



Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico

**PROMOVER EL EMPODERAMIENTO
ECONÓMICO DE LA MUJER**

EDUCACIÓN GÉNERO EMPLEO
IGUALDAD GÉNERO EMPLEO
EMPLEO GÉNERO IGUALDAD
GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD
GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO
EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO
IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO
EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO
EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN
IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO
GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN
GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN
EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO

EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD
EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO
EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN
IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO
EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN
GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO
GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN EMPLEO GÉNERO IGUALDAD EDUCACIÓN
EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO EDUCACIÓN IGUALDAD GÉNERO EMPLEO

Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico

PROMOVER EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO
DE LA MUJER

Tanto este documento como cualquier mapa que se incluya en él no conllevan perjuicio alguno respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Por favor, cite esta publicación de la siguiente manera:

OCDE (2016), *Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promover el Empoderamiento Económico de la Mujer*, Éditions OCDE, Paris.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264263970-es>

ISBN 978-92-64-26397-0 (PDF)

Los datos estadísticos para Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio del estatuto de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

Las erratas de las publicaciones de la OCDE se encuentran en línea en:
www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2016

La OCDE no garantiza la exacta precisión de esta traducción y no se hace de ninguna manera responsable de cualquier consecuencia por su uso o interpretación.

Usted puede copiar, descargar o imprimir los contenidos de la OCDE para su propio uso y puede incluir extractos de publicaciones, bases de datos y productos de multimedia en sus propios documentos, presentaciones, blogs, sitios web y materiales docentes, siempre y cuando se dé el adecuado reconocimiento a la fuente y al propietario del copyright. Toda solicitud para uso público o comercial y derechos de traducción deberá dirigirse a rights@oecd.org. Las solicitudes de permisos para fotocopiar partes de este material con fines comerciales o de uso público deben dirigirse al Copyright Clearance Center (CCC) en info@copyright.com o al Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) en contact@cfcopies.com.

Prefacio

La Alianza del Pacífico es una ambiciosa iniciativa de integración regional dirigida a lograr altos estándares de política. La OCDE recibe con beneplácito y brinda su apoyo a esta alianza, que implica a dos de sus países miembros, Chile y México; a un país que se encuentra en proceso de acceso, Colombia, y a Perú, beneficiario de un Programa País dentro de la OCDE.

Se invitó a la OCDE a revisar la igualdad de género en la vida económica de los países de la Alianza del Pacífico, previo a la Cumbre Alianza del Pacífico 2016, celebrada del 28 de junio al 1 de julio en Frutillar Región de los Lagos, Chile. Este informe constituye un balance preliminar con el objetivo de evaluar la desigualdad de género en la participación en la fuerza laboral, la educación, el emprendimiento y el trabajo no remunerado en los países de la Alianza del Pacífico, en relación con los países de la OCDE no pertenecientes a América Latina. El informe propone formas en que los marcos jurídicos y las políticas públicas pueden ayudar a igualar la condición de hombres y mujeres, para beneficio de la sociedad y la economía en su conjunto.

En años recientes, los países de la Alianza del Pacífico avanzaron bastante en algunos resultados positivos para mujeres y niñas, tales como mejor acceso a la educación superior, mayor prestación de servicios de educación y atención para la niñez temprana, y posibilidad para las mujeres de ocupar posiciones de liderazgo político. La OCDE aplaude estos esfuerzos y resultados (algunos de los cuales superan los promedios de la OCDE, según se detalla en este informe).

Sin embargo, en muchos otros campos, las desigualdades de género que prevalecen en los países de la Alianza del Pacífico son preocupantes. Los males sociales y económicos del proceso de desarrollo —como la informalidad generalizada, altas tasas de pobreza, un Estado de derecho débil e instituciones inadecuadas— afectan a todos, en especial a las mujeres. Los hombres de los países de la Alianza del Pacífico tienen por lo menos 20 puntos porcentuales más de probabilidades de formar parte del mercado laboral que las mujeres, lo que representa una brecha enorme. La diferencia de género en la participación en la fuerza laboral es mayor en

México, donde poco menos de la mitad de las mujeres trabajan en comparación con más del 80% de los hombres. Si bien las mujeres alcanzan un nivel educativo cada vez mayor en los países de la Alianza del Pacífico, las grandes brechas de género en las tasas de “NiNi”¹ entre los jóvenes despiertan preocupación respecto al futuro, ya que la desigualdad en la juventud tiende a aumentar a lo largo de la vida. El porcentaje de mujeres jóvenes NiNi es cerca de dos veces más alto (o más) que el porcentaje de hombres jóvenes NiNi en cada país de la Alianza del Pacífico; además, la maternidad presenta un gran obstáculo para el desarrollo educativo y económico de muchas de estas jóvenes.

La calidad del empleo y la remuneración también son peores para las mujeres: en los países, ellas siguen recibiendo salarios menores que los de los hombres, tienen empleos de menor calidad y sufren de altas tasas de informalidad. Si bien esta informalidad afecta a ambos géneros en toda la región, las mujeres resultan especialmente desfavorecidas cuando no tienen acceso a las redes de seguridad social y a protecciones garantizadas por la ley, como la licencia por maternidad.

Por último, los estereotipos y la discriminación de género todavía limitan las perspectivas económicas y sociales de las mujeres en todos los países de la Alianza del Pacífico. Las mujeres soportan una carga desigual de trabajo no remunerado, en especial después de convertirse en madres, y son todavía víctimas de violencia y acoso en el hogar, en el trabajo y en los espacios públicos.

Es fundamental que Chile, Colombia, México y Perú tomen mejores medidas a favor de la mujer. El tiempo para actuar es ahora.

Los países de la Alianza del Pacífico se encuentran en diferentes etapas del proceso de desarrollo. Sin embargo, los cuatro tienen fuertes lazos con la OCDE y han mostrado un decidido compromiso político de promover la igualdad de género. La OCDE desea continuar trabajando junto con ellos en este tema.

Este informe es parte de una amplia agenda de la OCDE orientada a promover la igualdad de género. Algunas de nuestras iniciativas recientes son la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en Educación, Empleo y Emprendimiento; la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública, y el informe *Cerrando las brechas de género. Es hora de actuar*. En el “Gender Data Portal” se proporciona una panorámica de nuestra información y trabajo continuo.

La OCDE contribuyó decisivamente a establecer el objetivo “25 por 25” en el G20, con el cual los países miembros del G20 se comprometieron a

reducir la brecha de género en la participación en la fuerza laboral en 25% para 2025 (FMI, OIT, OCDE y Banco Mundial, 2014). En fecha reciente, la Organización contribuyó también a desarrollar los “Principios Guía para Desarrollar la Capacidad de Mujeres y Niñas: Hacia la Paz y el Crecimiento Sostenibles, Incluyentes y Equitativos” del G7.

Agradezco a la Alianza del Pacífico haber incluido en la agenda de su cumbre el tema de igualdad de género. Nuestro agradecimiento para la presidenta de Chile, Michelle Bachelet, y la Embajadora de Chile ante la OCDE, Claudia Serrano, quienes con determinación apoyaron este proyecto, y para María de la Paz López Barajas, de INMUJERES en México, quienes dieron su opinión sobre este informe. Mi agradecimiento sincero para el Secretario General de la OCDE, Angel Gurría, cuyo apoyo —que incluyó el financiamiento— hizo posible su elaboración.

Esperamos que el análisis y las recomendaciones contenidos en este documento ayuden a la Alianza en sus iniciativas de política para promover la igualdad de género para el desarrollo de mujeres, hombres y la sociedad en general. Los conocimientos expertos de la OCDE están a disposición de la Alianza para lograr el objetivo de fomentar mejores políticas para una vida mejor.

Gabriela Ramos

Directora de Gabinete de la OCDE, Sherpa ante el G20
y Consejera Especial de la Secretaría General de la OCDE

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto fue iniciado y supervisado por la Directora de Gabinete de la OCDE, Sherpa ante el G20 y Consejera Especial del Secretario General de la OCDE, Gabriela Ramos.

El informe fue preparado por la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, bajo la supervisión de Willem Adema y Monika Queisser. La investigación y redacción iniciales estuvo a cargo de Valerie Frey, con la contribución de Chris Clarke y Apolline Jaoui. Paolo Falco, Claire Keane, Maxime Ladaique y Sebastien Martin (de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE) aportaron valiosos datos sobre varios indicadores estadísticos, y colegas del Centro de Desarrollo de la OCDE (Gaelle Ferrant, Keiko Nowacka y Annelise Thim) ofrecieron valiosa retroinformación sobre un borrador inicial. El presente informe se basa en trabajo previo realizado por la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales y directorados que colaboraron, sobre todo en el estudio *Cerrando las brechas de género. Es hora de actuar* (OCDE, 2012) y sus informes nacionales de seguimiento.

Índice

Resumen ejecutivo	9
1. Mujeres, niñas y crecimiento incluyente en los países de la Alianza del Pacífico: una historia de adelantos y potencial.....	12
2. La desigualdad de género persiste en la Alianza del Pacífico	14
Las niñas han avanzado mucho en escolaridad, pero tienen un bajo rendimiento en las mediciones de PISA y escasa participación en las STEM.....	14
La participación de la mujer en la fuerza laboral ha avanzado, pero es necesario mejorarla.....	17
Tanto los hombres como las mujeres emprendedores de los países de la Alianza del Pacífico enfrentan obstáculos	29
Las altas tasas de mujeres NiNi señalan riesgos futuros para las mujeres.....	31
Distribución desigual: las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado infantil no remunerados	34
Las actitudes tradicionales se mantienen, pero los jóvenes son motivo de optimismo....	38
3. La igualdad de género es buena para el crecimiento	40
4. Las políticas públicas pueden nivelar las condiciones	42
Las buenas políticas en la práctica: un llamado para realizar una evaluación precisa e incorporar consideraciones de género en las políticas	42
Recomendaciones de política	44
Notas	51
Referencias bibliográficas.....	52
Anexo A. Estimar los efectos de los cambios en las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral sobre el tamaño de la fuerza laboral y el PIB per cápita en Chile y México	59

Gráficas

Gráfica 1. Resultados bajos en PISA combinados con grandes brechas de género en la Alianza del Pacífico	15
---	----

Gráfica 2. Las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral se acercan a las de los hombres, pero las brechas de género persisten.....	18
Gráfica 3. Avances desiguales en las brechas salariales de género en los países de la Alianza del Pacífico	21
Gráfica 4. Las mujeres tienen más probabilidades de vivir en pobreza en Chile y en México	23
Gráfica 5. Las madres tienen menos probabilidades de obtener empleo remunerado que las mujeres sin hijos	25
Gráfica 6. La matrícula de niños de tres a cinco años en la ECNT aumentó en Chile y México	28
Gráfica 7. Mujeres y hombres enfrentan altas limitaciones crediticias en los países de la Alianza del Pacífico	30
Gráfica 8. En los países de la Alianza del Pacífico, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser NiNi.....	32
Gráfica 9. Las tasas de fertilidad adolescente permanecen altas en los países de la Alianza del Pacífico	34
Gráfica 10. Una mayor igualdad de género en el trabajo no remunerado se correlaciona con una mayor igualdad en el mercado laboral.....	36
Gráfica 11. Los países de la Alianza del Pacífico avanzaron considerablemente en la representación de las mujeres en los parlamentos	37
Gráfica 12. Los jóvenes tienen opiniones más igualitarias	38
Gráfica 13. La participación de la mujer en la fuerza laboral es esencial para impulsar el crecimiento económico.....	41

Cuadros

Cuadro 1. Indicadores clave de brechas de género en los resultados educativos y del mercado laboral.....	13
Cuadro A.1. Resumen de los efectos estimados de los cambios en la participación de la mujer en la fuerza laboral sobre el tamaño proyectado de la fuerza laboral en Chile y México	61
Cuadro A.2. Resumen de los efectos estimados de los cambios en la participación de la mujer en la fuerza laboral sobre el PIB per cápita proyectado en Chile y México.....	62

Resumen ejecutivo

La inclusión equitativa de las mujeres en la vida económica es un impulsor clave del crecimiento económico. Si la mujer no goza de las mismas oportunidades que el hombre en lo que respecta a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral, el talento se desperdicia y el crecimiento futuro resulta perjudicado. Todas las regiones del mundo tienen tareas pendientes para promover la agenda de igualdad, en particular los países de la Alianza del Pacífico: Chile, Colombia, México y Perú. Las niñas y las mujeres en la Alianza del Pacífico avanzan en el camino hacia la igualdad de género y el crecimiento incluyente, pero aún enfrentan grandes obstáculos.

Chile, Colombia, México y Perú han avanzado en las últimas décadas en el empoderamiento de la mujer en áreas políticas, sociales y económicas importantes: los adelantos logrados en la participación de la mujer en la toma de decisiones, los años de escolaridad de las niñas, el ingreso de la mujer al mercado laboral y la protección social para las familias han sido notables, tanto desde una perspectiva histórica como desde una perspectiva global.

Sin embargo, estos avances en el empoderamiento de la mujer encubren obstáculos que persisten en los países de la Alianza del Pacífico. Dada la condición de las economías de la Alianza, aún en evolución, significa que muchas mujeres y hombres están atrapados en empleos de baja calidad, enfrentan inseguridad económica y viven en pobreza. La desigualdad es alta en toda la región. Si bien los retos del proceso de desarrollo afectan a todos, su efecto es duro especialmente en las mujeres, sobre todo, en las pertenecientes al ámbito rural, con bajos ingresos y menor nivel educativo. Las brechas de género persisten en las tasas de participación de la fuerza laboral; la distribución de empleo doméstico y de cuidado no remunerado; la calidad del empleo; el ingreso; la condición de pobreza; y en la formación laboral y la educación media. El empleo informal prevalece en algunos países de la Alianza del Pacífico, y las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en ese sector. Muchas mujeres no tienen acceso a una protección social amplia.

Las brechas de género entre los jóvenes de hoy despiertan preocupación respecto al futuro. En los países de la Alianza del Pacífico, es mucho más probable que las mujeres jóvenes carezcan de empleo, educación o formación que los hombres; además, las tasas de embarazo en la adolescencia siguen altas, lo cual es señal de riesgos futuros de pobreza para las madres jóvenes y a menudo solteras. Las madres que trabajan afrontan dificultades para combinar su empleo con las obligaciones familiares sin el apoyo de estructuras plenamente desarrolladas para la educación y el cuidado en la niñez temprana, y con apoyos inadecuados para el cuidado de largo plazo.

Los estereotipos de género y las prácticas culturales están sesgados contra la autorrealización de las mujeres en el hogar y en un empleo remunerado. Las mujeres continúan llevando a cabo la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar, lo cual limita sus perspectivas de desempeñarse en uno remunerado; asimismo, las mujeres y niñas de la región aún afrontan altos niveles de violencia en espacios privados y públicos.

En las últimas décadas, los gobiernos de los países de la Alianza del Pacífico han demostrado un fuerte compromiso con la igualdad de género. Es necesario renovar y dar un nuevo impulso a las políticas para empoderar a niñas y mujeres para realizar sus aspiraciones, no sólo para su beneficio, sino para el de la sociedad y la economía en su conjunto.

La OCDE está comprometida a apoyar la reducción y la eliminación de la desigualdad de género mediante la instauración de medidas legales y de políticas sociales y económicas. Estos principios son parte integral de la Recomendación de 2013 de la OCDE sobre Igualdad de Género y de la Recomendación de 2015 de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública. Los países de la Alianza del Pacífico pueden basarse en estos principios —adaptados, por supuesto, a las condiciones y prioridades específicas de cada país— para integrar de mejor manera a las mujeres en la vida económica y así facilitar el desarrollo de estas, de los hombres y de la sociedad en general.

A partir de los principios presentados en la Recomendación de la OCDE sobre Igualdad de Género, en este informe se proponen las siguientes medidas de política dirigidas a promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer en los países de la Alianza del Pacífico. Estas recomendaciones se describen de forma más detallada en la sección de conclusión del documento.

- Asegurarse de que los niños y las niñas tengan acceso equitativo a educación de alta calidad, y alentarlos a estudiar en los campos académicos con probabilidad de “rendirles beneficios” en cuanto a

ingresos futuros, como los de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). Evitar los estereotipos de género en escuelas y libros de texto, y capacitar a los profesores para reconocer los prejuicios al respecto y eliminarlos.

- Ayudar a las jóvenes que no trabajan ni estudian ni están en formación a realizar la transición a la educación superior y al empleo, al asegurar que cuenten con apoyos suficientes en la educación media, como servicios asequibles de atención infantil y de buena calidad para padres jóvenes, entre muchas otras medidas.
- Garantizar un mayor acceso de las mujeres —y los hombres— al empleo formal y a los sistemas de seguridad social mediante la estimulación de dicho empleo formal y la aplicación de las leyes laborales, puesto que bajar los altos niveles de informalidad contribuirá a aumentar la eficacia de la agenda de género en los países de la Alianza del Pacífico.
- Mejorar el apoyo al emprendimiento para mujeres y hombres por igual, incluido el acceso a financiamiento y formación.
- Facilitar a los padres la armonización de la vida laboral y la vida familiar, de modo que tanto padres como madres puedan generar ingresos. Esto puede incluir, pero no se limita a promover el diseño neutral respecto al género de los sistemas de beneficios fiscales; un mayor acceso a (y utilización de) licencias pagadas por maternidad y paternidad (incluida la licencia por paternidad para “usarse o perderse”); mejor acceso a educación y servicios de atención asequibles y de buena calidad para la niñez temprana, así como apoyos extraescolares; modalidades de trabajo flexibles, y la reducción de horarios laborales excesivamente largos.
- Sensibilizar acerca de la violencia contra las mujeres en el hogar, en el trabajo y en espacios públicos; tomar medidas para prevenir asaltos a mujeres, y mejorar el acceso de estas a la justicia. Trabajar para reducir los prejuicios de género en los sistemas de justicia y policiales.
- Eliminar la desigualdad de género en el sitio de trabajo, incluida la brecha salarial relacionada con el género y la discriminación en remuneración, selección, formación y crecimiento laboral.
- Planificar la evaluación de los efectos de la implementación de los programas sobre mujeres y hombres e incorporar consideraciones de género en el diseño de políticas.

