



Mejorando el acceso de las mujeres a empleo de calidad¹

- En América Latina y el Caribe (ALC), persisten las brechas de género en múltiples dimensiones del mercado laboral. Las mujeres tienden a concentrarse en empleos y sectores menos productivos y a dirigir empresas de menor tamaño. Las mujeres también son más propensas que los hombres a realizar trabajos a tiempo parcial y temporales, con menos posibilidades de ascenso..
- Las mujeres están especialmente concentradas en actividades más "invisibles", como aquellas que trabajan en el sector informal, que carecen de seguridad y no están amparadas por las leyes laborales, o como trabajadoras familiares no remuneradas (informales y sin salario). Todas estas disparidades hicieron que las mujeres fueran más susceptibles que los hombres a perder su empleo al inicio de la pandemia por el COVID-19.
- Para mejorar la calidad del empleo femenino es necesario abordar un gran número de obstáculos subyacentes que limitan el acceso a empleos de buena calidad, incluida la segregación educativa y ocupacional, la carga de cuidado en el hogar, falta de acceso y control de activos productivos (lo que limita su capacidad para obtener crédito o para iniciar o hacer crecer negocios), entre otros.
- Las operaciones del Grupo del Banco Mundial (GBM) en ALC se centran en promover el empleo de las mujeres en sectores no tradicionales y/o sectores relacionados con el clima; aumentar la participación femenina en puestos de liderazgo; proporcionar capacitación especializada y mejores oportunidades de desarrollo de habilidades entre las mujeres, abordando al mismo tiempo sus necesidades específicas (por ejemplo, tareas de cuidado, transporte); apoyar reformas legales para igualar sus condiciones en el mercado laboral; y garantizar su seguridad hasta y desde sus lugares de trabajo.

¹ Esta nota es una herramienta de la Coordinación Regional de Género en la Práctica Global de Pobreza y Equidad de la Región de América Latina y el Caribe. Fue liderada por Daniela Maquera Sardón (Junior Professional Associate) con aportes y guía de Paola Buitrago (Economista, POV). Hugo Nópo (Economista Senior, POV) contribuyó con comentarios valiosos. Para más información, comuníquese con: LCR_Gender_Coordination@worldbankgroup.org

EL CONTEXTO

La participación de hombres y mujeres en la fuerza laboral no ha mejorado mucho en los últimos 20 años, demostrando uno de los mayores desafíos de la región que es la creación de empleo. La participación de las mujeres en la fuerza laboral de la región aumentó solo 3 puntos porcentuales en los últimos 20 años y se mantuvo estancada en la última década (figura 1); durante este periodo, la de los hombres incluso disminuyó 4 puntos porcentuales.² No obstante, el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral y el aumento de los ingresos laborales de las mujeres contribuyeron a una reducción significativa de la pobreza en ALC entre 2006 y 2016 (Banco Mundial, 2018). A pesar de la tendencia general de más mujeres ingresando a la fuerza laboral, las tasas de participación siguen siendo significativamente inferiores a las tasas masculinas en ALC a partir de 2022, con las mayores brechas de género encontrándose en Guatemala (44 puntos porcentuales) y Nicaragua (34 puntos porcentuales) (figura 2). En contraste, las brechas más pequeñas se encuentran en Barbados (6 puntos porcentuales) y Haití (7 puntos porcentuales). Aun así, en 2022, aproximadamente el 50,8 % de las mujeres mayores de 15 años participaban en el mercado laboral, en comparación con el 74,5 % de los hombres en promedio en ALC (Indicadores de Desarrollo Mundial).

Si bien la participación de las mujeres en la fuerza laboral es alta en ALC, en comparación con otras regiones, las mujeres suelen tener empleos de menor calidad y son más propensas al desempleo. Los hombres tienen muchas más probabilidades que las mujeres de participar en el mercado laboral formal, especialmente en sectores más productivos y mejor remunerados, como la alta tecnología, la construcción y el transporte (OIT, 2017). Las mujeres también tienden a estar segregadas en la educación y la salud, o a trabajar en el servicio doméstico. Estas realidades son particularmente graves para las mujeres indígenas, que trabajan como empleadas domésticas con mucha más frecuencia que las mujeres no indígenas, según datos de Colombia, Costa Rica, Panamá y México (CEPAL, 2014). De hecho, la calidad del empleo, así como la segregación en el mercado laboral, repercuten en el deseo de las mujeres de participar en el mercado laboral o incorporarse a él por completo (Banco Mundial, 2018). Las mujeres también son mucho más propensas que los hombres a trabajar a tiempo parcial, a menudo debido a las responsabilidades domésticas y de cuidado. Si bien el trabajo a tiempo parcial y el empleo en el sector informal ofrecen a las mujeres mayor flexibilidad, esto a menudo se logra a expensas

