



LA GRAN OPORTUNIDAD

DE LA **CRISIS** A
LA **TRANSFORMACIÓN**
DEL **EMPLEO FEMENINO**

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) (<https://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.

LA GRAN OPORTUNIDAD

DE LA **CRISIS** A
LA **TRANSFORMACIÓN**
DEL **EMPLEO FEMENINO**

AUTORES

AGUERREVERE, GABRIELA
ARAUJO, MA. CARIDAD
BOSCH, MARIANO
MENDOZA, MARIÁNGELA
ORTEGA, ANDREA
PICÓN, PABLO
RIPANI, LAURA
VILLANUEVA, MA. TERESA



¿QUÉ FRENA EL AVANCE DE LA MUJER EN LOS MERCADOS LABORALES?

Desde una perspectiva macro, el empleo femenino en América Latina y el Caribe ha vivido cambios positivos a lo largo del siglo XXI. En el año 2000, la participación laboral de las mujeres en la región representaba el 52,1% y en 2019 llegó a ser 58,2% (BID, 2021). Sin embargo, la realidad de las mujeres latinoamericanas no es homogénea. Hay grandes diferencias en los indicadores de participación laboral entre países, grupos e incluso poblaciones. Los países que han avanzado más en esta área tienen tasas cercanas al 75% mientras que otros aún están sobre el 40%.

Y aunque esta brecha se había estado cerrando de manera paulatina, la pandemia provocó un retroceso, dejando a millones de mujeres sin empleo. El Índice de Paridad Global 2021 del Foro Económico Mundial estima que, como resultado de la pandemia, cerrar la brecha de género global tomará una generación más, ya que antes del COVID-19 se necesitaban 99,5 años y ahora se necesitarán 135,6 años. En la región, el retraso fue de una década: lograr un mercado laboral equitativo para hombres y mujeres ya no nos tomará 59 años, sino 68,9.

Pero incluso antes de la pandemia, la región estaba pagando un precio altísimo por la baja participación laboral de la mujer. Estimaciones del Fondo Monetario Internacional muestran que la producción económica de América Latina y el Caribe podría aumentar un 22,5% si desapareciera la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres (Ostry, Álvarez, Espinoza, & Papageorgiou, 2018). Esto es más que el Producto Interno Bruto (PIB) de Argentina, Colombia y Perú combinados.



*El tamaño de la economía latinoamericana podría aumentar hasta un **22,5%** si se incrementa el **empleo femenino** con mayor calidad*



Sumado a estos obstáculos, hay otros temas de género que afectan la participación de las mujeres en los mercados laborales. Estos se separan en dos niveles: los de primera generación, que se refieren al acceso a derechos básicos, como la salud y la educación; y los de segunda generación que buscan garantizar el bienestar económico, como el tener acceso a la cultura y al trabajo. La región tiene un rezago en ambos. Por una parte, los indicadores como las tasas de mortalidad materna siguen disminuyendo con más lentitud que en otras regiones. Y por otra, todavía existen brechas económicas, altos indicadores de violencia de género y una participación limitada de las mujeres en espacios de toma de decisiones (CEPAL, 2014; ONU-Mujeres, 2012; UNIFEM, 2009; Banco Mundial, 2013a; Naciones Unidas, 2009).



*Lograr un **mercado laboral equitativo** para hombres y mujeres en la región **nos tomará casi 70 años***



Además, durante el último año los requerimientos del mercado laboral han evolucionado a un ritmo inédito. Las llamadas habilidades digitales, que ya eran muy demandadas en 2019, hoy son esenciales para muchas ocupaciones. Incluso en carreras donde las mujeres son más activas que los hombres, como la salud y la educación, las herramientas digitales han pasado a ser básicas. Sin embargo, las mujeres de la región también enfrentan un rezago en el uso y el acceso a estas herramientas.

¿Qué pasa entonces si las mujeres no pueden reingresar al mercado durante y después del COVID-19? ¿Puede recuperarse América Latina y el Caribe de la crisis económica y social si no existe una participación equitativa de las mujeres?

IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL EMPLEO FEMENINO

La pandemia del COVID-19 ha destruido el empleo como ninguna otra crisis. Su impacto es aún mayor sobre el empleo femenino, amenazando con deshacer los avances logrados en el cierre de brechas económicas de género en las últimas tres décadas y exponiendo las vulnerabilidades de los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Previo a la pandemia del COVID-19, la región ya estaba lidiando con varios problemas estructurales de sus mercados laborales, incluyendo alta informalidad, limitaciones de los sistemas de protección social, expansión de las modalidades flexibles de trabajo, baja productividad y regímenes tributarios y normas laborales desactualizados.

Según el Observatorio Laboral COVID-19 del BID, en América Latina y el Caribe se llegaron a perder más de 31 millones de empleos durante la pandemia (gráfico 1), donde en términos relativos las mujeres han perdido más empleos que los hombres y están tardando más tiempo en recuperarlos. Las mujeres jóvenes (menores de 25 años) y/o con menos años de educación son el grupo que se ha visto más afectado por el impacto de la pandemia en los mercados laborales, especialmente las mujeres que se desempeñan en el sector informal. El COVID-19 complicó aún más los desafíos que enfrentaba este grupo antes de la pandemia para encontrar empleos de calidad, incrementando su vulnerabilidad (BID, 2021).

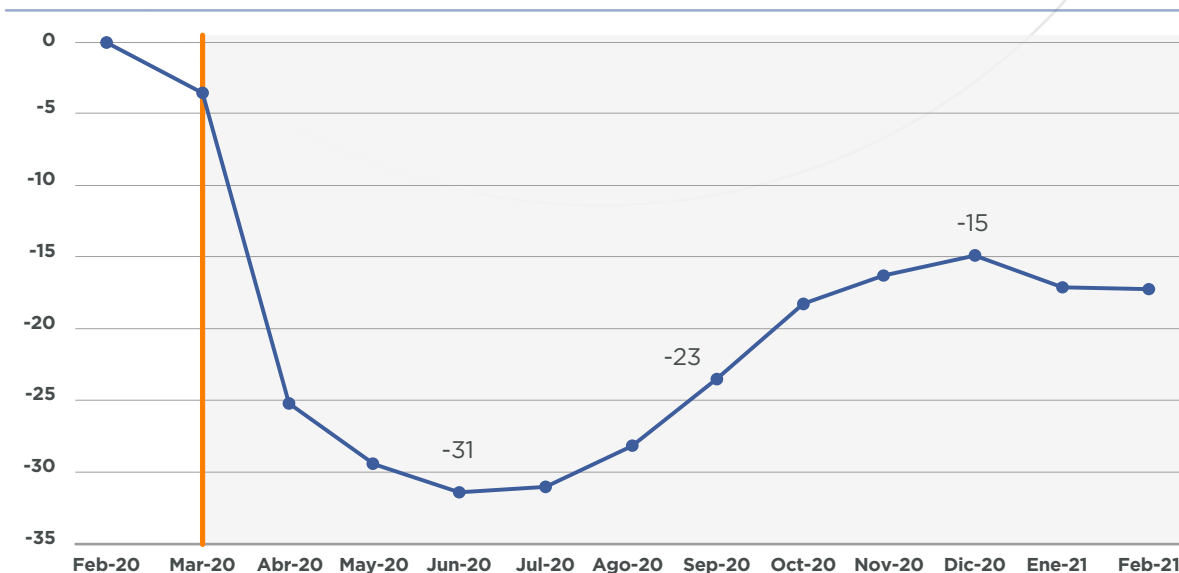


*Durante la pandemia, las mujeres **han perdido más empleos** que los hombres y están tardando **más tiempo** en recuperarlos*



GRÁFICO 1

Evolución del empleo total en América Latina y el Caribe durante la pandemia del COVID-19



Nota: El gráfico muestra la pérdida en millones de trabajos para 12 países de América Latina y el Caribe entre febrero 2020 y febrero 2021. **Fuente:** Observatorio Laboral COVID-19, BID.

¿POR QUÉ SE HAN VISTO MÁS AFECTADAS LAS MUJERES QUE LOS HOMBRES?

