

NOTA **9**  
TÉCNICA

---

LA IGUALDAD DE GÉNERO  
EN LOS OBJETIVOS DE  
DESARROLLO SOSTENIBLE

---

YUNUEN NICTE  
RODRÍGUEZ PIÑA

SEPTIEMBRE 2020



**Yunuen Nichte  
Rodríguez Piña**

---

## **Introducción**

En las últimas décadas, el nivel educativo y la participación laboral de las mujeres se ha incrementado alrededor del mundo. Sin embargo, los estereotipos de género en cada una de las esferas de la vida pública y privada siguen condicionando las oportunidades a las que pueden acceder y limitan el ejercicio de sus derechos sociales, económicos y políticos.

Los esfuerzos realizados para eliminar las barreras enfrentadas no han sido escasos. Desde el siglo pasado, con la exigencia del voto femenino, se han conquistado espacios como el derecho a ser titular de una cuenta bancaria, estudiar una carrera universitaria y ejercerla, ocupar puestos de elección popular, la maternidad electiva, entre otros. Pese a los avances, todavía queda un largo camino de victorias para que la igualdad entre hombres y mujeres no sea sólo una constante retórica, sino una realidad.

Al respecto, la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reivindica la igualdad de género como un derecho humano fundamental, y la posiciona como premisa para

lograr un mundo próspero. De hecho, en el ODS 5 se busca poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas, y esto además es un tema transversal de varios ODS (ver Cuadro 1).

De manera general, estas metas hacen un llamado a emprender políticas y modificar leyes (metas 5.1, 5.C y 10.3) en torno a la igualdad a través de mejorar el acceso a recursos (1.4, 5.A y 5.B) y a la educación (4.5), reducir la carga de trabajo doméstico y no remunerado (5.4), estimular la inserción al mercado laboral en condiciones de igualdad (8.5 y 10.3) y el acceso a posiciones de elección pública y de toma de decisiones (5.5), que en conjunto promueven el empoderamiento económico. Además, se insta a garantizar la provisión de servicios de salud sexual y reproductiva para fortalecer la autonomía física y la inclusión de las mujeres en la vida pública (3.7 y 5.6), así como a eliminar todas las formas de violencia (5.2) junto con las prácticas nocivas que la fomentan (5.3).

En este sentido, las metas son directrices para que las políticas públicas nacionales incorporen en su diseño e implementación valoraciones sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres, con el fin de que respondan de mejor manera a sus necesidades. Por ello, en el marco de las metas de los ODS vinculadas con la igualdad de género, en la primera sección de esta nota se realiza un breve diagnóstico para las Américas de los efectos de los estereotipos y las barreras en el acceso a educación profesional y a recursos económicos sobre los resultados y la integración de las mujeres al mercado laboral. En la segunda parte se aborda su interrelación con la carga desmedida de tareas no remuneradas, y en la tercera, el papel de la seguridad social para la transformación de los roles de género y la construcción de redes públicas de protección y cuidados. Asimismo, en el último apartado se analiza el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva en la región, y su relación con la violencia.

**Cuadro 1.** Metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) vinculadas con la igualdad de género

Meta	Descripción	Tema
5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todas partes.	Leyes y políticas públicas
5.C	Adoptar y fortalecer políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los niveles.	Leyes y políticas públicas
10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.	Leyes y políticas públicas

Meta	Descripción	Tema
5.5	Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.	Mercado laboral
8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	Mercado laboral
1.4	Garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.	Mercado laboral - acceso a recursos
4.5	Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.	Mercado laboral - acceso a educación
5.A	Emprender reformas para dar a las mujeres los mismos derechos a los recursos económicos, así como el acceso a la propiedad y el control de la tierra y otras formas de propiedad, servicios financieros, herencia y recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.	Mercado laboral - acceso a recursos
5.B	Mejorar el uso de tecnología habilitadora, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.	Mercado laboral - acceso a recursos
5.4	Reconocer y valorar la atención no remunerada y el trabajo doméstico a través de la provisión de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia, según corresponda a nivel nacional.	Labores de cuidado
3.7	Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.	Salud sexual y reproductiva
5.6	Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de revisión.	Salud sexual y reproductiva
5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.	Violencia
5.3	Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.	Violencia

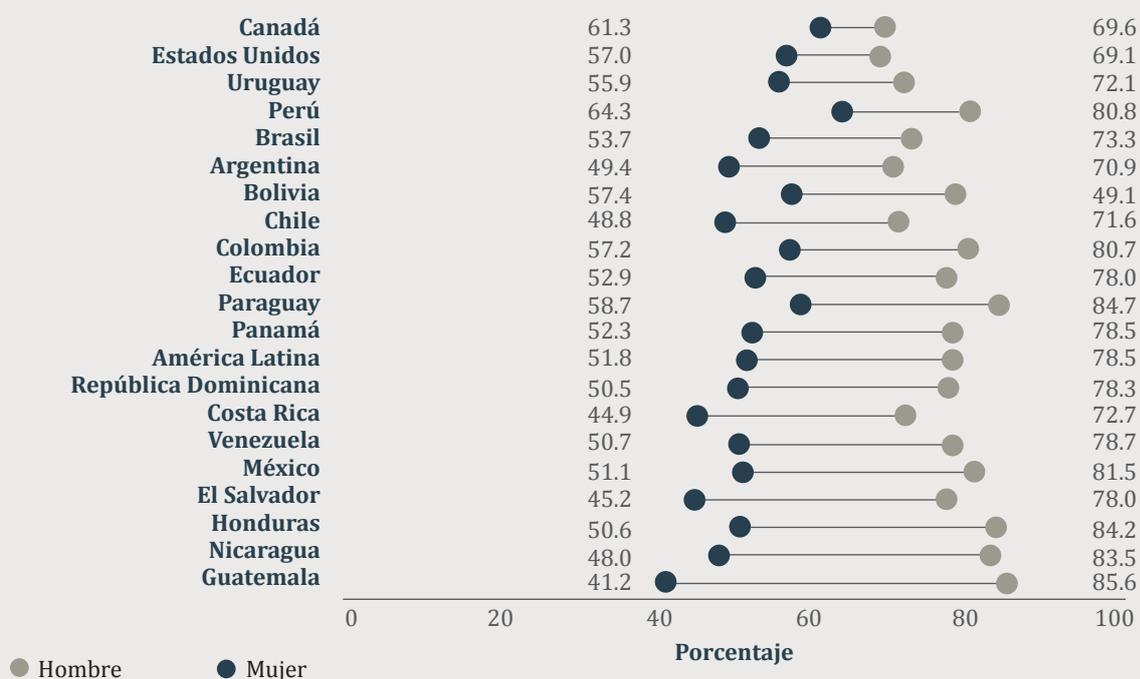
Fuente: Elaboración propia con base en ONU, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

## Mercado laboral

La proporción de mujeres que trabaja en la región incrementó 9.7 puntos porcentuales entre 1991 y 2018; un crecimiento sin precedentes y a un ritmo más acelerado que en Europa y Asia Oriental.<sup>1</sup> Así, en 2018, poco más de la mitad (51.8 %) de las mujeres de América Latina formaba parte de la fuerza laboral frente a más de tres cuartas partes de los

hombres (78.5 %).<sup>2</sup> La mayor brecha por género en el continente<sup>3</sup> —entre los países para los que se tiene información— se presentó en Guatemala con 44.4 puntos porcentuales de diferencia, seguido de Nicaragua (35.5 pp) y Honduras (33.6 pp); mientras que Uruguay (16.2 pp), Perú (16.5 pp) y Brasil (19.6 pp) fueron los menos desiguales, así como Canadá (8.3 pp) y Estados Unidos (12.1 pp) (ver Gráfica 1).

