

DOCUMENTOS DE **PROYECTOS**

Participación laboral de las mujeres en América Latina

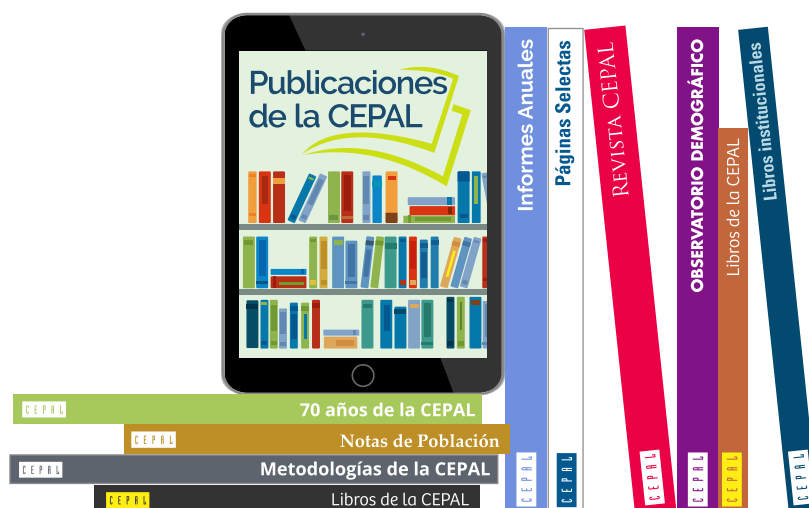
Contribución al crecimiento económico y factores determinantes

Sonia Gontero
Evelyn Vezza



Ministerio de Asuntos Exteriores
de Noruega

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

Deseo registrarme



NACIONES UNIDAS



www.cepal.org/es/publications



www.instagram.com/publicacionesdelacepal



www.facebook.com/publicacionesdelacepal



www.issuu.com/publicacionescepal/stacks



www.cepal.org/es/publicaciones/apps

Participación laboral de las mujeres en América Latina

Contribución al crecimiento económico y factores determinantes

Sonia Gontero
Evelyn Vezza



NACIONES UNIDAS



Ministerio de Asuntos Exteriores
de Noruega

Este documento fue preparado por Sonia Gontero, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y Evelyn Vezza, Consultora de la misma División, con la asistencia de investigación de Sonia Albornoz, Consultora, en el marco del proyecto de cooperación entre la CEPAL y el Gobierno de Noruega “Enhancing human capacities throughout the life cycle for equality and productivity”.

Las autoras agradecen los valiosos comentarios recibidos de Lucía Scuro, Oficial Superior de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, Camila Barón, Consultora de la misma División, Claudia Robles, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social, y Javiera Ravest, Consultora de la División de Desarrollo Económico.

Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos, enlaces o marcadores a sitios externos incluidos en esta publicación, ni por las menciones de sociedades mercantiles o nombres comerciales de productos y servicios, y no deberá entenderse que existe adhesión a sitios, su contenido, sus responsables ni a los productos o servicios que se mencionen u ofrezcan.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2023/88
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2023
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.23-00565

Esta publicación debe citarse como: S. Gontero y E. Vezza, “Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2023/88), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Introducción	5
I. Evolución de la participación laboral femenina	7
A. Las mujeres se han involucrado más en el mercado de trabajo	7
B. La incorporación laboral ha sido dispar entre mujeres de distinta edad y nivel educativo.....	9
C. El trabajo no remunerado o el estudio, las razones dominantes para no participar en el mercado laboral	10
D. El tiempo dedicado al trabajo no remunerado, un eslabón clave	11
E. La relación entre participación laboral femenina y crecimiento económico	12
II. Modelos económicos sobre la contribución al crecimiento económico de un aumento en la participación laboral femenina	15
A. Metodologías	16
1. Modelos macroeconómicos con fundamentos microeconómicos	16
2. Modelos empíricos	19
3. Herramientas de simulación basadas en parámetros	20
B. Estimaciones para América Latina	20
III. Factores determinantes de la participación laboral femenina	23
A. Decisiones a lo largo de la vida: familia, educación y trabajo	26
B. Aspectos de contexto.....	28
1. Económico y social	28
2. Laboral	30
3. Político e institucional.....	30
4. Tecnológico	31
C. Normas sociales y culturales.....	31

IV. Conclusiones	33
Bibliografía	35
Anexo	41
Gráficos	
Gráfico 1	América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo, 1990-2022.....8
Gráfico 2	América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por rango de edad, 1990-2019 9
Gráfico 3	América Latina y el Caribe (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de las mujeres de 25 a 59 años de edad por años de educación, 2000-2021 10
Gráfico 4	América Latina y el Caribe (25 países): subgrupos de inactividad según sexo, edad y motivo, 2000 vis-à-vis 2021 11
Gráfico 5	Tiempo dedicado al trabajo no remunerado por las mujeres de 15 años o más y ratio de horas semanales que dedican las mujeres respecto del tiempo dedicado por los hombres, circa 2010 vis-à-vis circa 2020 12
Gráfico 6	América Latina y el Caribe: ratio de participación laboral entre mujeres y hombres según nivel de PBI per cápita 13
Gráfico A1	Evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo, 1990-2022 42
Recuadro	
Recuadro 1	Resultados modelo probit de participación laboral femenina en América Latina.....24
Diagrama	
Diagrama 1	Factores determinantes de la participación laboral femenina24

Introducción

En las últimas tres décadas, la participación laboral de las mujeres de 15 y más años creció del 41,3% a 53,9%, mientras que la de los hombres se mantuvo relativamente estable, en torno al 78% en promedio para 18 países de América Latina. A pesar de esta importante reducción en la brecha de género de participación laboral, el espacio para que más mujeres se sumen al mercado de trabajo es amplio. Estar al margen de las actividades remuneradas posiciona a muchas mujeres en situación de desventaja económica y limita su autonomía. Una reducción de la brecha de género en el acceso y calidad del empleo no solo es ética y socialmente deseable por la reducción de la desigualdad, sino que desde el punto de vista económico significa un incremento de la productividad y la actividad económica (Ashraf et al. 2022, Santos Silva & Klasen, 2021).

La incorporación de la dimensión de género en los modelos de crecimiento económico da cuenta del potencial para el producto bruto interno (PBI) que tendría un involucramiento laboral más equitativo en términos de participación, ingresos, representación en posiciones de liderazgo y en la toma de decisiones (Santos Silva & Klasen, 2021). La contribución económica de la reducción de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres proviene de las ganancias en eficiencia y de la mejor asignación de recursos. Por un lado, un incremento la oferta laboral que se concreta en trabajo remunerado aumenta la actividad económica. Por otro lado, la mejor asignación de tiempo entre trabajo en el mercado y trabajo en el hogar y asociación de habilidades a requerimientos en los puestos de trabajo puede implicar ganancias en productividad (Ashraf et al. 2022). La plena utilización de las capacidades de las mujeres en el trabajo remunerado tiene un efecto multiplicador en distintas dimensiones de desarrollo tanto en el corto como en el largo plazo. Por ejemplo, esto implicaría mayor producto e inversión en capital humano lo cual redundaría no solo en mejoras de productividad sino también en mayor inversión en las generaciones futuras, acrecentando el *stock* y producto en el largo plazo. Este crecimiento económico sostenido genera una nueva demanda que indirectamente promueve la paridad de género.

La evidencia empírica para la región es relativamente reciente y demuestra que los países podrían beneficiarse significativamente del cierre de la brecha. Las estimaciones sobre la magnitud de esta contribución encuentran que una mayor participación laboral de las mujeres podría significar un incremento del producto desde 4% hasta 45% dependiendo del escenario inicial y de las especificaciones de los modelos.

La reducción de las brechas de género en la participación laboral reviste importancia como fuente de crecimiento económico para América Latina. El desempeño en la región ha estado por debajo del registrado en otras regiones en desarrollo. Se estima que, entre los impulsores de crecimiento de la región, casi el 80% proviene de la creciente incorporación laboral más que de incrementos en la productividad (McKinsey Global, 2017). Por ello, una mayor participación laboral femenina se traducirá en un crecimiento cuya magnitud dependerá del perfil de las mujeres que ingresen al trabajo remunerado y las oportunidades laborales que puedan ofrecer las economías. Sin embargo, identificar cuáles son los factores determinantes de la participación laboral de las mujeres no es tarea sencilla ya que la misma es resultado de decisiones personales y familiares que a su vez se ven influenciadas por el contexto económico, social, político e institucional en el cual se toman. Asimismo, diversos aspectos subjetivos como las preferencias, valores, costumbres personales y sociales y relaciones de poder imperantes afectan también estas decisiones de vida. Ninguno de ellos explicaría por sí solo la oferta laboral femenina, su evolución forma parte de cambios sociales que no son instantáneos y en los que cada sociedad avanza según su historia, su contexto y normas que implícita y explícitamente la caracterizan.

El objetivo de este estudio es aportar a la comprensión de estos modelos, explorando el potencial económico de una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sus factores determinantes e identificando áreas en las cuales las políticas públicas pueden acompañar e impulsar este proceso. En la primera sección se repasan las tendencias observadas en las últimas décadas respecto de la participación laboral por sexo en América Latina. A continuación, la sección II aborda la evidencia sobre la contribución de un cierre en las brechas de participación en el crecimiento económico resumiendo las estimaciones sobre el potencial de crecimiento y destacando las metodologías y supuestos empleados para cuantificar esta contribución. La sección III revisa la evidencia sobre determinantes de la participación laboral femenina con el objetivo de identificar políticas y prioridades que podrían ayudar a reducir las brechas de género en la región. La última sección cierra con las conclusiones.

I. Evolución de la participación laboral femenina

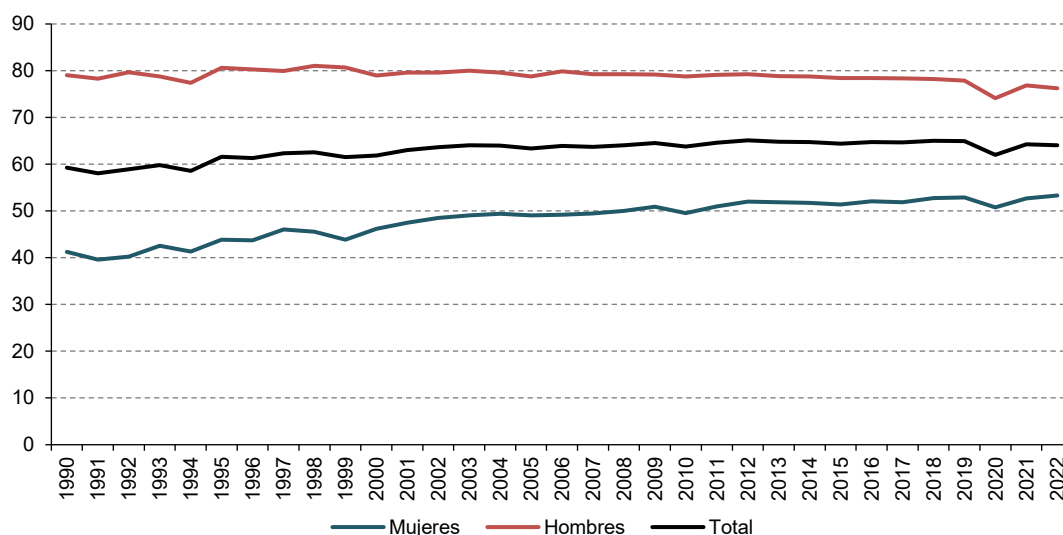
A. Las mujeres se han involucrado más en el mercado de trabajo

En los últimos 30 años la cantidad de personas en la fuerza laboral aumentó en la mayoría de los países de América Latina incrementando la tasa de participación laboral promedio en aproximadamente 5 puntos porcentuales (de 59,3% a 64,4%). Este aumento ha sido el resultado de una significativa incorporación de las mujeres al mercado laboral cuya tasa de participación laboral de 15 años o más aumentó en casi 12 puntos porcentuales pasando del 41,3% a principios de los noventa al 53,3% en promedio en 2022 para 18 países de la región (véase el gráfico 1)¹. Esto ha implicado una reducción de la brecha de género de casi 36 puntos porcentuales en 1993 a 23 puntos porcentuales en 2022 e importantes cambios en los mercados laborales y en la organización del trabajo para muchas familias en la región. Detrás de este promedio se encuentran patrones diferenciados, con países donde la tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más en 2022 es más alta como en el Estado Plurinacional de Bolivia (71%) y Perú (66%); y menor como en Honduras (43%) y México (45%) (véase el gráfico A1 en el anexo).

Esta mayor participación laboral de las mujeres, junto con la tendencia levemente decreciente de este indicador en el caso de los hombres, sobre todo a partir de comienzos de la década de 2000, dio como resultado una disminución de la brecha de la participación laboral por sexo. Esta tendencia ha significado una importante mejora en el acceso de las mujeres a las actividades remuneradas y ha tenido un impacto crucial en los países de la región, reconfigurando la dinámica de los mercados laborales. Los efectos sociales y culturales de esta tendencia son de gran relevancia, ya que transforman la vida diaria de las familias, los modelos y las aspiraciones de las nuevas generaciones, y la forma en que las personas interactúan.

¹ Los datos que se utilizaron corresponden a los recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la tasa de participación laboral se define como la suma de las personas ocupadas y desocupadas de 15 años o más como proporción del total de personas de ese grupo. Se sugiere cautela en el análisis temporal de este indicador, debido a aspectos operativos (cobertura) y conceptuales (es posible que haya habido diferencias relacionadas con la forma de medir la participación laboral).

Gráfico 1
América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población
de 15 años o más por sexo, 1990-2022^a
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración sobre la base de ILOSTAT [en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

^a Promedio simple de los 18 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bolivariana de).

Aunque con diferencias entre países, el ritmo promedio de incorporación de las mujeres al mercado laboral parece haberse ralentizado a partir de 2010 y la brecha de participación con respecto a hombres latinoamericanos y a la tasa de participación de mujeres en países desarrollados es aún considerable (CEPAL-OIT 2019). Durante la pandemia del COVID-19 se verificó una importante contracción de la oferta laboral, tanto para hombres como para mujeres, pero en el caso de las mujeres esto significó el regreso a niveles de una década atrás (CEPAL 2021). Estimaciones para 2022 indican que este indicador aún no ha recuperado los niveles previos a la pandemia en el caso de los hombres mientras que las mujeres ya estarían en niveles similares.

Existe, por lo tanto, un gran potencial para seguir incrementando la participación de mujeres en actividades remuneradas. En particular, para mejorar sus condiciones de vida y su autonomía económica. En los hogares pobres las mujeres se encuentran sobre-representadas a la vez que son minoría entre los perceptores de ingresos del hogar². En 2021, el índice de feminidad de la pobreza alcanzó el nivel máximo registrado en dos décadas³ y en el quintil más pobre, cuatro de cada diez mujeres reportaron no tener ingresos propios⁴.

² Observatorio de Igualdad de Género, CEPAL.

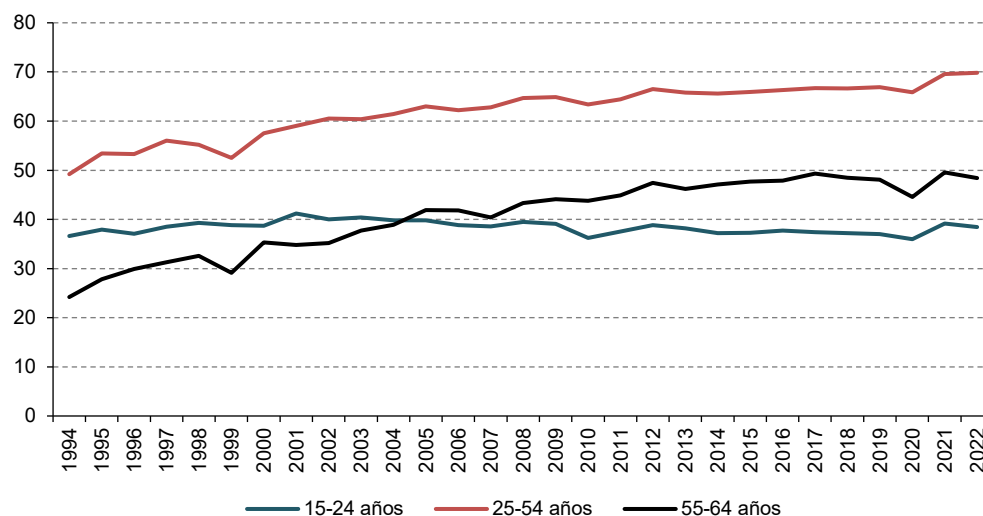
³ Mide la cantidad de mujeres por cada 100 hombres en hogares pobres, alcanzando 118,3 para la pobreza extrema y 116 para la pobreza. Estimado por CEPAL sobre la base de encuestas de hogares de Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de), América Latina. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

⁴ 41,4% en el quintil de menor ingreso versus 15% en el quintil de mayor ingreso relativo. Estimado por CEPAL sobre la base de encuestas de hogares de Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de), América Latina. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

B. La incorporación laboral ha sido dispar entre mujeres de distinta edad y nivel educativo

Los cambios generacionales se evidencian cuando se consideran los grupos de edad, uno de los grupos con mayor aumento es el de las adultas 55 a 64 años. Mientras que a principios de los noventa tenían una tasa de participación cercana al 24%, treinta años después se había incrementado a 50%. Por su parte, el grupo de edad central, mujeres de 25 a 54 años, incrementó su participación desde 1990 en 20 puntos porcentuales hacia el final del período, llegando al 69% en promedio. En cambio, la tasa para las mujeres jóvenes, de 15 a 24 años creció hasta principios de los 2000 para luego comenzar a reducirse. En promedio, la participación de las jóvenes aumento solo 2 puntos porcentuales en los años considerados, posiblemente por la prolongación de los años de estudio (véase el gráfico 2).