Existen tres razones que resuenan en todos los medios de comunicación, reportes de organismos multilaterales y análisis de los expertos en políticas públicas. La primera es que las mujeres en la región dedican diariamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados el triple del tiempo que dedican los hombres a las mismas tareas. Antes de la crisis sanitaria, en los países de la región sobre los que se dispone de datos, las mujeres destinaban a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados entre 22 y 42 horas semanales, en comparación con aproximadamente 15 horas destinadas por los hombres (CEPAL, 2020). Segundo, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores que requieren alta proximidad física y que, por tanto, se han visto restringidos por las medidas de confinamiento. Y tercero, son quienes se enfrentan a las mayores brechas en habilidades digitales y uso de la tecnología, ambas condiciones críticas para recuperar y mejorar la calidad del empleo en este contexto.

Pese a esto, en los últimos 30 años, la tasa de participación promedio en América Latina y el Caribe ha mantenido un crecimiento sostenido y sin precedentes, pasando de 52,1% en el año 2000 a 58,2% en 2019 (BID, 2021), un ritmo mayor a cualquier otra región del mundo. No obstante, esta incorporación al mercado laboral se ha dado en un contexto de desventaja y desigualdad que, antes de la pandemia, se manifestaba en:



Mayor desempleo: durante 2019, la **tasa de desocupación para las mujeres fue de 7,8** comparada con **5,7 para los hombres**, según datos de 9 países (BID, 2021).



Segregación ocupacional: las mujeres son mayoría en los empleos del **sector servicios (62%)**, y están presentes de manera importante en el sector que agrupa **actividades comerciales, restaurantes y hotelería (48%)** y el **sector financiero (46%)**. Sin embargo, están prácticamente ausentes en el **sector de construcción (4%)** y en **minas y canteras (12%)**, y se ven subrepresentadas en el resto de los sectores (BID, 2021).



Baja representación de mujeres en carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM o STEM, en inglés): Las mujeres también muestran tasas inferiores de ingreso y permanencia en las carreras CTIM, y **solo representan el 30% de los graduados** en estas áreas. Esto se refleja en un menor porcentaje de mujeres trabajando en estos temas (Bustelo, Suaya, & Viollaz, 2019).



Baja representación de mujeres en puestos gerenciales y directivos: las mujeres ocupan apenas **20% de los cargos de alta gerencia** en administración pública y menos del **10% de las juntas directivas** en empresas privadas. Además, cuando alcanzan puestos directivos, suelen ser roles de apoyo en áreas como recursos humanos o finanzas (División de Género y Diversidad del BID, 2017).