1. Mujeres, niñas y crecimiento incluyente en los países de la Alianza del Pacífico: una historia de adelantos y potencial

La inclusión equitativa de la mujer en la vida económica es un impulsor clave del crecimiento económico. Si la mujer no puede alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral, el capital humano se desperdicia y el crecimiento futuro resulta perjudicado. Las niñas y las mujeres de los países de la Alianza del Pacífico avanzan rumbo a la igualdad de género y el crecimiento incluyente, pero aún enfrentan grandes obstáculos.

Chile, Colombia, México y Perú han avanzado en las últimas décadas en el empoderamiento de la mujer en áreas políticas, sociales y económicas importantes: los adelantos logrados en la educación de las niñas, el ingreso de la mujer al mercado laboral y la protección social para las familias han sido notables, tanto desde una perspectiva histórica como desde una perspectiva global.

Sin embargo, estos avances en el empoderamiento de la mujer encubren obstáculos que persisten en los países de la Alianza del Pacífico. Si se toma en cuenta su nivel de desarrollo, estos tendrían que mejorar en el aspecto del género: el Banco Mundial ha asignado a Colombia, México y Perú la categoría de economías de ingresos medios altos y a Chile como una economía de ingresos altos. Las brechas de género son aún altas en lo que respecta a tasas de participación en la fuerza laboral, calidad del empleo, formación y educación media. Es mucho más probable que las mujeres jóvenes carezcan de empleo, educación o formación que los hombres y las tasas de embarazo adolescente son más altas en América Latina que en casi todas las demás regiones del mundo, lo cual es señal de riesgos futuros de pobreza para las madres jóvenes y a menudo solteras. Las mujeres continúan llevando a cabo una parte desproporcionada del trabajo no remunerado, lo cual limita sus posibilidades de conseguir un empleo remunerado. Asimismo, están sobrerrepresentadas en las estadísticas de pobreza.

En las últimas décadas, los gobiernos de los países de la Alianza del Pacífico han demostrado un fuerte compromiso con la igualdad de género. Es necesario renovar y dar un nuevo impulso a las políticas públicas para garantizar que se habilite a niñas y mujeres para realizar sus aspiraciones, no sólo para su beneficio, sino para el de la sociedad y la economía en su conjunto.

Cuadro 1. Indicadores clave de brechas de género en los resultados educativos y del mercado laboral

	Chile	Colombia	México	Perú	OCDE
Tasa de matrícula en educación media (2012)					
Mujeres	88.50	80.46	68.78	75.84	91.43
Hombres	84.39	74.11	66.08	75.24	90.44
Tasa de matrícula en educación superior (2012)					
Mujeres	84.40	49.07	28.53	42.50	79.07
Hombres	74.69	43.45	28.09	38.59	62.83
Resultados de la prueba PISA de matemáticas (2012)					
Mujeres	406	364	406	359	489
Hombres	420	390	420	378	499
Tasa de participación en la fuerza laboral (2014)					
Mujeres	55.7	62.9	46.8	65.5	62.8
Hombres	77.6	85.7	82.1	83.0	79.7
Brecha salarial por género (2014)	18.3	8.2	11.9	25.0	14.9
Tasas de NiNi (2015)					
Mujeres	25.0	31.5	35.1	24.3	18.8
Hombres	13.0	11.1	9.5	12.7	14.2

Nota: 1. Se refiere al promedio de la OCDE. ² El promedio de la OCDE es la suma no ponderada de 28 países. Los datos de Irlanda se refieren a 2011; de Bélgica, Grecia y Portugal a 2013, y de los demás países, a 2012. 3. El promedio de la OCDE es la suma no ponderada de 32 países. Los datos de Alemania y Corea se refieren a 2013 y los de los demás países, a 2012. 4. Los datos se refieren a personas de 15 a 64 años de edad. Los datos de Perú provienen de algunas áreas urbanas. Las muestras de los demás países son representativas a escala nacional. 5. Las brechas salariales por género se calculan en promedio de 2010 a 2014. Los ingresos se refieren a los ingresos mensuales de empleados de jornada completa (por lo general, personas que trabajan cuando menos 30 horas a la semana). 6. Se define a los NiNi como el porcentaje de la población de 15 a 29 años de edad que no trabaja ni estudia ni está en formación. Los datos de Chile se refieren a 2013, los de México a 2014, y los de Colombia y Perú a 2015.

Fuente: Para proporción de inscritos en el sistema educativo, UNESCO-UIS database, 2016; para proporción de participantes en la fuerza laboral, *OECD Employment Outlook 2016*; para brecha salarial por género, *OECD Employment Outlook 2016*; para proporción de NiNis, cálculos de la OCDE basados en CASEN (2013), ENCV (2015), ENAHO ENIGH (2015) y el promedio estimado de NiNis de la OCDE extraído de OECD (2016), *Society at a Glance 2016*.

2. La desigualdad de género persiste en la Alianza del Pacífico

La evolución de las economías de la Alianza del Pacífico significa que muchas mujeres y hombres de la región están atrapados en empleos de baja calidad, afrontan altos niveles de informalidad y viven en pobreza. Los países de la Alianza del Pacífico aún avanzan en sus objetivos de desarrollo, en diversos grados. Las dificultades sociales y económicas del proceso de desarrollo —incluidas la informalidad generalizada, las altas tasas de pobreza y desigualdad y las débiles instituciones políticas y económicas— afectan a ambos sexos.

Sin embargo, las mujeres enfrentan obstáculos adicionales para su autorrealización, dados los estereotipos prevalecientes, los apoyos sociales insuficientes y la abierta discriminación en muchos ámbitos. Pese a las considerables mejoras logradas en el acceso de las niñas a la educación escolar y la participación de las mujeres en la fuerza laboral, en los países de la Alianza del Pacífico persiste la desigualdad de género en muchas áreas, entre ellas la educación, la participación en el mercado laboral, la calidad del empleo, los ingresos y el trabajo no remunerado. Dados los adelantos de las niñas en nivel educativo, dejarlas atrás representa una oportunidad desperdiciada para los países de la Alianza del Pacífico. Chile, Colombia, México y Perú deben aprovechar todos sus recursos para consolidar sus agendas de desarrollo, hacer crecer a sus economías y asegurar los derechos de niñas y mujeres.

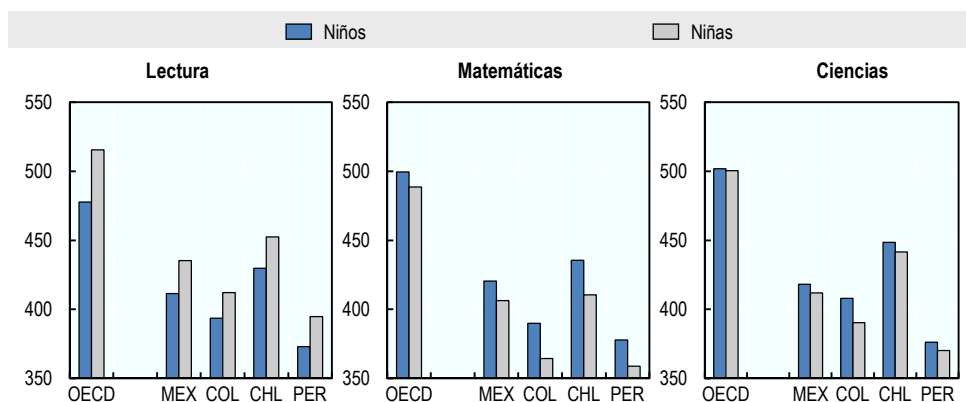
Las niñas han avanzado mucho en escolaridad, pero tienen un bajo rendimiento en las mediciones de PISA y escasa participación en las STEM

Los países de la Alianza del Pacífico han alcanzado la paridad de género en educación básica y media, y las tasas de matrícula² en educación básica son altas: en Chile, Colombia, México y Perú, más del 90% de las niñas y los niños asistieron a la escuela básica en 2012 (base de datos UNESCO-UIS, 2016). Las tasas de matrícula en educación media son relativamente bajas tanto para niños como para niñas de los países de la Alianza del Pacífico, de 67% en México a 86% en Chile. Estas cifras son mucho menores que el promedio de la OCDE de 91%. En términos generales, hay paridad de género en el acceso a la educación media, con una ligera brecha de género a favor de las niñas en algunos de los países de la Alianza del Pacífico. En Perú, hay paridad en las tasas de matrícula de niños y niñas (75% matriculados), en tanto que en Colombia, la tasa de matrícula de niñas es 6 puntos porcentuales más alta que la tasa de matrícula de niños (el 80% de las niñas versus el 74% de los niños están matriculados en la educación media).³

Pese a las mejoras en las tasas de matrícula escolar, la calidad de la educación es un reto y aún se observan grandes brechas de género en los resultados de las pruebas de la Alianza del Pacífico. Los estudiantes de educación media de estos países tienen un mal desempeño en pruebas internacionales: en el Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes 2012 (PISA), Chile —el país latinoamericano con mejor desempeño— se clasificó entre los 20 países participantes con menor resultado en lectura y matemáticas. Además, en ellos las diferencias de género están más pronunciadas que en otras regiones, en particular en matemáticas: los niños superan a las niñas por un promedio de 25 puntos en Chile y Colombia y por 19 puntos en Perú (Gráfica 1). Estas brechas son mucho mayores que la diferencia promedio de la OCDE de 11 puntos (Gráfica 1).

Gráfica 1. Resultados bajos en PISA combinados con grandes brechas de género en la Alianza del Pacífico

Desempeño de niños y niñas en PISA, medido en puntos PISA (2012)



Nota: OCDE es el promedio no ponderado de los países de la Organización.

Fuente: Base de datos OECD PISA (2012) www.oecd.org/pisa/.

Si bien en los países de la Alianza del Pacífico las niñas superan a los niños en lectura, en promedio, la brecha de género a su favor no es tan grande como la observada en la mayoría de los demás países de la OCDE (Gráfica 1). El desempeño relativamente fuerte de los niños puede relacionarse con el prejuicio de selección, ya que hay altas tasas de deserción entre los niños de condiciones socioeconómicas más pobres. De hecho, el análisis del desempeño educativo en la región oculta mayores diferencias, pues muchos niños están desconectados de las escuelas y, por consiguiente, no figuran en las estadísticas relativas a la educación. Por ejemplo, en Colombia, el

desempeño aparentemente mejor de los niños se desvanece al tomar en cuenta el de quienes abandonaron la escuela (Muñoz, 2014). Los desertores de la educación media superior son también una gran preocupación en México, ya que las consecuencias negativas pueden ejercer efectos que se prolonguen durante todo el ciclo de vida (Bentaouet y Székely, 2014).

Las mujeres jóvenes (de 25 a 34 años de edad) de la Alianza del Pacífico tienen ahora por lo menos la misma probabilidad que los hombres jóvenes de matricularse en la educación superior. De hecho, en Chile, Colombia y Perú, es más probable que ellas ingresen a este nivel educativo que ellos. Esto refleja tendencias prevaletentes en la OCDE. Sin embargo, las tasas de matrícula siguen bajas para ambos sexos en los países de la Alianza del Pacífico. La tasa bruta de matrícula femenina⁴ es de 29% en México, 43% en Perú y 49% en Colombia. Aún más, en los países de la Alianza del Pacífico, la ventaja relativa de las mujeres en matrícula, en comparación con los hombres, es menor que la brecha de género observada en casi todos los demás países de la OCDE: las mujeres tienen una ventaja de 4 puntos porcentuales en Perú, 6 puntos porcentuales en Colombia y 10 puntos porcentuales en Chile. En México, las tasas de matrícula en educación superior son casi iguales para hombres y mujeres. En cambio, la brecha de género promedio en la OCDE es de 15 puntos porcentuales, a favor de las mujeres (base de datos UNESCO-UIS, 2016).

Sólo Chile coincide con el promedio de la OCDE en la matrícula total de educación, con una tasa del 71% en 2012. Entre 2000 y 2012, la tasa bruta de matrícula en educación superior nacional se duplicó. Durante este periodo, las ganancias en participación se debieron en gran parte a la incorporación de las mujeres jóvenes, cuya tasa de matrícula se elevó del 35% al 84% (base de datos UNESCO-UIS, 2016). Este salto en la tasa de matrícula de las mujeres chilenas en educación superior podría atribuirse, en parte, a un mayor número de estudiantes mujeres, ya que la reforma del sistema educativo en la década de 1990 (Delannoy, 2000) ayudó a aumentar el ingreso y la finalización de la educación básica y media por parte de las niñas (Ministerio de Educación de la República de Chile, 2014). Si bien la calidad educativa en nivel superior es aún motivo de preocupación en la región, algunos países, como Chile, han empezado a poner en marcha evaluaciones y certificaciones para reforzarla (OECD, IBRD y World Bank, 2013).

Los hombres y mujeres jóvenes también eligen diferentes áreas de estudio en la educación media. En Chile, las mujeres representan sólo el 23% de los estudiantes que se gradúan⁵ en ciencias, matemáticas e informática, en comparación con el 39% (en promedio) en los países de la OCDE, el 42% en Colombia y el 46% en México (OECD, 2015a). El porcentaje de mujeres graduadas en las áreas de ingeniería, producción y construcción es de 18% en Chile, 29% en México y 32% en Colombia, en comparación con el promedio

de la OCDE de 24%. La actitud de los padres y maestros y la confianza en sí mismos de los niños explica parte de estas diferencias de género en lo que respecta a elegir el área de estudio. En Chile, el 50% de los padres de niños de 15 años esperan que su hijo trabaje en actividades relacionadas con las STEM, en comparación con sólo el 16% de los padres de niñas (base de datos OECD PISA 2012). La segregación de campo profesional por género puede ejercer efectos negativos sobre los ingresos futuros y el desarrollo profesional de las mujeres, ya que las profesiones dominadas por los hombres (como las de las STEM) tienden a ofrecer mejores salarios que muchas de las profesiones dominadas por las mujeres.

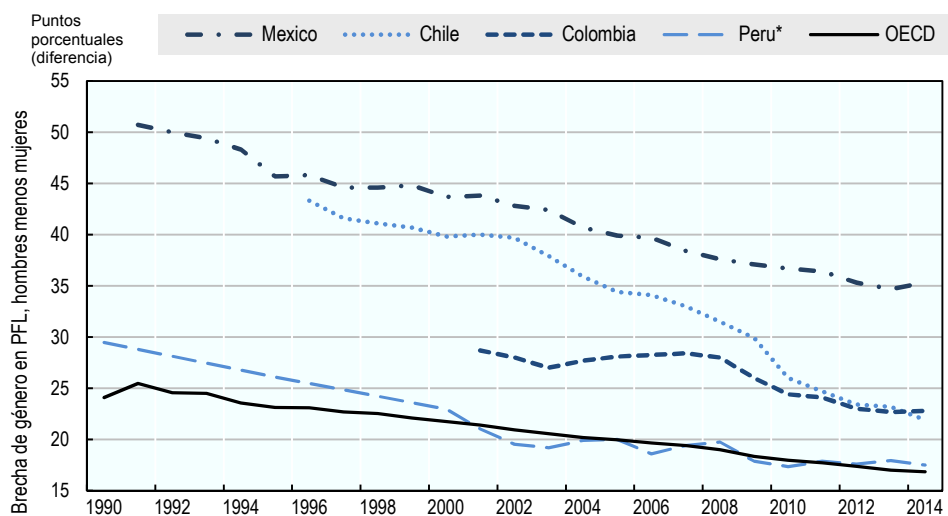
La participación de la mujer en la fuerza laboral ha avanzado, pero es necesario mejorarla

En la década pasada, en Colombia, México, Perú y especialmente Chile, las ganancias educativas de las niñas han sido acompañadas por un crecimiento impresionante en la participación de la mujer en la fuerza laboral. La tasa de participación en la fuerza laboral (PFL) de las mujeres en edad productiva (15 a 64 años) en Chile subió de 37.4% en 1996 a 55.7% en 2014, en tanto que en México el porcentaje de las mujeres en edad productiva que forman parte del mercado laboral subió de 39.6% en 1996 a 46.8% en 2014. Si bien Colombia y Perú han tenido una historia de tasas altas de PFL de la mujer, estas mejoraron en años recientes: la tasa PFL de la mujer en Colombia se elevó de 57.4% en 2001 a 62.9% en 2014, y en Perú de 52.7% en 1990 a 65.5% en 2014 (OECD Employment Database [2016] para Chile, Colombia y México; OECD [2016a] para Perú).

