



WOW // Work and
Opportunities
for Women

Datos clave sobre el empoderamiento económico de las mujeres (WEE)

Sally Baden, Luis García Espinal y William Smith

Agosto de 2019




Tabla de contenido

1. Introducción.....	1
1.1 Antecedentes de esta consulta.....	1
1.2 Visión general y abordaje.....	1
2. Mejores empleos y habilidades para el rendimiento y crecimiento empresarial.....	4
2.1 Datos clave.....	4
2.2 Oportunidades.....	7
3. Promoviendo la inclusión financiera y el emprendimiento de las mujeres.....	9
3.1 Datos clave.....	9
3.2 Oportunidades.....	10
4. Ampliar el acceso a la tecnología y la infraestructura.....	12
4.1 Datos clave.....	12
4.2 Oportunidades.....	13
5. Abordar los derechos legales y de propiedad, la discriminación en el lugar de trabajo y las normas sociales.....	15
5.1 Datos clave.....	15
5.2 Oportunidades.....	17
Anexo: Criterios de Evaluación para Datos Clave.....	19

1. Introducción

1.1 Antecedentes de esta consulta

Esta consulta de la mesa de ayuda de WOW (WOW Helpdesk) ha sido encargada por el equipo del la Institución de Financiamiento de la Cooperación (Development Finance Institution, DFI) en DFID, que apoya la programación de empoderamiento económico de las mujeres (WEE, según sus siglas en inglés), particularmente a través de la Institución de Financiamiento de la Cooperación del Reino Unido (UK's Development Finance Institution, CDC), y a través de la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras, We-Fi.

Dado el alto nivel de interés actual en cuestiones de género y WEE en la comunidad empresarial y de inversión, actualmente hay una ventana de oportunidad para influir en inversionistas utilizando hechos claros respaldados por evidencia sólida. Hay una serie de oportunidades importantes próximas para que la gobernanza del Reino Unido articule una visión clara que pueda influir en el pensamiento y la acción sobre WEE, tales como: (1) la Cumbre Global de Género en noviembre de 2019 organizada por el Banco Africano de Desarrollo que se celebrará en Kigali, Ruanda; (2) la Cumbre de Inversión Africana patrocinada por el Reino Unido en enero de 2020; y (3) la Cumbre Global de Inversión Inteligente en Género en mayo de 2020. Además, WEE es un tema de enfoque continuo en las reuniones del G7 y G20, donde actores clave como los gobiernos de EE. UU. y Francia apoyan iniciativas para empoderar económicamente a las mujeres.

Esta consulta respalda la capacidad de DFID para responder a las oportunidades actuales de influir en la comunidad de inversionistas mediante la selección y el análisis de un conjunto de 'Datos Clave' que respaldan el caso para el WEE. Un número de "hechos" sobre el estado del WEE y las brechas de género - o sobre las oportunidades de negocio o desarrollo al abordar las brechas de género - se citan con frecuencia. Sin embargo, a menudo hay una comprensión limitada de la fuerza o amplitud de la evidencia que los respalda. Este es un desafío para la formulación de políticas basadas en evidencia y, cuando se utilizan datos que no son robustos, esto corre el riesgo de socavar en lugar de fortalecer el caso para WEE. Esta lista no es exhaustiva. Una revisión exhaustiva está fuera del alcance de esta consulta.

Aunque el servicio de asistencia (Helpdesk) también ha estado alerta a cualquier hecho "negativo" que no respalde el caso del WEE, esto se relaciona principalmente con evidencia de que el empoderamiento económico de las mujeres no impacta significativamente en el rendimiento empresarial o viceversa, lo cual tiende a no caer en la categoría de "hechos clave".

1.2 Visión general y abordaje

Los interrogantes clave que esta consulta está destinada a responder son:

1. ¿Cuáles son los datos clave y oportunidades sobre el empoderamiento económico de las mujeres que serían de mayor interés para inversionistas y entidades socias de países en desarrollo involucrados en temas de emprendimiento?
2. ¿Cuál es la solidez/amplitud de esa base de evidencia para estos hechos y oportunidades?

El resto del documento está organizado bajo 4 **encabezados temáticos**, alineados con los intereses de la comunidad de inversión y emprendimiento ¹. Estos encabezados también se basan en el enfoque de DFID en 'empleos,' 'activos' y 'barreras específicas de género' para comprender las barreras para el WEE y cubrir elementos del marco de los siete impulsores utilizado para el Panel de Alto Nivel de la ONU sobre WEE:²

1. Crear mejores empleos y desarrollar habilidades para el rendimiento y crecimiento empresarial;
2. Inclusión financiera y emprendimiento de mujeres;
3. Ampliar el acceso a la tecnología y la infraestructura;
4. Abordar los derechos legales y de propiedad y la discriminación en el lugar de trabajo y las normas sociales.

Bajo cada uno de estos cuatro encabezados, la selección de **datos y oportunidades** se ha realizado en base a la información inicial proporcionada por DFID, complementada con búsquedas **adicionales de hechos clave y oportunidades en fuentes globales creíbles** que se basan en conjuntos de datos de encuestas representativas a nivel nacional o a gran escala, como la OIT, el Banco Mundial, el FMI, la IFC, así como importantes grupos de expertos y ONGs internacionales que trabajan en temas de empoderamiento económico de las mujeres³. También hemos utilizado fuentes de investigación en negocios, el sector financiero y emprendimiento que hablan más directamente a la comunidad⁴ de inversión, aunque su cobertura de los países en desarrollo tiende a ser menos fuerte.

¹ Síntesis recientes que proporcionan información sobre lo que hace un buen 'caso empresarial' para el empoderamiento económico de las mujeres o la igualdad de género: Linda Scott (2017) "Private Sector Engagement with Women's Economic Empowerment Lessons Learned from Years of Practice" (Involucramiento del Sector Privado con el Empoderamiento Económico de las Mujeres Lecciones Aprendidas de Años de Práctica), Said Business School, Universidad de Oxford; y Oxfam Internacional (2012) "Gender Equality: It's your Business" (Igualdad de Género: Es tu Asunto). Oxfam Briefings for Business (Informes de Oxfam para Empresas), Oxfam: Oxford, febrero.

² Panel de Alto Nivel de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres (2016) [Leave No-one Behind: A call to action on women's economic empowerment \(No dejar a nadie atrás: Un llamado a la acción sobre el empoderamiento económico de las mujeres\)](#). ONU: Nueva York. Figura 2 p4.

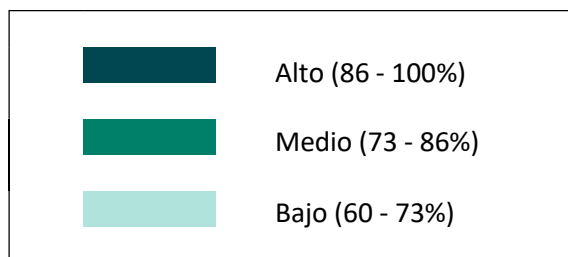
³ como ODI, Oxfam, Care.

