribuida a la madre en uso de su licencia por maternidad ante la imposibilidad de delegar el cuidado y **Paraguay** extendió los períodos de maternidad y lactancia subsidiados por el seguro social.

Recuadro 1. **La respuesta de cuidado durante el COVID-19 en países de la Unión Europea**

EXTENSIÓN DE LICENCIAS Y SERVICIOS ESPECÍFICOS PARA EL PERSONAL DE LA SALUD (FRANCIA)
Los padres pueden solicitar una licencia paga por enfermedad si no es posible encontrar un arreglo alternativo para el cuidado. Adicionalmente, los centros de cuidado de niños permanecieron abiertos para los trabajadores de la salud.

LICENCIA PARENTAL ESPECÍFICA POR CORONAVIRUS (BÉLGICA)
Esta licencia, adicional a la licencia parental regular para padres con dificultades de conciliar las responsabilidades de cuidado y laborales, permitía a los padres de niños menores de 12 años, o de 21 años en caso de discapacidad, reducir el horario de su jornada laboral. La reducción de la jornada laboral alcanzaba desde 1/5 hasta la mitad de la carga horaria. Inicialmente estuvo vigente en el período comprendido entre mayo y junio de 2020, con posibilidad de ser extendido. En octubre se aprobó el acceso a esta licencia cuando las escuelas, centros de cuidado o centros de atención para personas con discapacidad deban cerrar debido al COVID-19. Esta licencia, a diferencia de la regular, requiere el acuerdo del empleador.

LICENCIAS DE CUIDADO PARCIALMENTE FINANCIADAS POR EL SECTOR PÚBLICO (NORUEGA)
Los trabajadores con responsabilidades de cuidado pueden solicitar una licencia pagada de hasta tres semanas y el Gobierno reembolsa un tercio del salario al empleador.

AYUDA ECONÓMICA PARA COMPENSAR PÉRDIDAS DE INGRESO POR CUIDADO (ALEMANIA)
Beneficio para compensar la pérdida de ingresos laborales en caso de que las escuelas o los centros de cuidado hayan cerrado por razones del control de la pandemia.

Respuestas con enfoque de género para el cuidado infantil

En la región, fueron pocos los países que ofrecieron licencias parentales para promover un equilibrio de corresponsabilidad entre el padre y la madre. En **Chile**, las licencias luego del nacimiento se extendieron, tanto para padres como madres, hasta tres meses según la duración del período de confinamiento. **Trinidad y Tobago** creó una **licencia pandémica** para aquellas madres y padres sin redes de apoyo ante el cierre de escuelas y centros de cuidado y otorgó incentivos al empleador para adoptar trabajo remoto y flexibilidad horaria, anulando la posibilidad de penalización por trabajar desde la casa.

El fortalecimiento del Estado a los servicios de cuidado para seguir operando durante la pandemia fue casi nulo.

Una excepción fue **Costa Rica**, que contó con una respuesta pública desde la **Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI)**, que brindó sus servicios durante el período de restricciones para permitir a los padres continuar con sus trabajos. Además, la medida evitó que el cuidado de los niños se trasladara hacia los adultos mayores, población de alto riesgo para COVID-19. También en **Costa Rica**, **Serena Care** una iniciativa privada de niñeras profesionales, donó 500 horas de niñeras para el cuidado de los hijos del personal de salud dedicado a la atención de pacientes con afectados por el virus. Además del cuidado, otorgó equipo de protección, juegos y lecturas y una cámara para que los padres pudieran hacer seguimiento en vivo.

Chile abrió convocatorias para el **Subsidio Proteger**, que otorga a las madres trabajadoras sin acceso a sala cuna una transferencia por cada niño menor de dos años, mientras duren las restricciones.

Algunos países se concentraron en resaltar la corresponsabilidad en las tareas del hogar. Ecuador, Paraguay y **El Salvador** optaron por dar visibilidad a la sobrecarga de trabajo de las mujeres con campañas de información en las redes[5]. **República Dominicana** lanzó la campaña **En esta casa somos un equipo**. **México**, a través de INMUJERES y ONU Mujeres México, elaboró una guía y materiales para concientizar a los hombres acerca de las funciones, roles y participaciones equilibradas por género.

5. En Ecuador #encasacompartimoscuidados. En Paraguay, a través del Ministerio de la Mujer #noscuidamosentretodos https://www.facebook.com/watch/?v=345047553598137

Las brechas del teletrabajo

Diversos estudios confirman que, por su naturaleza, el teletrabajo es más frecuente en ciertas ocupaciones y entre trabajadores formales, con mayor nivel educativo e ingresos (Saltiel, 2020, Albrieu, 2020; Sostero ***et al.***, 2020; Hatayama ***et al.***, 2020; Garrote Sánchez ***et al.***, 2020; Mongey ***et al.***, 2020; Avdiu y Nayyar, 2020). En lo que se refiere a diferencias de género, las posibilidades de teletrabajar para hombres y mujeres dependen principalmente de dos aspectos: el acceso y uso de la tecnología y el tipo de tarea desarrollada en el trabajo. En lo que se refiere al primer punto, los datos prepandemia ya evidenciaban rezagos importantes en cuanto al acceso y uso que las mujeres hacían de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). (Bustelo ***et al.,*** 2019; Aguero ***et al.***, 2020).

En lo que respecta al segundo punto, la evidencia para algunos países de la región señala que, una vez que se accede a la infraestructura tecnológica las mujeres presentaron una mayor probabilidad que los hombres de trabajar de forma remota. Esto responde a que ellas se concentran en tareas más administrativas y menos en aquellas que requieren esfuerzo físico o habilidad manual (Bustelo ***et al.,*** 2019, Bustelo ***et al.,*** 2020, Hatayama ***et al.,*** 2020).

¿Cómo incidió el teletrabajo en el empleo femenino durante la crisis? Los datos señalan que, en Chile, antes de la pandemia, un 4,8% de las mujeres ocupadas trabajaba desde su hogar, frente a un 2,6% de los hombres. En el segundo trimestre de 2020, esta proporción ascendió al 27,6% y 15,5% de los trabajadores, respectivamente. En México, el 34,7% de las mujeres teletrabajó en abril frente a un 16,6% de los hombres (OIT, 2020). En Brasil, seis de cada diez personas que realizaron trabajo remoto en este período fueron mujeres (IPEA, 2021). En Argentina, datos de la encuesta de hogar indicaban que el 9% de las mujeres ocupadas trabajó desde su hogar en el segundo semestre de 2019, frente a un 4% de los hombres. Un año después las cifras incrementaron a un 31% de las mujeres ocupadas y a un 15% de los hombres (EPH, 2019, 2020).

Un total de 19 países de la región abordaron regulaciones de teletrabajo, con distintas normas. Por ejemplo, Argentina y Chile sancionaron nuevas leyes, mientras que Costa Rica realizó adaptaciones de la ley existente. Paraguay y Perú emitieron reglamentaciones y Colombia promovió el acuerdo entre empleadores y trabajadores para adoptar esta forma de trabajo.

Estas normativas fueron gestadas en un contexto de emergencia como respuesta a las medidas de confinamiento, y sus potenciales efectos aún no han sido evaluados para poder entender, por ejemplo, su impacto sobre la productividad o su contribución a la distribución de carga de trabajo de cuidado o tareas del hogar. Es probable que el trabajo remoto continúe, aunque con menos intensidad que en el pico de la pandemia. Las prácticas de trabajo flexible, como el teletrabajo y los esquemas a tiempo parcial, pueden amplificar las opciones de participación para las mujeres. Pero para que esto sea así, la flexibilidad debe estar apoyada por prácticas, que contribuyan a igualar las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.

Recuadro 2.
La respuesta de cuidado durante el COVID-19 en países de la Unión Europea

¿PUEDEN LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL AYUDAR A IGUALAR LA CANCHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MUNDO DE LAS RELACIONES LABORALES? SI Y NO

A continuación, un ejemplo:

Pedro y Elena trabajan en una empresa que permite el teletrabajo y que acaba de aplicar un programa experimental de reducción horaria para conciliar vida profesional y familiar. Mientras teletrabajan, Elena aprovecha los huecos entre reuniones para aspirar el suelo, poner una lavadora y preparar la comida. Además, aprovecha la reducción horaria para ir a buscar a sus hijos a la escuela y ayudarles con los deberes. Pedro también ha teletrabajado. Entre reunión y reunión ha hablado con un cazatalentos y ha buscado información sobre un curso en línea en gestión y liderazgo empresarial que podrá estudiar gracias a las dos horas al día que le han quedado libres debido al ahorro en el tiempo de desplazamiento desde su casa al trabajo.