Gráfico 2
América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por rango de edad, 1994-2022^a
(En porcentajes)

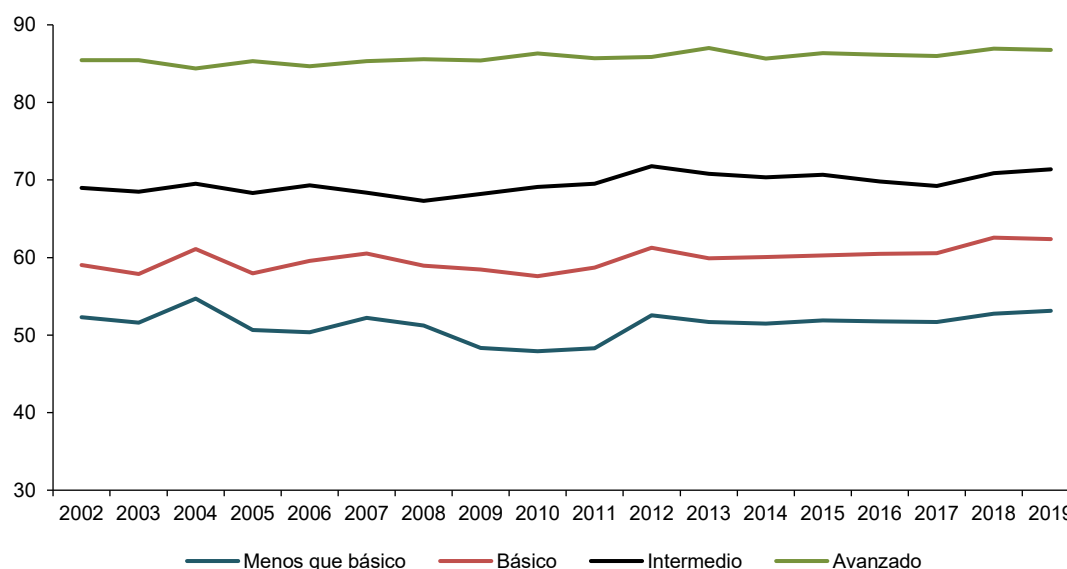


Fuente: Elaboración sobre la base de ILOSTAT [En línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

^a Promedio simple de los 18 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bolivariana de). Se incluyen datos del Perú hasta 2017 y de Venezuela hasta 2016.

En el interior del grupo de mujeres adultas se observan diferencias en las tendencias de participación según años de escolaridad. Aunque las tasas de participación por niveles educativos mantuvieron sus órdenes de magnitud, es decir, niveles de participación más elevados entre las mujeres más educadas, las brechas entre grupos tuvieron un comportamiento diferenciado. El crecimiento de la participación laboral a partir del 2000 tuvo lugar especialmente en los grupos con menor escolaridad, acortando así la brecha de participación respecto de las mujeres más educadas (véase el gráfico 3). Mientras la brecha entre las mujeres con escolaridad avanzada y con escolaridad menor al nivel básico se redujo (de 36,4 a 33,6 puntos porcentuales); la brecha entre el grupo de nivel avanzado e intermedio creció (de 14,1 a 15,4 puntos porcentuales).

Gráfico 3
América Latina y el Caribe (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de las mujeres
de 25 a 59 años de edad por años de educación, 2002-2019^a
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración sobre la base de ILOSTAT [En línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

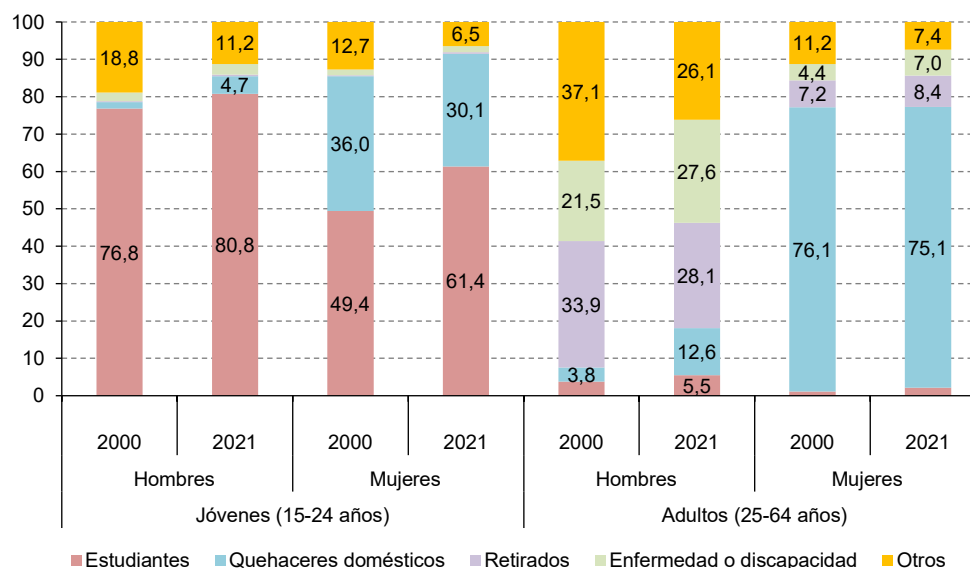
^a Promedio simple de los 18 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bolivariana de).

C. El trabajo no remunerado o el estudio, las razones dominantes para no participar en el mercado laboral

Las mujeres adultas que no forman parte de la fuerza laboral están principalmente abocadas al trabajo no remunerado en el hogar (doméstico y de cuidados), mientras que las jóvenes señalan estar estudiando. En el grupo de edad de 25 a 64 años, tres de cada cuatro mujeres señalan como fuente de inactividad a los quehaceres domésticos, registro que no ha mostrado cambios significativos entre 2000 y 2021. Entre las jóvenes, la principal fuente de inactividad son los estudios y si bien pasó de representar del 49% al 61% en 2021, la dedicación a los quehaceres domésticos aun comprende al 30% de las jóvenes fuera de la fuerza laboral (véase el gráfico 4).

En cambio, para los hombres este tipo de trabajo explica una fracción minoritaria de las razones de inactividad en ambos grupos de edad. Sin embargo, se observa una mejora en el tiempo ya que, para los hombres de edad central, esta razón pasó explicar 4% de la inactividad a 13% en las últimas dos décadas.

Gráfico 4
América Latina y el Caribe (25 países): subgrupos de inactividad según sexo, edad y motivo, 2000 vis-à-vis 2021

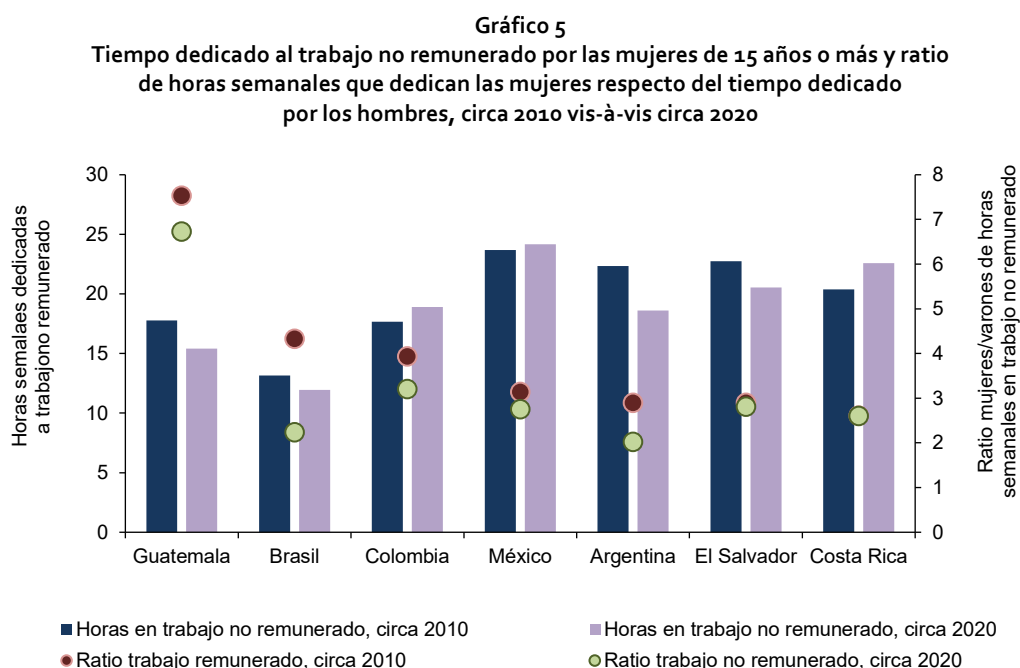


Fuente: Elaboración en base a datos Banco de Datos de Encuestas de Hogares [En línea] <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>.

Nota: El promedio de América Latina comprende las encuestas de hogares realizadas por los países en el año correspondiente; cuando no hay información para ese año, se toma el último año disponible.

D. El tiempo dedicado al trabajo no remunerado, un eslabón clave

La evidencia presentada ubica al trabajo no remunerado como un componente importante en el análisis de las brechas de género en la participación laboral. Las mujeres se dedican en mayor medida que los hombres a asumir estos roles a lo largo de su vida, y la magnitud del tiempo dedicado a estas tareas reduce la posibilidad de ofrecer tiempo en el mercado de trabajo y a otras actividades. En base a datos de las encuestas de uso del tiempo, se observa que en algunos países esta dedicación equivale a alrededor la mitad de una jornada laboral regular semanal, como es el caso de México (24 horas) y Costa Rica (22 horas), sin registrar cambios sustantivos en la última década. En Argentina, el tiempo destinado por las mujeres a estas tareas se redujo en más de 3 horas mientras que en Colombia se incrementó en más de una hora en la última década. Este tiempo que las mujeres dedican a estas tareas — pese a la reducción de la brecha— actualmente triplica al tiempo destinado por los hombres en estos países. En Guatemala esta desigualdad es aún más alta, el tiempo —medido en horas— dedicado por las mujeres al trabajo no remunerado es 7 veces superior, respectivamente (véase el gráfico 5).



Fuente: Elaboración en base a datos Banco de Datos de Encuestas de Hogares [En línea] <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>.

Nota: Argentina 2013 y 2021; Colombia 2012 y 2021; Brasil 2012 y 2019; Guatemala 2014 y 2019; México 2014 y 2019; Costa Rica 2011 y 2017; El Salvador 2010 y 2017.

E. La relación entre participación laboral femenina y crecimiento económico

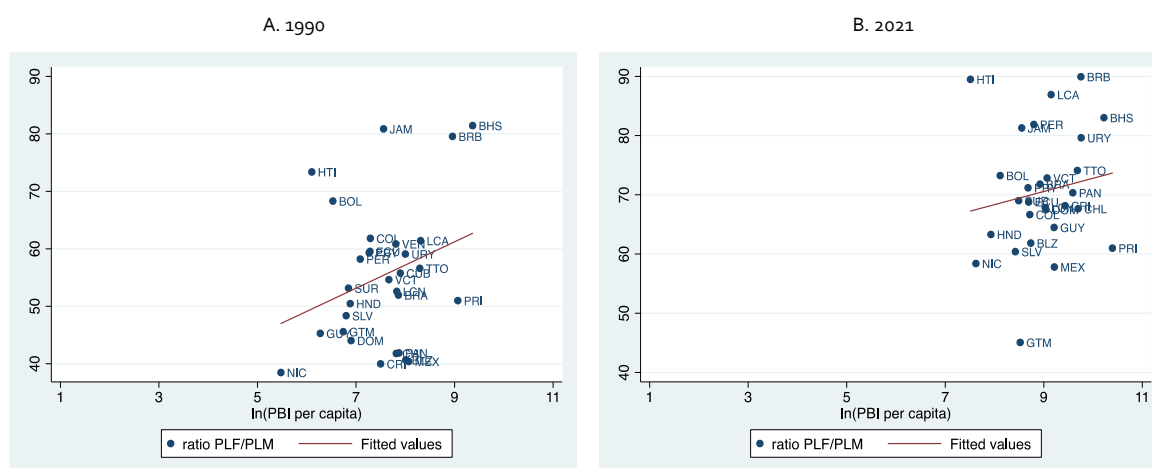
La evolución de los niveles en la participación laboral femenina se suele explicar por el nivel de desarrollo económico de los países. Algunos estudios encuentran una relación con forma de U invertida entre la tasa de participación laboral y el nivel de ingreso de los países (Klasen et al. 2019, Goldin 1996). Desde una perspectiva de la historia económica, la explicación que se ha presentado se relaciona con tres etapas del desarrollo. En la primera etapa, cuando la agricultura es un sector importante de la economía, las mujeres tienden a combinar el trabajo familiar no remunerado con el trabajo fuera del hogar. En el caso de los países con niveles bajos de desarrollo, el ingreso de las mujeres juega un papel importante en los gastos del hogar, por lo que estas suelen participar activamente en tareas remuneradas. En la segunda etapa, a medida que la urbanización avanza y se reduce el peso de la economía agrícola respecto de la economía industrial, la participación laboral de las mujeres cae por el mayor ingreso de los hombres y porque el bajo nivel educativo de las primeras y las barreras sociales limitan las posibilidades de inserción laboral. Mientras el potencial del ingreso femenino es bajo, la participación de las mujeres también lo es. En la tercera etapa, la relación entre desarrollo y participación laboral femenina vuelve a ser positiva a medida que en los países se alcanzan niveles elevados de ingreso, aumenta el nivel educativo de las mujeres, se genera trabajo en sectores ligados a servicios que fomentan el empleo de estas y hay mayores posibilidades de acceder a servicios de cuidado (Marchionni et al., 2018, Novta y Chen Wong, 2017).

Sin embargo, la evidencia para los países de América Latina no demuestra este comportamiento de forma concluyente y en algunos casos se encuentra una relación muy débil entre la participación laboral femenina y el PBI per cápita, lo que sugiere la importancia de otros aspectos más allá de los

económicos (Klasen et al. 2019). En efecto, se observa que hay países con ingresos relativamente elevados que tienen tasas de participación laboral femenina diferentes, como por ejemplo Chile y el Uruguay, cuyas tasas en el grupo de más de 15 años son del 47% y el 56% para 2021, respectivamente es decir, una diferencia de 9 puntos porcentuales. Asimismo, hay países que tienen un ingreso per cápita bajo y similar, pero una tasa de participación laboral femenina muy distinta. Este es el caso de Honduras y Nicaragua, donde dicha tasa entre las mujeres de 15 años o más fue en 2021 del 43% y el 55%, respectivamente, es decir, una diferencia de 12 puntos porcentuales.

Un indicador alternativo para representar la brecha de participación laboral por sexo es el ratio entre las tasas de ambos grupos. Este indicador muestra por ejemplo que la disponibilidad de mujeres para producir bienes y servicios en el mercado representó el 45% de la disponibilidad de hombres en Guatemala y el 80% en Jamaica para 2021. Comparando este indicador en el tiempo, se observa que estos ratios son similares a los registrados en 1990 pese al mayor nivel de PBI per cápita alcanzado tres décadas después en ambos países (véase el gráfico 6). En Bolivia, el ratio de la participación laboral de las mujeres respecto de los hombres se acrecentó en solo 5 puntos porcentuales más que en 1990 mientras que en Uruguay alcanzó 20 puntos.

Gráfico 6
América Latina y el Caribe: ratio de participación laboral^a entre mujeres y hombres según nivel de PBI per cápita



Fuente: Elaboración sobre la base de DATABANK-World Development Indicators [En línea]. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>.

^a El ratio de participación laboral femenina/masculina corresponde a la estimación ILO, y el PBI per cápita medido en US\$ corrientes.

La diversidad de niveles y tendencias ilustra el amplio abanico de desafíos sociales y en el mercado de trabajo enfrentados por los países de la región, atendiendo a las condiciones iniciales de desarrollo y estructuras económicas que moldean las oportunidades económicas para las mujeres.