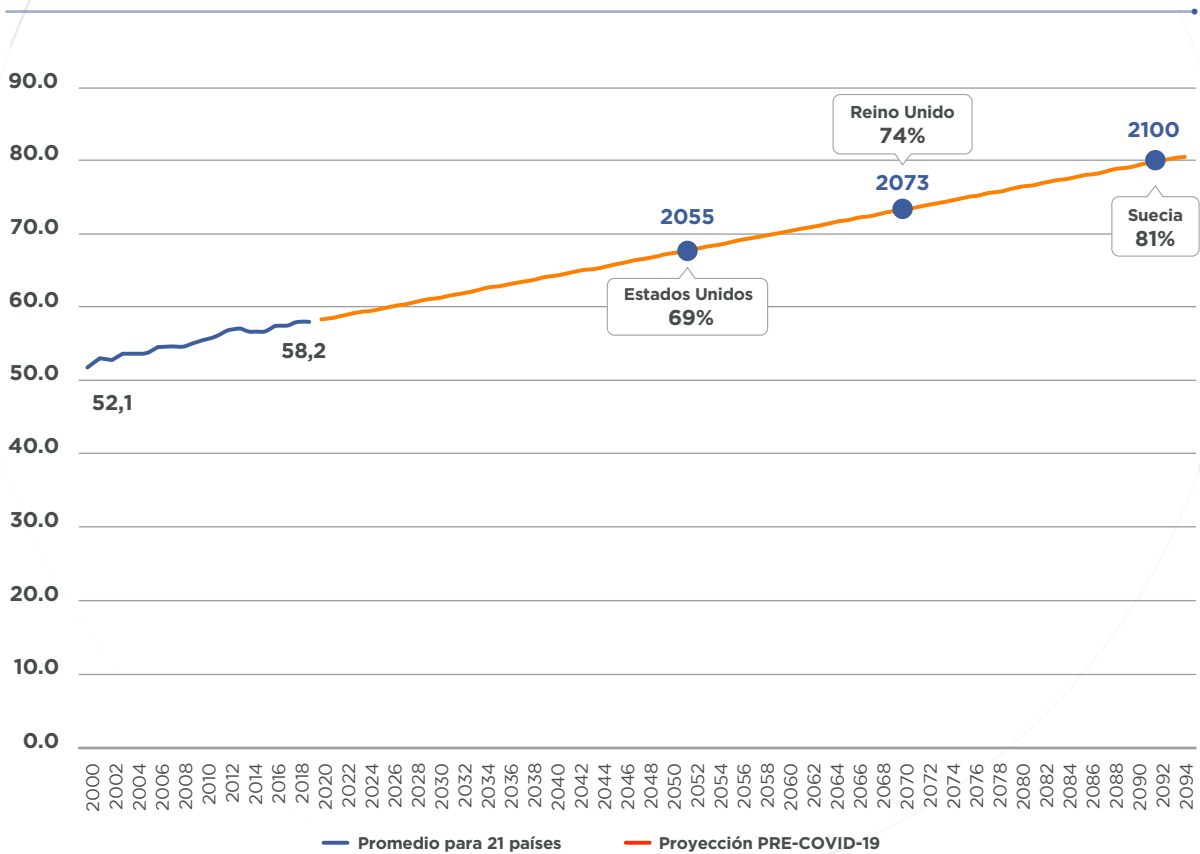


Brecha salarial de género: en promedio, la **brecha salarial en la región es de 18%** (BID, 2021). Incluso cuando tienen el mismo nivel educativo, las mujeres latinoamericanas ganan entre un **5% y un 30% menos que los hombres** (Edo, Gasparini, & Marchionni, 2019).

Por estas razones, aún persisten brechas económicas de género en América Latina y el Caribe. Para 2019, la participación laboral de las mujeres seguía estando 25 puntos porcentuales (pp) por debajo de la de los hombres (BID, 2021), cifra que sube a 40 pp al comparar hombres y mujeres con hijos menores de 5 años (Bustelo, Suaya, & Viollaz, 2019). Proyecciones previas al COVID-19 estimaban que llegaríamos al nivel de Estados Unidos (69%) en 2055, al del Reino Unido (74%) en 2073, y al de Suecia (81%) en 2100 (gráfico 2). Datos para seis países muestran que la pandemia retrasó estos plazos en más de una década (BID, 2021).

GRÁFICO 2

Proyección del nivel de participación laboral femenina en América Latina y el Caribe (antes del COVID-19)



Nota: El gráfico muestra la evolución de la participación laboral femenina entre 2000 y 2019 en América Latina y el Caribe y cuál era la proyección a partir de 2020 antes de la pandemia del COVID-19. Igualmente, se muestra el plazo estimado que hubiera tomado a la región alcanzar los niveles de participación de Estados Unidos, Reino Unido y Suecia para el año 2019. **Fuente:** Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS), BID.

¿POR QUÉ CENTRARSE EN UNA RECUPERACIÓN ECONÓMICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La igualdad y la diversidad en el mercado laboral brindan innumerables beneficios a los sectores público y privado. Múltiples estudios procedentes de todas partes del mundo demuestran que cuando se cuenta con tres o más mujeres en una junta directiva, y con más presencia femenina y una mayor diversidad en la alta gerencia, se obtiene un mejor rendimiento ya sea en términos de rentabilidad, precio de las acciones, o prevención de la bancarrota (Katzman, 2018).

Por otra parte, existen oportunidades para sectores que no están atendiendo todas las necesidades de las mujeres. Por ejemplo, el mercado de financiamiento para las mujeres es la mayor economía emergente del mundo y está subatendido por el sector bancario (Dassanou, 2014). La evidencia muestra que los servicios financieros para las mujeres son muy rentables, dado que son clientes más leales, con una rentabilidad elevada, mejor comportamiento de pago y ahorradoras más prudentes. Por ello, es un mercado que está creciendo a una velocidad mayor que el mercado general, es decir, más mujeres están convirtiéndose en clientes de instituciones financieras y solicitando créditos, además han incrementado sus depósitos (BID Invest, 2018).



