

# **Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género**

Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements y Gerd Schwartz

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL

Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas

## **Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género**

Preparado por Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar,  
Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements y Gerd Schwartz

Autorizada su distribución por Siddharth Tiwari y Carlo Cottarelli

Septiembre de 2013

**DESCARGO DE RESPONSABILIDAD:** Las opiniones presentadas en este Documento de Análisis del Personal Técnico son de los autores y no representan necesariamente las opiniones del FMI o la política del FMI. Las opiniones expresadas en el presente documento pertenecen a los autores y no deben atribuirse al FMI, su Directorio Ejecutivo ni su gerencia. Los Documentos de Análisis del Personal Técnico se publican con el objeto de generar comentarios y fomentar el debate.

Números de clasificación JEL: E2, J3, J4, O1

participación femenina en la fuerza laboral; mercados de trabajo; disparidades de género; aspectos

Palabras clave: macroeconómicos de la equidad de género

Direcciones electrónicas de los autores: [katrin@elborgh.eu](mailto:katrin@elborgh.eu); [mnewiak@imf.org](mailto:mnewiak@imf.org);  
[kkochhar@imf.org](mailto:kkochhar@imf.org); [sfabrizio@imf.org](mailto:sfabrizio@imf.org);  
[kkpodar@imf.org](mailto:kkpodar@imf.org); [pwingender@imf.org](mailto:pwingender@imf.org);  
[bclements@imf.org](mailto:bclements@imf.org); [gschwartz@imf.org](mailto:gschwartz@imf.org)

## ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>4</b>
<b>IMPLICACIONES MACROECONÓMICAS DE LA DIVISIÓN DEL MERCADO LABORAL:</b>	
<b>¿IMPORTA EL GÉNERO?</b>	<b>4</b>
<b>PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA FUERZA LABORAL: HECHOS ESTILIZADOS</b>	<b>7</b>
<b>CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ESPECÍFICAS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO</b>	<b>10</b>
<b>Políticas para promover una mayor participación femenina en la fuerza laboral</b>	<b>14</b>
A. Políticas fiscales	15
B. Políticas para incrementar la demanda de mano de obra femenina	17
C. Otras medidas de política	19
<b>Otras actividades del FMI orientadas a potenciar el papel de la mujer en la economía</b>	<b>20</b>
<b>RECUADROS</b>	
1. Políticas para promover la PFFL y la igualdad de género en economías de mercado avanzadas	22
2. Políticas para promover la PFFL y la igualdad de género en Brasil	23
3. Políticas para promover la participación femenina en la fuerza laboral y la equidad de género: Cuestiones de desarrollo	24
4. Educación, participación femenina en la fuerza laboral y dividendo demográfico en India	25
<b>APÉNDICES</b>	
1. Análisis del FMI sobre políticas de género	26
2. Prestaciones familiares	29
<b>GRÁFICOS</b>	
1. Participación femenina en la fuerza laboral como porcentaje de la población femenina (más de 15 años de edad), 1990–2011	7
2. Disparidades de género y tasas de participación masculina en la fuerza laboral	8
3. Participación femenina en la fuerza laboral y desarrollo	9
4. Tasas de participación femenina en la fuerza laboral como porcentaje de la población femenina (de más de 15 años de edad), 2011	9
5. Educación de las mujeres y evolución del mercado laboral	13
6. Edad oficial de jubilación en los países de la OCDE, 2011	17
7. Conciencia de la prohibición legal de discriminar en función del género en la contratación de personal	18
<b>CUADROS DEL APÉNDICE</b>	
2.1. Prestaciones familiares en las economías avanzadas	30
2.2. Prestaciones familiares en las economías emergentes	31
<b>REFERENCIAS</b>	<b>31</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

Las mujeres representan poco más de la mitad de la población mundial pero su contribución a la actividad económica medida, al crecimiento y al bienestar está muy por debajo de su potencial, lo cual tiene serias consecuencias macroeconómicas. A pesar de los significativos progresos logrados en las últimas décadas, en todo el mundo los mercados de trabajo siguen estando divididos por géneros y parece haberse estancado el avance hacia la igualdad de género. La participación femenina en la fuerza laboral (PFFL) se ha mantenido por debajo de la participación masculina; las mujeres realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados, y, cuando tienen un empleo remunerado, están sobrerrepresentadas en el sector informal y entre la población pobre. También se ven ante significativas diferencias salariales frente a sus colegas varones. En muchos países, las distorsiones y la discriminación en el mercado laboral restringen las opciones de las mujeres para conseguir un empleo remunerado, y la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios sigue siendo baja.

Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados. Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad. Específicamente, en las economías que están envejeciendo con rapidez, una mayor participación femenina en la fuerza laboral puede estimular el crecimiento al reducir el impacto de la reducción de la mano de obra. Mejores oportunidades para las mujeres también pueden significar un mayor desarrollo económico en las economías en desarrollo, por ejemplo a través de un aumento de la matrícula escolar de las niñas.

En este documento se analizan las características específicas de la participación de la mujer en el mercado laboral que tienen relevancia macroeconómica, los obstáculos que impiden que las mujeres desarrollen plenamente su potencial económico, y las políticas que podrían adoptarse para superar estos obstáculos. La aplicación de políticas que corrijan las distorsiones del mercado laboral y creen igualdad de condiciones ofrecerá a las mujeres la oportunidad de desarrollar su potencial y participar en la vida económica de manera más visible. El análisis que se presenta a continuación se basa en investigaciones realizadas en instituciones académicas y en otras instituciones financieras internacionales, así como en las propias del FMI y en su labor relacionada con la supervisión (apéndice 1).

## IMPLICACIONES MACROECONÓMICAS DE LA DIVISIÓN DEL MERCADO LABORAL: ¿IMPORTA EL GÉNERO?

1. **Hay amplias evidencias de que, cuando las mujeres pueden desarrollar plenamente su potencial en el mercado de trabajo, los beneficios macroeconómicos son significativos** (Loko y Diouf, 2009; Dollar y Gatti, 1999). Se ha estimado que en determinadas regiones las pérdidas de PIB per cápita atribuibles a disparidades de género en el mercado laboral llegan hasta el 27% (Cuberes y Teignier, 2012). Aguirre y otros (2012) señalan que elevando la tasa de participación femenina en la

fuerza laboral (TPFFL) a los niveles de participación masculina específicos del país, el PIB se elevaría, por ejemplo, 5% en Estados Unidos, 9% en Japón, 12% en los Emiratos Árabes Unidos y 34% en Egipto. Basándose en datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Aguirre y otros (2012) estiman que de las 865 millones de mujeres de todo el mundo que podrían contribuir en mayor medida a sus respectivas economías, 812 millones viven en países de economías emergentes y en desarrollo.

2. **En las economías que están envejeciendo con rapidez, una mayor PFFL puede estimular el crecimiento al mitigar el impacto de la reducción de la mano de obra.** Por ejemplo, en Japón la tasa anual de crecimiento potencial podría ser alrededor de un cuarto de punto porcentual mayor si la tasa de participación femenina en la fuerza laboral se acercara al promedio de los países del G7, lo cual elevaría de manera permanente el PIB per cápita un 4%, en comparación con el escenario base (FMI, 2012c). Una mayor participación laboral femenina también elevaría el nivel de calificación de la mano de obra, dado el mayor nivel de educación de las mujeres (Steinberg y Nakane, 2012).

3. **Mejores oportunidades para que las mujeres obtengan ingresos y los controlen podrían contribuir a un desarrollo económico más amplio en las economías en desarrollo, por ejemplo a través de tasas más altas de matriculación escolar de las niñas.** Es más probable que las mujeres inviertan una mayor proporción del ingreso familiar que los hombres en la educación de sus hijos. Según la OIT, el trabajo de la mujer, tanto remunerado como no remunerado, puede ser el factor más importante para reducir la pobreza en las economías en desarrollo (Heintz, 2006). En consecuencia, una mayor PFFL y un mayor nivel de ingresos de las mujeres podrían dar lugar a un mayor gasto en escolarización de los niños y niñas, lo cual podría activar un ciclo virtuoso, al convertirse la mujer educada en modelo de referencia (Aguirre y otros 2012; Miller 2008). Stotsky (2006b) sostiene que la relativa falta de oportunidades para las mujeres en los países en desarrollo inhibe el crecimiento económico, mientras que al mismo tiempo el crecimiento económico permite mejorar las condiciones desventajosas para las mujeres.

4. **La igualdad de acceso a los insumos incrementaría la productividad de las empresas cuyas propietarias son mujeres** (Do, Levchenko y Raddatz, 2011). Se ha determinado que las diferencias de productividad entre las empresas de propiedad de hombres y mujeres obedecen principalmente a diferencias en el acceso a los insumos productivos. (Blackden y Hallward-Driemeier 2013). Reducir esta disparidad en la productividad mediante el acceso igualitario a los recursos productivos podría aumentar sensiblemente el producto (Banco Mundial, 2011).

5. **El empleo de las mujeres en condiciones de igualdad permitiría a las empresas aprovechar mejor la reserva de talento disponible, lo cual redundaría en un mayor crecimiento potencial** (Barsh y Yee, 2012; CAHRS 2011). Aunque es una cuestión no exenta de controversia, hay evidencias de que la presencia de mujeres en las juntas directivas y en los altos

cargos de gestión redundan en mejores resultados empresariales<sup>1</sup>. Las empresas que contratan personal gerencial femenino podrían estar en mejores condiciones para atender los mercados de consumo dominados por mujeres (CED 2012; CAHRS 2011) y una mayor diversidad de género en las juntas directivas podría redundar en un mejor gobierno corporativo, dado que permitiría tener en cuenta una gama más amplia de perspectivas (OCDE, 2012; Lord Davies, 2013). Asimismo, una mayor proporción de mujeres en cargos decisorios podría reducir la proporción de transacciones financieras de alto riesgo que normalmente realizan los operadores masculinos (Coatesy Herbert, 2008).

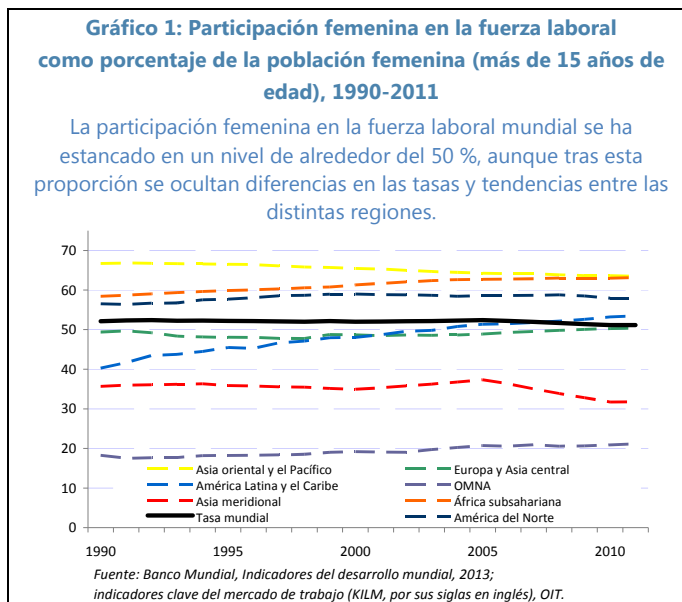
---

<sup>1</sup> En un análisis de empresas que centran la atención en la innovación, Dezso y Ross (2011) llegan a la conclusión de que la representación femenina en los altos niveles gerenciales puede mejorar el rendimiento. McKinsey (2008) muestra que las empresas con tres o más mujeres en los equipos gerenciales de alto nivel tienen un puntaje más alto en los nueve aspectos organizativos que guardan una relación positiva con la obtención de márgenes operativos más altos (por ejemplo, liderazgo, ambiente de trabajo y valores en el trabajo, coordinación y control) Este resultado está avalado por un estudio anterior realizado por Catalyst (2004) en el que se observa una correlación positiva entre la diversidad de género y el rendimiento financiero (retorno del capital accionario y retorno total para los accionistas).

## PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA FUERZA LABORAL:

### HECHOS ESTILIZADOS

6. **El promedio de alrededor de 50% de PFFL sigue siendo bajo, y los niveles y tendencias son distintos según la región** (gráfico 1). Si bien actualmente las mujeres representan el 40% de la mano de obra mundial (Banco Mundial, 2011), las TPFLL se han situado en torno al 50% en los dos últimos decenios. Tras esta tasa promedio se esconden significativas diferencias entre las regiones en los niveles y tendencias: la TPFLL oscila entre un mínimo de 21% en Oriente Medio y el Norte de África y más del 63% en Asia oriental y el Pacífico así como en África subsahariana<sup>2</sup>. Si bien en las últimas dos décadas en América Latina y el Caribe las TPFLL registraron un fuerte aumento, de alrededor de 13 puntos porcentuales, estas tasas han disminuido en Asia meridional, en tanto que en Europa y Asia Central se han mantenido constantes en términos generales<sup>3</sup>.



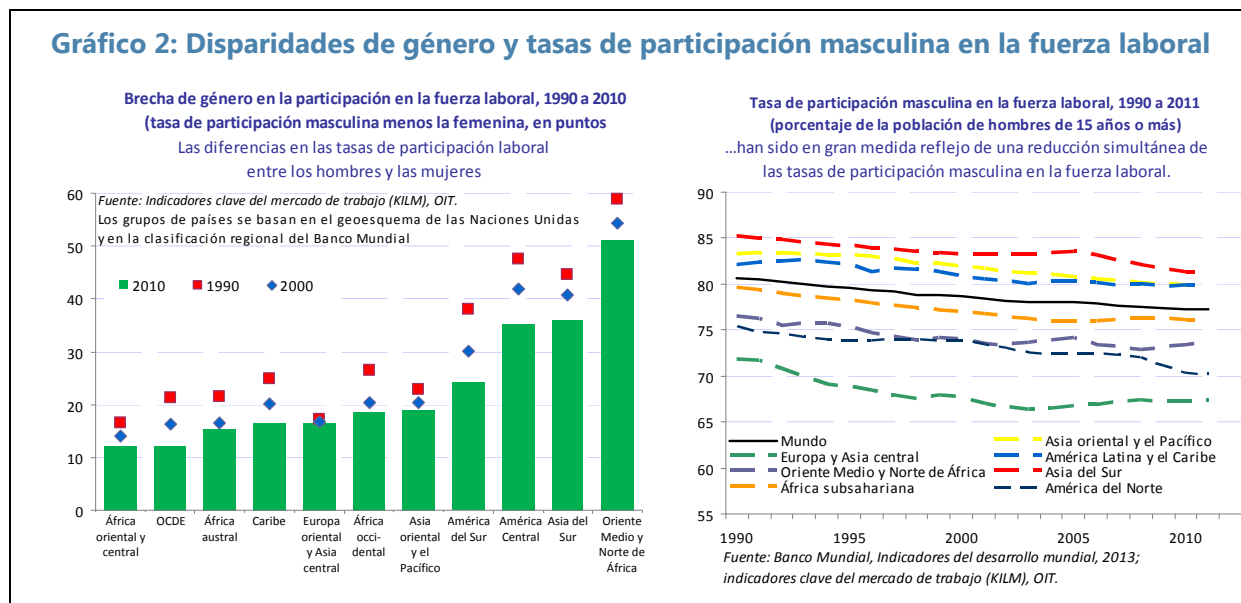
7. **Las diferencias entre las tasas de participación femenina y masculina se han reducido, pero siguen siendo altas en la mayoría de las regiones.** En promedio, la diferencia en las tasas de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres ha estado disminuyendo desde 1990, en gran medida debido a que en todo el mundo las tasas de participación masculina han bajado, pero dicha diferencia sigue siendo significativa (gráfico 2). La disparidad de género es muy diferente según la región: la mayor disparidad se observa en Oriente Medio y Norte de África (51 puntos porcentuales), seguida de Asia meridional y América Central (más de 35 puntos porcentuales), y los niveles más bajos se registran en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y en África oriental y central (alrededor de 12 puntos porcentuales).