II. Modelos económicos sobre la contribución al crecimiento económico de un aumento en la participación laboral femenina

Las teorías del desarrollo económico a largo plazo se han basado en dos fuerzas centrales: el crecimiento demográfico y la acumulación de capital humano. Ambas fuerzas dependen de decisiones tomadas principalmente en el seno de los hogares: el crecimiento poblacional dependerá de decisiones de fecundidad y la acumulación de capital humano de las decisiones de inversión en la educación y la salud (Santos Silva y Klasen 2021). Esta teoría supone que los factores determinantes de la participación laboral son los mismos para hombres y mujeres y que ambos son sustitutos perfectos en el mercado laboral. Como resultado, los primeros modelos económicos consideraban el impacto de las decisiones del hogar en el crecimiento sin distinción de sexo. Sin embargo, progresivamente se ha reconocido que las diferencias de género impactan estas decisiones y que ambos pueden aportar aspectos diferentes al mercado laboral, los modelos de crecimiento comenzaron a incorporar esta distinción en sus supuestos y parámetros llegando a nuevas conclusiones.

Los modelos de la teoría macroeconómica moderna predicen que los beneficios de contar con un mayor involucramiento de las mujeres en actividades remuneradas operan en el margen extensivo e intensivo. Por un lado, la mayor cantidad de personas en el mercado laboral tiene un impacto directo y positivo sobre la actividad económica. Por otro lado, una mejor combinación de trabajo remunerado y en el hogar (horas trabajadas) tanto para hombres como para mujeres y una mejor asociación de habilidades con los requerimientos en los puestos de trabajo conlleva ganancias de productividad para la economía. Mas aun, se estima que la plena utilización de las capacidades de las mujeres tiene un efecto multiplicador en el tiempo. Esto significa que el mayor PBI e inversión en capital humano en el corto plazo, redundan en mejoras de productividad y aumentos en la inversión en las generaciones futuras, acrecentando el *stock* y producto en el largo plazo. A su vez, este crecimiento económico sostenido genera una nueva demanda de empleo y oportunidades que indirectamente promueve la paridad de género.

Por su parte, la evidencia empírica reciente a partir de estos modelos encuentra que los países tienen un potencial de crecimiento económico significativo derivado del cierre de la brecha. **La variabilidad de resultados reside en supuestos sobre cuán independiente es la participación laboral femenina de las decisiones económicas en el hogar, las perspectivas de crecimiento de empleos en relación al perfil de la población femenina que se incorpora a la fuerza laboral y en las posibilidades de superación de barreras de género para posicionarse en empleos de mayor productividad y retornos.**

A. Metodologías

Las estimaciones del potencial de crecimiento en el PBI derivado de una mayor participación laboral femenina se obtienen utilizando herramientas con distinto nivel de complejidad. Esto comprende modelos que toman como punto de partida una meta de reducción o eliminación de brecha de género estableciendo la fracción de mujeres que ingresaría al mercado laboral y supuestos sobre los resultados de equilibrio (el empleo al que accederían y niveles de desempleo y salarios para todos los participantes) para cuantificar los beneficios económicos (ILO, 2017; CEPAL 2014). También existen modelos de equilibrio general basados en supuestos sobre el comportamiento de agentes económicos y efectos de barreras de género en el crecimiento agregado (Santos Silva & Klasen 2021).

Entre los modelos teóricos para determinar el aporte de una mayor participación laboral femenina en la economía se destacan los macroeconómicos basados en fundamentos microeconómicos de optimización por parte de los agentes económicos ante los mercados que enfrentan. Aquí, las diferencias en la decisión de participación laboral y elección ocupacional surgen a partir de agentes representativos heterogéneos realizando distintos supuestos sobre sus preferencias, dotaciones y restricciones. Estos modelos se nutren de la disponibilidad de microdatos para obtener parámetros que calibren la heterogeneidad de los agentes y sus implicancias agregadas. Por su parte, otros enfoques empíricos parten de modelos de elección ocupacional utilizando la variabilidad a nivel individual existente en los microdatos para inferir a partir de allí los efectos agregados en la economía.

1. Modelos macroeconómicos con fundamentos microeconómicos

Derivados de la nueva macroeconomía clásica, los modelos de crecimiento económico con fundamentos micro diferencian por género a los agentes económicos representativos para dimensionar el impacto que la brecha de género tiene en el producto. Las brechas de género son modeladas en el espectro de las preferencias, dotaciones y restricciones de los agentes. Los mecanismos por los cuales estas desigualdades afectan al crecimiento comprenden al mercado de trabajo y la inversión de los hogares en la educación de las mujeres en el corto plazo en vista de las oportunidades existentes, y la eficiencia en asignación de recursos —productividad— en el largo plazo.

Para la cuantificación y validación de los efectos estimados los modelos recurren a calibraciones paramétricas utilizando datos de países o grupos de países y/o hallazgos de la literatura como referencia. Sobre esta base se estiman contrafactuales y los efectos de cambios en las barreras que enfrentan las mujeres para su participación en actividades remuneradas.

a) **Modelo de elección ocupacional con introducción de barreras que generan una asignación subóptima**

Cuberes & Teigneir (2016) estiman la pérdida de ingresos de mercado y de productividad agregada considerando dos tipos de brechas de género: diferencias entre hombres y mujeres en participación laboral y entre quienes participan, en la actividad empresarial —distinguiendo la modalidad de empleadores de los trabajadores por cuenta propia. Formulan un modelo de elección ocupacional de equilibrio general donde los agentes pueden optar desempeñarse como asalariados,

cuenta propia o como empleadores. Las fricciones se introducen asumiendo que los agentes son heterogéneos en términos de género en las posibilidades de elección ocupacional, esto es, mientras los hombres deciden su inserción en el mercado laboral a partir de su talento, las mujeres enfrentan un conjunto de elecciones limitado, conduciendo a ineficiencias en la asignación de talento entre ocupaciones. La brecha de género se modeliza introduciendo restricciones exógenas en la elección ocupacional: solo una fracción de las agentes mujeres pueden elegir libremente su ocupación. Es decir, se excluye a una fracción de mujeres de la posibilidad de desempeñarse como empleadores, a su vez, una fracción además se ve impedida de ocuparse como cuenta propia; y una fracción de las mujeres es directamente excluida de la posibilidad de participación laboral. Los autores refieren como fuentes posibles de estas restricciones (que el modelo asume como dadas) a la discriminación por género, así como al resultado de una optimización que realizan las mujeres en base a sus desventajas de género en materia de financiamiento, acceso de información, competencias para la iniciativa empresarial en combinación con sus preferencias influidas por las normas sociales. Las estimaciones encuentran que **las brechas de género en la actividad empresarial tienen efectos significativos en la asignación de recursos en la economía y en consecuencia, en la productividad agregada, mientras que la brecha en la participación laboral tiene un efecto negativo en la magnitud del ingreso per cápita.**

Hsieh et al. (2019) emplearon un modelo de elección ocupacional para dar cuenta de los cambios en el producto derivados de una asignación deficiente de habilidades por desigualdades de género. En el modelo, los agentes económicos son heterogéneos en preferencias y habilidades, y las mujeres enfrentan fricciones como la discriminación laboral (operando como un impuesto sobre los salarios y que varía por ocupación), barreras a la inversión en capital humano (penalidad a través de diferenciales de calidad en insumos para la acumulación de capital humano) o normas sociales (estereotipos reflejados en primas o penalidades en las ocupaciones) que distorsionan la asignación de talento entre ocupaciones. La reducción de barreras genera ganancias de productividad por el mejor ajuste de habilidades a puestos y mayor inversión en capital humano por la reducción de la discriminación en ocupaciones de alta calificación. Los autores testean su modelo analizando los efectos de reducción de estas barreras en el producto y productividad para Estados Unidos, entre 1960 y 2010. Las estimaciones sugieren que **entre el 20% y el 40% del crecimiento en el PBI per cápita y el 90% del crecimiento en la participación laboral son atribuibles a la mejor asignación de talento entre ocupaciones.**

b) Modelo de elección ocupacional con cambio estructural e introducción de barreras que generan una asignación subóptima

Ostry et al. (2018) proponen un modelo de crecimiento multisectorial, donde el hogar es un agente económico que enfrenta la decisión de asignar su empleo entre sectores. El hogar se compone de un hombre y una mujer, quienes se complementan en la producción de bienes para el hogar y de bienes en el mercado, y donde cada integrante cuenta con una dotación de una unidad de empleo divisible entre sectores de la economía que tienen diferenciales de productividad. En este modelo tiene lugar un *shock* de demanda laboral en el sector de servicios y se introducen fricciones (barreras) que afectan exclusivamente a las mujeres para asignar su empleo entre sectores. Estas barreras de género son exógenas y podrían encontrarse tanto en la oferta como la demanda laboral por discriminación y/o normas sociales. Las fricciones conllevan pérdidas de eficiencia en el proceso de reasignación sectorial del empleo desde la agricultura hacia los servicios a medida que se desarrollan las economías. Un cierre de la brecha de género se traduciría en una mayor participación laboral de las mujeres en el sector servicios, donde existe una mayor paridad de género, con el consecuente efecto de mayores ingresos y crecimiento económico.

c) Modelo de oferta laboral del hogar que introduce discriminación de género vía salarios

Cavalcanti & Tavares (2016) modelan el costo que las brechas de género en la participación laboral basadas en la discriminación implican para el producto de la economía en el largo plazo. Los agentes económicos, hombres y mujeres, poseen un ciclo de vida de tres períodos (niñez, adultez y

vejez). El modelo supone que, en el período de la adultez, aunque hombres y mujeres son igualmente productivos en el desempeño de actividades en el mercado laboral, las mujeres son más productivas que los hombres en la crianza de niños. En el mercado de trabajo se introduce la fricción de discriminación de género a través de la brecha salarial. Las parejas optimizan sus decisiones de oferta laboral, fecundidad y ahorro en función de los retornos esperados en el mercado y en el hogar.

En estos modelos, la toma de decisiones en el hogar conduce a una menor participación laboral de las mujeres, generando pérdidas económicas. La discriminación por género en el mercado de trabajo se traduce en una pérdida de producto per cápita por la vía de una menor productividad agregada (un impuesto a la participación de las mujeres produciendo una asignación ineficiente de los recursos) y una mayor fecundidad. Como resultado, el aumento de la población en redonda en un menor PBI per cápita en el largo plazo.

d) Modelo de oferta laboral del hogar condicionado por normas sociales y desigualdad educativa

Hiller (2014) desarrolla un modelo de una economía con generaciones solapadas de dos sexos, con una ventana de dos períodos, conformados por la niñez y la adultez. En la primera etapa tiene lugar la acumulación de capital humano, en la segunda, tiene lugar la producción para el hogar y para el mercado, donde la productividad de esta última depende de la inversión en educación recibida durante la niñez. El agente económico en la adultez es una pareja de hombre y mujer con idénticas preferencias y con dos hijos, un hombre y una mujer. Entre generaciones se transmiten las normas sociales, las cuales son endógenas a la participación laboral relativa de la pareja. Estas normas no solo guían los roles laborales, sino también las inversiones en educación que los padres realizan para sus hijos. Cuando la participación laboral de la mujer aumenta, las normas sociales son más igualitarias (menos discriminatorias).

El modelo produce equilibrios múltiples dependiendo de la desigualdad de género expresada en la norma inicial. Una norma social muy desigual para las mujeres conduce a la economía a una trampa de desigualdad de género. El estereotipo de género amplifica la brecha en la acumulación de capital humano redundando en bajas tasas de participación laboral en una economía con bajo nivel de producto per cápita, lo cual refuerza el estereotipo de género. Solo los niños varones reciben educación que luego intercambiarían en el mercado laboral por retornos mientras las mujeres se retiran hacia el trabajo no remunerado.

e) Modelo de negociación intra-hogar no cooperativo y empoderamiento

Prettner & Strulik (2017) modelan la decisión de oferta laboral en el hogar como resultado de un juego no cooperativo en la pareja para determinar los efectos agregados en el crecimiento de la asignación del trabajo en el hogar y en el mercado. Hombres y mujeres tienen distintas preferencias de fecundidad, consumo y educación para sus hijos según género. Cuando las mujeres tienen una mayor preferencia por la inversión en educación de sus hijos mientras que los hombres por una mayor cantidad de hijos, y la preferencia de ambos es una mayor inversión en educación para los hijos varones, solo una alteración en las relaciones de poder entre hombres y mujeres puede liberar la trampa de alta fertilidad, baja inversión en educación, y bajo nivel de ingreso.

Doepke & Terlit (2019) formulan, a nivel hogar, un juego no cooperativo entre la pareja donde ambos tienen las mismas preferencias y la única asimetría entre ellos es el salario de mercado. Como resultado de un juego de negociación no cooperativo, los miembros del hogar se especializan en un rol dentro del hogar en forma endógena tomando las acciones de su pareja como dadas. En el equilibrio, la mujer, que es quien obtiene un menor salario en el mercado, se especializa en la provisión de bienes públicos en el hogar relativamente más intensivos en uso del tiempo. En cambio, el hombre, que es quien obtiene un mayor salario se especializa en la provisión de ingresos para el hogar. Aquí se evalúa el efecto de una transferencia de recursos —vía el otro integrante de la pareja o un programa público— en

el equilibrio alcanzado dada la especialización hacia el interior del hogar: la mujer incrementa su dedicación a la producción de bienes públicos intensivos en tiempo como el cuidado de los hijos desplazando al hombre de este rol, i.e. las inversiones en los hijos son mayores. Esta predicción es consistente con la observación de que cuando las mujeres controlan los recursos del hogar, por ejemplo a través de transferencias monetarias donde asumen la titularidad, las inversiones en los hijos son mayores en detrimento de la acumulación de capital.

2. Modelos empíricos

Existe un conjunto de estudios que estiman el vínculo entre las brechas de género y el crecimiento económico. Por el momento, estos modelos se ven limitados por la disponibilidad de series de tiempo extensas o de microdatos de corte transversal entre países, su comparabilidad y las dificultades econométricas (como es el caso de variables omitidas, endogeneidad) para aislar efectos condicionan las posibilidades de medición. Sin embargo, son ejercicios útiles que permiten cuantificar las ganancias de una mayor participación laboral de las mujeres en determinados contextos y supuestos.

Koengkan et al. (2022) estiman el efecto de la brecha de género en el crecimiento utilizando datos de 17 países de América Latina para el período 1990-2016 mediante especificaciones de regresión por cuantiles y mínimos cuadrados ordinarios con efectos fijos. La brecha de género se representa mediante un índice que sintetiza la desigualdad de género en tres dimensiones (salud reproductiva, empoderamiento, participación laboral). Entre las variables de control utilizadas se encuentran el consumo energético proveniente de fuentes renovables, el stock de capital general del gobierno y del sector privado, apertura comercial y la proporción de población urbana. Los autores **encuentran un efecto negativo estadísticamente significativo de la brecha de género en el crecimiento económico.**

Klasen & Lamanna (2009) utilizan un panel datos para el período 1960-2000 de países agrupados en las regiones de Oriente Medio y Norte de África, América Latina y el Caribe, Asia Oriental y Pacífico, OCDE, Asia Meridional, África Subsahariana y Europa Oriental y Asia Central. A partir de distintas especificaciones econométricas, evalúan los efectos que las brechas de género en la educación, en la participación laboral y en los salarios tienen en el crecimiento económico de largo plazo. Los autores demuestran que **las brechas de género traen penalidades para el crecimiento económico.** Mientras las brechas educativas redujeron el crecimiento en los años 90, para regiones como Oriente Medio y Norte de África y el Sudeste Asiático, este efecto continúa hacia el final del período analizado aunque en menor magnitud -en correspondencia con brechas más bajas en la acumulación de capital humano. Por su parte, las brechas en la participación laboral tienen un impacto negativo de mayor magnitud para los países en desarrollo, donde las brechas de acceso a la educación fueron reducidas.

Bustelo et al. (2019) estiman la contribución económica de la reducción en la brecha de participación laboral mediante un modelo de mercado laboral basado en microdatos de encuestas de hogares. Dos supuestos son claves en estas estimaciones y se asocian a los sesgos en la muestra y efectos de equilibrio general en precios y cantidades. El perfil de las mujeres que no participan de la fuerza laboral y que ingresarían en una reducción de la brecha determina la magnitud de la contribución. Esta mayor participación tiene efectos en los ingresos laborales de corto plazo y en el ajuste que estos producen en las decisiones de producción y demanda laboral con los consecuentes efectos en los retornos laborales de largo plazo. El modelo postula una decisión de participación endógena, función de la heterogeneidad individual sobre la utilidad fuera del mercado laboral a partir de variables exógenas —por ejemplo, la presencia de niños en el hogar. Adicionalmente, el modelo toma en cuenta la incidencia de la informalidad compuesta por el trabajo por cuenta propia y los asalariados informales. Finalmente, contempla una distribución de productividad sensible a políticas para captar el impacto de medidas específicas como las de cuidado infantil y de mejora en la productividad. Los resultados basados en datos para cinco países de América Latina (Argentina, Chile, Colombia, México y Perú) indican que **las políticas que aumentan la productividad de las mujeres se asocian con efectos positivos en el producto agregado.**

CEPAL (2014) evalúa el efecto en los ingresos de un cierre de la brecha de participación laboral entre hombres en la región. Para cada tramo de edad, las mujeres inactivas se ordenan de acuerdo a la estimación de su probabilidad de participación laboral de mayor a menor. Luego, se establece un corte en el punto en que la tasa de participación laboral de las mujeres iguala a la de los hombres, y se estima la probabilidad de transitar al empleo o desempleo. Para las que estarían ocupadas se les estima un ingreso laboral equivalente al de mujeres ya ocupadas con iguales características observables. Las ganancias estimadas del cierre de la brecha son de mayor magnitud en los países donde la brecha de participación laboral es más amplia. Se estima un crecimiento de los ingresos promedios de los hogares de entre 3% y 4% en Argentina, Brasil, Colombia, México y Uruguay; y de más del 10% en El Salvador, Honduras y Perú.