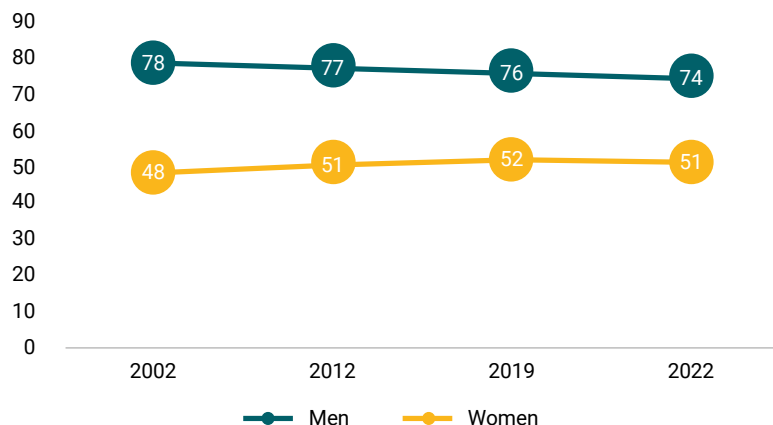
de los derechos laborales, las pensiones y otros beneficios (Chioda, 2016). En cuanto a la brecha salarial, los estudios han estimado que los hombres en los países de ALC ganan en promedio 17 % más que las mujeres a cualquier edad, para cada nivel de educación, en cualquier tipo de empleo (autónomos, empleadores y empleados) y en empresas grandes y pequeñas (Atal, Nopo y Winder, 2009).

Todos estos factores exacerbaron la brecha de género cuando la pandemia de COVID-19 llegó a la región. Las mujeres trabajadoras tuvieron un 44 % más de probabilidades que sus contrapartes masculinas de perder sus empleos al inicio de la pandemia (Cucagna y Romero, 2021). Incluso 15 meses después del inicio de la pandemia, el empleo femenino se encontraba a un 23 % por debajo del nivel previo a la pandemia, una disminución promedio equivalente a 3,2 veces más que la de los hombres (Banco Mundial y PNUD, 2022). Si bien es cierto que el empleo general en la región se está recuperando lentamente, la calidad del empleo ha ido deteriorándose desde el comienzo de la pandemia, y las mujeres se han visto particularmente afectadas por este fenómeno; las transiciones al trabajo por cuenta propia han sido mayores entre las mujeres que entre los hombres (Banco Mundial, 2023). La brecha de género en el desempleo también se mantuvo. En 2022, la tasa de desempleo femenino alcanzó un promedio del 8,6 % en comparación con el 5,8 % de los hombres. Entre los jóvenes esta brecha es más amplia (6 puntos porcentuales), con un 18,2 % para las mujeres jóvenes y un 12,9 % para los hombres jóvenes (Indicadores del Desarrollo Mundial).

² En contraste con una tendencia mundial de leve descenso. Por ejemplo, el cambio en la proporción mundial de participación en la fuerza laboral de 2002 a 2022 fue del 50 % al 47% entre las mujeres; 77 % a 73 % entre los hombres.

Figura 1: La participación femenina en la fuerza laboral en ALC ha aumentado en las últimas dos décadas, pero la brecha de género persiste

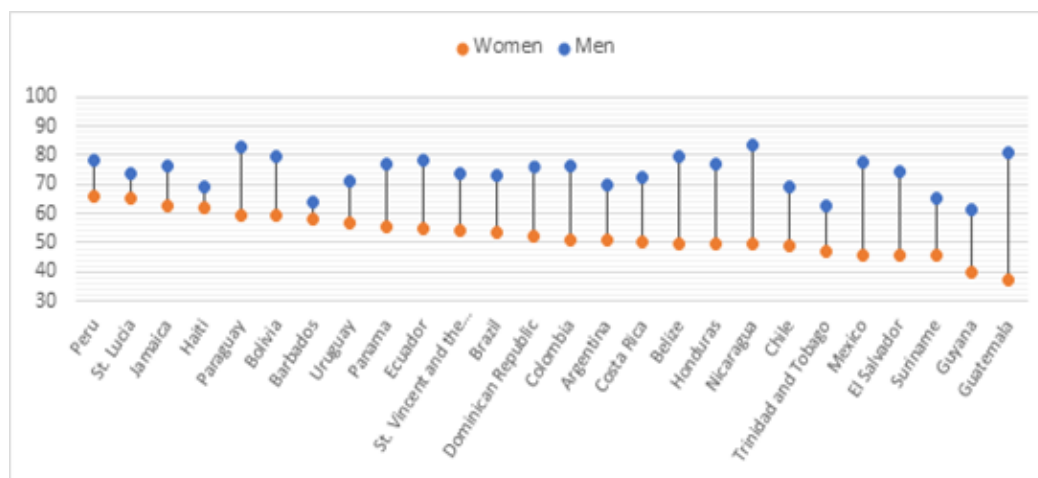
Tasa de participación en la fuerza laboral por género (edades 15+) (estimación modelada de la OIT), 2002-2022