En consecuencia, las brechas de género en el rubro de participación en un empleo remunerado han bajado en todos los países de la Alianza del Pacífico, al igual que en otros países de la OCDE. Sin embargo, aún hay grandes diferencias en la participación de ambos sexos en la fuerza laboral asalariada (Gráfica 2). En México hay una gran diferencia de 35 puntos porcentuales entre las tasas de participación de hombres y mujeres. Esta cifra representa el doble de la diferencia de 17 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, en promedio, en los países de la OCDE (OECD Employment Database (2016). Las brechas de género en PFL de Chile y Colombia son de cerca de 22 puntos porcentuales, lo cual sigue siendo peor que el promedio de la OCDE, aunque se acerca más al promedio estimado de cerca de 25 puntos porcentuales en la región de América Latina y el Caribe (LAC) (OIT 2016). Las recientes mejoras en la participación de la mujer en el mercado laboral (y la disminución de las brechas de género) en la región LAC se han relacionado con un mayor nivel educativo de la mujer, con la disminución de la fertilidad y con los aumentos en la prestación de servicios de atención infantil subsidiados (OIT 2016).

Gráfica 2. Las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral se acercan a las de los hombres, pero las brechas de género persisten

Brecha de género medida como diferencia en puntos porcentuales en las tasas de participación en la fuerza laboral en hombres y mujeres, países de la Alianza del Pacífico y promedio OCDE, 1990-2015



Nota: Las brechas de género se miden como tasas de participación en la fuerza laboral de hombres menos mujeres, en puntos porcentuales. *Los datos de Perú aplican a algunas áreas urbanas. Las muestras de otros países son representativas en nivel nacional.

Fuente: OECD Employment Outlook (2016).

El estatus socioeconómico y étnico combina las diferencias de género en la participación en la fuerza laboral. Las mujeres más desfavorecidas —en particular aquellas con menor nivel educativo y de origen indígena— tienden a participar menos en el trabajo remunerado. Por ejemplo, las mujeres que se autoidentifican como indígenas en Colombia tienen cerca de 3 puntos porcentuales menos de probabilidades de conseguir un empleo remunerado que las que no son indígenas y la brecha aumenta a 10 puntos porcentuales en las que son madres (estimados de la OCDE basados en ENCV 2015). En Chile, las mujeres indígenas tienen cerca de 3.5 puntos porcentuales menos de probabilidades de integrarse al mercado laboral que las que no son indígenas (estimados de la OCDE basados en CASEN 2013). También se aprecian diferencias entre zonas geográficas rurales y urbanas, las cuales pueden agravar la desventaja socioeconómica. Las brechas de género en PFL en América Latina tienden a ser menores en las zonas urbanas que en las rurales (OECD, 2016a).

Vulnerables en el mercado laboral: Las mujeres tienden a tener empleos de menor calidad y a ganar menos que los hombres

Las mujeres tienen también empleos de menor calidad, en promedio, al medir los horarios de trabajo y la formalidad de la condición laboral, lo que puede afectar negativamente los ingresos, el desarrollo profesional y los riesgos de pobreza durante el ciclo de vida (OECD, por publicarse). El Marco de la OCDE para Medir y Evaluar la Calidad del Empleo, recientemente presentado, destaca la importancia de medir la calidad y la cantidad de los empleos, con énfasis particular en la inseguridad en el mercado laboral, la calidad de los ingresos y la calidad del entorno laboral. Esto aporta una referencia útil para evaluar la participación de la mujer en la fuerza laboral. En Chile, Colombia, México y Perú, las mujeres de 15 a 64 años de edad trabajan menos horas y tienen mayor probabilidad de laborar tiempo parcial que los hombres de edades similares (estimados de la OCDE basados en CASEN 2013, ENAHO 2015, ENCV 2015 y ENIGH 2014). Las mujeres de la Alianza del Pacífico también ganan menos que los hombres. Estos problemas se ven agravados por el alto número de mujeres con menor nivel educativo y con ingresos bajos en estos países.

Las mujeres y el trabajo informal

La informalidad es aún un gran problema del mercado laboral en los países de la Alianza del Pacífico, tanto para hombres como para mujeres. La informalidad ha tenido efectos perniciosos: las actividades económicas informales por lo general son menos productivas, los trabajadores informales tienden a tener menos oportunidades de acumular capital humano y los empleos informales suelen ser de menor calidad y menos seguros que los formales (OECD, 2015b). La informalidad generalizada también reduce los ingresos fiscales y por seguridad social del gobierno, y obstruye el crecimiento económico (OECD, 2016b). Las mujeres que trabajan en la informalidad a menudo son autoempleadas en categorías vulnerables, como trabajo doméstico o trabajo en el hogar (OECD, 2013), y su condición tiende a ser peor que la de quienes trabajan en empresas (OECD, 2012).

Es difícil realizar comparaciones directas entre países sobre la informalidad, debido a la variación en los enunciados de las encuestas, pero análisis realizados en el interior de los países revelan que las brechas de género varían de un país a otro de la Alianza del Pacífico. En México, el 48.8% de los trabajadores hombres (de 15 a 64 años de edad) informan que no han pagado aportaciones a la seguridad social durante su vida productiva, en comparación con el 64.6% de las mujeres (estimados de la OCDE basados en ENIGH 2014). Se trata de un porcentaje muy grande de la población trabajadora que carece de acceso a la red total de seguridad social,

aunque el acceso a programas de transferencia de efectivo ayuda a mujeres y hombres a mantener un nivel mínimo de ingreso por lo menos durante una parte de su vida. En Perú, ambos sexos tienen también acceso inadecuado al empleo formal y a la correspondiente protección social, aunque hombres y mujeres experimentan la informalidad de forma similar: cerca del 44% de hombres y mujeres no están registrados en el sistema de pensiones (estimados de la OCDE basados en ENAHO 2015). En Chile, las tasas de informalidad son relativamente bajas tanto para hombres como para mujeres, y, sin embargo, cerca de una de cada cinco mujeres tiene un empleo informal; el 84% de los hombres contra el 83% de las mujeres forman parte del sector formal en Chile (estimados de la OCDE basados en CASEN 2013). En cuanto a Colombia, la OCDE estima que el 68% de los trabajadores colombianos tienen empleos informales (medido como porcentaje de los empleados y autoempleados que no contribuyen al sistema de pensiones) y las tasas de hombres y mujeres son muy similares (OECD, 2016b).

En años recientes, Colombia ha emprendido diversas iniciativas legislativas dirigidas a aumentar la formalización laboral. La Ley de Formalización y Generación de Empleo de 2010 estableció un paquete de incentivos para formalizar a las empresas y al empleo, lo que incluye acceso a programas de apoyo gubernamental, reducciones temporales de las contribuciones fiscales y a la seguridad social por parte de las empresas pequeñas, simplificación de procedimientos administrativos y jurídicos para alentar la formalización de las empresas, disminución del impuesto sobre la renta para trabajadores independientes y deducción temporal del impuesto sobre la renta y sobre nómina para incentivar la contratación de trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables de la población (entre ellos, mujeres de más de 40 años que no han tenido un contrato laboral en los 12 meses anteriores). La reforma fiscal de 2012 en Colombia redujo considerablemente los costos laborales no salariales (por ejemplo, las aportaciones del empleador a los programas sociales) y cambió la carga fiscal hacia un impuesto corporativo más amplio. Pese a que la informalidad ha bajado paulatinamente desde 2010, es difícil atribuir este hecho a las nuevas medidas mencionadas; no se ha realizado una evaluación en profundidad de los efectos de estos cambios y no será tarea fácil discernir los efectos de las dos medidas (OECD 2016b).

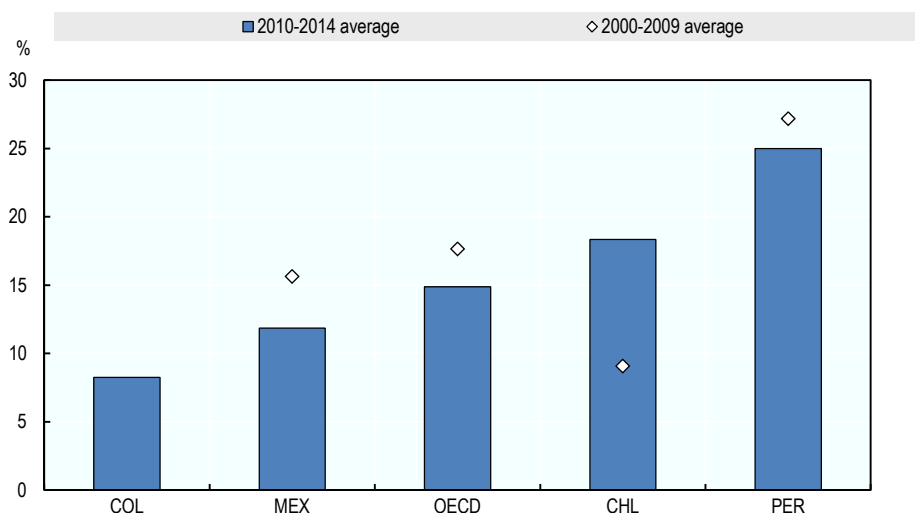
Persisten las brechas salariales de género

Las mujeres aún ganan menos que los hombres por cada hora de trabajo que realizan. La brecha salarial de género promedio en los países de la OCDE se mantiene, aunque ha bajado en los últimos 15 años (OECD, 2015b), en tanto que en los países de la Alianza del Pacífico se observa un

panorama heterogéneo (Gráfica 3). En Colombia y México, las brechas de género en el promedio mensual de ingresos de los empleados de tiempo completo, de 8 y 12 puntos porcentuales respectivamente entre 2010 y 2014, son menores que el promedio de la OCDE de 15 puntos porcentuales (Gráfica 3). En Chile y Perú, estas brechas salariales de género son mayores que el promedio de la OCDE. Además, en Chile se han duplicado desde el periodo 2000-2009, cambio que se atribuyó en parte a las diferencias en los tipos de empleos de las mujeres y los hombres chilenos (OECD, 2015c).

Gráfica 3. Avances desiguales en las brechas salariales de género en los países de la Alianza del Pacífico

Diferencia entre los ingresos promedio de hombres y mujeres dividido entre los ingresos promedio de los hombres¹



Nota: OCDE es el promedio no ponderado de la brecha salarial de género para los 34 países miembros de la OCDE.

1. Ingresos se refiere a los ingresos mensuales de los trabajadores de tiempo completo (por lo común personas que trabajan por lo menos 30 horas por semana).

Fuente: OECD (2016a).

¿Por qué persisten las brechas de género en la participación en la fuerza laboral y los salarios, dado que las niñas ahora tienen las mismas tasas de finalización de los estudios que los niños o incluso las superan? Son muchos los factores que explican las brechas de género en la participación y en los salarios: discriminación por parte del empleador, interrupciones en la trayectoria profesional de las mujeres, segregación ocupacional y sectorial,

preferencias (o limitaciones) de género para horarios de trabajo remunerado más cortos o más largos y diferencias en la carga de trabajo no remunerado en el hogar (que incluye el cuidado de los hijos), los cuales restringen el tiempo que las mujeres pueden dedicar a un trabajo remunerado (OECD, 2012).

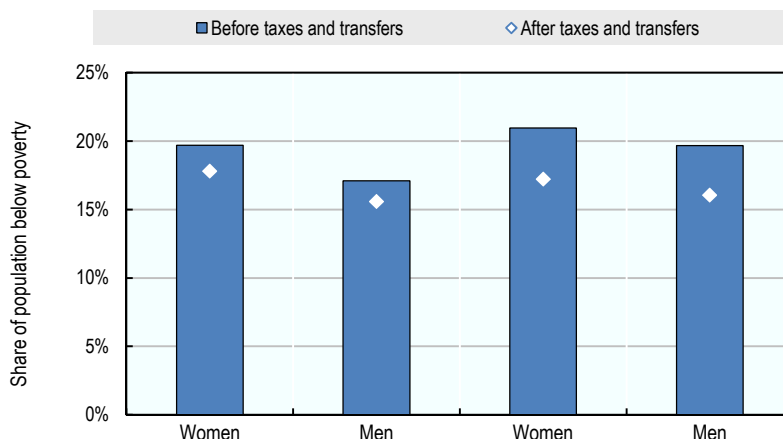
En los países de la Alianza del Pacífico y de la OCDE, la educación resulta insuficiente para cerrar las brechas salariales de género; estas se mantienen incluso en el caso de mujeres con alto nivel educativo, quienes tienen muchas más probabilidades de tener empleo que sus congéneres con menor nivel educativo (OECD, 2016a). Las brechas salariales de género son problemáticas sobre todo en la cima: la brecha salarial de género para ocupaciones con ingresos altos en Chile, México y Perú casi se duplicó entre 2000 y 2010 (OIT 2015). En cambio, en América Latina en general, la brecha salarial de género se redujo sobre todo para las mujeres con bajo nivel educativo entre 1990 y 2014. El aumento de los mecanismos de protección legal y la formalización de los trabajadores domésticos (en su mayoría mujeres), así como los aumentos en los salarios mínimos, han elevado los ingresos de las trabajadoras con menos nivel educativo en relación con los trabajadores hombres comparables en América Latina (CEPAL 2016).

Mujeres en pobreza

Aunque en América Latina los ingresos de las mujeres con un nivel educativo bajo mejoraron en relación con los de los hombres con un bajo nivel educativo, la brecha salarial de género se mantiene y ellas tienen menos probabilidades de tener un empleo remunerado. Por consiguiente, no es de sorprender que tengan más probabilidades que ellos de vivir en pobreza (Gráfica 4). En Chile y México, más mujeres que hombres viven en pobreza relativa antes y después de impuestos y transferencias (la pobreza se mide como ingresos de menos del 50% del ingreso nacional medio actual). Al igual que el resto de América Latina, Chile y México tienen tasas de pobreza y desigualdad bastante altas, y los impuestos y transferencias no bastan para sacar a las familias de esa condición.

Gráfica 4. Las mujeres tienen más probabilidades de vivir en pobreza en Chile y en México

Recuento de pobreza para la población total, medida como 50% del ingreso promedio actual, antes y después de impuestos y transferencias 2013 (Chile) y 2014 (México)



Nota: Basado en el ingreso familiar antes y después de impuestos y transferencias.

Fuente: OECD Income Distribution Database (2016) www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

En Chile, el 17.8% de las mujeres siguen en pobreza después de tomar en cuenta los impuestos y transferencias, cifra muy similar al nivel de México de 17.2% (OECD, 2016d). Estos números se comparan desfavorablemente con la tasa de pobreza promedio (no ponderado) después de impuestos y transferencias en los países de la OCDE tanto para hombres como para mujeres, que fue de cerca de 11% en 2012, menos de la tasa de pobreza promedio antes de impuestos y transferencias de 28.5% (OECD, 2016d). Por consiguiente, los efectos de la redistribución en Chile y México son bastante pequeños en comparación con los efectos promedio en otros países de la OCDE.

La maternidad genera dificultades para las mujeres con trabajo remunerado

La maternidad es un tema de particular importancia para el empoderamiento económico de la mujer en América Latina, donde el número de madres solteras va en aumento (Child Trends, 2014) y las tasas de embarazo adolescente son constantemente altas (OECD, 2016c). De hecho, la tasa de maternidad en la adolescencia de la región es ahora la segunda más alta del mundo, superada sólo por el África Subsahariana, y el

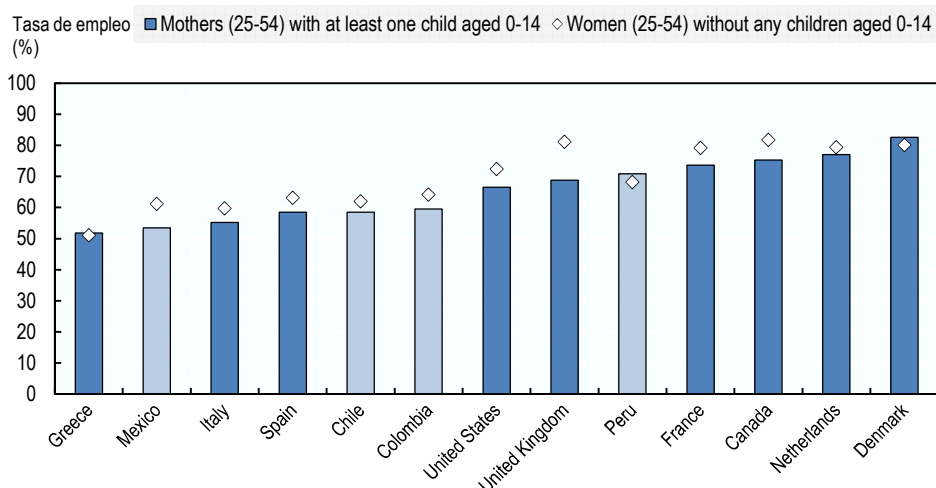
embarazo en esta etapa de la vida es más común en los grupos de condición socioeconómica baja, lo cual contribuye a la pobreza intergeneracional (Vignoli, 2014). La falta de políticas e infraestructura suficientes que apoyen a las madres impide a muchas de ellas ingresar (o regresar) a la fuerza laboral, y puede impedir que los niños reciban atención y educación de calidad.

Las desigualdades de género en la participación en la fuerza laboral y en los salarios tienden a agudizarse cuando las mujeres se convierten en madres. Si bien incluso aquellas sin hijos realizan más tareas domésticas y de cuidado no remuneradas que los hombres, la llegada de hijos a la familia dificulta aún más que las mujeres compitan equitativamente en la fuerza laboral, dados los estereotipos de género, los obstáculos del mercado laboral y la falta de apoyo a manera de atención infantil de calidad. Y si la madre obtiene un empleo remunerado, la “penalización por maternidad” —es decir, menores salarios para las madres que para las mujeres sin hijos— se mantienen persistentes y fuertes en los países de la OCDE, incluso después de tomar en cuenta la decisión de una mujer de convertirse en madre, que puede influir en sus otras conductas (Budig e England, 2001; Gough y Noonan, 2013). Los padres no son sujetos a una penalización por paternidad; más bien, se ha comprobado que la paternidad se relaciona con un efecto beneficioso sobre los ingresos y la trayectoria profesional del hombre (Correll *et al.*, 2007; Hodges y Budig, 2010).