3. Herramientas de simulación basadas en parámetros

La herramienta de simulación de crecimiento de largo plazo basada en el modelo de crecimiento Solow-Swan (Long-Term Growth Model, LTGM) y sus extensiones (Long-Term Growth Model-Total Factor Productivity, LTGM-TFP), permite cuantificar el impacto de la brecha de género en la participación laboral con bajos requerimientos de datos (Loayza & Pennings 2018)⁵.

Devadas & Eun (2020) estiman los efectos de las brechas de género en años de educación y la participación laboral en el producto per cápita (impacto directo, LTGM) y la productividad total de los factores (impacto indirecto, LTGM-TFP) planteando un escenario base con los niveles actuales de brechas en educación y participación laboral y otro de remoción de estas brechas. Las pérdidas económicas son mayores para los países de ingreso medio-bajo, seguidos por los países de ingreso medio-alto, los de ingresos bajos y finalmente por los países de ingresos altos. **Mientras las brechas en años de educación son la principal fuente de pérdida económica en los países de ingreso bajos, es la brecha en la participación laboral la que domina el efecto en los países de ingresos medios y altos.**

B. Estimaciones para América Latina

La evidencia empírica disponible para América Latina permite dimensionar las ganancias tanto en el corto como en el largo plazo, si se removieran algunas barreras que limitan la participación laboral femenina. Más allá de la diversidad de puntos de partida en los que se encuentran los países, se estima que el impacto de aspectos como la reducción en la segregación ocupacional, de las brechas educativas o un mayor acceso a servicios de cuidado implicarían un piso de incremento del PBI del 4% que podría multiplicarse varias veces.

McKinsey Global Institute (2015) señaló a América Latina como una de las regiones de mayor potencial de impacto en el PBI (la segunda luego de India). Si el escenario actual se modificara por otro donde se cierren las brechas de género en el mercado de trabajo, esto es, mismos niveles de participación laboral, horas trabajadas, y representación en sectores de actividad con productividad más alta se produciría un aumento del PBI que oscila desde el 14% (escenario del país con mejor historial en la región) al 35% (escenario pleno, cierre de brechas en las tres dimensiones) en 2025. Los países donde sería mayor la contribución de la reducción de brechas de género comprenden a República Dominicana, Guatemala y México.

Cuberes y Teignier (2016) obtienen a partir de un modelo ocupacional con brechas de género una pérdida de ingresos del 15,8% y 17,3% en el corto plazo y largo plazo respectivamente para la región, ubicándola tercera a nivel mundial en magnitud. De esta pérdida, 30% es atribuible a las brechas de

⁵ Metodología y acceso a la herramienta disponible en <https://www.worldbank.org/en/research/brief/LTGM>.

género en emprendedurismo. Para el caso de México esta pérdida de ingresos asciende al 25,5% en el largo plazo, la más alta para la región. Niveles intermedios, entre 14% y 20%, se obtienen para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Colombia. Por su parte, Uruguay, Perú y Bolivia son los países que experimentan pérdidas económicas más bajas entre el 12% y el 13%.

Por su parte, Frisancho y Queijo Von Heideken (2022) se basan en el modelo de Hsieh et al. (2019) para estimar los resultados económicos que permitiría la reducción de barreras de inserción laboral para las mujeres, como la discriminación salarial y las brechas de género en la acumulación de capital humano. Los autores encuentran que en el caso de países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), se tendrían ganancias de entre el 4 y 15% del PBI si se eliminasen las barreras ocupacionales de las mujeres.

Ostry et al. (2018) estiman que para la región, la remoción de la brecha de participación laboral significaría un crecimiento del 22% en el PBI. Este aporte se deriva de la reasignación sectorial con mayor presencia de los servicios que incrementa la productividad y el crecimiento. Encuentran evidencia de complementariedad entre trabajadores hombres y mujeres, con lo cual la diversidad de género aumentaría la productividad total de los factores. Estiman que **las barreras a la participación laboral femenina existentes son similares a un impuesto adicional equivalente al 25% del ingreso laboral de las mujeres.**

Bustelo et al. (2019) utilizan microdatos para Argentina, Chile, Colombia, México y Perú para estimar impactos sobre el PBI de aumentos en la participación laboral de mujeres a través de políticas provisión de servicios de cuidado y de capacitación. Sus resultados muestran incrementos de hasta el 6,5% del PBI per cápita si se reduce a la mitad la cantidad de mujeres que no participan del mercado laboral por la falta de oferta de servicios de cuidado; y de hasta el 25% si se incrementa la productividad de las mujeres por medio de inversión en educación en 10%.

Koengkan et al. (2022) encuentran que la desigualdad de género, medida por un índice que reúne tres dimensiones de desarrollo humano donde se incluye la brecha de participación laboral⁶, conduce a disminución del crecimiento en la región. Estiman, para un total de 17 países, que **un incremento en una unidad del índice de desigualdad de género se asocia a una reducción de 0,456 del crecimiento económico.**

Finalmente, la simulación de pérdidas de PBI per cápita realizada por Devadas & Kim (2020) derivada de brechas de género en años de educación y participación laboral muestra amplia heterogeneidad entre países. Alcanza el 25% en Guatemala, 15% en Bolivia, 10% en Brasil y 5% en Jamaica.

⁶ Salud reproductiva, empoderamiento y estatus económico medida por las tasas de participación laboral por sexo para la población mayor de 15 años.

III. Factores determinantes de la participación laboral femenina

La historia y la cultura han asignado un rol social, económico y político diferenciado según género siendo los hombres los proveedores económicos y los tomadores de decisiones del ámbito público y las mujeres asociadas a tareas reproductivas, de cuidado del hogar y, hasta cierto punto, tomadoras de decisiones del ámbito privado (Blau et al. 2006). La participación en actividades remuneradas para las mujeres se consideraba algo temporal hasta el matrimonio o se limitaba a tareas de enseñanza o de cuidado no remunerado. Por esta razón, los determinantes de la participación laboral femenina son en cierto modo más complejos que la de los hombres⁷.

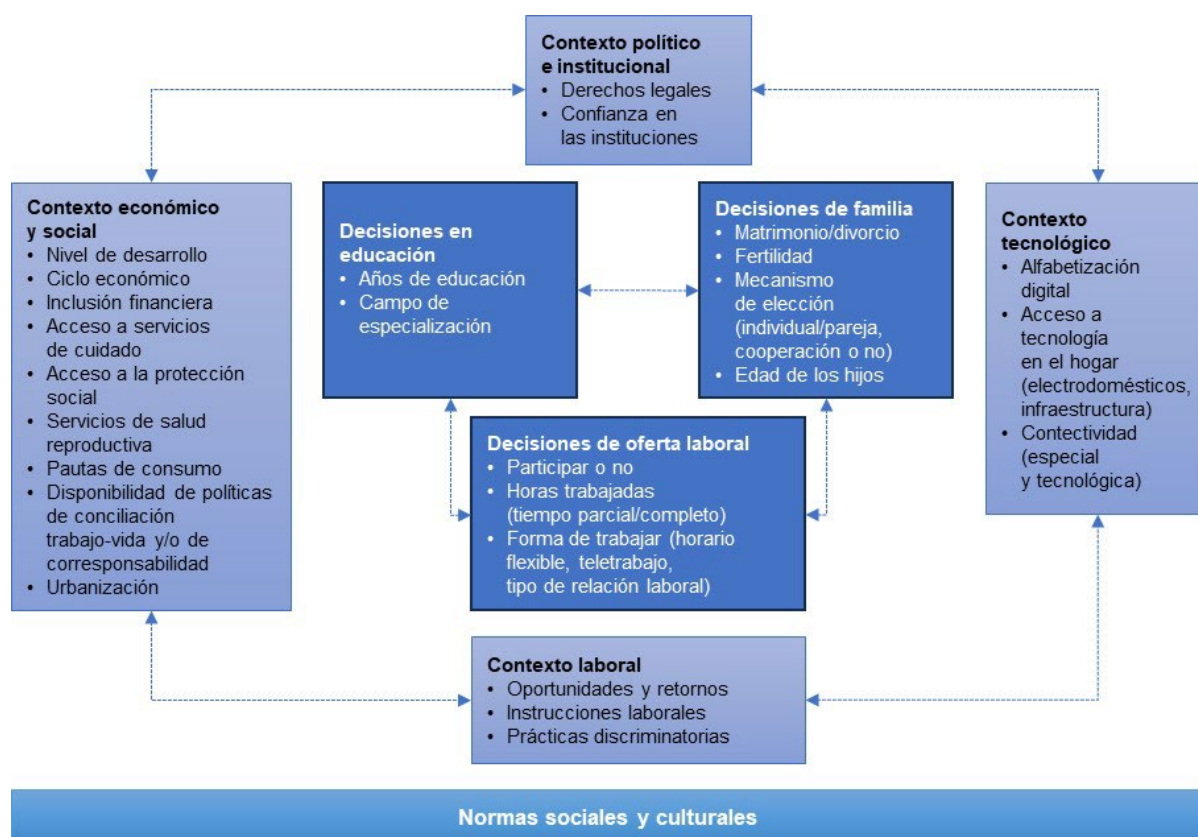
Su evolución forma parte de cambios dinámicos en el tiempo, que no son instantáneos, que se van produciendo en la sociedad, y en los que cada una avanza según su historia, su contexto, normas y aspectos culturales que implícita y explícitamente la caracterizan. Este proceso se exhibe en el diagrama 1 para destacar los diferentes factores que intervienen, reconociendo la endogeneidad —determinación simultánea e interacciones— en el proceso. En el centro se presenta la decisión de participación laboral femenina como el resultado recíproco de otras decisiones, principalmente la de invertir en educación y las de familia. Estas decisiones personales y familiares se ven influenciadas por factores relacionados con el contexto económico y social, laboral, político e institucional y tecnológico en el cual se toman. Asimismo, las normas sociales y culturales imperantes afectan las preferencias, los valores, las costumbres personales y sociales y relaciones de poder imperantes y por lo tanto afectan también las decisiones de estudiar, trabajar y formar una familia. Ninguno de ellos explicaría por sí solo la oferta laboral femenina, estos factores están interrelacionados y sus efectos específicos son difíciles de aislar en las mediciones.

A partir de la evidencia sobre los determinantes de la participación laboral y de la disponibilidad de datos, se estimó un modelo de regresión logística donde la variable dependiente toma el valor 1 si una mujer dada (de 25 a 54 años) participa en el mercado laboral y cero de otro modo utilizando datos de las

⁷ Si se consideran otras intersecciones de desigualdad basadas en la raza, la etnia, la condición migrante, la discapacidad, la identidad sexual, entre otras, las dificultades que experimentan las mujeres para incorporarse al mercado del trabajo se intensifican y complejizan aún más.

encuestas de empleo de 18 países de América Latina para el año 2019 o última fuente disponible⁸ (véase el recuadro 1). Los principales regresores o variables de control están relacionadas tanto con características de las mujeres (jefatura del hogar, estado civil, edad, nivel educativo alcanzado, y zona de residencia) como de sus hogares (presencia número de niños y niñas menores a 5 años, presencia de jóvenes de menos de 17 años y quintil de ingresos). Los resultados observados para todos los países considerados muestran el comportamiento esperado en relación a la influencia de las variables incorporadas en el análisis y similar al observado en otros ejercicios para la región (Gasparini y Marchionni, 2015, Morandé, 2022).

Diagrama 1
Factores determinantes de la participación laboral femenina



Fuente: Elaboración propia.

Recuadro 1
Resultados modelo probit de participación laboral femenina en América Latina

Los factores asociados a la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral se estimaron mediante un modelo probit en que la tasa de participación femenina es la variable binaria dependiente. Los principales regresores o variables de control están relacionadas tanto con características de las mujeres (jefatura del hogar, estado civil, edad, nivel educativo alcanzado, y zona de residencia) como de sus hogares (presencia y cantidad de niños y niñas menores a 3 años, presencia de jóvenes de menos de 17 años y quintil de ingresos). La inclusión de estas variables responde a la evidencia sobre los determinantes de la participación laboral y de la disponibilidad de datos en las encuestas.

⁸ Ver anexo para detalles. Se utiliza año previo a la pandemia debido a los grandes cambios que se produjeron, principalmente la gran caída en la participación laboral durante este periodo.

El modelo estimado puede representarse de la siguiente forma:

$$Pr(PLi = 1) = \frac{ef(1)}{1 + ef}$$

Donde:

$$f = \beta_0 + X_i \beta_1 + H_i \beta_2 + \varepsilon_i$$

la probabilidad de que una mujer (*i*) participe en el mercado laboral está en función de sus propias características (*X_i*), características del hogar (*H_i*) y ε_i representa el error aleatorio.

Los resultados observados para todos los países considerados muestran que ser jefa de hogar está relacionado positivamente con la participación laboral femenina, en los 18 países considerados. Las jefas tienen una probabilidad entre 5% (República Dominicana, Perú, Uruguay) y 13% (Costa Rica, El Salvador, Chile) veces mayor de participar en el mercado laboral que quienes no son jefas de hogar el 2019. Por su parte la edad está positivamente relacionada con la probabilidad de trabajar. Esta aumenta entre 3% y 5% con cada año lo que muestra la valoración del mercado de la experiencia.

Como era esperado, el nivel educativo influye positivamente en la probabilidad de participar en el mercado laboral. En Argentina, por ejemplo las mujeres con educación primaria completa tienen una probabilidad 13% superior a las mujeres que no terminaron dicho nivel educativo. Esta probabilidad es 20% superior para las que tienen secundaria terminada y 33% superior para aquellas con educación universitaria completa. En los 18 países considerados la participación laboral femenina aumenta con el nivel educativo. En algunos países el mayor incremento en esta probabilidad se verifica en mujeres con nivel de secundaria completa (Bolivia, Brasil y Paraguay).

Como una aproximación a aspectos culturales que se vinculan con la participación laboral de mujeres, en la literatura se analiza la relación existente entre el estado civil y dicha decisión. En particular, mujeres que están casadas se asocian a concepciones más tradicionales de familia y menor participación en actividades remuneradas. El modelo corrobora una a relación negativa y significativa entre estas variables en todos los países de América Latina. El año 2019 se observa que las mujeres casadas tenían una probabilidad 20% inferior de participar en el mercado laboral que sus pares a las solteras en México, 16% en Bolivia y 14% Costa Rica, Ecuador y Honduras. Resulta interesante comprobar, que en casi todos los países ha habido una reducción en el peso de esta variable en comparación con los resultados encontrados para mediados de 2010 presentados en Gasparini y Marchionni (2015).

En cuanto a las características del hogar, se observa que el número de personas que lo conforman se relaciona positivamente con la probabilidad de participar en el mercado laboral de mujeres, aunque el efecto es pequeño. Las mujeres que provienen de hogares en que hay menores de cinco años tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral, lo que coincide con la literatura nacional e internacional. Por ejemplo, en el año 2019, las mujeres con niños pequeños de Perú, México, El Salvador y Colombia tenían una probabilidad de casi 4% inferior de participar en el mercado laboral que aquellas sin menores en el hogar.

Por nivel de ingresos del hogar, en todos los países se encuentra una relación positiva, a medida que aumenta el ingreso aumenta también la probabilidad que las mujeres participen en el mercado laboral. En Chile, El Salvador, Panamá y República Dominicana las mujeres pertenecientes al quintil más rico (quinto quintil) tenían en 2019 una probabilidad tres veces superior de participar en el mercado laboral que sus pares del primer quintil.

Con respecto al lugar de residencia, en la mayoría de los países las mujeres en zonas urbanas tienen mayor probabilidad de participar en actividades remuneradas. Sin embargo, en algunos casos como Bolivia, Ecuador y Paraguay son las mujeres de áreas rurales las que tienen mayor probabilidad de hacerlo.

Este ejercicio econométrico ilustra la relevancia de factores como la educación, matrimonio, hijos, edad, área de residencia y nivel socioeconómico del hogar en la explicación de la decisión de participación laboral de las mujeres. Los cambios en la distribución de estas variables pueden afectar el nivel agregado de participación laboral femenina en cada país.

