



Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

Nota técnica

► **Serie Panorama Laboral
en América Latina
y el Caribe 2024**

Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina

► **Resumen Ejecutivo**

Departamento de Género y No-discriminación
(GEDI) de América Latina y el Caribe
en colaboración con la Oficina de Actividades
para los Empleadores (OIT/ACTEMP)

Marzo, 2024

Resumen ejecutivo

Cerrar las brechas de género en América Latina es esencial para impulsar la productividad, el crecimiento económico y el desarrollo de sociedades más inclusivas. En esta región, la desigualdad de género se observa en la mayor tasa de participación laboral de hombres que de mujeres (ILOSTAT 2022a), la mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado para las mujeres (OIT 2022a; Huepe 2023), la influencia de los roles de género en la subrepresentación profesional de las mujeres (UNESCO 2019), la prevalencia de la violencia de género y la disparidad en el acceso al crédito. Esta situación conlleva una significativa disminución del potencial productivo que representan las mujeres en la región. Por ende, para avanzar hacia una sociedad más productiva, inclusiva e igualitaria, es necesario que los gobiernos, las organizaciones empresariales y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores adopten políticas que integren a las mujeres. Este estudio abarca distintas áreas de interés para cada uno de los actores involucrados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido la igualdad de género en el trabajo con Convenios fundamentales sobre igualdad de remuneración (núm. 100) y contra la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111). La OIT también abordó las responsabilidades familiares y la maternidad con Convenios específicos, respectivamente el Convenio núm. 156 y Convenio núm. 183. En 2019, el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) fortaleció aún más el compromiso con la igualdad de género en el entorno laboral.

Según distintos estudios, una mayor igualdad de género en el empleo se refleja en incrementos del PIB per cápita (Banco Mundial 2022) y, en algunos casos, en mayor diversificación de las exportaciones (Kazandjian *et al.* 2016). Para la mayoría de las empresas, las iniciativas de género mejoran los resultados comerciales (OIT 2019b). Por ejemplo, implementar políticas de inclusión y diversidad en las empresas puede representar un beneficio económico (OIT 2022b).



Para las personas trabajadoras, las políticas de género dentro de una empresa, como las licencias de maternidad, paternidad y parentales pueden equilibrar la distribución de las tareas domésticas no remuneradas y cerrar las brechas en las oportunidades que mujeres y hombres tienen para ser promovidos en sus puestos de trabajo (OIT 2019d).

Para las personas trabajadoras, las políticas de género dentro de una empresa, como las licencias de maternidad, paternidad y parentales pueden equilibrar la distribución de las tareas domésticas no remuneradas y cerrar las brechas en las oportunidades que mujeres y hombres tienen para ser promovidos en sus puestos de trabajo (OIT 2019d).

En suma, este reporte provee información oportuna a nivel regional en el camino a la construcción de un ambiente laboral sin discriminación de género para gobiernos, organizaciones empresariales y de trabajadores interesados en la relación entre las políticas de género y la productividad.

1. Políticas de género y productividad a nivel nacional

Los gobiernos de América Latina enfrentan el reto de mejorar el desempeño de su productividad y crecimiento (OCDE 2021; CEPAL y OIT 2022); sumado a esto, las disparidades de género laborales frenan el crecimiento productivo de la región, al limitar el potencial productivo de las mujeres en múltiples contextos. Por ello, **las políticas públicas deben abarcar de forma integral todos los factores que obstaculizan el acceso a los mercados laborales y el crecimiento profesional de las mujeres.**

Trabajo de cuidado remunerado y no remunerado. Equivale al 9 por ciento del PIB global (OIT 2019d), donde prevalece una división sexual del trabajo desproporcionada hacia las mujeres (Huepe 2023). Frente a esto, las políticas públicas deben focalizarse en la legislación de licencias remuneradas de maternidad, de paternidad y parentales de forma equitativa, promoviendo la igualdad de género en el trabajo (OIT 2019d). Además, la implementación de servicios públicos de cuidado infantil universal y gratuito, así como programas de cuidado de personas adultas mayores o personas con discapacidades, facilitan la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Formalización del trabajo de cuidado remunerado. Existen brechas normativas de derechos laborales de trabajadoras domésticas y de cuidados (OIT 2021a), cuya labor representa el 11,3 por ciento del empleo total femenino de América Latina y el Caribe. Además, las políticas que impulsen la formalización de las trabajadoras del cuidado remunerado son una oportunidad para disminuir la tasa de informalidad laboral, en particular para las mujeres, que es esencial para la creación de entornos de negocios que impulsen la productividad.