Pedro y Elena son personajes ficticios, pero sus historias no lo son. Existen estudios que sugieren que los hombres utilizan la flexibilidad horaria para invertir en su carrera y crecer profesionalmente, mientras que las mujeres la utilizan para ocuparse del cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

La llamada carga de los cuidados limita la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y frena su avance profesional. Para confirmar esta afirmación, basta con echar un vistazo a las estadísticas y las encuestas de hogares de cualquier país del mundo. Sobre el papel, las legislaciones encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral deberían tener un impacto directo en las cifras de la igualdad. En la práctica, y así lo demuestra la realidad de la mayoría de los países en los que las leyes de igualdad llevan funcionando años, esto no sucede así.

A pesar de la existencia de leyes y regulaciones, las mujeres siguen teniendo más dificultades que los hombres para encontrar un trabajo, perciben salarios menores y les cuesta mucho más que a ellos ascender en el escalafón de la empresa y asumir puestos de responsabilidad.

Esto es así porque, en algunas ocasiones, las inercias culturales pesan demasiado y limitan el avance pretendido por las reformas legislativas. Y para demostrar eso, solo hay que mirar alrededor o preguntar al entorno más cercano. Cuando nace un bebé, ¿quién se toma la licencia por nacimiento y/o cuidado? Si un niño se pone enfermo, ¿quién suele quedarse en casa? ¿Quién lleva a los hijos al pediatra o al dentista? ¿Quién planifica las comidas en casa y va al supermercado a comprar?

La corresponsabilidad que pretenden las leyes no puede hacerse efectiva si no viene acompañada por un cambio cultural que deje de considerar a las mujeres únicas responsables de las tareas de cuidado. Sin corresponsabilidad, las reformas destinadas a promover la igualdad se convierten en un arma de doble filo que pueden incluso perjudicar a las mujeres. Para evitarlo, las leyes y las políticas públicas deben también fomentar un cambio cultural en todos los niveles (público y privado, individual y colectivo, trabajador y empresa) que promueva la responsabilidad compartida en las tareas de cuidado. El momento es idóneo. La responsabilidad es de todos.

Sin estrategia de salida

La respuesta inmediata tras el estallido de la pandemia ha incorporado escasos puentes hacia una estrategia de salida a largo plazo. En la mayoría de los países, el plan orientado a la recuperación del empleo es todavía incipiente, más aún en el contexto de las nuevas olas de contagios experimentadas durante 2021. A pesar de los aprendizajes sobre los efectos de la pandemia en la participación laboral de las mujeres y sus dificultades de regreso al empleo, la formulación de soluciones sigue pendiente. **Así lo demuestra la falta de iniciativas de amplio alcance para conciliar el trabajo remunerado y la carga de cuidados en el hogar** en el contexto de cierre de escuelas.

Otro ejemplo de esta ausencia de políticas a largo plazo es la indefinición de la función que tendrán las políticas activas de empleo para facilitar el tránsito de los programas de emergencia. Durante la emergencia, acciones como la capacitación y los servicios de empleo presentaron capacidades limitadas de adaptación, sin embargo, estos servicios tienen un rol crucial en el pasaje hacia empleos de calidad capaces de mejorar la vida de las mujeres de la región.

LA RECUPERACIÓN SERÁ FEMENINA:
SOLUCIONES PARA AVANZAR

3

Generar más y mejores oportunidades laborales para las mujeres implica una transición gradual que permita pasar de políticas de emergencia o mitigación, promovidas al inicio de la crisis, hacia iniciativas que nivelen las posibilidades de trayectorias laborales prósperas y sostenibles atendiendo las brechas de género en el mercado laboral. La equidad de género en ALC era una asignatura pendiente (Recuadro 3), que la pandemia evidenció y amplificó.

La buena noticia es que la región puede salir fortalecida de esta crisis. ¿Cómo? ¿Dónde encontrar estas oportunidades de intervención? ¿Qué hacer para recuperar el empleo femenino perdido durante la pandemia? ¿Cómo aprovechar esta crisis para acelerar la equidad de género a largo plazo?

Esta sección aborda estas interrogantes, con datos, recomendaciones de política y ejemplos de intervenciones que ya se están desarrollando en algunos países y entornos. Su inclusión ilustra caminos posibles para generar un debate sobre las posibles soluciones que pueden aplicarse a mediano y largo plazo para abordar las brechas estructurales de género en el mercado laboral, reconociendo que la información sobre su eficacia aún es limitada y el proceso de generar evidencia rigurosa sobre sus resultados está pendiente.

¿Dónde está América Latina y el Caribe? ¿Cuál es su punto de partida?

En el ámbito del emprendimiento empresarial, las mujeres son minoría. Sus emprendimientos se concentran en empresas de tamaño reducido, con poco o nulo acceso al financiamiento formal y a recursos tecnológicos y en sectores de menor dinamismo, con poca vinculación con el comercio exterior, alejados de emprendimientos innovadores de capital de riesgo y con baja integración digital. La combinación de estos factores afecta su desempeño y posibilidades de crecimiento. Igualmente, las mujeres aún enfrentan muchas barreras para llegar a puestos de decisión a nivel corporativo, donde siguen siendo minoría. La pandemia demostró al sector empresarial que, para crecer a futuro, debía adaptarse al comercio electrónico; también aceleró la adopción de la automatización y la inteligencia artificial, especialmente en espacios de trabajo con alta proximidad física e interacción personal (McKinsey, 2021).

En el ámbito del talento en la fuerza laboral, las mujeres concentran su capital humano en campos con menores retornos, por orientación de su formación y por oportunidades de conciliación laboral-familiar. Son menos propensas a estudiar carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM)

EMPRESAS, TALENTO Y NORMATIVA SON, PUES, LOS TRES ÁMBITOS DE OPORTUNIDAD PARA SOLUCIONES INNOVADORAS QUE PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN Y EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EMPLEOS DE CALIDAD

o a desarrollarse profesionalmente en el sector TIC y en empleos de plataformas digitales, sectores de alta demanda y retornos salariales. Las mujeres se concentran en el sector de cuidado como educación y salud, considerado típicamente femenino, suelen ser de baja calidad y se encuentran entre los peor remunerados en comparación con otras áreas consideradas más masculinas y mejor remuneradas como las ya mencionadas carreras CTIM (Bustelo et al., 2019). La pandemia aceleró la necesidad de adoptar herramientas digitales y está cambiando las competencias exigidas en el mercado laboral. La demanda de trabajadores en las ocupaciones de atención médica y CTIM proyecta un crecimiento más alto que el esperado antes de la pandemia, debido a que, por un lado, se incrementarán las necesidades de atención a la salud a medida que las poblaciones envejecen y aumentan los ingresos, y por otro, crecerá la necesidad de personas capaces de crear, implementar y mantener nuevas tecnologías (McKinsey, 2021).

A nivel regulatorio, las políticas no neutralizan y, en algunos casos, profundizan los sesgos de género. En efecto, las normas tienen una deuda en cómo establecer reglas de juego que equilibren las oportunidades entre hombres y mujeres. ¿Cómo lograrlo?

A través de la adopción de leyes de teletrabajo que protejan los derechos de las trabajadoras, promoviendo la flexibilidad de horarios y el balance familia-trabajo.

Empresas, talento y normativa son, pues, los tres ámbitos de oportunidad para soluciones innovadoras que promuevan la participación y el progreso de las mujeres en empleos de calidad. ¿Cómo? i) apoyando a empresas que promuevan el empleo de mujeres (ii) impulsando el desarrollo del talento de las trabajadoras, y iii) promoviendo normativas y leyes que fomenten el empleo y reempleo femenino. Como trasfondo y siendo transversal a estos tres ámbitos operan las normas sociales de género, que necesitan ser reconocidas para generar soluciones que progresivamente remuevan sus condicionantes.

Recuadro 3.

Desigualdades estructurales de género en el mercado laboral

Las inequidades de género en el mercado de trabajo no son nuevas. La pandemia solo las ha intensificado. ¿Cuáles son esas diferencias de género estructurales en materia de calidad de empleo y acceso a oportunidades que se han visto exacerbadas durante 2020?

BRECHAS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO[A]

✚ MENOS EMPLEADORAS

Menos del 3% de las mujeres trabajadoras son empleadoras, mientras entre los hombres es el 5%.