América Latina: resultados de la estimación probit de participación laboral de mujeres (*odd ratios*)

País	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador	El Salvador	Honduras	México	Nicaragua	Panamá	Paraguay	Perú	R, Dom	Uruguay
Jefatura en el hogar	0,0880*** (0,000)	0,1069*** (0,001)	0,0655*** (0,000)	0,1245*** (0,000)	0,0862*** (0,000)	0,1337*** (0,001)	0,0976*** (0,001)	0,1241*** (0,001)	0,0997*** (0,001)	0,0853*** (0,000)	0,0910*** (0,001)	0,1043*** (0,001)	0,0729*** (0,001)	0,0551*** (0,000)	0,0491*** (0,001)	0,0656*** (0,001)
Edad	0,0568*** (0,000)	0,0391*** (0,000)	0,0288*** (0,000)	0,0331*** (0,000)	0,0318*** (0,000)	0,0482*** (0,000)	0,0527*** (0,000)	0,0441*** (0,000)	0,0375*** (0,000)	0,0428*** (0,000)	0,0210*** (0,000)	0,0327*** (0,001)	0,0396*** (0,000)	0,0319*** (0,000)	0,0435*** (0,000)	0,0282*** (0,001)
Edad ²	-0,0007*** (0,000)	-0,0005*** (0,000)	-0,0004*** (0,000)	-0,0004*** (0,000)	-0,0004*** (0,000)	-0,0006*** (0,000)	-0,0007*** (0,000)	-0,0006*** (0,000)	-0,0005*** (0,000)	-0,0006*** (0,000)	-0,0003*** (0,000)	-0,0004*** (0,000)	-0,0005*** (0,000)	-0,0004*** (0,000)	-0,0006*** (0,000)	-0,0004*** (0,000)
Primaria completa	0,1307*** (0,001)	-0,0227*** (0,001)	0,1530*** (0,000)	0,0560*** (0,002)	0,0402*** (0,001)	0,0604*** (0,001)	-0,0125*** (0,001)	0,0244*** (0,001)	0,1092*** (0,001)	0,0155*** (0,000)	0,0453*** (0,001)	0,0046** (0,002)	0,0677*** (0,002)	-0,0069*** (0,001)	0,0490*** (0,002)	0,1587*** (0,002)
Secundaria incompleta	0,1702*** (0,001)	0,0141*** (0,001)	0,1874*** (0,000)	0,0955*** (0,001)	0,0467*** (0,000)	0,1077*** (0,002)	0,0814*** (0,001)	0,0318*** (0,001)	0,1924*** (0,001)	0,0115*** (0,000)	0,0660*** (0,001)	0,0286*** (0,002)	0,1260*** (0,002)	-0,0101*** (0,001)	0,0887*** (0,001)	0,2285*** (0,002)
Secundaria completa	0,1969*** (0,001)	0,1533*** (0,004)	0,2868*** (0,000)	0,1218*** (0,001)	0,0681*** (0,000)	0,1236*** (0,002)	0,1642*** (0,004)	0,0669*** (0,001)	0,2568*** (0,006)	0,0231*** (0,000)	0,0257*** (0,001)	0,0954*** (0,002)	0,4451*** (0,005)	-0,0315*** (0,001)	0,0796*** (0,001)	0,2559*** (0,003)
Superior incompleta	0,2241*** (0,001)	-0,0030* (0,001)	0,0756*** (0,000)	0,1476*** (0,001)	0,1047*** (0,001)	0,1730*** (0,002)	0,1086*** (0,002)	0,0491*** (0,002)	0,0242*** (0,002)	0,0969*** (0,000)	0,0396*** (0,002)	0,1136*** (0,003)	-0,0063*** (0,002)	-0,0460*** (0,001)	0,1522*** (0,001)	0,2721*** (0,002)
Superior Completa	0,3308*** (0,001)	-0,0195*** (0,001)	0,1127*** (0,000)	0,2667*** (0,001)	0,1958*** (0,001)	0,3609*** (0,002)	-0,0340*** (0,001)	0,2354*** (0,002)	0,0218*** (0,001)	0,1538*** (0,000)	0,1823*** (0,002)	-0,0350*** (0,002)	0,0255*** (0,001)	0,0091*** (0,001)	0,3392*** (0,003)	0,3094*** (0,003)
Hijos menores de 5 años	-0,0155*** (0,000)	-0,0430*** (0,001)	-0,0103*** (0,000)	-0,0239*** (0,000)	-0,0309*** (0,000)	-0,0129*** (0,001)	0,0184*** (0,001)	-0,0316*** (0,001)	-0,0141*** (0,001)	-0,0381*** (0,000)	-0,0631*** (0,001)	0,0168*** (0,001)	0,0108*** (0,001)	-0,0464*** (0,000)	-0,0091*** (0,001)	-0,0217*** (0,001)
Hijos menores de 17 años	0,0264*** (0,000)	0,0418*** (0,001)	0,0316*** (0,000)	0,0390*** (0,000)	0,0355*** (0,000)	0,0253*** (0,001)	0,0378*** (0,001)	0,0732*** (0,001)	0,0396*** (0,001)	0,0250*** (0,000)	0,0264*** (0,001)	0,0293*** (0,001)	0,0239*** (0,001)	0,0422*** (0,000)	0,0830*** (0,001)	0,0359*** (0,001)
Casada	-0,1337*** (0,000)	-0,1674*** (0,001)		-0,1257*** (0,001)	-0,1261*** (0,000)	-0,1391*** (0,001)	-0,1487*** (0,001)	-0,1267*** (0,001)	-0,1405*** (0,001)	-0,2082*** (0,000)	-0,1224*** (0,001)	-0,1135*** (0,001)	-0,1222*** (0,001)	-0,0942*** (0,000)	-0,0976*** (0,001)	-0,0586*** (0,001)
Urbano		-0,1691*** (0,001)	0,0732*** (0,000)	0,0593*** (0,001)	0,0668*** (0,000)	0,0626*** (0,001)	-0,1209*** (0,001)	0,0601*** (0,001)	0,0115*** (0,001)	-0,0240*** (0,000)	0,0979*** (0,001)	-0,0198*** (0,001)	-0,0254*** (0,001)	-0,1672*** (0,000)	0,0234*** (0,001)	0,0207*** (0,002)
Segundo quintil de ingresos	0,0511*** (0,000)	0,0021*** (0,001)	0,1017*** (0,000)	0,1063*** (0,001)	0,0353*** (0,000)	0,0502*** (0,001)	-0,0398*** (0,001)	0,0778*** (0,001)	0,1204*** (0,001)	0,0180*** (0,000)	0,1069*** (0,001)	0,0258*** (0,001)	0,0255*** (0,001)	0,0562*** (0,001)	0,1132*** (0,001)	0,0691*** (0,001)
Tercer quintil de ingresos	0,1186*** (0,001)	0,0365*** (0,001)	0,1936*** (0,000)	0,1862*** (0,001)	0,0974*** (0,000)	0,1310*** (0,001)	0,0175*** (0,001)	0,1666*** (0,001)	0,1682*** (0,001)	0,0804*** (0,000)	0,1395*** (0,001)	0,1213*** (0,001)	0,0917*** (0,001)	0,1121*** (0,001)	0,1750*** (0,001)	0,1370*** (0,001)
Cuarto quintil de ingresos	0,2240*** (0,001)	0,1229*** (0,001)	0,2786*** (0,000)	0,2625*** (0,001)	0,1665*** (0,000)	0,2171*** (0,001)	0,1207*** (0,001)	0,2423*** (0,001)	0,2056*** (0,001)	0,1273*** (0,000)	0,2281*** (0,001)	0,2470*** (0,002)	0,1601*** (0,001)	0,1646*** (0,001)	0,2271*** (0,001)	0,1878*** (0,002)
Quinto quintil de ingresos	0,2917*** (0,001)	0,1907*** (0,001)	0,2905*** (0,000)	0,3059*** (0,001)	0,2114*** (0,001)	0,2634*** (0,002)	0,2466*** (0,001)	0,3525*** (0,001)	0,3674*** (0,001)	0,1947*** (0,000)	0,2755*** (0,001)	0,3569*** (0,002)	0,1969*** (0,001)	0,2221*** (0,001)	0,3244*** (0,001)	0,2259*** (0,002)
Nº de observaciones	5 792 197	2 186 104	47 474 300	3 783 443	9 999 153	1 096 128	3 328 627	1 410 944	1 727 700	26 378 214	1 191 448	805 819	1 384 805	6 490 178	2 068 600	704 734
Pseudo R2	0,1525	0,1033	0,1245	0,1591	0,1323	0,1897	0,0995	0,1515	0,1315	0,0954	0,1482	0,1425	0,0934	0,0692	0,1022	0,136

Fuente: Elaboración propia en base encuestas de hogares de los países.

Nota: Error estándar entre paréntesis ***P<0,01 **P<0,05 *P<0,1.

Fuente: Elaboración propia.

A. Decisiones a lo largo de la vida: familia, educación y trabajo

En el centro de la decisión de participar en actividades remuneradas, se encuentran otras decisiones de vida, como la de invertir en educación y la de formar una familia, factores que interactúan y se refuerzan mutuamente según el contexto y las relaciones de poder imperantes.

En línea con la evidencia sobre los cambios en la estructura sectorial y ocupacional de las economías, la relación entre la participación laboral femenina y la fertilidad varía según el nivel de desarrollo económico. Cuando los países se encuentran en una etapa avanzada esta relación es negativa, mientras que en los países más rezagados la relación no es estadísticamente distinta de cero. Estas regularidades se sostienen bajo distintas especificaciones como la existencia de uno o más hijos, o edades de los mismos. En países en desarrollo la transición demográfica hacia tamaños de familia más reducidos no tiene efectos inmediatos en la participación laboral de las mujeres y los consecuentes efectos en el crecimiento económico (Aaronson et al. 2021). En efecto, la evidencia sobre la “penalidad por maternidad” en términos de desventajas en la progresión profesional medidas por sesgos en la contratación laboral, salarios más bajos, y menores oportunidades de carrera, se corresponde con un refuerzo de los roles de género entre las mujeres que tienen hijos, especialmente cuando son pequeños, algo que no se observa entre los padres. Esto se traduce en una menor participación laboral, además de los efectos en la progresión de carrera y salarios para aquellas madres que sí participan. Si bien esto afecta a todos los países, en aquellos con ingresos medio-altos o altos es donde esta penalidad adquiere mayor magnitud (ILO 2023). En general, los hallazgos para los países de la región apuntan a la existencia de un fuerte rol de la estructura familiar, como el estado civil o las familias extendidas donde hay presencia de otros familiares que puedan colaborar con el cuidado como abuelas o tías, en la participación laboral femenina. Mientras las madres solas es más probable que participen del mercado laboral, las que se encuentran en pareja y con niños pequeños participan menos (ILO & UN WOMEN, 2020). Pero las posibilidades de cuidado a través de las familias extendidas pueden contrarrestar estos efectos negativos en la participación (Aragao & Villanueva 2021) y en caso de pérdida de la familia extensiva, agudizarlos (Talama 2022).

La evidencia, también señala los efectos de una mayor educación en las decisiones de formación de familia, y con ello, en la participación laboral. Es de esperar que el anhelo de independencia económica lleve a las personas a invertir en educación. Asimismo, mientras mayor sea esta inversión (mayor nivel educativo alcanzado) más altas serán las expectativas de obtener mejores salarios, aumentando el costo de oportunidad de realizar tareas no remuneradas y por lo tanto la probabilidad de insertarse en el mercado laboral⁹. En general, las mujeres con mayor educación posponen tanto la maternidad como la formación de pareja y tienen mayor probabilidad de participar en actividades remuneradas (Castro Martin & Juarez, 1995; Batyra 2020). A su vez, el nivel educativo, la participación laboral y las perspectivas sobre los retornos laborales influyen en las decisiones de familia. En América Latina, la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la educación es un derecho que está muy materializado. En las últimas décadas, algunos indicadores de educación muestran una disminución sustancial de la brecha de género en términos de años de escolaridad (WEF 2022). Recientemente se ha constatado incluso que las mujeres tienen mayores tasas de acceso, permanencia y finalización de la educación (Valenzuela y Yañez 2022; Marchionni et al. 2018). Este aumento del nivel promedio de años de escolaridad ha impactado positivamente en la participación laboral de las mujeres (Marchionni et al. 2018; Busso y Romero, 2015; Gasparini y Marchionni, 2015). Sin embargo, aún persisten brechas relacionadas con el campo de especialización, los salarios y el acceso a puestos de gestión que generan menores expectativas y podrían estar frenando el ritmo de crecimiento de la tasa de rentabilidad de la educación y, por lo tanto, el crecimiento de la participación laboral femenina.

⁹ De hecho, la causalidad puede ser en los dos sentidos: las mujeres pueden tener mayor probabilidad de trabajar porque son más educadas, o pueden tener una mayor tendencia a educarse porque aspiran a trabajar en posiciones mejores y por salarios mayores.

Por último, la forma en que se toman las decisiones dentro de la familia y las relaciones de poder existentes inciden en la decisión de participar en el mercado laboral. Esta puede ser tomada por el hogar como una unidad o por ambas personas en forma independiente, en forma cooperativa o no. Por ejemplo, es posible que la mujer decida si ha de participar, así como el tipo de trabajo que hará y el tiempo que dedicará, después de que su pareja haya tomado su decisión, o puede que las decisiones no supongan ningún tipo de negociación (Busso y Romero, 2015). Los distintos tipos de acuerdos dentro de la familia incidirán en las decisiones de participación laboral de las mujeres. En este sentido, podría mencionarse en la región ha aumentado la cantidad de mujeres identificadas como jefas de hogar, aunque no lideren el hogar desde el punto de vista económico (Marchionni et al. 2018). Sin embargo, el efecto de estos cambios sobre la configuración de los roles y la asignación de tareas en el hogar no ha sido estudiado con suficiencia en la región.

B. Aspectos de contexto

Las decisiones sobre participación laboral, educación y familia se toman en contextos económicos, sociales, laborales, institucionales, legales y tecnológicos diversos que afectan las expectativas y las posibilidades de las personas, intensificando o limitando estas decisiones. Estos factores resultan cruciales en el sentido de que abren espacio para incorporar o reforzar políticas públicas que promuevan la participación laboral femenina.

1. Económico y social

Entre los aspectos del contexto económico la literatura señala el desarrollo económico o en particular el **nivel de ingreso per cápita** como un factor potencialmente determinante de la participación laboral femenina. La comparación de estas variables entre países suele mostrar una forma de U invertida con países de bajo y alto nivel de producto con relativamente altas tasas de participación. En economías con bajo nivel de desarrollo la participación de las mujeres es elevada por su involucramiento en actividades de subsistencia, se reduce en la transición hacia los empleos en la industria —dominados por hombres— y se recupera a medida que se desarrolla la demanda de servicios (Goldin 1995; Aaronson et al. 2017; Verick 2018). Una mayor diversificación de la economía manifestada en la expansión de los servicios con más oportunidades para las mujeres atrae su involucramiento en la fuerza laboral. Para América Latina, esta relación sugiere que se encuentran en una etapa en la que un mayor desarrollo económico se asocia, en promedio, a una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo; sin embargo, esta relación está mediada por una serie de factores que hacen débil el vínculo empírico entre nivel de ingreso per cápita y participación laboral (Marchionni et al. 2018). Como se ha hecho referencia en la sección 2, esto explica las heterogeneidades en la tasa de participación laboral femenina entre países con ingresos relativamente similares (CEPAL-OIT 2019).

La tasa de participación laboral de las mujeres puede responder no solo determinantes de largo plazo, sino también ante el impacto de **los ciclos económicos**. Algunos estudios han mostrado que mientras peores sean las condiciones económicas imperantes, mayor es la participación laboral principalmente por la necesidad de generar mayores ingresos en el hogar. Por ejemplo, Novta y Cheng Wong (2017) analizan el efecto de la caída del PBI y comprueban un importante efecto contracíclico de la participación laboral femenina en América Latina. Por su parte Adsera y Menéndez (2011) evalúan la relación entre fecundidad y ciclo económico en América Latina y encuentran evidencia de que los períodos en que la tasa de desempleo es relativamente alta se asocian con menores tasas de fecundidad y con la postergación de la maternidad, sobre todo entre las mujeres más jóvenes y educadas de las zonas urbanas. Los *shocks* económicos afectan los equilibrios del mercado laboral en forma diferenciada para sus participantes. Los movimientos desde la inactividad hacia el desempleo son más frecuentes y una parte significativa de las fluctuaciones en el desempleo se atribuyen a cambios en la participación laboral de las mujeres como respuesta (Elbsy et al. 2015). El

comportamiento cíclico de las transiciones entre el desempleo y la inactividad tiene lugar especialmente en los grupos con vínculos débiles con la fuerza laboral, como es el caso de algunas mujeres. Los pasajes hacia la inactividad se sustentan en que las dificultades para conseguir empleo desalientan la búsqueda de empleo por se por la falta de oportunidades y en una mayor permanencia en el estudio entre las más jóvenes (Ahn et al. 2019; Ciaschi 2020). A su vez, durante una recesión que afecta a los hombres generadores de ingresos en el hogar, la estrategia de mitigación del impacto en los ingresos origina transiciones desde la inactividad por parte de las cónyuges, como trabajadoras adicionales o complementarias (Skoufias & Parker 2004; Serrano et al. 2019). El efecto en el trabajador adicional es de mayor magnitud en los hogares vulnerables (Ciaschi 2020). Las cohortes que han experimentado episodios de crisis al inicio de su transición laboral en la región encuentran a las mujeres con mejores chances de empleo e ingresos una década después, consistente con el fortalecimiento de su vínculo con el mercado de trabajo vía el canal de trabajadoras adicionales en el período recesivo (Berniell et al. 2023).