**Gráfica 1.** Brecha de participación en la fuerza laboral por sexo, 2018



Fuente: CEPAL, “Tasa de participación económica de la población de 15 y más años, según sexo”, *Observatorio de Igualdad de Género*. Disponible en [https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\\_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=OCDE](https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=OCDE), “Labour Force Statistics by sex”, *Estadísticas*. Disponible en [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=L-FS\\_SEXAGE\\_I\\_C](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=L-FS_SEXAGE_I_C)

<sup>1</sup> OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*, Ginebra, 2019. p. 5. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf)

<sup>2</sup> CEPAL, *Observatorio de Igualdad de Género*, “Tasa de participación económica de la población de 15 y más años, según sexo”. Disponible en [https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\\_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=](https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=)

<sup>3</sup> La brecha de género se refiere a la diferencia entre los valores del indicador para hombres y mujeres.

Las diferencias entre países se deben a diversos motivos. El PIB per cápita parece no ser suficiente para explicarlas; por ejemplo, Costa Rica y Uruguay tienen un PIB per cápita alto, pero la brecha es elevada en el primero y baja en el segundo. La estructura del mercado laboral tampoco las explica por completo, pues hay disparidades considerables en las tasas de participación laboral de México y Perú, a pesar de sus características compartidas (distribución de la población ocupada entre zonas rurales y urbanas, años promedio de educación de los trabajadores, proporción de empleo en el sector público, ocupados asalariados, tasa de desocupación, tasa de informalidad).<sup>4</sup> En estas diferencias influyen también la duración de las jornadas de trabajo y el trayecto a casa, además de la disponibilidad de programas de cuidado infantil y de personas mayores; el acceso a servicios básicos en el hogar, entre otros.

Aun cuando la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado, esto no se ha traducido en una garantía de igualdad en las condiciones, retribuciones ni resultados, pues un conjunto de reglas formales (legislación) e informales (estereotipos, discriminación) repercuten en su trayectoria, expectativas, aspiraciones y oportunidades. De esa manera, en la actualidad persisten diferencias en el acceso a ciertos sectores económicos y niveles jerárquicos. A la primera forma de distinción se le denomina segregación horizontal, y a la segunda, vertical.

En la sociedad se ha naturalizado que ciertas actividades en el núcleo familiar son de tipo femenino —como el cuidado y la educación de los infantes—, y esto se ha extrapolado al mercado laboral, donde las mujeres tienden a concentrarse en ciertas ramas de actividad consideradas femeninas por ser idóneas gracias a un conjunto de características imputadas como innatas.<sup>5</sup>

Así, tanto en las Américas en general como en América Latina y el Caribe en particular, la participación de las mujeres en sectores como la minería, la construcción y el transporte es especialmente baja (inferior al 20 %); en cambio, el comercio y otros servicios son preponderantemente femeninos. En particular, la educación, los servicios de salud y sociales, y los de alojamiento, alimentos y bebidas —relacionados con la atención de personas— se caracterizan por emplear una mayor proporción de mujeres que de hombres (ver Gráfica 2).

Estos mismos sectores se distinguen por tener elevada informalidad y condiciones laborales desfavorables, como bajos salarios, ausencia de contratos escritos y de prestaciones de seguridad social. A pesar de ello, son una alternativa flexible, lo que es importante ante la elevada carga de labores del hogar que limita el tiempo disponible para trabajar y que en ocasiones conlleva a la participación intermitente en el mercado de trabajo. Así, la tasa de informalidad laboral fue, en 2016, del 51.8 % para las mujeres y del 46.8 % para los hombres en América Latina y el Caribe.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Para más información, véase Mariana Marchionni *et al.*, *Participación laboral femenina, ¿qué explica las brechas entre países?*, BID-CEDLAS, La Plata, 2019.

<sup>5</sup> Renata Turrent Hegewisch, *Aborto, maternidad y seguridad social*, CISS, Ciudad de México, 2020. p. 23.

<sup>6</sup> ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Ginebra, 2018, p. 31.

**Gráfica 2.** Distribución sectorial de la población ocupada, por sexo, 2019



Fuente: Elaboración propia con base en OIT, "Ocupación según sexo y actividad económica", *Ilostats*. Disponible en [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer52/?lang=en&segment=indicador&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_ECO\\_NB\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer52/?lang=en&segment=indicador&id=EMP_2EMP_SEX_ECO_NB_A)

Esta participación desproporcionada en algunos sectores responde tanto a la demanda como a la oferta. Por el lado de la demanda, los empleadores continúan buscando a hombres para realizar ciertos trabajos (minería, transporte, construcción), y por el de la oferta, pese a los esfuerzos educativos, hay una baja presencia del sexo femenino en profesiones consideradas masculinas. Aunque la escasa oferta parezca compensar la falta de espacios y, por lo tanto, aminorar los efectos perniciosos de los estereotipos que restringen la demanda, en realidad es una manifestación más de sus consecuencias.

En otras palabras, los estereotipos de género influyen también en la elección de profesiones y oficios. En las Américas, las ingenierías, las licenciaturas en ciencias exactas, en tecnologías de la información y comunicación son dominadas por hombres, mientras que las mujeres se concentran en campos relacionados con la educación, la administración y los negocios, así como en las ciencias de la salud. Aunque la distribución entre países es bastante homogénea, destacan Colombia, México y Perú, donde la presencia de mujeres en ingenierías es al menos superior al 10% (ver Cuadro 2).

**Cuadro 2.** Distribución de mujeres por área de especialidad en educación superior, 2017

Área	Argentina	Brasil	Canadá	Chile	Colombia	Costa Rica	Cuba	Estados Unidos	El Salvador	México	Perú	República Dominicana
Educación	20.2	23.5	7.1	16.8	9.5	19.6	24.5	8.8	8.1	11.3	8.0	22.3
Humanidades y artes	13.6	2.4	13.8	4.1	4.0	4.7	4.0	17.0	10.6	4.2	3.4	14.8
Ciencias sociales	10.5	6.2	17.7	5.5	11.5	7.3	8.3	11.9	14.2	12.2	5.0	1.7
Negocios y administración	20.4	29.8	22.0	22.6	44.3	35.1	10.6	14.9	32.4	36.7	38.0	24.0
Ciencias exactas	6.7	2.8	9.1	1.7	1.7	2.8	2.4	6.8	2.1	3.3	1.6	0.4
Tecnologías de la información y la comunicación	1.0	0.8	1.7	0.8	2.4	3.4	3.6	1.5	3.7	1.0	4.3	1.3
Ingenierías	4.7	8.7	4.5	7.6	12.8	8.5	7.1	2.6	5.0	14.0	13.7	3.7
Agricultura, silvicultura y veterinaria	1.8	2.7	1.8	2.2	1.8	2.2	3.6	0.8	1.7	1.7	2.1	0.3
Ciencias de la salud	18.5	20.5	18.7	32.0	10.1	14.1	32.1	25.6	19.8	14.7	21.7	17.5
Servicios	2.4	2.4	1.6	6.6	1.9	2.2	3.8	6.2	2.5	1.0	1.1	2.3

Fuente: Elaboración propia con base en UNESCO, “Distribución por campo de estudio”, *Institute for Statistics*. Disponible en <http://data.uis.unesco.org/>