⁴ Como McKinsey, Credit Suisse, Foro Económico Mundial, Harvard Business Review, etc.

Para cada uno de los datos u oportunidades identificados, cuando están disponibles, se han examinado las fuentes originales para evaluar si la evidencia es **técnicamente sólida, generalizable y científicamente creíble**, utilizando una serie de subcriterios (ver anexo). También hemos considerado la **relevancia geográfica** de los datos y oportunidades y, donde la información está disponible, hemos identificado el número y tipo de países cubiertos por declaraciones globales. Dada la base de evidencia generalmente más sólida para los países de la OCDE, se han incluido algunos hechos que se basan principalmente en evidencia de países de ingresos más altos. Sin embargo, se han priorizado los hechos que son de relevancia global, es decir, que incluyen evidencia de al menos algunos países en desarrollo, incluidos los de ingresos más bajos. Cuando los datos u "oportunidades" se refieren a países o regiones específicos, esto se ha señalado.

Los hechos que no obtuvieron una calificación superior al 60% en nuestra evaluación no han sido incluidos. Se han incluido aquellos hechos que consideramos relevantes para los intereses de inversionistas y que superaron este umbral.

Algunos "datos clave" incluidos tienen limitaciones en términos de la base de evidencia subyacente, ya sea en términos de cobertura geográfica o porque dependen de suposiciones subyacentes que pueden limitar su aplicabilidad. Los comentarios de calificación se incluyen en el texto o en las notas al pie que lo acompañan, cuando es necesario, para resaltar dichas limitaciones. El sistema de codificación por colores refleja la puntuación realizada en base a los criterios enumerados en el anexo:



2. Mejores empleos y habilidades para el rendimiento y crecimiento de los negocios

2.1 Datos clave



Las mujeres en todo el mundo tienen menos acceso a oportunidades laborales que los hombres.

La tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral global es 26.5 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. En 2018, alrededor del 48.5 por ciento de las mujeres participaron en trabajos remunerados a nivel mundial, en comparación con el 75 por ciento de los hombres. Las tasas más bajas de participación de las mujeres y las mayores brechas de género se

La brecha en las tasas de participación entre hombres y mujeres se está reduciendo en general en los países en desarrollo y desarrollados, pero se está ampliando en los mercados emergentes. Sin embargo, entre 2018 y 2021, se espera que la tasa de mejora en la participación laboral femenina se estanque y posiblemente se revierta a nivel mundial.⁶

La maternidad conlleva una penalización significativa en el empleo: la presencia de niñez pequeña en el hogar disminuye la participación de las mujeres en la fuerza laboral en 5.9 puntos porcentuales. Por el contrario, en los hogares con niñez pequeña, la participación de los hombres en la fuerza laboral aumenta en 3.4 puntos porcentuales.⁷



La segregación ocupacional por género es generalizada y desempeña un papel significativo en la brecha salarial de género.

Las trabajadoras están sobrerrepresentadas en trabajos a tiempo parcial y en sectores y ocupaciones "feminizados" caracterizados por ingresos bajos y variables, malas condiciones laborales y oportunidades limitadas de avance.⁸

En 72 países, la proporción de mujeres en trabajos a tiempo parcial es del 14 por ciento, en comparación con el 7 por ciento para los hombres.⁹

La proporción de mujeres en las categorías ocupacionales más bajas (no calificadas, de baja calificación o semi-calificadas) es casi en todas partes mucho más alta que la proporción de mujeres en las categorías ocupacionales superiores (técnicas y gerenciales).¹⁰

⁵ OIT, [World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018](#) (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias para las mujeres 2018)

⁶ OIT, [World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018](#) (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias para las mujeres 2018)

⁷ ONU Mujeres, 2019, [Progress of the World's Women Global Factsheet](#) (Hoja informativa global sobre el progreso de las mujeres en el mundo).

⁸ Morton, M., et al. Gender at work: a companion to the world development report on jobs, 2014 (Género en el trabajo: un complemento al informe sobre el desarrollo mundial de empleos, 2014)

⁹ OIT, [Global wage report](#) (Informe mundial sobre salarios), 2018-19, p 23.

¹⁰ De Haan, 2017, The win-win case for Women's Economic Empowerment and Growth (El caso de beneficio multilateral para el Empoderamiento Económico de las Mujeres y el Crecimiento), Grow Working Paper Series, GWP- 2017-03 – Concept Paper, IDRC: Ottawa, px.

La proporción de mujeres en el empleo informal en los países en desarrollo fue 4.6 puntos porcentuales más alta que la de los hombres en el último año con datos disponibles (2018).¹¹

Las mujeres en los países en desarrollo y especialmente en los de bajos ingresos están sobrerrepresentadas en las formas de trabajo informal menos seguras y peor remuneradas. El trabajo familiar contributivo, que no es remunerado, representa el 42.3 por ciento del empleo femenino en los países en desarrollo, en comparación con el 20.2 por ciento del empleo masculino¹².



Las mujeres continúan estando subrepresentadas en los niveles de alta dirección y en los consejos de administración, especialmente en pequeñas empresas y en sectores dominados por hombres.

Las mujeres ocupan solo el 34% de los puestos gerenciales en los países para los cuales hay datos disponibles (149 países), y menos del 7% en los cuatro países con peor desempeño (Egipto, Arabia Saudita, Yemen y Pakistán).¹³

La representación de mujeres en los consejos de administración de empresas que cotizan en bolsa es baja pero está en aumento. En promedio, el 14.7% de las personas miembros de los consejos a nivel mundial eran mujeres a finales de 2015, lo que representa un aumento del 16% desde 2013 y un aumento del 54% desde 2010. El aumento está siendo impulsado en gran medida por Europa¹⁴. América Latina y América del Norte también muestran una tendencia al alza, mientras que las tendencias son planas en Asia y el Medio Oriente. Solo el 14 por ciento de las personas miembros de juntas directivas en África son mujeres¹⁵.

En 2017, aproximadamente el 14.3 por ciento de las empresas de todos los tamaños con juntas directivas tenían juntas con equilibrio de género, es decir, donde las mujeres constituyen del 40 al 60 por ciento de las personas miembros del consejo.¹⁶



Casi en todas partes, las mujeres reciben menos pago que los hombres por trabajos similares¹⁷

A nivel mundial, las mujeres todavía ganan en promedio un 20 por ciento menos que los hombres.¹⁸

¹¹ OIT, [World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018](#) (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias para las mujeres 2018).

¹² Íbid.

¹³ Foro Económico Mundial 2018 [Global Gender Gap](#) report (Informe Global de la Brecha de Género), p. vii.

¹⁴ Credit Suisse Research Institute (2016) [The CS Gender 3000: The Reward for Change](#). (El CS Género 3000: La Recompensa por el Cambio), septiembre. Basado en datos de 27,000 personas miembros de juntas directivas y cargos ejecutivos en 3400 empresas cotizadas.