Fuente: Indicadores del Banco Mundial

Figura 2: Las disparidades de género en la participación en la fuerza laboral, varían entre países

Tasa de participación en la fuerza laboral (%) entre la población de 15+ años (estimación modelada de la OIT), 2022



Fuente: Indicadores del Banco Mundial

En materia regulatoria, los países de ALC han fortalecido progresivamente sus marcos legales para mejorar la protección de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. Las nuevas leyes abarcan ahora el acoso en el lugar de trabajo, la discriminación en el empleo y las licencias de paternidad³ al igual que leyes a favor de licencias parentales.⁴ Sin embargo, los marcos jurídicos con vacíos legales en sus regulaciones siguen sin proteger a las mujeres de manera integral. Por ejemplo, como se muestra a continuación, 9 países de ALC⁵ cuentan con marcos

jurídicos que no garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en los empleos industriales, lo que crea barreras en el mercado laboral (cuadro 1). En estos países, las leyes impiden explícitamente que las mujeres accedan a determinadas profesiones. Además, muchos países⁶ tienen marcos jurídicos que no exigen explícitamente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Del mismo modo, la mayoría de los países de ALC no garantizan la licencia parental ni para las madres ni para los padres (La Mujer, la Empresa y el Derecho, 2023).

3 Costa Rica y Jamaica son países que han adoptado nuevas leyes en estos ámbitos recientemente. En comparación con la legislación de 2021-22, las mujeres en Costa Rica ahora pueden trabajar tanto de noche de la misma manera que los hombres como en trabajos considerados peligrosos de la misma manera que los hombres. El país también introdujo la licencia de paternidad remunerada. En 2021, Jamaica promulgó legislación que protege a las mujeres del acoso sexual en el empleo, lo que incluye recursos civiles para tales conductas.

4 Colombia y Chile son los únicos países en la región que ofrecen licencia parental compartida remunerada.

5 Argentina, Barbados, Belice, Colombia, Dominica, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, y Uruguay.

6 Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Chile, Colombia, Dominica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Suriname, Trinidad y Tabago y Venezuela.

Cuadro 1. Legislación laboral que incide en la decisión de las mujeres de ingresar al mercado laboral en los países de ALC (2023)

(X indica ausencia de legislación)

| | ¿Prohíbe la ley la discriminación en el empleo basada en el género? | ¿Existe legislación sobre el acoso sexual en el empleo? | ¿Existen sanciones penales o recursos civiles para el acoso sexual en el empleo? | ¿La ley exige remuneración igualitaria por trabajo de igual valor? | ¿Una mujer puede trabajar de noche de la misma manera que un hombre? | ¿Puede una mujer trabajar en un empleo considerado peligroso de la misma manera que un hombre? | ¿Una mujer puede trabajar en un trabajo industrial de la misma manera que un hombre? | ¿Existe licencia parental remunerada? |
|-------------------|---|---|--|--|--|--|--|---------------------------------------|
| Antigua y Barbuda | | x | x | x | | | | x |
| Argentina | | | x | | | x | x | x |
| Bahamas | | | | x | | | | x |
| Barbados | | | | x | | | x | x |
| Belize | x | | | x | | | x | x |
| Bolivia | x | | | | | | | x |
| Brasil | | | | x | | | | x |
| Chile | | | x | x | | | | |
| Colombia | | | | x | | | x | |
| Costa Rica | | | | | | | | x |
| Dominica | x | x | x | x | | | x | x |
| Rep. Dominicana | | | | x | | | | x |
| Ecuador | | | | | | | | x |
| El Salvador | | | | x | | | | x |
| Granada | | x | x | | | | | x |
| Guatemala | x | x | x | x | | x | | x |
| Guyana | | | | | | | | x |
| Haiti | | x | x | | | | | x |
| Honduras | | | | x | | x | | x |
| Jamaica | x | | | x | | | x | x |
| Mexico | | | | x | | | | x |
| Nicaragua | | | | x | | | | x |
| Panamá | | | | x | | x | | x |
| Paraguay | | | | | | | | x |
| Peru | | | | | | | | x |
| St Kitts y Nevis | x | x | x | x | | | x | x |
| St Lucia | | | | | | | | x |
| SVG | x | x | x | x | | | x | x |
| Suriname | | x | x | x | | | | x |
| Trinidad y Tobago | | x | x | x | | | | x |
| Uruguay | | | | | | | x | x |
| Venezuela | | | | x | | | | x |

