

AMPLIAR LAS OPORTUNIDADES

Políticas de igualdad de género e inclusión



RESUMEN EJECUTIVO

Editado por:

M. Caridad Araujo

Samuel Berlinski

Mariano Bosch

Verónica Frisancho

En este libro se analizan los avances y los retos persistentes en el camino hacia la igualdad de género y la inclusión en América Latina y el Caribe. A pesar del significativo progreso realizado en educación, salud y participación laboral de las mujeres, continúa habiendo brechas sustanciales en áreas como las oportunidades económicas y la representación en cargos de liderazgo, y la violencia de género sigue siendo alta. La región también ha sido testigo de una mayor, aunque incompleta, aceptación de la diversidad en orientaciones sexuales e identidades de género.

El informe propone un marco de políticas integral estructurado en torno a tres pilares: políticas fundacionales, políticas que posibiliten las oportunidades económicas y reformas institucionales. En sus páginas se sostiene que, a fin de abordar las dificultades persistentes, se requieren políticas basadas en la evidencia que amplíen las oportunidades para liberar el pleno potencial de talento de la región e impulsar el progreso hacia una sociedad más equitativa e inclusiva.

ÍNDICE DEL INFORME

- 1** El estado de la región en igualdad de género e inclusión LGBTQ+
- 2** Políticas de género en un mundo de estereotipos de género
- 3** Marcos jurídicos para la igualdad y la inclusión
- 4** Repensar la protección social para la igualdad de género
- 5** Cómo reorganizar las tareas de cuidado
- 6** Romper el ciclo de la violencia de género
- 7** La salud importa: un diagnóstico de las disparidades de género
- 8** Promover la igualdad de género desde la escuela: evidencia e implicaciones de políticas
- 9** Los salarios de las mujeres en un mundo de hombres: ¿pueden las políticas públicas cerrar la brecha?
- 10** Buenos negocios: igualdad de oportunidades para las empresas dirigidas por mujeres
- 11** Un potencial desperdiciado: cómo abordar la brecha de género en el liderazgo
- 12** La inclusión LGBTQ+: avances y desafíos
- 13** El rol de las políticas para reducir las brechas de género y promover la inclusión
- 14** Instituciones para una sociedad más equitativa

Copyright © 2024 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.

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.



Expandir las oportunidades

A lo largo de las últimas décadas, en América Latina y el Caribe se han dado grandes pasos para mejorar el bienestar de las mujeres y las niñas, ha crecido la aceptación de la diversidad en la orientación sexual y la identidad de género, y se han reducido las disparidades en diferentes ámbitos. Sin embargo, aún quedan brechas considerables, lo cual pone de relieve la persistencia de las desigualdades que afectan a un gran número de personas y representa una pérdida significativa para la sociedad.

Lograr la igualdad de género y la inclusión es importante en sí mismo, pero también resulta crucial para promover el desarrollo sostenible y desbloquear el potencial económico de la región. La persistencia de la desigualdad de género representa una mala asignación del talento que limita las perspectivas de crecimiento. Actualmente, las mujeres constituyen el grupo con el mayor nivel de estudios de la región, y comprenden cerca del 60% de los graduados universitarios. Sin embargo, gran parte de ese talento no se aplica a su uso más productivo. Las mujeres de América Latina y el Caribe siguen estando subrepresentadas en la fuerza laboral, el emprendimiento, el liderazgo y los empleos de alta remuneración. El aprovechamiento y la reasignación del talento es crucial para el crecimiento económico. Los estudios señalan que, en América Latina y el Caribe, eliminar las barreras que impiden la plena participación de las mujeres en la fuerza laboral podría generar aumentos del producto interno bruto (PIB) de alrededor de 20 puntos porcentuales. Además, la presencia cada vez mayor de las mujeres en puestos de liderazgo ha configurado las políticas de una manera que favorece los derechos y los intereses de las mujeres y que también es positiva para la sociedad, y ha promovido más inversión en salud y educación, ha reducido la corrupción y ha mostrado más apoyo a la legislación ambiental. De la misma manera, la exclusión de las personas LGBTQ+ priva a la región del talento, la creatividad y la productividad de una parte sustancial de la población.

Este libro expone cómo las políticas públicas pueden contribuir efectivamente a dismantelar las barreras, cerrar las brechas existentes y ampliar las oportunidades para todos.

Progreso y estancamiento

Los avances hacia una sociedad más igualitaria e inclusiva son evidentes desde una perspectiva histórica. Los indicadores clave de salud, educación y mercado laboral muestran importantes mejoras en las vidas de las mujeres y las niñas a lo largo de las últimas décadas. Desde 1950, la esperanza de vida de las mujeres ha aumentado en 25 años. Las brechas educativas de género no solo se han cerrado, sino que se han revertido en casi todos los países. En 2019, un 67% de las niñas acabó la escuela secundaria, es decir, 7 puntos porcentuales más que los niños. Este progreso ha generado un aumento considerable de la participación en el mercado laboral, y la tasa de mujeres de entre 25 y 64 años que participan de dicho mercado ha ascendido del 23% en 1970 al 65% en 2019.

Estas y otras conquistas se materializaron con transformaciones simultáneas en el desarrollo económico, la fertilidad, las familias, las normas sociales desiguales y los cambios en las leyes, las regulaciones y las políticas, que evolucionaron y se adaptaron a las necesidades y aspiraciones de la sociedad. Por ejemplo, las reformas legales que favorecen la igualdad de género han progresado sostenidamente desde la segunda mitad del siglo XX. Estas han eliminado, al menos *de jure*, algunas de las desigualdades legales más destacadas entre hombres y mujeres. Los datos de La Mujer, la Empresa y el Derecho (WBL) del Banco Mundial documenta los avances jurídicos en las leyes de igualdad de género. Una puntuación alta en este índice indica leyes más igualitarias. En el caso de América Latina y el Caribe, su puntuación se incrementó de un promedio de 46 en 1970 a 83 en 2022, una mejora destacable, aunque todavía inferior al nivel de

los países de ingreso alto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que ostentan 96.

A medida que los derechos de las mujeres se ampliaron en las últimas décadas, se manifestó otra gran transformación en la región: una mayor aceptación (aunque incompleta) de la diversidad de la orientación sexual y la identidad de género. Varios autores documentan el aumento de la aceptación de las relaciones entre personas del mismo sexo a través del análisis de las actitudes que emergen en encuestas de opinión a lo largo del tiempo. Sobre la base de una medida de la aceptación social de la diversidad de género que oscila entre 0 y 10, la región tiene una puntuación de 5,2, en comparación con 7 en la OCDE y 3,2 en el resto del mundo.

Sin embargo, a casi 25 años del comienzo del siglo XXI, menos del 50% de las mujeres (y algo más de la mitad de los hombres) piensan que la igualdad de derechos, libertades y oportunidades para hombres y mujeres está garantizada. Una encuesta en línea preparada para esta publicación planteó la pregunta: “En algún momento de su vida, ¿ha sentido usted que su género u orientación sexual han limitado su capacidad de lograr sus objetivos?”. Los resultados fueron muy claros: cerca del 70% de las mujeres respondió de modo afirmativo, en contraste con solo el 30% de los hombres, mientras que un notable 85% de las personas LGBTQ+ indicaron sentirse igualmente limitadas. Estas estadísticas ponen de relieve los retos permanentes a los que se enfrentan muchas personas a pesar de los logros alcanzados.

¿Qué hay detrás de esta percepción? Este libro explora áreas clave en las que el progreso se ha estancado.

No todas las mujeres se han beneficiado de la misma manera de estas mejoras.

La pobreza, la raza, la etnicidad y la ruralidad están asociadas con múltiples desventajas. En Centroamérica, solo algo más del 60% de las mujeres del 20% más pobre de la población puede dar a luz a sus hijos con personal de salud calificado. Los resultados

educativos de las niñas afrodescendientes y de las niñas indígenas siguen exhibiendo un rezago. En la región, existe una brecha de 15 a 20 puntos porcentuales que separa las tasas de terminación de la escuela secundaria de las niñas afrodescendientes y de las niñas indígenas de aquellas las que no lo son. En Centroamérica y en los países andinos, las niñas indígenas todavía se sitúan entre 5 y 7 puntos porcentuales por detrás de los niños en las tasas de finalización de la escuela secundaria.

Las mujeres de grupos diversos se enfrentan a niveles particularmente altos de mortalidad materna en América Latina. En Ecuador, la tasa de mortalidad materna de las mujeres afrodescendientes es el triple que la general; en Colombia, es 1,8 veces superior, y en Brasil, un 36% mayor.

Por otra parte, la tasa de nacimientos de madres adolescentes de la región es la segunda más alta del mundo, superada únicamente por el África Subsahariana, y seis veces mayor que la de los países de ingreso alto de la OCDE. El número de nacimientos de las madres menores de 15 años ha aumentado en varios países: el 20% de todos los nacimientos de madres adolescentes en la región corresponden a niñas por debajo de esta edad.

La violencia contra las mujeres y las personas LGBTQ+ sigue siendo inaceptablemente alta.

Uno de los recordatorios más visibles de la enorme tarea para lograr la igualdad en la región es la elevada prevalencia de la violencia de género. Esta se dirige, sobre todo, contra las mujeres y las niñas, pero también contra las personas LGBTQ+, es generalizada y, a menudo, tolerada. Una de cada cuatro mujeres de la región ha sido víctima de violencia de pareja en algún momento de su vida. A nivel mundial, más de una tercera parte de las personas LGBTQ+ declara haber sufrido agresiones de carácter físico o sexual. América Latina y el Caribe se encuentra entre las regiones con las tasas más altas de homicidios relacionados con el género: 4,17 por cada 100.000 mujeres, cifra que representa más del doble del promedio mundial. Algunos grupos diversos tam-

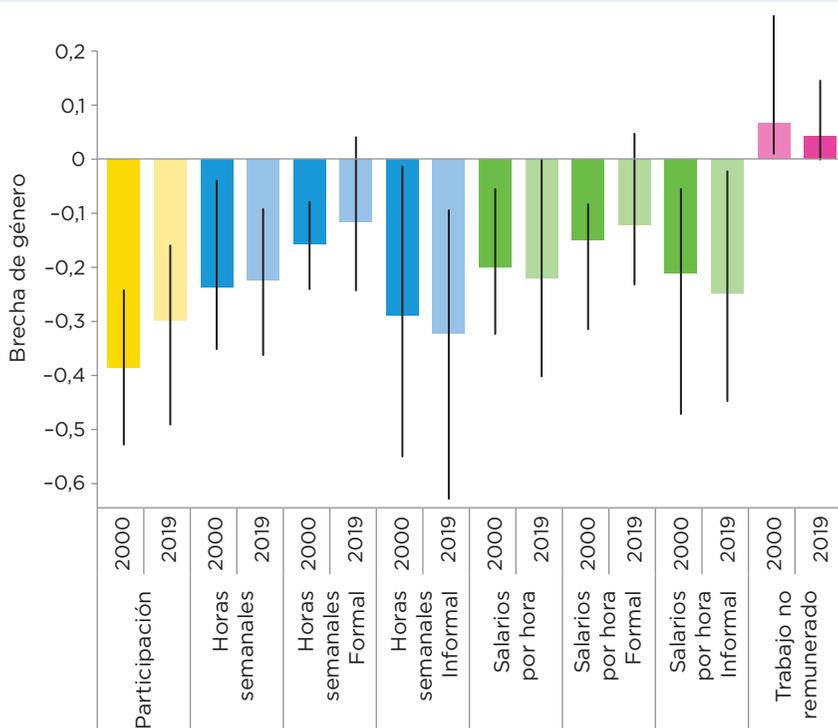
bién pueden ser más vulnerables a la violencia de género. Por ejemplo, en Ecuador, las mujeres afrodescendientes e indígenas tienen 6,7 y 7,8 puntos porcentuales más de probabilidades de sufrir violencia de género a lo largo de sus vidas en comparación con sus pares no afrodescendientes o no indígenas, respectivamente. En Uruguay, la violencia de género es 11 puntos porcentuales más prevalente entre las mujeres afrodescendientes que entre sus pares no afrodescendientes.