¹⁵ [The Boardroom Africa Research](#) (La Investigación de Boardroom Africa), citada por el [CDC group](#). Estadísticas disponibles en [McKinsey&Company \(2016\) Women Matters Africa: Making gender diversity a reality](#) (Women Matters Africa: Haciendo de la diversidad de género una realidad).

¹⁶ [Organización Internacional del Trabajo \(2019\) Women in Business and Management: A global survey of enterprises \(Mujeres en los Negocios y la Gestión: Una encuesta global de empresas\)](#)

¹⁷ Dependiendo del método utilizado, un número limitado de países muestra una brecha salarial de género 'negativa' (es decir, los hombres en promedio ganan menos que las mujeres). Utilizando la metodología de brecha salarial de género ponderada por factores de la OIT, los 64 países para los cuales hay datos, excepto Bangladesh, tienen, en diversos grados, una brecha salarial de género positiva. OIT, [Global wage report 2018-19](#) (Informe mundial sobre salarios 2018-19), pp36-45.

¹⁸ OIT, [Global wage report](#), (Informe mundial sobre salarios, 2018-19). Figura basada en datos de 73 países en todo el mundo (incluyendo ingresos altos, medios y bajos) que representan aproximadamente el 80% de las personas empleadas.

Hay una variedad de técnicas de estimación utilizadas y comparadas.

Entre los países de altos ingresos, la brecha salarial de género es más amplia en la parte superior de la distribución salarial que en la parte inferior, mientras que en los países de menores ingresos, la brecha salarial de género es más amplia en la parte inferior de la distribución salarial.¹⁹

Las mujeres que son madres reciben un salario inferior al de sus contrapartes que no son madres, a menudo referido como la "penalización por maternidad": 37% menos en China, 42% menos en 31 países en desarrollo y 21% en el Reino Unido.²⁰ La brecha salarial para las mujeres en el sur de Asia que viven en hogares con niñez aumenta del 14% al 35%.²¹

Para el mismo nivel educativo, trabajar en ocupaciones que tienen mayores grados de "feminización" paga menos.²² En Europa, trabajar en una empresa con una fuerza laboral predominantemente femenina puede conllevar una penalización salarial del 14.7 por ciento en comparación con trabajar en una empresa con atributos de productividad similares pero con una mezcla de género diferente. Esto equivale a una pérdida en el salario de aproximadamente €3,500 (aproximadamente US\$4,000) por año.²³



Es necesario superar las brechas persistentes de habilidades para garantizar que las trabajadoras estén equipadas con habilidades para mejores empleos en la futura economía basada en el conocimiento

Las mujeres constituyen el 28.8% de las personas empleadas como investigadoras a nivel mundial. Las variaciones regionales son amplias, desde el 18.5 por ciento en el suroeste de Asia al 45.4 y 48.1% en América Latina y el Caribe y Asia Central respectivamente.²⁴

En la mayoría de los países del G20, la proporción de mujeres que se gradúan en Tecnología de la Información y la Comunicación es baja, alrededor del 25%, pero en algunos de estos países - India, Indonesia y Turquía - el equilibrio de género es más favorable para las mujeres en TIC.²⁵

El 22% de las personas profesionales de inteligencia artificial (IA) a nivel mundial son mujeres, en comparación con el 78% que son hombres, una brecha de género del 72%. Según los datos actuales, las tendencias futuras no son positivas.²⁶

¹⁹ OIT, [Global wage report](#), (Informe mundial sobre salarios, 2018-19), p49 y Figura 26, p52.

²⁰ Grimshaw y Rubery, "The motherhood pay gap" (La brecha salarial por maternidad), 2015; Agüero, "The wage penalty for motherhood in developing countries" (La penalización salarial por maternidad en países en desarrollo), 2012 citado en ODI, "Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis" (El trabajo de las mujeres: Madres, niñez y la crisis global del cuidado infantil), 2016.

²¹ Oxfam, "Underpaid and undervalued: How inequality defines women's work in Asia" (Mal pagadas y subvaloradas: Cómo la inequidad define el trabajo de las mujeres en Asia), 2016

²² OIT, [Global wage report](#), 2018-19 (Informe mundial sobre salarios, 2018-19). Figura 32, p73. Basado en datos de 23 países europeos, así como de EE. UU., Canadá y Pakistán.

²³ *Ibid.* p. 77.

²⁴ Instituto de Estadísticas de la UNESCO, 2018, [Women in Science](#) (Mujeres en las Ciencias), Fact Sheet no 51.

²⁵ OCDE 2018 Bridging the Gender Digital Divide (Cerrando la Brecha Digital de Género), p62. Hay alguna evidencia de que donde las inequidades de género son altas, las mujeres tienen más probabilidades de seguir carreras en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) e ICT.

²⁶ Foro Económico Mundial, 2018, [Global Gender Gap report](#) (Informe Global de la Brecha de Género), pp28-32. Estos

datos se basan en información de LinkedIn para 20 países, de los cuales la mayoría son países de altos ingresos.

Además, los hombres generalmente están mejor dotados de habilidades avanzadas en aritmética y otras competencias que generan una prima salarial adicional en industrias intensivas en tecnología digital. ²⁷ Dado que la mayoría de las industrias eventualmente experimentarán una transformación digital, esta tendencia podría exacerbar aún más las brechas salariales de género en el futuro.²⁸

2.2 Oportunidades



Cerrar la brecha de género en la participación en la fuerza laboral puede contribuir significativamente a las tasas de crecimiento general:

Un [análisis reciente](#) del FMI sugiere que cerrar la brecha de género en la participación de la fuerza laboral podría llevar a un aumento del PIB de entre el 10 y el 80 por ciento, dependiendo de la tasa inicial de participación femenina en la fuerza laboral. ²⁹

Estas cifras son más altas que las estimaciones anteriores (2012) que sugerían que aumentar el empleo femenino al nivel del masculino podría tener un impacto directo en el PIB del 5 por ciento en Estados Unidos, 9 por ciento en Japón, 12 por ciento en los Emiratos Árabes Unidos y 34 por ciento en Egipto³⁰.



La automatización requiere que las mujeres desarrollen nuevas habilidades y transiten hacia nuevas ocupaciones.

Las pérdidas de empleo para las mujeres estarán principalmente impulsadas por la automatización en trabajos administrativos y de apoyo³¹



La evidencia para África muestra que invertir en formación profesional combinada con habilidades para la vida y/o colocaciones laborales para mujeres jóvenes contribuye al WEE al aumentar el empleo y los ingresos

En Liberia, el Proyecto de Empoderamiento de Niñas Adolescentes (Empowerment and Livelihoods for Adolescents, EPAG) ofreció capacitaciones de habilidades de seis meses de duración, lo que resultó en un aumento del 47% en el empleo de las niñas durante un período de dos años y un incremento del 115% en los ingresos.³²

²⁷ Basado en datos de 31 países principalmente de la OCDE.