Fuente: Datos de 2023 sobre La mujer, la empresa y el derecho: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>

EVIDENCIA SOBRE LO QUE FUNCIONA

En un exhaustivo [documento de trabajo](#) del GBM, Datta y Kotikula (2017) estudian estrategias laborales con perspectiva de género para crear condiciones equitativas en favor de las oportunidades económicas de las mujeres. Según este estudio y otros trabajos complementarios realizados en ALC, para mejorar la calidad del empleo femenino es preciso abordar una serie de limitaciones subyacentes que enfrentan las mujeres para acceder a empleos de buena calidad. Unas de estas limitaciones son las siguientes:

- **Segregación educativa:** mujeres siguen estando subrepresentadas en los campos de estudio de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y, por lo tanto, tienen dificultades para acceder a empleos mejor remunerados, a pesar de que la brecha de género observada en matemáticas (en contra de las niñas) se está reduciendo en muchos países de la región.
- **Segregación ocupacional:** las mujeres tienden a estar más concentradas en ocupaciones, sectores, industrias y tipos de empresas que tienen salarios más bajos, menor estatus y perspectivas de avance profesional. En ALC, también hay evidencia de segregación vertical en el sector público, por ejemplo, donde menos de una cuarta parte de las mujeres ocupan puestos de alto nivel a pesar de constituir más de la mitad de la fuerza laboral (BID, 2022).
- **Carga del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado:** las mujeres dedican más tiempo al cuidado de los niños, las tareas domésticas y el cuidado de las personas de edad avanzada, todo lo cual limita la toma de decisiones de las mujeres y su acceso a ciertos tipos de trabajos.
- **Acceso limitado y control de los activos:** las mujeres tienen menos acceso y control sobre activos productivos, lo que inhibe su capacidad para obtener crédito o para iniciar o desarrollar un negocio.
- **Violencia de género,** que abarca desde el acoso sexual en el trabajo y durante el viaje al trabajo. Esto suele impedir que las mujeres accedan a nuevos empleos y amplíen sus empresas.
- **Restricciones legales y sociales, y agencia limitada:** las normas sociales conservadoras, las restricciones legales y la falta de capacidad de acción de las mujeres para tomar decisiones o influir en ellas pueden limitar sus oportunidades.

En vista de estos desafíos, las principales soluciones de políticas compatibles con la perspectiva de género para

aumentar el empleo de calidad de las mujeres en la región incluyen:

- **Enfoques con perspectiva de género para fomentar la matriculación de las niñas y las jóvenes en las asignaturas de CTIM,** centrándose especialmente en los nuevos sectores de la demanda laboral, por ejemplo, las TIC y los empleos de transición ecológica. Para consultar ejemplos más detallados y completos de estrategias en ALC, vea [aquí](#).
- **Enfoque en las adolescentes mediante un paquete de intervenciones** que puede incluir becas, pasantías remuneradas o transferencias monetarias.
- **Proporcionar acceso al cuidado utilizando una combinación de soluciones públicas y privadas,** como servicios de cuidado infantil de bajo costo o subsidiados por el gobierno,⁷ la expansión de servicios que satisfagan las necesidades de padres y madres (cercanía, horarios compatibles) y, desde el punto de vista de los empleadores, una combinación de alternativas como guarderías en el lugar de trabajo o alternativas que requieran menos recursos, como información, servicios de referencia y beneficios de cuidado complementarios.⁸ Para consultar ejemplos más detallados y completos de estrategias en ALC, vea [aquí](#).
- **Fomentar políticas de licencias paternales y parentales.** Estas políticas, además de las anteriores, son particularmente pertinentes, ya que tienen el potencial de igualar la dinámica del hogar al incentivar a las mujeres a trabajar y a los hombres a asumir más tareas de cuidado (Cucagna y Romero, 2021). Además, se podrían incluir beneficios complementarios, como las políticas hacia modalidades de trabajo flexible.
- **Mejorar la seguridad ocupacional y las condiciones laborales** en las empresas mediante la creación de condiciones laborales favorables para las mujeres que faciliten, por ejemplo, acuerdos de trabajo compatibles con la familia (horarios flexibles, instalaciones separadas, equipamiento para hombres y mujeres) y el acceso a un transporte seguro (IFC, 2013).
- **Establecer condiciones igualitarias** a través de reformas legales y fortalecer la representación colectiva de las mujeres. Además de eliminar la discriminación legal, las políticas de acción afirmativa, como los cupos, pueden impulsar la inclusión económica de las mujeres (La Mujer, la Empresa y el Derecho, 2023). En el Cuadro 1 se muestra la necesidad de reformas sustanciales en ALC a favor de la igualdad de género.⁹