Se ha investigado menos si (y hasta qué grado) en América Latina existe la penalización por maternidad, y las conclusiones al respecto son mixtas (Piras y Ripani, 2005; Agüero y Marks, 2008; Ganguli *et al.*, 2014). Según los estimados de la OCDE derivados de encuestas familiares realizadas en los países de la Alianza del Pacífico, en Chile, Colombia y México las madres de hijos de cero a 14 años tienen muchas menos probabilidades de conseguir un empleo remunerado que las mujeres sin hijos dependientes (Gráfica 5). Sin embargo, debido a los altos niveles de informalidad, las tasas de participación en la fuerza laboral presentan una imagen incompleta. Las redes de seguridad social subdesarrolladas pueden forzar a las mujeres con hijos pequeños en condición socioeconómica baja a aceptar empleos de muy baja calidad, a menudo mal pagados y en condiciones laborales difíciles. Al mismo tiempo, los programas de transferencias en efectivo condicionadas han ayudado a proporcionar seguridad en los ingresos a las madres, por lo menos durante una parte de su vida, ya que la transferencia se entrega a la madre y se condiciona a la asistencia de sus hijos a la escuela y a la vigilancia de su salud.

Gráfica 5. Las madres tienen menos probabilidades de obtener empleo remunerado que las mujeres sin hijos

Tasas de empleo (%) de mujeres (25-54 años de edad) con por lo menos un hijo de 0-14 años y de las mujeres (25-54 años de edad) sin hijos de 0-14 años, último año disponible



Nota: Los datos sobre Colombia, México y Perú se refieren a 2015, sobre Dinamarca a 2012 y sobre todos los demás países, a 2013. Los datos sobre Estados Unidos se refieren a las mujeres sin o con por lo menos un hijo de 0-17 años.

Fuente: OECD Family Database (2015) y cálculos de la OCDE de CASEN (2013) para Chile, ENCV (2015) para Colombia, ENAHO (2015) para Perú y ENIGH (2015) para México.

La brecha es relativamente grande en México, donde las madres de 25 a 54 años de edad (con por lo menos un hijo de cero a 14 años) tienen cerca de 8 puntos porcentuales menos probabilidades de tener trabajo remunerado que las mujeres de edad similar sin hijos dependientes. La brecha de empleo de maternidad es de cerca de 4 puntos porcentuales en Chile y de cerca de 3 puntos porcentuales en Colombia. En Perú, no hay una diferencia importante en la probabilidad estimada de empleo para todas las madres y mujeres sin hijos dependientes.

Las políticas sociales pueden ayudar a las madres a ingresar, y a permanecer, en empleo remunerado. Un factor determinante clave de la PFL femenina es la edad del niño. En toda la Alianza del Pacífico y en la mayoría de los países de la OCDE, es menos probable que las madres trabajen cuando sus hijos están pequeños. Por ejemplo, en Colombia, sólo cerca del 39% de las madres (de 15 a 64 años) con hijos de cero a dos años tienen un

empleo remunerado, en comparación con el 63% de las madres de edad similar con hijos de seis a 14 años. Si bien esta cifra puede reflejar la preferencia de las familias respecto a que una madre se quede en casa con un hijo muy pequeño, también puede indicar un acceso inadecuado a licencia remunerada por maternidad o paternidad y/o la falta de opciones de atención infantil asequibles y de buena calidad que ofrezcan a las madres y padres la oportunidad de tener un ingreso.

Se ha detectado que el acceso a licencias remuneradas por maternidad, paternidad o parental aumenta el empleo de la mujer. La licencia remunerada por maternidad estimula que la mujer trabaje antes del parto y ofrece a las madres protección laboral al regresar a su empleo después de este. Para el empleador, la recompensa de otorgar licencia remunerada por maternidad (especialmente si esta es financiada por programas de seguridad social) es evitar los costos de reemplazo, es decir, de encontrar y formar a un nuevo trabajador. La licencia remunerada por paternidad puede alentar a los padres a participar más en la crianza de los hijos, ayuda a la madre a regresar a su empleo después del parto y puede reducir la discriminación del empleador respecto a contratar a mujeres en edad fértil, pues los hombres también representan un “riesgo” de licencia (Adema, Clarke y Frey, 2015).

Todos los países de la Alianza del Pacífico ofrecen licencia de maternidad remunerada, desde 12 semanas (en México) hasta 18 semanas (en Chile). Sin embargo, vale la pena destacar, de nuevo, que sólo las mujeres que cuentan con un empleo formal —y aquellas con empleos formales que han hecho aportaciones a la seguridad social por un periodo obligatorio— tienen el derecho legal a una licencia remunerada. Estos criterios excluyen a muchas madres trabajadoras.

Los países de la Alianza del Pacífico también ofrecen acceso a licencia remunerada a los padres. Se dice que la política chilena es la más generosa: si bien la licencia de paternidad obligatoria es de sólo cinco días, Chile ofrece a los padres la posibilidad de compartir 12 semanas de licencia parental. México ha emprendido el camino correcto con su reciente implementación de la licencia de paternidad remunerada, pero su duración es relativamente corta (cinco días) y la obligación de que el empleador la cubra (y no la seguridad social) puede desalentar a algunos padres a reclamarla.

Es esencial establecer un compromiso público con la educación y cuidado en la niñez temprana (ECNT) con el fin de asegurar que las familias tengan a su disposición opciones para tomar las decisiones sobre su balance vida-trabajo que mejor se ajusten a sus necesidades. La cobertura de la ECNT en los países de la Alianza del Pacífico probablemente limite las opciones de trabajo de los padres, en particular en familias con niños muy

pequeños. Chile y México han avanzado mucho en años recientes, pero podrían tomar mejores medidas para garantizar que los padres de infantes y niños muy pequeños (de cero a dos años de edad) tengan opciones de cuidado infantil asequibles y de calidad. Además, por supuesto, las políticas de ECNT serán fundamentales para velar por la educación, la salud y el bienestar material de los niños, dado que las inversiones en la niñez temprana ejercen efectos permanentes (OECD, 2009 y OECD, 2011).

En 2013, México gastó cerca de 0.6% del PIB en ECNT, y Chile 0.5% del PIB. Estas cantidades comprometidas son menores que el promedio de la OCDE (0.7% del PIB destinado a la ECNT) y mucho menores que la cantidad invertida por países como Islandia (1.8% del PIB), Dinamarca (1.4%), Suecia (1.6%), Francia (1.3%) y Noruega (1.3%) (OECD Social Expenditure Database 2016). Por consiguiente, el porcentaje de infantes y de niños muy pequeños (de dos años y menores) en la ECNT en Chile y México está por debajo del promedio de la OCDE (OECD Family Database 2016). No obstante, México logró excelentes adelantos en la década pasada al proporcionar acceso al cuidado infantil para niños muy pequeños con la ampliación del programa Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.

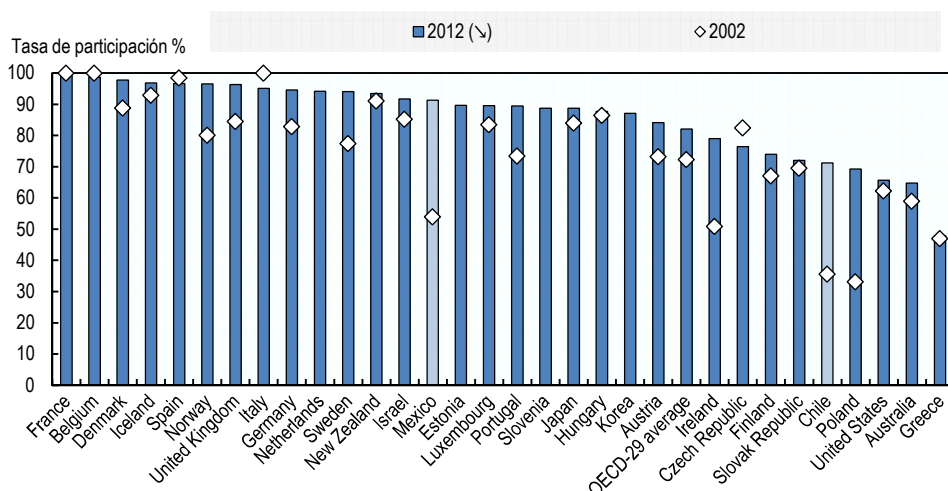
Dirigido a niños menores de cuatro años y puesto en marcha en 2007 por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), Estancias Infantiles amplió el servicio de cuidado infantil a madres trabajadoras sin acceso al sistema previo de atención infantil basado en la seguridad social (esto es, a madres que trabajan en el sector informal). El programa desarrolló un mercado de servicios de cuidado infantil diurno domésticos y asequibles mediante pagos a personas que los prestaran en el hogar o en centros comunitarios; además, implantó subsidios para padres (en su mayoría madres), previa calificación y comprobación de recursos, que trabajaran, buscaran empleo o estudiaran (Staab and Gerhard, 2010). Los resultados han sido notables. En el transcurso de un año, Estancias Infantiles matriculó a más de 200,000 y para 2016 el número de niños matriculado por SEDESOL era de cerca de 300,000. En sus inicios el programa fue criticado por proporcionar atención de baja calidad —y, de hecho, a los cuidadores aún sólo se les requiere haber terminado la educación secundaria—, pero SEDESOL ha tomado medidas para aumentar el profesionalismo de estos prestadores del servicio al requerirles que obtengan un certificado técnico de cuidado de lactantes e infantes (SEDESOL, 2015).

La cobertura de la ECNT en Chile y en México es más amplia en el caso de niños ligeramente mayores. En México, en 2012, un porcentaje impresionante (91.3%) de niños de tres a cinco años se matricularon en la escuela preescolar o primaria, en comparación con el 54% de 2002. Esto refleja la puesta en marcha y rápida expansión de la educación preescolar en

México en este periodo. Ahora, la cobertura de educación preescolar o primaria para niños de tres a cinco años en México sobrepasa el promedio de la OCDE de 82%. Chile también avanzó considerablemente en la labor de dar acceso a los niños de tres a cinco años a la educación preescolar y primaria en este periodo (Gráfica 6), lo mismo que Perú, que aumentó el número de niños de esta edad registrados en la escuela del 66.5% al 78.9% entre 2005 y 2014 (INEI 2016).

Gráfica 6. La matrícula de niños de tres a cinco años en la ECNT aumentó en Chile y México

Tasas de participación de niños de 3-5 años en escuelas preprimarias o primarias¹ 2002² y 2012³



Nota: 1. Los datos se refieren a los niños matriculados en educación preescolar (pública y privada), pero también, en algunos países, a aquellos matriculados en educación primaria obligatoria. 2. Los datos de Australia se refieren a 2005, y los de Bulgaria y Rumania, a 2007. 3. Los datos de Japón se refieren a 2010, y los de Australia, Chile, Estados Unidos y México, a 2011.

Fuente: OECD Family Database (2016).

El acceso a la ECNT varía entre los grupos socioeconómicos. En Chile, Colombia y México, la probabilidad de que una madre trabaje aumenta con su nivel educativo, tal vez debido a que gana más y puede costear una ECNT formal (estimados de la OCDE basados en CASEN [2013], ENCV [2015] y ENIGH [2015]). La exclusión de familias y niños de ingresos bajos de la ECNT puede tener efectos perjudiciales, y no sólo por la pérdida de salarios de la madre: las recompensas de invertir temprano en los niños son

grandes, en especial en aquellos de entornos desfavorecidos (Heckman, 2006; Heckman *et al.*, 2010; OECD/CAF/ECLAC, 2014). Los datos de la evaluación PISA de la OCDE muestran que los estudiantes de 15 años con educación preescolar de al menos un año tienen probabilidades de obtener mejores resultados en matemáticas que aquellos sin esa educación, y la brecha de logro equivale a casi un año de educación formal después de tomar en cuenta el estatus socioeconómico de los estudiantes (OECD, 2013).

Tanto los hombres como las mujeres emprendedores de los países de la Alianza del Pacífico enfrentan obstáculos

Los hombres y mujeres de los países de la Alianza del Pacífico tienen más probabilidades de autoemplearse que sus homólogos de otros países de la OCDE. En promedio en la OCDE, poco más del 10% de las mujeres son emprendedoras (OECD Gender Portal 2016). Esta cifra es superada por mucho margen en Chile (29%), México (25%) (OECD Gender Portal 2016), Colombia (45%) y Perú (39% en zonas urbanas) (OECD, 2016a). Los hombres de Chile y México tienen también más probabilidades de autoemplearse que el promedio de la OCDE (30% de los hombres en Chile y 27% en México, en comparación con el promedio de la OCDE de 18%).

Muchos factores pueden impedir que las mujeres se conviertan en emprendedoras, y cuando lo hacen, a menudo se topan con brechas de género en las áreas de crecimiento y tasas de supervivencia del negocio, así como en ingresos del autoempleo (OECD, 2012). En las economías de la OCDE y las emergentes, uno de los mayores obstáculos para el emprendimiento femenino es el acceso al crédito, en particular en países donde las mujeres carecen de recursos significativos (experiencia, capacidad, flujo de efectivo, garantías) considerados valiosos por las entidades crediticias, y en los países donde prevalece un prejuicio cultural contra la capacidad de las mujeres de ser propietarias de empresas (OECD, 2012). Asimismo, hay una variación en la inclusión financiera de la mujer entre un país y otro, por ejemplo, el número de mujeres con cuentas bancarias formales.

Las brechas de género en el acceso al crédito son relativamente pequeñas en la Alianza del Pacífico (Gráfica 7). Sin embargo, el porcentaje total de personas que perciben que tendrían limitaciones crediticias si quisieran arrancar un nuevo negocio es mayor que el porcentaje promedio que percibe lo mismo en los países de la OCDE. En México y Chile, hombres y mujeres tienen percepciones casi idénticas de la limitación crediticia, en tanto que en Perú y Colombia los hombres tienen una pequeña ventaja en el acceso a crédito que perciben, al menos en relación con el promedio de la OCDE. El 78.7% de las mujeres y el 77.2% de los hombres sienten tener limitaciones de crédito en Perú; en Colombia, el 86.7% de las

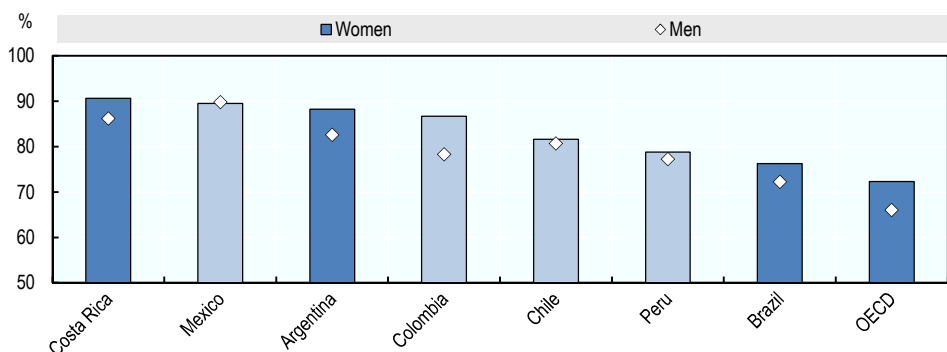
mujeres y el 78.3% de los hombres las perciben, en comparación con el 72.3% de las mujeres y el 66% de los hombres que sienten tener limitaciones crediticias, en promedio, en los países de la OCDE (estimados de la OCDE basados en Gallup 2016).

Resultados similares se encuentran en las respuestas a las preguntas de la encuesta de Gallup sobre acceso a formación empresarial o asesoría personal para abrir una empresa. Si bien las personas de los países de la Alianza del Pacífico tienen muchas menos probabilidades que los entrevistados de otros países de la OCDE de tener acceso a esta formación o asesoría, las brechas de género en estos resultados son similares al promedio de la OCDE (OECD, 2016a). En otras palabras, las mujeres enfrentan muchos obstáculos para abrir empresas en los países de la Alianza del Pacífico, pero esto también sucede con los hombres.

En las economías emergentes, el porcentaje de mujeres entre los propietarios de empresas pequeñas y micro es mucho mayor en el sector informal que en el formal, sobre todo en empresas personales (OECD, 2012). Las mujeres propietarias de negocios en el sector informal son mucho menos productivas (en términos de ventas por empleado) que en el sector formal; por ejemplo, en México, se estima que las empresas informales pertenecientes a mujeres son cerca de la mitad de productivas que las formales (OECD, 2012).

Gráfica 7. Mujeres y hombres enfrentan altas limitaciones crediticias en los países de la Alianza del Pacífico

Porcentaje de personas que perciben que tienen limitaciones crediticias, 2012¹



Nota: OCDE es el promedio no ponderado de los 34 países miembros de la OCDE. 1. Medido como el porcentaje de respuestas negativas a la pregunta “¿Tiene usted acceso al dinero que necesitaría si quisiera iniciar una empresa?”

Fuente: Estimados de la OCDE basados en datos de Gallup.