Participación laboral de las mujeres. Los mercados laborales con normas discriminatorias y baja participación femenina tienen un costo global del 7,5 por ciento del PIB mundial (OCDE 2020), debido a que la subutilización del talento femenino inhibe el crecimiento y la productividad de las estructuras laborales y salariales (Rubery *et al.* 2023). Por lo tanto, es necesario adoptar medidas que eliminen la discriminación contra las mujeres en el empleo. Políticas de industrialización (Seguino y Braunstein 2018), la mejora de la infraestructura de la economía (OIT 2020a) y la creación de empleos verdes (OIT 2023d) que tengan en cuenta e incrementen la participación y productividad de las mujeres en el mercado laboral.

Entorno laboral libre de violencia de género. En América Latina, las mujeres enfrentan una mayor probabilidad de ser víctimas de acoso y violencia sexual en el trabajo (Vaca-Trigo, 2019). Por este motivo, es esencial implementar políticas y programas que erradiquen la cultura de violencia de género en la región desde la niñez y juventud (PAHO 2010, Gobierno de Argentina 2020).

Mujeres en el diseño de políticas públicas. En este sentido, la representación de mujeres en parlamentos y otras esferas decisivas puede contribuir a la generación de políticas públicas con perspectiva de género que ayuden a reducir la desigualdad económica y mejorar la distribución del ingreso (WEF 2023).

Transición a la formalidad. En los mercados laborales de América Latina persiste alta informalidad y esto afecta principalmente a las mujeres (OIT 2023a). Esto las hace más vulnerables en sus ingresos (OIT 2021a; 2022a) y todavía más frente a una crisis económica o de salud (CEPAL 2021). La formalización en sectores como los servicios de ayuda doméstica y otros altamente feminizados es crucial para reducir la amplia brecha de género (ONU Mujeres, OIT y CEPAL 2020), así como políticas de inclusión digital para los emprendimientos liderados por mujeres (OIT 2022c).

Educación y desarrollo de habilidades de las mujeres. La segregación ocupacional de género es persistente y amplia en la región (OIT 2019c). Frente a esta problemática, la inversión de recursos en la formación educativa de las niñas tiene un rendimiento económico de retorno de inversión significativo (Elks 2020). Siguiendo las tendencias globales, la economía digital emerge como una herramienta crucial de empoderamiento económico. Así, el desarrollo de las habilidades en Ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM) en mujeres es una estrategia fundamental para lograr avances estratégicos (UNESCO 2019) en la reducción de las brechas de género y la productividad empresarial.

Emprendimientos liderados por mujeres. Las mujeres emprendedoras aportan un valor significativo para los países (GEM 2017). Para combatir las barreras estructurales que impiden a las mujeres emprender, es clave implementar políticas como la inversión en infraestructura de telecomunicación (Kazandjian *et al.* 2016) y brindar programas de educación financiera (OCDE 2012). Asimismo, el acceso a financiamiento que requieren las mujeres para emprender contribuye a la inclusión financiera a nivel nacional, lo que está asociado con reducciones de las tasas de pobreza en general de los países (Gutiérrez-Romero y Ahamed 2021).