7 Para América Latina, Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy (2016) examinan una serie de evaluaciones rigurosas cuasiexperimentales y experimentales de cuidado infantil. Sus resultados respaldan la proposición de que el acceso a los servicios formales de cuidado infantil mejora los resultados de las madres en el mercado laboral. Por ejemplo, la probabilidad de que la madre tenga empleo si se le proporciona acceso a servicios de cuidado infantil subvencionados, y el aumento del número de horas trabajadas.

8 Lea en IFC (2017) un examen de los enfoques emblemáticos adoptados por empresas de todos los sectores y regiones para satisfacer mejor las necesidades de cuidado infantil de sus empleados.

9 En algunos países, los empleadores están obligados por ley a proveer o apoyar servicios de cuidado infantil. Sin embargo, hay evidencia que respalda que, cuando el requisito se vincula específicamente con el empleo de mujeres, esto puede desincentivar a los empleadores a contratar mujeres o conducir a ingresos más bajos para las mujeres cuando son contratadas (Prada, Rucci y Urzúa, 2015). Además, las empresas que son legalmente responsables de financiar el costo de los servicios de cuidado infantil podrían trasladar el costo de los beneficios a todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres (Rojas y otros, 2016).

- **Políticas proactivas que promuevan el liderazgo y la toma de decisiones** de las mujeres. Por ejemplo, la presencia de un mayor número de mujeres en los niveles directivos de las empresas, incluidas mujeres en los directorios y en la alta gerencia de las empresas, se relaciona con la mejora de las normas ambientales, sociales y de gobernanza (IFC, 2018).
- **Abordar de manera proactiva la violencia de género**, por ejemplo, en el hogar, en el trabajo o durante los viajes al trabajo. Para consultar ejemplos más detallados y completos de estrategias en ALC, vea [aquí](#).
- **Aumentar el acceso al crédito y al apoyo financiero**, por ejemplo, mediante el uso de formas alternativas de garantía o incentivos para la formalización de las empresas. Esta estrategia puede ayudar a recuperar la resiliencia de las trabajadoras autónomas y las trabajadoras con menor nivel educativo después de la pandemia.
- **Abordar las deficiencias de datos y análisis** para obtener mejores diagnósticos y evidencias de lo que funciona. Por ejemplo, datos de género desglosados sobre dimensiones clave como el acceso a los servicios de cuidado, el tiempo dedicado a las tareas domésticas, los posibles cambios en las normas y actitudes sociales, y el mayor riesgo de violencia contra las mujeres y las niñas (LACGIL, 2021). También es necesario realizar un análisis detallado de los efectos de las medidas que podrían parecer ex ante a favor de la igualdad de género.
- En **Chile**, el [Facility de Hidrógeno Verde para Apoyar el Desarrollo Económico Verde](#), Resiliente e Inclusivo (2023 hasta la fecha) es el primer préstamo que tiene como objetivo promover el hidrógeno verde para respaldar los esfuerzos de mitigación del cambio climático. En el sector de la energía renovable de Chile, las mujeres representan solo el 23 % de la fuerza laboral, mientras que solo el 14,7 % de las empresas chilenas incluyen mujeres en los directorios. Al abordar estas brechas de género, el proyecto fomentará un aumento de la proporción de mujeres en la fuerza laboral del hidrógeno verde, particularmente en puestos gerenciales, y así contribuirá a aumentar la representación de las mujeres en la transición de energía. Con este fin, el proyecto respaldará la inclusión de incentivos, como tasas de interés más bajas o préstamos con plazos más largos, entre los subproyectos seleccionados de hidrógeno verde que demuestren la participación de las mujeres en puestos gerenciales. Se espera que la proporción de mujeres empleadas en puestos de alta dirección en subproyectos de hidrógeno verde pase de un valor de referencia de cero a 30 %.
- En **Colombia**, el [DPL para una Recuperación Equitativa y Verde](#) (aprobado en 2022 y finalizado) apoyó las medidas del Gobierno que reducen el trabajo doméstico y de cuidado desproporcionado de las mujeres para mejorar sus resultados en el mercado laboral. En promedio, las mujeres en Colombia trabajan 34 horas semanales en labores domésticas y de cuidado no remuneradas frente a 18 horas de hombres. En los últimos años, el 29 % de las mujeres dijo que motivos familiares les impedían buscar trabajo, mientras que el 13 % de las mujeres informó haber recibido un trato injusto en el trabajo debido a tener hijos. Para abordar estos problemas, el DPL apoyó legislación que introdujo dos elementos clave para mejorar los resultados de las mujeres en el mercado laboral y fomentar la responsabilidad compartida en el cuidado infantil. En primer lugar, la promulgación de medidas que prohíben la discriminación contra el acceso de las mujeres al empleo (por ejemplo, el empleador no puede cuestionar a las candidatas sobre sus planes de maternidad). El otro, aumentó la duración de la licencia de paternidad, aprobó y la licencia parental compartida, y permitió que la licencia parental se disfrute a tiempo parcial.
- En **Argentina**, el [Programa de Promoción de Mejores Empleos a través de Programas Integrados de Trabajo y Habilidades](#) (2022 hasta la fecha) tiene como objetivo aumentar el empleo formal femenino a través de empleo de mejor calidad y expansión/disponibilidad de servicios de capacitación y empleo. Uno de los principales beneficios es que las mujeres de entre 25 y 59 años (con hijos y sin educación terciaria) recibirán orientación para el mercado laboral, así como capacitación profesional y práctica en el empleo impar-