8. **La disparidad de género presenta variaciones significativas incluso entre los países de la OCDE.** Por ejemplo, la disparidad de género en el mercado de trabajo de Japón se sitúa en 25 puntos porcentuales, en comparación con poco más de 10 puntos porcentuales, en promedio, en las principales economías avanzadas y tan solo 6 puntos porcentuales en Suecia. Entre los miembros de la OCDE, el empleo femenino se concentra en el sector de servicios, que emplea al 80% de las mujeres

<sup>2</sup> En todos los gráficos y paneles basados en datos del *Informe de Desarrollo Mundial* se aplican las definiciones de grupos de países del Banco Mundial.

<sup>3</sup> Las diferencias en las TPFLL de las distintas economías también reflejan diferencias en la comercialización de los servicios (Freeman y Schettkat 2002).

que trabajan, en comparación con el 60% de hombres. Dentro de este sector, las mujeres ocupan un porcentaje desproporcionadamente alto de los empleos en servicios de salud y servicios comunitarios, seguidos por los servicios educativos (OCDE, 2012). Según análisis de la OIT (2010), las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores que se caracterizan por su bajo status y remuneración.



9. **La PFFL varía con el ingreso per cápita, y las evidencias apuntan a una relación en forma de U** (gráficos 3 y 4). A menores niveles de ingreso per cápita, una TPFLL alta refleja la necesidad de trabajar si no existen programas de protección social. Cuando el ingreso familiar es más alto y la protección social mayor, las mujeres pueden abandonar el mercado y dedicarse a tareas domésticas y el cuidado de los niños. A los niveles de ingreso de los países avanzados, la participación en la fuerza laboral aumenta como resultado de una mejor educación, menores tasas de fecundidad, el acceso a tecnología que ahorre mano de obra en tareas domésticas y la disponibilidad de servicios domésticos en condiciones de mercado (Duflo, 2012; Tsani y otros, 2012; Banco Mundial, 2011). Se ha observado que la relación en forma de U se mantiene estable a lo largo del tiempo y persiste aún después de considerar las características específicas de cada país<sup>4</sup>.

10. **Las disparidades de género en lo que respecta a la educación han ido disminuyendo pero las tasas de alfabetización de las mujeres siguen siendo menores que las de los hombres<sup>5</sup>**. En gran medida se ha cerrado la brecha de género en la escolarización primaria, y la

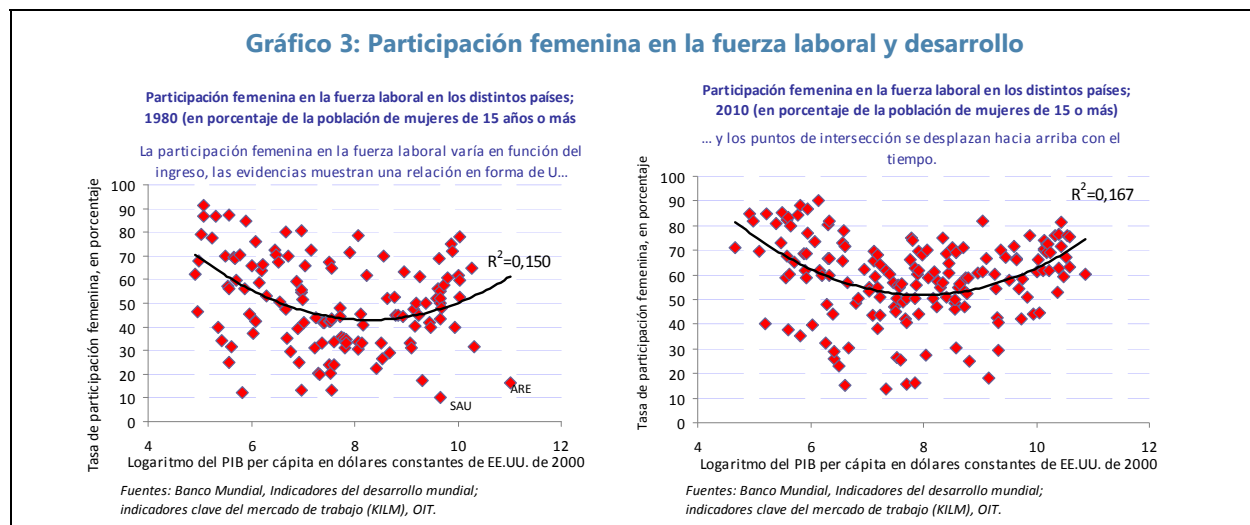
<sup>4</sup> Por ejemplo, Mammen y Paxson (2000) replican la relación en forma de U que se observa en Golden (1995) en lo que respecta a los datos comparativos entre países desde 1970, 1975, 1980 y 1985, y afirma que se pueden observar tendencias similares independientemente de que la participación laboral se restrinja a mujeres de 45 a 59 años de edad o incluya a las mujeres más jóvenes. Al combinar los datos e incluir los efectos fijos por país, el estudio muestra que el ajuste cuadrático aún es un buen predictor de los datos.

<sup>5</sup> Tanto en el gráfico 2 como en el 5 se aplican las definiciones del Banco Mundial para las tasas de participación en la fuerza laboral y se incluye el trabajo a tiempo parcial.



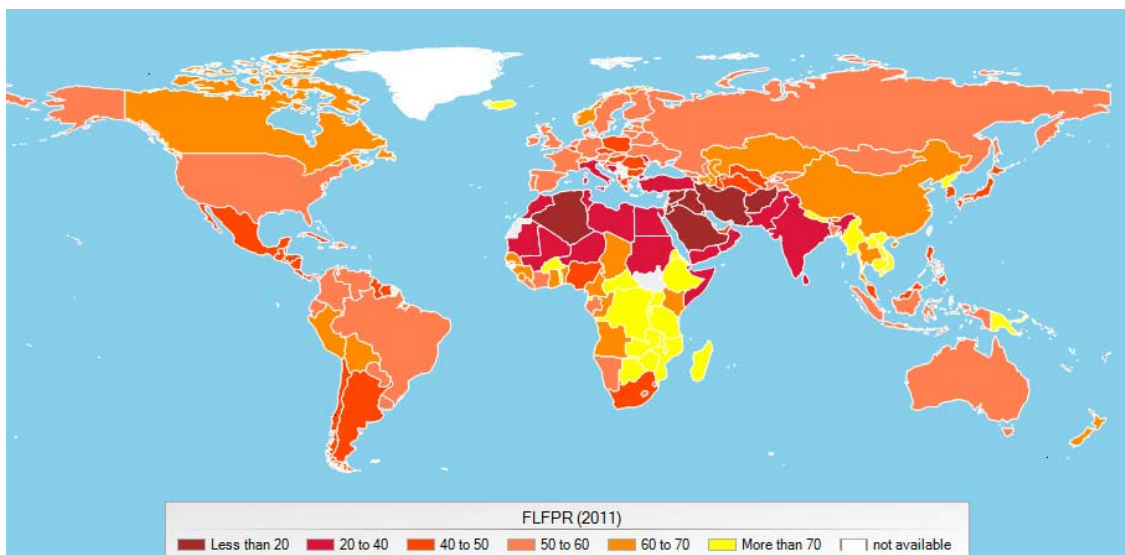
proporción entre mujeres y varones matriculados en la escuela primaria llega al 94% incluso en los países menos adelantados (gráfico 5). En la educación secundaria, en promedio la proporción entre mujeres y varones matriculados es de 97%, y actualmente la probabilidad de participar en estudios terciarios es mayor para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, las tasas de alfabetización aún son más bajas entre las mujeres que entre los hombres, sobre todo en las regiones de Asia meridional, y África oriental y septentrional.

**Gráfico 3: Participación femenina en la fuerza laboral y desarrollo**



**Gráfico 4: Tasas de participación femenina en la fuerza laboral como porcentaje de la población femenina (de más de 15 años de edad), 2011**

La participación femenina en la fuerza laboral varía mucho en todo el mundo.



Fuente: Banco Mundial, Indicadores de desarrollo mundial, 2013, base de datos de la OIT de indicadores clave del mercado de trabajo.

## CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ESPECÍFICAS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

11. **Las mujeres realizan una contribución sustancial al bienestar económico al aportar grandes cantidades de trabajo no remunerado, como en el cuidado de los niños y tareas domésticas, que en muchos casos siguen siendo invisibles y no se contabilizan en el PIB<sup>6</sup>.** La capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral se ve limitada por la gran cantidad de tiempo que dedican a trabajos no remunerados. En promedio, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a tareas domésticas y cuatro veces más al cuidado de los niños (Duflo, 2012), lo cual permite que los hombres de la familia dispongan de mayor cantidad de tiempo para participar en la fuerza laboral formal. En los países de la OCDE, diariamente las mujeres dedican dos horas y media más que los hombres a trabajos no remunerados (incluido el cuidado de la familia), independientemente de que sus cónyuges estén o no empleados (Aguirre y otros, 2012)<sup>7</sup>. Como resultado, la diferencia entre hombres y mujeres en el tiempo total de trabajo —la suma del trabajo remunerado y no remunerado, incluido el tiempo de viaje— se aproxima a cero en muchos países (OCDE, 2012). Según Heintz (2006), la división por género entre el trabajo de mercado y el trabajo doméstico, sumado al menor potencial de ingresos de las mujeres, tiende a reforzar en cada familia la dinámica de género ya arraigada.

12. **En los países de la OCDE, sigue habiendo diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a las horas de trabajo remuneradas y la participación en el trabajo a tiempo parcial.** El trabajo a tiempo parcial sigue siendo predominantemente femenino y, debido a la persistencia de roles estereotipados en función del género, suele verse como la única solución para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares (OIT, 2010). En muchas economías avanzadas, se han perfilado trayectorias profesionales específicas de cada género, caracterizadas por una mayor participación de las mujeres en trabajos a tiempo parcial y mayores interrupciones de su carrera profesional para dedicarse al cuidado de los niños, lo cual trae aparejado para las mujeres un mayor riesgo de caer en una situación de pobreza en su edad avanzada. Si bien en muchos casos el trabajo a tiempo parcial es una condición esencial para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral, puede perpetuar roles definidos en función del género, creando desventajas para el desarrollo profesional (OCDE, 2012)<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Los agregados de ingreso nacional invariablemente omiten contabilizar adecuadamente la economía no remunerada (Stotsky 2006b). El grado en que este tipo de trabajo se contabiliza en el PIB refleja la comercialización de estos servicios, que difiere de un país a otro (Freeman y Schettkat 2002). La limitada participación de las mujeres en el mercado laboral da como resultado niveles mucho más bajos de actividad económica medida, con una diferencia con respecto a la actividad económica potencial de hasta el 34% en algunos países (Aguirre y otros, 2012).

<sup>7</sup> Mientras que los hombres tienden a participar en tareas domésticas que por su carácter más esporádico se adaptan con mayor facilidad a los horarios de trabajo, las mujeres asumen mayormente la responsabilidad por las tareas domésticas rutinarias que deben realizarse con prescindencia de que tengan o no otras presiones laborales.

<sup>8</sup> En Europa, solo el 3% de las mujeres y apenas el 1,5 % de los hombres que trabajan en régimen de tiempo parcial pasan a ocupar un empleo de jornada completa más adelante en su carrera.

13. **Asimismo, existe una significativa disparidad salarial entre hombres y mujeres, aun dentro de las mismas ocupaciones e incluso si se tienen en cuenta las características individuales, como la educación.** En los países de la OCDE, la brecha salarial entre los géneros, definida como la diferencia entre la mediana de los salarios de hombres y mujeres dividida por la mediana del salario de los hombres, se estima en 16% (OCDE 2012). La segregación por tipo de empleo y el número reducido de horas de trabajo, sumados a las diferencias de experiencia laboral, explican alrededor del 30% de la brecha salarial, en promedio. Esta brecha salarial, si bien es reducida en el caso de las mujeres jóvenes, aumenta de manera abrupta durante los años de procreación y cuidado de los niños, lo cual indica que la maternidad está "penalizada" con una pérdida salarial estimada en el 14% en los países de la OCDE. En las economías emergentes, la brecha salarial muestra grandes variaciones, y es relativamente alta en China, Indonesia y Sudáfrica. El nivel relativamente reducido de las brechas salariales en Oriente Medio y Norte de África se explica porque las mujeres, que suelen tener un mayor nivel de educación que sus colegas varones, tienen una participación muy limitada en el trabajo asalariado. En varios países, las diferencias de ingresos son incluso más significativas cuando se comparan mujeres y hombres con mayores niveles de educación (OCDE, 2012).

14. **La disparidad de género en lo que respecta a los ingresos es aún mayor en el caso del empleo por cuenta propia que en el empleo asalariado.** Un factor que puede explicar este fenómeno es que las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a su empresa. En promedio, las empresas de propiedad de mujeres registran menores ganancias y tienen una menor productividad laboral que las empresas de propiedad de hombres, lo cual también se explica por el tamaño de las empresas, la intensidad de uso de capital y un acceso más limitado al financiamiento externo y a recursos productivos (OCDE, 2012)<sup>9</sup>.