2. Políticas de género y productividad a nivel empresarial

Reconocer y abordar las disparidades de género no solo es esencial desde una perspectiva social, sino que puede tener beneficios significativos para la economía. La igualdad de género impacta positivamente en la **productividad** de las empresas (OIT 2019d; OIT 2022d), así como en su **innovación** (Abdulla *et al.* 2022). Así, las políticas empresariales que promuevan mayores niveles de **diversidad e inclusión** se reflejan en incrementos en el compromiso, bienestar y colaboración de las personas trabajadoras, lo que a su vez puede tener beneficios económicos para las empresas (OIT 2022b). En esta tarea, se identifican seis áreas relevantes para la productividad laboral de las mujeres:

► **Ilustración 1.** Áreas de políticas empresariales que pueden promover la productividad laboral de las mujeres al cerrar brechas de género dentro de las empresas



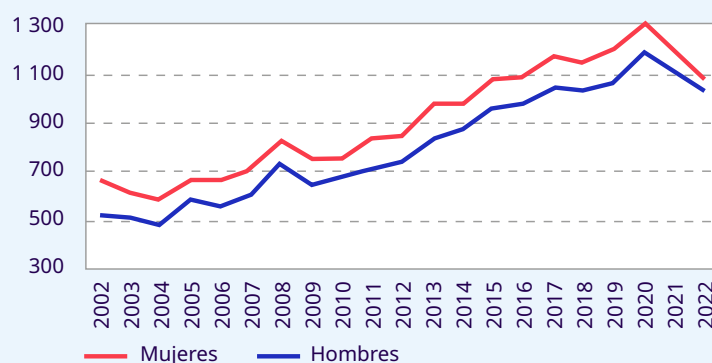
Reclutamiento sin discriminación de género. Las empresas que promueven la igualdad de género pueden beneficiarse de una ventaja comparativa que aproveche el talento de las mujeres sin sesgos captando el mejor capital humano (Turban *et al.* 2019; OIT 2020a; OIT 2020b). Un enfoque integral hacia la igualdad de género puede incluir capacitaciones para identificar prejuicios y sesgos en el proceso de contratación y en el ambiente laboral (ONU Mujeres 2018a).

Lugar de trabajo libre de violencia de género. A nivel global, la violencia y el acoso sexual en el trabajo registra una mayor incidencia en las mujeres (OIT 2022e), donde tiene un impacto negativo en la productividad, organización y rotación de personal, con consecuencias económicas (Willness *et al.* 2007). Avanzar en la creación de un ambiente libre de violencia de género y acoso sexual es esencial para permitir que las mujeres se desarrollen profesionalmente en un entorno seguro y sean productivas en el lugar de trabajo, donde protocolos y programas de apoyo psicológico, atención médica y asistencia legal son políticas abordadas a nivel organizacional (OIT 2020b).

Desarrollo de habilidades y emprendimiento. Tras los avances logrados en cerrar la brecha de género en educación, las mujeres están en mejores posiciones para el desarrollo de habilidades clave (Madgavkar *et al.* 2019). Particularmente, la formación de niñas y adolescentes en STEM representa una oportunidad importante para las empresas, en un contexto donde la adopción de la tecnología digital es esencial y existe escasez de competencias digitales para los empleos del futuro.

Brechas de género en los ingresos. En América Latina, en 2022, las mujeres en América Latina percibieron en promedio el 88,2 por ciento del salario mensual real de los hombres en zonas urbanas (OIT 2024). En este contexto, el compromiso de las empresas para abordar las brechas salariales de género no solo mejora su reputación, sino también contribuye a la retención de talento, aumenta la motivación entre las trabajadoras y los trabajadores, optimiza los esquemas salariales y atrae a inversionistas (WEP 2020). Políticas como publicar las estadísticas salariales de la empresa, desagregadas por nivel de jerarquía, tipo de contrato y salario, constituyen esfuerzos para cerrar las brechas de género de ingreso (ONU Mujeres 2020). Cerrar las brechas salariales de género al menos en un 13 por ciento podría significar un incremento del PIB de 6 000 millones de dólares de los Estados Unidos en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (OIT, ONU Mujeres 2020b).