Las mejoras en salud y educación no se han traducido plenamente en resultados económicos, lo que pone de relieve una mala asignación del talento y una pérdida para el potencial de crecimiento de la región.

Las oportunidades económicas son cruciales para la autonomía y para la capacidad de decisión y acción individuales y, sin embargo, las grandes brechas de género persisten en la participación económica, los resultados del mercado laboral y el emprendimiento (gráfico 1). En 2019, en promedio, la brecha de género en la participación laboral era de 26 puntos porcentuales. Las mujeres con un bajo nivel educativo, así como las afrodescendientes y las indígenas mostraban brechas de participación aún más altas, de entre 30 y 40 puntos porcentuales. Las brechas de género en los ingresos siguen siendo amplias en la región, y, lo que es más importante, no están disminuyendo. Si se toman en cuenta sus niveles de educación, las mujeres ganan aproximadamente un 22% menos que los hombres. Esta brecha se ha ampliado en 2 puntos porcentuales desde el comienzo de la década del 2000, a pesar de que la brecha educativa se ha revertido a favor de las mujeres. Las empresas dirigidas por mujeres tienden a ser más pequeñas y menos rentables que aquellas dirigidas por hombres, y sus ventas representan solo el 23% de las ventas de las firmas dirigidas por hombres. Además, contratan menos trabajadores. Las empresas dirigidas por mujeres contratan un trabajador por cada dos trabajadores contratados por firmas dirigidas por hombres. Estas disparidades no se deben a

GRÁFICO 1

Las brechas en el mercado laboral, el emprendimiento y el liderazgo siguen siendo grandes en América Latina y el Caribe



(continúa en la página siguiente)

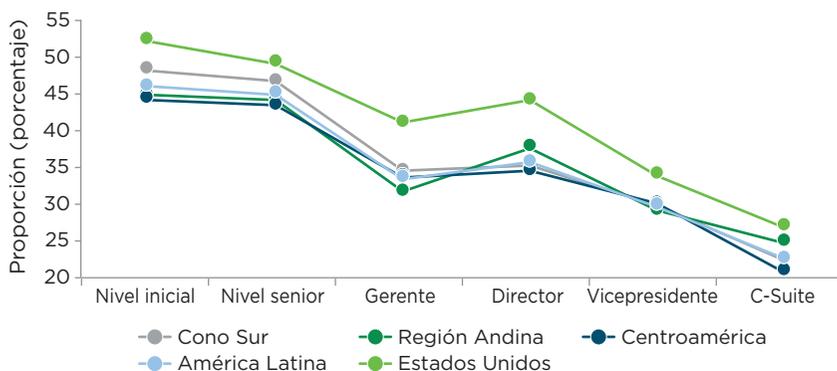
brechas de productividad, sino a brechas en el acceso a los insumos y los mercados, lo que pone de relieve la mala asignación del talento y la falta de oportunidades para las mujeres.

El liderazgo sigue siendo un objetivo esquivo para muchas mujeres.

Los adelantos han sido insuficientes para que las mujeres alcancen puestos de liderazgo en diferentes esferas de la sociedad, como la política, el mundo empresarial, el ámbito académico y las organizaciones internacionales. Las brechas en el liderazgo siguen siendo amplias. Los datos de LinkedIn para la región

GRÁFICO 1 (continuación)

Las brechas en el mercado laboral, el emprendimiento y el liderazgo siguen siendo grandes en América Latina y el Caribe



Fuente: Cálculos del equipo del BID a partir de las Encuestas de Hogares Armonizadas del BID. Los países incluidos son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, alrededor de 2000 y 2019.

Nota: El gráfico muestra el promedio regional simple del coeficiente de la variable ficticia mujer para todos los países de la muestra en una regresión con i) participación, ii) horas semanales trabajadas, iii) logaritmo de salarios por hora (ingresos mensuales divididos por horas mensuales trabajadas), y iv) trabajo no remunerado, como variables dependientes. La edad, el nivel educativo y la zona de residencia urbana o rural son controles en las cuatro regresiones. La situación laboral también es un control en ii) y iii). Los promedios se calcularon hacia 2000 y hacia 2019 y para tres muestras en el caso de ii) y iii): todos los trabajadores, trabajadores formales y trabajadores informales. Las muestras se basan en personas de 25 a 64 años, y ii) y iii) mantuvieron a trabajadores empleados con ingresos positivos y horas semanales trabajadas, y iv) solo mantuvieron a trabajadores empleados. Colombia, Honduras y Panamá no disponían de información sobre el estado de formalidad hacia 2000, y Venezuela hacia 2019. Pero los resultados fueron similares con y sin estos países, por lo que se conservaron en la muestra al margen de su ausencia durante uno de los dos años en las muestras de formalidad/informalidad. Las barras negras verticales indican el intervalo de diferencias entre el país con las tasas más bajas y el país con las tasas más altas para cada resultado. Estas estimaciones se calcularon sin ninguna variable de control. Los promedios regionales representados son similares para cada una de las variables dependientes, excepto para los salarios por hora en el sector formal: las diferencias salariales por hora fueron positivas en 2019 (en torno a 0,03) y nulas en 2000. Obsérvese que las brechas por país varían algo cuando se ajustan o no por características observables.

muestran que, si bien las mujeres ocupan más del 45% de los cargos de nivel inicial, dicha cifra desciende a algo más del 20% en los puestos ejecutivos (gráfico 1). Las mujeres representan solo el 10,6% de los miembros de los directorios de las empresas privadas y el 5,6% de los directores ejecutivos. En el campo político se evidencian algunas mejoras, sobre todo en el estamento legislativo: cerca del 30% de los escaños de los parla-

mentos nacionales de América Latina y el Caribe corresponden a mujeres, lo que iguala el promedio de la OCDE. Sin embargo, la subrepresentación persiste en los niveles más altos, y únicamente el 15% de los presidentes o primeros ministros de la región son mujeres. La representación diversa en el liderazgo tiene un gran impacto, e influye en los resultados y en las políticas que afectan al conjunto de la población.

Las personas LGBTQ+ continúan enfrentando barreras en los ámbitos social, económico y político.

Desafortunadamente, es poco lo que se sabe sobre las brechas en los resultados que experimentan las personas LGBTQ+, porque muchos censos y encuestas realizados en la región no incluyen preguntas sobre la orientación sexual y la identidad de género de las personas. Pero las cosas están cambiando. Algunos países están avanzando mucho en lo que atañe a la recopilación de información de calidad sobre la orientación sexual y la identidad de género en encuestas representativas a nivel nacional. Brasil, Chile, Colombia y México estiman que la población LGBTQ+ representa el 1,2%, el 2,0%, el 2,0% y el 5,1% de la población total, respectivamente. Sin embargo, de acuerdo con los estudios, el tamaño total de la población LGBTQ+ de la región puede estar muy subestimado, incluso en estas encuestas.

Este libro presenta los datos e investigaciones más recientes sobre las condiciones socioeconómicas de las personas LGBTQ+ en la región. Esta evidencia da cuenta de numerosas instancias de discriminación que afectan el acceso a la vivienda, la educación, la exposición a la violencia y el bienestar general. Por ejemplo, en Uruguay se observó que el 51% de los estudiantes LGBTQ+ había sido objeto de acoso verbal en el último año, en comparación con el 40% de los estudiantes no LGBTQ+. En México, el 20% de los estudiantes secundarios LGBTQ+ declaró haber sufrido victimización en las redes, cifra muy superior al 11% de los alumnos y al 8% de las alumnas cisgénero heterosexuales que también habían sido víctimas. Un estudio de auditoría mediante el cual se

contactaron más de 3.600 administradores de propiedades en Argentina, Colombia, Ecuador y Perú utilizando una plataforma en línea encontró una discriminación significativa hacia las parejas trans en el mercado de alquiler de vivienda.

Esta evidencia nueva ofrece perspectivas valiosas de la prevalencia de la discriminación a la que se enfrentan las personas LGBTQ+ en diferentes ámbitos. Sin embargo, esto no es más que una muestra superficial. Entender el alcance y la naturaleza de esta discriminación resulta esencial para formular políticas efectivas destinadas a combatirla.

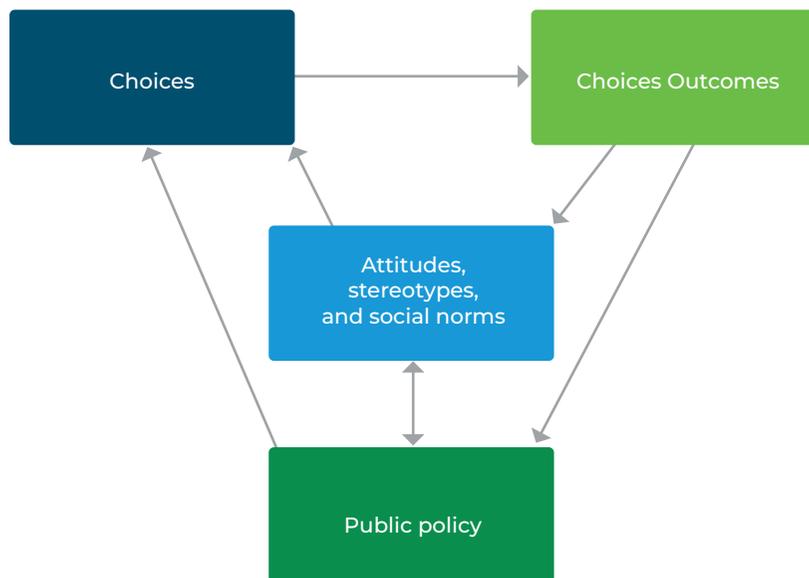
Las políticas públicas como aceleradoras del cambio hacia la igualdad y la inclusión

El objetivo de este informe es **proporcionar orientación a los gobiernos**, la sociedad civil, las empresas y los ciudadanos de América Latina y el Caribe sobre cómo reducir de forma efectiva las barreras a las oportunidades que experimentan las personas debido a su género, orientación sexual o identidad de género. En el informe se sostiene que, cuando se piensa en políticas de igualdad de género e inclusión, los países no pueden ignorar la influencia de las actitudes, los estereotipos y las normas sociales, porque estos configuran y, a su vez, están configurados por las políticas públicas, lo cual interactúa con las decisiones y los resultados (gráfico 2).

Las actitudes, los estereotipos y las normas sociales se reconocen desde hace tiempo como factores críticos para explicar las desigualdades de género. Las sociedades esperan y valoran cosas diferentes de hombres y mujeres. Cuando se pidió a una muestra de personas de América Latina y el Caribe que eligieran tres rasgos que caracterizaran mejor lo que la sociedad valora más en hombres y mujeres, sus respuestas retrataron a

GRÁFICO 2

Las políticas y las desigualdades de género: un marco conceptual



Fuente: Elaboración del equipo del BID.

los hombres **como sólidos y confiables proveedores del sustento** y a las mujeres como **personas cariñosas e inteligentes**. El rasgo que la gente considera más valorado por la sociedad en ellos comprende la fuerza/resistencia; en ellas, el ser una buena madre/esposa.