✚ MÁS INFORMALIDAD PARA ELLAS

Casi el 60% de las mujeres ocupadas trabajan en empleos no registrados, sin acceso a la seguridad social. A pesar de que para el promedio de ALC estos números no son tan diferentes a los observados entre los hombres, sí se registran algunas diferencias por género dentro de las subregiones. En los países andinos y del Cono Sur hay mayor formalidad entre los hombres (con diferencias de 1 y 3 puntos respecto a las mujeres); sin embargo, en los países de Centroamérica y el Caribe se observa la tendencia contraria, con diferencias de 2 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Por otra parte, los sistemas de seguridad social en la región penalizan las carreras laborales interrumpidas y, en ese sentido, se observa un subsidio cruzado de mujeres a hombres en el sistema ya que los hombres mantienen mayor estabilidad en sus contribuciones.

✚ TRABAJO SIN REMUNERACIÓN

Las mujeres tienen el doble de probabilidades de trabajar sin remuneración (8% frente al 4% de los hombres).

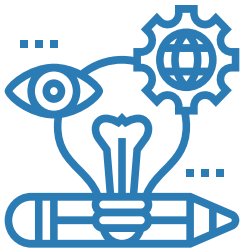
✚ SALARIOS MÁS BAJOS

Un 49% de las mujeres ocupadas ganan menos del salario mínimo por hora (frente al 45% entre los hombres). Además, el salario horario de las ocupadas es ligeramente más bajo que el de los ocupados (US$4 vs. $4,43, respectivamente).

✚ PARA LAS MADRES, MENOS CONTRATOS, MENORES SUELDOS Y MAYOR PERCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA.

Las madres enfrentan sanciones en la contratación, los salarios y la competencia percibida, mientras que los padres se benefician de la paternidad (Kleven et al., 2019; Kleven et al., 2018; Berniell et al., 2020; Correll et al., 2007). Mientras que, antes de tener hijos, los ingresos de hombres y mujeres evolucionan de manera similar, las trayectorias difieren sustancial y permanentemente después del nacimiento del primer hijo. Estudios experimentales muestran que, ante dos

postulantes iguales, una madre y otra no, los evaluadores califican en mayor medida a las primeras como menos competentes, menos comprometidas con el trabajo y menos aptas para ser contratadas y promocionadas (y, por lo tanto, merecedoras de salarios iniciales más bajos). Estos efectos no se observan entre postulantes hombres con y sin hijos.



BRECHAS EN EMPRESAS, TALENTOS Y REGULACIONES

✚ POCAS MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN POLÍTICA

Aunque la presencia de las mujeres en posiciones de toma de decisiones en el sector público ha aumentado en las últimas dos décadas en ALC, aún sigue siendo baja. Las mujeres ocupan el 25,4% de las bancas del congreso, el 12% de las alcaldías, el 27% de las concejalías electas y el 29% de los juzgados superiores o cortes supremas.

✚ LIMITADA PRESENCIA EN PUESTOS DE ALTA GERENCIA

La representación femenina en la gestión de empresas privadas es escasa. En el 47% de las 100 empresas más grandes de América Latina, las juntas directivas están formadas exclusivamente por hombres (OIT, 2017). En las 1.259 empresas con cotización pública de países de América Latina y el Caribe, las mujeres solo ocupan el 8,5% de los directorios, un 9,2% son ejecutivas y hay un 4,2% de directoras ejecutivas (CEO) (Flabbi, Piras y Abrahams, 2016).

✚ ELLOS NO GANAN. ELLAS NO OBTIENEN FINANCIAMIENTO

La región tiene la segunda tasa más alta de fracaso de empresas de propiedad de mujeres a nivel global. Mientras que la razón principal de cierre para las empresas de propiedad masculina es la falta de ganancias, las empresas de propiedad femenina cierran principalmente por no lograr obtener financiamiento (BID, 2019; Ilie et al., 2018).

✚ LICENCIAS PARENTALES ESCASAS Y DESIGUALES

El 40% de los países de ALC cuenta con licencias por maternidad con una duración menor a las 14 semanas mínimas recomendadas por la OIT. El 29% de los países no posee una licencia por paternidad. Entre aquellos que sí la ofrecen, esta dura cinco días o menos en el 53% de los casos. Solo Uruguay, Ecuador, Chile y Cuba ofrecen licencias parentales para el cuidado de los niños tras el nacimiento (Bilo y Tebaldi, 2020).

✚ LA IGUALDAD NO LLEGA A LA CIENCIA NI A LAS HABILIDADES DIGITALES

Las brechas de género en habilidades digitales y CTIM limitan la

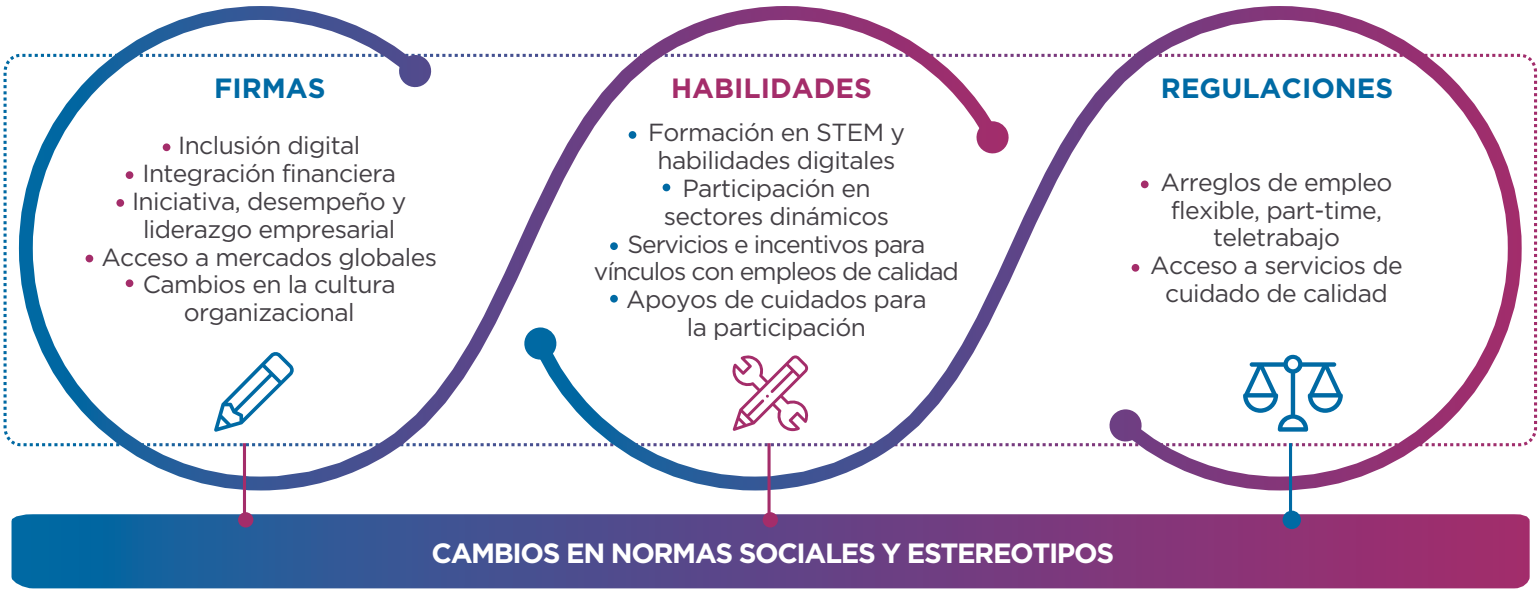
empleabilidad de las mujeres en sectores de alta productividad, reforzando la brecha salarial de género a favor de los hombres (McKinsey Global Institute, 2020; Bustelo et al., 2019). Las mujeres representan el 60% de los graduados en carreras terciarias y universitarias, pero solo el 30% de los graduados en carreras CTIM (Bustelo et al., 2019). Igualmente, las brechas de género en el acceso a las TIC varían entre países y oscilan entre 1 punto porcentual (en Chile) a 18 puntos porcentuales (en Perú). Una vez que tienen acceso a las tecnologías, las mujeres realizan un uso más limitado de estas. Las mujeres tienden a usarla fundamentalmente para comunicarse; es decir, hacer o recibir llamadas y chatear. Los hombres utilizan de forma más intensiva y variada las computadoras, tabletas y portátiles y hacen un mayor uso de internet para actividades de trabajo (revisar ofertas de empleo o poner el currículum en línea) y relacionadas con la administración (resolver trámites en línea o concertar citas) (Agüero et al., 2020; Bustelo et al., 2019).