En
América Latina y el Caribe



1 de cada 3 micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME)

están dirigidas o son propiedad de una mujer



Sin embargo, **en promedio,**

el 70% de estas **no tiene acceso al crédito**



Las mujeres emprendedoras son también otro segmento importante. Pese a que invierten 50% menos capital que los hombres emprendedores, tienden a generar 20% más de ingreso. Sin embargo, estas ventajas no parecen suficientes, ya que casi el 70% de las empresarias mujeres son rechazadas por los intermediarios financieros, no consiguen la financiación adecuada o reciben tasas de interés más altas (IFC, 2011).

APROVECHAR LA PANDEMIA PARA MEJORAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

La pandemia ha transformado el mundo del trabajo, lo que abre un escenario de oportunidades para apoyar, mejorar y aumentar la reinserción de las mujeres en el mercado laboral. El COVID-19 también ha generado un fuerte impulso en áreas específicas donde la perspectiva de género será clave para poder cerrar las brechas entre hombres y mujeres. Por ejemplo, la comunidad emprendedora que, apalancando el uso de la tecnología, está innovando con productos y servicios para hacer frente a las implicancias sociales, económicas y de salud de la pandemia.

El COVID-19 aceleró la necesidad de adoptar, desarrollar y adaptarse al uso de herramientas digitales y trabajo a distancia, lo cual va a generar cambios permanentes en las competencias exigidas en el mercado laboral. En América Latina y el Caribe, se muestra que la proporción de personas empleadas que pueden teletrabajar es baja comparándola con la de los países desarrollados. Si bien la tecnología permite que cada vez más ocupaciones puedan ser realizadas de manera remota, el teletrabajo no es una solución para gran parte de la población, en especial los más vulnerables. Hay otros factores que influyen en la posibilidad de teletrabajar efectivamente, como la conectividad, las condiciones de la vivienda, el hacinamiento y el cuidado de niños o adultos mayores.

Aunque no todas las ocupaciones se presten para el teletrabajo, esta modalidad se presenta como una alternativa viable para promover el empleo femenino. De hecho, datos de junio de 2020 para Chile muestran que el aumento del teletrabajo en el contexto de la pandemia fue mayor para las mujeres que para los hombres (22 pp vs. 14 pp). Esta modalidad mostró un crecimiento importante en las tres áreas con más concentración de mujeres: comercio, actividades profesionales y técnicas, y enseñanza (9,28 y 51 pp, respectivamente). Ahora bien, el crecimiento fue mayor entre las mujeres con mayor educación: la tasa de teletrabajo entre aquellas con 12 o más años de educación se incrementó en 30 pp, comparado a 4 pp para las mujeres que tienen hasta 8 años de educación (Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, 2020).

¿CÓMO POTENCIAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES?

La recuperación del empleo en América Latina y el Caribe será un desafío enorme y por lo tanto requiere acciones asimismo importantes, especialmente si queremos asegurar que las mujeres no se queden atrás y aprovechar esta oportunidad para reconstruir el mercado laboral de una forma más equitativa. Para seguir avanzando en el cierre de la brecha de género en el contexto de la nueva normalidad, es necesario reactivar a las empresas, potenciar las habilidades de las mujeres y modernizar las regulaciones.

1. Apoyo y financiamiento a empresas y a emprendedores

El sector privado y, en particular, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), es el mayor generador de empleos formales. En este sentido, apoyar a empresas y emprendedores en la adaptación de sus modelos de negocio para el mercado pospandemia es esencial para potenciar el empleo femenino y la recuperación económica.

Las empresas con mayor inclusión de mujeres son más productivas e innovadoras, tienen un mejor manejo del riesgo y capacidad de retener talento, y fortalecen las dinámicas entre sus equipos. En este contexto, alianzas público-privadas como las

Iniciativas de Paridad de Género¹ permiten multiplicar las oportunidades para que más mujeres puedan integrarse a la fuerza laboral.

¿Cómo podemos incentivar la participación laboral femenina en el sector privado? Algunas intervenciones que pueden implementarse para ayudar a las empresas en la recuperación, creación y transformación del empleo femenino incluyen:

✓ Incentivos y programas para empresas que **incrementan y mejoran la empleabilidad femenina**, con especial atención en las MIPYME² y sectores donde tradicionalmente no participan las mujeres, como infraestructura³.