El **acceso a recursos financieros** también condiciona el deseo de participación en actividades remuneradas. La falta de independencia financiera tanto en lo transaccional como en el acceso al crédito condicionan el poder de negociación, la posibilidad de responder ante *shocks* y el involucramiento de las mujeres en la actividad económica. La evidencia disponible para la región indica que las mujeres tienen menos participación que los hombres en la toma de decisiones financieras diarias en el hogar, ahorran menos, establecen en menor proporción metas financieras para crear nuevos negocios, y una tendencia más baja a usar instrumentos financieros básicos como una cuenta de ahorro, brecha que se amplifica para productos financieros más sofisticados como los préstamos (Auricchio et al. 2022). Una mayor inclusión y acceso tienen efectos positivos en la participación laboral femenina. Por ejemplo, este es el caso del mayor acceso al financiamiento dada una expansión de la presencia territorial del Banco Azteca en México (Bruhn & Love, 2014). Adicionalmente, otras formas de capital, como el capital social y acceso a redes como mentorías y exposición a modelos de referencia también promueven la participación económica (Puga & Soto 2018, Cucagna et al. 2020).

Otro aspecto ampliamente estudiado que impacta en la participación laboral de las mujeres es la de acceso a políticas integrales de cuidado de calidad para personas en relación de dependencia. Esto representa uno de los costos de oportunidad más importantes de trabajar en forma remunerada para las mujeres. La evidencia muestra que existe una asociación positiva entre la participación laboral femenina y el acceso a estos servicios siempre que estos sean de calidad (Mateo Díaz y Rodríguez Chamussy, 2016). También la prolongación del horario escolar o la provisión de horarios de cuidados consecutivos al horario escolar parece incidir en el mismo sentido (Garganta y Zentner, 2021; Martínez y Perticará 2017). El impacto de servicios públicos de cuidado también se evidenció en Brasil con un programa establecido en 2007 en la ciudad de Río de Janeiro donde la provisión de este servicio aumentó la probabilidad de participación laboral de otros integrantes del hogar como hermanas y abuelas (de Barros et al. 2013). También hay evidencia que la existencia de servicios de cuidado públicos morigeró la caída en la participación laboral de las mujeres madres generada por la pérdida de una abuela cuidadora de sus hijos en México (Talamas 2022).

El acceso a **protección social** también podría influir en esta formación de expectativas respecto del trabajo remunerado. Mientras se podría pensar que las transferencias no condicionadas podrían significar un potencial desaliento al empleo, estudios recientes demuestran que en contextos de acceso limitado a los mercados crediticios, los programas de asistencia monetaria podrían aumentar el empleo relajando las restricciones de liquidez, promoviendo el espíritu empresarial principalmente para las madres o induciendo decisiones de trayectoria profesional más rentables para las familias. Estos resultados se encontraron analizando la prestación básica "Juanito Pinto" en Bolivia entregada a padres cuyos hijos asistieran escuelas públicas (Vera-Cossio, 2019). En el mismo sentido, Novella et al. (2021) encuentran que el acceso a ingresos de mujeres de zonas rurales en Honduras mejora su capacidad de negociación en el hogar y aumenta su probabilidad de participar en el mercado laboral.

2. Laboral

La percepción sobre las oportunidades de trabajo remunerado y sus condiciones, amplían el mapa de aspiraciones y afectan la oferta laboral femenina, representan el costo de oportunidad de no participar en el mercado laboral. Ante un contexto marcado por alto desempleo, diferencias salariales, informalidad, escaso acceso a puestos que implican toma de decisión y ambientes laborales con relaciones de poder desiguales, impactan negativamente en la decisión de participar en actividades remuneradas (Gagnon, Bosmans y Riedl, 2020).

Las prácticas discriminatorias en la contratación y posibilidades de ascenso en la carrera laboral son penalidades que se traducen en un conjunto de ocupaciones acotado, roles no alineados con las competencias, menores salarios y restricciones en la proyección de trayectorias. Las mujeres internalizan estas penalidades en su proceso de decisión de oferta laboral reduciendo su probabilidad de participación laboral así como sus elecciones de formación (Bohnet 2016). Por ejemplo, Aguirre et al. (2022) mostraron que la segregación de las mujeres en carreras de humanidades en lugar de ingeniería o tecnología —estas últimas con mayores retornos laborales— en Chile responde a los efectos de la discriminación en estos sectores con dominancia masculina. Este sesgo de las mujeres hacia profesiones y ocupaciones de remuneraciones más bajas reduce el costo de oportunidad de no participar en el trabajo remunerado.

Las instituciones laborales pueden reforzar prácticas discriminatorias, como es el caso de las políticas de licencias por nacimiento en la región, obligatorias, extendidas y financiadas por el sistema de seguridad social en el caso de las madres, a diferencia de las optativas, de corta duración y financiadas por los empleadores en el caso de los hombres; sumado a la casi inexistencia de licencias de cuidado para ambos padres no transferibles (Addati et al. 2022).

3. Político e institucional

Entre los aspectos del contexto político e institucional que pueden afectar la participación laboral femenina, podrían mencionarse el empoderamiento legal de la mujer y la confianza en las instituciones del país. Si bien actualmente se reconoce que no existen limitaciones innatas entre y hombres y mujeres para desempeñar distintos roles, esto no siempre fue así y por lo tanto existen muchas leyes y reglas que rigen el comportamiento social que surgieron en épocas con roles y relaciones de poder marcadamente desiguales. El avance en la modificación de esas regulaciones en post de una equidad de género es un debate y un trabajo constante de los países.

Novta y Cheng Wong (2017) encuentran evidencia de una relación positiva entre los derechos legales de las mujeres y su oferta laboral en América Latina¹⁰. Las tres variables que parecen más relevantes son herencias iguales para hijos e hijas, iguales derechos de propiedad para parejas casadas y la igualdad de género garantizada por la Constitución. Aunque la región se desempeña relativamente bien en la promulgación de leyes que apoyan la igualdad de género, esto no asegura de hecho la igualdad debido, entre otros factores, a la débil capacidad de control. En muchos de estos países, las mujeres continúan enfrentando obstáculos que incluyen la falta de información sobre sus derechos, el miedo, el temor a represalias, la incapacidad para acceder a los tribunales y/o pagar asesoría legal.

Las restricciones institucionales —formales o informales— de género pueden limitar la capacidad de agencia de las mujeres (van Staveren 2013). Los bajos niveles de confianza en las instituciones por parte de los ciudadanos en la región pueden significar una barrera adicional (CEPAL-OCDE-CAF 2018).

¹⁰ Entre los indicadores que se consideran se encuentran los siguientes: los derechos de propiedad de las mujeres no casadas y de las casadas; la posibilidad de iniciar procesos legales sin consentimiento de los maridos; la posibilidad de que las mujeres casadas firmen contratos, abran cuentas bancarias, obtengan empleo (tengan una profesión) y sean jefas de hogar o de familia; los derechos a heredar la propiedad del esposo; la igualdad en materia de derechos de herencia entre los hijos y las hijas, y la igualdad de género garantizada por la constitución. Estos indicadores corresponden al informe del Banco Mundial llamado “Mujeres, negocios y empresa” que mide el progreso global hacia la equidad de género en 190 economías del mundo identificando las leyes y regulaciones que restringen o incentivan la participación laboral femenina a lo largo de su ciclo activo. Los indicadores cubren ocho áreas de interés: movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, la parentalidad, empresariado, activos y jubilación.

4. Tecnológico

Múltiples factores asociados a los avances tecnológicos y el mayor acceso a nuevas tecnologías tanto en el hogar como en lugar de trabajo pueden favorecer la participación laboral. El más destacado por su rol en la participación laboral femenina ha sido el cambio en el patrón de fertilidad facilitado por la adopción de avances en materia de salud reproductiva (Goldin 1995). En el ámbito privado, diversos electrodomésticos permitieron la automatización de tareas rutinarias y liberaron tiempo dedicado a las actividades en el hogar. Esta reducción de la demanda de trabajo no remunerado puede propiciar la participación laboral de las mujeres (Halim et al. 2023). En un piloto realizado en Colombia, el acceso a lavadoras para mujeres vulnerables con niños pequeños redujo la carga de trabajo no remunerado en 45 minutos cambiando la distribución del uso del tiempo a nivel del hogar en términos de género (García-Jimeno et al. 2018).

El acceso a infraestructura pública, seguridad y eficacia del transporte urbano, también puede afectar la decisión de participar en el mercado laboral de las mujeres. Estudios sobre mejoras en la red de transporte en áreas metropolitanas en la región como Lima y Buenos Aires encuentran impactos o asociaciones positivas en los patrones de movilidad de las mujeres y su acceso a los mercados de trabajo urbanos (Martínez et al. 2020; Sachetti et al. 2022).

El acceso a tecnologías de comunicación e información (TIC) permite la cercanía a oportunidades laborales y la realización del trabajo remoto, incidiendo positivamente en la participación laboral. La relación entre el uso de internet y el empleo es mayor para el caso de las mujeres en América Latina (Galperin & Arcidiacono, 2021). No obstante, hay evidencia que señala una menor contribución de las TIC al cierre de brechas de género en la participación laboral para economías en desarrollo (Valberg 2019).

C. Normas sociales y culturales

Existen aspectos culturales y normas sociales que explícita o implícitamente inciden en las preferencias personales, las aspiraciones, la percepción de oportunidades y en las relaciones de poder que afectan la decisión de participar en actividades remuneradas, educarse y conformar una familia. Estos aspectos han sido poco utilizados en los modelos económicos principalmente por las dificultades para medirlos o para incorporar información subjetiva en ejercicios principalmente cuantitativos. A pesar de estas limitaciones en los últimos años se ha multiplicado algunos estudios que consideran los impactos económicos de las normas sociales y culturales como las expectativas, las creencias religiosas o los roles de género en la sociedad (Bellani et al. 2023; Boneva et al. 2022, Almeida y Viollaz, 202; Chakraborty et al. 2021; Rodríguez-Planas et al. 2021, Afridi et al. 2019; Kuhn et al. 2022, Fernandez, 2013, Contreras y Plaza, 2010, Antecol 2003).

Entre las primeras autoras en considerar la influencia de las normas sociales en la participación laboral femenina fueron Antecol (2003) y Fernández (2013). Esta última autora considera la actitud social hacia las mujeres que trabajan subrayando los avances de una visión más positiva en este sentido. A modo de ejemplo, presenta evidencia para Estados Unidos donde en 1945 solo el 20% de las personas respondía afirmativamente a la pregunta ¿aprueba usted que las mujeres casadas ganen dinero si tienen un marido capaz de mantenerlas? En 1998 esta proporción había aumentado a más del 80%. La autora incluye luego aspectos culturales al modelo de participación laboral a través de la participación femenina de generaciones precedentes. En un estudio para Guatemala, Almeida y Viollaz (2022) incluyen las normas sociales en su modelo de participación laboral femenina a través de la variable “participación de las mujeres en la toma de decisiones del hogar”. Las autoras encuentran que las normas sociales, las actitudes hacia las mujeres en la sociedad y las políticas públicas son importantes determinantes de la participación laboral femenina en ese país. Para Chile, Contreras y Plaza (2010) encuentran que a mayor grado de machismo en el entorno de la mujer y más conservadora sea esta en términos de valores, menor será la participación en el mercado del trabajo. Mas aun, los autores encuentran que los factores culturales en conjunto más que compensan el efecto positivo de las

variables de capital humano. En la región, existe aún una alta valoración de los roles tradicionales por sexo. Los datos de la encuesta de Latinobarómetro muestran que, en el promedio de 18 países de América Latina, el 43% de los encuestados concuerdan con la siguiente afirmación: “Cuando una madre trabaja, los niños sufren”. Esta proporción asciende al 62% de los encuestados en el Brasil, al 60% en el Ecuador y al 44% en México¹¹. Los estereotipos de roles por género en el hogar se visibilizan al considerar información sobre la división sexual de tareas no remuneradas. En la región, las encuestas de uso del tiempo muestran que, en comparación con los hombres y aunque trabajen fuera del hogar, las mujeres dedican una proporción de tiempo muy superior a las tareas domésticas y de cuidado y las brechas son más pronunciadas cuando hay niños (CEPAL-OIT 2019). La escasa valoración social de las tareas de cuidado de los hombres queda se evidencia en los pocos días de licencias posnatales que se otorgan a los hombres en la región y por el hecho que no existe evidencia de que aumentarlas necesariamente implicaría un rol más activo del hombre¹². En este sentido, se destaca la importante relación entre el rol cultural de la maternidad, la paternidad y la crianza, y los valores y las costumbres asociados al trabajador ideal que marcan las sociedades latinoamericanas, así como la necesidad de considerar estos aspectos al diseñar políticas públicas tendientes a favorecer la oferta laboral femenina (Ramírez Bustamante et al. 2015). Por último, un indicador del impacto de los roles tradicionales de género se evidencia a través de la violencia de género tanto en espacios privados como públicos (Chakraborty et al. 2021). En la región, información oficial relativa a 18 países indica que en 2021 hubo un total de 4.447 mujeres víctimas de feminicidio (homicidios cometidos a manos de la pareja o la expareja de la víctima)¹³ y en el ámbito de las relaciones laborales, las mujeres no están exentas de discriminación expresada en formas de abuso y acoso laboral.

En un ámbito similar, algunos estudios han evaluado el impacto que el apego a las normas religiosas tradicionales, tienen sobre participación laboral femenina (Guner et al. 2014). Si bien se observan algunos avances en cuanto a la creencia de una jerarquía de sexos establecida en las creencias religiosas mayoritarias, aún persisten grupos con ideologías tradicionales. En América Latina, si bien los valores religiosos prevalecen menos en las prácticas y discursos, sí lo están en diversas instituciones y políticas. Según Ramm (2020) desde la colonia en América Latina impuso una jerarquía racial y sexual que asimilaba a las mujeres en madres reales o eventuales. Desde ahí, el maternalismo y la maternidad como “identidad femenina”, son presupuestos fundamentales en la estructuración de las sociedades latinoamericanas contemporáneas. En particular, en la orientación de aquellas políticas y sistemas de bienestar social donde el estado y el mercado aun dependen de las familias, y las madres en particular, como proveedoras constantes de protección y cuidados, limitando así sus alternativas de inserción laboral.

Las preferencias, expectativas y aspiraciones y por lo tanto las decisiones de participación laboral de las mujeres se toman en contextos influenciados por estas normas sociales. En general, la evidencia demuestra que la creencia de mayor productividad de las mujeres en tareas domésticas afecta negativamente su oferta laboral (Afridi et al. 2019). Viceversa una expectativa de mayor retorno económico por educación o participación en actividades remuneradas mayor la probabilidad de trabajar (Boneva, 2022; Bellani et al. 2023, Gagnon, 2020, Kuhn y Wolter (2019)). En este sentido también es importante considerar la calidad del empleo, el mayor acceso a cargos gerenciales y a la participación política podría tener un efecto positivo en la visión de las mujeres, no solo como trabajadoras, sino también como líderes, buscadoras activas de desarrollo personal y profesional y tomadoras de decisiones.

¹¹ Mencionado en Marchioni, Gasparini y Edo, 2018 cuadro 4.1.16.

¹² En Chile, desde 2011 existe la posibilidad de traspasar días de licencia de la madre al padre, pero en la actualidad son muy pocos los padres que efectivamente han hecho uso de este beneficio. El porcentaje de subsidios por permisos postnatal parental traspasados al padre en diez años fue de apenas 0,23% (Subsecretaría de Previsión Social de Chile 2020).

¹³ Véase Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, “Feminicidio” [en línea] <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>.

IV. Conclusiones

La participación laboral de las mujeres ha aumentado significativamente los últimos treinta años en América Latina mientras la de los hombres se ha mantenido relativamente estable. Esto ha implicado una reducción de la brecha de género de casi 36 puntos porcentuales en 1993 a 23 puntos porcentuales en 2021 con importantes cambios en los mercados laborales y en la organización del trabajo para muchas familias en la región. Sin embargo, en los últimos años el ritmo de crecimiento de la participación laboral femenina se ha ralentizado y persiste una brecha de participación con respecto a los hombres y a mujeres de países en desarrollo. Esto indica que el margen para incrementar la participación de las mujeres en actividades remuneradas es relativamente elevado.

La desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y tipo de inserción al mercado laboral no solo tiene un importante impacto social sino también tiene un costo económico, perjudicando la productividad e impidiendo el crecimiento al pleno potencial. Por lo tanto, la promoción de la participación laboral de las mujeres, así como de una mayor igualdad de condiciones es una cuestión no solo de ética sino también económica con fuertes impactos en el largo plazo de los países.