²⁸ OCDE 2018 Bridging the Gender Digital Divide (Cerrando la Brecha Digital de Género),

²⁹ Asli Demirguc-Kunt, Leora Klapper, Dorothe Singer y Peter Van Oudheusden (2015), "The Global Findex Database 2014: Measuring Financial Inclusion around the World" (La Base de Datos Global Findex 2014: Midiendo la Inclusión Financiera en todo el Mundo), Banco Mundial: Washington

³⁰ Strategy& "The Third Billion: Women and the World of Work" (El Tercer Billón: Mujeres y el Mundo del Trabajo) publicado originalmente por Booz and co (2012).

³¹ <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/The%20future%20of%20women%20at%20work%20Transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/MGI-The-future-of-women-at-work-Exec-summary-July-2019.ashx>

³² El Banco Mundial – "Can skills training increase employment for young women?: The Case of Liberia" (¿Puede la formación en habilidades aumentar el empleo para las mujeres jóvenes?: El Caso de Liberia) 2015

El programa de Empoderamiento y Medios de Vida para Adolescentes (Empowerment and Livelihoods for Adolescents, ELA) en Uganda proporcionó capacitación en habilidades vocacionales a chicas adolescentes en comunidades rurales, combinada con formación en habilidades para la vida/salud reproductiva. Después del programa de cuatro años, las niñas tienen un 4.9 por ciento más de probabilidades de participar en actividades generadoras de ingresos, lo que corresponde a un aumento del 48% sobre los niveles iniciales, principalmente a través de una mayor participación en el autoempleo³³.

La Iniciativa de Empleo para Adolescentes (Adolescent Girls Employment Initiative, AGEI) en Nepal aumentó el empleo no agrícola en un 46% y aumentó los ingresos en un 72% durante un período de tres años a través de la formación profesional y los servicios de colocación laboral.³⁴

La formación en habilidades vocacionales y para la vida para jóvenes en situación de vulnerabilidad en Kenia mejoró los ingresos de las mujeres jóvenes por 132%.³⁵



Mejorar la diversidad y equidad de género en los niveles de alta dirección está asociado con un mejor rendimiento empresarial o de inversión³⁶

En las empresas donde las mujeres constituían al menos el 15% de los altos directivos, la rentabilidad era más del 50% superior en comparación con aquellas donde la representación femenina era inferior al 10%. Estas son cifras globales, agregadas a partir de estadísticas regionales.

Los fondos de capital privado y de capital de riesgo con equipos de inversión senior con equilibrio de género generaron un 10-20 por ciento más de rendimientos en comparación con los fondos que tienen una mayoría de líderes masculinos o femeninos.³⁸

El 57.4 por ciento de las 12,940 empresas encuestadas a nivel mundial por la OIT reportó una mejora en el rendimiento empresarial relacionada con los esfuerzos para promover el género y la diversidad; el 22.6 por ciento no estaba seguro y el 20 por ciento reportó que estas iniciativas no habían mejorado los resultados empresariales³⁹.

³³ Bandiera et al, 2018, [Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa \(Mujeres en Acción: Evidencia de un Ensayo de Control Aleatorio en África\)](#)

³⁴ El Banco Mundial – "The role of training programs for youth employment in Nepal: impact evaluation report on the employment fund" (El papel de los programas de formación para el empleo juvenil en Nepal: informe de evaluación sobre el fondo de empleo) 2016

³⁵ El Banco Mundial – "The impact of private sector internship and training on urban youth in Kenya" (El impacto de las pasantías y la formación del sector privado en la juventud urbana en Kenia) 2015

³⁶ La evidencia sobre la relación entre la representación de mujeres en juntas directivas y la alta dirección es de correlación más que de causalidad; puede haber factores más amplios asociados con la representación de género que afectan el rendimiento de la empresa; o que permiten el desempeño de las mujeres en las juntas. Véase, por ejemplo, [Deszo y Gaddis Ross](#) en Strategic

Management Journal (2012) que encuentra que la presencia de mujeres en la alta dirección solo mejora el rendimiento de la empresa en la medida en que las empresas están enfocadas en la innovación. La representación de mujeres a nivel de junta directiva tiene una asociación menos clara con el rendimiento empresarial que su representación en la alta dirección.

³⁷ Credit Suisse Research Institute (2016) [The CS Gender 3000: The Reward for Change](#). (El CS Género 3000: La Recompensa por el Cambio) septiembre. Basado en datos de 27,000 personas miembros de juntas directivas y cargos ejecutivos en 3400 empresas cotizadas.

³⁸ IFC, [Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital](#) (Avanzando hacia el Equilibrio de Género en Capital Privado y Capital de Riesgo), 2019.

³⁹ [Organización Internacional del Trabajo \(2019\) Women in Business and Management: A global survey of enterprises](#) (Mujeres en los Negocios y la Gestión: Una encuesta global de empresas) informa sobre los hallazgos de una encuesta de

12,940 empresas entre noviembre de 2017 y enero de 2018 en más de 70 países, para evaluar cómo las empresas de todos los tamaños están abordando la diversidad de género.

3. Promoviendo la inclusión financiera y emprendimiento de las mujeres

3.1 Datos clave



Las mujeres tienen un acceso más limitado a los servicios financieros en comparación con los hombres⁴⁰

A nivel mundial, el 72 por ciento de los hombres y el 65 por ciento de las mujeres tienen una cuenta bancaria, una brecha de género de 7 puntos porcentuales. Algunas de las variaciones regionales en esta figura se describen a continuación.

Las diferencias de género en el acceso son marginales en los países de altos ingresos, mientras que la brecha de género en las economías en desarrollo es mucho mayor, con un 67 por ciento de hombres pero solo un 59 por ciento de mujeres que tienen una cuenta.

El acceso de las mujeres a los servicios financieros ha crecido en mercados como India e Indonesia, pero en otros países como Pakistán y Bangladesh, las brechas de género se han ampliado, pasando del 9 al 29 por ciento en Bangladesh.

La proporción de personas adultas con cuentas bancarias está aumentando en general, pero las brechas de género persisten, particularmente en África Subsahariana, donde el 39% de las mujeres en comparación con el 50% de los hombres tienen cuentas, y en el Norte de África y Asia Occidental, donde el 40% de las mujeres en comparación con el 60% de los hombres tienen cuentas bancarias.



Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de iniciar o hacer crecer un negocio debido a la falta de capital.

Hay 7 mujeres emprendedoras por cada 10 hombres emprendedores.⁴¹

De 49 economías en desarrollo y desarrolladas encuestadas para el Global Enterprise Control (GEM) en 2018, solo seis muestran tasas iguales de actividad emprendedora en etapa temprana (TEA, por sus siglas en inglés) para mujeres y hombres.⁴²

Las empresas propiedad de mujeres comprenden el 28 por ciento de los establecimientos comerciales y representan el 32 por ciento de la brecha de financiamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyME).⁴³

⁴⁰ Global Findex, 2017.

⁴¹ [Global Enterprise Monitor \(GEM, Monitor Global de Empresas\)](#) 2018-19, p 11.