¿CÓMO ABORDAN LOS PROYECTOS DEL GRUPO BANCO MUNDIAL ESTA PROBLEMÁTICA?

A fin de eliminar las restricciones que le impiden a las mujeres acceder a más y mejores empleos, el GBM apoya operaciones en la región de ALC centradas en la promoción del empleo femenino en sectores no tradicionales y relacionados con el clima; aumentar la participación femenina en puestos de liderazgo; proporcionar capacitación especializada y mejores oportunidades de desarrollo de aptitudes entre las mujeres, abordando al mismo tiempo sus limitaciones específicas (trabajo doméstico, movilidad, etc.); el apoyo a las reformas jurídicas para establecer condiciones igualitarias; y garantizar su seguridad desde y hacia sus lugares de trabajo.

en el empleo impartida por la Dirección Nacional de Capacitación Continua. También se otorgarán estipendios mensuales para abordar las limitaciones de participación de las mujeres debido a problemas de movilidad, así como a las responsabilidades del cuidado de los niños y las personas de edad avanzada, durante toda la vigencia del programa. Un indicador utilizado para monitorear los avances es el aumento del empleo formal entre los participantes del programa que completaron un curso de capacitación o una pasantía o capacitación en el trabajo dentro de los 12 meses posteriores a su finalización.

- En **México**, el DPL [México para Promover las Oportunidades Económicas de las Mujeres y el Crecimiento Sostenible de la Productividad](#) (2023 hasta la fecha) apoya las reformas del Gobierno mexicano para facilitar el acceso de las mujeres al empleo y aumentar su participación laboral. Un componente clave de las reformas, consiste en ampliar la cobertura de protección social para las trabajadoras domésticas (afiliación al Sistema Nacional de Seguridad Social), que en su mayoría son mujeres (89 %), para que tengan mayores derechos a la hora de establecer las condiciones de su empleo. Además, teniendo en cuenta que el 70 % de las mujeres y niñas mexicanas mayores de 15 años han sufrido algún tipo de violencia, otro componente son las reformas legales que mejoran la seguridad general de las mujeres contra la violencia de género. Las políticas apoyadas incluyen la mejora de la coordinación interinstitucional y los mecanismos de seguimiento, el mandato de adoptar una política nacional para abordar la violencia de género y la activación de mecanismos de alerta temprana, entre otras.

- En **Brasil**, el [Proyecto del Corredor de Tránsito Rápido para Autobuses de Aricanduva en São Paulo](#) (2020 hasta la fecha) tiene como objetivo abordar las preocupaciones de las mujeres sobre la seguridad y la violencia de género en el transporte público. Para muchas mujeres, el uso del transporte público (principalmente los autobuses) es el principal modo de llegar al trabajo. Sin embargo, el 46 % de las mujeres brasileñas mayores de 18 años informan que no se sienten seguras utilizando el transporte público y el 25 % han sido víctimas de acoso sexual. Para abordar esta problemática y aumentar la cantidad de pasajeros femeninos, un subcomponente de este proyecto incluye características de seguridad, como la implementación de iluminación y cámaras adecuadas en las estaciones. Los operadores del transporte también recibirán capacitación para responder de manera adecuada a incidentes de violencia y acoso sexual. Los indicadores del proyecto incluyen metas sobre el aumento de la satisfacción y la seguridad entre las mujeres, así como el aumento del número de mujeres usuarias del transporte público.