Al igual que las ingenierías y las ciencias exactas, los espacios de decisión pública han sido tradicionalmente dominados por hombres. Para promover la participación plena de las mujeres y su empoderamiento económico, es necesario garantizar el acceso igualitario y efectivo a todos los niveles de enseñanza y formación profesional —como lo indica la meta 4.5 de los ODS—, así como a posiciones de liderazgo y de toma de decisiones en la

vida política —meta 5.5—. Diversos estudios han encontrado que dar visibilidad a mujeres cuya trayectoria desafía los roles tradicionales (*role models*) impacta de manera positiva y significativa la inscripción en carreras universitarias consideradas masculinas.<sup>7</sup> Asimismo, abrir espacios de decisión pública exclusivos para mujeres favorece aumentos en la escolaridad promedio de las niñas y adolescentes.<sup>8</sup>

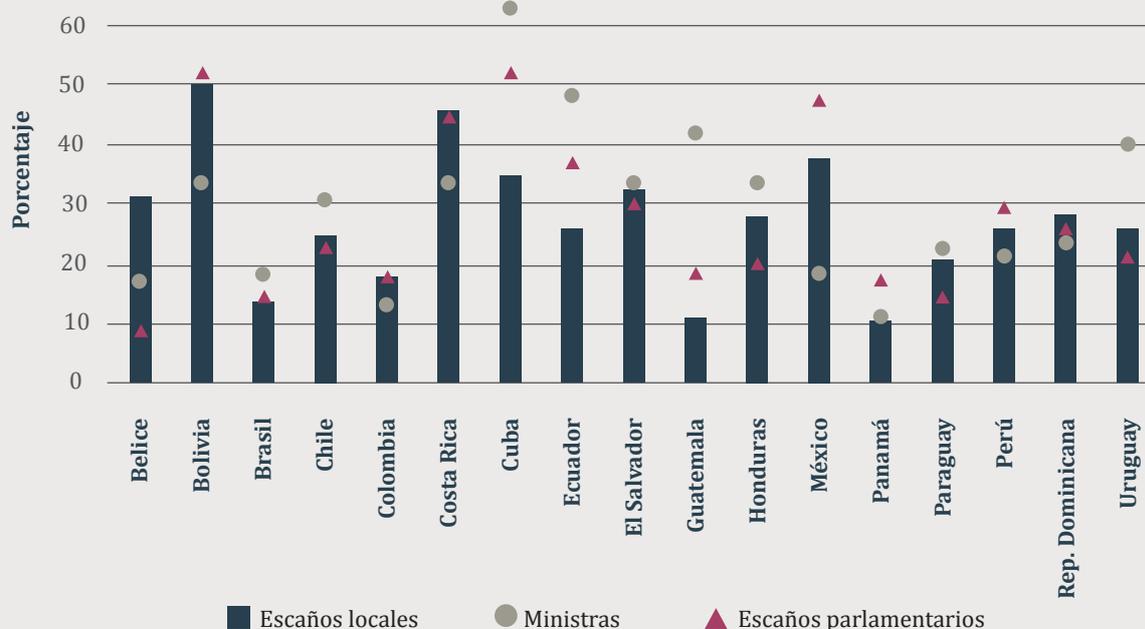
<sup>7</sup> Véanse David Campbell y Christina Wolbrecht, “Women Politicians as Role Models for Adolescents”, *The Journal of Politics*, núm. 2, vol. 68, 2006, pp. 233-247; David Marx y Jasmin Roman, “Female Role Models: Protecting Women’s Math Test Performance”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, num 9, vol. 28, 2002, pp. 1183-1193; Julie Quimby y Angela de Santis, “The Influence of Role Models on Women’s Career Choices”, *The Career Development Quarterly*, num. 4, vol. 54, 2006, pp. 297-306.

<sup>8</sup> Véanse Christina Ladam, Jeffrey Harden y Jason Windett, “Prominent Role Models: High Profile Female Politicians

Desde el año 2000 han tenido lugar avances importantes en la representación y participación política de las mujeres. En el 2000, el 13.3 % de los escaños parlamentarios en América Latina eran ocupados por mujeres, mientras que en 2018 ya eran el 30.7 %, y entre los países con mayor participación destacaban Cuba (53.2 %),

Bolivia (53.1 %), México (48.2%) y Costa Rica (45.6 %). De igual forma, en los escaños locales, el porcentaje ronda entre el 10.4 % en Guatemala y el 50.5 % en Bolivia; mientras que la representación en el poder judicial (ministras) es un poco más elevada, con el 11.1 % en Panamá y el 62.2 % en Cuba (ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Participación política de las mujeres, 2018



Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL, “Autonomía en la toma de decisiones”, *Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe*. Disponible en <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-la-toma-decisiones>

and the Emergence of Women as Candidates for Public Office”, *American Journal of Political Science*, num 2, vol. 62, 2018, pp. 369-381; y David Campbell y Christina Wolbrecht, *op. cit.*

Para ilustrar la segregación vertical se han acuñado términos como “techos de cristal” y “escaleras rotas”, que hacen referencia a un conjunto de barreras invisibles que bloquean el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, tanto en empresas públicas como privadas, organizaciones de la sociedad civil y gubernamentales.

Las mujeres que lidian contra los techos de cristal usualmente cuentan con educación superior, provienen de familias con ingresos altos y tienen a su disposición una red de protección; sin embargo, se topan con preconcepciones sobre sus habilidades para liderar y conciliar la vida en el hogar con el empleo, lo que deriva en brechas salariales y una mayor dificultad de ocupar los puestos de mayor jerarquía en las instituciones.<sup>9</sup>

En comparación, las mujeres con educación superior, que provienen de hogares con ingresos medios, pero tienen una frágil o nula red de protección, experimentan escaleras rotas; es decir, su trayectoria es accidentada por las elevadas cargas de trabajo no remunerado y por la escasez de apoyo estable de las organizaciones de cuidados.<sup>10</sup>

En este sentido, conforme se avanza en la jerarquía de las instituciones, la presencia de mujeres disminuye. En América del norte, el 36.2 % de los puestos directivos son ocupados por mujeres, y la media latinoamericana es de 34.1%.<sup>11</sup> Este dato no sólo es relevante por

una cuestión de igualdad de género, sino que también beneficia a las empresas, pues tres de cada cuatro reportaron que sus beneficios aumentaron cuando se elevó la participación femenina en dichas posiciones.<sup>12</sup>

Una de las formas en que las mujeres pueden lidiar con las barreras en el ascenso es abrir sus propias empresas; sin embargo, su acceso al crédito es limitado por la falta de un bien de respaldo, lo cual limita las posibilidades de expansión de los negocios, que conlleva a la preponderancia de microempresas. En la actualidad, todavía hay brechas importantes en el derecho a la tenencia de viviendas, tierras y, en general, bienes inmuebles.<sup>13</sup> Por ello, en las metas 5.A y 1.4 de los ODS se hace un llamado a emprender reformas que garanticen el acceso de las mujeres a la propiedad, a los servicios financieros y a las herencias.

Otra de las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral es la desigualdad salarial que, si bien puede ser explicada parcialmente por la segregación horizontal y vertical, no se puede negar que se deben también a prácticas discriminatorias. Al respecto, en la meta 8.5 de los ODS se pugna porque para el año 2030 las mujeres obtengan la misma remuneración por trabajo de igual valor.

En América Latina, el salario promedio de las mujeres es el 81.2 % del percibido por sus homólogos masculinos, y entre los países la

<sup>9</sup> ONU Mujeres, *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*. Panamá, 2017.

<sup>10</sup> *Idem*.

<sup>11</sup> OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial... op. cit.*, p. 7.