✚ LOS BANCOS Y LA INCLUSIÓN FINANCIERA, COSA DE HOMBRES

La brecha de género en la inclusión financiera, como las cuentas bancarias y los pagos digitales, también limita el potencial de generación de ingresos de las empresas propiedad de mujeres (Marchionni et al., 2019; Azar et al., 2018; OIT, 2018).

A. Los datos referentes a las diferencias en la calidad en el empleo han sido obtenidos de BID SIMS (promedio regional de 2019 o año más reciente).
Fuentes: parlamentarios y ministros en América Latina y el Caribe (Unión Interparlamentaria 2017); alcaldesas, concejalas y jueces en tribunales superiores en América Latina (CEPAL, 2014); presidentes de comités parlamentarios, presidentes de partido y miembros de comités ejecutivos nacionales en América Latina (Llanos y Roza, 2015).

Figura 6.
Recuperación del empleo con mayores oportunidades para las mujeres



Emprendedoras: el rol de las mujeres en la generación de empleo

Los programas que apoyan emprendimientos de mujeres en sectores promisorios y con inversiones de mayor escala generan oportunidades de retornos más altos. Cuando las mujeres pueden desarrollar sus firmas en sectores típicamente masculinos duplican la rentabilidad con respecto a quienes permanecen en sectores tradicionalmente femeninos, y logran un tamaño de firma mayor en cuanto a número de empleados (Cucagna, Lacovone y Rubiano-Matulevich, 2020; Carranza, Dhakal y Love, 2018). Sin embargo, esta posibilidad suele estar asociada a la posesión de recursos propios, negocios heredados, o guías y modelos a seguir en el sector (Goldstein, González Martínez y Papinemi, 2019). Actualmente, existen distintos grupos de iniciativas para reducir estas brechas y que abarcan componentes de inclusión digital, acceso financiero, estándares de competitividad global y desarrollo de un empresariado que promueva la proyección de los negocios dirigidos por mujeres (Gráfico 8).

Figura 6.
Acercando la oportunidad de emprender e impulsar trayectorias de empleo ascendentes

SOLUCIONES				
INCLUSIÓN DIGITAL	INTEGRACIÓN FINANCIERA	ACCESO A MERCADOS GLOBALES	INICIATIVA DESEMPEÑO Y LIDERAZGO EMPRESARIAL	CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL
+ Expandir banda ancha y redes móviles + Apoyar desarrollo de plataformas digitales con: - Vínculos a otras tecnologías - Pagos digitales	+ Alfabetización financiera + Inclusión: billeteras digitales, banca móvil + Desarrollar productos financieros a medida	+ Impulsar el crecimiento en sectores exportadores no tradicionales + Transferir tecnologías y conocimiento - Redes y apoyo	+ Conectar con redes de emprendedores + Acceso preferencial a fondos y apoyo	+ Promover contra estereotipos + Incorporar roles de sponsoreo para ascensos corporativos

Inclusión digital

Sumarse al círculo virtuoso de la digitalización para el desarrollo de negocios requiere antes de la inclusión. Las iniciativas que amplían la participación de las mujeres en la economía digital afrontan sesgos estructurales como la carencia de infraestructura o las normas socioculturales que pesan sobre estas poblaciones. El acceso y uso de internet, plataformas digitales, teléfonos inteligentes y servicios financieros digitales se transforman en vehículos para cerrar las brechas de género en el acceso a la información, identificación de oportunidades de negocio y, finalmente, en la generación de ingresos. Las soluciones prioritarias para la transformación digital deben contemplar iniciativas para extender redes y acceso digital a áreas rurales, lograr que los equipos digitales sean asequibles y promover la disponibilidad y adopción de la banca (***e-banking***) y las billeteras digitales (OCDE, 2018; BID-INVEST, 2018).

¡INSPÍRATE!

Estos son algunos ejemplos de iniciativas que ya se están implementando en la región:

GARANTIZAR EL ACCESO

✚ Alianza TIC Mujeres Rurales es una iniciativa de la Organización de los Estados Americanos y de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (OEA-CITEL) vigente desde 2018. Buscando adhesiones de gobiernos, organizaciones internacionales y actores del sector TIC en cada país de la región, se propone extender la conectividad en áreas de difícil acceso donde pesa la doble penalidad de género y ruralidad. De esta iniciativa han surgido distintos proyectos bajo el liderazgo del sector privado (CITEL, 2020). Por ejemplo, ConectaRSE para Crecer, en Perú; Villas Digitales en zonas de alta vulnerabilidad, en México y Colombia; Vive Digital, en Colombia y México Conectado.

✚ Connected Women es una iniciativa de la Asociación Global del Sistema Móvil (GSMA) que establece compromisos con los operadores de telefonía para aumentar la participación de mujeres entre sus clientes de internet y dinero móvil. Tigo Paraguay fue el primero en unirse en ALC. Desde su lanzamiento en 2016, 40 operadores han suscrito este compromiso.

USO DE LA DIGITALIZACIÓN PARA POTENCIAR EL NEGOCIO

✚ ProMujer, México (con financiamiento de The Coca-Cola Foundation). Ofrece apoyo económico y capacitación a mujeres empresarias, principalmente del sector informal, afectadas económicamente por la crisis del COVID-19. El programa apoya la reinvención del negocio mediante capacitación y orientación en alfabetización digital, desarrollo personal, técnicas de ventas y manejo financiero.

✚ EmprenderConectadas, una iniciativa conjunta del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, el Banco Interamericano de Desarrollo y la empresa Laboratoria. Ofrece capacitación virtual de calidad para dotar de las mejores herramientas y habilidades a las emprendedoras con el fin de fortalecer su capacidad adaptativa y ser, por tanto, más competitivas.

Integración financiera

El acceso al financiamiento es clave para reducir el fracaso de negocios liderados por mujeres, falencia que ubica a la región en el segundo lugar en el mundo (Buckland et al., 2019). Existen iniciativas de microfinanzas -con un papel activo del sector privado o de organizaciones del tercer sector- que se centran en mujeres que desarrollan microemprendimientos en el sector informal. Combinan el financiamiento con la alfabetización financiera y el asesoramiento, para trazar un vínculo sostenible entre el sistema financiero y el micronegocio. Para mujeres a cargo de negocios pequeños y medianos, el acceso a servicios financieros consiste en la provisión de productos a medida para financiar su operación e incrementar la inversión (CAF, 2018; PNUD, 2020). Para emprendimientos con un alto componente de innovación se encuentran las aceleradoras específicas para mujeres o con metas de selección que incrementan su participación, las cuales suelen combinar asociaciones público-privadas.

¡INSPÍRATE!

Estos son algunos ejemplos de iniciativas que ya se están implementando en la región:

MICROFINANZAS

✚ Logrando Inclusión con Tecnología de Ahorro (LISTA), de Fundación Capital. Implementado en Colombia, México, Honduras y Brasil, brinda educación financiera a través de tabletas digitales que se entregan a mujeres receptoras de transferencias monetarias en comunidades rurales pobres. Estas primeras beneficiarias luego cumplen el rol de líderes transfiriendo esta capacitación a

sus propias familias y a otras mujeres en su comunidad. Cuando completan su educación, la tableta pasa a otra familia[6].

✚ Banco ADOPEM. Institución de microfinanzas, en República Dominicana que promueve la inclusión financiera de mujeres rurales y de sus negocios de pequeña escala, a través de un curso de educación financiera.

PYMES

✚ Enclude, Nicaragua. Programa que ofrece un servicio financiero a medida para PYMES establecidas en el sector de manufactura y producción y que son dirigidas por mujeres que no cuentan con garantías. El préstamo denominado Obligación de Pago Variable permite realizar inversiones de capital en sectores de manufactura.

✚ Banca Mujer del Banco Nacional en Costa Rica consiste en programas de crédito con asesoramiento para el negocio y educación financiera a mujeres empresarias con negocios activos. El préstamo puede utilizarse para inversión o capital de trabajo.

✚ CreceMujer Emprendedora en Chile es el programa de BancoEstado que busca orientar y guiar a las mujeres en el desarrollo de sus negocios, entregándoles información personalizada y adecuada a cada etapa de su emprendimiento.