15. **En muchos países, las necesidades básicas insatisfechas y la carencia de derechos limitan el potencial de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo formal o convertirse en empresarias.** En algunas economías emergentes y en desarrollo, las restricciones que impiden que las mujeres se movilicen de manera independiente y participen en el mercado de trabajo menoscaban su potencial económico (Banco Mundial, 2011). Las mujeres predominan en el sector informal, caracterizado por la vulnerabilidad de la situación de empleo, un bajo grado de protección, la preponderancia de mano de obra no calificada y la inestabilidad de ingresos (OIT, 2012a; Campbell y Ahmed, 2012). En muchos casos los derechos de propiedad y los derechos hereditarios de las mujeres son limitados, al igual que su acceso al crédito. En la agricultura, sobre todo en África, las mujeres explotan pequeñas parcelas y trabajan en cultivos menos remunerativos que los hombres, y su acceso a insumos agrícolas es más limitado (Banco Mundial, 2011).

16. **En muchas economías avanzadas, los sistemas tributarios crean fuertes desincentivos a la PFFL al ejercer una mayor presión fiscal sobre los integrantes de la familia que perciben**

<sup>9</sup> Las razones de esta discrepancia no han sido investigadas en profundidad. Como posibles explicaciones pueden mencionarse las prácticas discriminatorias, pero también el menor tamaño de las empresas de propiedad de mujeres y la dificultad de las pequeñas y medianas empresas para obtener crédito (OCDE, 2012).

**ingresos secundarios**<sup>10</sup>. Si los impuestos se calculan sobre los ingresos familiares en lugar de los ingresos individuales, esta presión fiscal sobre los ingresos secundarios —que suelen ser percibidos por mujeres casadas— será mayor que la que se aplicaría a una mujer soltera en idéntica situación. Sigue estando muy difundida la aplicación de impuestos sobre el total de ingresos familiares y otras características tributarias relacionadas con la situación familiar (como la obligación de declarar impuestos en forma conjunta, las deducciones por cónyuge a cargo y los créditos tributarios condicionados al ingreso familiar), aunque muchos países de la OCDE han establecido un régimen de tributación a título individual.

**17. En todos los países, la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios sigue siendo baja.** Por ejemplo, durante 2008-12, la proporción de mujeres al frente de las 500 empresas de la lista de Standard and Poor se mantuvo en el 4%<sup>11</sup>. En los 27 países de la UE, solamente el 25% de las empresas que emplean personal son de propiedad de mujeres. En 2012, solo alrededor del 20% de las bancas en los parlamentos nacionales estaban ocupadas por mujeres. Y cuando las mujeres asumen cargos públicos de mayor jerarquía, suelen ocupar ministerios encargados de temas socioculturales más que aquellos con funciones en el área económica y otras áreas estratégicas clave (OCDE, 2012). Asimismo, los datos a nivel microeconómico indican que los estereotipos de género pueden menoscabar la participación de las mujeres en la política<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Stotsky (1996) analiza el sesgo de género de los sistemas tributarios, que puede adoptar formas explícitas e implícitas, que reflejan las normas sociales subyacentes. Entre las formas de discriminación de género explícita en el impuesto sobre la renta de las personas físicas se incluyen las normas que rigen la distribución de los ingresos comunes; la asignación de las exenciones, deducciones y otras preferencias tributarias, y la determinación de las tasas impositivas y las responsabilidades legales con respecto al pago del impuesto. El sesgo de género implícito queda reflejado principalmente en las tasas impositivas marginales crecientes, que son un desincentivo para quienes perciben ingresos secundarios.

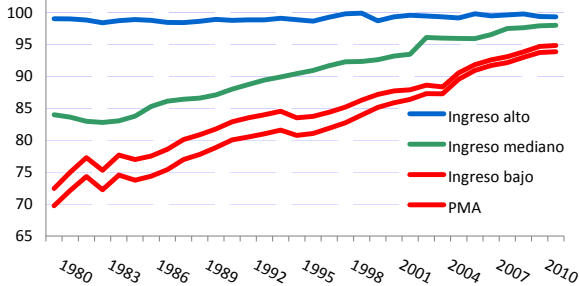
<sup>11</sup> Entre una muestra de 60 empresas de la lista Fortune 500 o empresas de tamaño similar, solo el 18% del personal femenino de nivel inicial o medio aspiraba a llegar a un cargo gerencial de alto nivel en la compañía, frente al 36% del personal masculino (Barsh y Yee, 2012).

<sup>12</sup> En un experimento de campo realizado en Bengal occidental, Beaman y otros (2009) observan que los hombres tienen un fuerte prejuicio en contra de la eficacia de las mujeres en la política, y que, ante el mismo rendimiento general como políticos, evalúan de manera significativamente más desfavorable a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, el prejuicio es mucho menor en el caso de los hombres que han estado expuestos desde temprano a mujeres que participan en la política.

### Gráfico 5: Educación de las mujeres y evolución del mercado laboral

#### Proporción de mujeres en relación a varones matriculados en enseñanza primaria por nivel de ingreso, 1980-2011 (en porcentaje)

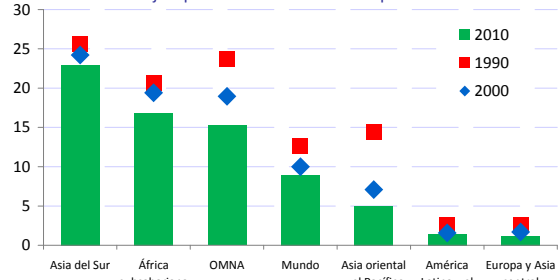
La brecha de género en la educación primaria se está cerrando en todos los grupos de ingreso, y los países en desarrollo se están acercando a los niveles de los mercados emergentes y las economías avanzadas ...



Fuentes: Banco Mundial, Indicadores del desarrollo mundial, 2013; Instituto de Estadística de la UNESCO.

#### Brecha de género en el nivel de alfabetización, 1990-2010 (hombres menos mujeres, en puntos porcentuales)

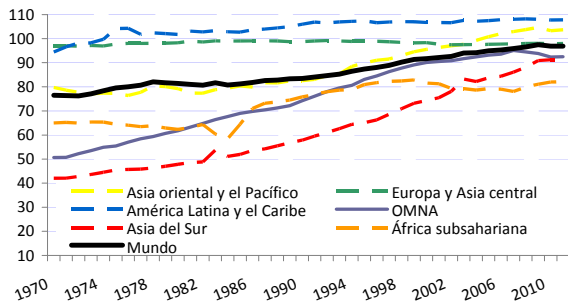
... pero las tasas de alfabetización de las mujeres aún son más bajas que las de los hombres en promedio.



Fuentes: Banco Mundial, Indicadores del desarrollo mundial, 2013; Instituto de Estadística de la UNESCO.

#### Proporción de mujeres en relación a varones matriculados en la escuela secundaria por región, 1970-2011 (en porcentaje)

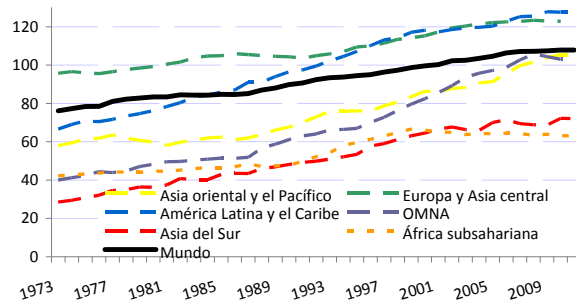
En todas las regiones se ha observado una reducción de la brecha de género en las tasas de matriculación en la escuela secundaria a lo largo de las últimas cuatro décadas...



Fuentes: Banco Mundial, Indicadores del desarrollo mundial, 2013; Instituto de Estadística de la UNESCO.

#### Proporción de mujeres en relación a varones matriculados en estudios terciarios por región, 1973-2011 (en porcentaje)

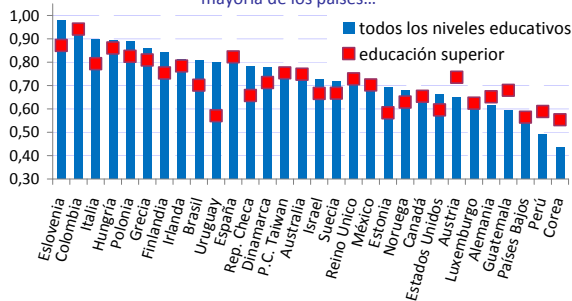
... y actualmente, en promedio, el número de mujeres matriculadas en estudios terciarios supera el de hombres.



Fuentes: Banco Mundial, Indicadores del desarrollo mundial, 2013; Instituto de Estadística de la UNESCO.

#### Relación de ingresos anuales entre hombres y mujeres, 2006\*

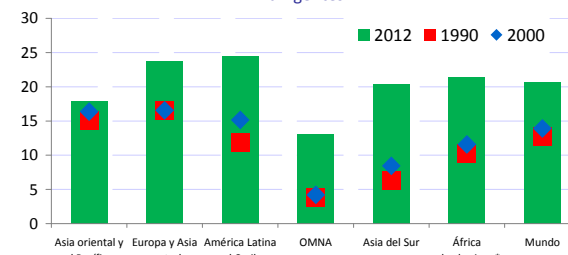
Sin embargo, la brecha de ingresos aún es significativa en la mayoría de los países...



Fuente: Cross National Data Center, en Luxemburgo, cifras clave (WAVE VI)  
\*o últimos datos disponibles

#### Porcentaje de bancas ocupadas por mujeres en los parlamentos nacionales, 1990-2012 (en porcentaje)

y las mujeres aún están subrepresentadas en los cargos dirigentes.



\*el valor de 1990 se reemplazó por el de 1997 debido a que era el último disponible  
Fuentes: Banco Mundial, Indicadores del desarrollo mundial, 2013; Unión Interparlamentaria (www.ipu.org).

18. **Durante la fase de desaceleración económica de 2007-09, las diferencias en el empleo de hombres y mujeres se redujeron en la mayor parte de los países de la OCDE<sup>13</sup>.** Esta tendencia se explica en gran parte por la mayor solidez del empleo en el sector de servicios, donde se concentra el empleo femenino, en comparación con las industrias en que predominan los hombres, como la construcción y la actividad manufacturera. Por ejemplo, en Estados Unidos, durante todo el período 2007–12, los 4,6 millones de empleos masculinos que se perdieron prácticamente duplica la pérdida de empleos femeninos (Kochhar, 2011)<sup>14</sup>. Sin embargo, a tono con lo observado en recesiones anteriores, esta tendencia cambió en 2009 y en 2011–12, años en que el desempleo siguió aumentando entre las mujeres, en tanto que entre los hombres se redujo o se mantuvo constante (OCDE, 2012)<sup>15</sup>.

19. **En muchos países en desarrollo, las mujeres y las niñas son especialmente vulnerables a los efectos de la crisis económica.** Por ejemplo, en América Latina y el Caribe, la crisis económica afectó de manera desproporcionada al empleo femenino, ya que las mujeres sufrieron alrededor del 70% del total de despidos en México y Honduras (Mazza y Fernandes Lima da Silva, 2011). Si bien muchos trabajadores debieron aceptar trabajos de menor remuneración y mayor riesgo en el contexto de la crisis, las mujeres y las niñas fueron especialmente vulnerables a empleos riesgosos, no protegidos y a menudo informales, y los índices de graduación de la escuela primaria cayeron más entre las mujeres que entre los varones (Stavropoulou y Jones 2013)<sup>16</sup>. En muchos países, el aumento del desempleo juvenil como consecuencia de la crisis también afectó desproporcionadamente a las mujeres jóvenes. En África septentrional, el desempleo entre las mujeres jóvenes aumentó 9,1 puntos porcentuales, en comparación con 3,1 puntos porcentuales en el caso de los hombres jóvenes (Stavropoulou y Jones, 2013).

## POLÍTICAS PARA PROMOVER UNA MAYOR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA FUERZA LABORAL

20. **Para ofrecer a las mujeres las mismas oportunidades económicas y aprovechar a pleno el potencial de la fuerza laboral femenina, lo cual tendría importantes repercusiones en el crecimiento y el bienestar futuros, se requerirá un conjunto integrado de políticas que promuevan y apoyen el empleo femenino (Sen, 2001).** Las investigaciones muestran que la aplicación de políticas de gran alcance y adecuado diseño puede redundar en mayores

<sup>13</sup> Israel, Corea, Polonia y Suecia fueron las excepciones.

<sup>14</sup> Véase también OIT (2012b) sobre las tendencias del empleo en el mundo durante la crisis.

<sup>15</sup> Sobre la base de análisis de las recesiones de Estados Unidos, Stotsky (2006b) destaca que, en general, durante las recesiones el desempleo aumenta más rápido entre los hombres que entre las mujeres, con lo cual se reduce la disparidad de género en el desempleo, y que en las fases ascendentes del ciclo económico, el desempleo masculino se reduce con mayor rapidez que el femenino, y por lo tanto dicha disparidad se acrecienta.

<sup>16</sup> Si bien las evidencias son dispares en lo que respecta al impacto de la crisis en función del género sobre la mano de obra infantil, es más probable que las niñas realicen trabajos sumamente vulnerables, incluido el trabajo doméstico y el comercio sexual a cambio de favores o dinero (Stavropoulou y Jones, 2013, pág. 31).

oportunidades económicas para las mujeres e incrementar su participación efectiva en la economía (Revenga y Shetty, 2013; Aguirre y otros, 2012; Duflo, 2012).

## A. Políticas fiscales

21. **Existe un amplio margen para incrementar la PFFL por medio de políticas fiscales.** La aplicación de impuestos sobre la renta del trabajo y el gasto público en prestaciones sociales repercuten de manera similar en los mercados de trabajo: debilitan el vínculo entre la oferta de mano de obra y los ingresos, con lo cual influyen en la decisión de participar en el mercado laboral. Por lo tanto, para no desincentivar el trabajo es importante que las prestaciones se diseñen correctamente.

22. **Muchas reformas de política fiscal se orientan a incrementar el empleo de las mujeres y los hombres, pero incluso algunas medidas que no hacen distinción de género pueden tener un efecto positivo desproporcionadamente mayor en las mujeres (FMI, 2012d; Banco Mundial, 2011; Duflo, 2012).** En el documento del Directorio del FMI (2012d) titulado "Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies" (Política fiscal y empleo en las economías avanzadas y emergentes) se describen una amplia gama de políticas fiscales que potencian la participación en la fuerza laboral tanto de las mujeres como de los hombres.