⁴² Los seis países son: [Indonesia](#), [Tailandia](#), [Panamá](#), [Catar](#), [Madagascar](#) y [Angola](#). La Actividad Emprendedora en Etapa Temprana total incluye negocios que están siendo establecidos y aquellos en fase de inicio, es decir, dentro de sus primeros 3.5 años. [Global Enterprise Monitor \(GEM, Monitor Global de Empresas\)](#) 2018-19 Report, p 11.

⁴³ IFC, 2018, [MSME Finance Gap](#) (Brecha de Financiamiento de las MIPyME).

Por lo general, las empresas propiedad y gestionadas por mujeres son más pequeñas y reportan un menor volumen de ventas y ganancias en comparación con sus homólogos masculinos. Sin embargo, emplean a más mujeres y a un mayor porcentaje de mujeres.⁴⁴



La inversión en empresas con líderes femeninas es limitada.

Se estima que la brecha total de financiamiento para las MIPyMEs de mujeres tiene un valor de \$1.7 billones, lo que representa más del 6 por ciento del PIB total.⁴⁵ La brecha es más amplia en Asia Oriental (tanto en microfinanzas como en financiamiento para PYMES) y en África Subsahariana (financiamiento para PYMES) y en Medio Oriente y África del Norte (microfinanzas).

Aproximadamente el 20 por ciento (18 por ciento en África Subsahariana y 13% en el sur de Asia) de las empresas de portfolio tienen equipos de liderazgo senior con equilibrio de género, mientras que casi el 70 por ciento son completamente masculinos.⁴⁶

Las mujeres ocupan solo el 10 por ciento de todos los puestos de alto nivel en firmas de capital privado y de riesgo a nivel mundial, y las empresas dirigidas por mujeres recaudaron menos del 3 por ciento del capital de riesgo global en 2017.⁴⁷

3.2 Oportunidades



La oportunidad global de bancarizar solo a las mujeres no bancarizadas podría ser superior a los 24 mil millones de dólares estadounidenses.⁴⁸ Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMEs) propiedad de mujeres también siguen siendo una gran oportunidad.

Las restricciones al mayor acceso de las mujeres a la financiación de las MIPyMEs pueden superarse relajando los requisitos de garantía, desarrollando productos dirigidos a las necesidades de las mujeres, capacitando al personal bancario y empleando a más mujeres.

Una iniciativa de la IFC en asociación con el banco BLC en Líbano, donde las mujeres son propietarias únicas del 41% de las empresas, aumentó el número de mujeres prestatarias de PYMES en un 82% entre finales de 2011 y 2015.⁴⁹

⁴⁴ ICRW (2019). [Women Entrepreneurs Need more Than Capital \(Las mujeres emprendedoras necesitan más que capital\)](#).

⁴⁵ IFC 2018 op. cit.

⁴⁶ IFC, Moving towards Gender Balance in Private Equity and Venture Capital (Avanzando hacia el Equilibrio de Género en Capital Privado y Capital de Riesgo), 2019

⁴⁷ Preqin 2017; Zarya, 2018, citado en IFC 2019, op. cit.

⁴⁸ Data2X y Global Banking Alliance for Women, "The Way Forward: How Data Can Propel Full Financial Inclusion for Women: Global Gender Data Strategy" (El Camino a Seguir: Cómo los Datos Pueden Impulsar la Inclusión Financiera Completa para las Mujeres: Estrategia Global de Datos de Género), 2018.

⁴⁹ IFC, [Gender Smart Business Solutions: Case Study Banking on Women pays dividends for Entrepreneurs at BLC Bank](#)

(Soluciones Empresariales con Perspectiva de Género: Estudio de Caso Banking on Women paga dividendos en BLC Bank para Emprendedoras). IFC, Washington

En el mismo período, el portfolio de préstamos pendientes para PYMES de mujeres aumentó un 121 por ciento, en comparación con un aumento del 46% en el número total de prestatarios de PYMES y un aumento del 71% en el saldo total de la cartera de préstamos pendientes para PYMES. Durante el mismo período, el portfolio de depósitos de mujeres creció un 65%, en comparación con el crecimiento del 34% en los depósitos bancarios totales.



La inclusión financiera de las mujeres está asociada con tasas más altas de empleo, trabajo más productivo o mejor remunerado, mayores ingresos y mejores derechos de decisión dentro del hogar

En Calcuta, India, un programa de microcrédito (con un período de gracia de 2 meses para el reembolso) duplicó la probabilidad de que las mujeres iniciaran un negocio, aumentó las ganancias en un 41% y los ingresos en un 20%.⁵⁰

En Kenia, un programa para reducir las tarifas de apertura de cuentas bancarias resultó en niveles de inversión en negocios un 40-60% más altos y un aumento del 37% en los gastos diarios del hogar para negocios propiedad de mujeres.⁵¹

Las granjas dirigidas por mujeres experimentaron mayores rendimientos agrícolas cuando estaban vinculadas a cuentas de ahorro. En Malawi, la apertura de cuentas de ahorro tanto de compromiso como ordinarias resultó en un aumento del 17% en insumos agrícolas y un aumento del 20% en productos agrícolas.⁵²

En India, después de acceder a servicios de banca móvil, las mujeres tenían un 11% más de probabilidades de trabajar en el sector privado, los ingresos anuales aumentaron un 24% y la proporción de hombres que afirmaban que la ocupación principal de su cónyuge era ama de casa disminuyó en un 16%.⁵³

En Kenia, 185,000 mujeres - equivalente a aproximadamente el 1% de la población femenina de Kenia - cambiaron al negocio o al comercio minorista como su ocupación principal como resultado del programa M-PESA.⁵⁴

⁵⁰ Field et. al. "Does classic micro-finance model discourage entrepreneurship among the poor?" (¿Desalienta el modelo clásico de microfinanzas el espíritu empresarial entre las personas pobres?) (2013)

⁵¹ Dupas y Robinson "Savings constraints and microenterprise development: evidence from a field experiment in Kenya" (Restricciones de ahorro y desarrollo de microempresas: evidencia de un experimento de campo en Kenia) (2013)

⁵² Brune y Goldberg "Commitment to save: a field experiment in rural Malawi" (Compromiso para ahorrar: un experimento de campo en la zona rural de Malawi, 2013)

⁵³ Pande et. al. "Research and impacts of digital financial services" (Investigación e impactos de los servicios financieros digitales, 2016)

⁵⁴ Suri y Jack "The long-run poverty and gender impacts of mobile money" (Los impactos a largo plazo de la pobreza y el género del dinero móvil, 2016)

4. Ampliar el acceso a la tecnología e infraestructura

4.1 Datos clave



La brecha digital de género en las principales regiones en desarrollo corre el riesgo de ampliar una serie de inequidades en el acceso a la información, habilidades, servicios, mercados y financiamiento.

En promedio, las mujeres en países de ingresos bajos y medianos tienen un 10% menos de probabilidades de poseer un teléfono móvil en comparación con los hombres, lo que se traduce en 184 millones menos de mujeres que poseen teléfonos móviles.⁵⁵

En promedio, las mujeres tienen un 26% menos de probabilidades de usar internet móvil que los hombres. Incluso entre las personas con teléfonos móviles, las mujeres tienen un 18% menos de probabilidades que los hombres de usar internet móvil.