RECURSOS RELEVANTES

PUBLICACIONES DEL BANCO MUNDIAL

SOBRE EL TEMA

- Almeida, Rita K.; Viollaz, Mariana. 2022. [Women in Paid Employment: A Role for Public Policies and Social Norms in Guatemala](#). Policy Research Working Paper; No. 9919. World Bank, Washington, DC.
- Beegle, Kathleen; Rubiano-Matulevich, Eliana. 2020. [Adapting Skills Training to Address Constraints to Women's Participation](#). Jobs Notes No. 7. Washington, DC: World Bank.
- Carranza, Eliana; Das, Smita; and Kotikula, Aphichoke. 2018. [GenderBased Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions](#). Washington, DC: World Bank.
- Chioda, Laura. 2016. [Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance](#). Latin American Development Forum. Washington, DC: World Bank.
- Cucagna, Emilia; Romero, Javier. 2021. [The Gendered Impacts of COVID-19 on Labor Markets in Latin America and the Caribbean](#). World Bank, Washington, DC.
- Datta, Namita; Kotikula, Aphichoke. 2017. [Not Just More, but Better : Fostering Quality of Employment for Women](#). Jobs Working Paper, No. 1. Washington, DC: World Bank.
- Devadas, Sharmila; Kim, Young Eun. 2020. [Exploring the Potential of Gender Parity to Promote Economic Growth](#). Research and Policy Brief; No. 39. World Bank, Washington, DC.
- Halim, Daniel; O'Sullivan, Michael B.; Sahay, Abhilasha. 2023. [Increasing Female Labor Force Participation. World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series; Evidence and Practice Note](#). World Bank, Washington, DC.
- LACGIL. 2021. [Including Women in the Post-COVID-19 Economic Recovery](#). Washington, DC: World Bank.
- Muller, Miriam; Sousa, Liliana D. 2020. ['She Helps Me All the Time': Underestimating Women's Economic Engagement in Rural Honduras](#). Policy Research Working Paper; No. 9217. World Bank, Washington, DC.
- Reynolds, Sarah Anne. 2021. [Improving Gender Wage Equality Reduces Intimate Partner Violence in Brazil: Policy Implications for Mothers](#). World Bank, Washington, DC.
- World Bank. 2014. [Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs](#). Washington, DC: World Bank.
- World Bank and UNDP. 2022. [Uneven Recovery in Latin America and the Caribbean: Are Women Being Left Behind?](#) Washington, DC: World Bank and UNDP.
- World Bank. 2023. [From Infection to Inflation](#). LAC Poverty and Labor Brief. Washington, DC.
- World Bank. [Women, Business and the Law 2023](#). Washington, DC: World Bank.

OTROS INFORMES CLAVES RECIENTES

- Ameratunga Kring, Sriani. 2017. [Gender in employment policies and programmes: What works for women?](#) Employment Working Paper No. 235. Geneva: International Labor Organization.
- Beghini, Valentina; Umberto Cattaneo; and Emanuela Pozzan, 2019. [A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all](#), Paris: ILO.
- Bergallo, Paola; Mangini, Marcelo; Magnelli, Mariela;. and Bercovich, Sabina. 2021. [The impacts of COVID-19 on women's economic autonomy in Latin America and the Caribbean](#). UNDP LAC C19 Pol Documents Ser, 25, pp.1-32.
- Berniell, I., Gasparini, L., Marchionni, M. and Viollaz, M., 2023. [Lucky women in unlucky cohorts: Gender differences in the effects of initial labor market conditions in Latin America](#). *Journal of Development Economics*, 161, p.103042.
- Bustelo, Monserrat; Suaya, Agustina; and Viollaz, Mariana. 2019. [The Future of Work in Latin America and the Caribbean: What will The Labor Market Be Like for Women?](#) Washington DC: Inter-American Development Bank.
- Chinen, Marjorie; de Hoop, Thomas; Alcazar, Lorena; Balarin, Maria; Senner, Josht. 2017. [Vocational And Business Training To Improve Women's Labour Market Outcomes In Low- And Middle-Income Countries - A Systematic Review](#). Campbell Systemic Review.
- ECLAC. 2019. [Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Evolution of and prospects for women's labour participation in Latin America](#). Santiago Chile: ECLAC.
- Naranjo Bautista, Sandra; Chudnovsky, Mariana; Strazza, Luciano; Mosqueira, Edgardo; and Castañeda, Carmen. 2022. [Women leaders in the public sector of Latin America and the Caribbean: gaps and opportunities](#). Washington DC: Inter-American Development Bank.
- ILO. 2018. [World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018—Global snapshot](#). Geneva: International Labor Organization (ILO).
- Martinez, Daniel; Mitnik, Oscar A.; Salgado, Edgar; Scholl, Lynn; YañezPagans, Patricia. 2020. [Connecting to economic opportunity: The role of public transport in promoting women's employment in Lima](#). *Journal of Economics, Race, and Policy*, 3, pp.1-23.
- Villavicencio, Xuzel; Myers, Christina; and Coflan, Caitlin. 2022. [STEM Skills Initiatives for Adolescent Girls in the LAC Region \(Helpdesk Response No. 42\)](#). EdTech Hub, UNICEF.