### **Medidas tributarias**

23. **La PFFL aumentaría si los impuestos se aplicaran sobre los ingresos individuales en lugar del ingreso familiar.** Según estudios empíricos, la oferta de mano de obra femenina es más sensible a reaccionar ante la aplicación de impuestos que la oferta de mano de obra masculina (FMI, 2012d). Por lo tanto, si se reduce la presión fiscal sobre quienes perciben ingresos secundarios (que son predominantemente mujeres) aplicando impuestos sobre el ingreso individual en lugar del ingreso familiar se podría lograr mucha más eficiencia y mejorar el comportamiento del mercado de trabajo en general. Entre los países donde se podría reducir significativamente la presión fiscal sobre los ingresos secundarios se incluyen Francia, Portugal y Estados Unidos.

24. **Mediante créditos fiscales u otros beneficios tributarios para los trabajadores de bajos salarios es posible estimular su participación en la fuerza laboral, incluida la participación femenina.** Los denominados créditos fiscales al trabajo reducen la obligación tributaria neta —que incluso puede llegar a ser negativa en el caso de quienes cobran salarios bajos—, con lo cual hacen que la aceptación de un trabajo represente un beneficio neto mayor en términos de ingresos. Estos créditos se reducen paulatinamente conforme aumentan los ingresos. En los países donde el objetivo prioritario es el sostén de ingresos, en general se van reduciendo conforme aumentan los ingresos *familiares* y suelen estar condicionados al hecho de que haya niños en el grupo familiar<sup>17</sup>. Sin embargo, esta reducción gradual del crédito al aumentar los ingresos familiares da lugar a tasas impositivas marginales altas tanto sobre el ingreso primario como sobre el ingreso secundario de la

<sup>17</sup> Este es el caso en Canadá, Corea, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Nueva Zelandia, el Reino Unido y la República Eslovaca.

familia, creando así fuertes efectos adversos sobre la oferta de mano de obra de quienes perciben ingresos secundarios. En cambio, en los países que hacen hincapié en la participación en la fuerza laboral, estos créditos en general se reducen a medida que aumentan los ingresos individuales. Esta política es preferible si se quiere incrementar la PFFL, dado que la tasa impositiva marginal sobre el ingreso secundario en general sigue siendo más baja<sup>18</sup>.

### **Medidas relacionadas con el gasto**

25. **Mediante prestaciones familiares de diseño adecuado es posible promover la PFFL** (Jaumotte, 2003). Los planes de licencias parentales financiados con fondos públicos pueden ayudar a que los padres y madres concilien su vida laboral y familiar y mantengan su conexión con el mercado laboral al garantizar el retorno al empleo al concluir la licencia. En promedio, la licencia parental remunerada tiene una duración de 26 semanas en las economías avanzadas, y todos los países de la OCDE con excepción de Corea y Estados Unidos actualmente ofrecen este tipo de licencia remunerada (véase el cuadro 2.2 del apéndice). Sin embargo, el hecho de ausentarse del mercado laboral durante períodos prolongados también crea el riesgo de deterioro de las aptitudes y los ingresos (Ruhm, 1998). Mediante políticas que ofrezcan y promuevan una mayor paridad entre las licencias por paternidad y maternidad podría promoverse el retorno de las madres al mercado laboral con mayor rapidez y contribuir a modificar los hábitos subyacentes en materia de género (Banco Mundial, 2012a)<sup>19</sup>. Islandia y Noruega han establecido licencias por paternidad de carácter obligatorio, en tanto que en Suecia una parte de la licencia parental está reservada para el padre y se pierde si este opta por no tomarla.

26. **Al modificar las prestaciones para la manutención de los niños y otras prestaciones sociales podrían crearse mayores incentivos para trabajar.** Si estas prestaciones son demasiados altas, pueden reducir los incentivos para que las mujeres se incorporen al mercado laboral, sobre todo entre las mujeres con menor capacidad de generación de ingresos (Jaumotte, 2003). Vinculando las prestaciones a la participación en la fuerza laboral (prestaciones “en el trabajo”), la participación en actividades de capacitación laboral u otros programas activos del mercado laboral se pueden crear mayores incentivos para que las mujeres se reincorporen a este mercado.

27. **Un mejor acceso a servicios integrales de guardería infantil de costo accesible y alta calidad permite que las mujeres dispongan de más tiempo para emplearse en el mercado formal.** Al analizar datos para 10 países diferentes, Gong, Breunig y King (2010) y Kalb (2009) observan que la elasticidad de la oferta de mano de obra femenina con respecto al precio de los servicios de cuidado infantil oscila en un rango de -0,13 a -0,2. Por lo tanto, si el precio de estos servicios se reduce un 50%, la oferta de mano de obra aumentará en el orden de 6,5 a 10% entre las madres jóvenes. Las reformas de los programas de apoyo para el cuidado de los niños podrían

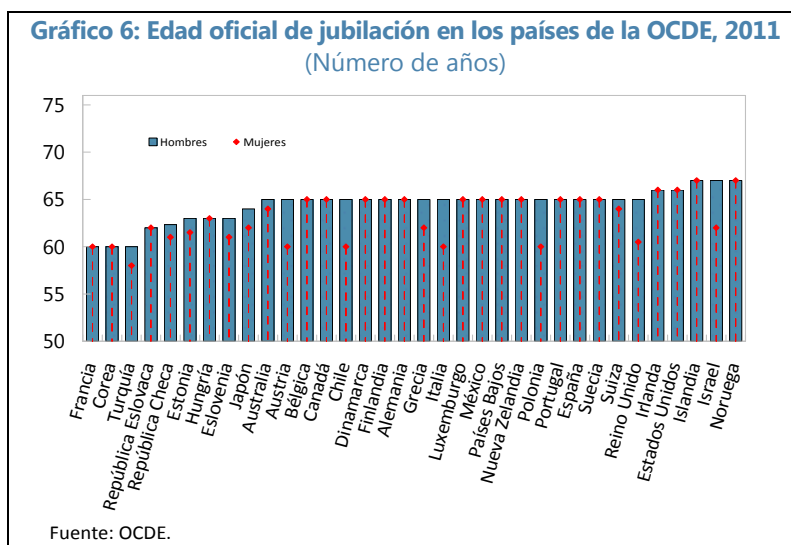
<sup>18</sup> Este enfoque es el seguido en Alemania, Bélgica, Finlandia, Países Bajos y Suecia.

<sup>19</sup> Bandiera y Natraj (2013) observan que el avance hacia la paridad de género en el cuidado infantil puede no tener un efecto inmediato en las normas culturales, pero hay evidencias de que los shocks pueden modificar la gama de comportamientos que resultan aceptables.



focalizarse en prestaciones para quienes trabajan, por ejemplo, ofreciendo subsidios para guarderías para las madres con empleo. De esta manera se promovería la participación femenina en la fuerza laboral sin crear distorsiones en los incentivos del mercado laboral.

28. **También podrían considerarse reformas del sistema de pensiones, en particular en países donde la brecha entre la edad de jubilación de hombres y mujeres es amplia (gráfico 6).** Esta brecha llega a cinco años en algunos países de la OCDE, pese a que la esperanza de vida de las mujeres es mayor. Los sistemas de pensiones también deberían asegurar que los períodos de ausencia por licencia por maternidad no se traduzcan en pensiones más bajas, ofreciendo créditos especiales a las mujeres con hijos (como en Alemania, Chile, Francia y Suecia). Las reformas del seguro social podrían centrarse en fortalecer la vinculación entre las aportaciones y las prestaciones, con lo cual se desalentaría la jubilación anticipada.



29. **Los gastos en educación de las mujeres y las mejoras en la infraestructura rural pueden promover la PFFL en los países emergentes y en desarrollo**<sup>20</sup>. La evidencia empírica sugiere que el nivel de educación guarda una correlación positiva con la PFFL. En Turquía, por ejemplo, solo el 17% de las mujeres analfabetas participan en la fuerza laboral, mientras que la tasa de participación supera el 70% entre las mujeres con un título de posgrado (Ercan Hoşgör, y Yımlaz, 2010). Más allá del aumento del gasto global en educación, las autoridades de política económica podrían considerar medidas que creen mayores incentivos para que las niñas vayan a la escuela, por ejemplo mediante transferencias monetarias a las familias pobres, condicionadas al hecho de que sus hijas asistan a la escuela, como en Bangladesh y Camboya (Banco Mundial, 2011). Asimismo, mejorando la calidad de la infraestructura en las zonas rurales, por ejemplo ofreciendo mayor acceso a agua potable y mejorando los sistemas de transporte, es posible reducir el tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y facilitar su acceso a los mercados (Koolwal y van de Walle, 2013).

## B. Políticas para incrementar la demanda de mano de obra femenina

30. **La aplicación de políticas que eliminen las distorsiones del mercado de trabajo y nivelen el campo de juego para todos contribuiría a estimular la demanda de mano de obra**

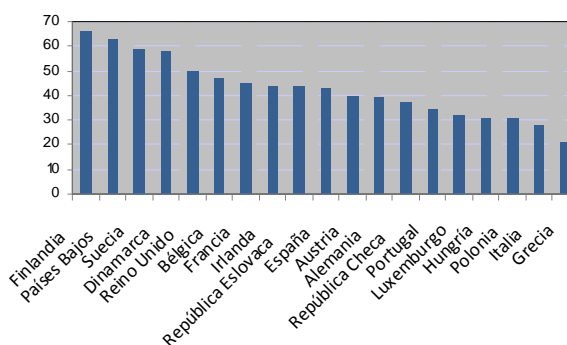
<sup>20</sup> Laframboise y Trumbic (2003) observan que en Oriente Medio y Norte de África las condiciones sociales relativamente desfavorables para las mujeres no pueden atribuirse al nivel del gasto social del gobierno sino más bien a la ineficiencia e inadecuada focalización de dicho gasto.

**femenina.** La discriminación restringe artificialmente la demanda de mano de obra femenina. Las normas sociales que rigen la participación de las mujeres en el mercado laboral tienen un efecto tangible en la demanda de mano de obra, en la PFFL, y por ende en la evolución macroeconómica<sup>21</sup>. Estas normas sociales que influyen en la PFFL se observan en todos los países miembros del FMI. En algunos países, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ve afectada por restricciones legales que limitan su participación a sectores específicos de la economía y restringen su acceso al crédito y a los derechos de propiedad. En muchas otras economías, la tradición y las normas no escritas cercenan las oportunidades económicas de las mujeres.

**31. Pese a que en las economías de mercado avanzadas se han logrado progresos significativos, persisten evidencias de discriminación en función del género.** En las últimas décadas los cambios en la legislación y las normas sociales han estimulado el aumento de la demanda de mano de obra femenina y han hecho posible que las mujeres busquen empleo fuera del hogar. Sin embargo, aunque se han adoptado normas legislativas que prohíben la discriminación en todos los países de la OCDE, ha sido difícil exigir el cumplimiento de algunas de las medidas adoptadas (gráfico 7; OCDE, 2008).

**Gráfico 7: Conciencia de la prohibición legal de discriminar en función del género en la contratación de personal, (como porcentaje de respuestas a la encuesta)**

En la mayoría de los países de la OCDE, menos del 50% de la población tiene conocimiento de las leyes contra la discriminación en el proceso de contratación de personal



Fuente: OCDE (2008), basado en Comisión Europea (2007).

**32. Entre las políticas para lograr un mayor cumplimiento de las normas contra la discriminación cabe mencionar las siguientes (OCDE, 2008):**

- *Crear una mayor conciencia del derecho legal* a recibir un tratamiento igualitario: si bien en la mayoría de los países de la OCDE aún es bajo el nivel de conciencia con respecto a las leyes laborales contra la discriminación (gráfico 7), en varios países los órganos nacionales que promueven la igualdad realizan campañas informativas.
- *Ofrecer incentivos correctos*: un régimen sólido en lo que respecta a la carga de la prueba puede alentar la presentación de reclamos judiciales contra la discriminación, reduciendo a un mínimo el riesgo de planteos injustificados.
- *Al dotar de facultades a los órganos nacionales que promueven la igualdad* para realizar investigaciones formales de oficio (sin la presentación de una queja) se puede crear entre los

<sup>21</sup> En cuanto a las políticas para superar los obstáculos del lado de la demanda que impiden lograr una mayor PFFL, las autoridades pueden aprovechar la experiencia y el asesoramiento de otras instituciones financieras internacionales y otros socios en el desarrollo.

empleadores mayor conciencia de las cuestiones de igualdad y ayudar a las potenciales víctimas de discriminación.

- *Ofrecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos*, como la mediación y los procedimientos de conciliación, puede reducir los obstáculos para hacer valer los derechos legales evitando procedimientos judiciales.

33. **Las normas sociales evolucionan a lo largo del tiempo.** Mientras que la división tradicional del trabajo dentro del hogar implica que las mujeres aún siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico, y las normas sociales y la legislación limitan en algunos países las oportunidades de las mujeres para ocupar un empleo formal, las actitudes con respecto al trabajo femenino están cambiando. Al analizar la participación laboral de las mujeres casadas en Estados Unidos a lo largo del último siglo, Fernández (2013) sostiene que una parte sustancial de esta transformación social se puede explicar por una mejor difusión de información.

### C. Otras medidas de política

34. **Cuando existen modalidades de trabajo flexibles las mujeres pueden encontrar un mejor equilibrio entre el empleo formal y las demás exigencias a las que deben dedicar tiempo** (Aguirre y otros, 2012)<sup>22</sup>. Las modalidades de trabajo flexible son específicas de cada país y de cada empresa, y entre ellas pueden mencionarse el teletrabajo y las semanas de trabajo comprimidas. Pueden adoptarse políticas que promuevan el uso de estas modalidades flexibles sin distinción de género y que alienten a un mayor número de hombres a utilizar las licencias por paternidad.

35. **El empleo a tiempo parcial se ha convertido en la puerta de entrada de las mujeres al mercado laboral cuando su oferta de mano de obra está limitada por las responsabilidades familiares.** Al facilitar la transición del empleo a tiempo parcial al empleo de jornada completa se podría contribuir a paliar el menor nivel de remuneración y de prestaciones y a contrarrestar la limitación de las oportunidades de avance profesional que se derivan del empleo a tiempo parcial (OIT, 2010).

36. **También es posible promover la igualdad de género mediante reformas de la reglamentación que proporcionen apoyo para el cuidado de los niños y ancianos.** En Japón, por ejemplo, la desregulación sería un elemento fundamental de una estrategia orientada a ofrecer servicios de guardería y a promover la PFFL (Steinberg y Nakane, 2012). Sobre la base de estudios de simulación realizados para Estados Unidos y Sudáfrica, Anatonopoulos y Kim (2011) sostienen que la creación de empleos en servicios de cuidado de niños y ancianos puede incrementar la participación femenina en la fuerza laboral al reducir la carga del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y niñas y al ampliar las opciones de las mujeres para generar ingresos.