La brecha digital de género es más amplia en ciertas partes del mundo. Por ejemplo, las mujeres en el sur de Asia tienen un 26% menos de probabilidades de poseer un móvil que los hombres y un 70% menos de probabilidades de usar internet móvil. En el África subsahariana, las mujeres tienen un 34% menos de probabilidades de tener un móvil.

La brecha digital global de género en el uso de Internet se mantuvo casi sin cambios entre 2013 y 2017, en alrededor del 11%, pero la brecha entre los países desarrollados y en desarrollo aumentó, impulsada por un aumento en la brecha de uso de Internet de género de 3 puntos porcentuales en los países menos desarrollados (PMD) y 4 puntos porcentuales en África.⁵⁶



La falta de infraestructura física básica significa que las mujeres y las niñas pasan largas horas y realizan un gran esfuerzo físico en llevar a cabo tareas domésticas de cuidado.

La recolección de agua para uso doméstico es una tarea particularmente que consume mucho tiempo para mujeres y niñas, y en menor medida para hombres y niños, en muchos países de bajos ingresos. En 53 de los 73 países del mundo donde hay datos disponibles, las mujeres son principalmente responsables de recolectar agua potable.⁵⁷

Los datos de África subsahariana en 2012 muestran que la recolección de agua utilizada para cocinar, lavar y beber cuesta a las mujeres colectivamente al menos 15 millones de horas cada día.⁵⁸

⁵⁵ Esta estimación se basa en los resultados de encuestas presenciales realizadas por GSMA Intelligence en 23 países de ingresos bajos y medianos, que representan el 73% de la población adulta total de todos los países de ingresos bajos y medianos, y en el modelado y análisis subsiguiente. En todos los países encuestados, se realizó una encuesta a una muestra representativa a nivel nacional de aproximadamente 1,000 adultos hombres y mujeres mayores de 18 años, con la excepción de India y China, donde la muestra fue de aproximadamente 2,000.

⁵⁶ OCDE (2018) Bridging the Gender Digital Divide (Cerrando la Brecha Digital de Género).

⁵⁷ OMS (2017), Safely managed drinking water - thematic report on drinking water 2017, (Agua potable gestionada de manera segura - informe temático sobre agua potable 2017), Organización Mundial de la Salud, citado en OCDE (2019), Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>.

⁵⁸ Fontana y Elson, 2014, citado en OCDE, 2019

La Agencia Internacional de Energía (IEA, según sus siglas en inglés) estima que los hogares que dependen de la biomasa para cocinar pasan un promedio de 1.4 horas al día recolectando leña, además de varias horas cocinando con estufas ineficientes.



La falta de opciones de transporte seguro limita la movilidad de las mujeres.

En Karachi, el 31% de estudiantes, el 23% de las mujeres trabajadoras y el 20% de las amas de casa que experimentaron acoso sexual redujeron su uso del transporte público y en su lugar optaron por utilizar taxis o rickshaws contratados de forma privada. Las mujeres en Karachi también redujeron su uso del transporte por las tardes como resultado.⁵⁹

4.2 Oportunidades



La inclusión digital puede mejorar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la mejora de su acceso al empleo y a mercados más amplios

En 11 economías emergentes, el 64% de las mujeres trabajadoras encontraron que los teléfonos móviles mejoraron el acceso a oportunidades de negocio/empleo.⁶⁰

En India, el 60% de las mujeres encuestadas utilizaron internet para buscar y solicitar empleos.⁶¹

En México, el 38% de las mujeres encuestadas utilizaron internet para ganar ingresos adicionales.⁶²



Los beneficios empresariales de cerrar la brecha digital de género son de hasta \$15 mil millones.

Si las agencias de operadores móviles en países de ingresos bajos y medianos pudieran cerrar la brecha de género en la propiedad de móviles y el uso de internet móvil hoy, esto generaría un ingreso incremental estimado de \$15 mil millones para las agencias de operadores móviles durante el próximo año.⁶³

⁵⁹ ADB, Policy Brief: A Safe Public Transportation Environment for Women and Girls (Informe de Políticas: Un Entorno de Transporte Público Seguro para Mujeres y Niñas).

⁶⁰ GSMA, "Bridging the gender gap: Mobile access and usage in low and middle-income countries" (Cerrando la brecha de género: Acceso y uso de móviles en países de ingresos bajos y medios), 2015

⁶¹ Intel Women and Web (Intel Mujeres y Web, Intel 2013)

⁶² Intel Women and Web (Intel Mujeres y Web), ibid

⁶³ La estimación de \$15 mil millones asume que la brecha de género en la propiedad de móviles y el uso de internet móvil se cerraría durante 2018, y representa la oportunidad de ingresos incremental de los 12 meses subsiguientes. Vea los detalles de la metodología [aquí](#).



Inversiones en infraestructura que aumentan el acceso al agua y la energía limpia, o mejoran la movilidad o la seguridad en los viajes puede tener beneficios desproporcionados para las mujeres

Si todas las personas cocinarían de manera limpia se ahorraría más de 100 mil millones de horas que las mujeres dedican a recolectar y transportar leña en un año, lo que a su vez "liberaría el equivalente a una fuerza laboral de 80 millones de personas, mientras que la reducción de la contaminación del aire en los hogares evitaría 1.8 millones de muertes prematuras al año⁶⁴."

En 2017, la inversión global en empresas de cocinas limpias totalizó 40 millones de USD, lo que representa un aumento del 36% con respecto al total en 2016; se estima que se requieren 4 mil millones de USD anualmente para lograr el acceso universal a instalaciones de cocinas limpias para 2030.⁶⁵

Un estudio sobre la electrificación en Sudáfrica encontró que el empleo femenino aumentó un 13.5 por ciento, impulsado en gran medida por liberar el tiempo de las mujeres de la recolección de leña para cocinar. Las mujeres anteriormente pasaban el equivalente a dos días laborales por semana recogiendo leña.⁶⁶

Luz para Todos, un programa de expansión de la red eléctrica rural que alcanzó a más de 3.3 millones de hogares durante 10 años en grandes partes de Brasil, se estima que inyectó alrededor de 2 mil millones de USD en el mercado de electrodomésticos a través de la compra de aparatos eléctricos por parte de las personas beneficiarias. El setenta y uno por ciento de las familias han comprado refrigeradores y, mientras que solo el 10% de los hogares beneficiarios tenían lavadoras en 2009, el 46% poseía una en 2013.

En Bangladesh, un importante proyecto de desarrollo vial aumentó la oferta laboral femenina en un 51% y la oferta laboral masculina en un 49%.⁶⁷

⁶⁴ IEA (2017), IEA (2017), Energy Access Outlook 2017: From Poverty to Prosperity, International Energy Agency (Perspectivas del Acceso a la Energía 2017: De la Pobreza a la Prosperidad, Agencia Internacional de la Energía) citado en OCDE (2019).