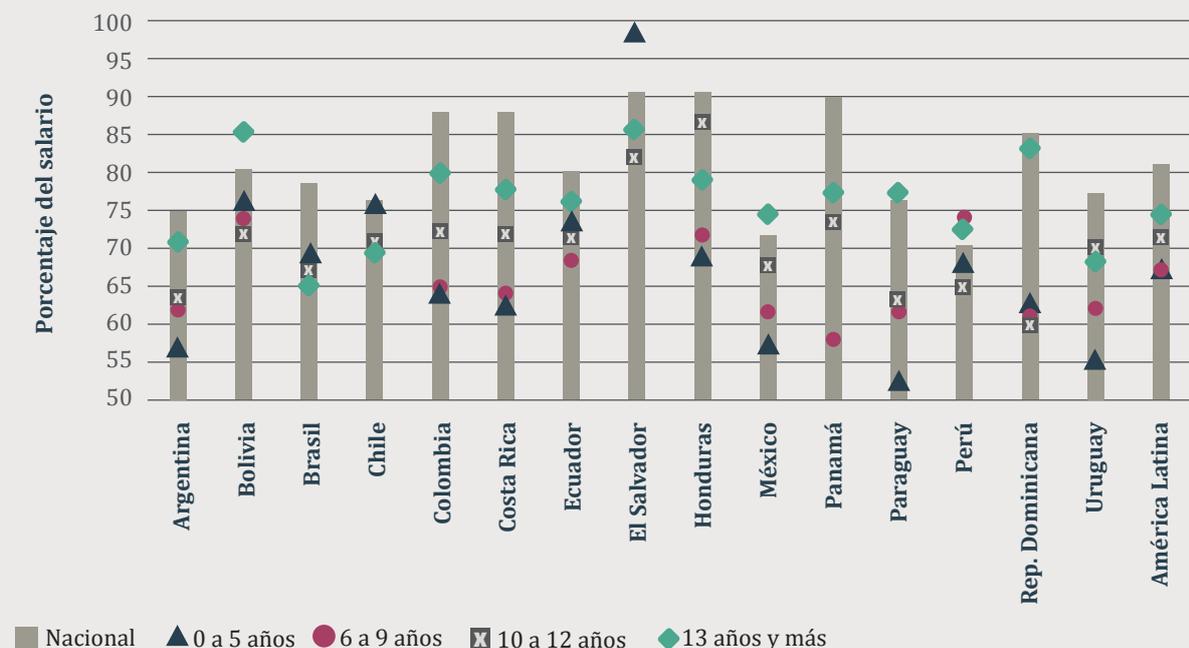
<sup>12</sup> *Idem*.

<sup>13</sup> ONU Mujeres, *op.cit.*

brecha oscila entre 30 —en Perú— y 10 puntos porcentuales —El Salvador y Honduras—. Aunque ésta se ha estrechado, el salario pro-

medio de las mujeres todavía es menor que el de los hombres, independientemente de su nivel educativo (ver Gráfica 4).

**Gráfica 4.** Brecha salarial promedio, por años de escolaridad, 2018



Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL, “Relación del ingreso medio entre los sexos por años de instrucción”, *Cepalstat*. Disponible en [https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\\_CEPALSTAT](https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT)

A la fecha, hay quienes atribuyen estas diferencias a características personales y profesionales, como que las mujeres, en promedio, tienen menos experiencia laboral —debido a la interrupción de trayectorias que supone el

cuidado de miembros de la familia— o que es una consecuencia de su elevada presencia en la informalidad. Sin embargo, varios estudios<sup>14</sup> prueban que la brecha se mantiene entre mujeres y hombres con los mismos años

<sup>14</sup> Rosangela Bando, Samuel Berlinski y José Martínez Carrasco, “Progress and Challenges for an Evidence-Based Gender Equality Policy: a Focus in Latin America and the Caribbean”, *Journal of Economics, Race, and Policy*, num 4, vol. 2, 2019, pp. 187- 201; Mariana Marchionni *et al.*, *op. cit.*; Ugo Panizza y Christine Zhen Wei Qiang, “Public-Private Wage Differential and Gender Gap in Latin America: Spoiled Bureaucrats and Exploited Women?”, *Journal of Socio-Economics*, num. 6, vol. 34, 2005, pp. 810-833; y Doris Weichselbaumer y Rudolf Winter-Ebmer, “A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap”, *Journal of Economic Surveys*, num. 3, vol. 19, 2005, pp. 479-511.

de experiencia, edad, trayectoria y formación profesional.

Hoyos y Ñopo,<sup>15</sup> en un estudio para 18 países de América Latina y el Caribe, encontraron que la brecha salarial no explicada por características observables —y por lo tanto atribuible a la discriminación— fluctúa entre el 20 % y 30 % de las remuneraciones, y ésta se acrecienta en la parte baja de la distribución de ingresos.

Asimismo, en la brecha incide el premio por paternidad y la penalización por maternidad; es decir, mientras que la remuneración de los hombres tiende a aumentar al tener hijos, la de las mujeres decrece en promedio.<sup>16</sup> En Estados Unidos, la diferencia de pago entre padres y madres es de 14 centavos por dólar; aunque puede parecer poco, si consideramos como referencia el salario promedio (50 000 dólares),<sup>17</sup> daría un total de casi 12 000 dólares.<sup>18</sup> En Brasil, la desigualdad salarial entre una mujer soltera y una con hijos, en 2017, era de 12 %, en Chile de 21 %, en México 14 %, en Perú 20 % y en Argentina 15 %.<sup>19</sup>

En suma, los resultados y las posibilidades de inserción de las mujeres en el mercado laboral siguen siendo menores, debido, principalmente, a estereotipos de género que limitan su acceso a ciertas profesiones, puestos públicos y de toma de decisiones, y también a

recursos como el crédito y las propiedades, lo cual afecta a su vez sus remuneraciones, prestaciones y oportunidades para forjar trayectorias prósperas. Asimismo, las alternativas ocupacionales de las mujeres son condicionadas por normas sociales que les imponen una carga desmedida de labores domésticas y de cuidados no remunerados, las cuales serán abordadas en el siguiente apartado.

## Labores de cuidados y actividades no remuneradas

Las mujeres lidian con cargas desproporcionadas de labores domésticas y de cuidados no remunerados, en las que se espera pasen la mayor parte de su día. Pero dado que el tiempo es limitado, más trabajo del hogar significa menos horas disponibles para otras actividades y para disfrutar de tiempo libre. En consecuencia, algunas se ven impedidas a incorporarse al mercado laboral y otras, orilladas a emplearse en lugares donde les proporcionen más flexibilidad en las jornadas, lo que generalmente va acompañado de bajas remuneraciones, falta de prestaciones e inestabilidad.

Las labores de cuidado son esenciales para que las sociedades puedan funcionar y reproducirse; sin embargo, son severamente subvaloradas. Por ello, en la meta 5.4 de los

<sup>15</sup> Alejandro Hoyos y Hugo Ñopo, *Evolution of Gender Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to "New Century, Old Disparities"*, BID, 2010.