<sup>22</sup> Las modalidades de trabajo flexible, y más específicamente el trabajo a tiempo parcial, son ejemplos de políticas que pueden ayudar tanto a los hombres como a las mujeres a equilibrar el tiempo que dedican a los compromisos familiares. Sin embargo, debido a la división tradicional del trabajo en el seno de la familia, la disponibilidad de modalidades de este tipo tiende a ser más importante para las mujeres.

37. **Un mayor acceso al financiamiento y a oportunidades de capacitación y mejores redes de interacción y apoyo entre las mujeres empresarias** podría contribuir a incrementar la productividad de las empresas cuyas propietarias y administradoras son mujeres (OCDE, 2012; Banco Mundial, 2011; Blackden y Hallward-Driemeier, 2013).

38. **La aceptación social de las mujeres en el mercado laboral y en cargos de alta jerarquía contribuye a una mayor participación femenina en el trabajo formal y en la actividad empresarial.** Ha quedado demostrado que las políticas que promueven las oportunidades económicas de las mujeres guardan una correlación positiva con el éxito económico de las mujeres, y que mediante estrategias de comunicación focalizadas es posible contrarrestar los prejuicios y los estereotipos. Tanto en las empresas privadas como en el sector público, el liderazgo que se ejerza desde los máximos niveles en materia de género ayudará a crear oportunidades de empleo para las mujeres a través del patrocinio profesional, una sólida administración de los recursos humanos y las búsquedas orientadas específicamente a identificar mujeres que puedan postularse para cargos ejecutivos de alto nivel (Barsh y Yee, 2012; Barsh, Cranston y Craske, 2008), ofreciendo por esa vía modelos positivos para las niñas de las generaciones futuras (Pande y Topalova, 2013). Como complemento de las iniciativas de carácter más general, un cambio de mentalidad entre las mujeres que las lleve a aspirar a la igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional, hará que las responsabilidades de alto nivel se distribuyan de manera más amplia en el sector público y el sector privado (Barsh y Yee, 2012), sustentándose en la premisa de que tanto los hombres como las mujeres compartirán las responsabilidades familiares y domésticas.

## OTRAS ACTIVIDADES DEL FMI ORIENTADAS A POTENCIAR EL PAPEL DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA

39 **Sobre la base de extensos trabajos anteriores acerca de cuestiones de género,<sup>23</sup> el FMI seguirá contribuyendo a profundizar el análisis de los efectos macroeconómicos de la desigualdad de género y la inclusión, entre otras formas a través de sus actividades de supervisión (recuadros 1, 2, 3 y 4 y apéndice 1).** Una mayor desagregación de los datos por

<sup>23</sup> Véase en el apéndice 1 una lista de los trabajos del FMI sobre cuestiones de género, así como otras referencias específicas incluidas en este documento. Entre los análisis realizados por el FMI sobre cuestiones de género se incluyen documentos del Directorio, documentos de trabajo, informes conjuntos del Banco Mundial y el FMI y artículos. Un relevamiento de este material muestra que una proporción sustancial de informes del personal técnico del FMI proporcionan datos sobre empleo específicos para cada género (FMI 2013a). Por ejemplo, en varios informes recientes sobre las consultas del Artículo IV con economías de mercado avanzadas se tratan aspectos de género de las políticas del mercado de trabajo. Si bien en los análisis sobre cuestiones relacionadas con el género predominan los temas fiscales y laborales, en las publicaciones del FMI también se alude al género como componente de la productividad y del plan general de políticas encaminadas a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres.

género respaldaría los trabajos encaminados a ofrecer mayores oportunidades para que las mujeres puedan realizar un aporte significativo al desarrollo económico. En colaboración con otros organismos (como el Banco Mundial y la OCDE), el FMI puede ayudar a establecer datos sobre las medidas que potencian las oportunidades económicas de las mujeres<sup>24</sup>.

**40 Será esencial una colaboración estrecha con otras instituciones financieras internacionales.** La labor del FMI enfocada en los aspectos macroeconómicos de la desigualdad de género y la labor del Banco Mundial sobre aspectos más amplios relacionados con el género y el desarrollo se complementan entre sí. En el informe conjunto de 2007 titulado *Global Monitoring Report on Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States*, el FMI y el Banco Mundial (2007) argumentan que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son centrales para el desarrollo debido a que la igualdad de género tiene sentido desde el punto de vista económico y contribuye a alcanzar otros objetivos de desarrollo, entre ellos la educación, la nutrición y la reducción de la mortalidad infantil. Para un mejor monitoreo del avance hacia la generalización de la igualdad de género, y para encauzar los esfuerzos a tal efecto, se requieren metas realistas, un fuerte liderazgo, conocimientos técnicos y financiamiento.

**41 En los análisis y recomendaciones del FMI sobre políticas fiscales se puede tener el cuenta el impacto potencial de las medidas en lo que respecta a las cuestiones de género** (Steinberg y Nakane 2012). En particular, el FMI puede brindar asistencia a sus países miembros para rever su legislación tributaria a fin de identificar y derogar las normas que discriminan en perjuicio de las mujeres (FMI, 2012d). Debido a su relevancia macroeconómica, en la supervisión que realiza el FMI se abordará el impacto específico en función del género de las medidas de política.

**42 Como parte de su estrategia para que se incorporen de manera general las cuestiones de género, el FMI puede alentar a los países a evaluar los efectos específicos en función del género de las medidas de política fiscal y a informar sobre dichos efectos.**<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> El Banco Mundial ofrece datos específicos sobre género en: <http://datatopics.worldbank.org/gender/>.

<sup>25</sup> En la revisión del Código de Transparencia fiscal se propone, entre otras prácticas de avanzada, el suministro de información detallada sobre el impacto financiero de las principales políticas en los diferentes grupos demográficos, incluyendo datos específicos por nivel de ingreso, género y región. El Código de Transparencia Fiscal revisado se ha publicado para recabar comentarios.

### Recuadro 1. Políticas para promover la PFFL y la igualdad de género en economías de mercado avanzadas

#### **Políticas aplicadas**

En **Canadá**, la reducción de la presión tributaria sobre quienes perciben ingresos secundarios contribuyó en gran medida a que la tasa de participación de las mujeres canadienses en la fuerza laboral aumentara entre 1995 y 2001 (Tsounta 2006).

En los **Países Bajos**, el aumento de la TPFLL de alrededor de 35% en 1980 a más de 80% en 2008 puede atribuirse a que se suprimieron las barreras entre los contratos de jornada completa y a tiempo parcial, así como a las licencias parentales bien remuneradas. Quienes trabajan a tiempo parcial reciben el mismo salario por hora, están amparados por la misma cobertura de la seguridad social y protección laboral, y se rigen por las mismas normas que los trabajadores de jornada completa, lo cual también facilita la transición entre un status y otro (OIT, 2010; Steinberg y Nakane, 2012). Otros países europeos han emprendido a título experimental iniciativas similares para regularizar el empleo a tiempo parcial, basándose también en el Convenio de la OIT sobre Empleo a Tiempo Parcial (C175) y en la Directiva de la Comunidad Europea (Directiva de la CE 97/81/CE del 15 de diciembre de 1997). El hecho de que la proporción de empleados a tiempo parcial sea menor en otros países puede obedecer al menor grado de aceptación social y a un mayor riesgo de marginación profesional que en los Países Bajos (OIT, 2010).

En **Noruega**, tras establecerse una cuota de 40% de mujeres en las juntas directivas de las empresas que cotizan en bolsa, la proporción de mujeres en dichas juntas aumentó de 9% en 2003 a 40% en 2008. Aun sin establecer cuotas, las empresas pueden anunciar metas para promover a las mujeres, como lo demuestra el caso de las 30 principales empresas alemanas que cotizan en bolsa. En Suecia y Finlandia se han adoptado códigos corporativos que hacen hincapié en la importancia de la diversidad y la igualdad de género (ONU y OIT, 2012).

En **Suecia**, la alta tasa de participación femenina en la fuerza laboral, con una disparidad entre hombres y mujeres de tan solo 6%, es atribuible mayormente a una política generosa y flexible de licencias parentales, con una alta tasa de cobertura de servicios de guardería, garantía de empleo y posibilidad de un horario de trabajo reducido. En los países de la OCDE con el mayor gasto público como proporción del PIB en servicios de cuidado y educación para niños menores de cinco años se han observado las mayores tasas de empleo de las madres con hijos pequeños (Aguirre y otros, 2012).

#### **Políticas propuestas**

En **Alemania** la estrategia adoptada en 2011 para el desarrollo de mano de obra calificada incluye medidas para ofrecer una mayor disponibilidad de servicios de guardería y promover horarios de trabajo más compatibles con las obligaciones familiares, con el objetivo de elevar la TPFLL (FMI, 2012a).

En **Italia**, la reducción de las tasas impositivas marginales para las personas casadas que contribuyen de manera secundaria al ingreso familiar ayudaría a elevar la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral, que es una de las más bajas de la OCDE (FMI, 2012b).

En **Japón**, el logro de una mayor TPFLL mediante mejores oportunidades laborales para las mujeres y mejores servicios de guardería permitiría desacelerar el declive continuo que sufre la tasa de crecimiento potencial del país como resultado del envejecimiento de la población. La tasa anual de crecimiento potencial de Japón podría aumentar alrededor de un cuarto de punto porcentual si la TPFLL se equiparara con el promedio del G7 (Steinberg y Nakane, 2012; FMI 2012c).

En el contexto de la estrategia de Lisboa, los países de la Unión Europea acordaron aplicar políticas de empleo activas para que en 2010 la TPFLL aumentara al 60% en la UE-27. La tasa lograda efectivamente para 2010 fue de 58,3% (Parlamento Europeo, 2010).

## Recuadro 2. Políticas para promover la PFFL y la igualdad de género en Brasil

**A lo largo de las dos últimas décadas, la TPFLL de Brasil aumentó más de 15 puntos porcentuales, a casi 60%.** Este aumento se debió principalmente a la incorporación de mujeres casadas y mujeres con hijos (Barros y otros, 2011). El nivel de educación de las mujeres brasileñas es actualmente superior al de los hombres, con una mayor participación de mujeres que de hombres en estudios terciarios (Agenor y Canuto, 2013). Sin embargo, la diferencia de 21 puntos porcentuales entre la participación de los hombres y la de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo alta; las mujeres tienen una mayor probabilidad que los hombres de vivir en una situación de pobreza y se ven ante significativas diferencias salariales (Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011). Brasil ocupa el octavo lugar entre 86 países en el Índice de Género e Instituciones Sociales de 2012, que comprende cinco aspectos de las instituciones sociales que promueven la igualdad de género.

**Brasil ha introducido reformas orientadas específicamente a eliminar las trabas que restringen el acceso de las mujeres a los recursos y las prestaciones sociales:**

- **El Programa Nacional de Documentación para las Trabajadoras de Zonas Rurales** ayuda a las mujeres que trabajan en el campo a obtener la documentación necesaria para acceder a tierras, crédito y servicios gubernamentales. Como resultado de este programa, la proporción de mujeres con títulos de propiedad sobre la tierra aumentó de 13% a 56% entre 2003 y 2007 (SIGI, 2012).
- El programa **Bolsa Familia** de transferencias monetarias directas fue establecido en 2003 fusionando los programas vigentes de transferencias condicionadas y no condicionadas del gobierno federal. Para 2007, alrededor de la cuarta parte de la población de Brasil estaba amparada por este programa (Soares y otros, 2007). Basándose en estudios que muestran que al aumentar la participación de las mujeres en el ingreso familiar se incrementa la proporción de recursos dedicados al bienestar de la familia, este programa distribuye la mayor parte de los pagos directamente a las mujeres (Glewwe y Kassouf, 2010; Medeiros, Britto y Soares, 2008). Este programa ha dado mayor independencia financiera a las mujeres (SIGI, 2012) y también ha tenido un efecto positivo en la participación femenina en la fuerza laboral (Soares, Ribas y Osorio, 2007).
- Un estudio de Evangelista de Carvalho Filho (2008) utiliza la **reforma de la seguridad social** como fuente de variación exógena para estudiar los efectos del ingreso familiar en la matriculación escolar y la participación laboral de los niños de 10 a 14 años en Brasil, y llega a la conclusión de que cuando son los hombres quienes reciben las prestaciones, la reducción de la oferta de mano de obra y el aumento de la matriculación escolar son mayores para los hijos varones que para las hijas mujeres, mientras que se observa la tendencia opuesta cuando son las mujeres quienes perciben las prestaciones.
- En 2004, las autoridades adoptaron el **Plan Nacional de Políticas para las Mujeres**, que abordó necesidades específicas de las madres, incluidos servicios de atención médica durante el embarazo, así como servicio de cuidado y educación de los niños (Agenor y Canuto, 2013).
- Las **prestaciones por maternidad** ofrecidas en Brasil incluyen una licencia de 120 días remunerada al 100 % del salario, a cargo del empleador pero con reembolso del Instituto de Seguridad Social de Brasil (SIGI, 2012; OIT, 2013). A esto se suma una licencia de 60 días adicionales que el empleador puede ofrecer, y que es deducible de impuestos.
- En 2003, las autoridades establecieron la **línea de crédito Pronaf-Mulher**, orientada específicamente a mujeres de zonas rurales. Como resultado, la participación de mujeres en programas de financiamiento para el desarrollo rural aumentó de alrededor del 15% a casi 26% entre 2001 y 2006.