Las altas tasas de mujeres NiNi señalan riesgos futuros para las mujeres

Muchos jóvenes (de 15 a 29 años) no trabajan ni estudian ni están en formación (NiNi) en la OCDE. En promedio en los países de la OCDE, el 16% de los jóvenes son NiNi y más de la mitad no está en busca de empleo. Si bien las tasas de NiNi son menores que hace una década en la Alianza del Pacífico, sus países miembros sí cuentan con altos índices de NiNi: el porcentaje de jóvenes que no trabajan ni estudian ni están en formación alcanza el 18% en Perú, el 19% en Chile, el 21% en Colombia y el 22% en México. Más de tres cuartas partes de estos NiNi están inactivos (estimados de la OCDE basados en CASEN 2013, ENAHO 2015, ENCV 2015 y ENIGH 2014).

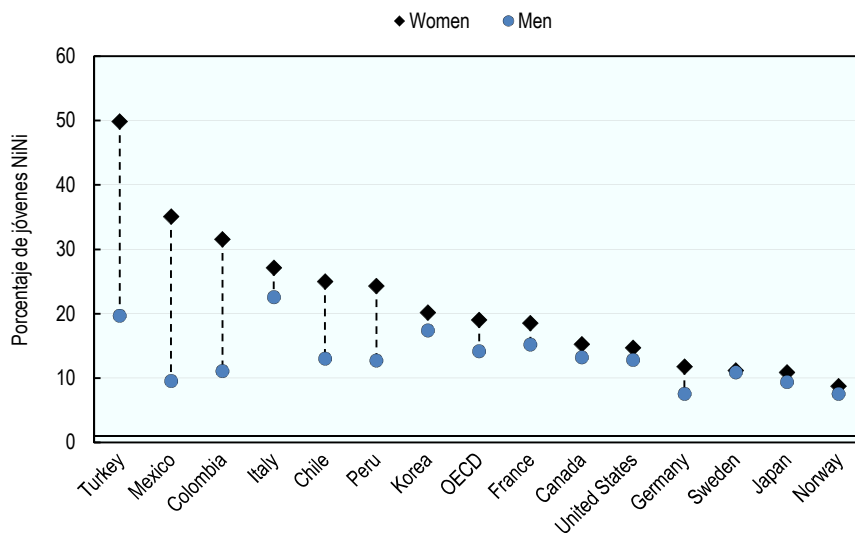
Los jóvenes NiNi afrontan muchos retos. Muchos viven en pobreza por falta de reservas financieras; la condición de NiNi tiende a reforzar la desigualdad intergeneracional, ya que estos jóvenes suelen ser parte de los grupos más vulnerables; además, muchos de ellos enfrentan “efectos traumáticos” de largo plazo (Carcillo *et al.*, 2015). Es decir, los trabajadores que viven lo que es el desempleo en su juventud tienen más probabilidades de verse afectados por este fenómeno más adelante en su vida laboral (Doiron y Gørgens, 2008; Schmillen y Umkehrer, 2013; Möller y Umkehrer, 2014) o de ganar menos, incluso tras tomar en cuenta aspectos como sexo, condición familiar y nivel educativo (Tominey y Gregg, 2005; Mroz y Savage, 2006). Por ende, los altos costos del desempleo y la inactividad en la juventud se acumulan con el tiempo y superan las consecuencias inmediatas de pérdida de ingresos y menor bienestar. Además, hay efectos sociales: se ha detectado que los altos números de hombres NiNi contribuyen a la delincuencia y a la desintegración social en zonas donde la violencia ya es un problema grave (de Hoyos *et al.*, 2015). En el largo plazo, a medida que la explosión demográfica de América Latina disminuye, una cohorte que pudiera quedar desempleada y trabajadores de menor nivel educativo podrían ejercer efectos negativos duraderos sobre el crecimiento futuro.

En la Alianza del Pacífico, las tasas de NiNi son mayores entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes (Gráfica 8). Pese a que la mayor asistencia a la escuela por parte de mujeres de 15 a 24 años de edad ha contribuido a reducir las tasas de NiNi (de Hoyos *et al.*, 2015), las brechas de género en ellas son aún bastante altas en los países de la Alianza del Pacífico: la brecha de género de NiNi es de 5 puntos porcentuales, en promedio, en los países de la OCDE, en comparación con 26 puntos porcentuales en México, 20 puntos porcentuales en Colombia, 19 puntos porcentuales en Chile y 18 puntos porcentuales en Perú.

La maternidad es un reto común para las mujeres NiNi en transición hacia la educación o el empleo remunerado. En los países de la Alianza del Pacífico, un muy alto porcentaje de mujeres NiNi son madres, cuya responsabilidad de atender a sus hijos plantea obstáculos adicionales al ingreso al mercado laboral. Las madres representan la mayoría de las mujeres NiNi en Chile, Colombia y Perú, y cerca de la mitad de todas las NiNi de México (estimados de la OCDE basados en CASEN [2013], ENAHO [2015], ENCV [2015] y ENIGH [2015]). El gran número de NiNi entre las madres jóvenes es particularmente problemático dada la tendencia ascendente de embarazo adolescente observada en América Latina y el Caribe en fechas recientes. Este embarazo ocurre más en los grupos socioeconómicos de nivel bajo, lo cual contribuye a la pobreza intergeneracional (Vignoli, 2014).

Gráfica 8. En los países de la Alianza del Pacífico, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser NiNi

Tasas de NiNi entre hombres y mujeres de 15-29 años de edad, países de la Alianza del Pacífico y promedio de la OCDE



Nota: OCDE es el promedio no ponderado de los 34 países miembros de la OCDE.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en CASEN (2013), ENCV (2015), ENAHO (2015) y ENIGH (2015). El promedio estimado de otros países de la OCDE y de la OCDE se tomó de *OECD Society at a Glance* (próxima publicación).

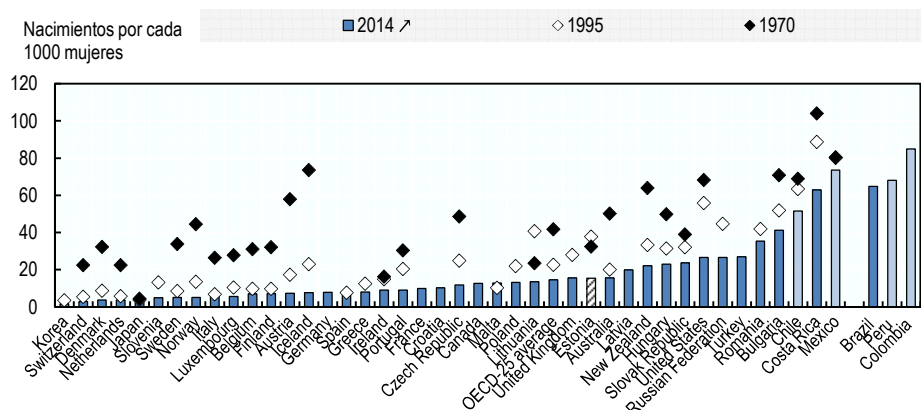
Los países de la Alianza del Pacífico no están exentos de esta tendencia. Chile y México tienen las dos tasas más altas de fertilidad adolescente de la OCDE (51.5 nacimientos y 73.6 nacimientos, respectivamente, por cada 1000 mujeres de 15 a 19 años), y las tasas de Perú y Colombia son igualmente altas (Gráfica 9). El embarazo temprano e involuntario presenta serios riesgos para la capacidad de las jóvenes de participar en la educación y la formación, puede mantenerlas en empleos menos seguros y con menores ingresos y, de manera similar a otras NiNi, puede tener efectos duraderos en el empleo y el salario futuros. Convertirse en madre cuando se es muy joven puede conducir a la mujer a un ciclo de precariedad: las madres adolescentes corren mayor riesgo de integrarse al sector informal, lo cual a su vez tiene efectos negativos en su salario, la permanencia en su empleo, su desarrollo profesional y su capacidad de acceder a importantes protecciones sociales (Save the Children, 2016; Gobierno de Perú, 2012).

En América Latina prevalecen brechas considerables en el acceso a derechos reproductivos y sexuales, y a la salud reproductiva, incluido el acceso a métodos anticonceptivos modernos. La capacidad de una mujer de controlar si se embaraza y cuándo hacerlo depende de su capacidad de acceder a métodos de regulación de la fecundidad. El acceso a anticonceptivos protege a las mujeres de embarazos no deseados, reduce el riesgo de muerte y discapacidad relacionados con el aborto y permite un mejor espaciamiento entre nacimientos, lo cual resulta muy beneficioso para la madre y para los hijos (OECD 2014a; WHO 2015). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se centran en el acceso universal a servicios de atención de la salud sexual y reproductiva, que incluyan planificación familiar, información y educación, así como la incorporación de la salud reproductiva en estrategias y programas nacionales para 2030 (United Nations 2015).

El 95% de los 4.4 millones de abortos realizados en América Latina en 2008 fueron inseguros y por lo menos el 10% de las muertes maternas ocurridas en América Latina y el Caribe en 2015 se debió a un aborto en condiciones inseguras. El acceso al aborto está prohibido o estrictamente limitado en la mayor parte de Chile y México (en la Ciudad de México se cuenta con derechos legales para practicarlo); se permite en Perú para preservar la salud física y salvar la vida de una mujer, y en Colombia, para preservar la salud física, salvar la vida de una mujer y preservar la salud mental (Guttmacher Institute, 2015).

Gráfica 9. Las tasas de fertilidad adolescente permanecen altas en los países de la Alianza del Pacífico

Nacimientos por cada 1000 mujeres, 1970, 1995 y 2014¹, 15 a 19 años de edad



Nota: 1. Los datos de Colombia se refieren a 2007; los de Canadá, México, Brasil y Perú a 2011; los de Australia y Chile a 2012; los de Japón, Corea, Nueva Zelanda, Estados Unidos, la Federación de Rusia y Costa Rica a 2013. Los datos de Brasil, Colombia, y Perú son estimados y/o están basados en datos obtenidos en encuestas y no en datos registrados. Para mayores detalles, véase el sitio web UNDESA: <http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/fertility/>.

Fuente: Para los países europeos, Eurostat Demographic Statistics. Para Brasil, Colombia y Perú, 2015 Update for the MDG Database: Adolescent Birth Rate. Para todos los demás países, United Nations World Fertility Data 2015.

Distribución desigual: las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado infantil no remunerados

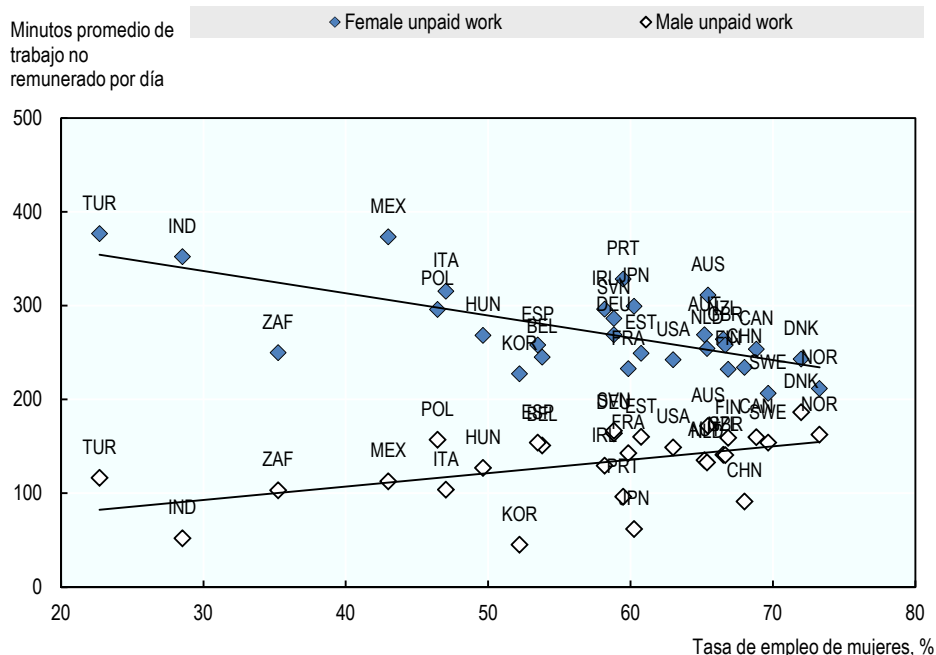
Las mujeres, sean madres o no, pasan largas horas cocinando, limpiando y cuidando, lo cual limita la cantidad de horas que pueden utilizar para recibir un ingreso (Miranda, 2011). En todos los países de la OCDE, y en el mundo entero, las mujeres se encargan de una mayor cantidad de trabajo no remunerado que los hombres. Por ejemplo, en México afrontan una de las cargas más altas de trabajo no remunerado de la OCDE: se encargan de cerca del 77% del trabajo doméstico y el cuidado infantil no remunerados en su hogar, lo cual representa un porcentaje mayor que el de las mujeres de todos los demás países de la OCDE, excepto Japón y Corea (estimados de la OCDE basados en encuestas homologadas comparativas entre países sobre uso del tiempo [OECD Gender Data Portal, 2016]). Las mujeres indígenas y del ámbito rural tienden a realizar aún más tareas no remuneradas (INEGI ENUT, 2014).

El trabajo no remunerado es valioso. Representa un ahorro monetario de lo que una familia tendría que pagar por el mismo servicio en el mercado privado. El trabajo no remunerado en el hogar aumenta el consumo general de bienes y servicios, representa un ingreso implícito, y es fundamental para permitir a los familiares beneficiarios participar en la fuerza laboral (Becker, 1965). En las comunidades rurales, la producción agrícola realizada dentro del hogar para consumo familiar tiene un valor considerable (Stiglitz *et al.*, 2007), y el consumo y la producción pueden definirse con mayor amplitud para incluir la producción y la crianza de los hijos, así como el mantenimiento de un hogar limpio (Browning, Chiappori y Weiss, 2014).

La desigualdad de género en el trabajo no remunerado en el hogar es útil para explicar la desigualdad de género en el mercado laboral (OECD, próxima publicación; Ferrant *et al.*, 2014). La desproporcionada responsabilidad de realizar actividades de cuidado no remuneradas para la mujer limita sus posibilidades de ingresar al mercado laboral. Cuando ingresa a la fuerza laboral, su responsabilidad de brindar atención y de hacer las tareas domésticas suele impedir su desarrollo profesional y puede relegarla a empleos poco calificados, temporales y de tiempo parcial. Entre los países, en nivel agregado, las mujeres participan más en el mercado laboral cuando su pareja del sexo masculino asume una mayor parte de las labores domésticas (no remuneradas) (Hook 2006; OECD, próxima publicación). Las mujeres de países con altas tasas de empleo de mujeres también dedican relativamente menos tiempo al trabajo no remunerado, en relación con aquellas de países con bajas tasas de empleo de mujeres (Gráfica 10).

Gráfica 10. Una mayor igualdad de género en el trabajo no remunerado se correlaciona con una mayor igualdad en el mercado laboral

Promedio de minutos/día dedicados a trabajo no remunerado, por género, y tasas de empleo de mujeres (15 a 64 años de edad)



Nota: Los datos sobre trabajo no remunerado aplican a mujeres de 15+ años de edad en Australia, de 15-74 años en Hungría, y de 25-64 años en Suecia. Los años de referencia varían entre países: Alemania: 2001-2002; Australia: 2006; Austria: 2008-2009; Bélgica: 2005; Canadá: 2010; China: 2008 para trabajo no remunerado y 2010 para la tasa de empleo de mujeres; Corea: 2009; Dinamarca: 2001; Eslovenia: 2000-2001; España: 2009-2010; Estados Unidos: 2014; Estonia: 2009-2010; Finlandia: 2009-2010; Francia: 2009; Hungría: 1999-2000; India: 1999 para trabajo no remunerado y 2010 para tasa de empleo de mujeres; Irlanda: 2005; Italia: 2008-2009; Japón: 2011; México: 2009; Nueva Zelanda: 2009-2010; Noruega: 2010; Países Bajos: 2005-2006; Polonia: 2003-2004; Portugal: 1999; Reino Unido: 2005; Sudáfrica: 2010; Suecia: 2010, y Turquía: 2006.

Fuente: OECD Gender Data Portal y OECD Employment Database.

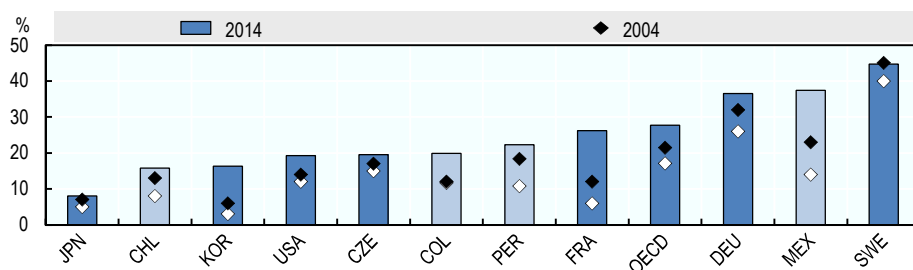
Recuadro 1. Las mujeres en el liderazgo político: ¿un camino hacia adelante?