⁶⁵ Clean Cookstoves Alliance (Alianza de Estufas Limpias), [Global Industry Snapshot](#) (Panorama Global de la Industria), 2019.

⁶⁶ Dinkelman, "The effects of rural electrification on employment: New evidence from South Africa" (Los efectos de la electrificación rural en el empleo: Nueva evidencia de Sudáfrica), 2008

⁶⁷ Kandker, "Time Poverty Impact of Rural Roads: Evidence from Bangladesh (Impacto de la Pobreza de Tiempo de los Caminos Rurales: Evidencia de Bangladesh).

5. Abordando derechos legales y de propiedad, discriminación en el lugar de trabajo y normas sociales

5.1 Datos clave



En todas las sociedades, las mujeres y las niñas realizan la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado.

A nivel mundial, las mujeres realizan el 76% del trabajo de cuidado no remunerado, 3.2 veces más que los hombres; 4 horas y 25 minutos al día, frente a 1 hora y 23 minutos para los hombres.⁶⁸

Las mujeres dedican más tiempo al trabajo de cuidados no remunerado que los hombres en todas las regiones, oscilando entre 1.7 veces más en las Américas y 4.7 veces en los Estados Árabes.

El trabajo de cuidado no remunerado es más intenso para las niñas y mujeres que viven en países de ingresos medios, aquellas casadas y de edad adulta, con un nivel educativo más bajo, residentes en áreas rurales y con niñez en edad preescolar.

Entre 1997 y 2012, la brecha entre las contribuciones de las mujeres y los hombres al trabajo de cuidado no remunerado se redujo por solo siete minutos por día, en promedio.⁶⁹



Las responsabilidades desiguales de trabajo no remunerado, que crean 'pobreza de tiempo', impactan en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, la calidad del trabajo de las mujeres y sus ingresos y bienestar.

En países donde las mujeres realizan el doble de trabajo no remunerado que los hombres, ganan el 65% de lo que gana su contraparte masculina por el mismo trabajo, mientras que en países donde las mujeres dedican cinco veces la cantidad de tiempo en trabajo no remunerado como los hombres, las mujeres ganan solo el 40% del salario de los hombres.⁷⁰

Una mayor igualdad en el trabajo no remunerado está asociada con una participación más equitativa en la fuerza laboral. Un estudio que involucró a más de 50 países en desarrollo y desarrollados reveló que por cada disminución del 10% en la proporción de tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres, hay un aumento del 12.5% en la participación de las mujeres en el mercado laboral en relación con los hombres.⁷¹

⁶⁸ OIT, 2018, [Care work and care jobs for the future of decent work](#) (Trabajo de cuidado y empleos de cuidado para el futuro del trabajo decente), Ginebra: OIT, 2018. pxxix

⁶⁹ OIT (2018), op cit: pxxx.

⁷⁰ OCDE, "Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes" (Trabajo de cuidado no remunerado: El eslabón perdido en el análisis de las brechas de género en los resultados laborales), 2015

⁷¹ ODI, "Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis" (El trabajo de las mujeres: Madres, niñez y la crisis global del cuidado infantil).

Significativamente más mujeres en comparación con los hombres citan las responsabilidades familiares como una razón por la que eligen trabajar en una microempresa informal: 13.1% de mujeres en comparación con 0.8% de hombres en Bangladesh, y 31.2% frente a 15.0% en Túnez.⁷²



La violencia generalizada contra las mujeres tiene importantes costos económicos para las sociedades y las empresas.

La violencia contra las mujeres (VAW, según sus siglas en inglés) le cuesta a la sociedad más del 2% del PIB global, y el problema es grave tanto en países de bajos, medianos como de altos ingresos debido al aumento del costo de la atención médica, las intervenciones policiales, la menor productividad, el ausentismo, etc.⁷³

La violencia contra las mujeres también representa costos específicos para las empresas, como muestran ejemplos en [Camboya](#) y en [Perú](#). CARE Internacional estimó el costo total del ausentismo de las personas empleadas, el 'presentismo' (reducción de la productividad mientras se está presente en el trabajo) y la rotación vinculada al acoso sexual en Camboya en 88.7 millones de USD por año, siendo la mayor parte las pérdidas de productividad debido al presentismo⁷⁴.



En países con menos restricciones sobre los derechos básicos de las mujeres para trabajar - y leyes más equitativas en términos de género - la participación femenina en la fuerza laboral es mayor.

En un estudio de casi 100 países, el FMI encontró que en el 50% de los países donde se aprobó la equidad en el empleo, la participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó al menos 5 puntos porcentuales en los cinco años siguientes⁷⁵

El aumento en el número de restricciones legales sobre el trabajo de las mujeres está asociado con una disminución en la participación femenina en la fuerza laboral, después de controlar el ingreso per cápita, según un análisis de 139 países en 2011.⁷⁶

Un estudio reciente del FMI encontró que en las economías que están llevando a cabo reformas positivas hacia la igualdad de género, la tasa de participación laboral de las mujeres en relación con los hombres también aumentó en 2.05 puntos porcentuales, mientras que para las economías que no están reformando aumentó en 1.74 puntos porcentuales, una diferencia de 0.31 puntos porcentuales.

Al menos el 10% de la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral en los países de la OCDE durante los últimos treinta años se puede atribuir a una reducción de la magnitud de la discriminación, después de controlar las diferencias en educación, experiencia, ocupación, etc.⁷⁷

⁷² Grimshaw y Rubery, "The motherhood pay gap" (La brecha salarial por maternidad), 2015; Aguero, "The wage penalty for motherhood in developing countries" (La penalización salarial por maternidad en países en desarrollo), 2012 citado en ODI, "Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis" (El trabajo de las mujeres: Madres, niñez y la crisis global del cuidado infantil), 2016.

⁷³ Care Internacional (2019) [Counting the Cost: The Price Society Pays for Violence Against Women](#) (Contando el Costo: El Precio que la Sociedad Paga por la Violencia contra las Mujeres)

⁷⁴ CARE Internacional (2017). ['I know I cannot quit.' The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry](#) ('Sé que no puedo renunciar.' El predominio y el costo en productividad del acoso sexual para la industria de la confección en Camboya. Canberra: CARE Australia)

⁷⁵ FMI – "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation" (Juego Limpio: Leyes Más Iguales Impulsan la Participación de la Fuerza Laboral Femenina) 2015

⁷⁶ El Banco Mundial - Women, Business, and the Law (Mujeres, Empresas y el Derecho, 2014), p. 21

⁷⁷ OECD Employment Outlook - Chapter 3 "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity" (El Precio de la Discriminación: Discriminación en el Mercado Laboral por Razones de Género y Etnicidad) 2008



Menos mujeres que hombres poseen tierras y las mujeres consistentemente tienen en promedio propiedades más pequeñas.