➤ *Género e infraestructura* es una herramienta del BID para integrar la perspectiva de género en proyectos de agua y saneamiento, energía, industrias extractivas y transporte.

✓ Programas que **promuevan la inclusión financiera** de las mujeres.

➤ La alianza de BID Invest y Women's Financial Inclusion Data busca determinar en qué medida los intermediarios financieros de la región están impulsando la inclusión financiera de las mujeres.

✓ Acciones dirigidas a **atraer, retener y desarrollar el talento** con énfasis en: la promoción de las mujeres y la diversidad, el cierre de las brechas salariales y una mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo.

➤ La Herramienta de Análisis de Brechas de Género, de UN Global Compact, ONU Mujeres, BID Invest y BID Lab permite que las empresas evalúen su desempeño en esta materia y tomen acción.

✓ Financiamiento de inversiones en empresas que creen **nuevas fuentes de empleo con igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres y políticas de no discriminación.

➤ BID Invest ofrece mejores tasas de interés a las empresas que promueven la igualdad de género y la diversidad.

✓ **Financiamiento y asistencia técnica a empresas lideradas por mujeres**, incluyendo apoyo a la innovación y transformación digital y productiva.

➤ En Ecuador, donde el 50% de las microempresas cuentan con liderazgo femenino, BID Invest trabaja con Banco Guayaquil para incrementar el financiamiento a las MIPYME.

¹ Las Iniciativas de Paridad de Género (IPG) son un modelo de colaboración público-privada de alto nivel que busca apoyar a los gobiernos y al sector privado para identificar y cerrar las brechas que impiden la igualdad de acceso a oportunidades en el mercado laboral y empresarial. Con el apoyo del BID, las IPG se han implementado en Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Panamá y República Dominicana. A la fecha, más de 250 empresas se han adherido a la IPG para implementar prácticas empresariales inclusivas, lo que les ha permitido potenciar el talento humano y propiciar mayores condiciones de innovación y rentabilidad. ² En América Latina y el Caribe, casi una de cada tres de todas las MIPYME están dirigidas o son propiedad de una mujer (alrededor de 1,3 millones de pequeñas y medianas empresas) (BID y BID Invest, 2019). ³ Las estimaciones a partir de una muestra de proyectos del BID en los sectores de agua y saneamiento, energía y transporte indican que una inversión de US\$1.000 millones se asocia a la generación de 35 mil empleos directos en América Latina y el Caribe durante el último lustro (Brichetti, Dorr, Pastor, Rivas, & Serebrisky, 2020).

LAS MIPYME:

UN ACTOR CLAVE PARA POTENCIAR LAS OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES

Para recuperar y transformar el empleo femenino en América Latina y el Caribe es esencial apoyar la creación de *startups* y el crecimiento y acceso a crédito de las MIPYME lideradas por mujeres. El Grupo BID está implementando distintas acciones para avanzar en esta dirección:

- **Bonos sociales de género:** instrumentos financieros innovadores que permiten acelerar el acceso a crédito de las empresas lideradas por mujeres, financiando proyectos destinados a impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la región. Por ejemplo, los bonos de género emitidos recientemente por Colombia ofrecen un enfoque prometedor para brindar financiamiento a empresas propiedad de mujeres, al igual que el bono emitido por BID Invest, el primero emitido por un banco multilateral.
- **WeForLac:** programa que busca incrementar el acceso de las mujeres a financiamiento, mercados, habilidades y redes, con un foco en Brasil, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Perú.
- **Women Entrepreneurship Banking (WeB):** iniciativa para asistir a instituciones financieras en el desarrollo de productos y servicios para las MIPYME lideradas por mujeres, con presencia en más de 13 países.
- **Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi):** iniciativa para incrementar el acceso a financiamiento, servicios, capacidades, mercados y conexiones para MIPYME lideradas por mujeres.
- **Creciendo Juntas en las Américas:** programa que, a través de Mujeres ConnectAmericas, brindará asistencia técnica a las MIPYME lideradas por mujeres para impulsar su integración en el comercio exterior y en las cadenas regionales de valor.
- **Préstamos basados en políticas:** financiamiento flexible, líquido (fungible) a los países miembros prestatarios del Banco para apoyar reformas de política y/o cambios institucionales que promuevan la igualdad de género (ej. en 2018 se aprobó un préstamo del BID a Argentina para contribuir a reducir la desigualdad de género e incrementar las oportunidades de las mujeres y niñas).