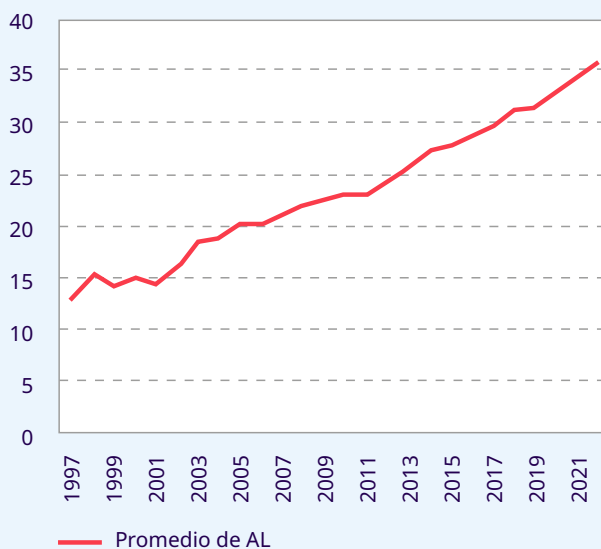
► **Gráfica 1.** Promedio de ingresos mensuales de empleados por sexo, 2002-2022 (dólares de los Estados Unidos del 2017, PPP)



Fuente: ILOSTAT (2022b).

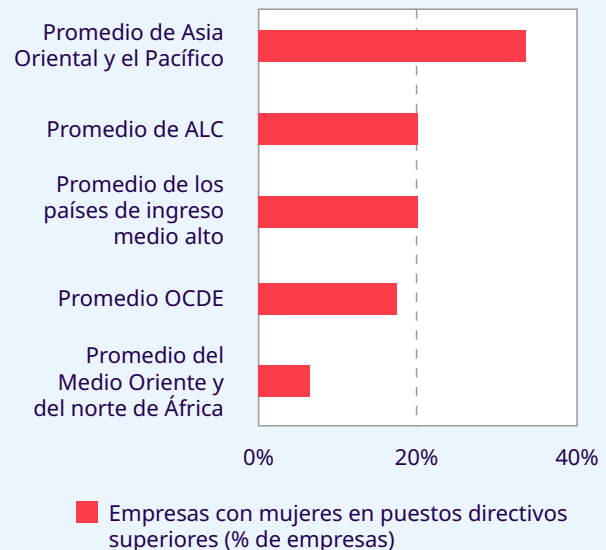
Servicios de cuidado. La OIT reconoce que los servicios de cuidados deberían de proveerse de forma gratuita y universal, beneficiando tanto a empleadores como a trabajadoras y trabajadores. Las empresas, al proveerlos de forma privada, no solo contribuyen al bienestar de sus trabajadoras y trabajadores, sino que también cosechan una serie de ventajas económicas para sí mismas. Esto se refleja en el aumento de la motivación de la fuerza laboral, su productividad, cohesión interna y el fortalecimiento de la cultura empresarial (IFC 2017). Algo crucial en este ámbito son las licencias de maternidad y paternidad y parentales de duración equitativa y remuneradas, que son ya prácticas habituales de diferentes empresas multinacionales (OIT 2020b).

► **Gráfica 2.** Proporción de puestos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (en porcentaje)



Fuente: Banco Mundial (2022).

► **Gráfica 3.** Empresas con mujeres en cargos directivos en el 2021



Fuente: Banco Mundial (2021).



Una mayor representación de mujeres en puestos de dirección y liderazgo dentro de las empresas no solo puede impulsar la productividad y el rendimiento financiero, sino también generar percepciones más positivas entre las trabajadoras sobre su futuro en la organización.

Mujeres en puestos directivos. Por último, una mayor representación de mujeres en puestos de dirección y liderazgo dentro de las empresas no solo puede impulsar la productividad y el rendimiento financiero, sino también generar percepciones más positivas entre las trabajadoras sobre su futuro en la organización, en comparación con aquellas empresas que carecen de diversidad de género en sus juntas directivas (Castiglione *et al.* 2022; Escobar *et al.* 2022). Para empoderar a las mujeres y facilitar su ascenso a roles de gestión y dirección, una medida eficaz es establecer redes de mujeres que ofrezcan oportunidades de mentoría y capacitación, permitiendo a las

trabajadoras con más experiencia compartir sus conocimientos con las recién llegadas (Bolío *et al.* 2019). Además, las empresas pueden considerar la posibilidad de buscar asesoramiento externo en temas de género para capacitar a su personal.