<sup>16</sup> ONU, *Women's Economic Empowerment in the Changing World of Work*, 2017, p. 8. Disponible en [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3)

<sup>17</sup> SSA, *Measures of Central Tendency for Wage Data*. Disponible en <https://www.ssa.gov/oact/cola/central.html>

<sup>18</sup> ONU Mujeres, *op. cit.*

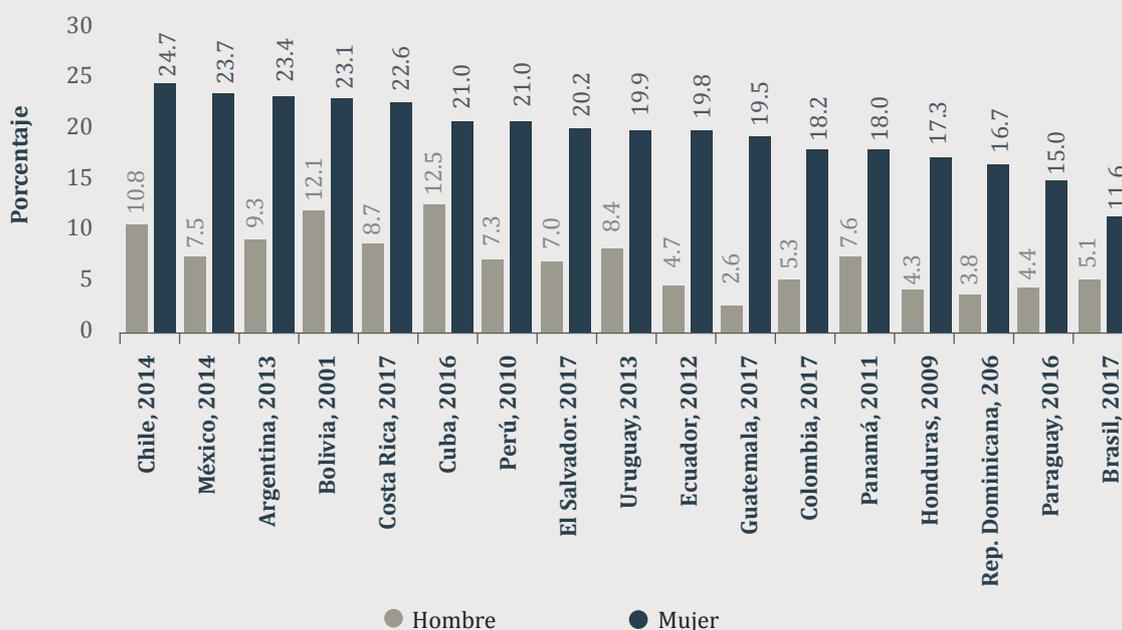
<sup>19</sup> Aida Villanueva y Lin Ken-Hou, "Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality", *Social Forces*, num 1, vol. 99, 2020, pp. 59-85.

ODS se insta a reconocer y valorar la atención no remunerada y el trabajo doméstico, así como a implementar medidas que promuevan la responsabilidad compartida.

En América Latina y el Caribe, las mujeres dedican más del triple de tiempo al trabajo do-

méstico que los hombres.<sup>20</sup> Por proporción del uso del tiempo, Brasil, Cuba y Panamá tenían las menores diferencias —entre 6.5 y 10.4 puntos porcentuales—, y Guatemala, México y Ecuador las más grandes —superiores a 15 puntos porcentuales— (ver Gráfica 5).<sup>21</sup>

**Gráfica 5.** Proporción de tiempo dedicado a labores domésticas o de cuidado, por sexo



Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL, *Observatorio de Igualdad de Género*. “Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo”. Disponible en <https://oig.cepal.org/es/indicadores>

<sup>20</sup> ONU Mujeres/CEPAL, *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta de la recuperación*, 2020. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf)

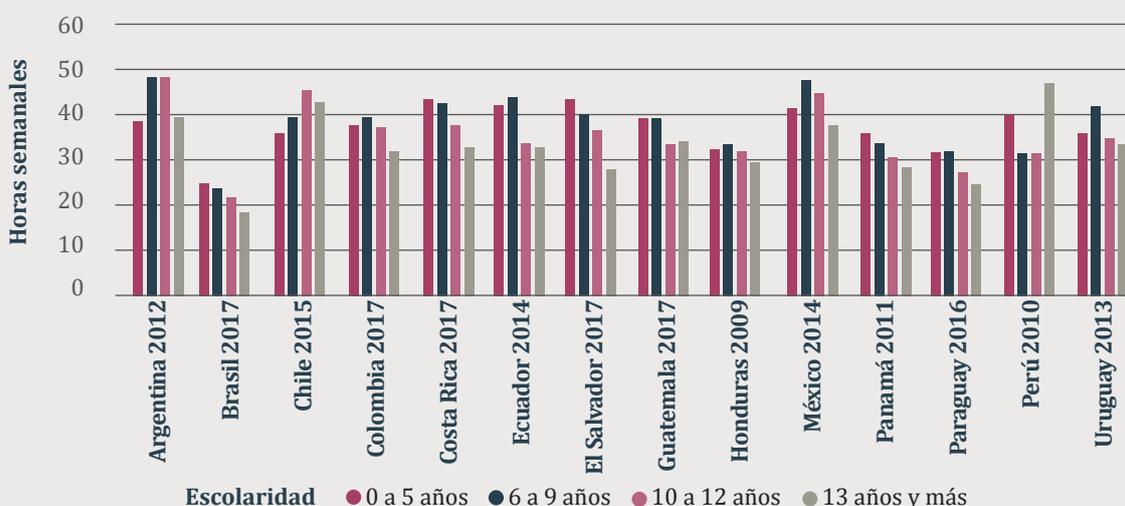
<sup>21</sup> Estos datos se obtienen de encuestas sobre uso del tiempo, en las que la definición de “trabajo doméstico” puede diferir. Además, como su recolección es poco frecuente, la información no está disponible para los mismos años; por todo ello, las comparaciones entre países deben realizarse con cautela.

Esta división sexual del trabajo difiere en función de características socioeconómicas como la escolaridad y el nivel de ingreso, que repercuten en las pautas culturales y la posibilidad de contratar trabajo del hogar. En Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Panamá y Paraguay se observan reducciones en

las horas semanales de trabajo no remunerado conforme se eleva el nivel educativo; en cambio, en Argentina, Chile, México, Perú, Uruguay y, en menor medida, Honduras, la carga de este tipo de labores no necesariamente es menor entre las mujeres con más años de estudio (ver Gráfica 6, panel a).

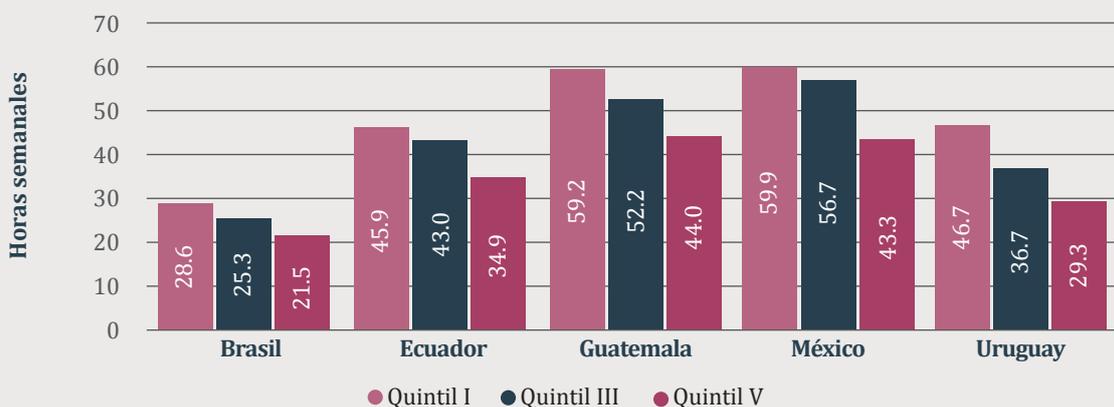
**Gráfica 6.** Horas semanales de trabajo no remunerado, por escolaridad y nivel de ingreso

**a) Años de escolaridad**



Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL, *CEPALSTAT*, “Tiempo de trabajo no remunerado según años de estudio y sexo”. Disponible en [https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\\_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e](https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e)

**b) Quintil de ingreso**



Fuente: Elaboración propia con base en ONU Mujeres, 2017, p. 45.