Cerca del 40% de los encuestados de los países en la región piensa que en una pareja “si la mujer gana más que el hombre, seguramente tendrá problemas”. Una de cada tres personas cree que “el trabajo más importante para una mujer es cuidar de su hogar y sus hijos”. Y más del 60% de las personas de América Latina y el Caribe no expresa una aceptación total de la homosexualidad.

Las actitudes, los estereotipos y las normas sociales interactúan con las políticas públicas. Los ejemplos abundan en diferentes esferas de la vida. En cerca del 30% de los países de la región,

las mujeres no pueden solicitar el divorcio de la misma manera que los hombres. Incluso actualmente, se mantienen regulaciones laborales de acuerdo con las cuales las mujeres están excluidas de sectores de empleo que se consideran demasiado peligrosos o que requieren un esfuerzo físico considerable. También hay evidencia de que las políticas públicas pueden modelar las normas sociales existentes y promover cambios sostenidos en las actitudes y percepciones de la sociedad. Por ejemplo, la aceptación de la homosexualidad aumentó mucho más rápidamente en los países después de que se adoptaran políticas de reconocimiento de las relaciones entre personas del mismo sexo.

Las normas también configuran las aspiraciones y elecciones de las personas. Mientras que en América Latina y el Caribe uno de cada cuatro niños de 15 años piensa que será ingeniero, solo una de cada ocho niñas lo hace. Los datos de la ronda de 2018 de la Encuesta de Población Adulta del Global Entrepreneurship Monitor mostraban que, entre las personas de América Latina que se plantearon iniciar un negocio pero no lo hicieron, el 38% de las mujeres citó el miedo al fracaso como principal motivo, en comparación con el 30% de los hombres.

Las actitudes, los estereotipos y las normas sociales pueden limitar las opciones para las mujeres y las personas LGBTQ+ directamente a través de la discriminación. Por ejemplo, en Chile, las mujeres empresarias tienen un 18% menos de probabilidades que sus pares masculinos de iguales características de obtener un crédito. Algunas empresas utilizan explícitamente el género para discriminar, y demandan un género particular en sus anuncios en línea. La evidencia de México sugiere que el género interactúa con otras características de los trabajadores. Las hojas de vida que contienen fotos digitalmente modificadas para que la persona que busca trabajo aparezca con sobrepeso disminuyen las probabilidades de una entrevista para las mujeres, pero no para los hombres. Otros estudios observan discriminación hacia las mujeres, pero no hacia los hombres, de aspecto indígena. Las personas LGBTQ+ son particularmente

propensas a ser víctimas de discriminación directa. Una investigación llevada a cabo en Colombia concluyó que, ante el pedido de visitar escuelas para sus hijos, las parejas del mismo sexo tenían una tasa de respuesta 12 puntos porcentuales más baja en comparación con las heterosexuales.

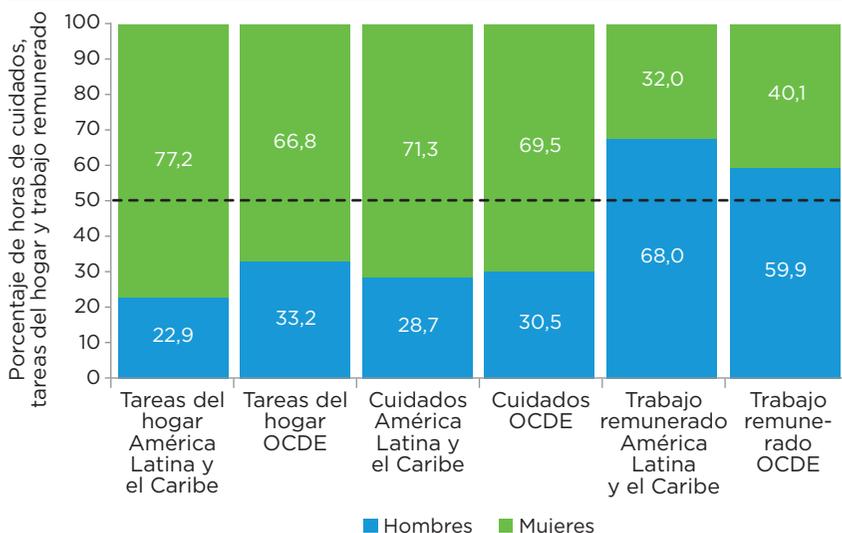
Los estereotipos de género y las normas sociales también envían una señal sobre la tolerancia de la sociedad hacia la violencia y la intimidación física. En promedio, el 20% de los encuestados de la región se manifestó de acuerdo con que la violencia entre un marido y su mujer podía (en ciertas circunstancias) ser justificable. De la misma manera, una encuesta regional reveló que entre el 23% y el 36% de los estudiantes LGBTQ+ habían perdido al menos un día escolar durante el mes anterior por no sentirse seguros.

Estos parámetros fundamentales influyen en las posibilidades reales de cómo las personas y los hogares toman decisiones. El equilibrio que resulta de esas decisiones tiene como resultado una distribución desequilibrada de las tareas. En promedio, las mujeres de la región son responsables del 71% de todas las horas destinadas al cuidado de los demás (niños y otros adultos) y el 77% de las horas destinadas a tareas del hogar no remuneradas. La distribución de los cuidados y el trabajo no remunerado en el hogar revela un ligero gradiente educativo. Sin embargo, incluso a las mujeres con estudios terciarios les corresponde el 68% de las horas destinadas a los cuidados y el 70% de las horas destinadas a las tareas del hogar (gráfico 3).

Hay otras barreras que dificultan el diseño de políticas efectivas en América Latina y el Caribe. La alta prevalencia de empleos informales que se observa en la región limita la efectividad de herramientas de políticas que han demostrado ser efectivas en otras partes del mundo para promover la igualdad de género y la inclusión de personas LGBTQ+. Por ejemplo, las políticas para ampliar las oportunidades económicas o restringir la discriminación en el lugar de trabajo pueden requerir que las empresas cumplan con las regulaciones laborales, los impues-

GRÁFICO 3

Distribución del trabajo no remunerado en el hogar, los cuidados y el trabajo remunerado, hombres versus mujeres



Fuente: Cálculos del equipo del BID, a partir de datos de las Encuestas de Uso del Tiempo de los países: Chile, 2015; Colombia, 2021; Ecuador, 2012; El Salvador, 2017; Panamá, 2011; Paraguay, 2016; Perú, 2010; Uruguay, 2013, e información de 2023 de la Base de Datos de Uso del Tiempo de la OCDE. Nota: Las cifras se calculan como promedio simple de los siguientes países para el jefe o la jefa de hogar y su pareja en América Latina y el Caribe: Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Paraguay y Perú, y los siguientes países de la OCDE: Alemania, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Estonia, Grecia, Hungría, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República de Corea y Suecia. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

tos y la seguridad social. Pero la mayor parte de las firmas de la región no lo hace, lo cual obstaculiza el potencial de estos instrumentos para reducir las brechas de género en materia de protección social y mercado laboral, y deja circunscrita la incidencia de esas políticas a los trabajadores de altos ingresos que están sobrerrepresentados en empleos formales.

En este contexto, ¿cómo pueden las políticas públicas contribuir a cerrar estas brechas?

Esta publicación destaca tres conjuntos de políticas públicas que pueden contribuir a acelerar el progreso hacia la igualdad, con un enfoque en las barreras asociadas con el género, la orientación sexual y la identidad de género: **políticas fundacionales**,

políticas **que favorecen las oportunidades económicas**, y políticas que eliminan las limitaciones **políticas e institucionales**.

Estas políticas buscan la igualdad de condiciones para todos, nivelando y vigilando el cumplimiento de los derechos *de jure* y eliminando los sesgos explícitos. También rectifican las desventajas históricas y proporcionan mejores oportunidades en ámbitos cruciales de la vida. Asimismo, abordan los sesgos implícitos y promueven soluciones que consideren las diferentes necesidades de hombres y mujeres y, en ocasiones, reconocen la existencia de normas sociales desiguales. En última instancia, las políticas públicas buscan fomentar visiones igualitarias, ampliar las aspiraciones y desafiar las normas sociales desiguales.

Establecer los cimientos

Las políticas fundacionales constituyen la piedra angular de una sociedad inclusiva y equitativa porque crean las **condiciones necesarias** para que las personas tengan acceso a oportunidades, vivan con seguridad y desarrollen todo su potencial. Este libro abarca las políticas fundacionales relacionadas con los marcos legales, la protección social, los cuidados, la salud y la seguridad. Estas políticas están diseñadas para eliminar las barreras y promover un ambiente propicio para que todas las personas contribuyan a la sociedad. Para lograr el objetivo de una sociedad más igual e inclusiva, los países deberían poner en marcha las acciones que se detallan a continuación.

Promover marcos jurídicos igualitarios

Los marcos jurídicos pueden contribuir en gran medida a reconocer la igualdad de oportunidades y la diversidad, y a reducir las desigualdades al interior de los hogares. Las leyes relativas a la familia que regulan el matrimonio, el divorcio, la custodia de los hijos, la adopción y la herencia reflejan normas sociales del pasado o el presente que pueden limitar directamente la capacidad de acción y de decisión, así como el bienestar. A pesar de los considerables adelantos que ha habido en América Latina y el Caribe

a lo largo del siglo XX, actualmente uno de cada tres países no permite que las mujeres vuelvan a casarse en las mismas condiciones que los hombres, y el divorcio unilateral solo es posible en uno de cada cuatro países de la región. Únicamente uno de cada cuatro países ha establecido a los 16 años la edad mínima para el consentimiento sexual entre una persona menor y una persona adulta, una medida que puede reducir el matrimonio infantil y los embarazos adolescentes. Aun cuando hoy en día la mayor parte de las relaciones de pareja entre hombres y mujeres no se sellan a través del matrimonio, solo el 30% de los países reconoce los derechos patrimoniales en caso de separación de las parejas de hecho que no han registrado su unión. Las diferencias entre países en lo que se refiere a los marcos jurídicos que protegen los derechos de las personas LGBTQ+ son incluso más notables. Cerca de dos terceras partes de los países de América Latina y el Caribe no han legalizado el matrimonio de personas del mismo sexo o la adopción por parte de parejas LGBTQ+, ni garantizan que los documentos de identificación oficial se correspondan con la identidad de género autodeterminada de las personas.

La evidencia muestra que los cambios en las leyes y las políticas que rigen aspectos clave de las vidas de las personas amplían las oportunidades y generan mejores resultados económicos. La región debe seguir avanzando en su agenda legislativa para igualar los derechos y eliminar la discriminación explícita allí donde exista.



MENSAJE CLAVE: La existencia de marcos jurídicos equitativos es esencial para la igualdad de género y la inclusión. Este libro reconoce que muy rara vez son suficientes.