2. Apoyo al desarrollo de habilidades para el talento femenino

La pandemia del COVID-19 cambió para siempre el mundo del trabajo. Las mujeres están sobrerrepresentadas en muchas ocupaciones que han experimentado un declive importante porque se caracterizan por la interacción presencial. Por otro lado, no todas ellas cuentan con conectividad, acceso a dispositivos o con las habilidades digitales demandadas por el sector productivo para potenciar su transformación tecnológica.

¿Cómo podemos asegurar que las mujeres tengan acceso a mejores empleos?

Es importante hacer cambios desde la educación media y secundaria y en la formación continua a lo largo de la vida adulta. Estas son algunas acciones que se pueden tomar para transformar esta realidad y asegurar que la nueva normalidad genere oportunidades para cerrar la brecha de género:

Iniciativas virtuales de reconversión laboral:

Conocidas en inglés como *upskilling* y *reskilling*, forman y certifican mujeres en habilidades demandadas por las empresas, especialmente en sectores dinámicos y con más potencial para atraer inversión extranjera directa.

Como parte de un proyecto del BID, Paraguay reformuló sus programas de capacitación laboral para migrar al entorno digital, asegurando que los buscadores de empleo pudieran seguir formándose durante el confinamiento.

Programas de apoyo a las transiciones laborales, aprendices y pasantías:

Permiten que las trabajadoras naveguen de ocupaciones en declive a ocupaciones emergentes, y facilitan la inserción de las mujeres jóvenes en el mundo del trabajo.

Con el apoyo del BID, el Gobierno y las empresas del sector de servicios globales en Jamaica están trabajando juntos para asegurar que la industria cuenta con el talento que necesita para seguir creciendo.

Estrategias público-privadas de desarrollo de habilidades para las mujeres:

Programas para financiar iniciativas de reconversión y capacitación en áreas laborales demandadas y fomentar el emprendimiento femenino.

Con el impulso del BID, *Laboratoria* ofrece bootcamps para promover la inserción de las mujeres en la economía digital, en coordinación con empresas que desean contratarlas.

Información e incentivos para cerrar la brecha de género en habilidades digitales

y atraer a mujeres a las áreas CTIM: Crear programas enfocados en áreas CTIM, para incentivar la formación y generación de talento femenino para el nuevo mercado de trabajo.

Chicas en Tecnología, una startup aliada del BID, ofrece programas para desarrollar habilidades digitales para mujeres jóvenes en Argentina, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay.

3. Promoción de regulaciones y leyes que dinamicen el mercado laboral

Los últimos años se han caracterizado por la proliferación de nuevas modalidades de trabajo que han sacudido los mercados laborales en todo el mundo. Sin embargo, la legislación laboral ha sido lenta en dar respuesta a estos cambios. La pandemia ha puesto en evidencia este desfase en la velocidad de cambio y ha demostrado la necesidad de asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a mecanismos de protección y seguridad social, independiente de su condición laboral.

¿Cómo asegurar la participación laboral de las mujeres desde los marcos regulatorios? Las siguientes acciones permiten potenciar el empleo femenino en el contexto de la cuarta revolución industrial y la nueva normalidad, al tiempo que mejoran el clima de inversión en la región:

- ✓ **Promoción de acuerdos de trabajo flexible** como el teletrabajo, el banco de horas y la semana comprimida.
- ✓ **Modificaciones tributarias** relacionadas a la creación de empleo de calidad para las mujeres.
- ✓ **Reapertura segura de escuelas y centros de cuidado.**
- ✓ **Leyes laborales que incrementen empleabilidad femenina**, como las cuotas para mujeres en posiciones de liderazgo.
- ✓ **Inversiones para incrementar la oferta y mejorar la calidad** de los servicios de cuidado infantil y de atención a adultos mayores. > Costa Rica, a través de la Iniciativa de Paridad de Género del BID, implementó un sistema de cuidado infantil público y universal que articula servicios públicos y privados.
- ✓ **Licencias parentales e incentivos** a la corresponsabilidad en el trabajo y el hogar. > Colombia está avanzando en la dirección correcta con el diseño de un sistema nacional de cuidados con el apoyo del BID.
- ✓ **Formalización y acceso a protección social** de las trabajadoras independientes y las trabajadoras de plataformas web. > WorkerTech, una iniciativa de BID Lab, aprovecha la tecnología para entregar beneficios personalizados y mayor protección de sus derechos a todos los trabajadores independientes.
- ✓ **Transferencias monetarias focalizadas** para apoyar a las mujeres más vulnerables, vinculadas a programas complementarios que promuevan el empoderamiento económico y la formalización. > El programa Chapéu de Palha Mulher provee capacitación para que las mujeres puedan trabajar en la industria de la construcción.
- ✓ **Apoyo a la formalización laboral e inclusión financiera** del personal doméstico. > En Argentina, la empresa Zolvers, con apoyo de BID Lab, maneja una plataforma de intermediación laboral y ofrece un servicio de registro para los empleadores e inclusión financiera para las trabajadoras domésticas.