Si bien la participación de las mujeres en funciones de liderazgo político no necesariamente aporta mejores resultados para las mujeres electoras, se ha comprobado que mujeres y hombres tienen diferentes preferencias respecto a las políticas públicas (Lott y Kenny, 1999; Edlund y Pande, 2001) y que las mujeres electas como líderes tienen más probabilidades de invertir más en programas públicos relacionados con los intereses de sus congéneres (Raghavendra y Duflo, 2004). Esto sugiere que las representaciones *descriptivas* pueden de hecho traducirse en representaciones *sustantivas* para las mujeres. Hay múltiples vías causales: las mujeres electas prestan más atención a las necesidades de otras mujeres, son más eficaces para incorporar estos proyectos de ley a la agenda y pueden influir de manera indirecta (o directa) en las prioridades de los legisladores hombres (Schwindt-Bayer, 2007). En América Latina, en Argentina, Colombia y Costa Rica, la presencia de legisladoras mujeres ha ayudado a priorizar asuntos familiares y relativos a los niños, así como aquellos relacionados con el abuso sexual y la violencia familiar (Schwindt-Bayer, 2007). Las mujeres en posiciones de liderazgo no sólo integran las perspectivas de género a su labor, sino que también sirven como modelos de rol y proyectan un nivel de ambición que causa un efecto positivo en las niñas y las jóvenes, especialmente en regiones donde aún hay estereotipos de género y discriminación ampliamente difundidos. En 2015, el continente americano contó con el porcentaje más alto de mujeres miembros del parlamento del mundo (25.2%), el porcentaje más alto de mujeres ministras de Estado (22.9%), y un número relativamente alto de ejecutivas en el gobierno, al contar con mujeres en posiciones de liderazgo en Argentina, Brasil y Chile (Inter-Parliamentary Union and U.N. Women, 2015).

En años recientes, con el aumento de la matrícula de mujeres en la educación superior y la puesta en marcha de cuotas electorales por género, en América Latina se ha observado un incremento asombroso en la elección de mujeres a legislaturas nacionales. Entre 1997 y 2014, el porcentaje de escaños parlamentarios ocupados por mujeres aumentó más del doble en México (de 14% a 37%), Chile (de 8% a 16%) y Perú (de 11% a 22%). Durante el mismo periodo, este porcentaje también subió de 12% a 20% en Colombia. Ahora, México supera el promedio de la OCDE de mujeres legisladoras por 10 puntos porcentuales (Gráfica 11). Esto da pie a esperar con optimismo que los asuntos y perspectivas de las mujeres podrán priorizarse mejor en la legislación y la formulación de leyes futuras.

Gráfica 11. Los países de la Alianza del Pacífico avanzaron considerablemente en la representación de las mujeres en los parlamentos

Porcentaje de escaños parlamentarios ocupados por mujeres en una única cámara o en la cámara baja



Fuente: Inter-Parliamentary Union (2014) en el OECD Gender Data Portal.

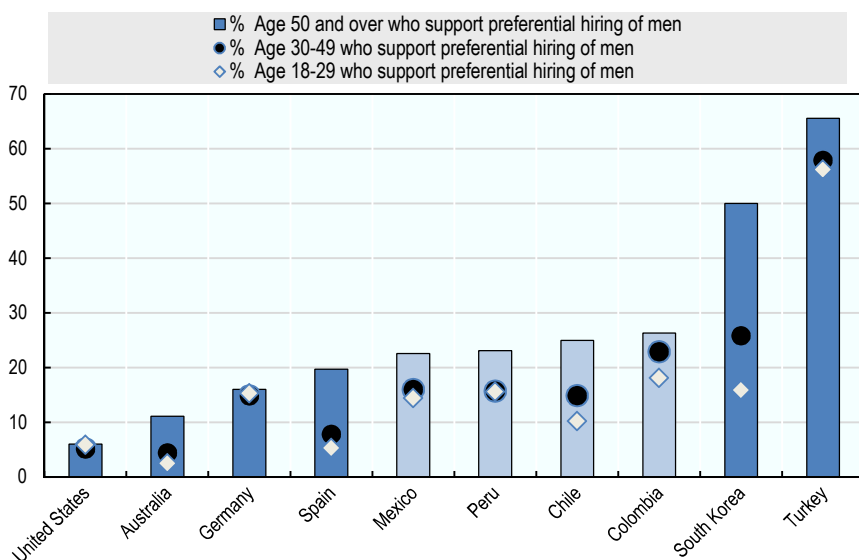
Las actitudes tradicionales se mantienen, pero los jóvenes son motivo de optimismo

Es difícil cambiar las actitudes y las normas sociales respecto al género. De hecho, la opinión pública sobre el papel de hombres y mujeres ha cambiado con lentitud a lo largo del tiempo, en particular en las economías emergentes y de ingreso medio alto (OECD, 2016a). Sin embargo, observar de cerca los datos recogidos en una encuesta sobre desigualdad de género lleva a sentir optimismo sobre el cambio generacional en actitudes. La pregunta se plantea de esta manera: “Cuando hay pocos empleos, ¿debería un hombre tener más derecho a un empleo que una mujer?”.

En la mayoría de los países, los jóvenes tienen muchas más probabilidades de oponerse a la idea de que los hombres deberían obtener un tratamiento preferencial en las contrataciones cuando escaseen los empleos (Gráfica 12). El cambio generacional es particularmente marcado en Chile, donde los encuestados de más de 50 años tienen 15 puntos porcentuales más de probabilidades de apoyar la contratación preferencial de hombres que los encuestados de 18 a 29 años de edad.

Gráfica 12. Los jóvenes tienen opiniones más igualitarias

Porcentaje de encuestados que respondieron “Sí” a la pregunta de si los hombres deberían tener prioridad en la contratación cuando los empleos escasean



Fuente: World Values Survey (ronda 2010-2014).

En la Alianza del Pacífico, las actitudes de las generaciones jóvenes hacia la igualdad en la contratación coinciden más estrechamente con las actitudes expresadas por adultos jóvenes de países de la OCDE que no son latinoamericanos (y, de hecho, son más igualitarias que las opiniones de los adultos jóvenes de Alemania, por ejemplo). Es importante hacer notar que las preferencias actuales expresadas por los jóvenes entrevistados en los países de la Alianza del Pacífico son más igualitarias que las preferencias expresadas por los jóvenes entrevistados en rondas previas de la *World Value Survey*, lo cual sugiere un cambio generacional con el tiempo más que efectos de la edad.

3. La igualdad de género es buena para el crecimiento

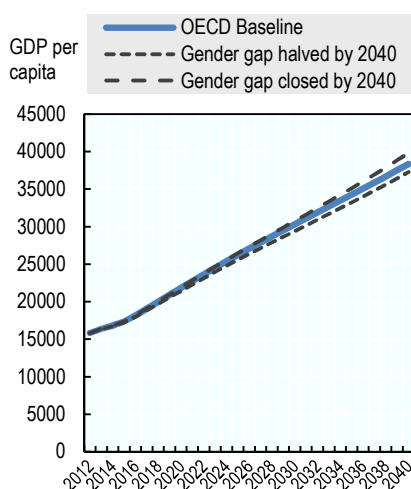
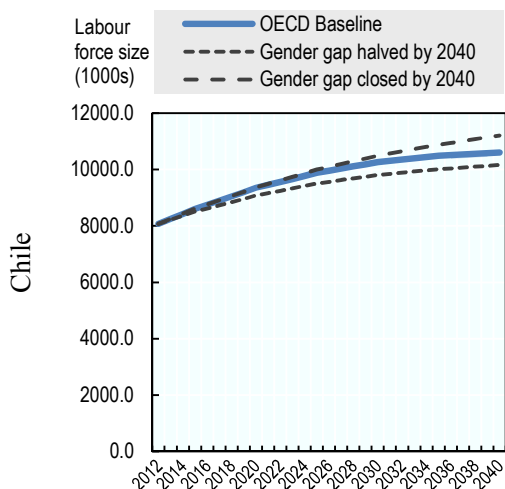
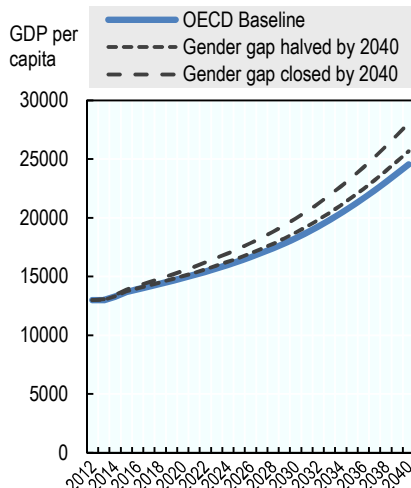
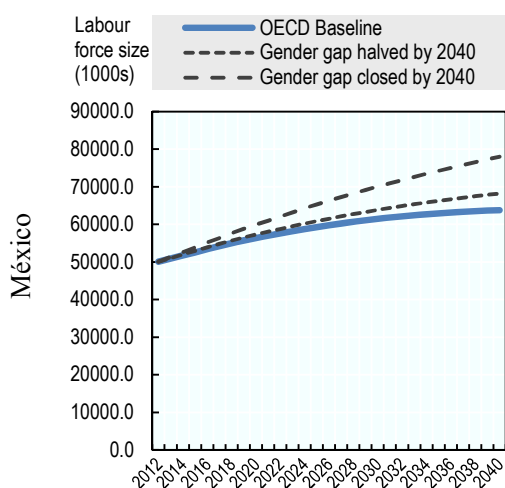
En nuestros tiempos se comprende que la participación de las mujeres en la fuerza laboral es esencial para el crecimiento económico. Las ganancias potenciales de incluir más mujeres son mayores en los países donde persisten grandes brechas de género, como es el caso de México. El modelo de la OCDE proyecta un impulso considerable al crecimiento si se permite a las mujeres participar en el mercado laboral en tasas similares que los hombres (Gráfica 13). En México, reducir por la mitad la actual brecha de género en la participación en la fuerza laboral entre las personas de 15 a 74 años de edad para 2040, podría aumentar hasta 0.16 puntos porcentuales a la tasa promedio anual proyectada de crecimiento del PIB per cápita para el periodo 2013-2040 y elevar la tasa promedio proyectada de 2.3% al año a 2.46% al año. Para 2040, este posible crecimiento extra se traduciría en un incremento de alrededor de 1100 dólares en el PIB per cápita, en relación con el escenario de referencia (Gráfica 13). Hay menos margen para obtener grandes ganancias en Chile, en parte debido a que, con base en tendencias recientes, se espera ya que la brecha de género en la participación laboral se reduzca más de la mitad para 2040. Aun así, Chile podría ser ambicioso y hay margen para una mejora mayor: por ejemplo, cerrar la brecha de género completamente para 2040, podría añadir 0.14 puntos porcentuales más a la tasa promedio anual proyectada de crecimiento del PIB per cápita en Chile para el periodo 2013-2040. Esto equivaldría a un aumento del PIB per cápita de cerca de 1400 dólares para 2040.

Gráfica 13. La participación de la mujer en la fuerza laboral es esencial para impulsar el crecimiento económico

(Notas técnicas y fuentes en el Anexo A)

Tamaño proyectado de la fuerza laboral total
(15 a 74 años de edad) bajo diferentes
escenarios de brechas, 2012-2040

PIB per cápita proyectado (dólares PPA
2005) bajo diferentes escenarios de brechas,
2012-2040



Fuente: Véase el Anexo A.

4. Las políticas públicas pueden nivelar las condiciones

Las brechas de género se deben a muchos factores socioeconómicos, pero las políticas públicas adecuadamente diseñadas pueden ayudar a igualar las condiciones entre mujeres y hombres. Las buenas políticas sociales y económicas requieren realizar evaluaciones precisas e incluir consideraciones de género para garantizar que las mujeres gocen de las mismas oportunidades que los hombres y alcancen su pleno potencial.

Las buenas políticas en la práctica: un llamado para realizar una evaluación precisa e incorporar consideraciones de género en las políticas

Es importante evaluar las políticas públicas con miras al empoderamiento económico de la mujer, asegurarse de que la planificación y la evaluación incluyan consideraciones de género, y considerar de qué manera pueden las políticas interactuar para influir en las mujeres y las niñas. Además, se requiere llevar a cabo evaluaciones precisas de las políticas sociales, en particular aquellas que utilicen pruebas aleatorias de control (PAC), para valorar si las políticas causan el efecto previsto. Los países de la Alianza del Pacífico han demostrado tener prácticas de evaluación sólidas, y el diseño inicial del programa Progresá (ahora llamado Prospera) de México, iniciado en 1997, es un conocido ejemplo de una buena planificación de evaluación. Es recomendable implementar nuevos programas que utilicen PAC o métodos cuasi experimentales siempre que sea posible.

La recopilación de datos confiables por parte de las oficinas de estadísticas nacionales es decisiva para la evaluación de políticas, como lo es también incorporar consideraciones de género en las tareas de recopilación y evaluación de datos (OECD, 2016e, OECD, 2014b). Esto podría incluir, por ejemplo, evaluar el acceso a políticas y resultados utilizando datos desglosados de género y crear vínculos entre las entidades relacionadas con las mujeres y las oficinas estadísticas nacionales. Las encuestas sobre uso del tiempo son también una medida importante para determinar el trabajo no remunerado (Ferrant *et al.*, 2014), la mayor parte del cual es efectuado por niñas y mujeres en los países de la Alianza del Pacífico y por lo general no está incorporado en las cuentas nacionales. Todos los países de la Alianza del Pacífico han emprendido encuestas sobre uso del tiempo, aunque la frecuencia es variable: Colombia realizó cinco encuestas de este tipo antes de 2013; México llevó a cabo cuatro; Perú, dos y Chile una en ese periodo (Aguirre y Ferrari, 2013); sin embargo, su duración es distinta según el país.

Hay que considerar las sinergias entre las políticas públicas, pues estas pueden ejercer distintos efectos sobre diferentes miembros de la comunidad o de la familia. Por ejemplo, en los países de la OCDE y en América Latina, las políticas dirigidas a promover la ECNT a menudo han afectado positivamente el empleo de las mujeres (Berlinski y Galiani, 2007; Toledo, 2015).

Los programas nacionales de transferencias condicionadas de efectivo (TCE) orientados a reducir la pobreza —Ingreso Ético Familiar (IEF, que gradualmente remplazó a Chile Solidario), de Chile; Familias en Acción, de Colombia; Juntos, de Perú, y Prospera (antes Progresá y Oportunidades) de México— han ejercido otros efectos positivos sobre diversos resultados sociales, como la educación, el empleo de las mujeres y la división de las tareas del hogar. Al proporcionar transferencias a las madres, y empoderarlas con ello, los programas de TCE han cambiado la distribución de los ingresos en el seno familiar. Asimismo, se ha observado que, en su mayoría, logran sus objetivos de mejorar la matrícula o la asistencia de los niños a la escuela y, en algunos países, como México, han incorporado consideraciones de género al ofrecer un mayor pago por la asistencia a la escuela secundaria de las niñas que de los niños (Fiszbein y Schady, 2009). En Chile, el IEF ha empezado a ofrecer un subsidio monetario disponible por hasta cuatro años para el empleo de las mujeres en el sector formal (20% de los salarios), así como un subsidio para el empleador (10% después de dos años de empleo) (Fultz y Francis, 2013). En Perú, se encontró que *Juntos* ha mejorado la igualdad en la división de responsabilidades familiares entre las madres y los padres (ILO 2014). La continuidad de estos programas es alentadora. El programa de TCE de México ha sido un buen ejemplo en todo el mundo —incluso se ha reproducido en partes en la ciudad de Nueva York— y ha brindado apoyo confiable en ingresos durante cerca de 20 años.

Por supuesto, puede haber efectos negativos no previstos. Los gobiernos empiezan a reconocer que dirigir las transferencias condicionadas de efectivo a las madres puede añadir una carga indebida de trabajo no remunerado para ellas, que suelen ser las únicas responsables de cerciorarse de que los miembros de su familia cumplan con las muchas condiciones necesarias para recibir los fondos; por consiguiente, han actuado para facilitar y estimular la participación de las madres en la fuerza laboral remunerada (CEPAL, 2012; Molyneux, 2008). Esto ayuda a mejorar la autosuficiencia económica de las mujeres, lo cual ayuda a echar abajo (más que reforzar) los roles de género tradicionales, y puede prepararlas mejor para poder salir de un programa de TCE.

Recomendaciones de política

La OCDE y otras organizaciones intergubernamentales concuerdan en la importancia de reducir las brechas de género mediante la puesta en práctica de medidas como las presentadas a continuación. Estos principios están incorporados en la Recomendación de la OCDE sobre Igualdad de Género (OECD, 2013b). Los países de la Alianza del Pacífico pueden basarse en estos principios —adaptados a las condiciones y prioridades específicas de cada país— para integrar mejor a las mujeres en la vida económica y asegurar el bienestar de mujeres, hombres y la sociedad en general.

Las medidas para ayudar a resolver las brechas de género en la Alianza del Pacífico pueden agruparse en las siguientes recomendaciones:

Asegurar el acceso equitativo de las niñas a la educación de calidad y a las áreas académicas que dan mejores “beneficios” en cuanto a ingresos futuros

Es importante que los gobiernos promuevan la igualdad de género en la educación mediante múltiples enfoques:

- Garantizar que los niños y las niñas tengan acceso igualitario a una educación de buena calidad, así como a oportunidades equitativas para completarla y para tomar decisiones en ese ámbito. Adaptar los planes de estudio escolares y de la niñez temprana, la docencia y las prácticas escolares para eliminar la discriminación y los estereotipos de género. Por ejemplo, Chile fue uno de los primeros lugares del mundo donde se estudió el sesgo de género en los libros de texto y estas medidas se han reforzado en años recientes (Blumberg, 2015), en tanto que México ha destinado financiamiento para asuntos de género en sus iniciativas y programas educativos, incluidas medidas para prevenir y reducir la violencia contra las mujeres. La Secretaría de Educación Pública de México ha emprendido también acciones importantes para mejorar la asistencia a la escuela media superior y reducir la deserción al ofrecer pequeñas becas a estudiantes en riesgo. Muchas de estas becas tienen un enfoque de género implícito o explícito, por ejemplo, al ofrecer más dinero a las niñas que a los niños, o al dar prioridad a los padres adolescentes.
- Hacer que el estudio de las STEM, así como la pedagogía, las artes y las humanidades, sean incluyentes y atractivos por igual para niños y niñas, y promover el desarrollo de fuertes hábitos de lectura en ambos sexos.
- Sensibilizar más a niñas, niños, padres, profesores y empleadores acerca de las actitudes que denotan estereotipos de género hacia el

desempeño académico, así como las probables consecuencias de las elecciones educativas para las oportunidades de empleo, el desarrollo profesional y los ingresos. Alentar a las mujeres que hayan terminado la formación en STEM a emprender una trayectoria en estos campos, por ejemplo, al ofrecer orientación vocacional, educación para adultos, prácticas profesionales y pasantías.