Rediseñar la protección social para la igualdad de género y la inclusión

Los sistemas de protección social de América Latina y el Caribe (y de todo el mundo) se diseñaron a partir de la idea tradicional

de familia, con un hombre como único proveedor de sustento, las mujeres y los niños como dependientes, y el acceso vinculado a la participación en el mercado laboral formal. Nada habla más elocuentemente de esta conceptualización que el lenguaje del Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1952, que estableció los estándares mínimos de la seguridad social. Este convenio define al beneficiario tipo como “hombre con cónyuge y dos hijos”, y en el Artículo 1 aclara que “la expresión *la cónyuge* designa la cónyuge que está a cargo de su marido”. Esta visión dio lugar tanto a sesgos explícitos como implícitos en la protección social, los impuestos y las regulaciones laborales, desde el establecimiento de diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres hasta la exclusión o la provisión de una menor protección en los sectores donde las mujeres están sobrerrepresentadas (como el trabajo doméstico o los empleos temporales).

Sin embargo, la clave para entender las grandes desventajas de las mujeres en el actual diseño de la protección social es que **el acceso a la salud y las pensiones está vinculado a la participación en el empleo formal**. Es aquí donde las mujeres salen perdiendo. El porcentaje de mujeres de entre 25 y 64 años que tienen empleos formales es inferior al de los hombres: un 25,9% en comparación con el 38,2%. Las brechas para las poblaciones afrodescendientes e indígenas son aún más marcadas. Esta diferencia se produce porque las mujeres participan menos en el mercado laboral y no necesariamente porque tienen menos probabilidades que los hombres de contar con un empleo formal cuando son empleadas en un trabajo remunerado. Esto se traduce inevitablemente en una menor cobertura de seguro de salud y de desempleo, así como en menores pensiones y beneficios, sobre todo entre las mujeres de ingresos bajos.

Para que la protección social pueda abordar de forma más adecuada las necesidades de las familias de la región y convertirse en una herramienta de políticas que promueva la igualdad de género y la inclusión LGBTQ+, este libro llega a la conclusión de que se requieren cambios. **En primer lugar, el diseño de los**

sistemas de protección, los códigos laborales y los impuestos deben eliminar los sesgos explícitos e implícitos que limitan el acceso. Existen claros ejemplos de esto: las investigaciones muestran que los marcos legales que otorgan a las trabajadoras domésticas los mismos derechos *de jure* que a otros trabajadores asalariados, combinados con una severa vigilancia del cumplimiento, pueden mejorar las condiciones laborales y aumentar la formalidad en esta ocupación en la que predominan las mujeres.

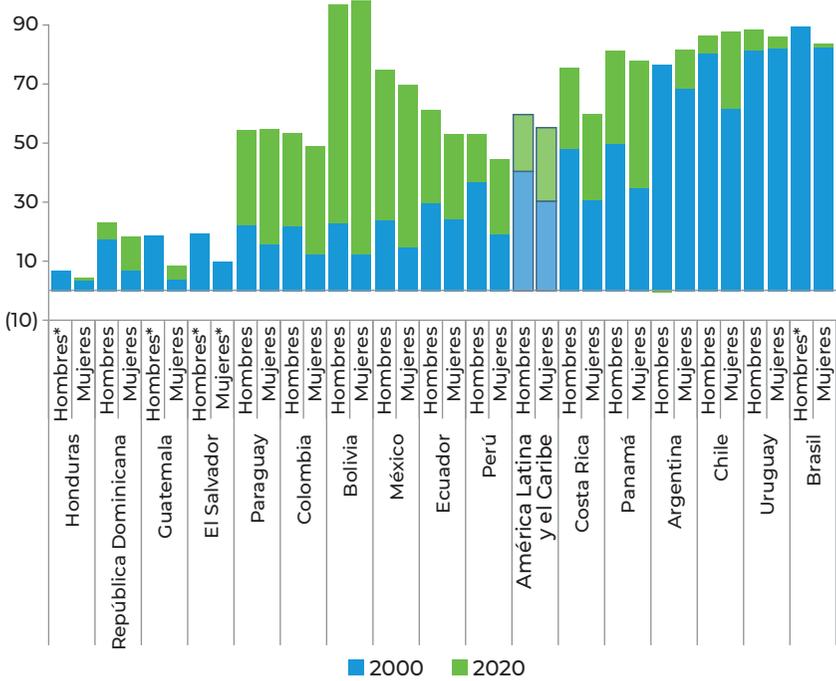
Sin embargo, las desigualdades de género estructurales requieren transformaciones sistémicas. Debido a los altos niveles de informalidad y a las brechas de género persistentes en materia de participación, **un segundo conjunto clave de políticas consiste en reducir el vínculo entre el acceso a la protección social y la participación en el mercado laboral formal.** Esto beneficiará a todos los trabajadores, pero particularmente a las mujeres. La región ya ha dado algunos pasos en este sentido. Un ejemplo notable es la ampliación de las pensiones y los programas de salud no contributivos, que han reducido de manera sostenida las brechas de género en materia de seguridad económica en la vejez (gráfico 4) y han mejorado el acceso a la salud, lo que ha favorecido en especial a las mujeres. En el año 2000, la brecha de cobertura de las pensiones entre hombres y mujeres era de 11 puntos porcentuales. En 2020, los programas no contributivos ampliaron la cobertura total de las pensiones, beneficiaron en enorme medida a las mujeres y redujeron la brecha de género en la cobertura de las pensiones a menos de 4 puntos porcentuales, a pesar de los escasos adelantos del sistema contributivo. Estos avances también presentan dificultades, como integrar los pilares contributivo y no contributivo, y encontrar las fuentes de financiamiento adecuadas.



MENSAJE CLAVE: América Latina y el Caribe debe diseñar sistemas de protección social universales sin sesgos de género que estén lo más desvinculados posible del mercado laboral.

GRÁFICO 4

Ampliación de las pensiones no contributivas y reducción de las brechas de género en cobertura



Fuente: Encuestas Armonizadas de Hogares del BID.

Nota: Los valores con asterisco indican disminuciones mínimas de la cobertura entre 2000 y 2020. Los valores corresponden al año 2000 para mayor claridad.

Los resultados en salud son esenciales para las trayectorias vitales de las mujeres

Más allá de la necesidad de aumentar el acceso a cuidados sanitarios de calidad, un resultado de salud clave donde la región acusa un rezago y que es crucial para las trayectorias vitales de las mujeres comprende **las tasas persistentemente altas de embarazo adolescente**. La tasa de nacimientos de madres adolescentes en América Latina y el Caribe es la segunda más alta del mundo. El embarazo adolescente está asociado a riesgos más altos de mortalidad materna y otras complicaciones de salud para la madre y sus hijos. También implican consecuencias a largo plazo

para el bienestar de las adolescentes. De acuerdo con un estudio realizado en México, el embarazo adolescente tiene como resultado una pérdida de entre 1 y 1,2 años de estudios e ingresos per cápita más bajos a largo plazo para los hogares.

Reducir las elevadas tasas de embarazo adolescente es una tarea compleja, y no hay soluciones fáciles. Los principales factores impulsores consisten en abordar las barreras de acceso y de conocimiento de las prácticas anticonceptivas, así como lograr el acceso a consejería en salud y tratamiento médico. Entre los obstáculos están la falta de educación sexual integral en los sistemas educativos, las restricciones financieras y la menor provisión de anticonceptivos reversibles de larga duración (LARC).

La evidencia **sugiere que es necesario abordar estos factores de forma holística**. En Argentina se llevó adelante un programa que incluía intervenciones en salud sexual y reproductiva, como la educación sexual integral, acceso a consejería en salud, provisión de LARC y actividades de promoción con la comunidad. Los estudios mostraron una reducción de alrededor del 10% de las tasas de embarazo adolescente gracias al programa. Una evaluación de los mecanismos que explican esta disminución señala el acceso a LARC como uno de los principales impulsores, facilitado por consultas en la escuela y citas médicas privadas y confidenciales.

Las políticas deberían centrarse **no solo en prevenir los embarazos sino también en mitigar sus efectos negativos duraderos en las jóvenes**, como el abandono escolar. Las investigaciones indican que los programas de transferencias monetarias condicionadas (TMC) pueden aumentar la escolarización entre las niñas jóvenes y retrasar la edad en que tienen su primer hijo.



MENSAJE CLAVE: Enfrentarse a los niveles extremadamente altos de embarazo adolescente debe ser una prioridad para los países; hay políticas disponibles, pero habría que aplicar un enfoque holístico, con múltiples intervenciones.

Repensar cómo los países brindan cuidados

Históricamente, las mujeres han sido las principales proveedoras de cuidados en el hogar y en los servicios públicos o privados. En 14 países de América Latina y el Caribe, las mujeres constituyen el 84% de los trabajadores que brindan cuidados remunerados a largo plazo. No solo las mujeres proporcionan la mayor parte de los cuidados; ellas también constituyen la mayoría de la población de edad avanzada dependiente de cuidados, ya que viven, en promedio, 6,1 años más que los hombres. Mientras que los proveedores de cuidados, que son sobre todo mujeres y niñas, asumen los costos privados de esta actividad, la sociedad se beneficia de su trabajo, puesto que esos proveedores atienden las necesidades de los niños, los enfermos y heridos, las personas con discapacidad y los adultos mayores dependientes. Si el trabajo de cuidado no remunerado fuera valorado usando como referencia el salario mínimo, representaría el 9% del PIB anual mundial.

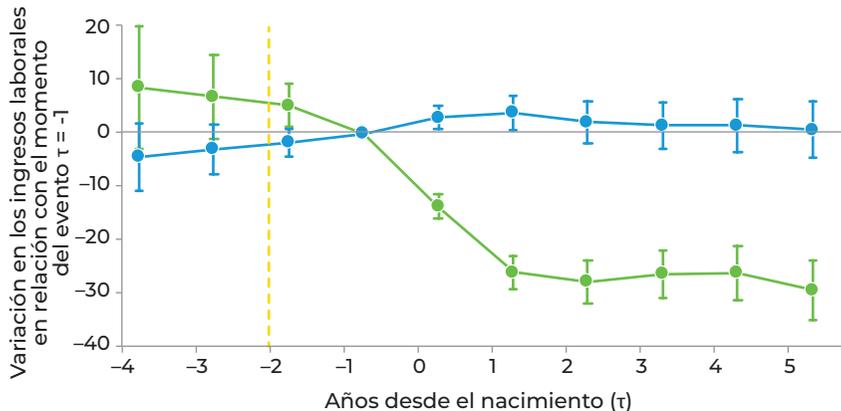
Como resultado de esta distribución desbalanceada de la responsabilidad de cuidar a los demás, las mujeres y las niñas experimentan demandas mucho mayores de su tiempo, lo que les impide participar en otras actividades, incluidas aquellas favorables a su desarrollo y bienestar.