✚ Bono social de género. El BID ha prestado apoyo para que la banca comercial emita "bonos de género" en Panamá, Colombia y México. Estos bonos son nuevos instrumentos de inversión para inversionistas socialmente responsables, interesados en promover la igualdad de género. Diversifican sus fuentes de financiamiento, expanden la base inversora y posicionan a los emisores como líderes del sector.

✚ El Banco BHD León, en República Dominicana, está dando prioridad a las mujeres como un nicho de clientes clave para asegurarse de que las empresas dirigidas por mujeres, así como las empresas que crean empleos para mujeres, sigan teniendo acceso al capital durante la crisis.

6. LISTA-Resultados de la evaluación de impacto: Impacto positivo sobre el conocimiento financiero básico de los participantes, que muestran un mejor entendimiento de conceptos como ahorro y presupuesto, en comparación con el grupo de control, tanto inmediatamente después del uso de la tableta como un año después de iniciar el programa. Los usuarios de LISTA indicaron gran preferencia por mantener su dinero en instituciones en lugar de tener efectivo en casa, y también se demostró un incremento en su habilidad con los números. Los resultados sugieren que el programa ayudó a modificar las prácticas financieras de los participantes, con más usuarios de LISTA estableciendo metas de ahorro y sintiéndose capaces de enseñar a alguien más a utilizar un cajero automático. A su vez, las prácticas adoptadas parecen tener como resultado un incremento en el ahorro, tanto formal (inmediatamente después del uso de la tableta) como informal (después del uso y un año después).

NEGOCIOS CON INNOVACIÓN

✚ La Plataforma WeXChange, asociación entre aceleradoras y BID Lab, es la pionera en rondas para emprendimientos CTIM liderados por mujeres que busquen impulsar sus negocios. Para ello la plataforma ofrece asesoramiento, conexión a redes y una competencia por financiamiento.

✚ La iniciativa Her Business de Endeavor, apoyada por BID Lab, es un programa de aceleración específico para mujeres emprendedoras con proyectos en operación.

Acceso a mercados globales

Los negocios liderados por mujeres que exportan tienen retornos más altos y adquieren mayor tamaño y nivel de remuneraciones en comparación con las firmas que no tienen vínculos comerciales externos. Posicionar a las mujeres en red con aliados externos para la colocación de productos o para integrarse en procesos de deslocalización cercana (nearshoring) las acerca a ecosistemas con estándares de digitalización, logística, control de calidad y tecnología de mayor productividad; vínculos que pueden salvar carencias de asesoramiento calificado y ofrecerles ejemplos demostrativos (TC, 2020; Herrington y Kew, 2017).

¡INSPÍRATE!

Estos son algunos ejemplos de iniciativas que ya se están implementando en la región:

AMPLIAR LOS MERCADOS

✚ La iniciativa ProChile a Tu Medida se lanzó en el 2020 para mujeres que lideran empresas exportadoras con el objetivo de acelerar y mejorar su desempeño y su inserción en los mercados internacionales. Ofrece asesoramiento y diagnóstico para generar un Plan de Crecimiento Exportador que será cofinanciado en hasta el 50%. Mujer Exporta es otra iniciativa de ProChile, que busca generar una comunidad de alianzas estratégicas nacionales e internacionales.

✚ El Programa de Mujeres Exportadoras UPS, de UPS y UPS Foundation, combina en eventos globales la formación con la creación de redes entre mujeres a cargo de pequeñas y medianas firmas para identificar oportunidades y participar del comercio internacional. México fue uno de los países de la región donde eventos como este han tenido lugar.

✚ WeForLAC, apoyado por el BID, impulsa el financiamiento, las habilidades y las redes y el asesoramiento e inversiones para Pequeñas y Medianas Empresas lideradas por mujeres con el fin de mejorar su acceso a los mercados y promover ecosistemas de iniciativa empresarial. El programa tiene un enfoque en comunidades desatendidas en Honduras, El Salvador, Guatemala, México, Colombia, Brasil y Perú.

✚ ConnectAmericas for Women, liderado por el BID con el apoyo de Google, Facebook y otros socios, promueve el crecimiento y la conexión de empresas, propiedad de mujeres de ALC, con cadenas de suministro de mayor demanda.

Cambios en la cultura empresarial

Existen numerosos estudios que demuestran que la diversidad de la fuerza laboral de una empresa produce mejoras en su capacidad para innovar, su reputación y su desempeño financiero (Catalyst, 2020). **La diversidad de género en el ámbito corporativo se logra solo a partir de acciones concretas e intencionales que se traduzcan en un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo.** Para lograr resultados, es preciso contar con un grado elevado de compromiso en los niveles más altos de gerencia, planes con definición clara de objetivos y un riguroso monitoreo del progreso hacia estos objetivos. En este sentido, los programas de patrocinio son clave para el progreso de las mujeres, dado que representan una instancia superadora de la figura del mentor en la que el auspiciante o patrocinador asume la inversión y la abogacía de la candidata. De forma parecida, la creación de redes para compartir experiencias y difundir modelos a seguir dentro de la organización contribuye a motivar y generar aspiraciones de liderazgo (Bolio et al., 2018).

¡INSPÍRATE!

Estos son algunos ejemplos de iniciativas que ya se están implementando en la región:

✚ Certificación o sello en igualdad de género es un estándar de certificación empresarial y un método de evaluación diseñado para crear un lugar de trabajo óptimo para mujeres y hombres. Evalúa en qué punto se encuentran las organizaciones en términos de equilibrio de género en cada uno de sus niveles, diagnostica el mercado laboral interno, evalúa la igualdad de salarios y la efectividad de las prácticas y políticas para garantizar un desarrollo profesional equitativo, así como una cultural inclusiva mediante una encuesta a sus empleados. Hay certificaciones tanto globales (EDGE) como locales a nivel de varios países de América Latina y el Caribe.

La inserción de mujeres en empleos productivos requiere que las políticas de formación estén enfocadas en acciones innovadoras que desarrollen habilidades críticas para la inserción y retención de las mujeres en sectores de oportunidad y en un contexto globalizado. En la era de la automatización, la demanda del sector empresarial valora las habilidades cognitivas de mayor complejidad y las habilidades socioemocionales (McKinsey Global Institute, 2019; Bustelo et al., 2019). La adquisición de estas habilidades incluye incentivar el desarrollo de habilidades avanzadas CTIM para hacer que más mujeres se beneficien de los trabajos de rápido crecimiento y altamente remunerados que la tecnología impulsa en estas áreas, e incentivar el desarrollo de capacidades digitales como consecuencia de la brecha que ya existe en el uso de tecnologías TIC. Para ello, se hace necesario actuar sobre los estereotipos y normas sociales desde una etapa temprana y en distintos ámbitos. Superada la brecha de habilidades, se hacen visibles las barreras para acceder a los empleos, ya sea por fallas de información o por la necesidad de un cambio cultural, que la orientación, el acompañamiento y la intermediación ayudan a superar (Mateo Díaz y Rucci, 2019; Khan y Ginter, 2018) (Figura 9).

Figura 8.
Orientando y utilizando la acumulación de habilidades

SOLUCIONES	
FORMACIÓN EN CTIM	PARTICIPACIÓN EN SECTORES DINÁMICOS
+ Abogacía y ruptura de estereotipos	+ Formación continua, reconversión laboral
+ Reclutamiento y retención en carreras CTIM	+ Servicios de empleo, intermediación
+ Alfabetización digital	+ Plataformas ocupacionales
+ Acceso a herramientas digitales	+ Incentivos a la contratación

¡INSPÍRATE!

Estos son algunos ejemplos de iniciativas que ya se están implementando en la región:

FORMACIÓN EN CTIM

✚ La iniciativa W-STEM de la Unión Europea-Programa ERASMUS impulsa estrategias y mecanismos para fomentar la participación de mujeres en campos CTIM en sus estudios superiores, a través del consorcio integrado por países del Programa Erasmus y países asociados de otras regiones, como América Latina, con Ecuador, Costa Rica, Chile, Colombia y México como asociados (García-Peñalvo, 2019). Las acciones comienzan en la educación secundaria promocionando este campo de estudio y proporcionando orientación durante el primer año en el programa. En las universidades se imparten capacitaciones en línea para mejorar la captación y graduación de mujeres. De allí han surgido, por ejemplo, el curso de introducción a la robótica en línea dirigido a profesores de escuelas para aprender nuevas formas de enseñanza y motivación a sus estudiantes, especialmente a las mujeres; ciclos de charlas para difundir experiencias de mujeres en CTIM; y la app móvil W-STEM donde se difunden las historias de físicas, arquitectas, ingenieras informáticas, geólogas, matemáticas y otras muchas, estudiantes o egresadas.