En cuanto a la situación económica, en Brasil, Ecuador, Guatemala, México y Uruguay —los países que tienen información disponible— el promedio de horas que las mujeres dedican a la semana a tareas del hogar disminuye conforme el ingreso se eleva, de forma que su número en los quintiles V y III es menor que en el I (ver Gráfica 6, panel b). Esta relación negativa entre recursos monetarios y horas de trabajo doméstico agudiza la pobreza, pues disminuye las posibilidades de mujeres de bajos recursos de encontrar empleo y ganar un salario propio que incremente el ingreso y el consumo mensual familiar e individual.

Ahora bien, al considerar la suma del tiempo de labores remuneradas y no remuneradas, las mujeres en la región trabajan hasta 18 horas semanales más que los hombres.<sup>22</sup> Estas cifras, en conjunto con la creciente participación laboral femenina, ponen a la vista que mientras las mujeres se están posicionando en actividades fuera del hogar, los hombres no han ocupado de la misma forma los espacios domésticos. A escala mundial, entre 1997 y 2012, la brecha de género por tiempo prestado a este tipo de actividades disminuyó en 7 minutos, un ritmo demasiado lento para notar cambios en este siglo.<sup>23</sup>

La forma en que las políticas públicas abordan las cuestiones relativas al cuidado tiene implicaciones en la transformación o persistencia de los roles de género; en consecuencia, pueden expandir la gama de oportunidades y fortalecer las capacidades de decisión de las mujeres o

confinarlas a lo tradicionalmente aceptado. En este sentido, se requiere acompañar las intervenciones gubernamentales que fomentan la integración de las mujeres al mundo del trabajo con redes públicas de protección y cuidados, así como con políticas de responsabilidad compartida para potenciar sus resultados.

## El papel de la seguridad social

Como se mencionó, la integración laboral relativamente más precaria y la desigual distribución del trabajo no remunerado son fenómenos que se refuerzan entre sí. Para romper con este círculo es necesario eliminar normas jurídicas discriminatorias, implementar medidas afirmativas, fortalecer los servicios públicos de cuidados e impulsar leyes y políticas que estimulen la reinterpretación de los roles de género. Al respecto, la meta 5.4 de los ODS insta a que los Estados provean servicios públicos y adopten políticas de protección social y de responsabilidad compartida en el cuidado para promover el empoderamiento y la igualdad de género. Asimismo, en las metas 5.C y 10.3 se reitera la necesidad de adoptar y fortalecer leyes y políticas que coadyuven a esos mismos objetivos.

El embarazo, el parto y el puerperio implican peligros para la salud de la madre y con frecuencia suponen la interrupción o suspensión de la vida laboral, así como la pérdida de ingresos. La desvinculación del empleo por motivos de

<sup>22</sup> OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Resumen ejecutivo, Ginebra, 2018. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

<sup>23</sup> *Idem*.

cuidado —ya sea de infantes o personas mayores— tiene efectos de largo plazo en las posibilidades de reinserción de las mujeres y sobre las condiciones en las que ésta tendrá lugar, lo que influye a su vez en sus salarios y ascenso profesional, además del monto de sus pensiones.

En este aspecto, las prestaciones de maternidad como las licencias, los apoyos a la lactancia y las guarderías promueven la continuidad laboral y la igualdad de género, así como el bienestar y la salud materna e infantil. En América Latina y el Caribe, poco más del 75 % de los países no cumplen con las 14 semanas de

licencia por maternidad recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sólo Canadá, Chile y Cuba cubren las 18 semanas establecidas por la Recomendación 191 del mismo organismo internacional. Además, los niveles de prestaciones —como porcentaje del salario— son bastante dispares: en Estados Unidos se otorgan 12 semanas, pero sin pago; en el 31.3 % de los países el monto es inferior al 100 %; en el 12.5 % es del 100 %, pero cubre sólo una parte del tiempo de licencia y, en el resto, se otorga el 100 % durante todo el periodo (ver Cuadro 3).

**Cuadro 3.** Licencias de maternidad en las Américas

País	Duración	Porcentaje del salario	País	Duración	Porcentaje del salario
Antigua y Barbuda	13 semanas	60	Estados Unidos	12 semanas	0
Argentina	90 días	100	Granada	3 meses	100 % durante 2 meses, 60% el tercer mes
Bahamas	8 semanas	100	Guatemala	12 semanas	100
Barbados	12 semanas	100	Guyana	13 semanas	70
Belice	12 semanas	80	Haití	12 semanas	100 % durante 6 semanas
Bolivia	60 días	100 de salario mínimo nacional; 70% de salarios sup. al mínimo	Honduras	10 semanas	100 % durante 84 días
Brasil	120 días	100	Jamaica	12 semanas	100 % durante 8 semanas
Canadá	17-18 semanas	55	México	12 semanas	100
Chile	18 semanas	100	Nicaragua	12 semanas	60
Colombia	12 semanas	100	Panamá	14 semanas	100
Costa Rica	4 meses	100	Paraguay	12 semanas	50 % durante 9 semanas
Cuba	18 semanas	100	Perú	90 días	100
Dominica	12 semanas	60	Santa Lucía	13 semanas	65
Rep. Dominicana	12 semanas	100	Trinidad y Tobago	13 semanas	60
Ecuador	12 semanas	100	Uruguay	12 semanas	100
El Salvador	12 semanas	75	Venezuela	18 semanas	100

Fuente: OIT, *Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas*. Disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008946/lang-es/index.htm#N\\_1\\_](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang-es/index.htm#N_1_)

Aparte, es frecuente que en las legislaciones se estipulen periodos mínimos de servicio o cotización para poder acceder a los beneficios,<sup>24</sup> con lo cual, las mujeres que han ingresado recientemente a un empleo quedan expuestas por la falta de protección y por su mayor probabilidad de ser despedidas. Aunado a lo anterior, las licencias de paternidad tienen un carácter simbólico en la región, ya que su duración oscila entre los 2 días en Argentina y los 15 en Paraguay y Ecuador,<sup>25</sup> situación que obstaculiza la corresponsabilidad parental.

En cuanto a los apoyos de lactancia, en casi todos los países —excepto en Belice, Cuba y Haití— hay leyes que establecen descansos diarios remunerados de al menos 60 minutos para amamantar o extraer leche, y que dictan a las empresas de mayor tamaño —el número de trabajadores varía por país— instalar salas de lactancia.<sup>26</sup> Sin embargo, el costo de estas prestaciones recae en el empleador, por lo que su implementación no es frecuente y puede derivar en desincentivos para contratar mujeres. Por ello, es imprescindible la participación estatal en la provisión y no sólo en la reglamentación.

Por su parte, las guarderías son un servicio fundamental para la participación de las mujeres en el mercado laboral y para el buen desarrollo cognitivo de los infantes. No

obstante su importancia, la información estadística sobre su cobertura nacional es escasa, pues suele reportarse por programa y en relación con la población que buscan atender, la cual está sujeta a criterios de elegibilidad heterogéneos. En un estudio cuantitativo y cualitativo —desarrollado en 2013— del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre 42 programas de desarrollo infantil temprano en la región, se encontró que persisten déficits de cobertura, y la misma es muy dispar, al oscilar entre el 27 % de su población objetivo en Centroamérica y 40 % en el Cono Sur.<sup>27</sup>

Si bien en las Américas se han registrado avances en la implementación de estas políticas, la sujeción a la formalidad laboral ha limitado su alcance, ya que —como se señaló con anterioridad— la ocupación femenina informal es elevada y preponderante. Por tanto, su impacto será mayor si se conciben esquemas de protección financiados con impuestos generales y focalizados en las mujeres con estatus laboral informal. A su vez, esta expansión no contributiva de la cobertura debería ser extensiva a los sistemas de pensiones y a los servicios de salud sexual y reproductiva abordados en la siguiente sección.