3. Resultados principales de las áreas clave de política de género

La productividad laboral promedio en los países de la OCDE es tres veces mayor que la de América Latina (The Conference Board 2023). Para abordar esta brecha, es necesario mejorar el entorno para hacer negocios, donde es esencial crear mercados laborales inclusivos a través de políticas que eliminen cualquier barrera estructural (OIT 2020b). Como se ha establecido, eliminar las disparidades de género puede implicar beneficios económicos. Para ello, el presente estudio presenta siete áreas clave para cerrar las brechas de género y abordar las políticas de género en la región.

- **Trabajo no remunerado y servicios de cuidado.** A nivel promedio, las mujeres en América Latina pasan 33,5 horas a la semana realizando trabajo no remunerado, mientras que los hombres pasan solamente 14,2 horas (CEPAL STAT 2019). Esta disparidad en la organización del trabajo no remunerado requiere ser atendida por un sistema público que provea servicios de cuidado de calidad para fomentar la participación laboral de las mujeres. Al respecto, existe una importante varianza en la implementación de estas políticas por país.
- **Discriminación laboral basada en género.** A pesar de que 17 de 20 países con datos disponibles en la región cuentan con una legislación que prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral (WBL 2023), persisten diferencias notables en el empleo entre mujeres y hombres. La cantidad mujeres jóvenes en situación de desempleo fue dos veces mayor a la de hombres jóvenes en el 2022 (ILOSTAT 2022c). En el mismo año, la jornada laboral de medio tiempo representaba un mayor porcentaje en mujeres que en hombres (ILOSTAT 2022d). Aquellos países con mayores brechas de género en el mercado de trabajo registran menores niveles de productividad laboral (The Conference Board 2023; ILOSTAT 2022b).
- **Violencia de género y acoso sexual.** En América Latina, 18 de 20 economías con datos disponibles cuentan con legislación sobre el acoso sexual laboral, y 16 de estas con sanciones penales o medidas compensatorias al respecto (Banco Mundial 2018a). A pesar de estos avances, casi 1 de cada 10 mujeres entre 15 a 49 años fueron víctimas de violencia en 2019 en la región (Banco Mundial 2018b). Esta situación tiene un impacto negativo en la participación y productividad laboral de las mujeres (Rodríguez *et al.* 2023).
- **Brechas de género en el ingreso.** Las ganancias mensuales promedio de los empleados hombres han sido mayores que las de las mujeres en el periodo de 2002 al 2022 (ILOSTAT 2022b). Esta brecha varía de acuerdo con el sector económico (OIT 2022f), o se incrementa en particular en el ingreso de mujeres y hombres en autoempleo o sin empleadores. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo, las causas de esta problemática se encuentran en factores normativos y sociales, que inhiben el

potencial laboral de mujeres que sin embargo tienen un promedio de educación mayor (Urquidí y Chalup 2023).

- **Mujeres en posiciones de liderazgo y sanciones a la maternidad.** La presencia de mujeres en cargos públicos cumple un papel crucial en la promoción de modelos a seguir para las más jóvenes y políticas que apoyan el desarrollo profesional productivo de las mujeres. Si bien la representación parlamentaria de mujeres ha incrementado en los últimos 27 años (Banco Mundial 2022), las mujeres en cargos directivos empresariales en América Latina son menores en porcentaje que en empresas de Asia Oriental y el Pacífico (Banco Mundial 2021). En el caso de licencias de maternidad, la mayoría de los países de la región las otorgan en plazos menores a los establecidos en el Convenio 183 de la OIT, con un mínimo de 14 semanas (OIT 2022a).
- **Desarrollo de habilidades.** La formación de la fuerza laboral en habilidades STEM será esencial para cerrar la brecha de competencias que persiste en los mercados laborales entre América Latina y otras regiones (OIT 2023b). Los países de la región con mayor proporción de mujeres con habilidades STEM desarrolladas tienen la mayor productividad (The Conference Board 2023; Villavicencio *et al.* 2022). Por ello, es importante combatir las múltiples brechas de género en este aspecto. Estas recorren la formación primaria, secundaria y terciaria (ONU Mujeres 2018b; OIT 2021d), donde las normas y expectativas sociales de género influyen en las aspiraciones profesionales de las mujeres. Por lo tanto, es necesario garantizar una integración al empleo que derive en un mejor aprovechamiento del capital humano con potencial de impulsar el crecimiento económico.
- **Emprendimiento.** En América Latina, comparado con los hombres, es menos probable que las mujeres establezcan empresas orientadas al crecimiento y no solo a la subsistencia (GEM 2022). Factores como las normas sociales de género y la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado juegan un rol importante. A pesar de ello, las mujeres en la región conforman gran parte de los emprendimientos y esta proporción es más elevada que en otras partes del mundo (GEM 2022). Por lo tanto, el acceso al crédito de las mujeres es esencial para impulsar su emprendimiento productivo, así como su participación en la economía a través del consumo.