REFERENCIAS

Banco Mundial . (2013). *Evaluaciones de pobreza: América Latina y el Caribe*.

BID. (2021). Observatorio Laboral COVID-19. Recuperado de <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/>

BID. (2021). Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>

BID Invest. (2018). *Crecer siendo iguales*. La banca mujer como oportunidad de negocio. Recuperado de <https://www.idbinvest.org/es/publications/reporte-crecer-siendo-iguales-la-banca-mujer-como-oportunidad-de-negocio>

BID y BID Invest. (2019). *WeForLAC Women Entrepreneurs for Latin America and the Caribbean*. Documento de solicitud de financiamiento. Recuperado de: <https://we-fi.org/wp-content/uploads/2019/06/Inter-American-Development-Group-Bank-We-Fi-Proposal.pdf>

Brichetti, J. P., Dorr, J., Pastor, C., Rivas, M. E., y Serebrisky, T. (2020). *El potencial de la inversión en infraestructura para impulsar el empleo en América Latina y el Caribe*. BID. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/el-potencial-de-la-inversion-en-infraestructura-para-impulsar-el-empleo-en-america-latina-y-el>

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?* BID. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres-0>

CEPAL. (2014). *Mujeres Indígenas: Nuevas protagonistas para nuevas políticas*. Santiago: CEPAL.

CEPAL. (2020, Abril). CEPAL - Informes COVID-19. Recuperado de La pandemia del COVID-19: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261_es.pdf

CEPAL; OIT. (2019). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*. No. 21. Santiago: Naciones Unidas.

Dassanou, M. E. (2014). *Pymes propiedad de mujeres: una oportunidad de negocio para las instituciones financieras: una evaluación de las brechas crediticias y del mercado y una línea de base de género de la cartera de la CFI*. Banco Mundial. Recuperado de <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/44b004b2-ed46-48fc-8ade-aa0f485069a1/WomenOwnedSMes+Report-Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kiiZZDZ>

División de Género y Diversidad del BID. (2017). *Documento de marco sectorial de género y diversidad*. Recuperado de <https://www.iadb.org/document.cfm?id=EZSHARE-1024040741-39>

Edo, M., Gasparini, L., y Marchionni, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF. Recuperado de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>

Foro Económico Mundial. (2021, Marzo). *Índice de Paridad Global*. Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

IFC. (2011). *Fortalecimiento del acceso a la financiación para las pymes propiedad de mujeres en los países en desarrollo*. Recuperado de https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_report_accesstofinanceforwomensmes

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2020). Encuesta Nacional del Empleo. Recuperado de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral>

Katzman, J. T. (2018, Abril 18). *¿Y si hablamos de igualdad?* Recuperado de Las mujeres como motor de la prosperidad en el siglo XXI: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/las-mujeres-como-motor-de-la-prosperidad-en-el-siglo-xxi/>

Naciones Unidas. (2009). *Informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado de https://www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2009_ENG.pdf

Ostry, J., Álvarez, J., Espinoza, R., y Papageorgiou, C. (2018). *Beneficios económicos de la inclusión de género: nuevos mecanismos, nueva evidencia*. FMI. Recuperado de <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543>

UNIFEM. (2009). *¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas. Progreso de las mujeres en el mundo 2008/2009*. Recuperado de <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/who-answers-to-women-gender-accountability-progress-of-the-worlds-women-20082009/>