✚ Experimento es un programa educativo desarrollado por la Fundación Siemens dirigido a estudiantes de nivel primario y secundario de escuelas públicas en alianza con ministerios y secretarías de educación a nivel local, provincial y nacional. Bajo el paraguas de este programa se capacita a los docentes en pedagogías innovadoras CTIM y se brindan materiales para desarrollar experiencias en aula.

✚ La start-up Laboratoria se concentra en la alfabetización digital de las mujeres ofreciendo ***bootcamps*** de seis meses sobre desarrollo web o diseño UX y otros programas de formación continua en Chile, Brasil, Perú, Colombia y México. El reembolso del costo se comienza a realizar cuando consiguen trabajo. Entre sus aliados se encuentran empresas de tecnología y organismos de desarrollo como BID y USAID.

✚ En Chile, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género anunció una alianza con Telefónica Movistar para garantizar que las mujeres puedan acceder a la formación en habilidades digitales.

PARTICIPACIÓN EN SECTORES DINÁMICOS

+ Mujeres programadoras es una iniciativa de inclusión digital y desarrollo de talento para mujeres liderada por fundaciones del sector tecnológico en Chile que ofrece un acompañamiento durante todo el ciclo de la reconversión, a través de orientación de mentores, capacitación, visitas a empresas tecnológicas, servicios de intermediación y seguimiento posterior.

+ She works! es una plataforma laboral en línea de intermediación entre mujeres y empresas para modalidades de trabajo flexible y remoto con alcance global. También ofrece capacitaciones demandadas por las firmas.

+ #MujeresHacker es una iniciativa global apoyada por Telefónica que persigue visibilizar el papel de la mujer dentro del sector tecnológico y concienciar a las niñas sobre su potencial para estudiar carreras CTIM. Su objetivo es inspirar tanto a niños como a niñas y jóvenes con inquietud por el mundo tecnológico y animarlos a romper con los estereotipos de género.

+ Femmes@numerique en Francia es una experiencia internacional que asocia fundaciones, empresas y Estado en Francia para ampliar la escala de acciones que buscan la paridad de género en el sector digital. Se incluyen acciones para combatir estereotipos y estimular la elección de carreras vinculadas al mundo digital desde la niñez, la presencia de modelos a seguir en los medios y escuelas, la difusión de experiencias corporativas que promuevan la integración de las mujeres en el mundo digital y su reconversión y la promoción de iniciativas que acompañen a las mujeres en sus carreras digitales.

Cambios normativos bien diseñados

Diseñar regulaciones que nivelen las oportunidades de desarrollo laboral para las mujeres requiere un análisis riguroso acerca de sus potenciales efectos a partir de la evidencia disponible. Más protección no significa necesariamente más oportunidades si su implicancia en términos de incentivos no es debidamente sopesada. Por ejemplo, el futuro del trabajo equitativo requiere eliminar las barreras a la movilidad laboral de las trabajadoras y fortalecer el apoyo a las trabajadoras de la economía gig. Pero para que estas medidas funcionen de verdad, estos apoyos deben incluir lentes de género y cerrar las brechas ya existentes en el mercado laboral brindando soluciones para la conciliación de

trabajo y cuidado en el hogar. Además, las regulaciones actuales únicamente contemplan a quienes se encuentran dentro del empleo formal y esto hace que la efectividad en la reducción de brechas de género sea limitada. Esto hace muy necesario repensar las infraestructuras de seguridad social para ayudar a proteger a todas las trabajadoras.

Figura 9.
Regulaciones para la igualdad de oportunidades

SOLUCIONES	
ARREGLOS DE EMPLEO FLEXIBLE	ALIVIAR LA CARGA DE CUIDADOS
+ Adaptación de las regulaciones para promover flexibilidad en los arreglos laborales + Trabajo en plataformas (empleos en la economía gig) + Teletrabajo con incentivos para uso equitativo por género	+ Licencias parentales para el cuidado con equilibrio de género + Oferta de servicios de cuidado de calidad + Facilitar ingresos-reingresos al mercado laboral

Las prácticas de trabajo flexible, como el teletrabajo y los esquemas a tiempo parcial, pueden amplificar las opciones de participación laboral para las mujeres. Antes de la pandemia, estos esquemas estaban lejos de tener un alcance significativo en el sector formal y operaban como iniciativas más bien aisladas. Durante 2020, sin contar con anticipación y planificación, las formas de trabajo flexible y remoto demostraron ser factibles y productivas. Sin embargo, también han demostrado tener efectos negativos en el desarrollo de la carrera profesional, asociados a menores salarios, dificultad para transitar hacia esquemas de trabajo a tiempo completo y otros beneficios laborales como el acceso a la capacitación (EIGE, 2020). En cambio, la brecha de género en salarios ha sido menor cuando se ofrece flexibilidad

*****

LAS MEDIDAS PARA DESCOMPRIMIR LA CARGA DE CUIDADOS EN LAS MUJERES IMPULSAN SU PARTICIPACIÓN Y PROGRESIÓN LABORAL.

en la jornada laboral, permitiendo un balance entre vida laboral y personal sin necesariamente implicar una reducción en la duración de la jornada (Van der Lippe et al., 2019). Complementariamente, el trabajo en plataformas o economía gig ofrece esta flexibilidad y transparencia en las oportunidades (siempre que el acceso de las mujeres a internet y a dispositivos esté garantizado) y, aunque la brecha de remuneraciones es menor, aún persiste (McKinsey Global Institute, 2016; Litman et al., 2020, Bustelo et al., 2019). Los gobiernos pueden contribuir a que estos canales de trabajo cuenten con la protección laboral adecuada sin disminuir su competitividad. Pero, como se ha visto en muchas ocasiones, estos esquemas laborales de flexibilidad y adaptación son más una solución única para quienes tienen dificultades para conciliar trabajo y cuidados, que una opción que el trabajador elige en función de sus preferencias. En el caso de las mujeres, pesan las responsabilidades de cuidado, y esto las hace menos disponibles. Esta necesidad de conciliación puede reforzar una división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres. Por todo esto, y para evitar una feminización extrema, los incentivos para una adopción equitativa del teletrabajo y otras modalidades flexibles, sin que estas penalicen las carreras de las mujeres, adquieren una gran relevancia.

Las medidas para descomprimir la carga de cuidados en las mujeres impulsan su participación y progresión laboral. Las licencias parentales[7] para cuidado asociadas con la igualdad de género son las que promueven un mayor uso de las licencias por parte de los padres. Aquí, la asignación de cuotas en la licencia parental resulta ser más efectiva que establecer días de licencia no transferibles de uso optativo sin condiciones adicionales; y su eficacia también es mayor cuando se combina con la preservación del salario durante el período de la licencia (Karu y Tremblay, 2018). Por el contrario, la extensión de las licencias exclusivamente para madres tiene asociaciones negativas porque favorece desbalances de género en el lugar de trabajo e interrupciones en las carreras laborales de las mujeres (EIGE, 2020). Por su parte, la duración de las licencias suele estar vinculada a la oferta de servicios de cuidado, siendo la extensión de la primera lo que compensa la carencia de la segunda. La calidad y asequibilidad de los servicios de cuidado fomenta y favorece la participación laboral femenina (Mateo Díaz y Rodriguez Chamussy, 2016).

7. Licencias de cuidado posteriores a las licencias de maternidad o paternidad, dirigidas a los progenitores para el cuidado de los niños.

¡INSPÍRATE!

Estos son algunos ejemplos de iniciativas que ya se están implementando en la región:

BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LICENCIAS PARENTALES

✚ Varios países de la Unión Europea ofrecen incentivos al padre, en forma de bonos, para que estos hagan uso de sus licencias. Por ejemplo, **Suecia** ofrece tres meses de licencia exclusiva para el padre, y las licencias parentales pueden utilizarse también para reducir la jornada laboral. **Italia** ofrece un bono de un mes al padre que tome la licencia de tres meses. **Austria** otorga un mes adicional si ambos progenitores hacen uso de la licencia. **Francia** extiende el pago por un período mayor si ambos la utilizan.