### Recuadro 3. Políticas para promover la participación femenina en la fuerza laboral y la equidad de género: Cuestiones de desarrollo<sup>1</sup>

**En las economías en desarrollo, el FMI coopera estrechamente con otras organizaciones que dan apoyo a las mujeres mediante sus proyectos y estudios de investigación.** En su *Informe sobre el desarrollo mundial* de 2012, el Banco Mundial (2011) describió las restricciones específicas a las que se enfrentan las mujeres cuando procuran incorporarse al mercado de trabajo formal o convertirse en empresarias, así como las estrategias exitosas para superar tales restricciones, en particular en los países de bajo ingreso. Específicamente, el informe señaló lo siguiente:

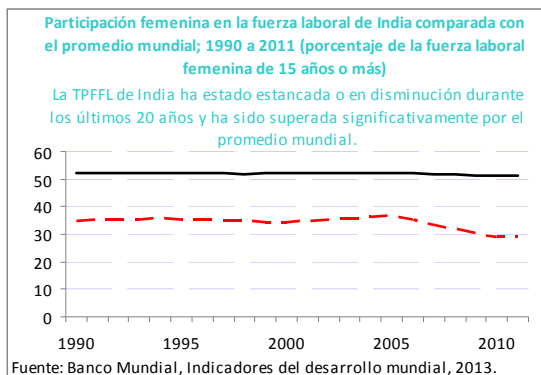
- **Presupuestos que contemplen una perspectiva de género.** La incorporación de cuestiones de género en el presupuesto nacional de Bangladesh comenzó en 2005 como parte de los esfuerzos del gobierno por promover una sociedad más inclusiva; 20 ministerios elaboran informes presupuestarios con un enfoque de género (Banco Mundial 2012b).
- **El acceso a servicios de salud, educación primaria y secundaria y formación vocacional** es crucial para ayudar a las mujeres a pasar de una situación de trabajo ocasional e informal a un empleo más permanente en el sector formal. En Bangladesh, la participación de la mujer en el trabajo se ha visto beneficiada por los servicios de salud y apoyo comunitario que provee el gobierno, y la tasa de participación de las mujeres jóvenes aumentó casi al doble a fines de los años noventa. Un sistema adecuado de atención de la salud también es fundamental para liberar a las mujeres de las obligaciones de cuidado de enfermos que asumen de manera informal y consumen gran parte de su tiempo.
- **Al reforzar los derechos de propiedad y los derechos sucesorios de las mujeres y ampliar su acceso al crédito y otros recursos productivos se puede reducir la brecha de productividad entre hombres y mujeres.** Con el apoyo de la Corporación Financiera Internacional, los bancos comerciales de Nigeria y Uganda incrementaron sus préstamos a mujeres empresarias, adaptando asimismo las garantías exigidas a sus clientas. En Nepal, las autoridades introdujeron recientemente modificaciones al Código Civil que mejoran el acceso de las mujeres a bienes distintos de la tierra. Mientras que la legislación anterior exigía que las hijas solteras fueran mayores de 35 años para heredar bienes, actualmente gozan del derecho a la herencia independientemente de su edad (SIGI, 2012). En muchos países de bajo ingreso, la disponibilidad de servicios de microcrédito ha contribuido a reducir la brecha de productividad entre los géneros (Kabeer, 2005), con tasas más altas de reembolso de los créditos entre las mujeres que entre los hombres.
- **Las inversiones en infraestructura y servicios de transporte** reducen los costos relacionados con el trabajo fuera del hogar. En las zonas rurales de Bangladesh, la mejora y ampliación de la red de carreteras incrementó la oferta de mano de obra y los ingresos.
- **El acceso a la electricidad y a fuentes de agua** más cercanas al hogar deja a las mujeres más tiempo libre para dedicarse al trabajo y les permite integrarse a la economía formal. En las zonas rurales de Sudáfrica, se observó que la electrificación ha permitido que la participación de las mujeres en el mercado laboral aumente un 9%.
- **Un mejor acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones** puede facilitar el acceso a los mercados y el funcionamiento de los mercados. Los sistemas de banca móvil, como M-PESA en Kenya, facilitan las transacciones financieras y bancarias y reducen los costos de transacción en el acceso a los mercados.

<sup>1</sup> Si bien muchas de estas limitaciones afectan tanto a las mujeres como a los hombres, debido a su posición de desventaja las mujeres generalmente enfrentan obstáculos más significativos para superarlos. E incluso las políticas neutras en términos de género pueden tener un efecto positivo mayor en las mujeres si contribuyen a atenuar las limitaciones vinculadas al género.



### Recuadro 4. Educación, participación femenina en la fuerza laboral y dividendo demográfico en India

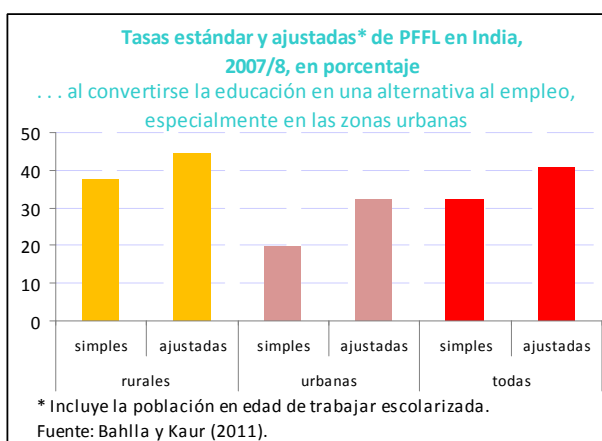
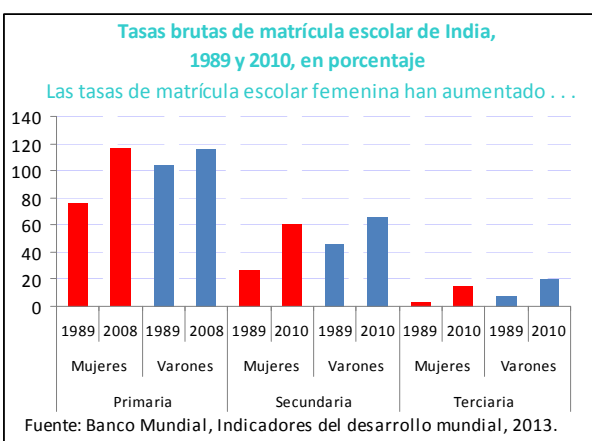
**La tasa de participación femenina en la fuerza laboral (TPFFL) en India es baja y está concentrada en las zonas rurales y en el sector agrícola.** La participación de las mujeres en la fuerza laboral en las zonas urbanas es inferior a 25%, y mientras las tasas de participación rural son casi dos veces más altas que las tasas urbanas, se mantienen aún significativamente rezagadas respecto del promedio mundial (Bhalla y Kaur, 2011). Además, la TPFFL ha venido declinando en los últimos 20 años. Entre las mujeres empleadas, 85% trabajan en empleos vulnerables, incluidas alrededor de dos tercios que realizan tareas en el sector agrícola (Banco Mundial, 2013).



**Los datos muestran un cuadro diferente, sin embargo, cuando se toman en cuenta las tendencias de asistencia escolar femenina.** Cuando se ajusta la TPFFL de India para reflejar la proporción de mujeres entre 15 y 59 años de edad que asisten a la escuela, la tasa aumenta casi 13 puntos porcentuales (Bhalla y Kaur, 2011). Cabe esperar que muchas de esas mujeres se incorporen a la fuerza laboral en el futuro próximo, con un empleo y potencial de ingresos significativamente mejor que el de sus pares de menor nivel educativo.

**Dadas las mejoras en la educación y la reducción de las tasas de fecundidad, India puede cosechar enormes beneficios en su transición demográfica** (Wolf y otros., 2011; Hicks, Basu y Sappey, 2010; Lawson, 2008). Considerando que alrededor de la mitad de su población tiene menos de 25 años y se proyecta para el mediano plazo una convergencia de las tasas de fecundidad a los niveles de reemplazo, la estructura etaria de India está cambiando favorablemente, generando posibles dividendos demográficos de 1 a 2 puntos porcentuales adicionales de crecimiento anual. Si bien este cambio demográfico en sí mismo es transitorio, sus efectos en el crecimiento pueden transformarse en permanentes mediante mayores inversiones en educación, especialmente porque el retorno de la inversión en educación de las mujeres es, en promedio, un punto porcentual más alto que el de las inversiones en educación de los varones.

**Una reducción de la brecha de género en educación y la TPFFL podría elevar significativamente el ingreso per cápita de India para 2030.** Tomando como supuesto que la brecha de género se reduce a la mitad de aquí a 2017 y a una cuarta parte de su nivel de 2008 en 2027, Lawson (2008) estima que el ingreso per cápita de India podría ser entre 10% y 13% mayor que el previsto en el escenario base, en el que la desigualdad de género no cambia en 2020 y 2030, respectivamente.



## Apéndice 1. Análisis del FMI sobre políticas de género

### Documentos de política del Directorio

En el documento del **FMI (2013a)** se observa que los mercados de trabajo y el acceso a las oportunidades económicas en todo el mundo siguen estando segregados en función del género. A pesar de que en las últimas décadas se han logrado algunos avances, la participación femenina en el mercado laboral es persistentemente más baja que la masculina, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, y, cuando se las remunera, los diferenciales salariales son significativos frente a los de sus colegas varones, aun cuando a menudo su nivel educativo es igual o mayor. La trayectoria laboral de las mujeres sigue un patrón sustancialmente distinto del de los varones, y en la mayoría de los países los cargos de mayor jerarquía tanto en el sector privado como en el público siguen estando dominados en gran parte por hombres. Para liberar el pleno potencial de la fuerza laboral femenina, con importantes implicaciones para el crecimiento futuro, las autoridades deben aplicar un conjunto integrado de políticas que promuevan y respalden el empleo femenino.

En el documento del **FMI (2012d)** se aborda el tema de la tasa de participación femenina en la fuerza laboral (TPFFL), que sigue siendo particularmente baja en Oriente Medio y Norte de África, América Latina, Asia y Europa meridional. Entre las políticas recomendadas para responder a esta situación se incluyen el reemplazo de impuestos sobre el ingreso familiar por impuestos sobre el ingreso individual, y la aplicación de exenciones tributarias específicas en función del género y de reducciones impositivas especiales para madres o padres solteros. Asimismo, en el informe se propone la adopción de regímenes más amplios de licencias parentales con financiación pública, que brinden incentivos para que las madres se reincorporen a la fuerza laboral en el lapso de unos pocos años, así como subsidios de guardería para las madres que trabajan.

### Informes sobre las consultas del Artículo IV

En el informe relativo a **Arabia Saudita** (FMI, 2013b) se analizan las políticas del mercado laboral y el alto desempleo de ese país, incluido el desempleo entre las mujeres. En este informe se observa que, pese los sustanciales avances logrados en la educación de las mujeres y la caída de las tasas de fecundidad, la TPFFL ha crecido lentamente en Arabia Saudita, partiendo de niveles inicialmente bajos. Si bien parte de la considerable brecha entre la TPFFL de Arabia Saudita y la tasa media de la OCDE se explica por factores relacionados con la educación y la fecundidad, el gran residuo no explicado podría atribuirse a factores culturales. Las autoridades están estudiando maneras de crear mayores oportunidades de empleo femenino, apuntando a sectores determinados (por ejemplo, el comercio minorista). Sin embargo, es preciso avanzar más en este sentido.

En el análisis correspondiente a **Alemania** (FMI, 2012a) se plantea que los esfuerzos en curso para aumentar la fuerza laboral mediante una mayor participación de las mujeres y de trabajadores de mayor edad contribuiría a elevar el potencial de la economía por encima del previsto en el escenario base, al tiempo que generaría efectos de contagio positivos hacia el exterior.

El informe relativo a **Italia** (FMI, 2012b) destaca la agenda de reformas de las autoridades, que incluye medidas para flexibilizar el mercado laboral y promover una mayor inclusión mediante contratos de duración indefinida y contratos de aprendizaje para los trabajadores jóvenes. Una mayor disponibilidad de servicios de guardería permitiría lograr una mayor participación de la mujer.

En el informe sobre **Japón** (FMI, 2012c) se recomienda adoptar un amplio paquete de reformas que permitan elevar a 2% la tasa de crecimiento del PIB a largo plazo, pese a las tendencias demográficas adversas. Entre las opciones de efecto más inmediato en el mercado laboral se incluyen las medidas para promover una mayor TPFFL ampliando los servicios de guardería infantil y eliminando la deducción impositiva por cónyuge a cargo.

### Informe conjunto del FMI y el Banco Mundial

El **FMI y Banco Mundial** (2007) sostienen que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es un aspecto central de la agenda de desarrollo porque la igualdad de género reporta beneficios para la economía y contribuye a promover otros objetivos de desarrollo, como la educación, la nutrición y la reducción de la mortalidad infantil. Para monitorear mejor los avances y encauzar los esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de género de manera generalizada, se requieren metas realistas, un fuerte liderazgo, conocimientos técnicos y financiamiento.

## Artículos

**Lagarde (2013).** En este artículo se señala que si bien las mujeres constituyen la mitad de la población en edad de trabajar, representan menos de un tercio de la fuerza laboral efectiva. Asimismo, los avances hacia la igualdad de género parecen haberse estancado. A pesar de la abrumadora evidencia que indica que la inclusión de las mujeres es beneficiosa para la economía, las empresas y la sociedad, la brecha de género no se está cerrando con suficiente rapidez. La mujer aún se enfrenta a techos invisibles, paredes invisibles e incluso precipicios invisibles. Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente interconectados. El crecimiento y la estabilidad son necesarios para brindar a la mujer las oportunidades que necesita. Y la participación de la mujer en el mercado de trabajo también forma parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad.

**Revenge y Shetty (2012).** Basado en estudios del Banco Mundial y en el *Informe sobre el desarrollo mundial* de 2012, el artículo resume investigaciones relativas a las numerosas disparidades de género que aún existen pese a los avances registrados en estas últimas décadas. Para promover la igualdad de género, las autoridades deben centrar sus acciones en cinco prioridades principales: reducir el exceso de mortalidad entre niñas y mujeres; superar las disparidades de género que persisten en la educación; mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades económicas, y de ese modo mejorar sus ingresos y productividad; lograr que las mujeres tengan la misma influencia que los hombres en el hogar y en la sociedad, y limitar la transmisión de las desigualdades de género entre las generaciones.

En **FMI y Banco Mundial (2007)** se resumen investigaciones sobre temas de género realizadas por ambas instituciones.

En **Finanzas & Desarrollo** (FMI, 2013c) se incluye una variada serie de artículos basados en estudios de investigación, en los que se analizan diversos aspectos de la experiencia laboral de las mujeres, centrando la mira en el avance logrado por las mujeres en cuanto a la igualdad de oportunidades de empleo y de acceso a puestos de liderazgo, así como los retos que todavía enfrentan para alcanzar una verdadera igualdad.

## Documentos de trabajo del FMI

En **Brixiova, Bulir y Comeneta (2001)** se analiza la brecha de género en Eritrea durante los años noventa, que parece estar vinculada a una menor participación de mujeres en la docencia y a las limitadas oportunidades de empleo. La ampliación de la brecha de género lleva aparejado un impacto negativo a largo plazo tanto en el crecimiento económico como en la reducción de la pobreza.

**Evangelista de Carvalho Filho (2008)** muestra que las tasas de participación laboral de las niñas se redujeron gracias al acceso a mayores prestaciones como resultado de la reforma de la seguridad social, pero solo cuando las prestaciones fueron recibidas por una mujer de edad avanzada. Los efectos en las tasas de matriculación escolar y en la participación laboral de los niños varones fueron en general más bajos y sin significación estadística.