Los estudios más recientes realizados en América Latina y el Caribe y a nivel mundial señalan de manera concluyente que el nacimiento de un niño es un punto de inflexión en la necesidad de cuidados de una familia y que marca una divergencia en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres (gráfico 5). En la región, el nacimiento de un niño implica una disminución del empleo de la mujer de aproximadamente 20 puntos porcentuales y una reducción de sus ingresos laborales de alrededor del 30%. Motivada por la necesidad de una mayor flexibilidad de horarios, la maternidad genera una mayor informalidad laboral, más autoempleo y trabajo a tiempo parcial. La evidencia muestra con claridad que la persistencia de brechas de género en la participación en la fuerza laboral y en los ingresos se explica

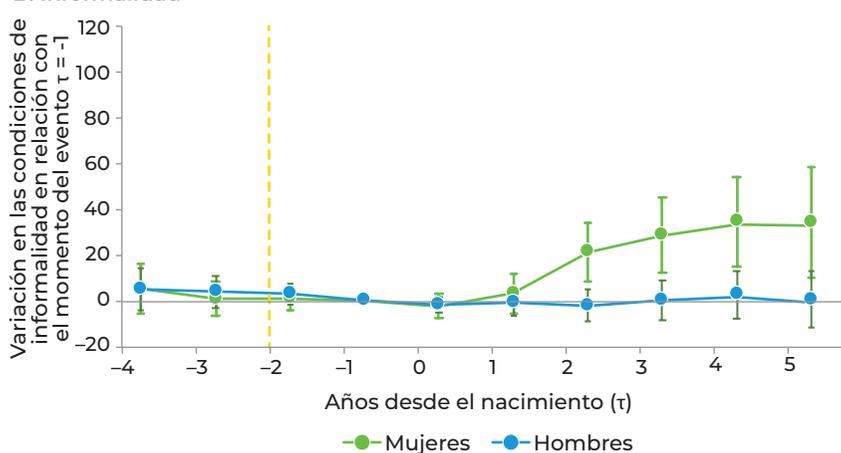
GRÁFICO 5

El efecto maternidad

A. Ganancias laborales



B. Informalidad



Fuente: Berniell et al. (2021a).

principalmente por la fuerte penalización que la maternidad impone a las mujeres.

El acceso al cuidado infantil en la región es deficiente.

Entre los problemas centrales de la actual oferta de cuidados de la región que se identifican en este volumen, cabe resaltar la falta de cobertura de los servicios, los bajos niveles de calidad, las malas condiciones laborales y a menudo el empleo informal del

personal, además de la escasa atención de las políticas públicas a la pobreza de tiempo de las personas cuidadoras no remuneradas.

Atender las necesidades en este campo **requerirá construir sistemas de cuidados integrales**, lo cual abarca desde ampliar la cobertura de servicios de cuidado infantil de calidad hasta alcanzar una mayor disponibilidad de cuidados en horas extraescolares, así como expandir el menú de opciones de cuidados para la vejez, todo esto a la vez que **los costos se distribuyen de forma más equitativa entre todos los miembros de la sociedad**. Para lograr la igualdad de género, es preciso cumplir con estos dos requisitos: en primer lugar, eliminar la barrera crucial que impide que las mujeres aprovechen plenamente las oportunidades económicas; y, en segundo lugar, reconfigurar las normas sociales que otorgan la responsabilidad de los cuidados únicamente a las mujeres. Para lograr esto, los cuidados deben abordarse con una perspectiva sistémica, teniendo en cuenta las necesidades de quienes los reciben y las personas que cuidan, con y sin remuneración.

Las mujeres de grupos diversos están sobrerrepresentadas en la provisión de servicios de cuidados formales e informales. En Brasil, el 66,2% de las personas que no estudian ni trabajan debido a las responsabilidades del hogar o de cuidados son mujeres negras, y el 64% de las trabajadoras domésticas de América Latina son afrodescendientes.

La construcción de un sistema de cuidados en la región requiere **inversiones considerables** de los sectores público y privado, que se estiman en 1%-3% del PIB en la mayor parte de los países. Estas inversiones pueden impulsar el empleo de las madres, sobre todo en regiones con niveles de empleo bajos. Por ejemplo, un programa de cuidado infantil para niños de entre 0 y 4 años implementado a gran escala en Nicaragua aumentó la participación laboral femenina en 12 puntos porcentuales, a la vez que resultó beneficioso para el desarrollo infantil.

Los elementos clave para construir estos sistemas son asegurar que el acceso y el financiamiento no dependan del sis-

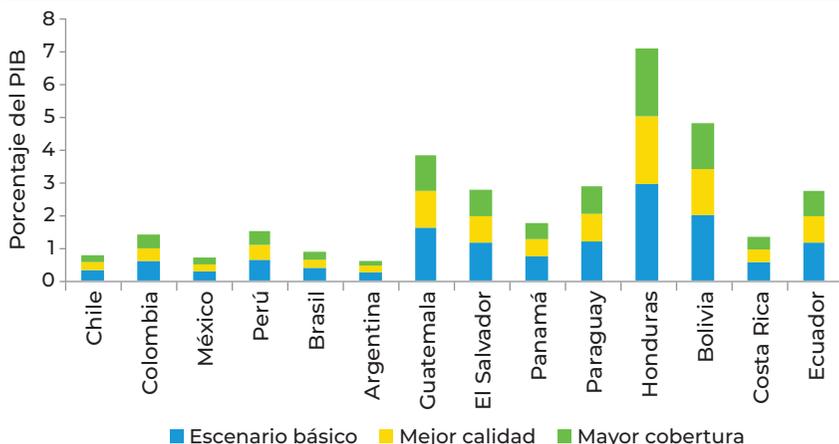
tema contributivo, para evitar la exclusión de una gran parte de la población. Además, a lo largo de las próximas décadas, los cambios demográficos modificarán las necesidades de cuidado de, principalmente, los niños pequeños hacia las personas mayores.

La redistribución de las responsabilidades de los cuidados y la participación de más hombres y niños en estas actividades es crucial para reducir el peso que actualmente recae principalmente en las mujeres y las niñas. Las políticas que promueven una visión igualitaria y buscan cambiar normas sociales pueden ayudar a conseguirlo. En América Latina y el Caribe, la licencia por maternidad es la forma más habitual de permiso familiar, mientras que la licencia por paternidad es más breve y menos frecuente. Solo 16 países ofrecen licencias por paternidad a sueldo completo. Seis de ellos proporcionan tres días o menos y ninguno supera las cuatro semanas. Avanzar hacia una distribución de permisos más balanceada en términos de género puede ser una estrategia. Cambiar las normas sociales arraigadas resulta complejo. Un estudio reciente realizado en Uruguay puso de relieve este problema. Se brindó a los futuros padres y madres información sobre las opciones de licencias y los beneficios de la participación del padre en la crianza. Sin embargo, esto solo aumentó la conciencia sin influir en las decisiones relacionadas con las licencias de los padres, lo cual, a la larga, llevó a un mayor uso de las licencias por parte de las madres.

Por otro lado, la informalidad crea desafíos de políticas, ya que la mayoría de los trabajadores carece de acceso a licencias por maternidad o paternidad. La región necesita políticas innovadoras para cambiar las normas sociales e impulsar una distribución más equilibrada de las responsabilidades de los cuidados. Ha habido algunos programas prometedores, como los que fomentan la participación de los hombres en las tareas del hogar y en la crianza, pero han tenido efectos limitados y de corta duración. La evidencia sobre intervenciones a escala que resultan efectivas para cambiar las normas de género en la región también es escasa.

GRÁFICO 6

Costos simulados del cuidado infantil como porcentaje del PIB: diferentes escenarios



Fuente: Cálculos del equipo del BID basados en datos del salario mínimo de 2021 de las Encuestas Armonizadas de Hogares del BID, datos de información demográfica de la base de datos World Population Prospects de Naciones Unidas y la metodología de De Henau (2022).

Nota: Para calcular los costos, se siguieron los supuestos sugeridos por De Henau (2022). En el escenario de referencia, se calculó que el 25% de los niños de 0 a 2 años y el 80% de los niños de 3 a 5 años estaban cubiertos; estas cifras aumentan al 50% y al 80% en el escenario de cobertura ampliada. Se indicó que se necesitaban seis niños por personal dedicado al cuidado para el grupo de menor edad y 16 niños por cuidador para el grupo de 3 a 5 años, cifras que se redujeron a 3 y 8 en el escenario de calidad mejorada. Por último, se supuso que los salarios en función del nivel educativo eran 1,5 veces el salario mínimo para el personal profesional y 1,25 para el resto, y que los gastos generales representaban el 50% de los costos variables.



MENSAJE CLAVE: Abordar las necesidades de cuidado de las familias de una manera equitativa en términos de género será esencial para que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades económicas. Sin embargo, los estudios indican que superar la penalización por la maternidad requiere cambiar las normas sociales a fin de que padres y madres compartan por igual las responsabilidades del hogar y la familia.

Erradicar la violencia de género

La violencia de género tiene múltiples y profundas consecuencias negativas que afectan no solo a las víctimas directas. Además de violar los derechos humanos, la violencia de género

también genera costos sociales y económicos para las víctimas, sus familias y la sociedad. La literatura reconoce que hay múltiples factores asociados con la presencia y la intensidad de la violencia de género, y suele distinguir entre factores estructurales (a nivel de la familia, las relaciones y la comunidad) y activadores situacionales (como el alcohol y el consumo de drogas, los eventos deportivos o los shocks). La interacción de estos factores exige actuar en múltiples niveles para la prevención, la sanación y la recuperación de las personas sobrevivientes. La evidencia disponible identifica algunos programas que pueden responder de un modo efectivo a la violencia de género o abordar algunos de los factores asociados con ella. Sin embargo, no hay evidencia de la efectividad de políticas implementadas a escala para prevenir la violencia de género con impactos significativos, por lo que es preciso realizar más investigaciones y contar con más datos en este ámbito.

De acuerdo con el análisis que se presenta en este libro, una respuesta de políticas públicas a la violencia de género debe tener dos grandes objetivos. **En primer lugar, debe impedir que la violencia comience, continúe y escale.** Y, en segundo lugar, **debe promover la sanación y el proceso de recuperación de las personas sobrevivientes.** Las recomendaciones específicas consisten en trabajar, mediante un enfoque integral del problema, con personas que, debido a su contexto o su historia, son más susceptibles de convertirse en víctimas o en perpetradores de violencia. Sobre la base de la evidencia disponible, los enfoques más sólidos son aquellos que utilizan el apoyo psicológico para lograr el cambio de comportamiento y la recuperación, y aquellos que mejoran la autonomía económica de las mujeres. Por ejemplo, hay evidencia robusta según la cual las TMC reducen la violencia física, aunque los impactos sobre la violencia psicológica son mixtos, y muchos de estos estudios provienen de América Latina y el Caribe. Las campañas sociales y los programas de capacitación en habilidades crean conciencia de los conceptos y servicios relacionados con la violencia de género, y las intervenciones en los

medios contribuyen a cambiar las normas y las actitudes sociales. Esta evidencia proporciona un punto de partida en el diseño de estrategias holísticas para abordar la violencia de género con una combinación de programas probados e innovadores.

MENSAJE CLAVE: A pesar de la relevancia y la necesidad



urgente de acción, la evidencia sobre la efectividad de políticas específicas en este ámbito todavía es limitada. Esta escasez no debería ser un obstáculo para la acción, sino que debería impulsarla. Se requieren iniciativas sistemáticas y coordinadas para formular diagnósticos más actuales y detallados, que abarquen problemas tradicionales, como la violencia doméstica, y también otros emergentes, como la victimización en línea.

Oportunidades económicas que incluyen todo el talento

A pesar del progreso hacia la igualdad de género que se puede observar en numerosos ámbitos de la vida en la región, todavía se mantienen importantes disparidades económicas en lo que respecta al emprendimiento, el liderazgo y el mercado laboral. Estas brechas representan una pérdida tanto a nivel individual como social. Para abordarlas, es necesario realizar los cambios sistémicos mencionados anteriormente en términos de cómo la sociedad define los marcos jurídicos, la protección social, los cuidados, la salud y la violencia. Sin embargo, para aprovechar el pleno potencial del talento que existe en la región, es esencial considerar políticas complementarias. Estas pueden ser útiles incluso en ausencia de cambios sistémicos y, en algunos casos, pueden liderar dichos cambios.