El tamaño de la brecha en la propiedad de la tierra varía considerablemente entre países y dentro de ellos. Por ejemplo, las mujeres poseen el 31% de la tierra en Malawi, el 16% en Uganda y menos del 1% en Nigeria.⁷⁸

5.2 Oportunidades



Invertir en servicios de cuidado infantil pagados tiene el potencial de crear empleos de calidad, apoyar el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y beneficiar empresas

El valor económico total del trabajo de cuidado no remunerado, para 64 países para los cuales se dispone de datos de uso del tiempo, asciende al 9 por ciento del PIB global, lo que corresponde a US\$11 billones (paridad de poder adquisitivo 2011).⁷⁹

Las empresas pueden obtener beneficios de proveer cuidado infantil a través de una mejora en la contratación, retención, productividad, diversidad y acceso a los mercados.⁸⁰



Bajo ciertas condiciones, extender la provisión de licencia parental y, en particular, otorgar licencia de paternidad puede tener impactos positivos en el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres⁸¹

A menos que haya incentivos fuertes para que los hombres tomen licencia parental, tiende a ser utilizada principalmente por mujeres y puede llevar a períodos más largos fuera del trabajo, lo que corre el riesgo de reducir habilidades o desalentar a empleadores de contratar mujeres para algunas posiciones.⁸²

⁷⁸ (2015) 'Gender inequalities in ownership and control of land in Africa: myth and reality' (Inequidades de género en la propiedad y control de la tierra en África: mito y realidad)

⁷⁹ OIT, 2018, [Care work and care jobs for the future of decent work](#) Trabajo de cuidados y empleos de cuidados para el futuro del trabajo decente, Ginebra: OIT, 2018.

⁸⁰ IFC, 2017, [Tackling Childcare: the business case for employer supported childcare](#) (Abordando el cuidado infantil: el caso empresarial para el cuidado infantil apoyado por el empleador).

⁸¹ Extender la licencia parental y otorgar la licencia de paternidad es principalmente relevante para las personas empleadas del sector formal en países de ingresos altos y medios.

⁸² FMI – "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation" (Juego Limpio: Leyes Más Iguales Impulsan la Participación de la Fuerza Laboral Femenina) 2015; The Quarterly Journal of Economics – "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe" (Las Consecuencias Económicas de los Mandatos de Licencia Parental: Lecciones de Europa) 1998; Industrial and Labor Relations Review – "Time out of Work and Skill Depreciation" (Tiempo Fuera del Trabajo y Depreciación de Habilidades) 2008.



Una mayor igualdad en los derechos sobre la tierra y otras propiedades está asociada con un aumento de mujeres que trabajan, mayor participación en la toma de decisiones, mejor seguridad alimentaria y nutrición en el hogar y menores tasas de violencia contra las mujeres

La brecha de género en la tasa de participación en la fuerza laboral en países con derechos de herencia iguales es el 50% de lo que es en países con derechos de herencia desiguales.⁸³

Países donde hubo cambios legales en los derechos de propiedad y activos, como Namibia y Perú, experimentaron aumentos del 10-15% en las tasas de participación de la fuerza laboral femenina durante la década siguiente⁸⁴.

En Nepal, las hijas y los hijos de mujeres que poseían tierras tenían la mitad de probabilidades de estar por debajo del peso adecuado en comparación con las hijas y los hijos de mujeres que no poseían tierras⁸⁵.

Un estudio en Kerala, India, encontró que poseer propiedades era uno de los predictores más importantes de si una mujer experimentaba violencia física o psicológica: entre las mujeres sin propiedades, el 49% había experimentado violencia física y el 84% violencia psicológica, mientras que las tasas entre las mujeres propietarias eran del 7% y 16% respectivamente.⁸⁶



Si las mujeres tuvieran igual acceso a la tierra y a los recursos agrícolas, los rendimientos generales aumentarían entre un 20 y un 30% y la producción agrícola total en los países en desarrollo aumentarían entre un 2.5 y un 4 por ciento⁸⁷

La evidencia del mismo estudio sugiere que el aumento de la producción agrícola podría reducir el número total de personas desnutridas en un 12-17% a nivel mundial.

⁸³ Gonzales et al., "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation" (Juego Limpio: Leyes Más Iguales Impulsan la Participación de la Fuerza Laboral Femenina), 2015

⁸⁴ íbid.

⁸⁵ Allendorf, "Do Women's Land Rights Promote Empowerment and Child Health in Nepal?" (¿Promueven los derechos de las mujeres sobre la tierra el empoderamiento y la salud infantil en Nepal?) 2007

⁸⁶ Panda y Agarwal, "Marital Violence, Human Development and Women's Property Status in India" (Violencia marital, desarrollo humano y estatus de propiedad de las mujeres en India)

⁸⁷ FAO, The State of Food and Agriculture 2010-2011, Chapter 4 (El estado de la agricultura y la alimentación), 2011

Anexo: Criterios de Evaluación para Datos Clave

Criterios	Robustez técnica
<i>Metodología</i>	La pregunta de investigación se aborda correctamente mediante una metodología sólida
<i>Mediciones</i>	Las métricas (variables) son fiables y relevantes
<i>Muestreo/recolección de datos</i>	Implementación, logística y estrategia correctamente diseñadas de acuerdo con la metodología y el método de análisis
<i>Complejidad</i>	El estudio tiene en cuenta todas las variables de control relevantes y la complejidad
<i>Conclusividad</i>	Los resultados son concluyentes
Generalizabilidad	
<i>Aplicabilidad a otras geografías</i>	Los mismos resultados/hechos pueden ser aplicables a otras geografías/países
<i>Específico de la región/país</i>	El hecho NO es característico de un solo país
<i>Basado en la cultura</i>	La cultura NO es un mediador
<i>Representatividad</i>	Los resultados pueden inferirse a una población más amplia (tamaño de la muestra)
<i>Contrastado</i>	Se han encontrado hallazgos similares en diferentes estudios
Reputación científica	
<i>Referencias</i>	Basado en las mejores prácticas académicas
<i>Datos primarios</i>	Datos primarios vs. datos secundarios
<i>Actualidad</i>	Realizado en los últimos 4-5 años

"Este documento es un resultado de un proyecto financiado por UK Aid de la gobernanza del Reino Unido." Sin embargo, las opiniones expresadas y la información contenida en él no son necesariamente las del gobierno del Reino Unido ni están respaldadas por él, quien no puede aceptar responsabilidad alguna por tales opiniones o información ni por cualquier confianza depositada en ellas.

Esta publicación ha sido preparada únicamente para orientación general sobre asuntos de interés y no constituye asesoramiento profesional. La información contenida en esta publicación no debe ser utilizada sin obtener asesoramiento profesional específico. No se otorga ninguna representación o garantía (expresa o implícita) en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en esta publicación y, en la medida permitida por la ley, ninguna organización o persona involucrada en la producción de este documento acepta o asume ninguna responsabilidad, obligación o deber de cuidado por las consecuencias de que alguien actúe, o se abstenga de actuar, en base a la información contenida en esta publicación o por cualquier decisión basada en ella.