**Freeman García-Escribano (2004)** investiga de qué manera el trabajo del cónyuge amortigua los shocks transitorios a los ingresos del marido, y observa que el efecto de amortiguación que produce el empleo de las esposas (tanto en cuanto a su participación en la fuerza laboral como al número de horas de trabajo) es mayor en los hogares con limitado acceso al crédito.

**Laframboise y Trumbic (2003)** evalúan la influencia del gasto público y las políticas tributarias en el bienestar económico y social de las mujeres en Oriente Medio y Norte de África y observan que los resultados sociales relativamente escasos no están explicados por el nivel de gasto social del Estado sino más bien por la eficiencia y el alcance del gasto presente.

**Loko y Diouf (2009)** estudian los principales determinantes del crecimiento de la productividad total de los factores (PTF), y observan que entre las reformas que determinarían una mayor PTF en los países del Maghreb se incluyen las que alientan a las mujeres a incorporarse a la fuerza laboral.

**Sarraf (2003)** examina el concepto de un presupuesto público que responda a consideraciones de género, y su grado de implementación por los gobiernos nacionales tanto en los países avanzados como en los países en desarrollo. Si bien los sistemas de gestión del presupuesto público pueden contribuir a promover la igualdad de género, para que sean plenamente eficaces es preciso subsanar la falta de clasificaciones presupuestarias apropiadas y la escasez generalizada de expertos en análisis de cuestiones de género y de datos desagregados por género.

**Steinberg y Nakane (2012)** analizan en qué grado el incremento de la participación femenina en la fuerza laboral puede contribuir a desacelerar el declive continuo de la tasa de crecimiento potencial de Japón. Si bien una mayor participación de la mujer podría dar un importante impulso al crecimiento, las mujeres enfrentarían múltiples obstáculos para realizar trabajos remunerados. Para incrementar la participación de la mujer en la fuerza laboral, Japón debería

considerar la aplicación de políticas que reduzcan la brecha de género en el escalafón profesional y dar un mayor apoyo a las madres que trabajan.

**Stotsky (2006a)** sostiene que la experiencia hasta la fecha en materia de “presupuestos con enfoque de género” ha sido dispar. Para que resulte más útil, ese tipo de presupuestación debe estar integrada dentro del proceso presupuestario de forma tal que genere mejoras tangibles en los resultados de las políticas. El FMI debe alentar a las autoridades fiscales a tomar en cuenta los beneficios externos de reducir la desigualdad de género y eliminar de la legislación fiscal toda discriminación arbitraria contra las mujeres.

**Stotsky (2006b)** examina las implicaciones que tienen para la política macroeconómica las diferencias de género en el comportamiento económico, y observa que reduciendo la desigualdad de género y mejorando la condición de las mujeres se puede contribuir a lograr tasas más altas de crecimiento económico y una mayor estabilidad macroeconómica. Las políticas macroeconómicas deben tomar en cuenta los beneficios de reducir la desigualdad de género, especialmente en los países de ingreso más bajo donde las disparidades de género son más pronunciadas, y para evitar que se exacerbe esta desigualdad deben tener en cuenta que a corto plazo las medidas de austeridad económica pueden tener efectos más duros sobre las mujeres.

**Stotsky (1996)** estudia el sesgo de género en los sistemas impositivos, que puede ser tanto explícito como implícito. El sesgo de género explícito puede estar presente en el régimen del impuesto sobre la renta personal, y varios países han adoptado políticas para corregir este sesgo. Es más difícil identificar el sesgo de género implícito, que depende en gran medida de juicios de valor en cuanto al comportamiento deseable desde el punto de vista social y económico. El sesgo de género implícito también ha sido abordado por medio de reformas tributarias.

**Tsounta (2006)** analiza el papel de los impuestos y las prestaciones como impulsores del admirable aumento de la participación femenina en la fuerza laboral canadiense durante la última década. Este análisis indica que con iniciativas similares a las políticas “favorables a la familia” adoptadas en Canadá se podría elevar la participación femenina en otros países y ayudar a las autoridades a abordar los retos que plantea el envejecimiento poblacional.

## Apéndice 2. Prestaciones familiares

Cuadro 2.1: Prestaciones familiares en las economías avanzadas

País	Gasto total en prestaciones familiares en 20091 (porcentaje del PIB) ?	Prestaciones parentales 2007/08				Prestaciones parentales 2010/11		Prestaciones por hijos 2007/08				Prestaciones por hijos 2010/11		Gasto total en prestaciones por hijos en 2007 (porcentaje del PIB)	Tasa de participación femenina en la fuerza laboral en 2011 (porcentaje)		
		Gasto total en 2007 (porcentaje del PIB)	Contribución mínima por maternidad (semanas)	Duración total (semanas)	Licencia remunerada (semanas)	Equivalente del salario total (semanas)	Contribución mínima por maternidad (semanas)	Licencia remunerada (semanas)	Duración si es estudiante (años)	Duración si no es estudiante (años)	Condicionada al nivel de recursos (=1)	Prestación promedio (porcentaje del salario promedio)	Gasto total en 2007 (porcentaje del PIB)			Duración si es estudiante (años)	Duración si no es estudiante (años)
Australia	2.9	0.1	0.0	58.0	18.0	8.0	0.0	18.0	24.0	21.0	1.0	0.1	2.8	24.0	21.0	0.4	58.8
Austria	3.1	0.1	0.0	120.0	24.0	24.0	0.0	24.0	26.0	18.0	0.0	0.0	2.6	26.0	18.0	0.3	53.9
Bélgica	2.2	0.2	26.0	28.0	...	...	26.0	...	25.0	18.0	0.0	0.0	3.1	25.0	18.0	0.8	47.7
Canadá	1.6	0.2	15.0	52.0	...	...	15.0	...	18.0	18.0	1.0	0.1	1.4	18.0	18.0	0.2	61.9
República Checa	1.4	1.0	39.0	162.0	...	...	39.0	...	26.0	26.0	1.0	0.0	2.5	26.0	26.0	0.4	49.6
Dinamarca	4.2	0.5	2.0	64.0	...	...	2.0	...	18.0	18.0	0.0	0.0	3.3	18.0	18.0	1.3	59.8
Estonia	2.3	0.8	0.0	156.0	45.0	45.0	0.0	62.1	19.0	16.0	0.0	0.0	1.7	19.0	16.0	0.3	56.7
Finlandia	3.3	0.6	0.0	162.0	...	...	0.0	...	17.0	17.0	0.0	0.0	2.8	17.0	17.0	0.9	55.9
Francia	2.6	0.3	43.0	162.0	...	...	43.0	...	20.0	20.0	1.0	0.0	3.7	20.0	20.0	1.0	51.1
Alemania	3.2	0.2	0.0	162.0	...	...	0.0	...	25.0	18.0	0.0	0.1	2.7	25.0	18.0	0.4	53.0
Grecia	1.8	0.1	30.0	73.0	...	...	29.0	...	22.0	18.0	0.0	0.0	1.1	22.0	18.0	0.1	44.8
Islandia	3.2	0.6	26.0	39.0	...	...	26.0	...	18.0	18.0	1.0	0.6	2.9	18.0	18.0	0.9	70.8
Irlanda	3.7	0.1	39.0	56.0	...	...	39.0	...	18.0	16.0	0.0	0.0	2.7	18.0	16.0	0.3	52.6
Israel	2.2	0.2	43.0	26.0	21.0	14.0	43.0	21.0	18.0	18.0	0.0	0.0	2.0	18.0	18.0	0.7	52.5
Italia	1.4	0.2	0.0	46.0	...	...	0.0	...	21.0	18.0	1.0	0.1	1.4	21.0	18.0	0.6	37.9
Japón	1.4	0.1	0.0	58.0	...	...	0.0	...	12.0	12.0	0.0	0.0	1.3	12.0	12.0	0.3	49.4
Corea	0.7	0.0	0.0	59.0	...	...	0.0	...	...	...	...	...	0.7	...	...	0.3	49.2
Luxemburgo	4.0	0.4	26.0	42.0	...	...	26.0	...	27.0	18.0	0.0	0.1	3.1	27.0	18.0	0.4	49.2
Países Bajos	1.3	0.0	0.0	42.0	...	...	0.0	...	17.0	16.0	0.0	0.1	2.8	17.0	16.0	0.7	58.3
Nueva Zelanda	3.1	0.1	104.0	52.0	...	...	104.0	...	18.0	17.0	1.0	0.2	3.1	18.0	17.0	0.8	61.6
Noruega	3.2	0.6	26.0	100.0	...	...	26.0	...	18.0	18.0	0.0	...	2.9	18.0	18.0	1.0	61.7
Portugal	1.5	0.2	26.0	30.0	23.6	21.0	26.0	21.4	24.0	16.0	1.0	0.0	1.3	24.0	16.0	0.4	56.5
República Eslovaca	1.7	0.5	39.0	164.0	...	...	39.0	...	25.0	16.0	0.0	0.0	2.2	25.0	16.0	0.4	51.2
Eslovenia	2.1	0.5	0.0	52.0	...	...	0.0	...	26.0	18.0	1.0	0.1	1.8	26.0	18.0	0.5	53.1
España	1.5	0.2	26.0	160.0	...	...	26.0	...	18.0	18.0	1.0	0.0	1.5	18.0	18.0	0.5	51.6
Suecia	3.2	0.7	35.0	68.6	...	...	34.0	...	20.0	16.0	0.0	0.0	3.4	20.0	16.0	1.1	59.4
Suiza	1.4	0.0	39.0	14.0	...	...	39.0	...	20.0	16.0	0.0	0.0	1.4	20.0	16.0	0.2	60.6
Reino Unido	1.8	0.4	26.0	65.0	...	...	26.0	...	19.0	16.0	0.0	0.0	3.6	19.0	16.0	1.1	55.6
Estados Unidos	1.2	0.0	0.0	12.0	...	...	0.0	...	...	...	1.0	...	1.2	...	...	0.4	57.5
<b>Promedio</b>	<b>2.3</b>	<b>0.3</b>	<b>21.0</b>	<b>78.8</b>	<b>26.3</b>	<b>22.4</b>	<b>21.0</b>	<b>29.3</b>	<b>20.7</b>	<b>17.6</b>	<b>0.4</b>	<b>0.1</b>	<b>2.3</b>	<b>20.7</b>	<b>17.6</b>	<b>0.6</b>	<b>54.5</b>
<i>Econ. avanz. de Europa</i>	2.4	0.4	20.1	91.7	30.9	30.0	20.0	35.8	21.0	17.7	0.3	0.1	2.4	21.0	17.7	0.6	54.4
<i>Otras econ. avanz.</i>	1.9	0.1	23.1	45.3	19.5	11.0	23.1	19.5	18.0	17.2	0.7	0.1	1.8	18.0	17.2	0.4	55.8

Fuentes: OCDE, Eurostat, OIT y estimaciones del personal técnico del FMI basadas en los programas de seguridad social en todo el mundo (SSPTW).

Valor de los gastos de 2007 para la siguiente lista de países: Australia, Canadá, Corea, Estados Unidos, Israel, Japón, Nueva Zelanda y Suiza.

Tailandia, Turquía y Ucrania.

Nota: El equivalente del salario total (EST) se define de la siguiente manera: EST = Duración de la licencia en semanas \* pago promedio (como porcentaje del promedio de ingresos salariales) recibido por el beneficiario.

El sombreado identifica a los países avanzados ubicados en el tercio superior por la cuantía de las prestaciones.

Cuadro 2.2: Prestaciones familiares en las economías emergentes

País	Gasto total en prestaciones familiares en 2009 <sup>1</sup> (porcentaje del PIB)?	Prestaciones parentales 2007/08					Prestaciones parentales 2010/11		Prestaciones por hijos 2007/08				Prestaciones por hijos 2010/11		Gasto total en prestaciones por hijos en 2007 (porcentaje del PIB)	Tasa de participación femenina en la fuerza laboral en 2011 (porcentaje)	
		Gasto total en 2007 (porcentaje del PIB)	Contribución mínima por maternidad (semanas)	Duración total (semanas)	Licencia remunerada (semanas)	Equivalente del salario total (semanas)	Contribución mínima por maternidad (semanas)	Licencia remunerada (semanas)	Duración si es estudiante (años)	Duración si no es estudiante (años)	Condicionada al nivel de recursos (=1)	Prestación promedio (porcentaje del salario promedio)	Gasto total en 2007 (porcentaje del PIB)	Duración si es estudiante (años)			Duración si no es estudiante (años)
Argentina	0.6	...	13.0	...	12.9	12.9	13.0	12.9	18.0	18.0	1.0	...	...	18.0	18.0	...	47.3
Brasil	0.6	...	0.0	...	...	...	0.0	...	14.0	14.0	1.0	...	...	14.0	14.0	...	59.6
Bulgaria	2.0	...	27.0	...	19.3	17.4	52.0	58.6	20.0	n.a.	1.0	...	...	20.0	n.a.	0.8	48.6
Chile	1.0	0.2	26.0	18.0	18.0	18.0	26.0	18.0	24.0	18.0	1.0	0.0	0.8	24.0	18.0	0.4	47.1
China	0.1	...	0.0	...	12.9	...	0.0	12.9	...	...	1.0	...	...	...	...	...	67.7
Colombia	...	...	39.0	...	13.1	13.1	39.0	12.0	23.0	18.0	1.0	...	...	23.0	18.0	...	55.8
Egipto	...	...	43.0	...	...	...	43.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	23.7
Hungría	3.0	0.7	26.0	160.0	...	...	26.0	...	23.0	16.0	0.0	0.1	3.3	23.0	16.0	0.6	43.8
India	0.1	...	10.0	...	12.0	12.0	10.0	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	29.0
Indonesia	...	...	n.a.	...	0.0	0.0	n.a.	0.0	...	...	...	...	...	...	...	...	51.2
Jordania	0.0	...	n.a.	...	...	...	39.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	15.6
Kazajstán	0.3	...	0.0	...	...	...	0.0	...	...	1.0	...	...	...	...	...	...	66.6
Kenya	...	...	n.a.	...	8.6	8.6	n.a.	8.6	...	...	...	...	...	...	...	...	61.5
Letonia	1.7	...	0.0	...	...	...	0.0	...	20.0	15.0	0.0	...	...	19.0	15.0	0.6	55.2
Lituania	2.8	...	13.0	...	...	...	13.0	...	24.0	18.0	1.0	...	...	24.0	18.0	0.6	54.1
Malasia	0.2	...	n.a.	...	...	...	n.a.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	43.8
México	1.0	0.0	30.0	12.0	...	...	30.0	...	...	...	1.0	1.0	...	...	...	0.6	44.3
Marruecos	...	...	8.0	...	...	...	8.0	...	18.0	12.0	0.0	...	...	21.0	12.0	...	26.2
Nigeria	...	...	n.a.	...	12.0	6.0	n.a.	12.0	...	...	...	...	...	...	...	...	47.9
Pakistán	0.0	...	26.0	...	...	...	26.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	22.7
Perú	...	...	0.0	...	...	...	13.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	67.8
Filipinas	0.0	...	13.0	...	...	...	13.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	49.7
Polonia	0.8	0.3	4.0	174.0	...	...	4.0	...	21.0	18.0	1.0	0.1	1.6	21.0	18.0	0.3	48.2
Rumanía	1.7	...	4.0	...	...	...	4.0	...	no limit	18.0	0.0	...	...	no limit	18.0	0.8	48.6
Rusia	...	...	0.0	...	...	...	0.0	...	18.0	16.0	1.0	...	...	18.0	16.0	...	56.3
Arabia Saudita	...	...	n.a.	...	...	...	n.a.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	17.7
Sudáfrica	1.3	...	13.0	...	...	...	13.0	...	15.0	15.0	1.0	...	...	15.0	15.0	...	44.0
Tailandia	0.2	...	30.0	...	...	...	30.0	...	6.0	6.0	0.0	...	...	6.0	6.0	...	63.8
Turquía	0.0	0.0	17.0	42.0	...	...	17.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...	28.1
Ucrania	1.1	...	0.0	...	...	...	0.0	...	18.0	16.0	1.0	...	...	23.0	18.0	...	53.3
<b>Promedio</b>	<b>0.9</b>	<b>0.2</b>	<b>14.3</b>	<b>81.2</b>	<b>12.1</b>	<b>11.0</b>	<b>16.8</b>	<b>16.3</b>	<b>18.7</b>	<b>15.6</b>	<b>0.7</b>	<b>0.0</b>	<b>1.7</b>	<b>19.2</b>	<b>15.7</b>	<b>0.6</b>	<b>46.3</b>
<i>Econ. emerg. de Europa</i>	1.6	0.3	10.1	125.3	19.3	17.4	12.9	58.6	20.6	16.7	0.6	0.1	2.5	21.1	17.0	0.6	48.5
<i>Otras econ. emerg.</i>	0.4	0.1	16.7	15.0	11.2	10.1	18.9	11.0	16.9	14.4	0.8	0.0	0.9	17.3	14.4	0.5	45.4