En este documento se realizó una revisión de la literatura de los modelos teóricos y empíricos de las ganancias macroeconómicas de un incremento en la participación laboral femenina. En los modelos macroeconómicos con fundamentos microeconómicos, los efectos en la actividad económica son resultado de la suma de decisiones de participación laboral individuales, e introducen brechas en cómo estas decisiones son llevadas a cabo entre hombres y mujeres. Las mujeres enfrentan barreras que se modelan a través de un conjunto más acotado de posibilidades en su elección ocupacional, penalidades salariales que desincentivan la participación, menor calidad de insumos en el proceso de acumulación de capital humano y normas sociales que afectan las decisiones de participación y poder de negociación en el hogar. Por su parte, los modelos de carácter empírico, a partir de los datos existentes, introducen la desigualdad de género en las especificaciones econométricas vía indicadores de brecha (en salud, educación, capacidad de agencia, laboral) para determinar sus efectos en la contribución económica.

El efecto final en el PBI dependerá de las condiciones iniciales siendo más elevado en el caso de países con tasa de participación laboral femenina más baja. También dependerá del perfil de mujeres que se sumen a la fuerza laboral y de las oportunidades con las que se encuentren. La variabilidad de resultados reside en supuestos sobre cuán independiente es la participación laboral femenina de las decisiones económicas en el hogar, las perspectivas de crecimiento de empleos en relación al perfil de la población femenina que se incorpora a la fuerza laboral y en las posibilidades de superación de barreras de género para posicionarse en empleos de mayor productividad y retornos.

La evidencia empírica disponible para América Latina apunta a la obtención de ganancias tanto en el corto como en el largo plazo, si se removieran algunas barreras que previenen la participación laboral femenina. Se estima que el impacto de aspectos como la reducción en la segregación ocupacional, de las brechas educativas o un mayor acceso a servicios de cuidado implicarían un piso de incremento del 4% del PBI que podría multiplicarse si el país parte de una situación de muy baja PLF y si van acompañadas de otras medidas.

Resulta crucial entonces el diseño y fortalecimiento de políticas públicas orientadas a reducir las brechas de participación laboral en la región para lo cual es clave comprender los factores que influyen en esta decisión. En este documento se presenta un esquema que resume los múltiples determinantes de la participación laboral femenina. Se parte de la base que el proceso donde se gestan estas decisiones y se materializan sus impactos tiene lugar a lo largo de todo el ciclo de vida, y más aún, se ve influido generacionalmente. La decisión de participación laboral femenina es el resultado de otras decisiones como las de inversión en educación y las de conformación de familia. A su vez, éstas se ven afectadas por el contexto económico y social, laboral, político e institucional y tecnológico en el cual se toman. En este ámbito es donde se presentan un abanico de opciones para el accionar de la política pública. Sin embargo, concretar el potencial económico de una mayor participación laboral de las mujeres no está exento de retos ya que las decisiones relacionadas con la oferta laboral no solo están influenciadas por aspectos económicos sino también con sesgos arraigados en normas sociales. En efecto, en toda sociedad existen normas sociales y culturales que directa o indirectamente afectan las preferencias, los valores, las costumbres y relaciones de poder y que por lo tanto afectan la toma de decisiones. Ninguno de estos factores explicaría por sí solo la oferta laboral femenina, sino que están interrelacionados y sus efectos específicos son difíciles de aislar en las mediciones. En este documento se presentaron varios de estos factores y la evidencia recopilada sobre la incidencia de cada uno de ellos en la participación laboral femenina.

Estas influencias y sus interrelaciones operan como puntos de entrada para la política pública, conformando una gran batería de iniciativas que podrían promover la inserción de mujeres al mercado laboral. La política pública puede facilitar estos procesos y transformaciones actuando sobre las barreras que desalientan la participación. Entre las políticas de mayor impacto, la literatura menciona las relacionadas con la provisión de servicios de cuidado, la promoción de la corresponsabilidad de las tareas al interior del hogar, acceso a formación y educación, institucionalidad legal que promueva la autonomía política y toma de decisiones de las mujeres, así como aquellas relacionadas con la mejora en la calidad del empleo. Estas intervenciones más ligadas a lo microeconómico cuentan con abundante espacio en la agenda de políticas de género y es sobre las cuales hay mayor evidencia analítica para la región. Sin embargo, otras iniciativas que operan sobre los factores de contexto como el económico y tecnológico no cuentan con el mismo protagonismo y relevancia en las discusiones o mediciones de impacto. En este ámbito el documento señala la importancia de aspectos relacionados con el acceso a infraestructura física (transporte, seguridad, etc.) y tecnológica (conectividad, bienes que mejoran la producción en el hogar) así como incentivos económicos a través de políticas de desarrollo productivo, fiscales, financieras y de emprendedurismo. Por último, resulta crucial seguir impulsando iniciativas no abordadas aquí pero que son intrínsecas a sociedades más equitativas.

Bibliografía

- Aaronson, D., Dehejia, R., Jordan, A., Pop-Eleches, C., Samii, C., & Schulze, K. (2021), The Effect of Fertility on Mothers' Labor Supply over the Last Two Centuries. *The Economic Journal*, 131(633), 1–32. <https://academic.oup.com/ej/article-abstract/131/633/1/5896945>.
- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*. International Labour Office.
- Adsera, A., & Menendez, A. (2011), Fertility Changes in Latin America in Periods of Economic Uncertainty. *Population Studies*, 65(1), 37–56.
- Afridi, F., M. Bishnu and K. Mahajan (2019), What Determines Women's Labor Supply? The Role of Home Productivity and Social Norms. IZA Discussion Paper No. 12666.
- Agüero, J., & Marks, M. (s. f.), New Research in Development Economics: Marriage, Motherhood, and Conflict. *American Economic Review: Papers & Proceedings 2008*, 98(2), 500–504.
- Aguirre, J., Matta, J., & Montoya, A. M. (s. f.), Joining the Men's Club The Returns to Pursuing High-earnings Male-dominated Fields for Women. En V. Frisancho & V. Queijo (Eds.), *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*.
- Ahn, J., An, Z., Bluedorn, J., Ciminelli, G., Kóczán, Z., Malacrino, D., Muhaj, D., & Neidlinger, P. (2019), *Work in Progress: Improving Youth Labor Market Outcomes in Emerging Market and Developing Economies*. IMF Staff Discussion Note.
- Almeida, R., & Viollaz, M. (2022), *Women in Paid Employment: A Role for Public Policies and Social Norms in Guatemala*. IZA Discussion Paper No. 15029.
- Aragao, C., & Villanueva, A. (2021), How do mothers work? Kin coresidence and mothers' work in Latin America. *Demographic Research*, 45(30), 917–956.
- Ashraf, N., Bandiera, O., Minni, V., & Quintas-Martínez, V. (2022), *Gender Roles and the Misallocation of Labour Across Countries*.
- Auricchio, B., Lara, E., Mejía, D., Remicio, P., & Valdez, M. (2022), *Capacidades financieras de las mujeres. Brechas de género en las encuestas de capacidades financieras de CAF: Brasil, Colombia, Ecuador y Perú*. Corporación Andina de Fomento.
- Badaracco, N., Gasparini, L., & Marchionni, M. (2017), *Distributive implications of fertility changes in Latin America*. Documento de Trabajo, N° 206, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).

- Banco Mundial (2022), *Jugar un partido desigual. Diagnóstico de género en Uruguay*.
- _____. (2020), *Mujer, Empresa y el Derecho 2020*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596121000707>.
- _____. (2016), *World Development Report 2016: Digital Dividend*. World Bank, Washington, D.C.
- Barros, R. P. de, Olinto, P., Lunde, T., & Caralho, M. (s. f.), The impact of access to free childcare on women's labor market outcomes: Evidence from a randomized trial in low-income neighborhoods of Rio de Janeiro. *World Bank Group*. <https://policycommons.net/artifacts/1518888/the-impact-of-access-to-free-childcare-on-womens-labor-market-outcomes/2198400/> on 24 Apr 2023. CID: 20.500.12592/1p8g9q.
- Batyra, E. (2020), Increasing Educational Disparities in the Timing of Motherhood in the Andean Region: A Cohort Perspective. *Population Research and Policy Review volume*, 39, 283–309.
- Bellani, L., K. Biswas, S. Fehrler, P. Marx, S. Sabarwal, S. Al-Zayed Josh (2023), Social Norms and Female Labor Force Participation in Bangladesh: The Role of Social Expectations and Reference Networks. IZA Discussion Paper No. 16006.
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2020), *Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect*. Documento de Trabajo Nro. 247, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas247.pdf.
- Blau, F., Ferber, M., & Winkler, A. (2006), *The Economics of Women, Men, and Work*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Bohnet, I. (2018), *What works: Gender equality by design* (First Harvard University Press paperback edition). The Belknap Press of Harvard University Press.
- Boneva, T. M. Golin, K. Kaufmann, C. Rauh (2022), Beliefs about Maternal Labor Supply. IZA Discussion Paper No. 15788.
- Bruhn, M., & Love, I. (2014), The Real Impact of Improved Access to Finance: Evidence from Mexico. *The Journal of Finance*, 69(3), 1347–1376. <https://www.jstor.org/stable/43611187>.
- Busso, M., & Romero Fonseca, D. (2015), *Female Labor Force Participation in Latin America: Patterns and Explanations*. Working Papers 0187, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.
- Bustelo, M., Flabbi, L., Piras, C., & Tejada, M. (2019), *Female Labor Force Participation, Labor Market Dynamic, and Growth*. IDB Working Paper Series N° IDB-WP-00966.
- Castro Martin, T., & Juarez, F. (1995), The Impact of Women's Education on Fertility In Latin America: Searching for Explanations. *International Family Planning Perspectives*, 21(2), 52–27.
- Cavalcanti, T., & Tavares, J. (2016), The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate*. *The Economic Journal*, 126, 109–134.
- CEPAL (2022), *La sociedad del cuidado. Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. LC/CRM.15/3.
- _____. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Informe Especial COVID-19, CEPAL.
- _____. (2016), *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. LC/G.2686/Rev.1.
- CEPAL-OCDE-CAF (2018), *Perspectivas económicas de América Latina 2018*. OECD Publishing.
- CEPAL/OIT (2019), *Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, Número 21. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_725432.pdf.
- Chakraborty, T. & N. Lohawala (2021), Women, Violence and Work: Threat of Sexual Violence and Women's Decision to Work. IZA Discussion Paper No. 14372.
- Chopra, D., Saha, A., Nazneen, S., & Krishnan, M. (2020), *Are Women Not 'Working'? Interactions between Childcare and Women's Economic Engagement*. IDS Working Paper 533, Institute of Development Studies. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-13-9996-1_15.
- Ciaschi, M. (2020), *Job Loss and Household Labor Supply Adjustments in Developing Countries: Evidence from Argentina*. Documento de Trabajo Nro. 271, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.
- Contreras, D. & G. Plaza (2010), Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 10(2).
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2016), Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. *Journal of Human Capital*, 10(11).

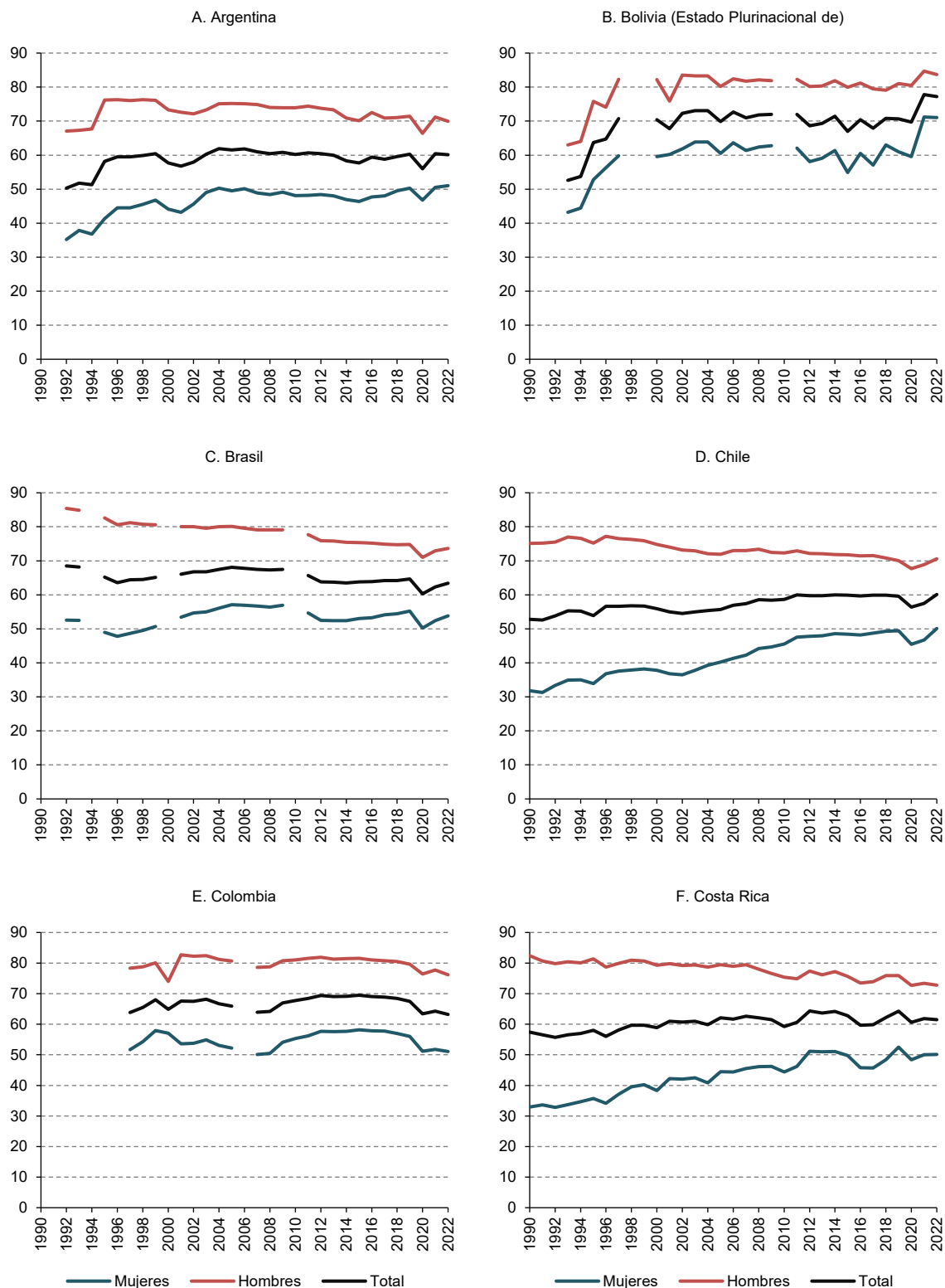
- Cucagna, M., Iacovone, L., & Rubiano-Matulevich, E. (2020), *Women Entrepreneurs in Mexico: Breaking Sectoral Segmentation and Increasing Profits*. Policy Brief, LACGIL Innovation Lab, World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/62d2473e-5695-5892-9d80-84ed91606c82/content>.
- Devadas, S., & Eun, K. Y. (2020), *Exploring the Potential of Gender Parity to Promote Economic Growth*. Research and Policy Brief; No. 39, World Bank.
- Doepke, M., & Terlit, M. (2019), Does female empowerment promote economic development? *Journal of Economic Growth*, 24, 309–343.
- Elbsy, M., Hobijn, B., & Şahin, A. (2015), On the importance of the participation margin for labor market fluctuations. *Journal of Monetary Economics*, 72, 64–82.
- Fernández, R. (2013), Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century. *American Economic Review*, 103(1), 472–500.
- Frisancho, V., & Heideken, V. Q. V. (Eds.) (2022), *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*. Inter-American Development Bank.
- Gagnon, N., Bosmans, K., & Riedl, A. (2020), *The Effect of Unfair Chances and Gender Discrimination on Labor Supply*. IZA DP No. 12912.
- Galperin, H., & Arcidiacono, M. (s. f.), Employment and the gender digital divide in Latin America: A decomposition analysis. *Telecommunications Policy*, 45(7).
- García-Jimeno, C., Martínez, L., & Peña, X. (s. f.), *Lavadoras, roles de género y uso del tiempo: Un estudio piloto de intervención en Colombia*. Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo, Policy in Focus.
- Garganta, S., & Zentner, J. (2021), *El Efecto de la Doble Escolaridad sobre la Participación Laboral Femenina en República Dominicana*. Documento de Trabajo Nro. 278, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.
- Goldin, C. (1995), The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. En *Investment in Women's Human Capital* (T. Paul Schultz, pp. 61–90). University of Chicago Press.
- Gomis, R., Carrillo, P., & Mahajan, A. (2023, marzo), New data shine light on gender gaps in the labour market. *ILO brief, Spotlight on Work Statistics* n°12.
- Guner, D. & G. Uysal (2014), Culture, Religiosity and Female Labor Supply. IZA Discussion Paper No. 8132.
- Halim, D., Ubfal, D., & Wangchuk, R. (2023), *Policy Lessons on Facilitating Labor Markets*. Gender Innovation Lab Federation Evidence Series.
- Hiller, V. (2014), Gender Inequality, Endogenous Cultural Norms, and Economic Development. *The Scandinavian Journal of Economics*, 116(2), 455–481.
- Hsieh, C.-T., Hurst, E., Jones, C. I., & Klenow, P. J. (2019), The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. *Econometrica*, 87(5), 1439–1474.
- ILO/UN WOMEN (s. f.), *The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation. Spotlight on Goal 8* (2020).
- ILO/International Labour Organization (2023), *Women and men in the informal economy: A statistical update*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2023.
- _____. (2017), *Economic impacts of reducing the gender gap*. What Works, Research Brief No. 10.
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009), The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91–132.
- Klasen, Stephan, Pieters, J., Santos Silva, M., & Ngoc Tu, L. T. (2019), *What Drives Female Labor Force Participation? Comparable Micro-Level Evidence from Eight Developing and Emerging Economies*. IZA DP No. 12067. <https://docs.iza.org/dp12067.pdf>.
- Koengkan, M., Fuinhas, J. A., Belucio, M., Kazemzadeh, E., Poveda, Y. E. M., Alavijeh, N. K., & Santiago, R. (2022), The Consequences of Gender Inequality on Latin America's Economic Growth: Macroeconomic Evidence. *Sexes*, 3(3), 396–412.
- Kuhn, A. & S. Wolter (2022), The Strength of Gender Norms and Gender-Stereotypical Occupational Aspirations among Adolescents. *International Review of Social Sciences*, 76(1), 101–124.
- Loayza, N., & Pennings, S. (2018), *The Long Term Growth Model*. The World Bank.

- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018), *Brechas de género en América Latina: Un estado de situación*. Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).
- Martínez, C., & Perticará, M. (2017), Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. *Journal of Development Economics*, 126, 127–137. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304387817300019>.
- Martinez, D., Mitnik, O., Salgado, E., Scholl, L., & Yanez-Pagans, P. (2020), Connecting to Economic Opportunity: The Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 3, 1–23. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41996-019-00039-9>.
- Mateo Díaz, M., & Rodríguez-Chamussy, L. (2017), *Educación que rinde: Mujeres, trabajo y cuidado infantil en América Latina y el Caribe* (S. Schineller, Trad.; Primera edición en español). FCE, Fondo de Cultura Económica.
- McKinsey Global Institute (2017), *Where will Latin America's growth come from?* McKinsey&Company.
- _____(2015), *The Power of Parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey&Company.
- Morandé, M. (2022), *¿Cómo aumentamos la participación laboral femenina de las mujeres en Chile? Evidencia, experiencia internacional y políticas públicas*". Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENSE) Centro de políticas publicas Universidad de Chile y OTIC SOFOFA.
- Novella, R., Ripani, L., & Vazquez, C. (2021), Conditional cash transfers, female bargaining power and parental labour supply. *Journal of International Development*, 33(2), 422–436. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jid.3530>.
- Novta, N., & Cheng Wong, J. (2017), *Women at work in Latin America and the Caribbean*. IMF Working Paper.
- Olinto, P., & Schady, N. (2022), *Public Childcare, Labor Market Outcomes of Caregivers, and Child Development: Experimental Evidence from Brazil*. IZA DP No. 15705.
- Ostry, J., Alvarez, J., Espinoza, R., & Papageorgiou, C. (2018), *Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence*. International Monetary Fund.
- Prettner, K., & Strulik, H. (2017), Gender equity and the escape from poverty. *Oxford Economic Papers*, 69(1), 55–74. <https://academic.oup.com/oep/article-abstract/69/1/55/2698730?redirectedFrom=fulltext>.
- Puga, I., & Soto, D. (2018), Social Capital and Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 24(75), 1–28.
- Ramm, A. (2020), Latin America: A Fertile Ground for MaternalismIn: Ramm, A. and Gideon, J. (eds.) *Motherhood, Social Policies and Women's Activism in Latin America*. [online]. Cham, Springer International Publishing, 13–37. https://doi.org/10.1007/978-3-030-21402-9_2.
- Ramírez Bustamante, N., Tribin Uribe, A. M., & Vargas, C. (2015), *Maternity and Labor Markets: Impact of Legislation in Colombia*. IDB Working Paper Series No. 583, Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/publications/english/viewer/Maternity-and-Labor-Markets-Impact-of-Legislation-in-Colombia.pdf>.
- Rodríguez-Planas, N. & R. Tanaka (2021), "Gender Norms and Women's Decision to Work: Evidence from Japan". *Review of Economics of the Household*, 20, 15-36.
- Sachetti, C., Echandi, J., & Díaz Langou, G. (2022), Gender Differences in Daily Mobility and Job Accessibility A Challenge to Women's Economic Autonomy in the Metropolitan Area of Buenos Aires, Argentina. En *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*. nter-American Development Bank.
- Santos Silva, M., & Klasen, S. (2021), Gender inequality as a barrier to economic growth: A review of the theoretical literature. *Review of Economics of the Household*, 19, 581–614.
- Serrano, J., Gasparini, L., Marchionni, M., & Gluzmann, P. (2019), Economic cycle and deceleration of female labor force participation in Latin America. *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1–21.
- Sieverding, M., Roushdy, R., & Gadallah, M. (s. f.), *The effect of mother's employment on youth gender role attitudes: Evidence from Egypt*. Working Papaer No. 1125, Economic Research Forum.
- Skoufias, E., & Parker, S. (s. f.), The Added Worker Effect over the Business Cycle: Evidence from Urban Mexico. *Applied Economic Letters*, 11(10), 25–630.

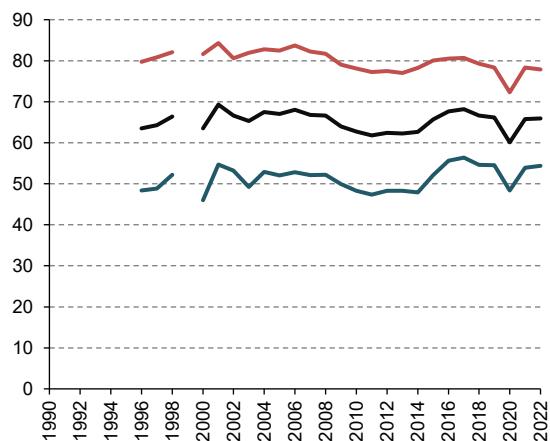
- Subsecretaría de Previsión Social (2020), Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social. Dirección de Estudios Previsionales. p.156. https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/estadisticas-previsionales/informe-estadistico-semestral-de-seguridad-social/primer_semestre_2020.pdf.
- Talamas, M. Á. (2022), "Grandmothers and the Gender Gap in the Mexican Labor Market". IDB-WP-1337. Inter-American Development Bank.
- UN WOMEN (2019), *Families in a changing world. Progress of the World's Women 2019-2020*.
- Valberg, S. (s. f.), ICT, Gender, and the Labor Market: A Cross-Country Analysis. *Digitalisation and Development*, 375–405. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-13-9996-1_15.
- Valenzuela, J. P., & Yañez, N. (2022), *Trayectoria y políticas de inclusión en educación superior en América Latina y el Caribe en el contexto de la pandemia: Dos décadas de avances y desafíos*. LC/TS.2022/50. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47877-trayectoria-politicas-inclusion-educacion-superior-america-latina-caribe>.
- Van Staveren, I. (s. f.), How gendered institutions constrain women's empowerment. En *Handbook of Research on Gender and Economic Life: Vol. Chapter 10* (Edward Elgar Publishing, pp. 150–166).
- Vera-Cosio, D. (2019), *Dependence or constraints?: Labor supply responses from a cash transfer program*. IDB Working Paper No. 1064, Inter-American Development Bank.
- Verick, S. (2018), *Female labor force participation and development*. IZA World of Labor.
- World Economic Forum -WEF (2022), *Global Gender Gap Report 2022*. Insight Report, World Economic Forum.

Anexo

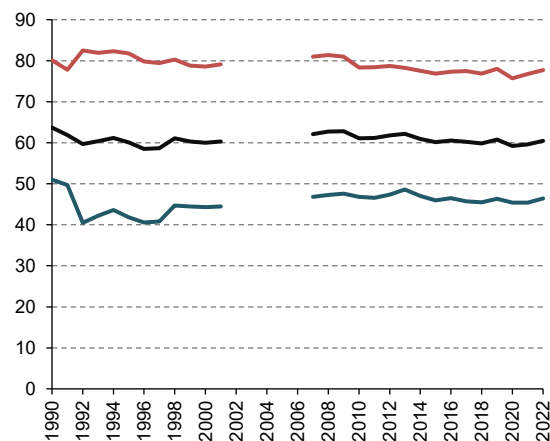
Gráfico A1
Evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo, 1990-2022^a
(En porcentajes)



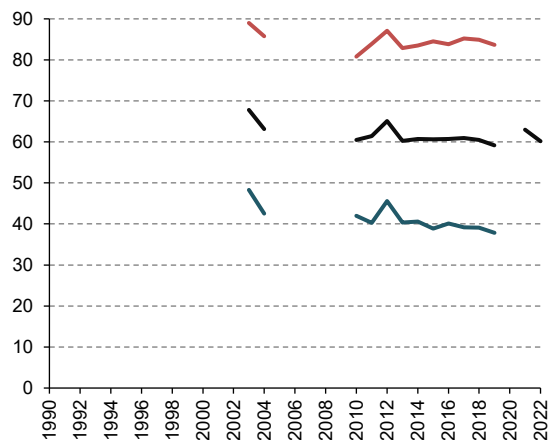
G. Ecuador



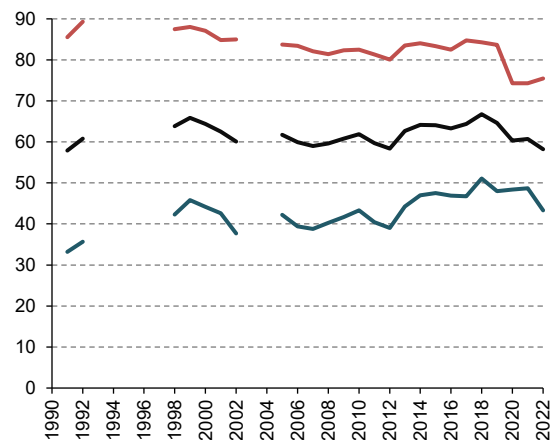
H. El Salvador



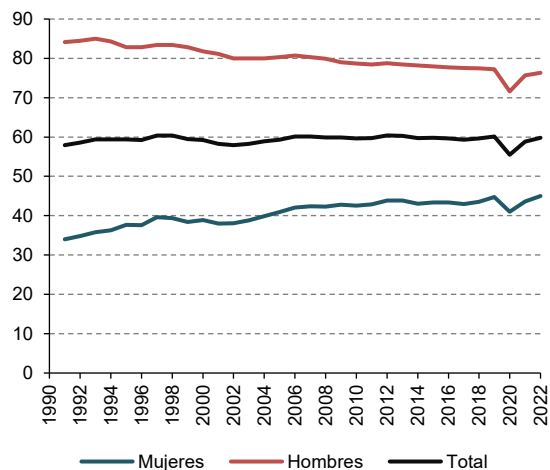
I. Guatemala



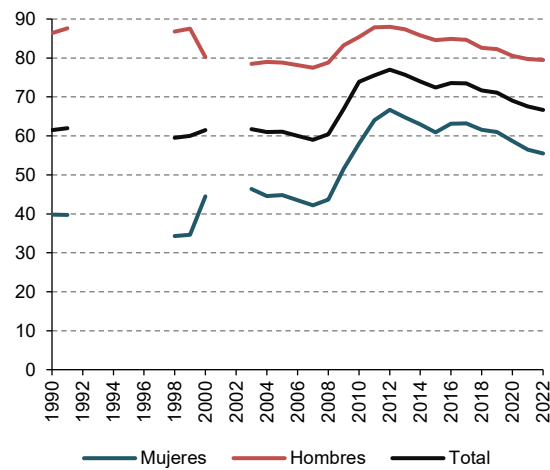
J. Honduras



K. México

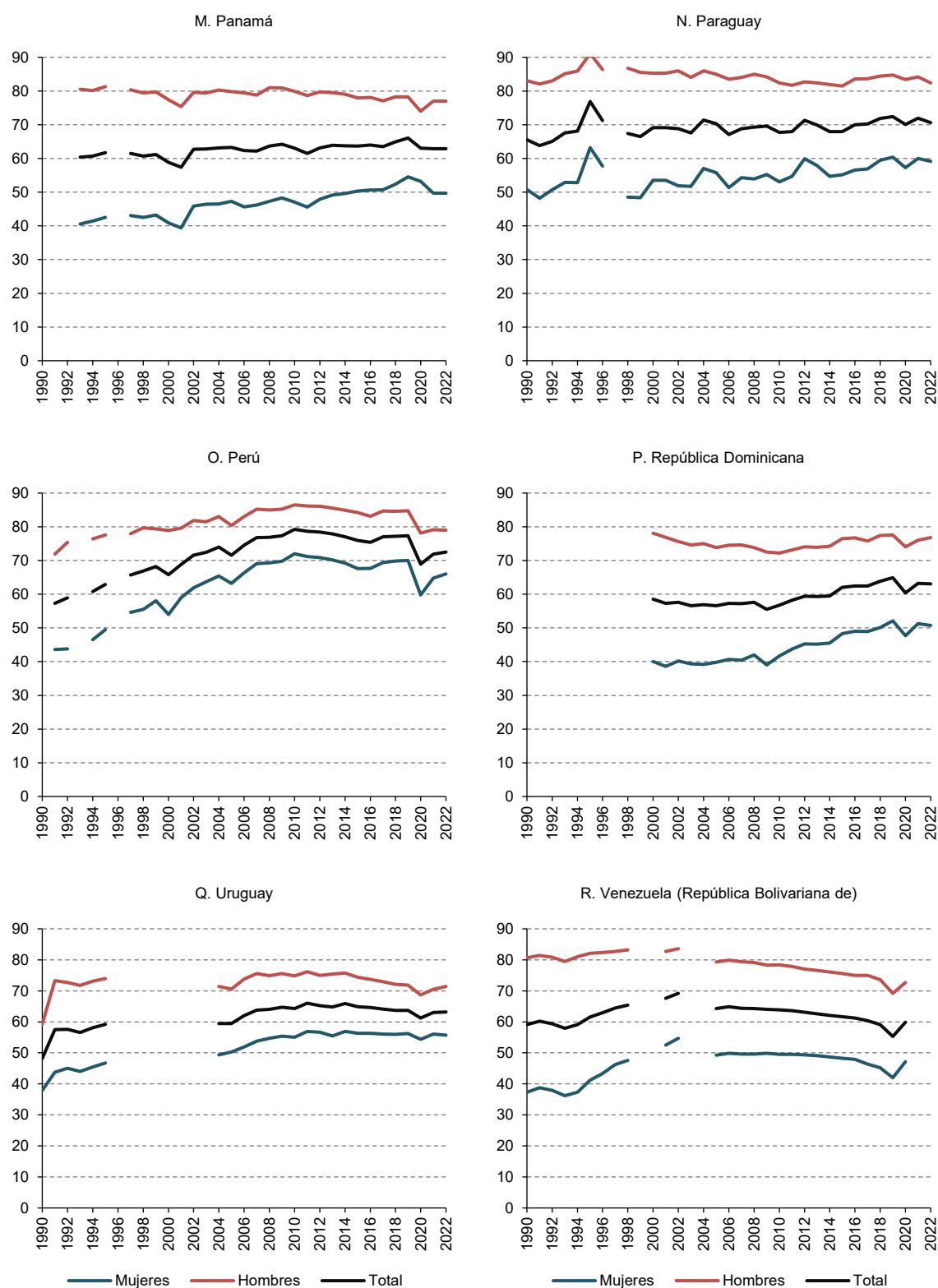


L. Nicaragua



— Mujeres — Hombres — Total

— Mujeres — Hombres — Total



Fuente: Elaboración sobre la base de ILOSTAT [en línea] <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home?locale=es>.

En los últimos 30 años se produjo un aumento sustancial de la tasa de participación laboral de las mujeres en América Latina, lo que cambió para siempre los mercados laborales y la vida de ellas y de sus familias. Sin embargo, la brecha de participación en relación con los hombres se mantiene por encima de 20 puntos porcentuales, por lo que el margen de mejora es relativamente elevado. Las brechas en el acceso al mercado laboral no solo tienen un importante impacto social, sino también un costo económico, por cuanto afectan la productividad e impiden el crecimiento al pleno potencial. En este documento se presentan aspectos teóricos y empíricos de modelos que exploran los vínculos entre la participación laboral femenina y el PIB. Asimismo, se analizan los múltiples factores que afectan directa o indirectamente la decisión de las mujeres de incorporarse al mercado laboral y sobre los cuales la política pública puede incidir para incentivar la mayor participación de mujeres en actividades remuneradas.