Su diseño influirá en la disminución de desigualdades del mercado laboral y en la medida en que éstas se traducirán en inequi-

<sup>24</sup> ILO, *Conditions of Work and Employment Program*. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionChoice?p\\_structure=](https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionChoice?p_structure=)

<sup>25</sup> BID, *La crisis de la desigualdad. América Latina y el Caribe en la encrucijada*, 2020. p.118. Disponible en <https://publications.iadb.org/es/la-crisis-de-la-desigualdad-america-latina-y-el-caribe-en-la-encrucijada>

<sup>26</sup> Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y UNICEF, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe. Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, Panamá, 2020. p. 11.

<sup>27</sup> María Caridad Araujo, Florencia López-Boo y Juan Manuel Puyana, *Panorama sobre los servicios de desarrollo infantil en América Latina y el Caribe*, BID, 2020. pp. 37-43.

dades en sus derechos jubilatorios. Como ya se mencionó, las brechas salariales, la segregación ocupacional, la interrupción de la vida laboral por embarazo, maternidad y tareas de

cuidado, y la mayor presencia de mujeres en la informalidad, provoca también que sean menos las que pueden acceder a pensiones, y que estas últimas sean menores.

**Gráfica 7.** Porcentaje del monto promedio de pensión contributiva percibido por las mujeres en relación con el de los hombres, 2018



Nota: Los valores se obtuvieron al dividir el monto promedio de las mujeres entre el monto promedio de los hombres. Las cifras menores a cien indican que el monto de las mujeres es inferior que el de los hombres, y las mayores a cien, que es superior.

Fuente: Elaboración propia con base en BID, *Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social*. Disponible en <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>

La desigualdad en el monto promedio de las pensiones contributivas varía bastante en la región. Por un lado están países como Paraguay y Panamá, donde el monto recibido por las mujeres está entre el 54.4 % y el 72.4 % del que perciben los hombres; por el otro, paí-

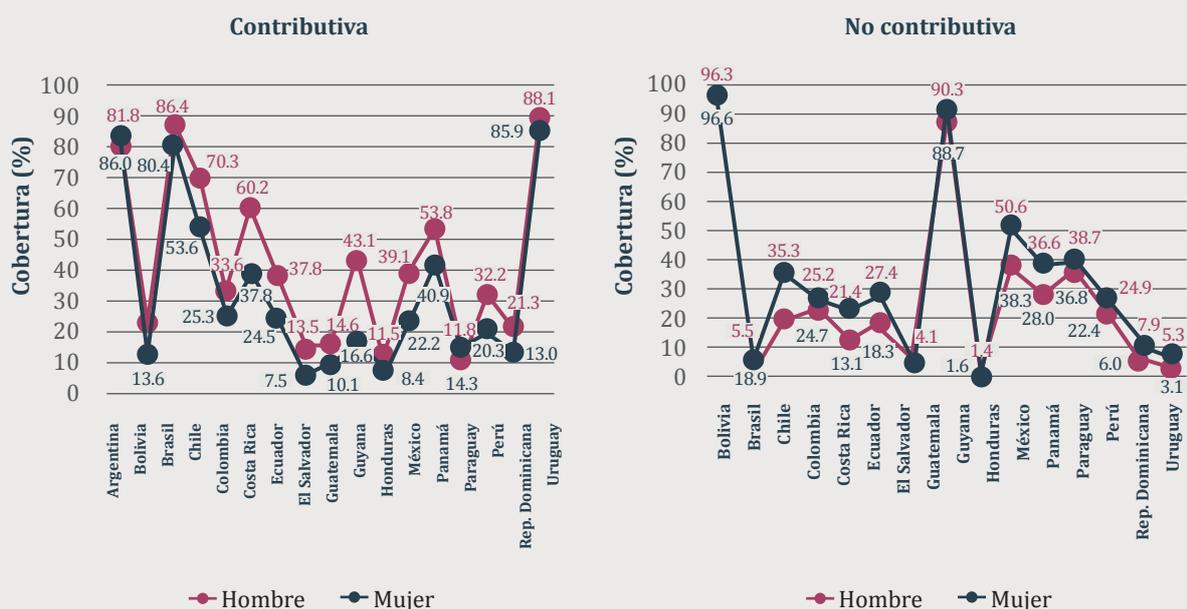
ses como Costa Rica (98.6 %), Perú (99.5 %) y Bolivia (96.5 %), con brechas inferiores a los cuatro puntos porcentuales. Un caso particular es República Dominicana, ya que el monto promedio de las mujeres es incluso superior (119.6 %).

En la Gráfica 8 se observa que en todos los países analizados, a excepción de Argentina, la proporción de personas mayores que reciben pensiones contributivas fue mayor entre los hombres que entre las mujeres; la mayor brecha se presentó en Guyana (26.5 pp), Costa Rica (22.3 pp), México (16.9 pp) y Chile (16.7 pp). En cambio, entre los beneficiarios de las pensiones no contributivas hay más mujeres que hombres, debido precisamente a su menor cobertura en los esquemas contributivos, y en parte también a que el número total de

mujeres en la sociedad es un poco mayor, sobre todo entre personas de la tercera edad.

Esta expansión de los esquemas no contributivos ha mejorado el acceso de las mujeres a los sistemas de pensiones, pero sigue siendo una tarea pendiente incorporar en ellos la perspectiva de género. La oleada de reformas paramétricas es una oportunidad para cerrar las brechas actuales, al modificar las semanas mínimas de cotización, la edad de jubilación, el porcentaje de aportaciones y su distribución.

**Gráfica 8.** Cobertura de pensiones contributivas y no contributivas, por sexo, 2018



Fuente: Elaboración propia con base en BID, *Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social*. Disponible en <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>

## Violencia y salud sexual y reproductiva

Dada la fragilidad de los lazos femeninos con el mercado laboral, su acceso a la seguridad social puede estar restringido o condicionado a una relación de dependencia (como esposa, madre o hija de un trabajador formal). Ello supone que el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva no es universal a pesar de su importancia para promover la libertad de las mujeres y fortalecer su capacidad de decisión. Por ello, en las metas 3.7 y 5.6 de los ODS se plantea que para el año 2030 el acceso a dichos servicios sea universal y que al menos incluya la planificación familiar y la información/educación sobre salud reproductiva.

Además del acceso a instituciones médicas, el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres depende de las posibilidades de decidir sobre sus cuerpos. En 2020, el 74.1 % reportaban tomar sus propias decisiones en cuanto a relaciones sexuales, uso de anticonceptivos y salud reproductiva, y en muchos casos se les niega la opción a decidir sobre sus cuerpos. Aunque los datos nacionales al respecto son escasos, un estudio de ONU Mujeres identificó que en Haití sólo el 59 % puede decidir sobre estos tres

aspectos, y la pobreza y ruralidad acentúan la situación.