Fuentes: OCDE, Eurostat, OIT y estimaciones del personal técnico del FMI basadas en los programas de seguridad social en todo el mundo (SSPTW).

Valor del gasto de 2007 para la siguiente lista de países: Argentina, Brasil, Chile, China, Filipinas, India, Jordania, Kazajstán, Malasia, México, Pakistán y Sudáfrica.

Tailandia, Turquía y Ucrania.

Nota: El equivalente del salario total (EST) se define de la siguiente manera: EST = Duración de la licencia en semanas \* pago promedio (como porcentaje del promedio de ingresos salariales) recibido por el beneficiario.

El sombreado identifica a los países emergentes ubicados en el tercio superior por la cuantía de las prestaciones.

## REFERENCIAS

- Agenor, P.-R., y O. Canuto, 2013, "Gender Equality and Economic Growth in Brazil. A Long-Run Analysis", World Bank Policy Research Working Paper 6348 (Washington).
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp y Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012", Booz and Company.
- Antonopoulos, R., y K. Kim, 2011, "Public Job Creation Programs: the Economic Benefits of Investing in Social Care. Case Studies in South Africa and the United States", Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 671.
- Banco Mundial, 2011, *Informe de Desarrollo Mundial 2012. Igualdad de Género y Desarrollo* (Washington).
- , 2012a, *Informe de Desarrollo Mundial 2013. Empleo* (Washington).
- , 2012b, "Accelerating Progress on Gender Mainstreaming and Gender-Related MDGs. A Progress Report", IDA 16 Mid-Term Review (Washington).
- , World Development Indicators, 2013. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> (información consultada el 17 de junio de 2013).
- Bandiera, O., y A. Natraj, 2013, "Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth? Evidence and Policy Implications", *The World Bank Research Observer*.
- Barros, R., P. Olinto, T. Lunde y M. Carvalho, 2011, "The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro", estudio preparado para el Economists' Forum del Banco Mundial.
- Barsh, J., y L. Yee, 2012, "Unlocking the Full Potential of Women at Work", McKinsey & Company/*Wall Street Journal*.
- Barsh, J., S. Cranston, y R.A. Craske, 2008, "Centered Leadership: How Talented Women Thrive", *McKinsey Quarterly* (septiembre).
- Beaman, L., R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande y P. Topolova, 2009, "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 124, No. 4: 1497-540.
- Bhalla, S., y R. Kaur, 2011, "Labour Force Participation of Women in India: Some Facts, some Queries", LSE Asia Research Centre Working Paper No. 40.
- Blackden, M., y Mary Hallward-Driemeier, 2013, "¿Prontas para florecer?,, *Finanzas & Desarrollo* (junio), Fondo Monetario Internacional.
- Brixiova, Z., A. Bulir y J. Comenetz, 2001, "The Gender Gap in Education in 1991-98: A Missed Opportunity?,, IMF Working Paper 01/94.
- Campbell, D., y I. Ahmed, 2012, "The Labour Market in Developing Countries", 19 de septiembre. Disponible en Internet: [http://www.iza.org/conference\\_files/worldb2012/campbell\\_d2780.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/campbell_d2780.pdf).
- Catalyst, 2004, "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity", Catalyst, Nueva York, , San José y Toronto.

- Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, "Re-Examining the Female Path to Leadership Positions in Business", Cornell University.
- Coates, J.M., y J. Herbert, 2008, "Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor", *PNAS*, vol. 105, No. 15: 6167-172.
- Comisión Europea, 2007, "Discrimination in the European Union", Special Eurobarometer 263, Wave 65.4.
- Committee for Economic Development (CED), 2012, "Fulfilling the Promise: How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive" (Washington).
- Cuberes, D., y M. Teignier, 2012, "Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity", *Sheffield Economic Research Paper SERP 2012017*.
- Deszo, C., y D. Ross, 2011, "Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation", RHS Research Paper 06-104.
- Do, Q.-T., A. Levchenko y C. Raddatz, 2011, "Engendering Trade", World Bank Policy Research Working Paper 5777 (Washington).
- Dollar, D., y R. Gatti, 1999, "Gender Inequality, Income, y Growth. Are Good Times Good for Women?", World Bank Gender and Development Working Paper No. 1 (Washington).
- Duflo, E., 2012, "Women Empowerment and Economic Development", *Journal of Economic Literature*, vol. 50, No. 4, págs. 1051-079.
- Ercan, H, A., Gündüz Hoşgör y Ö. Yimlaz, 2010, "Factors that Affect Women's Labour Force Participation and Suggestions for Provincial Employment and Vocational Education Boards: Ankara, Gaziantep, y Konya", documento de antecedente para el proyecto conjunto piloto de la Oficina de la OIT en Ankara y del Departamento de Trabajo de Turquía, titulado "Active Labour Market Policies for Gender Equality through Decent Work for Women", enero.
- Evangelista de Carvalho Filho, I., 2008, "Household Income as a Determinant of Child Labor and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform", IMF Working Paper 08/241 (Washington).
- Fernández, R., 2013, "Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century", *American Economic Review*, vol. 103, No. 1, págs. 472-500.
- Fondo Monetario Internacional (FMI), 2012a, Country Report No. 12/161, Alemania (Washington).
- , 2012b, Country Report No. 12/167, Italia (Washington).
- , 2012c, Country Report No. 12/208, Japón (Washington).
- , 2012d, "Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies", estudio del Directorio Ejecutivo (Washington).
- , 2013a, "Jobs and Growth—Analytical and Operational Considerations for the Fund", documento SM/13/73 (Washington).
- , 2013b, Country Report No. 13/229, Arabia Saudita (Washington).
- , 2013c, "Las mujeres y el trabajo", *Finanzas & Desarrollo* (edición especial de junio).
- , y Banco Mundial, 2007, "Global Monitoring Report. Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States."



- Freeman García-Escribano, M., 2004, "Does Spousal Labor Smooth Fluctuations in Husbands' Earnings? The Role of Liquidity Constraints", IMF Working Paper 04/20 (Washington).
- Freeman, R.B., y R. Schettkat, 2002, "Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap", NBER Working Paper 8797.
- Glewwe, P., y A. Kassouf, 2010, "The Impact of the Bolsa Escola/Familia Conditional Cash Transfer Program on Enrollment, Drop Out Rates and Grade Promotion in Brazil", Universidad de Minnesota y Sao Paul. Inédito.
- Golden, C., 1995, "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History", en *Investment in Women's Human Capital*, compilado por T.P. Schultz (Chicago: University of Chicago Press).
- Gong, X., R. Breunig, y A. King, 2010, "How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates", IZA Discussion Paper No. 5119 (Bonn: Institute for the Study of Labor).
- Heintz, J., 2006, "Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Hicks, J., P. Basu, y R. Sappey, 2010, "Ageing, Labour Force Participation and Education: Comparing the Implications for Economic Growth in China and India", *Economic Papers*, vol. 29, No. 3, págs. 333-41.
- Jaumotte, F., 2003, "Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries", OECD Economic Studies No. 37 (París).
- Kabeer, N., 2005, "Is Microfinance a 'Magic Bullet' for Women's Empowerment? Analysis of Findings from South Asia", *Economic and Political Weekly* (29 de octubre).
- Kalb, G., 2009, "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis", *Australian Economic Review*, vol. 42, No. 3, págs. 276-99.
- Kochhar, R., 2011, "Two Years of Economic Recovery. Women Lose Jobs, Men Find Them", PEW.
- Koolwal, G., y D. van de Walle, 2013, "Access to Water, Women's Work, y Child Outcomes", *Economic Development and Cultural Change*, vol. 61, No. 2, págs. 369-405.
- Laframboise, N., y T. Trumbic, 2003, "The Effects of Fiscal Policies on the Economic Development of Women in the Middle East and North Africa", IMF Working Paper 03/244 (Washington).
- Lagarde, C., 2013, "Atreverse a ser diferente", *Finanzas & Desarrollo* (junio), Fondo Monetario Internacional.
- Lawson, S., 2008, "Women Hold Up Half the Sky", Goldman Sachs Global Economics Paper No. 164.
- Loko, B., y Mame A. Diouf, 2009, "Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's New?", IMF Working Paper 09/225 (Washington).
- Lord Davies of Abersoch, 2013, "Women on Boards 2013: Two Years On", Gobierno del Reino Unido.
- Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011. [www.lisdatacenter.org](http://www.lisdatacenter.org) (información consultada el 17 de junio de 2013).

- Mammen, K., y C. Paxson, 2000, "Women's Work and Economic Development", *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, No. 4, págs. 141-64.
- Mazza, J., y Danilo Fernandes Lima da Silva, 2011, "Latin America Experience with Crisis-Driven Labor Market Programs", borrador de un documento de análisis del Banco Interamericano de Desarrollo.
- McKinsey and Company, 2008, "A Business Case for Women", *The McKinsey Quarterly*, septiembre de 2008.
- Medeiros, M., T. Britto, y F. Soares, 2008, "Targeted Cash Transfer Programmes in Brazil: BPC and the Bolsa Familia", *International Poverty Centre Working Paper No. 46*.
- Miller, G., 2008, "Women's Suffrage, Political Responsiveness, y Child Survival in American History", *The Quarterly Journal of Economics* (agosto), págs. 1287-326.
- Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo, 2012, "Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice", Policy Brief, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010, "Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges", Ginebra.
- , 2012a, "Employment and Gender Differences in the Informal Economy", presentación PowerPoint, Ginebra.
- , 2012b, "Global Employment Trends", Ginebra.
- , 2013, base de datos TRAVAIL de la OIT. <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> (información consultada el 17 de junio de 2013).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2008, "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity."
- , 2012, *Closing the Gender Gap: Act Now* (París: OCDE).
- Pande, R., y Petia Topalova, 2013, "Mujeres al mando", *Finanzas & Desarrollo* (junio), Fondo Monetario Internacional.
- Parlamento Europeo, 2010, "La Estrategia de Lisboa 2000-2010" (Bruselas).
- Revenge, A., y S. Shetty, 2012, "Potenciar a la mujer es un enfoque económico inteligente", *Finanzas & Desarrollo*, vol. 49, No. 1, Fondo Monetario Internacional.
- Ruhm, C.J., 1998, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, No. 1, págs. 285-317.
- Sarraf, F., 2003, "Gender-Responsive Government Budgeting", *IMF Working Paper /03/83* (Washington).
- Sen, A., 2001, "Many Faces of Gender Inequality", en *Frontline*, vol. 18, No. 22, octubre-noviembre de 2001.
- Soares, F., R. Ribas, y R. Osorio, 2007, "Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Familia: Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective", *International Poverty Centre Evaluation Note No. 1*.

- Social Institutions and Gender Index (SIGI), 2012. <http://genderindex.org> (información consultada el 17 de junio de 2013).
- Stavropoulou, M., y N. Jones, 2013, "Off the Balance Sheet. The Impact of the Economic Crisis on Girls and Young Women. A Review of the Evidence." [http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013\\_Girls-and-young-women.pdf](http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013_Girls-and-young-women.pdf) (información consultada el 17 de septiembre de 2013)
- Steinberg, C., y M. Nakane, 2012, "Can Women Save Japan?", IMF Working Paper 12/48 (Washington).
- Stotsky, J., 2006a, "Gender Budgeting", IMF Working Paper 06/232 (Washington).
- Stotsky, J., 2006b, "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey", IMF Working Paper 06/233 (Washington).
- Stotsky, J., 1996, "Gender Bias in Tax Systems", IMF Working Paper 96/99 (Washington).
- Tsani, Stella, Leonidas Paroussos, Costas Fragiadakis, Ioannis Charalambidis y Pantelis Capros, 2012, "Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?", MEDPRO Technical Report No. 19, Comisión Europea.
- Tsounta, E., 2006, "Why Are Women Working So Much More in Canada? An International Perspective", IMF Working Paper 06/92 (Washington).
- Wolf, Charles, Jr., Siddhartha Dalal, Julie DaVanzo, Eric V. Larson, Alisher Akhmedjonov, Harun Dogo, Meilinda Huang y Siliva Montoya, 2011, "China and India, 2025, A Comparative Assessment", RAND National Defense Research Institute.