- Ayudar a las jóvenes y los jóvenes NiNi en su transición hacia la educación superior y el empleo al garantizar apoyos suficientes en la educación media, como preparación y compatibilización de competencias adecuadas para la educación postsecundaria y las carreras profesionales, programas escolares para prevenir el embarazo adolescente y programas para mantener a las madres adolescentes en la escuela (como las ya mencionadas becas de México). Apoyar a los padres jóvenes con opciones asequibles de cuidado infantil de buena calidad.

Incorporar a más mujeres en el empleo formal y en el sistema de seguridad social

En los países de la Alianza del Pacífico prevalece aún el empleo informal generalizado para ambos sexos. Implementar medidas de política dirigidas a reducir la informalidad puede ayudar tanto a hombres como a mujeres, pero es fundamental que el diseño tome en consideración el género (para mayores detalles, véase OECD [2015] y OECD [2016]):

- Aumentar los beneficios de la formalización para ambos sexos. Por ejemplo, México ofrece a las personas con bajos salarios créditos fiscales para estimular el empleo formal y, por su parte, Chile ofrece cuentas de ahorro individuales de desempleo (OECD, 2015b). Medidas como estas relacionan los costos con los beneficios de la formalización. Asimismo, es importante asegurar la adecuada concienciación pública sobre estos programas para promover su aceptación (Bosch *et al.*, 2015). Además, al prestar servicios públicos de buena calidad y un vínculo confiable entre las contribuciones y los beneficios de los programas de protección social, los países pueden fomentar la confianza de la población en el gobierno y aumentar su motivación para integrarse al empleo formal.
- Reducir los costos de la formalización. Las tarifas fiscales excesivas (como aportaciones altas a la seguridad social) tienden a desalentar a los trabajadores con bajos ingresos a formalizar su empleo. Al pensar en los efectos del diseño de políticas en términos de género,

es conveniente diseñar obligaciones fiscales para parejas con dos sueldos, de tal forma que las esposas de los trabajadores hombres no se sientan desanimadas a registrarse como empleadas.

- Reforzar los mecanismos de vigilancia de cumplimiento. Las inspecciones laborales son una manera eficaz de reducir la informalidad, por lo menos en el corto plazo (McKinsey, 2014), pero para funcionar con eficacia, los sistemas de este tipo deberán contar con recursos suficientes. México ha avanzado en esa dirección al aumentar en años recientes el número de inspectores laborales y de las inspecciones respectivas. En 2014, el número de trabajadores por inspector laboral era relativamente alto en México (50 000 trabajadores por inspector en 2014) (ILOSTAT, 2016), en comparación con los niveles de referencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para inspecciones laborales (10 000 trabajadores por inspector en economías de mercado desarrolladas y 20 000 trabajadores por inspector en países en transición (OECD, 2013a). Sin embargo, se trata de una mejora significativa en comparación con 2010, cuando la relación era de alrededor de 100 000 trabajadores por inspector laboral. Igualmente, se requiere una cooperación adecuada entre las oficinas gubernamentales para vigilar la implantación de la formalidad.

Mejorar el apoyo al emprendimiento para mujeres y hombres

Es recomendable que los países de la Alianza del Pacífico garanticen que los hombres y las mujeres tengan oportunidades igualitarias para abrir y desarrollar sus empresas. En cuanto a las empresas propiedad de mujeres, hay varias maneras de apoyarlas:

- Asegurar un acceso equitativo al financiamiento para hombres y mujeres que abran empresas pequeñas, medianas y micro, con medidas relacionadas con la oferta y la demanda de financiamiento: facilitar el acceso al financiamiento para empresas viables propiedad de hombres y mujeres; trabajar para mejorar el conocimiento y las actitudes de las instituciones financieras, evitando sesgos de género, e incrementar el conocimiento de los recursos financieros de las mujeres emprendedoras. Evaluar los mecanismos de financiamiento para cerciorarse de que no incorporen un sesgo de género. Considerar ofrecer apoyos como servicios de alfabetización, formación y consultoría financieras combinados con los créditos.
- Reducir los obstáculos socioeconómicos que frenan las oportunidades de las mujeres pobres en particular. Mejorar el acceso de las mujeres indígenas, de las zonas rurales y pobres a los

servicios bancarios formales. Aplicar derechos equitativos a la propiedad resulta también fundamental para fomentar la igualdad de género en el acceso al crédito. Es importante reforzar las instituciones y mecanismos, como los registros o burós de crédito, que faciliten el acceso a información sobre las entidades crediticias y sobre los deudores.

- Ayudar a que las empresas propiedad de mujeres pasen del sector informal al formal al reducir la carga administrativa de registrar un negocio. Estos costos tienden a ser especialmente pesados para las empresarias que enfrentan limitaciones de tiempo y recursos. Hacer que los beneficios del registro sean visibles y sustanciales.

Armonizar mejor la vida laboral y familiar para que las madres puedan tener un ingreso

Para cerrar las brechas de género, las madres y los padres deben gozar de oportunidades igualitarias de cuidar a sus hijos y desenvolverse en un empleo remunerado de calidad. Las políticas públicas pueden ayudar a los padres a equilibrar el trabajo y la vida familiar de las siguientes formas:

- Diseñar políticas fiscales y de prestaciones que ofrezcan incentivos financieros similares a ambos padres para integrarse al mundo del trabajo.
- Asegurar la prestación adecuada de servicios asequibles y de buena calidad de educación y cuidado para la niñez temprana (ECNT), así como de cuidado a largo plazo para otras personas dependientes, como parientes ancianos o con alguna discapacidad. Se trata de un problema de especial importancia cuando la obligación del trabajo de cuidado no remunerado recae de manera desproporcionada sobre las mujeres y les impide desenvolverse en un empleo remunerado. En México, por ejemplo, en años recientes se ha actuado para ayudar a los padres en la tarea de cuidar a sus hijos pequeños con la puesta en marcha de la educación preescolar universal obligatoria, así como con el crecimiento del programa Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. La implementación de la educación preescolar universal ha demostrado aportar ganancias en el empleo de mujeres en México (Toledo, 2015). De manera similar, en Chile, el programa Chile Crece Contigo (que proporciona servicio de cuidado infantil gratuito para el 60% más vulnerable de las familias) ha promovido tanto el desarrollo de los niños como el empleo de las mujeres, por lo menos entre las madres cuyos salarios son suficientes para compensar los costos de oportunidad de la crianza de los hijos (Arriagada, próxima publicación).

- Proporcionar licencias adecuadas de maternidad remuneradas y con protección del empleo para madres trabajadoras, que se ajusten a las recomendaciones de la OIT sobre licencias remuneradas (14 semanas de licencia de maternidad pagada). Es esencial que todos los países de la Alianza del Pacífico se apeguen (como mínimo) a las recomendaciones de la OIT y se cercioren de que todas las mujeres se incorporen a la fuerza laboral formal, de modo que en las fechas cercanas al parto tengan la garantía de la protección de una licencia y un salario.
- Es también importante que los padres sean alentados a tomar una licencia de paternidad, pues esto tiene numerosos beneficios sociales, de salud y de bienestar para la familia y también es positivo para fomentar el empleo de las mujeres (Adema, Clarke y Frey, 2015). Conviene que los países de la Alianza del Pacífico aumenten el número de días ofrecidos a los padres y que los gobiernos y los lugares de trabajo alienten u obliguen a los padres a tomar la licencia a la cual tienen derecho.
- Asegurar que las nuevas madres cuenten con el apoyo adecuado al regresar a su trabajo. Todos los países de la Alianza del Pacífico establecen por ley descansos de lactancia para las madres, pero la duración de estos varía: Chile legisla dos descansos de una hora al día hasta que el hijo cumpla dos años de edad, en tanto que México y Colombia ofrecen sólo dos descansos de 30 minutos al día hasta que el bebé cumpla seis meses de edad (México ofrece también la opción de reducir una hora la jornada laboral de la madre). Para ofrecer a las madres la opción de la lactancia natural, la cual rinde beneficios de especial importancia para la salud cuando la calidad del agua es inadecuada, hay que cerciorarse que por mandato de ley, las madres tengan acceso a un espacio privado e higiénico para extraer la leche. En la práctica, estos espacios no existen y las mujeres a menudo se ven forzadas a usar los baños para preparar la leche de sus hijos.
- Permitir a los padres tener horarios flexibles de trabajo y desalentar la cultura de trabajar demasiadas horas. El exceso en el horario laboral no sólo es improductivo, sino que puede ser agobiante, en particular para los trabajadores que son padres de familia (OECD, próxima publicación). Los horarios largos son comunes en los países de la Alianza del Pacífico (OECD, 2015b) y esto puede convertirse en un gran impedimento para el balance vida-trabajo.
- Sensibilizar más acerca de los estereotipos de género y promover una distribución más equitativa del trabajo remunerado y no

remunerado entre los miembros de las parejas. Dar a conocer las medidas para impedir la violencia doméstica, y adoptarlas, y garantizar que las mujeres tengan acceso confiable a la justicia si son víctimas de ella.

Eliminar la desigualdad de género en el sitio de trabajo

Los gobiernos pueden ayudar a eliminar la discriminación de género en el sitio de trabajo mediante varios mecanismos:

- Promover la transparencia en lo tocante a la brecha salarial de género, para eliminar la discriminación en este tema; velar por el principio de salarios iguales por trabajos iguales; combatir los estereotipos, la segregación y la discriminación indirecta en el mercado laboral, y promover la armonización de la vida laboral y la vida familiar (ya analizada).
- Reforzar y ejecutar las leyes para combatir todas las formas de discriminación en salarios, selección, formación y ascensos de puesto. Si bien no hay mucha evidencia empírica de los efectos de las leyes antidiscriminación, la que existe señala algunos efectos positivos. Un número creciente de países, entre ellos Australia, Canadá y el Reino Unido, han empezado a utilizar el enfoque conocido como “quéjese o explique” para fomentar la diversidad de género en el sector privado, el cual requiere que las empresas informen de manera pública sobre sus políticas y su grado de diversidad (Bohnet, 2016). Esto ha correspondido con mejoras en indicadores de diversidad en las empresas.
- Las campañas de concienciación pública son importantes para informar a las empresas sobre sus responsabilidades y a las mujeres sobre sus derechos, ya que la aplicación de las leyes depende en gran medida de la iniciativa de las personas que viven la discriminación (OECD, 2012; OECD, 2008). Dinamarca, Finlandia, el Reino Unido y Suecia son buenos ejemplos en los que la mayoría de la población sabe que la discriminación en la contratación es ilegal, en parte debido a medidas públicas como la publicación de estadísticas sobre discriminación, campañas de información para cambiar la opinión pública, publicación de códigos de buenas prácticas para empleadores y campañas de información para hacer saber al público cuáles son sus derechos legales (OECD, 2008). Los organismos nacionales de igualdad juegan también un papel clave en la reducción de los costos de presentar una demanda por discriminación y en muchos países de la OCDE los demandantes

reciben asesoría jurídica y asistencia psicológica de estas instituciones o de organismos relacionados (OECD, 2008).

- Con el fin de garantizar la salud y la seguridad, promover medidas para terminar con el acoso sexual en el sitio de trabajo, incluidas campañas de concienciación y prevención, así como acciones por parte de los empleadores y los sindicatos. Concienciar acerca de la violencia contra las mujeres, tomar medidas para prevenir los asaltos de mujeres y mejorar su acceso a la justicia cuando son víctimas de violencia. Por ejemplo, en México, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres tiene un mandato multisectorial que incluye un conjunto integral de políticas públicas dirigidas a prevenir, tratar, castigar y erradicar el acoso y la violencia contra las mujeres en los sitios de trabajo.
- Considerar las necesidades especiales de las mujeres de grupos minoritarios desfavorecidos (como el de las mujeres indígenas) y de las mujeres migrantes al diseñar políticas para terminar con la desigualdad de género.

Notas

1. La tasa de “NiNi” se refiere al porcentaje de jóvenes (de 15 a 29 años de edad) que no trabajan, ni estudian ni están en formación. El término “nini” se aplica a quien “ni estudia ni trabaja”.
2. Definida como el número de niños en edad de educación básica (según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación ISCED97) que están matriculados en educación básica como porcentaje del total de niños que conforman la población en edad escolar oficial.
3. Los datos de Colombia se refieren a 2009 y los de Chile, México, Perú y el promedio de la OCDE, a 2012.
4. La matrícula total en educación superior (ISCED 5 a 8), independientemente de la edad, expresada como porcentaje de la población total del grupo de edad de cinco años posteriores a la salida de la escuela media.
5. Las tasas de graduación representan el porcentaje estimado de una cohorte de edad que se espera se gradúe durante su vida. Este estimado se basa en el número total de graduados en 2013 y en la distribución específica por edad.

Referencias bibliográficas

- Adema, W., C. Clarke y V. Frey (2015), “Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, núm. 172, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvqqb4vb-en>.
- Agüero, J. y M. Marks (2008), “Motherhood and Female Labour Force Participation: Evidence from Infertility Shocks”, *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 98, núm. 2, pp. 500-504.
- Aguirre, R. y F. Ferrari (2013), “Surveys on Time Use and Unpaid Work in Latin America and the Caribbean. Experience to date and challenges for the future”, *United Nations ECLAC Gender Affairs Series*, núm. 122, United Nations Publication, Santiago, Chile.
- Arriagada, I. (próxima publicación). “Cash Transfer Programmes, Poverty Reduction and Economic Empowerment of Women in Chile”, International Labour Organization, Ginebra.
- Becker, G. (1965), “A Theory of the Allocation of Time”, *Economic Journal*, vol. 75, núm. 299, pp. 493-517.
- Bentaouet, R. y M. Székely (2014), “Dropout in Upper Secondary Education in Mexico: Patterns, Consequences and Possible Causes”, *World Bank Policy Research Working Papers*, núm. 7083.
- Berlinski, S. y S. Galiani (2007), “The Effect of a Large Expansion of Pre-primary School Facilities on Preschool Attendance and Maternal Employment”, *Labour Economics*, vol. 14, núm. 3, pp. 665-680.
- Blumberg, R.L. (2015), “Eliminating Gender Bias in Textbooks: Pushing for Policy Reforms that Promote Gender Equity in Education”, informe encargado por Education for All Global Monitoring Report 2015, “Education for all, 2000-2015: Achievements and challenges”.
- Bohnet, I. (2016), *What Works: Gender Equality by Design*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.

- Bosch, M., D. Fernandes y J. Villa (2015), “Nudging the Self-Employed into Contributing to Social Security: Evidence from a Nationwide Quasi-experiment in Brazil”, *Inter-American Development Bank Working Paper Series*, núm. 633.
- Browning, M., P. Chiappori y Y. Weiss (2014), *Economics of the Family*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Budig, M. y P. England (2001), “The Wage Penalty for Motherhood”, *American Sociological Review*, vol. 66, núm. 2, pp. 204-225.
- Carcillo, S. et al. (2015), “NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, núm. 164, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>.
- CEPAL (2016), “Persiste la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres”, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, *Nota para la Igualdad Número 18*.
- CEPAL (2012), “Los Bonos en la Mira: Aporte y Carga para las Mujeres”, en *Informe Anual 2012*, Gender Equality Observatory for Latin America and the Caribbean, United Nations Publication, Santiago, Chile.
- Child Trends (2014), “World Family Map 2014: Mapping Family Change and Child Well-Being Outcomes”, *Child Trends*, Washington, D.C.
- Correll, S., S. Benard y I. Paik (2007), “Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty?”, *American Journal of Sociology*, vol. 112, núm. 5, pp. 1297-1339.
- De Hoyos, R., C. Gutierrez y V. Vargas (2015), “The Harmful Interaction between Economic Crisis, Violence and Ninis in Mexico”, World Bank Group, Washington, D.C.
- De Hoyos, R., H. Rogers y M. Székely (2015), “Out of School and Out of Work: Risk and Opportunities for Latin America’s Ninis”, World Bank Group, Washington, D.C.
- De la Cruz Toledo, E. (2015), “Universal Preschool and Mothers’ Employment”, *Working Paper of Colombia University Population Research Center*.
- Delannoy, F. (2000), “Education Reforms in Chile, 1980-1998: A Lesson in Pragmatism”, *Country Studies - Education reform and management publication series*, vol. 1, núm. 1, World Bank, Washington, D.C.