Estas medidas deberían configurar las aspiraciones a partir de una edad temprana, eliminar la discriminación en el mercado laboral, cerrar las brechas que enfrentan las mujeres emprendedoras y romper los techos de cristal que limitan el ascenso de las mujeres a roles de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado.

Reconfigurar las aspiraciones desde los primeros años

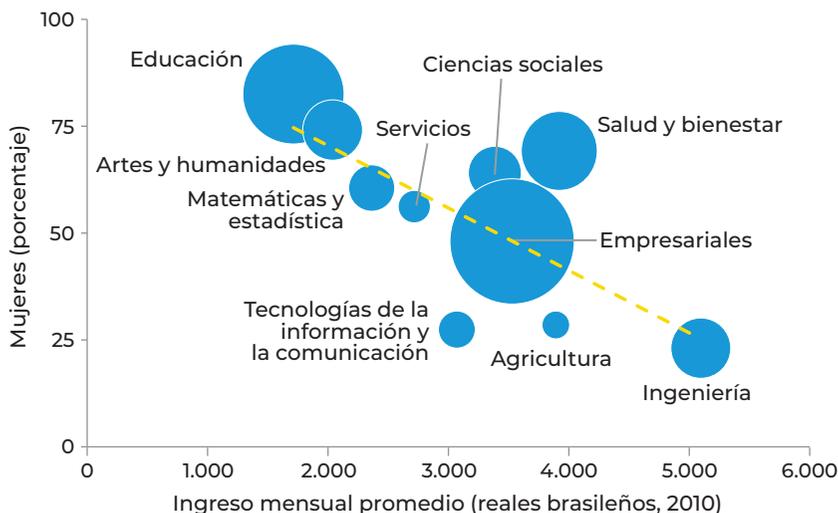
Las escuelas pueden desempeñar un papel central para acelerar el cambio de las normas sociales a favor de la igualdad de género, ya que, durante un período de la vida en que las actitudes y las conductas todavía son maleables, ofrecen a los niños y a los jóvenes acceso a la información, modelos de conductas para imitar y actividades que pueden cuestionar las ideas establecidas en la sociedad. Por ejemplo, en la región se observan brechas de género considerables en la selección de los campos de estudio, lo que limita las opciones profesionales de hombres y mujeres. A nivel secundario y terciario, las alumnas están subrepresentadas en los cursos y los programas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemática (STEM), en particular en las ciencias exactas. Dado que el mercado laboral suele pagar una prima por la formación en estos campos de estudio, la subrepresentación de las mujeres explica una parte de la brecha salarial de género (gráfico 7). En cambio, los alumnos varones no eligen carreras como la enfermería, el cuidado infantil o la docencia. Hay un conjunto de intervenciones basadas en la escuela que busca promover la igualdad de género, reducir los estereotipos de género, erradicar el acoso contra los estudiantes LGBTQ+ y fomentar el sentimiento de pertenencia y el interés por seguir carreras no tradicionales. Sin embargo, ¿son efectivas?

Este libro muestra que algunas intervenciones específicas pueden alentar a las mujeres a seguir carreras mejor remuneradas, como ingeniería, informática o economía. **Estas intervenciones implican proporcionar información sobre los ingresos esperados, facilitar la participación en actividades extracurriculares relacionadas con los campos de estudio mencionados, ofrecer información contra los estereotipos y promover modelos para imitar.** Por ejemplo, las presentaciones de economistas mujeres realizadas en una universidad de Estados Unidos ante estudiantes de primer año aumentó el porcentaje de alumnas graduadas en economía del 9% al 17%. Por otro lado, en Francia, las presentaciones de mujeres científicas elevaron

GRÁFICO 7

Relación entre campos de estudio e ingresos mensuales

A. Brasil 2010



Fuente: Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS), a partir de datos censales de Brasil (2010), México (2010) y República Dominicana (2002).

Nota: El gráfico muestra la relación entre el ingreso laboral mensual promedio y el porcentaje de mujeres por campo de estudio. Las muestras incluyen personas de entre 25 y 64 años, y el tamaño de cada burbuja es proporcional al número de graduados en un campo. En el caso de Brasil, la población se limitó a las personas con un título universitario. Para República Dominicana, la población se circunscribió a quienes hubieran cursado estudios superiores. Para México, la población comprendió a asistentes a programas postsecundarios o de formación profesional. El censo de 2010 de República Dominicana no incluyó variables de ingresos.

la matriculación en un programa universitario de STEM del 29% al 31,4% entre las adolescentes del último curso de secundaria. Aunque estos efectos resultan prometedores, son cuantitativamente pequeños en comparación con las diferencias más significativas en las opciones profesionales (en América Latina, las mujeres representan solo el 27% de los graduados en tecnologías de la información y comunicación y el 74% en educación). Desafortunadamente, gran parte de la evidencia disponible proviene de intervenciones implementadas fuera de la región y habrá que generar investigaciones a nivel local para confirmar estas conclusiones y entender qué funciona en América Latina y el Caribe.



MENSAJE CLAVE: Hay evidencia prometedora de fuera de la región que indica que las intervenciones que brindan información y modelos para imitar pueden motivar y orientar a las mujeres hacia carreras que reditúan altos ingresos; no obstante, se requiere investigación específica en la región para determinar cuáles son las intervenciones más efectivas para América Latina y el Caribe.

Enfrentar directamente las brechas en el mercado laboral

Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres es esencial para alcanzar la igualdad de género. Se trata de una cuestión de justicia y aporta importantes beneficios sociales y económicos. Si se elimina la brecha salarial de género, las futuras generaciones de mujeres tendrán una mayor motivación para invertir en su educación y sus carreras. También puede contribuir a dismantelar los estereotipos de género y promover relaciones más equitativas entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la vida. Las normas sociales actuales distribuyen de manera injusta y desigual el trabajo no remunerado en el hogar. Mientras estas normas sociales persistan, diversos mecanismos inherentes a las prácticas empresariales pueden conducir a peores resultados para las mujeres en el mercado laboral. En particular, los procesos productivos de ciertos sectores y ocupaciones pueden llevar a exigir horarios largos e inflexibles, lo cual afecta de forma desproporcionada los resultados de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, incluso en ausencia de cambios drásticos en las normas sociales, hay políticas probadas que pueden reducir la brecha salarial de género. Una vía comprende **leyes contra la discriminación y prácticas de contratación** que garanticen un trato igualitario en el lugar de trabajo. Por ejemplo, añadir una prueba ciega al proceso de contratación en la administración pública puede promover más oportunidades de empleo justo para las mujeres. Al analizar las prácticas de contratación en el sector público de Brasil, la investigación concluye que añadir una prueba ciega escrita a un proceso de selección que ya utiliza

métodos subjetivos, como las entrevistas, aumenta la probabilidad de contratación de mujeres.

Una segunda alternativa consiste en **promover la transparencia de la remuneración** mediante regulaciones o incentivos económicos. La evidencia de los países de ingreso alto muestra que la transparencia de la remuneración incrementa las probabilidades de que las mujeres alcancen puestos de trabajo en ocupaciones de altos ingresos y reduce la brecha salarial de género. Sin embargo, esta reducción parece originarse en una compresión de la distribución salarial desde arriba. Una mayor transparencia disminuye el poder de negociación *de facto* de los trabajadores, sobre todo de aquellos altamente productivos que, en ausencia de una ley de transparencia de la remuneración, renegociarían un aumento de sueldo. Debido a esto, cuanto más alta es la transparencia, más bajos son los salarios medios.

Por otro lado, políticas como **las licencias parentales pagas y los acuerdos de trabajo flexibles (ATF) pueden ayudar a las mujeres y a los hombres** a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. Un estudio reciente analiza datos sobre las licencias familiares en 15 países de América Latina y el Caribe en el período 2000-19 y encuentra que la prolongación de las licencias mejora el empleo femenino en países con ideas más tradicionales sobre el género y con políticas de licencias parentales iniciales menos generosas, mientras que en países con ideas más igualitarias la participación femenina en el empleo no se ve afectada, pero las brechas de género en los ingresos disminuyen. La evidencia a favor de los ATF es más escasa. En ocasiones, la legislación laboral de América Latina y el Caribe dificulta que los trabajadores y las empresas lleguen a ATF mutuamente beneficiosos, incluso con las medidas temporales que se implementaron durante la pandemia de COVID-19. Las encuestas de empresas de la región dejaron entrever que para el 40% de las firmas dichos acuerdos eran incompatibles con la función de producción de la empresa. Como comparación, cerca del 20% declaraba que eran incompatibles con la legislación laboral exis-

tente. Es interesante señalar que el 85,1% de las firmas encuestadas cree que los ATF contribuirían para contratar más mujeres.

Sin embargo, es esencial que las políticas que tienen el potencial para favorecer de manera más patente a las mujeres —a través de una mayor flexibilidad o de licencias familiares— **eviten elementos que, al contrario, refuerzan explícitamente el estereotipo de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados no remunerados y las labores domésticas**, mientras que a los hombres se les permite dedicar más tiempo a las actividades relacionadas con el trabajo. Hay evidencia de que la expansión aislada de las licencias por maternidad más allá de las recomendaciones de la OIT o la adopción desbalanceada de licencias parentales por parte de las mujeres las penaliza en el mercado laboral.

Del mismo modo que en muchos otros ámbitos, la informalidad limita la acción pública en materia de igualdad de género, ya que es poco probable que las empresas que no proporcionan seguridad social a sus trabajadores informales respeten la legislación laboral para reducir las desigualdades de género. Las **políticas de capacitación** que pueden llegar a todos los trabajadores o a los trabajadores potenciales son cruciales para mejorar los resultados de las mujeres en el mercado laboral. Si incrementan la formalidad, pueden conseguir que las políticas de igualdad de género sean más efectivas, ya que aumentan el número de empleos afectados por otras políticas de igualdad de género más tradicionales, como las que ya se han descrito. La evidencia general de más de 40 programas de capacitación (en su mayoría neutrales al género) aplicados en todo el mundo es que incrementan el empleo de los beneficiarios en cerca de 2,6 puntos porcentuales. Los efectos sobre la formalidad son mixtos.



MENSAJES CLAVE: Las normas sociales actuales y las prácticas de algunas empresas que exigen horarios largos e inflexibles constituyen una desventaja para las mujeres en el mercado laboral. Políticas como las leyes

contra la discriminación, la transparencia en la remuneración, las licencias parentales y el trabajo flexible pueden reducir la brecha salarial de género si están diseñadas para evitar reforzar los roles tradicionales. Abordar la informalidad mediante la capacitación y políticas de formalización puede mejorar aún más la igualdad de género al ampliar el alcance de estas políticas.

Desbloquear el talento empresarial de las mujeres

En todo el mundo, las empresas dirigidas por mujeres son mayormente informales y pequeñas y se enfrentan a barreras para crecer. También tienden a tener niveles más bajos de capital y de trabajo. Las firmas dirigidas por mujeres crecen menos que aquellas dirigidas por hombres. Esto no se explica por las brechas en la productividad total de los factores, la cual, tomando en cuenta diferencias sectoriales y la antigüedad de la empresa, varía poco entre empresas dirigidas por hombres y por mujeres. Las políticas pueden contribuir a nivelar el campo de juego para las firmas dirigidas por mujeres cuando contribuyen a superar barreras de modo que las mujeres tengan acceso a los recursos que necesitan para prosperar como empresarias. El costo de la inacción es alto. Una gran parte de los beneficios económicos de incorporar a las mujeres en la fuerza laboral requiere desbloquear su talento empresarial. De acuerdo con la investigación realizada, eliminar las disparidades de género en el emprendimiento puede elevar en un 9,8% el PIB de la región.