4. Conclusiones: áreas de oportunidad

Como se ha establecido, en América Latina existen importantes brechas de género en educación y empleo. La integración de la mujer a los mercados laborales es esencial para el crecimiento de la economía y la productividad, ya que incrementa la reserva de talento a la que las empresas tienen acceso e impulsa el desarrollo de sociedades más inclusivas y con oportunidades profesionales equitativas. Esta tarea concierne a todos los actores clave involucrados: gobiernos, organizaciones empresariales y organizaciones de trabajadoras y trabajadores. En este sentido, es importante destacar el papel clave del diálogo social para lograr acuerdos público-privados que permitan el avance hacia el cierre de las brechas de género (OIT 2019e) en la región.

Los resultados del presente análisis permiten identificar políticas prioritarias clave para gobiernos y organizaciones empresariales:

- 1. Acceso a servicios de cuidado para mujeres y hombres para disminuir la carga excesiva del trabajo no remunerado en las mujeres.** Esto involucra un sistema de cuidado respaldado por el sector público para su acceso universal, donde se incluyan servicios de educación preprimaria o de cuidado a personas mayores, personas con discapacidades, menores, y de jornada laboral completa, la cual tiene efectos positivos para la fuerza laboral de mujeres (OIT 2021a).
- 2. Legislación, programas y procesos que faciliten la entrada de las mujeres al mercado laboral.** El desarrollo de leyes y programas que promuevan la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres puede aumentar la participación laboral de las mujeres en la región (OCDE 2023).
- 3. Fomentar un ambiente laboral libre de violencia y acoso, incluido acoso sexual donde las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial productivo.** Los gobiernos, organizaciones empresariales, trabajadoras y trabajadores deben crear un marco regulatorio libre de violencia en el mundo del trabajo, en particular para las mujeres, incluyendo protocolos, de acuerdo con el convenio núm. 190 de la OIT.
- 4. Cerrar las brechas de género en el ingreso para incentivar el crecimiento profesional meritocrático.** Los gobiernos y las organizaciones empresariales necesitan fortalecer servicios de orientación, certificación de competencias y la creación de condiciones igualitarias en la información y contrataciones, especialmente para las mujeres más vulnerables en el mercado de trabajo.
- 5. Permitir el crecimiento profesional de las mujeres en puestos de liderazgo empresarial.** Implementar políticas de licencia de maternidad, paternidad, y parentales equitativas, así como de representación de mujeres en puestos de liderazgo, puede impactar positivamente en las brechas de oportunidades en la promoción de puestos.
- 6. Invertir en programas que promuevan el desarrollo de habilidades STEM en las mujeres desde los inicios de su formación educativa.** Es importante invertir en la educación temprana de las mujeres hacia los campos STEM y otros sectores productivos del futuro como los empleos verdes. En la formación profesional, se aboga por diagnósticos profundos sobre la igualdad de género con asesoramientos de organismos especializados, así como campañas de sensibilización en los sectores más masculinizados.
- 7. Garantizar la inclusión financiera y digital de las mujeres para impulsar su emprendimiento productivo.** Se resalta la implementación de políticas de acceso igualitario a recursos financieros y programas de educación financiera dirigidos hacia las mujeres, en particular las más vulnerables.



Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

► Departamento de Género y No-discriminación (GEDI)
de América Latina y el Caribe en colaboración
con la Oficina de Actividades para los Empleadores
(OIT/ACTEMP)

**Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe**

- ilo.org/americas
-   OITAmericas
-  oit_americas