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO, ÍNDICES Y HERRAMIENTAS DE MONITOREO

- [UNDP Human Development Gender Inequality Index](#)
- [UNDP Human Development Gender Development Index](#)
- [World Economic Forum Global Gender Gap Report](#)
- [OECD Social Institutions and Gender Index](#)
- [World Bank Gender Data Portal](#)
- [World Bank World Development Indicators](#)
- [World Bank Women Business and the Law](#)
- [World Bank Global Findex](#)
- [World Bank Group Enterprise Survey](#)

REFERENCIAS

- Agüero, J. M., Marks, M. and Raykar, N. 2020. "Economic Development and the Motherhood Wage Penalty," Working papers 2020-06, University of Connecticut, Department of Economics.
- Ameratunga Kring, S. 2017. Gender in employment policies and programmes: What works for women? Employment Working Paper No. 235. Geneva: International Labor Organization (ILO).
- Atal, J. P., Ñopo, H. and Winder, N. 2009. New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. Research Department Publications 4640, Inter-American Development Bank, Research Department.
- Beghini, V., Cattaneo, U., and Pozzan, E. 2019. A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all, Paris: ILO.
- Bustelo, M., Suaya, A., Viollaz, M. 2019. The Future of Work in Latin America and the Caribbean: What will The Labor Market Be Like for Women? Washington DC: Inter-American Development Bank.
- Cepeda E. L., Cardona Sosa, L. and Baron, J. D. 2014. La brecha salarial de género entre los universitarios recién titulados ¿Qué tanto influye el tipo de carrera universitaria?. *El trimestre econ* 81(322): 441-477.
- Chioda, L. 2016. Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance. Latin American Development Form. Washington, DC: World Bank.
- Chioda, L. 2017. "Stop the Violence in Latin America: A Look at Prevention from Cradle to Adulthood." Latin American Development Forum, Washington, DC: World Bank.
- Costa, A., Kuttner, S., Machado, A. L., Schwade, E. and Hofstadter, M. 2016. "Sowing Seeds of Empowerment: Expanding Women's Agency through Productive Inclusion in Rural Areas of Northeast Brazil." Washington, DC: World Bank.
- Cucagna, E., Romero, J. 2021. The Gendered Impacts of COVID-19 on Labor Markets in Latin America and the Caribbean. World Bank, Washington, DC.
- Datta, N; and Kotikula, A. 2017. Not Just More, but Better: Fostering Quality of Employment for Women. Jobs Working Paper, No. 1. Washington, DC: World Bank.
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), 2014. Mujeres Indígenas: Nuevas Protagonistas para Nuevas Políticas, Elaboración propia sobre la base del SISPPi y de procesamientos especiales de los microdatos censales de la década de 2010. Santiago, Chile.
- IFC. 2013. Investing in Women's Employment: Good for Business, Good for Development. Washington D.C.
- IFC. 2017. Tackling Childcare: The Business Case for Employer-supported Childcare. Washington D.C.
- IFC. 2018. Women in Business Leadership Boost ESG Performance : Existing Body of Evidence Makes Compelling Case. Private Sector Opinion Washington, D.C.
- ILO. 2017. World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017, Geneva: ILO.
- ILO. 2018. World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot. Geneva: International Labor Organization (ILO).
- LACGIL. 2021. Including Women in the Post-COVID-19 Economic Recovery. Washington, DC: World Bank.
- OECD Development Centre. 2019. Gender, Institutions and Development Database (GID-DB) data.
- Shahidsaless, R., Kuntchev, V. and Saurav, A. 2018. Comparing the Impact of All-Inclusive and Non All Inclusive Tourism Models on the Quality of Jobs for Women, Washington DC: World Bank.
- World Bank. 2012. "The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean." Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2014. Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs. Washington DC: World Bank.
- World Bank. 2018. Closing Gender Gaps in Latin America and the Caribbean. Washington, DC: World Bank.
- Preventing and Addressing Gender-Based Violence (English). LAC Gender Notes Washington, D.C. : World Bank Group.
- World Bank and UNDP. 2022. Uneven Recovery in Latin America and the Caribbean: Are Women Being Left Behind? Washington, DC: World Bank and UNDP.
- World Bank. 2023. From Infection to Inflation. LAC Poverty and Labor Brief. Washington, DC.