Este libro describe tres ámbitos clave de políticas que son cruciales para lograr este objetivo. La primera de estas políticas es **augmentar el acceso al capital**. Se sabe que los prestamistas no aplican los mismos estándares con a las mujeres que con los hombres. Por ejemplo, a las mujeres que solicitan préstamos a menudo se les requiere tener niveles más altos de garantías que a los hombres. Las investigaciones señalan un sesgo de género generalizado entre los oficiales de crédito, puesto que el 98% muestra preferencias y el 88% ofrece peores términos credi-

ticios a las mujeres que a los hombres con características similares. Sin embargo, no existe todavía ningún consenso sobre cuáles son las herramientas más efectivas para reducir este sesgo. A fin de mejorar las evaluaciones crediticias, las tecnologías modernas ofrecen la oportunidad de recurrir a la huella digital que deja la interacción de una persona con las plataformas digitales. Los estudios indican que considerar una puntuación crediticia alternativa basada en una prueba psicométrica aumenta las ofertas de préstamos en una medida similar para los hombres y las mujeres empresarias en Perú, en relación con una evaluación de crédito subjetiva por parte de un oficial de crédito. Sin embargo, hay diferencias considerables en la obtención de nuevos préstamos por parte de postulantes mujeres en comparación con los hombres cuando son seleccionados por la puntuación en la prueba psicométrica.

Una segunda política clave es **ampliar el acceso a los mercados**, por ejemplo, promoviendo la participación de firmas dirigidas por mujeres en las redes empresariales, lo cual les permite establecer vínculos con clientes y proveedores nuevos. El acceso a los mercados es fundamental para el crecimiento de las empresas. La evidencia de Costa Rica sugiere que convertirse en proveedor de empresas multinacionales puede estimular el crecimiento de las firmas y aumentar su penetración en el mercado. La contratación pública también incide fuertemente en el crecimiento de las empresas. La evidencia de Brasil y Ecuador muestra que las firmas que obtienen contratos públicos experimentan un mayor y más sostenido aumento de las ventas que empresas similares que compiten en licitaciones públicas pero que, debido a un pequeño margen de diferencia en su evaluación, no obtienen un contrato. Esto se puede conseguir haciendo que los procesos de contratación pública sean más accesibles, eficientes y transparentes. Un ejemplo notable es el caso de COMPR.AR, una plataforma en línea que digitalizó completamente el proceso de contratación pública en Argentina.

Entre las empresas registradas formalmente, la implementación de la plataforma aumentó en un 4,2% las probabilidades de que el ganador de la licitación fuera una firma dirigida por una mujer. Se trata de otro ejemplo de cómo una intervención que no está focalizada exclusivamente en las mujeres puede beneficiar a las empresas dirigidas por ellas.

Las mujeres empresarias pueden beneficiarse de **mejorar sus habilidades y prácticas empresariales**, aunque la evidencia sobre la efectividad de los programas de capacitación es mixta. Si bien estos programas suelen dar resultados positivos, no siempre tienen éxito. Sobre todo, no hay evidencia sustancial de que los programas de capacitación específicamente dirigidos a mujeres arrojen mejores resultados; la evidencia suele sugerir lo contrario. La combinación de programas de capacitación y de mentoría puede resultar particularmente efectiva.

En Chile, un programa comparó los impactos relativos de una capacitación estándar complementada con visitas de personas que constituían modelos para imitar —empresarios exitosos en anteriores rondas del programa— con una intervención que proporcionaba asistencia técnica personalizada a un grupo de empresarios, el 92% de los cuales eran mujeres. Los dos enfoques tuvieron como resultado aumentos del ingreso similares. Mientras que la capacitación mejoró las prácticas gerenciales, las visitas de empresarios exitosos impulsaron la motivación.



MENSAJE CLAVE: Una de las manifestaciones más notables de la mala asignación es que las empresas rentables dirigidas por mujeres no tienen el mismo acceso a los insumos, al capital humano empresarial y a los mercados que aquellas dirigidas por hombres. Sin embargo, el problema no reside únicamente en las fallas de mercado. Debe reconocerse que las normas sociales que influyen en lo que las mujeres pueden hacer tienen un impacto en el crecimiento de las firmas. Por lo tanto, los diseños de los programas deberían adaptarse para tomar en cuenta las limitaciones que la sociedad impone a las mujeres.

Promover el liderazgo femenino

La subrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo es la siguiente frontera en la consecución de la paridad de género en todo el mundo; se trata del ámbito en que se notan las brechas de género más grandes y con influencia sustancial en la población en general. La falta de mujeres en puestos de liderazgo trae aparejados costos que exceden su impacto directo en las mujeres, ya que puede ser señal de una mala asignación considerable y sistemática de los recursos. Si las personas competentes no llegan a puestos de liderazgo porque son mujeres, a pesar de tener las habilidades adecuadas para el trabajo, pierden las empresas, los gobiernos y la sociedad en general.

La política más intencional para revertir la subrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo ha sido reservar una determinada proporción de los cargos superiores para las mujeres. Las cuotas deberían considerarse un estándar mínimo, no un límite máximo. Estas políticas establecen un nivel básico de representación y aseguran que los grupos tradicionalmente marginados estén representados. América Latina y el Caribe ha sido pionera del uso de las cuotas en el parlamento. En 1991, Argentina fue el primer país del mundo en aprobar una cuota de género en las candidaturas en las elecciones legislativas. Cerca del 70% de los países de la región tienen cuotas obligatorias para los candidatos a cargos públicos, cifra que supera en 10 puntos porcentuales a los países de la Unión Europea. Esto ha incidido en el aumento del porcentaje de mujeres en los parlamentos. Sin embargo, en algunos países, como Brasil y Colombia, la proporción de mujeres electas es cerca de la mitad de las que se presentan. En otros ámbitos del liderazgo político, donde las cuotas no rigen, las mujeres de América Latina y el Caribe están sumamente subrepresentadas; el porcentaje de mujeres en los gabinetes nacionales es del 29%, en comparación con el 50% en la OCDE.

Fuera del ámbito político, la subrepresentación de las mujeres es considerable. Aunque ellas equivalen al 42% de la fuerza laboral, constituyen solo el 10% de los miembros de los directorios y el 5,6%

de los directores ejecutivos en las empresas más grandes. Actualmente, para revertir la subrepresentación de las mujeres en puestos directivos del sector privado, numerosos países de ingreso alto (y algunos países de la región) han puesto en marcha políticas de cuotas. **Hasta ahora, el impacto de las políticas de cuotas en los directorios es ambiguo.** La mayor parte de los estudios sobre cuotas de género en los directorios de las empresas indica que un porcentaje más alto de mujeres en los directorios no tiene un impacto significativo en el desempeño de una firma. Unos pocos trabajos que intentan identificar el impacto de las directoras ejecutivas observan que su efecto en el desempeño de las empresas es positivo, pero únicamente si hay suficientes mujeres ya presentes en la firma. Sin embargo, el impacto del liderazgo femenino va más allá del desempeño de las empresas: de acuerdo con varias investigaciones, las firmas dirigidas por mujeres reducen la brecha salarial de género y el número de despidos. Además, las empresas dirigidas por mujeres también son más estrictas en las sanciones a los trabajadores que participan de conductas violentas contra los colegas, incluido el acoso sexual.

La presencia de mujeres en puestos de liderazgo que ofrecen **mentoría, asesoran y orientan** a otras mujeres y les proporcionan un modelo por seguir es otro instrumento de políticas prometedora, aunque todavía hace falta evidencia. Las políticas de mentoría se han generalizado en diversas organizaciones. No obstante, las evaluaciones sistemáticas de estos programas —más allá de estudios de casos o de análisis descriptivos— son excepcionales, sobre todo en América Latina y el Caribe. La mayor parte de la evidencia descriptiva sugiere que la mentoría entre personas con características similares genera efectos positivos, lo cual sugiere que es efectiva, aunque se requiere mucha más investigación.



MENSAJE CLAVE: La subrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo sigue siendo un desafío importante para lograr la paridad de género. La implementación de cuotas de género en roles de liderazgo políti-

cos y empresariales ha tenido resultados mixtos. El impacto en la representación de las mujeres y en algunos aspectos del desempeño organizacional, así como en la elaboración de políticas, ha sido positivo. Sin embargo, es menos claro si promueven el liderazgo femenino en los ámbitos donde no rigen las cuotas. Se requiere más investigación y políticas efectivas para comprender el tema plenamente y poder abordarlo. Los programas de mentoría también son prometedores, pero se requieren evaluaciones más sistemáticas para confirmar su efectividad.

Medir, desvelar y enfrentarse a las barreras para que las personas LGBTQ+ alcancen todo su potencial

Algunos países han avanzado mucho en la recopilación de información de alta calidad sobre la orientación sexual y la identidad de género. Si bien dicha labor es fundamental, existe investigación que muestra que quizás esto no sea suficiente para entender cabalmente los retos. Dos estudios que utilizaron técnicas alternativas de recopilación de datos compararon preguntas indirectas o veladas con preguntas directas sobre la orientación sexual y la identidad de género, y mostraron que es posible que los métodos tradicionales de recopilación de datos puedan no ser suficientes.

Una investigación realizada en Colombia encontró que, empleando preguntas indirectas, la población LGBTQ+ representaba entre un 12% y un 22% del total, cifra muy superior al 2% calculado con las preguntas directas. En México, otra investigación llevó a cabo una encuesta independiente utilizando técnicas similares y obtuvo estimaciones más altas que las proporcionadas por datos representativos a nivel nacional; sin embargo, a diferencia del estudio de Colombia, en este caso las personas —especialmente los jóvenes— mostraron más probabilidades de autoidentificarse como LGBTQ+ ante preguntas directas en lugar de indirectas. Estos hallazgos sugieren que las respuestas pueden variar significativamente dependiendo del método de las preguntas, la edad de los encuestados y el contexto social.

Medir con precisión el tamaño de la población LGBTQ+ y llegar a una comprensión integral de las barreras a las que se enfrentan se está convirtiendo en una prioridad central de la investigación, pero debería complementarse con esfuerzos por mostrar cuáles son los ámbitos y los factores responsables de la discriminación, empleando estudios de auditoría.

Cambiar un patrón de discriminación, sobre todo cuando está estrechamente asociado con normas sociales, no es trivial. Los estudios han formulado la hipótesis de que una mayor exposición a personajes LGBTQ+ en los medios de comunicación podría cambiar las actitudes y las percepciones hacia las personas LGBTQ+. La influencia de los medios de comunicación masiva en los resultados económicos y sociales no es nueva. La evidencia de Brasil demuestra que las telenovelas que retratan familias más pequeñas han sido asociadas con la disminución de las tasas de fertilidad y el tamaño de las familias. Sin embargo, entender el impacto de los medios de comunicación en el cambio de estereotipos y patrones de discriminación es un reto diferente. En un estudio novedoso, los investigadores analizaron la percepción sobre las personas LGBTQ+ antes y después de la introducción de telenovelas en las que figuraban personajes LGBTQ+. Se observó que la exposición a corto plazo a las telenovelas con personajes LGBTQ+ generaba una menor tolerancia hacia las personas LGBTQ+, sobre todo entre quienes tenían 40 años o más. La principal causa de este efecto adverso se halló en las comedias que retrataban a los personajes LGBTQ+ de manera estereotipada. Las conclusiones ponen de relieve la importancia del tipo de representación, ya que reforzar los estereotipos puede exacerbar el estigma.