- Doiron, D. y T. Gørgens (2008), “State Dependence in Youth Labour Market Experiences and the Evaluation of Policy Interventions”, *Journal of Econometrics*, vol. 145, núms 1-2, pp. 81-97.
- Edlund, L. y R. Pande (2001), “Why have Women become Left-Wing? The Political Gender Gap and the Decline in Marriage”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, pp. 917-961.
- Ferrant, G., L.M. Pesando y K. Nowacka (2014), “Unpaid Care Work: The Missing Link in Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes”, *Issues Paper*, OECD Development Centre.
- Fiszbein, A., N. Schady, F. H.G. Ferreira, M. Grosh, N. Keleher, P. Olinto y E. Skoufias (2009), “Conditional Cash Transfers: Reducing Present and Future Poverty”, World Bank Policy Research Report, Washington D.C, World Bank.
- Fultz, E. y J. Francis (2013), “Cash Transfer Programmes, Poverty Reduction and Empowerment of Women: a Comparative Analysis. Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa”, International Labour Office, Ginebra.
- Ganguli, I., R. Hausmann y M. Viarengo (2014), “Closing the Gender Gap in Education: What is the State of Gaps in Labour Force Participation for Women, Wives and Mothers?”, *International Labour Review*, vol. 153, núm. 2.
- Gobierno de Perú (2012), “Políticas nacionales de empleo”, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Gough, M. y M. Noonan (2013), “A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States”, *Sociology Compass*, vol. 7, núm. 4, pp. 328-342.
- Gregg, P. (2001). “The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS”, *Economic Journal*, vol. 111, núm. 475, pp. 626-653.
- Guttmacher Institute (2015), “Facts on Abortion in Latin America and the Caribbean”, *In Brief*, Guttmacher Institute.
- Heckman, J.J. (2006), “Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children”, *Science*, vol. 312, pp. 1900-1902.
- Heckman J.J., S. H. Moon, R. Pinto, P. Savelyev y A.Yavitz (2010), “A New Cost-benefit and Rate of Return Analysis for the Perry Preschool Program: A Summary”, *IZA Policy Paper*, núm. 17, IZA, Bonn.

- Hodges, M. J. y M.J. Budig (2010). “Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings”, *Gender & Society*, vol. 24, núm. 6, pp. 717-745.
- Hook, J. (2006), “Care in Context: Men’s Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003.” *American Sociological Review*, vol. 71, núm. 4, pp. 639-660.
- ILOSTAT (2016), “Labour Inspection Statistics: Labour Inspector Rates”, ILOSTAT Database, Geneva.
- INEGI (2014), “Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT): Tabulados básicos”, Ciudad de México, México.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (INEI) (2016), “Tasa Bruta de Matrícula Escolar de la Población de 3 a 5 Años de Edad, Según Edades Simples y Ámbitos Geográficos”.
- International Labour Organization (2016), *Women at Work: Trends 2016*, ILO Publishing, Ginebra.
- International Labour Organization (2015), *Global Wage Report 2014/2015: Wages and Income Inequality*, ILO Publishing, Ginebra.
- International Labour Organization (2014), *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, ILO Publishing, Ginebra.
- International Monetary Fund, International Labour Office, OECD and World Bank Group (2014), “Achieving Stronger Growth by Promoting a More Gender-balanced Economy”, Informe preparado para la Reunión Ministerial sobre Trabajo y Empleo del G20, Melbourne, Australia, 10 a 11 septiembre de 2014.
- Inter-Parliamentary Union y U.N. Women (2015), “Women in Politics World Map: 2015”.
- Johansson, Å. et al. (2013), “Long-Term Growth Scenarios”, *OECD Economics Department Working Papers*, núm. 1000, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4ddxpr2fmr-en>.
- Lott, J.R. y L.W. Kenny (1999), “Did Women’s Suffrage Change the Size and Scope of Government?”, *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 1163–1198.
- McKinsey & Company (2014), *A Tale of Two Mexicos: Growth and Prosperity in a Two-speed Economy*, McKinsey Global Institute.
- Ministerio de Educación de Chile (2014), *Informe nacional: Educación para todos Chile*.

- Miranda, V. (2011), “Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, núm. 116, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.
- Möller, J. y M. Umkehrer (2014), “Are there Long-term Earnings Scars from Youth Unemployment in Germany?”, *ZEW Discussion Paper*, núm. 14-089.
- Molyneux, M. (2008), “Conditional Cash Transfers: A Pathway to Women’s Empowerment?”, *Pathways to Women’s Empowerment Working Paper*, núm. 5, Institute of Development Studies, Brighton.
- Muñoz J.S. (2014), “Re-estimating the Gender Gap in Colombian Academic Performance”, *IDB Working Paper Series*, núm. IDB-WP-469, Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Mroz, T.A. y T.H. Savage (2006), “The Long-term Effects of Youth Unemployment”, *Journal of Human Resources*, vol. 41, núm. 2, pp. 259-293.
- OECD (próxima publicación), *Dare to Share: Germany’s Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, París.
- OECD (2016a), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, París, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.
- OECD (2016b), *Society at a Glance 2016*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264261488-en>.
- OECD (2016c), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264244825-en>.
- OECD (2016d), *OECD Family Database*, www.oecd.org/els/family/database.htm.
- OECD (2016e), *OECD Income Distribution Database*, resultados provisionales para 2016, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.
- OECD (2016f), *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>.
- OECD (2015a), *Education at a Glance 2015: OECD Indicators*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>.
- OECD (2015b), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, París, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en.

- OECD (2015c), *OECD Economic Surveys: Chile*, OECD Publishing, París, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-chl-2015-en.
- OECD (2014a), “Determinants of Health”, en *Health at a Glance: Asia/Pacific 2012*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264183902-en>.
- OECD (2014b), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.
- OECD (2014c), *OECD Economic Outlook*, núm. 95, OECD Publishing, París, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2014-1-en.
- OECD (2013a), “Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship” presented at the meeting of the OECD Council at Ministerial Level 2013 and adopted on 29 May 2013.
- OECD (2013b), *Review of Recent Developments and Progress in Labour Market and Social Policy in Israel: Slow Progress Towards a More Inclusive Society*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264200401-en>.
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>.
- OECD (2009), *Doing Better for Children*, OECD Publishing, París, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en.
- OECD (2008), *OECD Employment Outlook 2008*. OECD Publishing, París, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en.
- OECD PISA Database (2012), Various indicators, www.oecd.org/pisa/.
- OECD, International Bank for Reconstruction and Development (IBRD) y The World Bank (2013), *Reviews of National Policies for Education: Tertiary Education in Colombia 2012*, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264180697-en>.
- Piras, C. y L. Ripani (2005), “The Effects of Motherhood on Wages and Labour Force Participation: Evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru”, *Inter-American Development Bank Sustainable Development Department Technical Papers Series*, WID-109, IDB, Washington, D.C.

- Raghabendra, C. y E. Duflo (2004), “Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India”, *Econometrica*, vol. 72, núm. 5, pp. 1409-1443.
- Save the Children (2016), “Embarazo y Maternidad en Adolescencia: Estado de las Madres en México”, Informe de Save the Children Mexico.
- Schmillen, A. y M. Umkehrer (2013). “The Scars of Youth: Effects of Early-career Unemployment on Future Unemployment Experience”, *IAB Discussion Paper*, núm. 6, Institute for Employment Research, Núremberg.
- Schwindt-Bayer L.A. (2007), “Female Legislators and the Promotion of Women, Children and Family Policies in Latin America,” manuscrito preparado como documento de referencia para el *State of the World's Children Report 2007 de UNICEF*.
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) Gobierno de México (2015), “Segunda Sección: Secretaría de Desarrollo Social”, *Diario Oficial*, publicado el 31 diciembre de 2015.
- Staab, S. y R. Gerhard (2010), “Childcare Service Expansion in Chile and Mexico: For Women or Children or Both?”, *Gender and Development Programme Paper*, núm. 10, United Nations Research Institute for Social Development.
- Stiglitz, J., A. Sen y J. Fitoussi (2007). *Report on the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, preparado para la comisión ejecutiva francesa on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, París.
- Tominey, E. y P. Gregg (2005), “The Wage Scar from Male Youth Unemployment”, *Labour Economics*, vol. 12, núm. 4, p. 487.
- UNESCO/UIS (2016), Varios indicadores de la educación, www.uis.unesco.org/datacentre.
- United Nations (2015), “Transforming our World: The 2013 Agenda for Sustainable Development”, United Nations Resolution 70/1, adoptada por la Asamblea General el 25 septiembre de 2015.
- Vignoli, J.R. (2014), “La Reproducción en la Adolescencia y sus Desigualdades en América Latina: Introducción a un Análisis Demográfico, con Énfasis en el uso de Microdatos Censales de la Ronda de 2010”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, Chile.
- World Health Organization (2015), “Family Planning/Contraception”, *Fact Sheet*, núm. 351.

Anexo A

Estimar los efectos de los cambios en las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral sobre el tamaño de la fuerza laboral y el PIB per cápita en Chile y México

Promover una mayor igualdad de género y estimular la participación laboral de la mujer podría generar grandes ganancias económicas en los países de la Alianza del Pacífico. Con el fin de ilustrar los posibles efectos, en la investigación realizada para este informe se utilizaron los modelos internos de la OCDE de proyección de la fuerza laboral y de crecimiento a largo plazo, para proyectar tanto el tamaño de la fuerza laboral (de 15 a 74 años de edad) como el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de Chile y México bajo escenarios hipotéticos según los cuales, entre 2012 y 2040, la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral se acercará cada vez más a la de los hombres. En total, se consideraron tres escenarios:

- El escenario “base”: las tasas de participación en la fuerza laboral de hombres y mujeres se estimaron usando el modelo de cohortes por edad dinámico estándar de la OCDE, el cual proyecta las tasas de participación (por género y por grupos quinquenales de edad), a partir de los índices actuales (2003-2012) de ingreso y salida del mercado laboral.
- El escenario “brecha de género reducida a la mitad para 2040”: las tasas de participación de los hombres se proyectan (por grupos quinquenales de edad) con base en las tasas actuales (2003-2012) de ingreso y salida del mercado laboral; las tasas de participación de las mujeres se proyectan de modo que la brecha actual (a 2012) entre las tasas de participación masculina y femenina dentro de cada grupo quinquenal de edad decrezca 25% para 2025 y 50% para 2040.
- El escenario “brecha de género cerrada para 2040”: las tasas de participación de los hombres se proyectan (por grupos quinquenales de edad) a partir de las tasas actuales (2003-2012) de ingreso y

salida del mercado laboral; las tasas de participación de las mujeres se proyectan de modo que la brecha actual (a 2012) entre las tasas de participación masculina y femenina dentro de cada grupo quinquenal de edad decrezca 50% para 2025 y 100% (es decir, se cierre por completo) para 2040.

Los estimados del tamaño de la fuerza laboral bajo cada uno de los tres escenarios se realizaron combinando las tasas de participación en la fuerza laboral supuestas con proyecciones del tamaño de la población (de 15 a 74 años de edad) de la base de datos OECD Population and Demography Database. En cada caso, la fuerza laboral se proyectó de manera individual por género y grupo quinquenal de edad, con el tamaño de la fuerza laboral general sumando ambos géneros y todos los grupos quinquenales de edad. Los estimados del PIB per cápita se calcularon utilizando una versión modificada de los modelos de crecimiento a largo plazo presentados en el *OECD Economic Outlook*, número 95. Estos modelos de crecimiento estiman el PIB con base en una función de producción Cobb-Douglas estándar con los determinantes de crecimiento de largo plazo usuales (por ejemplo, el capital físico, el capital humano, el empleo potencial y la eficiencia laboral). El PIB potencial durante el periodo de proyección (2012-2040 en este caso) se estima proyectando las tendencias y los cambios en los diversos componentes de entrada, con proyecciones de los propios componentes basadas en la dinámica de largo plazo del país de que se trate y en los patrones de convergencia que existan entre los países (para mayores detalles sobre las medidas, los datos y los supuestos empleados para proyectar los componentes individuales, véase OECD [2014c] y Johansson *et al.* [2013]).

Los estimados de los cambios al PIB per cápita bajo cada uno de los tres escenarios se desarrollaron al ajustar las proyecciones de estos modelos de crecimiento de largo plazo de acuerdo con el cambio supuesto (relativo al nivel base) en la tasa de participación laboral general (que ingresa al modelo como un subcomponente del empleo potencial). En el escenario “base” no se supone cambio alguno, por lo que los estimados del PIB per cápita aquí contenidos son los mismos que los proporcionados en el *OECD Economic Outlook*, número 95. En cada caso los cambios y los avances en todos los demás factores de producción —como capital físico y humano, productividad y los subcomponentes restantes de empleo potencial— se mantuvieron estables en el nivel base.

En los Cuadros Anexos A.1 y A.2 se muestran los estimados generados del tamaño de la fuerza laboral total (de 15-74 años de edad) y el PIB per cápita bajo cada uno de los tres escenarios. Si bien ambas series se proyectan para todos los años entre 2012 (el último año observado) y 2040,

debido a la falta de espacio, sólo muestran datos para los años 2012, 2025 y 2040.

Cabe destacar que estas proyecciones son meramente mecánicas, en el sentido de que suponen que los cambios en la participación de las mujeres no interactúan con otros insumos laborales —como la participación laboral de los hombres o los horarios de trabajo de ellos y ellas— o con cualquier otro factor de producción, incluidos el capital físico o humano o la productividad. Es posible que los aumentos en la participación laboral de la mujer provoquen reducciones en la participación de los hombres y los horarios de trabajo masculinos o femeninos —de modo que el trabajo remunerado se distribuya con mayor equidad entre las personas—, en cuyo caso estos escenarios podrían sobreestimar el cambio potencial en la oferta laboral general que se presentaría después de un aumento en la participación de las mujeres. Asimismo, vale la pena observar que los estimados de cambio del PIB no toman en cuenta los posibles impactos de los aumentos en la participación de la mujer sobre la producción familiar. De nuevo, según el grado en que un aumento en la participación laboral de la mujer provoque una disminución de la producción familiar o un cambio de la actividad no medida a la actividad medida, los estimados aquí mostrados podrían sobrevalorar los efectos de un cambio en la participación de la mujer sobre el PIB. Con estas limitaciones en mente, es conveniente que las proyecciones se tomen sólo como estimados o aproximaciones del impacto de los cambios en la oferta laboral femenina sobre los resultados económicos.

Cuadro A.1. Resumen de los efectos estimados de los cambios en la participación de la mujer en la fuerza laboral sobre el tamaño proyectado de la fuerza laboral en Chile y México

Tamaño total de la fuerza laboral (de 15-74 años de edad) en 2012 (último año observado), 2025 (proyectado) y 2040 (proyectado) bajo cada uno de los tres escenarios hipotéticos, Chile y México

Escenario	Tamaño total de la fuerza laboral (de 15-74 años de edad, en miles)					
	Chile			México		
	2012	2025	2040	2012	2025	2040
Base	8073	9885	10602	50035	59305	63808
Brecha de género reducida a la mitad para 2040	8073	9506	10156	50035	60884	68247
Brecha de género cerrada para 2040	8073	10001	11208	50035	65336	78012

Fuente: Estimados de la OCDE con base en la base de datos OECD Population and Demography Database y la base de datos OECD Employment Database.

Cuadro A.2. Resumen de los efectos estimados de los cambios en la participación de la mujer en la fuerza laboral sobre el PIB per cápita proyectado en Chile y México

PIB per cápita de 2012 (último año observado), 2025 (proyectado) y 2040 (proyectado) y la tasa promedio anual de crecimiento del PIB per cápita proyectada para el periodo 2013-2040 bajo cada uno de los tres escenarios hipotéticos, dólares PPA 2005, Chile y México

Escenario	PIB per cápita (dólares PPA 2005)							
	Chile				México			
	2012	2025	2040	Crecimiento anual promedio proyectado (%)	2012	2025	2040	Crecimiento anual promedio proyectado (%)
Base	15843	26249	38355	3.21%	12992	16316	24537	2.30%
Brecha de género reducida a la mitad para 2040	15843	25572	37271	3.11%	12992	16604	25662	2.46%
Brecha de género cerrada para 2040	15843	26453	39804	3.35%	12992	17404	28055	2.79%

Fuente: Estimados de la OCDE a partir de la base de datos de largo plazo del *OECD Economic Outlook* número 95, la base de datos OECD Population and Demography Database y la base de datos OECD Employment Database.

ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DE DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)

La OCDE constituye un foro único en su género, donde los gobiernos trabajan conjuntamente para afrontar los retos económicos, sociales y medioambientales que plantea la globalización. La OCDE está a la vanguardia de los esfuerzos emprendidos para ayudar a los gobiernos a entender y responder a los cambios preocupaciones del mundo actual, como el gobierno corporativo, la economía de la información y los retos que genera el envejecimiento de la población. La Organización ofrece a los gobiernos un marco en el que pueden comparar sus experiencias políticas, buscar respuestas a problemas comunes, identificar buenas prácticas y trabajar en la coordinación de políticas nacionales e internacionales.

Los países miembros de la OCDE son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos de América, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía. La Comisión Europea participa en el trabajo de la OCDE.

Las publicaciones de la OCDE aseguran una amplia difusión de los trabajos de la Organización. Éstos incluyen los resultados de la compilación de estadísticas, los trabajos de investigación sobre temas económicos, sociales y medioambientales, así como las convenciones, directrices y los modelos desarrollados por los países miembros.

Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico

PROMOVER EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LA MUJER

Índice

1. Mujeres, niñas y crecimiento incluyente en los países de la Alianza del Pacífico: una historia de adelantos y potencial
2. La desigualdad de género persiste en la Alianza del Pacífico
3. La igualdad de género es buena para el crecimiento
4. Las políticas públicas pueden nivelar las condiciones

Consulte esta publicación en línea: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263970-es>.

Este trabajo está publicado en OECD iLibrary, plataforma que reúne todos los libros, publicaciones periódicas y bases de datos de la OCDE.

Visite www.oecd-ilibrary.org para más información.