Un aspecto que influye en dicha capacidad de decidir es la edad de la unión. En la región latinoamericana se tienen altas tasas de matrimonio temprano, pues alrededor del 23 % de las mujeres de entre 20 y 24 años estaban en una relación marital desde antes de los 18 años, cifra superior a la mundial (21 %). En Brasil, República Dominicana, Nicaragua y Honduras el porcentaje es cercano al 30 %.<sup>28</sup> La mayoría (80 %) de las mujeres en esta situación dieron a luz antes de los 20 años, y 3 de cada 10 reportaron haber sido sometidas a algún tipo de violencia por parte de su pareja.<sup>29</sup>

La violencia infringida en el seno familiar es una de las formas más comunes e incluye maltrato emocional, económico, sexual y físico, que en ocasiones deriva en la muerte de la víctima.<sup>30</sup> Al respecto, se calcula que entre el 40 % y el 70 % de los feminicidios son perpetrados por el esposo o novio.<sup>31</sup> Esto no significa que la violencia se limite a la esfera privada; por el contrario, las mujeres son transgredidas con frecuencia en cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelven —como en el empleo— y en su día a día —en el transporte público, por ejemplo—. En la región, al menos 3529 mujeres fueron víctimas de feminicidio en 2018, y las mayores tasas por cada 100 000

<sup>28</sup> CEPAL, "Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años", *CEPALSTAT*. Disponible en [https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegradaProc\\_HTML.asp](https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegradaProc_HTML.asp)

<sup>29</sup> UNICEF, *Perfil del matrimonio infantil y las uniones tempranas en América Latina y el Caribe*, pp. 12 y 16. Disponible en <https://www.unicef.org/lac/media/7301/file/PDF%20Perfil%20del%20matrimonio%20infantil%20y%20las%20uniones%20tempranas%20en%20ALC.pdf>

<sup>30</sup> OMS, *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia por la pareja*. Disponible en [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98816/WHO\\_RHR\\_12.36\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98816/WHO_RHR_12.36_spa.pdf?sequence=1)

<sup>31</sup> *Ibid*, p. 7.

mujeres se registraron en El Salvador (6.8), Honduras (5.1), Bolivia (2.3), Guatemala (2) y República Dominicana (1.9).<sup>32</sup>

Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas, y las prácticas nocivas que la alimentan (como el matrimonio precoz e infantil) —tal como lo estipulan las metas 5.2 y 5.3 de los ODS—, requiere de esfuerzos coordinados en distintos ámbitos, como modificar leyes y aplicar las existentes, o diseñar estrategias de información que modifiquen patrones culturales.

## Conclusiones

Todavía es largo el camino por recorrer para eliminar las barreras que limitan los ejercicios de los derechos políticos, económicos y sociales de las mujeres, y alcanzar la igualdad de género estipulada en los ODS. A las mujeres todavía se les niegan sistemáticamente los mismos derechos laborales que tienen los hombres, y dentro del mundo del trabajo enfrentan actitudes discriminatorias que obstaculizan su ascenso e inserción en actividades y sectores considerados masculinos. Tampoco ha disminuido su carga en labores de cuidado.

Aunque en la región se han hecho avances importantes, la significancia del empleo informal impone retos adicionales para promover políticas encaminadas a lograr la igualdad de género. Al respecto, la seguridad social es central para remover los obstáculos que persisten, y diseñar acciones que tomen en cuenta

las necesidades de protección de las mujeres y cómo éstas difieren de las de los hombres debido a las normas sociales y a las características de su ciclo de vida.

## Referencias

- Bando, Rosangela, Samuel Berlinski y José Martínez Carrasco, “Progress and Challenges for an Evidence-Based Gender Equality Policy: a Focus in Latin America and the Caribbean”, *Journal of Economics, Race, and Policy*, núm. 4, vol.2, 2019, pp. 187–201.
- BID, *La crisis de la desigualdad. América Latina y el Caribe en la encrucijada*, 2020. p. 118. Disponible en <https://publications.iadb.org/es/la-crisis-de-la-desigualdad-america-latina-y-el-caribe-en-la-encrucijada>
- Campbell, David, y Christina Wolbrecht, “Women Politicians as Role Models for Adolescents”, *The Journal of Politics*, núm. 2, vol. 68, 2006.
- Caridad Araujo, María, Florencia López-Boo y Juan Manuel Puyana, *Panorama sobre los servicios de desarrollo infantil en América Latina y el Caribe*, BID, 2020. Disponible en <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama-sobre-los-servicios-de-desarrollo-infantil-temprano-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- CEPAL, *Cepalstat*, Disponible en [https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegradaProc\\_HTML.asp](https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegradaProc_HTML.asp)

<sup>32</sup> CEPAL, *Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe*, “Feminicidio”. Disponible en <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>

- \_\_\_\_\_, *Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe*. Disponible en <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>
- Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo/UNICEF, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe. Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, Panamá, 2020. Disponible en [https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad\\_y\\_paternidad\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo\\_en\\_ALC.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf)
- ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Ginebra, 2018. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)
- \_\_\_\_\_, *Conditions of Work and Employment Program*. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionChoice?p\\_structure=](https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionChoice?p_structure=)
- Hoyos, Alejandro, y Hugo Ñopo, *Evolution of Gender Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to "New Century, Old Disparities"*, BID, 2010. Disponible en <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Evolution-of-Gender-Gaps-in-Latin-America-at-the-Turn-of-the-Twentieth-Century-An-Addendum-to-New-Century-Old-Disparities.pdf>
- Ladam, Christina, Jeffrey Harden y Jason Windett, "Prominent Role Models: High Profile Female Politicians and the Emergence of Women as Candidates for Public Office", *American Journal of Political Science*, núm. 2, vol. 62, 2018.
- Marchionni, Mariana, et al., *Participación laboral femenina, ¿qué explica las brechas entre países?*, BID-CEDLAS, *La Plata*, 2019. Disponible en <https://publications.iadb.org/es/participacion-laboral-femenina-que-explica-las-brechas-entre-paises>
- Marx, David, y Jasmin Roman, "Female Role Models: Protecting Women's Math Test Performance", *Personality and Social Psychology Bulletin*, num 9, vol. 28, 2002.
- OCDE, "Labour Force Statistics by sex", *Estadísticas*. Disponible en [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_C](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_C)
- OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Ginebra, 2019. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf)
- \_\_\_\_\_, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Resumen ejecutivo. Ginebra, 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)
- OMS, *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia por la pareja*. Disponible en [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98816/WHO\\_RHR\\_12.36\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98816/WHO_RHR_12.36_spa.pdf?sequence=1)
- ONU, *Women's Economic Empowerment in the Changing World of Work*, 2017, p. 8. Disponible en [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3)
- \_\_\_\_\_, *Mujeres, El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los dere-*

- chos, Panamá, 2017. Disponible en [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017\\_web.pdf?la=es&vs=4654](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?la=es&vs=4654)
- \_\_\_\_\_/CEPAL, *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta de la recuperación*. 2020. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf)
- Panizza, Ugo, y Christine Zhen Wei Qiang, “Public-Private Wage Differential and Gender Gap in Latin America: Spoiled Bureaucrats and Exploited Women?”, *Journal of Socio-Economics*, num. 6, vol. 34, 2005.
- Quimby, Julie, y Angela de Santis, “The Influence of Role Models on Women’s Career Choices”, *The Career Development Quarterly*, num. 4, vol. 54, 2006.
- SSA, *Measures of Central Tendency for Wage Data*. Disponible en <https://www.ssa.gov/oact/cola/central.html>
- Turrent Hegewisch, Renata, *Aborto, maternidad y seguridad social*, CISS, Ciudad de México, 2020. Disponible en <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/Aborto-maternidad-y-seguridad-socia.pdf>
- UNICEF, *Perfil del matrimonio infantil y las uniones tempranas en América Latina y el Caribe*. Disponible en <https://www.unicef.org/lac/media/7301/file/PDF%20Perfil%20del%20matrimonio%20infantil%20y%20las%20uniones%20tempranas%20en%20ALC.pdf>
- Villanueva, Aida, y Lin Ken-Hou, “Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality”, *Social Forces*, num 1, vol. 99, 2020. Disponible en <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/99/1/59/5651193>
- Weichselbaumer, Doris, y Rudolf Winter-Ebmer, “A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap”, *Journal of Economic Surveys*, num. 3, vol. 19, 2005.



**CISS**  
SEGURIDAD SOCIAL  
PARA EL BIENESTAR

ISBN: 978-607-8088-82-9



9 786078 088829