Los trabajos de investigación sobre el impacto de las reformas de políticas para **reducir la discriminación hacia las personas LGBTQ+** son escasos. Sin embargo, a medida que los países adaptan sus marcos jurídicos para disminuir la discriminación, van surgiendo nuevos hallazgos. Un estudio estima los impactos de una Ley de No Discriminación en el Empleo (ENDA) en las

minorías sexuales de Brasil. Esta medida aumentó las protecciones y logró incrementar tanto el empleo como los ingresos de los hombres gays. Los efectos en las mujeres lesbianas fueron mixtos, con un crecimiento del ingreso y de los salarios por hora de quienes trabajaban, pero con una reducción del empleo total. Estos resultados son prometedores y apuntan a los efectos complejos de la regulación para abordar la discriminación en el mercado laboral y la necesidad de una mayor comprensión del tema a medida que la legislación y otras intervenciones se despliegan en la región.



MENSAJE CLAVE: Si bien se requiere más investigación para comprender las barreras que limitan a las personas LGBTQ+, esto no debería retrasar los esfuerzos para ampliar las oportunidades y las protecciones. Aumentar la aceptación, mejorar los métodos de recopilación de datos y promulgar y hacer cumplir leyes contra la discriminación son medidas cruciales para promover una sociedad más inclusiva. Este libro busca impulsar una agenda de investigación ambiciosa para entender cabalmente y abordar las barreras mencionadas.

Restricciones políticas e institucionales

Los últimos capítulos del libro exploran las restricciones políticas e institucionales que influyen en el diseño y la implementación de políticas para una mayor igualdad e inclusión. Subrayan la importancia de entender la economía política y las barreras institucionales que existen en los países de América Latina y el Caribe, y ofrecen una perspectiva de cómo enfrentarlas para promover políticas más efectivas e inclusivas.

Comprender y abordar las restricciones políticas. Las restricciones políticas e institucionales influyen en el diseño y la implementación de políticas a favor de la igualdad de género y la inclusión. La economía política y la capacidad institucional con que cuentan los países de la región pueden acelerar los avances en estos ámbitos o revertir el progreso alcanzado. Este

libro documenta que el apoyo público a las políticas que fomentan la igualdad de género y la inclusión de las personas LGBTQ+ varía considerablemente según los ámbitos de la política y el país. Si bien más del 60% de la población está a favor de políticas como las pensiones no contributivas para la vejez destinadas a las mujeres o las mismas licencias parentales para madres y padres, en el caso de las cuotas que aseguran la representación de las mujeres en puestos de liderazgo en el sector público o privado, o del matrimonio igualitario, el apoyo es menor. La heterogeneidad en el ritmo de las reformas de políticas está asociada a factores de economía política.

La probabilidad de aprobar una ley varía significativamente, dependiendo de la habilidad para formar una coalición sólida a su favor y de la fuerza de las alianzas opositoras. Los actores que participan de la toma de decisiones y de las coaliciones que moviliza cada política se pueden caracterizar en función de si desafían o no las tradiciones culturales y si son universales o redistribuyen los recursos o el poder. Esta caracterización implica que en algunos casos el género tendrá importancia (las mujeres brindan más apoyo que los hombres), pero, en otros ámbitos de políticas, puede que sean más importantes otras dimensiones, como el ingreso. La evidencia señala que, **si al presentar la legislación, se discuten los beneficios esperados para todos, esto puede contribuir a superar algunos de los problemas de acción colectiva.**

La legislación por sí sola no es suficiente para alcanzar la igualdad de género, ya que **hay una brecha notable entre las disposiciones legales y su implementación real.** Esta brecha *de jure- de facto* se puede atribuir a diversos factores. Las limitaciones de la capacidad institucional, especialmente a nivel subnacional, impiden la vigilancia del cumplimiento. Las administraciones descentralizadas se enfrentan a problemas de coordinación que elevan los costos y exacerban la complejidad de la vigilancia del cumplimiento de las políticas. Por otro lado, los sesgos de los funcionarios públicos pueden ser un obstáculo para la voluntad de aplicar las leyes, y la resistencia al cambio, provocada por el sesgo

del *statu quo*, entorpece la ejecución efectiva de nuevos procedimientos y reglas.

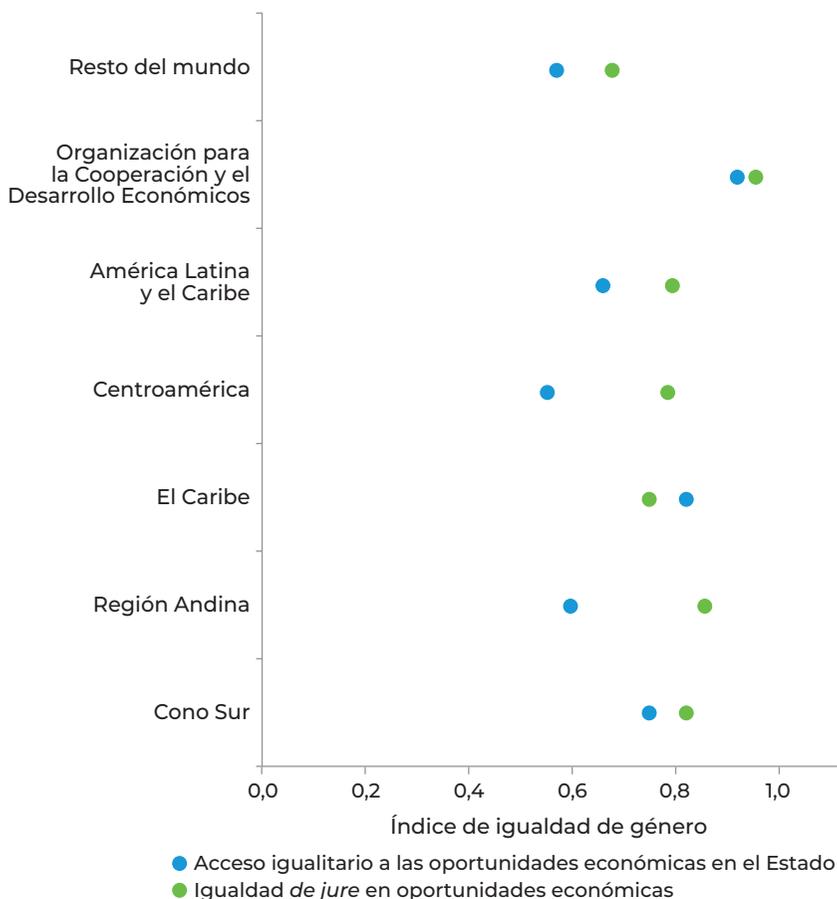
Construir instituciones para traducir las leyes en medidas.

Dado el carácter complejo, multifacético y sistémico de estos asuntos, es necesario un enfoque de conjunto en el gobierno desde una perspectiva institucional, en el cual estos temas se traten como objetivos horizontales de políticas que trascienden

GRÁFICO 8

De jure y de facto

A. Oportunidades económicas e inclusión a nivel estatal

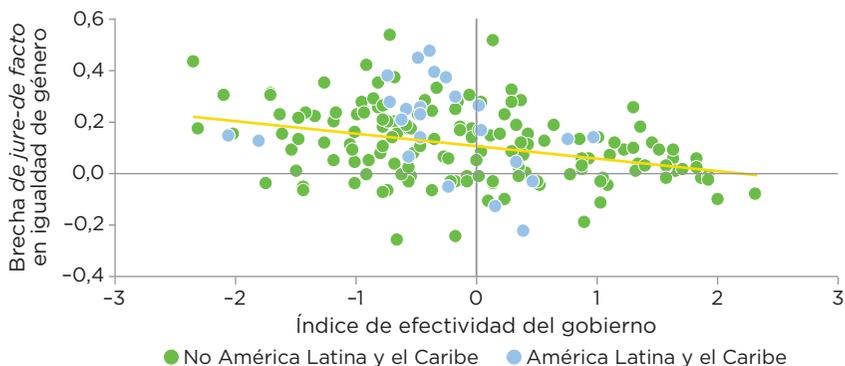


(continúa en la página siguiente)

GRÁFICO 8 (continuación)

De jure y de facto

B. Correlación con la efectividad del gobierno



Fuente: Cálculos del personal del BID basados en Banco Mundial (2023), y la base de datos Variedades de Democracia (V-Dem).

Nota: Todos los indicadores *de facto* son codificados por múltiples expertos de los países según sus percepciones de la igualdad de género efectiva para cada año más allá de la situación *de jure*. Los valores de cada región son promedios no ponderados de los países que la componen. La igualdad de acceso a las oportunidades económicas estatales es el promedio de la igualdad de acceso a los servicios públicos, a los empleos estatales y a las oportunidades empresariales estatales. Véase el gráfico 13.1 del informe completo para un desglose de los 36 componentes que sirven de base a los índices de igualdad *de jure*.

todas las actividades públicas. Este abordaje implica integrar una perspectiva de género y diversidad en todos los sectores y niveles de gobierno como una prioridad transversal.

Para lograr la igualdad de género y la inclusión LGBTQ+ se requiere una implementación efectiva de las políticas, instituciones sólidas y vigilancia del cumplimiento. Hay tres iniciativas clave que pueden apoyar esto. En primer lugar, los países pueden mejorar sus ministerios de la mujer y de igualdad de género, garantizando sólidos mecanismos de coordinación en diferentes sectores y niveles de gobierno para una transversalización de género efectiva. En segundo lugar, el presupuesto con enfoque de género puede alinear las prioridades entre los actores públicos e incorporar la perspectiva de género en sus sistemas de gestión de recursos para aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de la economía y las políticas. En tercer lugar, es esencial contar con datos de mejor calidad para la toma de decisiones, la

rendición de cuentas y la transparencia, a través de mecanismos de información integrales y sistemas de monitoreo sólidos que puedan detectar sesgos implícitos y llevar a cabo un seguimiento del progreso hacia metas de igualdad de género e inclusión.



MENSAJE CLAVE: El logro de estos objetivos demanda algo más que políticas sólidas; depende de la capacidad para implementarlas y hacerlas cumplir de manera efectiva. Al fortalecer la capacidad del Estado a favor de la igualdad de género y la inclusión LGBTQ+, los gobiernos están mejor posicionados para implementar políticas que promuevan sociedades inclusivas y equitativas.

Conclusiones

El camino hacia la igualdad de género y la inclusión LGBTQ+ en América Latina y el Caribe demanda un enfoque renovado para consolidar el progreso logrado a lo largo de las últimas décadas. Los retos que quedan por delante no son fáciles; a los fines de este libro, se han identificado políticas viables para abordar retos de larga data y encarar oportunidades emergentes. En él se subraya la necesidad crucial de reformas integrales estructuradas en torno a tres pilares clave: políticas fundacionales, políticas que favorezcan las oportunidades económicas y políticas que eliminen las limitaciones institucionales y de economía política. Los países de la región pueden acelerar su avance en el camino hacia sociedades más equitativas e inclusivas. Esta transformación debería ser un motor crucial de desarrollo sostenible y prosperidad económica.