✚ En Uruguay, el subsidio que busca facilitar el retorno al trabajo tras la maternidad, vigente desde 2014, otorga un pago completo a cambio de un retorno a tiempo parcial luego de finalizada la licencia por maternidad y hasta que los niños tengan seis años. La evidencia disponible sugiere una mayor probabilidad de empleo para las madres en el corto y mediano plazo (Etcheverry, 2020).

APOYOS DE CUIDADOS PARA LA PARTICIPACIÓN DURANTE LA PANDEMIA

✚ Manzanas del cuidado en Bogotá, son espacios institucionales impulsados desde la alcaldía donde se ofrecen servicios para los cuidadores y sus personas a cargo, en un radio de proximidad, y se reorganizan los servicios de cuidado en el área para liberar la carga de cuidado (de niños y mayores). Las mujeres además acceden a servicios educativos para finalización de estudios y capacitaciones, y apoyo para la inscripción de menores en escuelas públicas. Durante la pandemia se implementaron unidades móviles de servicios de cuidado para facilitar su accesibilidad.

✚ Sistema Nacional de Cuidados, en Uruguay, el Sistema Nacional de Cuidados del Gobierno promueve la implementación de políticas públicas destinadas a atender las necesidades de personas mayores de 65 años en situación de dependencia, niños de 0 a 3 años y personas con discapacidad severa. Incluye un Programa de Asistentes Personales, una prestación económica destina a la contratación de un servicio de asistente personal para colaborar en el desarrollo de las actividades diarias de las personas con dependencia severa; y un Programa de Teleasistencia que se mantuvo siempre en funcionamiento durante la emergencia del COVID-19.

✚ Subsidio Protege en Chile, es un apoyo económico para mujeres

que trabajan, están a cargo del cuidado de niños de hasta dos años de edad y no cuentan con acceso a sala cuna en su espacio de trabajo. Este apoyo se otorga por un periodo de hasta seis meses en tanto sigan vigentes las restricciones sanitarias debido al COVID-19.

Modelar normas sociales

El poder de la visibilización estadística: soluciones intensivas en la generación y el uso de la información. La visibilización de la "discriminación estadística", tanto como la difusión del progreso en el cierre de brechas y buenas prácticas, forman parte de todas las iniciativas de igualdad de oportunidades. Las tablas clasificatorias actúan como ***soft power*** para que la comparación induzca cambios de conducta, y la definición de metas y el monitoreo se traduzcan en rendición de cuentas, favoreciendo así la transparencia en las contribuciones de cada política. Destacar las buenas prácticas en todo este proceso es posible si la información se recolecta y se hace pública (Bohnet, 2016).

¡INSPÍRATE!

Estos son algunos ejemplos de iniciativas que ya se están implementando en la región:

+ En Colombia, el Ministerio de Minas y Energía trabaja actualmente con más de 70 empresas del sector para medir sus brechas internas económicas de género con la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (Herramienta Empresarial de Género WEP) y priorizar acciones específicas para incrementar el número de mujeres que trabajan en el sector.

+ GDLab, la iniciativa de conocimiento en género y diversidad del grupo BID, contribuye a informar el diseño de políticas y reformas en la región con la producción y diseminación de nueva evidencia sobre todas las brechas existentes entre hombres y mujeres y poblaciones diversas.

La cultura laboral como agente de cambio. Detrás de los procesos y prácticas corporativas tanto en el sector privado como público se encuentra una cultura con sesgos de género sobre la cual se puede actuar para corregir los desbalances de resultados que ella genera. Adaptaciones en procedimientos para la contratación, promoción de carreras, disposición de incentivos y modelos de rol, son vías para neutralizar las normas sociales y evitar sus penalidades.

¡INSPÍRATE!

+ Las Iniciativas de Paridad de Género (IPGs) son un modelo de colaboración público-privada de alto nivel, que busca identificar y cerrar las brechas que impiden la igualdad de acceso a oportunidades en el mercado laboral y empresarial. Estas iniciativas, impulsadas por el Foro Económico Mundial (WEF) y el BID, han sido implementadas en seis países de la región (Chile, Argentina, Panamá, Colombia, República Dominicana y Costa Rica) y han contribuido a promover cambios de política pública. También trabajan cerca del sector privado para promover la implementación de prácticas empresariales inclusivas que permitan incrementar y mejorar la calidad de los empleos para las mujeres.

4

UNA MIRADA ARTICULADA CON LENTE DE GÉNERO PARA IMPULSAR EL CRECIMIENTO

* INCLUIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO COMO UN COMPONENTE CENTRAL EN LOS PLANES DE RECONSTRUCCIÓN

La pandemia ha reforzado las brechas de género existentes, y con ello, también la necesidad de contar con acciones concretas y específicas para disminuir estas desigualdades. Las soluciones que lleven a una recuperación económica y social con equidad deben diseñarse e implementarse en el contexto de una matriz de colaboración público-privada. Por ello el planteamiento de estas políticas debe ser integral y apoyarse en los tres pilares que construyen las bases del mercado de trabajo: las firmas, el talento y las regulaciones. Solo un abordaje coordinado de estos aspectos podrá brindar soluciones innovadoras y sistémicas, con resultados más promisorios, de mayor alcance y sostenibles a largo plazo.

La crisis actual obliga a repensar los tratamientos tradicionales de las políticas e **incluir la dimensión de género como un componente central en los planes de reconstrucción**. Las experiencias previas de crisis similares demostraron que la recuperación económica no necesariamente deriva en mejoras de igual cuantía para hombres y mujeres. Por lo tanto, es necesario incorporar una perspectiva de género en los paquetes de salida de la crisis para garantizar una efectiva reincorporación de la mujer en el mercado de trabajo y un paulatino cierre de las brechas de género en la región. Es fundamental que cada país trabaje en el desarrollo de acuerdos para el diseño e implementación de planes específicos según sus propias dinámicas y necesidades.

El diseño de las soluciones de política también deberá estar acompañado de mejores datos. Visibilizar las dificultades que enfrentan las mujeres durante este período, ya sea en los registros públicos o en las encuestas de hogar, es fundamental para apoyar el proceso de decisión basado en evidencia y diseñar soluciones que tengan mayores probabilidades de ser efectivas. De igual manera, los planes de monitoreo y evaluación que acompañen estas intervenciones deben permitir hacer un seguimiento con perspectiva de género, tanto de los indicadores clave del proceso de implementación como de los resultados e impactos alcanzados. De esta manera, los datos podrán contribuir a reforzar el ciclo de políticas y monitorear el cumplimento de las trayectorias que deriven en crecimiento económico y en el achicamiento de las brechas.

Mejorar el acceso y las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral no es solo un tema de inclusión social, sino que también es una oportunidad para las economías de mantener un crecimiento sostenido. Si las mujeres ganan, ganan todos. Cuando el COVID-19 empiece a ser historia, es importante que mantener las enseñanzas y aprovechar la oportunidad. Es crucial, reformular el futuro del trabajo para las mujeres con las lecciones aprendidas de esta crisis.

Referencias

ANSES (2020). “Boletín IFE I-2020: Caracterización de la población beneficiaria”, Dirección General de Planeamiento, Administración Nacional de la Seguridad Social.

Almenfi, M., U. Gentilini y P. Dale (2020). “Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures”, (December 11, 2020) (Vol. 2), Global Database on Social Protection and Jobs Responses to COVID-19, COVID-19 Living Paper, Banco Mundial.

Azar, K., E. Lara, y D. Mejía. 2018. *Inclusión Financiera de Las Mujeres En América Latina. Situación Actual y Recomendaciones de Política*. CAF.

Bango, J. (2020). “Cuidados en América Latina y el Caribe en Tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación”, Brief, ONU-Mujeres-CEPAL- COVID-19 Respuesta.

Banco Mundial (2021). “Women, Business and the Law 2021”, Banco Mundial.

Banco Interamericano de Desarrollo, 2021. *Sistema de Información de Mercados Laborales y de Seguridad Social (SIMS*). https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/sims-institutions

BID Invest (2018). “Reduciendo la brecha digital a través del financiamiento de teléfonos inteligentes en América Latina y el Caribe”, Development Effectiveness Briefs, No. 5.

Bilo, C. y R. Tebaldi. 2020. “Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna.” Research Report.

Bolio, E., V. Ibarra, M. Renteira y G. Garza (2018). “One Aspiration, Two Realities. Promoting Gender Equality in Mexico”, MX Women Matter, McKinsey & Company.

Bohnet, I. (2016). “What Works - Gender equality by design”, Harvard University Press.

Buckland, L., M. Cordobés, S. Queda Cruz y L. Murphy (2019). “Inversión con lentes de género: cómo las finanzas pueden acelerar la igualdad de género para América Latina y el Caribe”, ESEADE & BID-INVEST.

Bustelo, M., M. Viollaz, D. Vera-Cossio, y B. Hoffmann (2021). “Brechas de género en las actividades de producción doméstica durante la pandemia”. Próxima publicación.

Bustelo, M., Suaya, A. y Viollaz M. (2019). “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?”. Banco Interamericano de Desarrollo. http://dx.doi.org/10.18235/0001933

CAF (2018). “Inclusión financiera de las mujeres en América Latina. Situación actual y recomendaciones de política”, Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva, CAF Banco de Desarrollo de América Latina.

Carranza, E.., C. Dhakal e I. Love (2018). “Female Entrepreneurs: how and why are they different”, Jobs Working Paper N° 20, The World Bank.

Catalyst, Quick Take: Why Diversity and Inclusion Matter (2020). https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/

CEPAL Data. 2014 «Estadísticas». http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores. asp.

CITEL (2000). “Informe Anual 2019”, Comisión Interamericana de Telecomunicaciones.

Correll, S. J., S. Benard e I. Paik. 2007. “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?” *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297–1338.

Cucagna, E., L. Iacovone y E. Rubiano-Matulevich (2020). “Women Entrepreneurs in Mexico: Breaking Sectoral Segmentation and Increasing Profits”, LACGIL Gender Innovation Lab Policy Brief, Banco Mundial.

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. y Rossi, M.C. (2020). “Women’s Work, Housework and Childcare, Before and During COVID-19”. *COVID Economics*, 28: 70-90.

Dugarova, E. (2020). “Unpaid Care Work in Times of the COVID-19 Crisis: Gendered Impacts, Emerging Evidence and Promising Policy Responses”, Paper prepared for the UN Expert Group Meeting “Families in development: Assessing progress, challenges and emerging issues. Focus on modalities for IYF+30”.

EIGE (2020). “Gender Equality Index 2019. Work-Life Balance”, European Institute for Gender Equality.

Facebook. 2020. “Survey on Gender Equality at Home.”

Facebook, OCDE y Banco Mundial. 2020. “Global State of Small Business Report.” https://dataforgood.fb.com/wp-content/uploads/2020/07/GlobalStateofSmallBusinessReport.pdf.

Feix, N. (2020). “México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos”, Nota técnica país – Panorama laboral en tiempos de la COVID-19, Organización Internacional del Trabajo.

Flabbi, L., C. Piras y S. Abrahams. 2016. “Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes.” IDB Working Paper Series.

Goldstein, M., P. Gonzalez Martínez y S. Papineni (2019). “Tackling the Global Profitarchy. Gender and the choice of business sector”, Policy Research Working Paper 8865, Banco Mundial

Hegewisch, A. (2009). “Flexible Working Policies: A Comparative Review”, Research Report No. 16, Equality and Human Rights Commission.

Ilie, C., G. Cardoza, A. Fernández, y H. Tejada (2018). “Entrepreneurship and Gender in Latin America”, *Available at SSRN 3126888*.

IPEA (2021). “Carta de Conjuntura 2020”, Nota de Conjuntura 8, N°50.

ITC (2020). “Women Entrepreneurs. An Action Plan to ´Build Back Better´”, International Trade Centre.

Karu, M. y D. Tremblay (2018). “Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries”, Community, Work and Family, vol. 21, N° 3.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, y J. Zweimüller (2019). “Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations”, *AEA Papers and Proceedings*, 109:122–26.

Kleven, H., C. Landais, y J. Egholt Søgaard (2018). “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark”, *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4): 181–209.

Kohlrausch, B. y Zucco, A. (2020). “Die Corona-Krise Trifft Frauen Doppelt”. WSI Policy Brief 40.

Litman, L.; J. Robinson; Z. Rosen; C. Rosenzweig; J. Waxman; L.M. Bates (2020). “The Persistence of Pay Inequality: The Gender Pay Gap in an Anonymous Online Labor Market”, PLoS ONE Vol. 15, No. 2.

Llanos, B. y V. Roza (2015). «Partidos y paridad: un desafío clave para la democracia en América Latina». https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7356/int320.PDF?sequence=1

Marchionni, M., L. Gasparini, y M. Edo (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*, CAF.

McKinsey Global Institute (2019). “The Future of Women at Work – Transitions in the Age of Automation”, McKinsey Global Institute.

McKinsey. 2020. “Women in the Workplace.” https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace

McKinsey. 2021. “The future of work after COVID-19” https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19

Mateo Díaz, M. y G. Rucci eds. (2019). “El Futuro ya está aquí: Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI”, Banco Interamericano de Desarrollo.

Mateo Díaz, M. y L. Rodríguez Chamussy (2016). “Cashing on Education: Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean”, Latin American Development Forum.

OEA –CIM (2020). “COVID-19 en la vida de las mujeres: razones para conocer los impactos diferenciados”, Comisión Interamericana de Mujeres.

OCDE (2018). “Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate”, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

OIT. 2020. “Impactos En El Mercado de Trabajo y Los Ingresos En América Latina y el Caribe.” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_749659.pdf.

OIT (2020). “Panorama Laboral 2020”, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

OIT. 2018. “Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs: An Update on What Works.” *Issue Brief*, no. 7.

OIT (2017). “La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe”, ATCTEMP, Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf.

PNUD (2020). “Los servicios financieros en México con perspectiva de género: avances y áreas de oportunidad”, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Rubery, J. y A. Koukiadaki (2016). “Closing the Gender Pay Gap: A Review of the Issues, Policy Mechanisms and International Evidence”, International Labour Organization.

Rubio, M., G. Escaroz, A. Machado, L. Vargas y M. Cuervo (2020). “Protección Social y Respuesta al COVID-19 en América Latina y el Caribe”, III Edición: Seguridad Social y Mercado Laboral, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y UNICEF.

UNICEF y ONU Mujeres. 2020. “Encuesta Sobre Niñez, Uso Del Tiempo y Género.” https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/noticias/estrategias-hogares-tiempos-covid-19-encuesta-sobre-uso-del-tiempo-trabajo.

UNICEF (2021). “COVID-19 and School Closures: One year of education disruption”

Union Interparlamentaria. 2017. «Women in Politics: 2017.» https://beta.ipu.org/resources/publications/infographics/2017-03/women-in-politics2017

UN Women. 2020. “Whose Time to Care: Unpaid Care and Domestic Work during COVID-19.” https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19.

Van der Lippe, T., L. Van Breeschoten y M. Van Hek (2019). “Organizational Work-Life Policies and the Gender Wage Gap in European Workplaces”, Work and Occupations, vol. 42, N°2.

Williams, G., G. Scarpetti, A. Bezzina, K. Vincenti, K. Grech, I. Kowalska-Bobko, C. Sowada, M. Furman, M. Galazka-Sobotka, y C. Maier (2020). “How are countries supporting their health workers during COVID-19?”, Eurohealth, 26(2).

Anexo

Recuadro A. ¿Qué datos existen para el diagnóstico de la situación?

Para diseñar buenas y mejores respuestas es necesario disponer de datos que permitan diagnosticar y monitorear la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Además de recurrir a información secundaria, este reporte hace uso de tres fuentes de datos primarios para informar sobre el estado del mercado laboral femenino en la región.

En primer lugar, utiliza los datos del Observatorio Laboral COVID-19 del BID, el cual recolecta información para 13 países de la región. El Observatorio provee información sobre pérdidas de puestos de trabajo, cambios en el empleo formal y variaciones en los anuncios de vacantes laborales. La información disponible en esta plataforma se actualiza mensualmente en función de la disponibilidad de datos para cada país y toma como punto de referencia para estimar los cambios al mes de febrero 2020.
En segundo lugar, recurre a las encuestas de hogares de un subconjunto de 7 países de América Latina (Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay y Perú). En este caso se utilizan tanto los datos para 2020 como la información para el mismo periodo del año previo, con el fin de analizar cambios interanuales y tendencia de mediano plazo.

Finalmente, utiliza datos recolectados en la “Encuesta sobre igualdad de género” realizada por Facebook en colaboración con el Banco Mundial, ONU Mujeres, Equal Measures 2030 y Ladysmith. Esta encuesta, realizada en julio 2020, captura las dinámicas en distribución de tareas en el hogar y en la actividad empresarial a partir del surgimiento de la crisis.

BID